

Met een rugzak fluitend de (loop)baan op

Vroeger had je maar één type. Een lichtgewicht buizenstel met daarop, een grote, niet in vakjes onderverdeelde opbergzak in nylon (niet waterdicht). Aan de beide zijden was er een klein opbergvakje. Onderaan was er plaats om met gespen een slaapzak of hangmat vast te binden.

Tegenwoordig vind je ze in alle maten. Van buizenstel is er geen sprake meer, integendeel, de meeste modellen hebben inklapbare wieltjes. De rugzak bevat verschillende kleine en grote onderverdelingen, naast opbergzakjes op maat van de gsm, de MP3-speler, de wandel- of fietsgps. De meest trendy modellen hebben ingebouwde luidsprekers en een *Solar Power Bag*. Voor de slaapzak of hangmat is een speciale, waterdichte opbergruimte voorzien. Stormweer of zware sneeuw? Een speciale beschermhoes die over de ganse rugzak past is standaard. De namen klinken als klokken: Targus, Jack Wolfskin, Kipling, Vaude, Carlton, Titan, Timbuk2, Eastpack.

De idee van een rugzak met daarin maatregelen – op maat en ten gunste van zowel werknemer als werkgever – is ook in het beleidsdiscours over de arbeidsmarkt al enkele jaren een evergreen. Een vastomlijnd idee van hoe die rugzak er zou moeten uitzien en welke opbergvakjes er standaard of optioneel bijhoren, is er echter niet. Wat wel vast staat, is dat zo een rugzak uit duurzaam materiaal gemaakt moet worden om een ganse loopbaan mee te gaan. Ook dat is een evergreen, de duur van zo een carrière moet langer en bovendien mobieler. Wieltjes zijn dus standaard, om ook de ouder wordende werknemer nog vlot te laten ‘jobhoppen’.

Bij de rugzakcharme hoorde naast het kampvuur ook het spelletje ‘ik ga op reis en ik neem mee’. De krings rond het kampvuur is geordend van klein

naar groot, van jong naar oud. We beginnen aan de linkerkant, waar de jeugd klaar zit om met hun verwachtingen het vuur op te poken. Zo gaan we het kampvuur rond.

Ik ga op reis en ik neem mee...

Een goede gids

Zonder *Rough Guide*, *Lonely Planet* of *Trotter* vertrek je niet. Iedere doorwinterde trekker weet dit. Vertaald in arbeidsmarkttermen houdt dit een recht op loopbaanbegeleiding en loopbaanadvies in. Dit moet dus standaard in de rugzak steken. Dit recht moet je meermaals kunnen aanspreken. Een *Trotter* komt beduimeld van de reis terug.

Idealiter gaat aan begeleiding en advies tijdens de loopbaan een recht op schoolloopbaanadvies (aangeboden door de CLB's) en een recht op opleidingsadvies (aanspreekbaar voor SENSE, HBO, HO, Volwassenonderwijs, VDAB en Syntra) vooraf. Het recht en de financiering op schoolloopbaan- en opleidingsadvies zouden in een ‘statuut voor de lerende’ geregeld kunnen worden. Dit statuut kan in onze arbeidsmarktrugzak meegenomen worden. Op deze manier kan een werkende die via systemen van educatief verlof terug wil keren naar ‘het onderwijs’, deze stap vlot zetten. Daarom stellen we voor om een extra opbergzakje aan de rugzak te hechten, waarin een interprofessioneel statuut voor de lerende kan worden opgeborgen.

Het recht op loopbaanbegeleiding en -advies omvat zowel tijd als financiële ondersteuning om begeleiding en advies in te winnen. Financiële ondersteuning is daarvoor nu al beschikbaar via de opleidingscheques, maar wordt nog te weinig benut. Een apart

sensibiliserings- en subsidiëringsmechanisme voor loopbaanbegeleiding lijkt dus aangewezen.

Orde en netheid in de rugzak, maakt het reizen een stuk aangenamer. Ook voor een carrière is dit zo. Daarom moeten de overgangen tussen de verschillende fases van iemands loopbaan – en dus tussen de verschillende momenten van begeleiding en het advies – vlot en eenvoudig verlopen. Het spreekt dus voor zich dat je deze begeleiding bij en advies over het verloop van je loopbaan meerdere keren moet kunnen inwinnen. Op deze manier wordt de arbeidsmarkt rugzak een heuse loopbaanrugzak.

Een uitgestippeld reisplan

Mannen (en vrouwen) die op reis willen gaan, maken plannen. Zo een reisplan wordt in arbeidsmarkttermen een persoonlijk ontwikkelingsplan of POP genoemd. Elke Vlaming heeft recht op een persoonlijk ontwikkelingsplan, zo stelt het Pact 2020. Er lopen momenteel projecten rond een 'ICT platform' voor zo een POP en rond de integratie van dit POP in de internettoepassing 'Mijn Loopbaan' van de VDAB. Het POP is ook in diverse varianten in gebruik bij loopbaanadviseringscentra. Hoe meer er over zo een POP wordt gepraat en nagedacht, hoe meer functionaliteiten het krijgt toegedicht en hoe ingewikkelder het wordt.

Het is dus zeker nuttig het POP even correct te kleden. Op ons congres van 2009, waarin we de idee van een lerende en leefbare loopbaan ontwikkelden, stemden we de volgende krachtlijn:

Elke werknemer heeft recht op een persoonlijk loopbaanontwikkelingsplan, dat de eigen loopbaanontwikkeling ondersteunt vanaf het verlaten van de schoolbanken tot aan het pensioen. Het persoonlijk ontwikkelingsplan is een recht maar geen plicht en dit loopbaanontwikkelingsplan is enkel voor persoonlijk gebruik. Om dit recht te garanderen is het noodzakelijk dat:

- werknemers op aanvraag en minimaal vijfjaarlijks de mogelijkheid krijgen om een loopbaan-gesprek te voeren met een loopbaanbegeleider, aangesteld door een onafhankelijke instantie, voor de actualisering en verfijning van zijn loopbaanontwikkelingsplan;
- werknemers op aanvraag en minimaal vijfjaarlijks de kans krijgen om een gratis screening te laten uitvoeren van hun competenties bij een

erkende dienst voor loopbaanbegeleiding. Via deze competentie-screening gaat men na over welke competenties de werknemers al beschikken, welke de vereiste competenties zijn voor jobs waarvoor ze in aanmerking willen komen en hoe ze deze competenties kunnen verwerven. Deze screening op basis van vrijwilligheid vormt ook de basis voor de verdere ontwikkeling en verfijning van het persoonlijke loopbaanontwikkelingsplan;

- er een intersectoraal kader wordt gecreëerd dat faciliteiten in de vorm van kredieturen voorziet zodat elke werknemer de mogelijkheid krijgt om aan dit persoonlijk loopbaanontwikkelingsplan te werken. Dit intersectorale kader moet eveneens de krijtlijnen vastleggen waarbinnen een werknemer zijn recht op een persoonlijk loopbaanontwikkelingsplan kan vrijwaren en openen binnen een ondernemingscontext.

Voor ons is een POP dus duidelijk gekoppeld aan het levensbreed en levenslang leren. Het bevat alle persoonlijke ontwikkelingsacties die iemand wil ondernemen doorheen zijn loopbaan. Centraal in het zenith van een POP staat de loopbaan(planning). Of hoe POP, PLOP wordt: het persoonlijk loopbaanontwikkelingsplan. In zo een PLOP kunnen acties opgenomen worden die de loopbaan doen samensporen met de levensloop. Denk bijvoorbeeld aan het opnemen van tijdskrediet of ouderschapsverlof wanneer je jong bent of zorgverlof in functie van de zorg voor kleinkinderen of eigen ouders op iets latere leeftijd. Maar ook acties rond opleiding, in functie van de loopbaan binnen het bedrijf waar je werkt of opleidingen met oog op heroriëntering van de loopbaan buiten het bedrijf, de actuele job of de sector van tewerkstelling, horen binnen zo een PLOP thuis.

Een instrument om zo een PLOP op een meer gestructureerde en efficiënte wijze te helpen opmaken, is een competentiescan. Via zo een scan moet duidelijk worden over welke competenties iemand nu al beschikt en welke competenties zij nodig heeft of moet verwerven voor andere jobs. Op basis van die competentiescan kunnen opleidingsacties in het PLOP worden ingeschreven.

In de rugzak steken we dus het recht om minimaal om de vijf jaar je persoonlijk loopbaanontwikkelingsplan te laten bijwerken. Een vijfjaarlijkse screening van de competenties door een dienst

voor loopbaanbegeleiding vormt hiervoor de bouwsteen. Het PLOP wordt de Route 66 naar de 'ontdekking van de (hemelse) loopbaan'.

Om te vermijden dat een PLOP flopt, is de tussenkomst van een loopbaanbegeleider essentieel. In het kader van ons concept 'lerende en leefbare loopbanen' noemen we dit ook wel een loopbaanloods. Loopbaanloodsen zijn werkzaam bij erkende loopbaanbegeleidingscentra. Loopbaanloodsen beschikken over een breed instrumentarium aan begeleidingstechnieken en onder andere over een echte opleidings- en arbeidsmarktgps die de beste routes richting opleidings- en arbeidsmarktambities aangeeft.

Maar hoe kom je bij deze loopbaanloodsen terecht? Waar vind je betrouwbare informatie? Geen paniek, want in de rugzak steekt daarvoor gelukkig een 'Guide de Refuge'. Deze gids brengt je bij de hulploodsen, de consultants van de VDAB in de werkwinkels en bij de blijfconsultanten van de vakbonden. Je vindt ze onder alle grote kerktorens. Zoals het hulploodsen past bereiden ze het werk van de loopbaanloods voor. Het zijn bedreven kompaslezers en spoorzoekers die ervoor zorgen dat je bij de goede route blijft, niet op zandbanken strandt of met vele onopgeloste vragen blijft zitten. Zo wordt vermeden dat de loopbaanloodsen in te troebel water moeten varen.

Een paar goede boeken

Op reis – of in je job en op je werk – doe je heel veel indrukken op. 's Avonds wegzakken met een goed boek dat nu net niets met die reis of die job te maken heeft; er is niets ontspannender te bedenken. Even vluchten van dat waarmee je overdag bezig bent en andere horizons verkennen. Eigenlijk is dit de essentie van levenslang leren. Daarom ook beklemtonen wij als ACV het belang van dat levenslang leren en bepleiten we al jaren het gebruik van opleidingscheques, educatief verlof, een statuut voor lerenden, enzovoort. Het betreft hier vooral facilitering: want le(z)(r)en, zowel de 'z' als de 'r' vragen inspanning en tijd.

Om te vermijden dat te vaak dezelfde boeken gelezen worden of inspanningen verloren gaan, voorzien we een kosteloos competentiepaspoort, een instrument

waarmee en waarin lerenden, werknemers, werkzoekenden en allochtone nieuwkomers de competenties die vergaard werden op de werkvloer, in een beroepsopleiding, op de schoolbank, in het syndicaal werk of het jeugdwerk kunnen beschrijven en registreren. Waar je leert of leest, het doet er niet toe, als de inspanning en het resultaat maar wordt genterd. Zo niet raakt het nooit gevalideerd.

Recht op opleiding en vorming, op een competentiepaspoort en in het verlengde daarvan, het recht op EVC's om te zorgen dat men met de elders verworven competenties ook aan de slag kan, zitten dus ook mee in de rugzak.

Een reisverzekering met waarborging van bagage en repatriëring

We wensen het niemand toe. Je bent op reis met de rugzak, alles loopt op wieltjes en dan als een donderslag bij heldere hemel: de trein waarmee je op weg bent valt in panne, het luchtverkeer ligt stil, je breekt een been. Het equivalent in arbeidsmarkttermen noemt sluitingen, herstructureringen, onverwacht ontslag. Een goed verzekerde reiziger is er twee waard. Naast beschermende procedures inzake ontslag, herstructurering, sluiting – zeg maar de basisverzekering van de algemene touroperator – dienen specifieke procedures en waarborgregelingen te worden meegenomen in de rugzak. Deze kunnen ervoor zorgen dat je de reis zo snel mogelijk terug verder kan zetten. We denken hierbij aan vergoedingen in geval van tijdelijke werkloosheid, aan het recht op opleiding in periodes van (tijdelijke) werkloosheid, aan het recht op outplacement – de touroperator biedt je een andere reisbestemming aan. Het gaat hier over basisrechten die over alle sectoren heen gewaarborgd en dus verbonden zijn aan het werknemersstatuut (we gaan er hier vanuit dat er een regeling wordt/werd gevonden voor de gelijkgeschakeling arbeiders-bedienden).

EHBO-deskundigen

Heb je zoals hoger beschreven 'reispech', dan is beroep kunnen doen op een Touring Wegenhulp of een V(D)AB belangrijk. In arbeidsmarkttermen: het recht op de opname in een tewerkstellingscel en de deskundige hulp van de sociale interventieadviseurs

zit ook als een gewaarborgd recht opgeborgen in de rugzak.

Touwen, zaklamp, kaarsen, lucifers,

De ene reisbestemming is de andere niet. En driedimensionale gidsen kunnen bedriegen, ter plekke kan de situatie zich minder rooskleurig voordoen als verwacht en is overleven een kwestie van geholpen worden. In werkplektermen: een arbeidspost heeft soms aanpassingen aan de werknemer. Het gaat hierbij niet om de gewone uitrusting, maar wel om hetgeen omwille van de kenmerken van de werknemers – zowel materiële, fysieke als psychosociale – extra noodzakelijk wordt. In het jargon ook de (B)TOM's of (bijzondere) tewerkstellingsondersteunende maatregelen genoemd. Ook een extra gids ter plekke kan nodig zijn. In arbeidsmarkttaal noemt dat jobcoaching of peter- en meterschap.

Sommige reisbestemmingen – echte trekkingstochten op eenzame hoogten – vergen speciale voorbereiding, een vorm van inleefstages. In arbeidsmarkttermen: een recht op werkateliers (wanneer je jong en werkzoekend bent), het recht op werkervaringsstages tijdens de opleidingen in secundair en hoger onderwijs, een recht op een IBO of GIBO als vorm van lerende loopbaan. Sommige reisgenoten, die wat reis- en pleinvrees hebben rond zulke trektochten hebben nood aan sherpa's, individuele reisbegeleiders die de bagage voor hen dragen, die hen leren inpakken, die alle gevaren van de reis kennen, die de reiziger voordoen hoe je het best rondtrekt met zo weinig mogelijk kans op problemen of gevaren. Hoogteziekte kan iedereen overvallen. Deze sherpa's bewaken ook de sfeer in de groep en zorgen ervoor dat alle reizigers, ervaren en onervaren trekkers, met elkaar overweg kunnen en elkaar verder helpen.

B(Toms), peter en meters, rechten op werkateliers of (G)IBO, sherpa's: allemaal zaken die ook thuis horen in de rugzak als vormen van tewerkstellingsondersteunende maatregelen.

Tussendoortjes

Een reep Milky Way, Mars, Snickers of een Energy drankje, ze hebben een prominente plaats in elke

rugzak als wapen tegen de appelflauwte of opkomende honger, wanneer lunchtime nog veraf is. Ook tijdens de loopbaan moet af en toe eens uitgerust kunnen worden. Om de batterijen opnieuw op te laden. Minister Muylers stelde – in tempore non suspecto? – “dat het uitgeperste citroenmodel, dat ons arbeidsmarktmodel vandaag kenmerkt, via een betere spreiding van de werkdruk en via meer ruimte voor zorgverlof of tijd voor opleiding diende vervangen te worden door het vitaminerijk sinaasappelmodel” (Flanders Synergy, Wendbaar Werk). Faciliterende en stimulerende maatregelen voor thematische verlopen verbonden aan het tijdskrediet horen dus eveneens in onze loopbaanrugzak thuis. Dit en tal van andere structurele maatregelen om de werkstress op de werkplek aan te pakken en de combinatie van arbeid en zorg te verbeteren, moeten ervoor zorgen dat de werkbaarheid wordt aangepakt en verbeterd tijdens de ganse loopbaan en niet alleen op het einde. Want wie tijdens de loopbaan geen werkbaarheid garandeert, krijgt op het einde van de loopbaan een dure rekening gepresenteerd.

Een hangmat!

Arbeidsmarktparticipatie vinden wij heel belangrijk. Hoe meer volk op de arbeidsmarkt, hoe meer vreugde. Of dit echter tot op het einde van de loopbaan via een volgehouden voltijdse of deeltijdse deelname moet gebeuren, is voor ons een individueel te respecteren keuze, mede afhankelijk van de rit die werd afgelegd en de staat van 'het koetswerk'. Participeren aan de arbeidsmarkt is als een tijdrif: als je vertrekt voor 35 km en kort voor de eindstreep roept men langs de weg dat er nog 20 km bijkomen, dan zakt de moed je in de benen, hoe stevig die nog mogen zijn. Belangrijk voor ons is dat er van bij de start duidelijke afspraken worden gemaakt over de lengte van de rit. En dat steeds voldoende trainingsmogelijkheden en -technieken geboden worden om fris en voldoende competent de tijdrif aan te vangen en door te komen. Is het toch nodig dat de tijdrif rustiger wordt uitgereden dan aanvankelijk gedacht, dan moet een aangepast ritschema met de nodige pitstops mogelijk zijn. Recht op een vorm van landingsbaan, vanaf een bepaalde instapleeftijd en afhankelijk van wat hoger werd aangegeven – de afgelegde kilometers en de staat van het koetswerk – is eveneens een aanspreekbaar recht dat in de rugzak zit.

Niet vergeten: geld!

Tegenwoordig haal je het overal uit de muur, vroeger was er de travellercheque, die je bij een bank kon inwisselen wanneer je 'locale valuta' nodig had. Onze arbeidsmarktrugzak bevat 'inwisselbare cheques' waarmee rechten kunnen vergoed worden, afhankelijk van de specifieke loopbaanfase waarop het recht geïnitieerd wordt. De overheid stelt de middelen ter beschikking. Het zijn middelen die aan de werknemer, aan de werkgever of aan beide kunnen worden toegekend. Belangrijk principe is wel dat het de backpacker is die het recht opent, ook al zijn het middelen die de werkgever toekomen (bijvoorbeeld loonkostsubsidies of subsidies voor structurele verbeteringen aan de werkplek). Belangrijk is ook dat er voor iedereen een comfortabel reisaanbod voorhanden blijft. Dit houdt bijvoorbeeld in dat organisaties die speciale inspanningen doen om reizigers met moeilijkheden op hun reispad (zij die de loopbaan- en hulploodsen, peters en meters en sherpa's ter beschikking stellen), op te vangen en te begeleiden, via een sokkelfinanciering de zekerheid krijgen dat zij hun diensten kunnen blijven aanbieden.

De ene reiziger en reis zijn de andere niet, een rugzak met maatregelen op maat

Jong en oud, man of vrouw, elk vult de rugzak op een eigen(gereide) manier. De ene reiziger en reis zijn de andere niet. De loopbaanrugzak bevat hulpmiddelen of maatregelen op maat, die gediversificeerd worden ingevuld en waarvan de hoogte van de travellercheque afhankelijk is van de afstand die reeds werd en nog moet worden afgelegd, de voorbereiding die werd gemaakt, de reiservaring die je reeds hebt, het type reiziger die je bent, enzovoort. In het beleidsdebat over de arbeidsmarkt worden deze verschillen ook wel benoemd als verschillen in 'afstand tot de arbeidsmarkt'. De inhoud en financiering van onze rugzak zal dus variëren naargelang deze afstand klein(er) of gro(o)t(er) wordt. Om deze afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen, moet gekeken worden naar kenmerken van de werknemer (zoals kennis, competenties, ervaring, enzovoort), maar ook naar kenmerken van organisaties en van jobs (zoals de werkbaarheid). Met de

hulpmiddelen en maatregelen in de loopbaanrugzak willen we de afstand tot de arbeidsmarkt – en het leren – dus overbruggen. Of beter gesteld: de afstand tot een werkbare job zo klein mogelijk te maken.

Zo gaat het goed, zo gaat het beter

... alweer een kilometer. Met dit bekende staplied hielden jong en oud de moed en de tred erin. Dat is ook de opzet van de rugzak die we meedragen: ervoor zorgen dat de afgesproken loopbaankilometers via een zorgvuldig uitgedokterde ondersteuning kunnen gelopen worden en dat iedereen die vertrokken is aan de start ook probleemloos op het eigen ritme de eindmeet kan halen, onderweg gebruik makend van de ondersteuning op maat die nodig is of door de weer- of 'reis'omstandigheden nodig wordt.

Want we moeten duurzaam omspringen met onze arbeidsmarkt, die wegens klimatologische omstandigheden dreigt op te warmen. Dus moeten we duurzaam omspringen met de arbeidskrachten. We moeten het 'cradle to cradle' principe toepassen: van elk talent de kennis, de kunde en de vaardigheden gebruiken die ooit zijn verworven en zorgen dat deze, via inschakeling in werkbaar werk op basis van een lerende en leefbare loopbaan, verder worden ontplooid en zoveel mogelijk herbruikt. Zodat iedereen na het einde van de reis rond de arbeidsmarkt bij thuiskomst zegt: *"Heureux qui comme Ulysse a fait un beau voyage"*.

Het kampvuur dooft stilletjes uit. Maar goed ook, want onze rugzak is flink beladen. Daarom lijkt het ons nuttig een ICT-versie te voorzien: een chip op de identiteitskaart waarop al de rechten die we voorzien kunnen 'opgeladen' worden en waarbij het aanspreken van een recht wordt geregistreerd en bijgehouden? Dit beschermt de drager tegen het verlies van de rugzak op overbevolkte terrassen, waar volgeladen rugzakken een fel begeerd goed zijn.

*Peter van der Hallen
Stijn Gryp
Vlaams ACV*