

Naar een veralgemeend recht op loopbaanbegeleiding?

Sels, L., De Visch, J. & Albertijn M. (2002), *Naar een algemeen recht op loopbaanbegeleiding. Advies van de Task Force Loopbaanbegeleiding*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.

In het najaar van 2000 gaf Vlaams minister van Werkgelegenheid Landuyt aan de Koning Boudewijnstichting de opdracht een Task Force Loopbaanbegeleiding op te richten. Die Task Force heeft een expertenrapport opgeleverd over hoe in Vlaanderen een veralgemeend recht op loopbaanbegeleiding kan georganiseerd worden. Deze vraag kaderde in het actieprogramma 'Een leven lang leren in goede banen', waarmee de ministers van Onderwijs, Werkgelegenheid en Economie een gecoördineerd beleid ontwikkelen inzake levenslang leren. Bewust omgaan met de eigen loopbaan krijgt een belangrijke plaats in dit actieplan. Het advies van de Task Force omvat drie uitgebreide luiken. Vooreerst wordt de optie voor een veralgemeend recht op loopbaanbegeleiding onderbouwd vanuit de inzichten die recent wetenschappelijk onderzoek naar arbeidsrelaties en (levens)loopbaanpatronen op de Vlaamse arbeidsmarkt heeft opgeleverd. Vertrekkend van deze 'onderbouw', worden in een tweede luik twee voorstellen voor respectievelijk een integrale en een eerstelijnsinvulling van een recht op loopbaanbegeleiding uitgewerkt. In een derde luik komen de organisatie en financiering van een recht op loopbaanbegeleiding uitgebreid aan de orde. In deze korte synthese raken we enkele krachtlijnen uit het eerste en derde luik aan.

Waarom investeren in een recht op loopbaanbegeleiding?

In het eerste deel van het advies worden vier grondslagen van een recht op loopbaanbegeleiding geanalyseerd: de evolutie naar een zogenaamde 'new deal' in arbeidsrelaties, het vermijden van schendingen van het psychologisch contract, de promotie van een leeftijdsintegratiemodel en de uitbouw van een transitionele arbeidsmarkt. We beperken ons hier tot de typering van een recht op loopbaanbegeleiding als transitiebevorderend mechanisme op een transitionele arbeidsmarkt.

Meer transities

Zoals intussen vermoedelijk ruim bekend, vertrekt het concept van de *transitionele arbeidsmarkt* van het uitgangspunt dat de arbeidsmarkt beter werkt, naarmate mensen beter in staat zijn overgangen

te maken naar, op, en van de arbeidsmarkt en verschillende posities te combineren (b.v. arbeid en

zorg) (Schmid, 2000). Waar traditioneel arbeidsmarktbeleid vooral aandacht schenkt aan de overgang van inactiviteit naar betaald werk, wordt op een transitionele arbeidsmarkt gezocht naar het versoepelen van meerdere types overgangen: naar en van werk, vanuit en naar onderwijs, zorg, sociale zekerheid. Het doel moet dan zijn om individuen beter in staat te stellen de optimale combinatie te vinden van betaald werk, zorg, scholing en vrije tijd. Die combinatie kan per persoon en per levensfase verschillen. Dit concept is onlosmakelijk verbonden met leeftijdsintegratie. Zo stoelt de transitionele arbeidsmarkt eveneens op de idee dat de actieve fase van de loopbaan maar op een zinvolle manier kan worden verlengd, als tijdens deze periode inactieve intermezzo's mogelijk worden.

Transitiebegeleiding

Meer transitie betekent echter toenemende behoefte aan transitiebegeleiding. Een recht op loopbaanbegeleiding werd door de Task Force *ondermeer* geconcipieerd als een mechanisme dat individuen moet kunnen steunen in hun zoektocht naar geschikte transitie of meer optimale combinaties. De sturing van een transitionele arbeidsmarkt kan immers niet alleen gebeuren met klassieke prijsprikkels zoals lonen, uitkeringen of (para)fiscale stimuli. Er moet ook een institutioneel weefsel ontwikkeld worden ter ondersteuning van individuele keuzeprocessen en de realisatie van transitie. Die 'regeling van het verkeer' moet er toe leiden dat transitie een realistische optie wordt, een beperkt en beheersbaar risico vormt en soepel verloopt. De transitie naar scholing is een nuttig voorbeeld. Leervragen worden steeds complexer en meer divers. Hetzelfde geldt voor het educatief aanbod, zelfs in die mate dat het gebrek aan transparantie het zoeken en beslissen van individuen bemoeilijkt. Recent onderzoek wijst hier op de remmende werking van informatieve, maar vooral ook dispositionele en situationele deelnamedrempels (Baert e.a., 2002). Dispositionele drempels verwijzen naar een gebrek aan vertrouwen in het eigen kunnen, negatieve attitudes ten aanzien van leren, lage verwachtingen ten aanzien van leereffecten. Informatieve drempels refereren aan geringe beschikbaarheid van informatie en onvoldoende gebruiksvriendelijkheid van informatiesystemen. Situationele drempels vinden hun oorsprong in de speci-

fieke levenssituatie. Denk aan de onmogelijkheid tot deelname wegens een te belastende job of gezinssituatie. Loopbaanbegeleiding kan bijdragen aan een verlaging van niet alleen de informatieve, maar ook de meer hardnekkige dispositionele en situationele deelnamedrempels.

Kritische succesfactoren

Loopbaanbegeleiding moet de gebruikers wegwijs maken op de transitionele arbeidsmarkt. Om van een recht op loopbaanbegeleiding een effectief transitiebevorderend instrument te kunnen maken, moeten een aantal kritische succesfactoren bewaakt worden. We beperken ons tot de voornaamste.

Doelgericht en afgebakend. Een begeleidingstraject start met een *intake*. In dit intakegesprek is het aan de deelnemer om de verwachtingen ten aanzien van een begeleidingstraject te expliciteren. De tweede stap is de (*probleem*)*diagnose*. Die diagnose geeft richting aan de verdere begeleiding. Ze geeft de gebruiker zicht op zijn/haar huidige positie in de (levens)loopbaan, houdt een spiegel voor (leren kennen, ontdekken en expliciteren van aspiraties, ambities, interesses, sterktes en zwaktes) en identificeert kansen en bedreigingen (risico's, schokken) in diverse levensdomeinen. De derde stap is de *actieplanning*. Hier is het de bedoeling om in dialoog alternatieve opties te wikken en te wegen en eventueel wenselijke transitie uit te tekenen. De Task Force heeft in een vroeg stadium de optie genomen om een 'recht' op loopbaanbegeleiding af te bakenen en te laten eindigen bij de actieplanning. De individuele gebruiker draagt zelf verantwoordelijkheid voor de *implementatie*, al kan hij of zij daartoe vanzelfsprekend beroep doen op andere actoren. Dat de implementatie geen deel uitmaakt van het recht neemt niet weg dat het traject in een doelgericht, geaccepteerd, tastbaar en realistisch plan moet resulteren; een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) dat als *roadbook* werkt.

Complementair en voorbereidend. Loopbaanbegeleiding is slechts één mechanisme voor de ondersteuning van transitie. Een recht op loopbaanbegeleiding maakt andere bemiddelings- en begeleidingsvormen niet overbodig. Een recht op loopbaanbegeleiding kan *voorbereidend* zijn, in die zin dat het POP kan doorverwijzen naar bijvoorbeeld

outplacement, intensieve bemiddeling naar een nieuwe job, actieve bijscholing, trajectbegeleiding, etc. Op een transitionele arbeidsmarkt is loopbaanbegeleiding bovendien *complementair* aan andere, meer intensieve bemiddelings- en begeleidingsvormen, die vaak meer toegespitst zijn op de specifieke risico's van welomlijnde (kansen)groepen. In figuur 1 geven we voor enkele van die vormen aan op welke transitities ze zich voornamelijk richten en hoe loopbaanbegeleiding hier kan ingepast worden.

In het advies van de Task Force worden diverse voorstellen uitgewerkt om een maximale integratie te realiseren tussen een recht op loopbaanbegeleiding en andere, deels equivalente, mechanismen. Daarbij gaat de aandacht vooral naar de afstemming met leertrajectbemiddeling, trajectwerking en EVC (Elders Verworven Competenties) procedures.

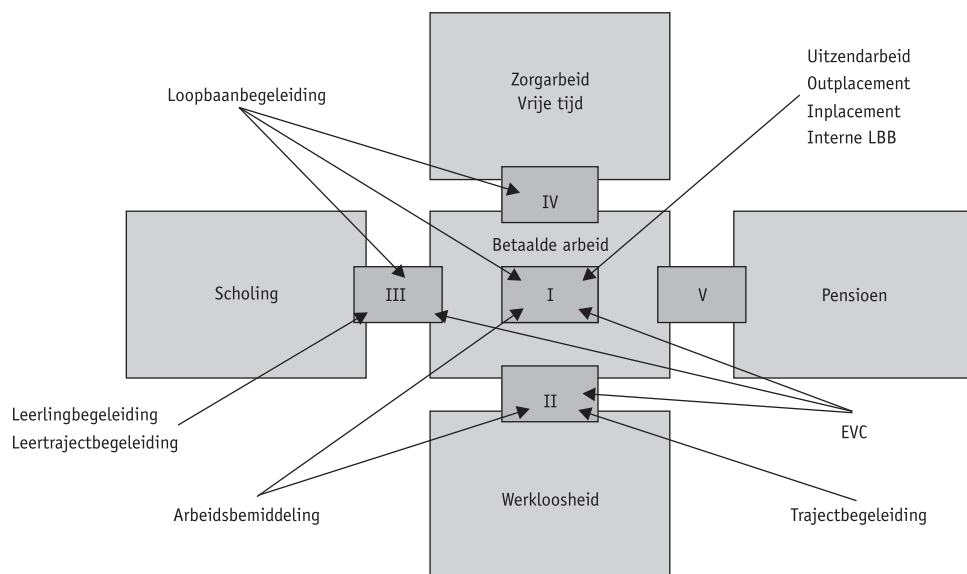
Een brede doelgroep. Het recht beperken tot personen die momenteel aan het werk zijn, zou het concept onaanvaardbaar versmallen. Het zou herintreders uitsluiten van deelname, of omgekeerd een tijdelijke overstap naar niet-werk uitsluiten. Daarom wordt voorgesteld een eventueel recht open te stellen voor alle Vlamingen met een band met de arbeidsmarkt en die vijf jaar loopbaanervaring bezit-

ten. 'Band met de arbeidsmarkt' moet hier verstaan worden als iemand die op de arbeidsmarkt beschikbaar is of er potentieel voor beschikbaar is. Dit impliceert dat ook werkzoekenden, zelfstandigen en potentiële herintreders toegang moeten krijgen. Deze doelgroepsomschrijving betekent dat ongeveer 2,7 miljoen Vlamingen zouden in aanmerking komen voor het gebruik van het recht. Blijft de vraag welk aandeel van hen daadwerkelijk zou participeren. Om hieromtrent een prognose te maken werden enkele Europese modellen vergeleken (Albertijn et al., 2001). De basisprognose van de Task Force steunt op de ervaringen met het Franse Bilan de Compétences en gaat uit van een jaarlijkse instap van 0,4% van de beroepsbevolking. De bovengrensprognose steunt op het Finse model van loopbaanbegeleiding en vertrekt van een jaarlijkse deelname van 1% van de beroepsbevolking. In absolute aantallen betekent de basisprognose een participatie van 11 000 Vlamingen. De bovengrensprognose impliceert een jaarlijkse deelname van 27 000 Vlamingen. Voor de vertaling van deze participatiekansen naar een kostprijsberekening verwijzen we naar het advies van de Task Force.

Financiering door overheid en individu. Een recht op loopbaanbegeleiding komt niet gratis. Iemand

Figuur 1.

Vormen van begeleiding en bemiddeling op een transitionele arbeidsmarkt.



moet de rekening betalen. Bedrijven en sectoren worden door de Task Force bewust niet als primaire 'donoren' naar voren geschoven. De bedrijven niet, omdat een recht op loopbaanbegeleiding niet als een HRM-, wel als een arbeidsmarktinstrument geconcipieerd is. De sectoren niet, omdat ze in de eerste plaats door bedrijven gefinancierd worden. Waar deze bedrijven bij opleiding een directe return krijgen in de vorm van beter gekwalificeerde werknemers, is deze return bij loopbaanbegeleiding veel minder duidelijk en zeker. Net zoals dit voor bedrijven geldt, kunnen sectoren echter aangemoedigd worden om, b.v. via het sociaal overleg, op vrijwillige basis een bijdrage te leveren. Heel anders ligt dit voor de Vlaamse overheid. Recent verbreedde deze overheid haar horizon, op zoek naar mechanismen om de transitionele arbeidsmarkt te faciliteren. Voorbeelden zijn tijdskredietpremies, initiatieven over levenslang en levensbreed leren, de erkenning van elders verworven competenties (Werkgroep EVC, 2002). Loopbaanbegeleiding is een prima instrument om de transitionele werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Daarmee is dit recht een arbeidsmarktinstrument bij uitstek, en is het logisch dat het door de overheid financieel ondersteund wordt. Bovendien mag het recht niet versmald worden tot een voorrecht voor de werkende bevolking. Naast werkenden en zelfstandigen, moeten ook werklozen en herintreders op de arbeidsmarkt hier beroep kunnen op doen. Als loopbaanbegeleiding een recht is voor alle Vlamingen, heeft de Vlaamse overheid daar een belangrijke (ook financiële) verantwoordelijkheid. Verder voorziet de Task Force in een individueel remgeld, dat echter middels sociale correcties voor specifieke kansgroepen tot nul herleid kan worden. Het meebetalen aan de eigen loopbaanbegeleiding plaatst een deelnemer voor de eigen verantwoordelijkheid. De vrijblijvendheid van een gratis initiatief verdwijnt en maakt plaats voor een eigen investering, waaraan de deelnemer strengere kwaliteitseisen stelt, maar die ook aanmoedigt om het proces grondig aan te pakken en tot het einde toe te volgen.

De eerste stappen...

De Task Force Loopbaanbegeleiding heeft het recht op loopbaanbegeleiding inhoudelijk afgebakend en een advies in verband met de organisatie

en financiering van zo'n recht geformuleerd. In deze bijdrage hebben we enkele basisprincipes uit dit advies toegelicht. In het aan de minister overgemaakte advies is gepoogd om een eerste schatting te maken van de toekomstige deelname en de totale kost. Toch ontbreekt momenteel accuraat cijfermateriaal over het verwachte gebruik van een recht op loopbaanbegeleiding. Er resten onder meer onduidelijkheden over het aantal Vlamingen dat jaarlijks een beroep zou doen op het recht op loopbaanbegeleiding, het aandeel deelnemers uit een risicogroep en de vorm en intensiteit die loopbaanbegeleiding zal aannemen. Om die schattingen te verfijnen zal sterker aangesloten moeten worden bij onderzoek naar loopbanen en tevens de stap gezet moeten worden naar een gedegen marktstudie.

Een tweede uitdaging die zich op kortere termijn stelt, is de creatie van een valabel aanbod van loopbaanbegeleiders. Een marktstudie moet voldoende inzicht opleveren in de vraag naar loopbaanbegeleiding. Zo biedt ze tevens een inschatting van het aantal begeleiders nodig om die vraag te beantwoorden. Indien tussen verwachte vraag en bestaand aanbod een te grote discrepantie bestaat, moeten maatregelen overwogen worden om te komen tot een adequate stimulering van het aanbod aan loopbaanbegeleiding.

De Task Force pleit sowieso voor een experimentele start. Dit impliceert dat het recht bij aanvang niet veralgemeend wordt ingevoerd, maar via een voorlopige vorm, gericht op enkele prioritaire doelgroepen. De experimentele start vervult een laboratoriumfunctie die het brede publiek tegelijk informeert over het recht op loopbaanbegeleiding.

Luc Sels

*Organization Studies, Departement TEW, K.U. Leuven
Task Force Loopbaanbegeleiding*

Bibliografie

- Baert, H., Douterlungne, M., Van Damme, D. e.a. (2002), *Bevordering van deelname en deelnamekansen in zake arbeidsmarktgerichte permanente vorming*. Leuven/Gent: CPVBO (KUL) – HIVA – Vakgroep onderwijskunde (UG).
- Schmid, G. (2000), 'Transitional labour markets. A new European employment strategy'. In: Marin B., Meul-

ders D. en Snower D. (eds.), *Innovative employment initiatives*. Aldershot: Ashgate, pp. 223-254.

Werkgroep EVC (2002), *Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (b)erkenning van verwor-*

ven competenties in Vlaanderen: beleidsconcept en aanzet tot operationalisering. Brussel: VIONA/Administratie Werkgelegenheid.