

Draagvlak voor een recht op loopbaanbegeleiding

Verbruggen, M., Forrier, A., Sels, L. & Vandenbrande, T. (2005). *Draagvlak voor een recht op loopbaanbegeleiding. Een marktstudie*. Leuven: Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie (TEW).

De Vlaamse overheid heeft recent haar schouders gezet onder de uitbouw van een 'recht op loopbaanbegeleiding' voor werkenden. Het gaat daarbij om een recht op externe, onafhankelijke loopbaanbegeleiding. Met 'extern' wordt bedoeld dat de loopbaanbegeleiding niet georganiseerd wordt op initiatief van de werkgever en met 'onafhankelijk' dat de begeleider niet tewerkgesteld is door de werkgever. Maar zitten de werknemers in Vlaanderen wel te wachten op een dergelijke dienstverlening? Om hier zicht op te krijgen, werd een marktonderzoek uitgevoerd naar de vraag naar externe loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. Dit marktonderzoek maakt deel uit van het Viona-project 'Loopbaanbegeleiding doorgelicht. Evaluatie van vraag en aanbod in Vlaanderen.' Naast een marktstudie bevat dit project ook een proces- en effectevaluatie van de huidige loopbaanbegeleidingsinitiatieven in Vlaanderen.¹ In deze bijdrage zullen de voornaamste resultaten van het marktonderzoek worden beschreven.

Recht op loopbaanbegeleiding

Loopbaanbegeleiding biedt een persoon de kans om, ondersteund door een professionele begeleider, uit te zoeken hoe zijn of haar (levens)loopbaan er op zijn best uit zou zien.

De Vlaamse overheid heeft de afgelopen jaren gewerkt aan de uitbouw van een recht op loopbaanbegeleiding. Zo werkte de Task Force Loopbaan-

begeleiding in 2002 een model uit voor de organisatie en financiering van zulk recht (Sels, Albertijn & De Visch, 2002). Het recht kreeg verder gestalte in het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening (27 augustus 2004). Met dat besluit verbindt de Vlaamse overheid zich ertoe financieel tussen te komen indien een individu een loopbaanbegeleidingstraject volgt bij een erkend loopbaancentrum. Deze tussenkomst geldt voor iedere werkende Vlaming (werknemers én zelfstandigen) met minstens één jaar werkervaring. Enkel trajecten van minimum 6 uur en maximaal 18 uur (25 uur bij kansengroepen) worden gesubsidieerd. De loopbaancentra kunnen van hun deelnemers ook een beperkt 'remgeld' vragen van maximaal 150 euro (25 euro voor kansengroepen).

Om na te gaan hoeveel werknemers van dit recht gebruik denken te maken, voerden we een marktstudie uit bij een representatieve steekproef van Vlaamse werknemers. Er werd gekozen voor een surveyonderzoek met een gestandaardiseerde vragenlijst. In totaal werden 957 werknemers met minstens één jaar ervaring bevroegd.

Ligt de Vlaming er wakker van?

Een recht op loopbaanbegeleiding lijkt – zo indiceert de marktstudie – tegemoet te komen aan een reële behoefte. Heel wat Vlamingen uiten immers de intentie om in de nabije toekomst aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. We berekenden het aandeel potentiële deelnemers voor de komende vijf jaar op 11,7% van de Vlaamse werknemers. Voor de berekening van dit percentage vertrokken we van de werknemers die hun kans op deelname als zeer groot inschatten. We brachten tevens enkele bijkomende aspecten in rekening. Zo werden enkel werknemers voor wie het traject langer dan zes uur mag duren als ‘potentiële deelnemers’ beschouwd, aangezien enkel die trajecten door de overheid gesubsidieerd worden. Ook werd geëist dat de potentiële deelnemers bereid zijn om – indien nodig – voor een deelname te betalen. Een gratis aanbod voor iedereen is immers financieel noch motivationeel wenselijk. Een tussenkomst van het individu werkt motiverend om het traject af te maken en voorkomt voortijdig afhaken. We merken wel op dat het in sommige gevallen verantwoord kan zijn om de dienstverlening voor een specifieke doelgroep gratis te maken, bijvoorbeeld indien een financiële tussenkomst voor die groep een belangrijke deelnamedrempel vormt.

Een potentiële participatiegraad van 11,7% over vijf jaar komt overeen met een gemiddelde deelname van 2,3% of 57 000 Vlaamse werknemers per jaar. Dit is een – onrealistisch – hoog aandeel. Het moet dan ook veeleer beschouwd worden als een bovengrens dan als een inschatting van de werkelijke participatiegraad. Daarvoor kunnen een aantal redenen aangehaald worden. Eerst en vooral haakt ongeveer een derde van de potentiële deelnemers af als ze enkel in de eigen, vrije tijd aan loopbaanbegeleiding kunnen deelnemen. Momenteel is het (nog) niet mogelijk om bijvoorbeeld betaald educatief verlof op te nemen voor deelname aan loopbaanbegeleiding. Als we aannemen dat dergelijke mogelijkheden er ook in de nabije toekomst niet komen, wordt de ‘potentiële vraag’ voor de komende vijf jaar ingeperkt tot 7,8% van de Vlaamse werknemers. Dit komt overeen met een gemiddelde jaarlijkse deelname van 39 000 werknemers. Dit is nog steeds erg veel.

Verder moeten we er rekening mee houden dat loopbaanbegeleiding op dit moment voor het gros

van de Vlamingen een onbekende is. Zo wees de marktstudie uit dat slechts 55% van de werknemers voorafgaand aan het interview bekend was met het begrip ‘loopbaanbegeleiding’. Dat aandeel is bovendien een overschatting van de werkelijke bekendheid. We legden de respondenten immers de simpele vraag ‘Kent u loopbaanbegeleiding?’ voor. Deze vraag peilt naar vertrouwdheid met het concept loopbaanbegeleiding en niet naar kennis van specifieke initiatieven op het vlak van externe loopbaanbegeleiding. Bovendien werd de kennis op geen enkele wijze gecontroleerd. Mogelijk verwacht een aantal respondenten de dienstverlening met verwante praktijken zoals loopbaanmanagement, loopbaanadvies of arbeidsbemiddeling. Hoe dan ook, wie niet vertrouwd is met loopbaanbegeleiding, of in realiteit niet op de hoogte is van het bestaan van een recht op loopbaanbegeleiding, zal vermoedelijk niet deelnemen. Gaan we uit van een bekendheid van 55%, dan wordt de potentiële participatiegraad voor de komende vijf jaar zo teruggebracht tot 4,2%, wat overeenkomt met een gemiddelde jaarlijkse deelname aan loopbaanbegeleiding van een kleine 20 000 werknemers.

Ten slotte mogen we niet uit het oog verliezen dat de marktstudie enkel een deelname-intentie opmeet. Uiteraard vertaalt niet elke intentie zich in overeenkomstig gedrag. Als we rekening houden met de soms grote afstand tussen intentie en gedrag (Godin & Kok, 1996), moeten we beseffen dat het op korte termijn niet storm zal lopen voor loopbaanbegeleiding. Dat zoveel Vlaamse werknemers een deelname-intentie uiten, wijst eerder op een uitgesproken positieve houding ten opzichte van het nut van dit type dienstverlening en indiceert dat er bij heel wat Vlaamse werknemers een (mogelijk latente) behoefte leeft aan meer loopbaanondersteuning en aan een persoonlijk GPS op de arbeidsmarkt.

Wie wil deelnemen?

De potentiële deelnemers willen niet ‘zomaar’ in loopbaanbegeleiding stappen. Velen van hen hebben daar een heel concrete aanleiding voor. Tabel 1 toont dat 94,6% van de potentiële deelnemers ofwel (1) een schokkende gebeurtenis ervaren heeft in het recente verleden (bijvoorbeeld dreiging met ontslag), ofwel (2) in de nabije toekomst een ar-

beidsmarkttransitie overweegt (bijvoorbeeld verandering van werkgever), ofwel (3) een loopbaandiscrepancie verwacht (dit is vrees dat de loopbaan in de toekomst niet zal verlopen zoals men wil) ofwel (4) een probleem ervaart met de 'werkbaarheid' (kwaliteit) van de job (bijvoorbeeld geen plezier heeft in het werk). Het verwachten van een arbeidsmarkttransitie blijkt de belangrijkste drijfveer.

Wie zichzelf als potentiële deelnemer ziet, lijkt dus geen loze intentie te uiten. De bevindingen indiceren tevens dat loopbaanbegeleiding als een soort *verkeersregelaar* op de arbeidsmarkt zou kunnen fungeren. Werknemers die een transitie plannen of daartoe verplicht worden, lijken immers de weg naar loopbaanbegeleiding te vinden. Loopbaanbegeleiding kan deze individuen helpen bij de keuze van de gepaste transitie en bij het realiseren van die keuze. Stelt men loopbaanbegeleiding open voor een breed publiek, dan zou dit ervoor kunnen zorgen dat geplande en/of voorziene transities meer geolied verlopen en – als gevolg daarvan – mogelijk een meer aantrekkelijke optie worden. Op die manier zou loopbaanbegeleiding kunnen bijdragen tot een meer transitionele arbeidsmarkt.

De kansengroepen

Een belangrijke vraag is of ook de kansengroepen op de arbeidsmarkt met het recht op loopbaanbegeleiding bereikt zullen worden. De Vlaamse regering streeft dit in elk geval na door loopbaanbegeleiders enkel te subsidiëren als minstens 50% (40% in 2005) van de begeleide werkenden tot een kan-

sengroep behoort. De gehanteerde definitie van 'kansengroepen' is echter erg ruim. Naast laaggeschoolden, allochtonen en arbeidsgehandicapten vallen ook middengeschoolden en alle werknemers van 45 jaar en ouder onder die hoofding. Gevolg is dat meer dan 75% van de totale beroepsbevolking van het Vlaams Gewest tot een 'kansengroep' behoort. De verschillende begeleidingscentra halen de grens van 50% dan ook gemakkelijk; echter, mogelijk zonder de échte kansengroepen te bereiken.

De marktstudie plaatst alvast vraagtekens bij de bereikbaarheid van de echte kansengroepen.² We stelden immers vast dat de laaggeschoolde werknemers (maximaal diploma lager middelbaar onderwijs) en de werknemers van vijftig jaar en ouder het minst bereid zijn om in loopbaanbegeleiding te stappen. Zo bedraagt het percentage potentiële deelnemers bij de laaggeschoolden slechts 8,2% en bij de vijftigplussers amper 8,1% (tegenover een populatiegemiddelde van 11,7%). Andere groepen werknemers die eveneens onder de definitie 'kansengroep' van de Vlaamse regering vallen, maar heel wat sterker staan op de arbeidsmarkt, worden veel makkelijker bereikt. Zo blijkt uit de marktstudie dat maar liefst 17,4% van de middengeschoolde jongeren interesse heeft in loopbaanbegeleiding. Verder blijken ook 17,4% van de hooggeschoolden tussen 45 en 49 jaar tot de groep potentiële deelnemers te behoren.

Indien de definities van 'kansengroepen' gehandhaafd blijven, is het risico dus reëel dat de echte kansengroepen (de laaggeschoolden en de vijftigplussers) niet bereikt zullen worden. Wil men de

Tabel 1.

De potentiële deelnemers versus de niet-deelnemers – aanleidingen (n=957)

	Niet-deelnemers (n=845)	Potentiële deelnemers (n=112)	Significantie van het verschil
Aandeel dat schok ervaart	14,6%	33,0%	***
Aandeel dat transitie verwacht	43,4%	75,0%	***
Aandeel dat loopbaandiscrepancie verwacht	46,9%	70,5%	***
Aandeel dat werkbaarheidsprobleem heeft	22,0%	34,8%	**
Aandeel dat óf schok ervaart, óf transitie of loopbaandiscrepancie verwacht óf werkbaarheidsprobleem heeft	71,5%	94,6%	***

* Independent sample T-tests, ***p < 0,001, **p < 0,01

centra aanmoedigen om ook die groepen te begeleiden, dan lijkt het opportuun de definitie van kansengroepen meer restrictief te maken.

Korte en goedkope trajecten gewenst

Aan welke modaliteiten geven de potentiële deelnemers voor een loopbaanbegeleidingstraject de voorkeur? De marktstudie wijst uit dat de duurtijd van het traject voor de meerderheid (50%) van de potentiële deelnemers niet uitmaakt, zolang het probleem maar opgelost raakt. Daarnaast zijn vooral de korte trajecten (minder dan twaalf uur) in trek (29%).

We merken op dat ongeveer 16% van de werknemers die hun kans op deelname aan loopbaanbegeleiding als zeer groot inschatten, de voorkeur geeft aan erg korte trajecten van maximum zes uur. Deze werknemers zitten wellicht met een aantal heel concrete vragen waar vrij snel een antwoord op gegeven kan worden. Een intensief begeleidingstraject is voor hen in dat geval overbodig. Wanneer deze individuen naar een begeleidingscentrum stappen, zal dit tijdens het eerste gesprek snel duidelijk worden. Maar ondertussen hebben zij wel één tot anderhalf uur begeleiding achter de rug, die volledig door het centrum zelf gefinancierd wordt. Voor de loopbaanbegeleidingcentra is dit vaak een kostelijke zaak. Er lijkt dus nood aan instrumenten om de vraag naar loopbaanbegeleiding te kanaliseren. Een call centre (zoals in Groot-Brittannië) of een toegankelijke en interactieve website (naar het voorbeeld van Schotland) zouden deze functie van eerstelijnsopvang kunnen vervullen.

De kostprijs van een deelname heeft voor bijna een op zes potentiële vragers geen belang. De meerderheid (53%) is echter slechts bereid maximaal 50 euro aan een deelname te spenderen. Voor de laaggeschoolden en de werknemers van vijftig jaar en ouder vormt de kostprijs een belangrijke drempel voor deelname. Maakt men de dienstverlening voor deze groepen gratis, dan zullen zij wellicht makkelijker bereikt worden.

Rol van werkgevers en de overheid

Blijft de vraag of de overheid zich de rol moet toemeten om de uitbouw van een externe, onafhanke-

lijke loopbaanbegeleiding te stimuleren en financieren. Zou de vraag naar loopbaanbegeleiding niet beter opgevangen worden door systemen van bedrijfsinterne loopbaanbegeleiding?

Op basis van de marktstudie kunnen we deze vraag ten dele positief beantwoorden. We stelden immers vast dat 15% van de potentiële deelnemers in de eerste plaats verwacht dat externe loopbaanbegeleiding hen helpt om meer zicht te krijgen op de loopbaankansen in de huidige organisatie. Systemen van interne loopbaanbegeleiding zouden aan deze specifieke vraag vermoedelijk sneller en met meer succes tegemoet kunnen komen dan externe loopbaanbegeleiding. Uit de andere resultaatverwachtingen van de potentiële deelnemers kan dan weer worden afgeleid dat systemen van bedrijfsinterne loopbaanbegeleiding niet zullen volstaan. Heel wat van die verwachtingen vergen immers dat over de bedrijfsmuren heen wordt gekeken of zelfs tegen de bedrijfsbelangen wordt ingegaan. Dit geldt bijvoorbeeld voor verwachtingen als 'meer zicht krijgen op de mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt' (8%) en 'zicht op wat ik kan doen als ik zonder werk val' (6%), maar ook voor meer algemene verwachtingen zoals 'zicht krijgen op de beroepen en functies die bij me passen' (13%). Werknemers die deze laatste verwachting uiten, zien loopbaanbegeleiding mogelijk als een middel voor afstemming tussen job, eigen persoonlijkheid en loopbaanaspiraties. Indien die afstemming 'binnen' de bedrijfsmuren niet haalbaar is, lijkt externe begeleiding de enige garantie op een meer neutrale ondersteuning.

Deze resultaten tonen aan dat systemen van interne loopbaanbegeleiding de vraag naar externe loopbaanbegeleiding nooit volledig zullen kunnen opvangen. Een recht op externe, onafhankelijke loopbaanbegeleiding heeft vanuit dit perspectief zeker een bestaansreden.

Conclusie

De resultaten van de marktstudie bieden ondersteuning voor de uitbouw van een recht op externe, onafhankelijke loopbaanbegeleiding. Niet alleen leeft er bij een groot deel van de Vlaamse werknemers behoefte aan meer steun bij de loopbaan, bij velen kan aan deze behoefte bovendien

het best worden voldaan door systemen van bedrijfsexterne loopbaanbegeleiding. De stap naar loopbaanbegeleiding lijkt voor de meeste potentiële deelnemers ook gegrond: ze hebben er een concrete aanleiding voor. Een punt van zorg is dat de oudere en laaggeschoolde werknemers het minst bereid lijken om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Wil men voorkomen dat deze kansengroepen uit de boot vallen, zijn wellicht extra inspanningen nodig.

*Marijke Verbruggen
Anneleen Forrier
Luc Sels
Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie*

Noten

1. Dit project wordt behandeld in het volgende artikel 'Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen: analyse van de effecten en evaluatie van het aanbod'.
2. De marktstudie laat niet toe uitspraken te doen over de deelname-intentie van allochtonen of arbeidsgehandicapten.

Bibliografie

- Godin, G. & Kok, G. (1996). The theory of planned behavior: a review of its applications to health-related behaviors. *American Journal of Health Promotion*, 11(2), pp. 87-98.
- Sels, L., Albertijn, M. & De Visch, J. (2002). *Naar een recht op loopbaanbegeleiding*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.