
Het Minneolamodel en de LLL triptiek

Dit najaar onderhandelen de Vlaamse sociale partners een akkoord over een vernieuwd arbeidsmarkt- en loopbaanbeleid. Het debat over vergrijzing en ontgroening, de heropleving van de economie, de vaststelling dat vele vacatures lange tijd niet ingevuld raken, het hardnekkig fenomeen van ongekwalificeerde uitstroom: het zijn stuk voor stuk fenomenen die het actuele arbeidsmarktbeleid onder druk zetten. In deze bijdrage geven we aan waar het ACV in dit debat de nadruk legt.

Appelsien beter dan citroen?

Verwijzen naar fruit in het beleidsdebat rond arbeidsmarkt en loopbanen is populair. De samengebalde loopbaan maakt van het Vlaams arbeidsmarktmodel een citroenmodel, zo zeggen wetenschappers. Minister Muyters plaatst er het sinaasappelmodel tegenover: *“Het uitgeperste citroenmodel, dat ons arbeidsmarktmodel vandaag kenmerkt, dient via een betere spreiding van de werkdruk en via meer ruimte voor zorgverlof of tijd voor opleiding vervangen te worden door het vitaminerijke sinaasappelmodel”* (Flanders Synergy, Wendbaar Werk). Hij wenst met de sociale partners een debat over het loopbaanbeleid en wil streven naar *“een loopbaanakkoord en tewerkstellingsmatrix met ondersteunende maatregelen die via rugzakfinanciering zowel de werknemer als de organisatie/het bedrijf ten goede komen”*.

Het Minneolamodel

ACV schuwt geen debatten. In onze congressen hebben we rond het loopbaanbeleid al heel wat krachtlijnen geformuleerd die dit debat met inhoud stofferen.

Om bij het fruit te blijven: wij kiezen voor de Minneola. Al ooit een Minneola gekocht en geproefd? Deze vrucht is een kruising van een appelsien met

een mandarijn, een tangarine of een grapefruit. Ze bevat veel sap, is vitaminerijk en is bijzonder zoet van smaak. Ze is wat ovaalvormig van uitzicht. Bovenaan en onderaan versmalt ze en loopt uit in een punt. Dit symboliseert voor ons de ‘in- en uitgroeibanen’. In het midden heeft ze een wat rondere vorm; een fenomeen dat – gen-

derneutraal – in bepaalde levensfasen (on)gewild wel eens durft verschijnen, maar hier symbool staat voor de drukste fase in de arbeidsmarktparticipatie. De fase waar zich de grootste nood stelt aan omkadering en facilitering, maar waaruit ook het grootste rendement gehaald wordt.

Net omdat de Minneola een kruising is van (fruit)culturen – symbool voor de noodzakelijke diversiteit – en afwijkt van de platgetreden paden, vitaminerijk is en zeer zoet, noemen we ons loopbaanmodel naar deze vrucht. Voorlopig zijn Minneola’s echter enkel in een specifieke periode te verkrijgen en dus nog schaars. Maar als we erin investeren, zullen ze snel ingeburgerd raken.

Triple LLL

Triple Sec is een drankje, op basis van sinaas dat heerlijke cocktails kan opleveren, maar ook op zich, als digestiefje, best lekker is na de lunch. Alcoholgebruik op de arbeidsmarkt is echter uit den boze. Daarom gaan we in ons model voor Triple LLL.

Het letterwoord LLL vormt de kern van ons loopbaanmodel, onder drie gedaanten: deze van levensbreed en levenslang leren, van een lerende en leefbare loopbaan en van een levensloopfasebewust en leeftijdsfasebewust loopbaanbeleid.

Levensbreed en Levenslang Leren (LLL 1)

Als ACV hebben we de, mede door Europa, gelanceerde strategie van Levensbreed en Levenslang Leren altijd onderschreven. Het mechanisme van de opleidingscheques werd mede door ons toedoen in het leven geroepen ter bevordering van dit levenslange en levensbrede leren. Maar ook het systeem van educatief verlof en de uitbouw van het volwassenenonderwijs heeft steeds op onze steun kunnen rekenen. Het recht om levenslang en levensbreed te leren moet dus een van de cruciale LLL-rechten zijn in het kader van een akkoord over een vernieuwd arbeidsmarkt- en loopbaanbeleid.

Voor ons kan daar ook een individueel kwalificeringsrecht voor werkenden, werkzoekenden en lerenden die zich aanbieden op de arbeidsmarkt, onder thuishoren, ongeacht hun scholingsgraad en reeds verworven kwalificaties. Een grondig debat daarover gaan we niet uit de weg. We beseffen dat bij zo'n recht tevens een plicht hoort: wie in een kwalificeringstraject stapt, gaat een resultaatsverbintenis aan om een kwalificatiebewijs te behalen.

Er moet echter vooral verder geïnvesteerd worden in het faciliteren van het levensbreed en levenslang leren. Met het oog daarop willen wij dat er een studiebeurssysteem voor het volwassenenonderwijs komt. In dezelfde context bepleiten we de invoering van een interprofessioneel leerstatuut als

basisrecht voor werknemers die werken en leren willen combineren. Dit leerstatuut moet gekoppeld worden aan een recht op een vervangingsinkomen, zonder dat dit voor werkenden een inkomensverlies betekent, een terugkeerrecht naar de uitgevoerde functie en een inkomensgerelateerd recht op een studiebeurs.

Binnen dit leerstatuut moet de werknemer maximaal gebruik kunnen maken van bestaande instrumenten zoals betaald educatief verlof of tijdskrediet, want le(z)(r)en, zowel de 'z' als de 'r' vragen inspanning en tijd.

Omdat een goede studie(her)oriëntering en -begeleiding dé basis vormen van doordachte loopbaankeuzes, willen we dat deze dienstverlening ook na de leerplicht wordt aangeboden aan werknemers en werkzoekenden, om hen doorheen de ruime waaier van opleidingsmogelijkheden in het volwassenenonderwijs, het hoger onderwijs, in de Competentiecentra VDAB of bij Syntra te loodsen. Daarom bepleiten we de uitbouw van opleidingsloketten waar werknemers en werkzoekenden worden geïnformeerd over alle opleidingsmogelijkheden na het leerplichtonderwijs. Het opleidingsloket, bemand door opleidingsloodsen, moet transparantie brengen in het aanbod aan opleidingen en informeren over de mogelijkheden om levensbreed en levenslang te leren. Daarbij moeten, veel meer dan vandaag, inspanningen geleverd worden om ook

Opleidingsloods: what's in a name?

De figuur en functie van een loods die wijst op klippen en zandbanken hanteren we als beeld voor iemand bij wie je te rade kan gaan als je opleidingen wil volgen en niet weet te kiezen uit het ruime aanbod. De begeleiders van de Centra voor Leerlingbegeleiding vervullen zo'n rol bij de studieoriëntering en -keuze in de overgang van lager naar secundair en van secundair naar hoger onderwijs. De opleidingsconsulenten bij VDAB en Syntra doen dit voor hun opleidingsaanbod. Een aanbieder van volwassenenonderwijs zal je ook wel informatie bezorgen over hun aanbod. Maar niemand overziet het ganse opleidingsaanbod en gidst je daar in rond. Dat zou de taak van een opleidingsloods kunnen zijn.

Zo'n opleidingsloods zou echter ook op de werkvloer in bedrijven een rol en opdracht kunnen vervullen om werknemers te gidzen doorheen het aanbod aan functiegerichte opleidingen op niveau van het bedrijf, de sector, bij VDAB, bij Syntra. Via Europese middelen participeert de LBC-NVK aan een project van IG Metall rond een 'learning mentor' of 'vormingsmentor'. In dat project wordt zo'n persoon zijn taak als volgt gedefinieerd: "De vormingsmentor in een onderneming is een werknemer of een vakbondsafgevaardigde die de collega's sensibiliseert om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding en hen aanmoedigt levenslang te leren".¹

kortgeschoolden effectief te bereiken, zodat ook voor deze groep levenslang en levensbreed leren een realiteit wordt.

Lerende en Leefbare Loopbaan (LLL 2)

Levenslang en levensbreed leren moet optimaal omkaderd worden wanneer we het echt willen stimuleren. Even cruciaal is echter dat het een onderdeel wordt van ieders (beroeps)loopbaan. Voor ACV moeten loopbanen zowel lerend als leefbaar zijn. Deze lerende en leefbare loopbaan vormt de kern van een vernieuwd arbeidsmarkt- en loopbaanbeleid.

Op ons congres van 2009 omschreven we lerende loopbanen als loopbanen

- a. die de attitudevorming en het leer- en kennisvermogen van werknemers aanspreken en prikkelen;
- b. die toelaten om de eigen talenten en vaardigheden te verzilveren;
- c. waarin alle werknemers – ook deeltijdsen – permanent hun kennis tijdens de werktijd kunnen bijschaven en bijkomende leeromogelijkheden krijgen;
- d. die toelaten uit het arbeidsproces te stappen om nieuwe kennis op te doen;
- e. die toelaten dat ervaren werknemers hun kennis overdragen naar startende werknemers;
- f. met perspectieven op persoonlijke ontwikkeling in een job en/of doorgroei binnen de onderneming, ook financieel;

- g. met een rijkere en meer gevarieerde taakhoud dan de klassieke loopbanen, dus zonder job uitholling;
- h. met een grote focus op de inhoud, de kwaliteit en de werkbaarheid van het werk;
- i. met een degelijke omkadering en faciliteiten voor vorming, en met inspraak voor elke werknemer in het vastleggen van een individueel vormingstraject;
- j. die thuishoren in een opleidingsvriendelijke arbeidsorganisatie op maat van de werknemer en onderhandeld met de vakbonden. Bij de organisatie van het werk wordt ten volle rekening gehouden met de werknemer. Taken worden met een positief effect op de werkdruk en welzijn op het werk op een andere manier verdeeld.

Lerende loopbanen moeten ingebed worden in individuele loopbaantrajecten. Ze zijn dus gekoppeld aan een door de werknemer zelf opgesteld persoonlijk loopbaanontwikkelingsplan (PLOP). Om zo'n PLOP te kunnen realiseren, moet iedere werknemer, ongeacht zijn functie, geslacht, leeftijd, statuut en inkomen, beschikken over een afdwingbaar individueel recht om tijdens de werkuren bijscholing, omscholing, maar ook formele en informele opleiding te volgen. Dit moet ook worden gekoppeld aan een recht op advies rond de opmaak van zo'n PLOP.

Elke werknemer heeft recht op een persoonlijk loopbaanontwikkelingsplan, dat de eigen loopbaanontwikkeling ondersteunt vanaf het verlaten van de schoolbanken tot aan het pensioen. Het

POP of PLOP?

De term POP staat voor Persoonlijk Ontwikkelingsplan. Het is een soort contract dat je maakt met jezelf (al dan niet in overleg met een loopbaanbegeleider) of soms ook met je werkgever (tal van varianten zijn mogelijk). Je spreekt erin af welke opleiding en vorming je gaat volgen, hoe je die opleiding gaat volgen, wanneer, wat de resultaten zijn die je beoogt, enzovoort.²

ACV definieert een POP als een opleidingscontract dat je maakt met jezelf. Maar we zien aanvullend meer mogelijkheden voor een lerende loopbaan via het opmaken van een PLOP, een Persoonlijk Loopbaanontwikkelingsplan, een POP dat je maakt in functie van je loopbaanontwikkeling. Dat kan opleidingswensen bevatten voor de functie die je nu doet, maar ook voor andere jobaspiraties die je hebt of rond opleidingen die zich in de sfeer van levensbrede opleidingen situeren (bijvoorbeeld rond sport, muziek maar ook rond bijvoorbeeld voor jezelf durven opkomen of leren spreken op een vergadering).

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 loopbaangesprek 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.

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. Loopbaanloods zijn werkzaam bij erkende loopbaanbegeleidingscentra. Loopbaanloods beschikken over een breed instrumentarium aan

begeleidingstechnieken en onder andere over een echte GPS voor de opleidings- en arbeidsmarkt die de beste routes richting opleidings- en arbeidsmarktambities aangeeft.

Zo'n PLOP, opgemaakt en uitgestippeld op initiatief van de werknemer zelf, is afgestemd op zijn/haar kennisnoden en ontwikkeling van vaardigheden. Niet alleen de job- en functiegebonden kennisnoden, maar ook deze waarmee algemenere en levensbrede kennis kan worden opgedaan om de eigen loopbaan verder vorm te geven. Dit moet bijdragen tot de ontwikkeling van elke werknemer, maar evenzeer ervoor zorgen dat deze over de grenzen van zijn eigen job, organisatie en zelfs sector inzetbaar blijft.

De individuele loopbaan- en opleidingstrajecten moeten, onder de vorm van lerende loopbanen en via gestructureerd overleg met de vakbonden, ingebed worden in collectief onderhandelde opleidingsplannen. Enkel onder die voorwaarde kan een PLOP gecombineerd worden met of aansluiten bij een bedrijfsontwikkelingsplan (BOP), zoals minister Muylers voor ogen heeft.

BOP en PLOP kunnen soms samen in één (arbeidsmarkt)maxmobiel, dat zullen we niet ontkennen, maar als werknemers voor hun persoonlijke loopbaanontwikkeling niet verder durven denken dan het bedrijf groot is en enkel het pad willen bewandelen dat het bedrijf voor hen wil uitstipelen, wordt de natte droom van arbeidsmarktmobile werknemers die sommige arbeidsmarktgoeroes koesteren nooit bewaarheid. Daarom moet PLOP ook zonder BOP door het arbeidsmarktlevens kunnen gaan. De overheid moet dit faciliteren en stimuleren door bijvoorbeeld voldoende ondersteuning te bieden aan personen die over de grenzen van sectoren heen mobiel willen zijn.

BOP of bedrijfsontwikkelingsplan

In een BOP moeten strategische bedrijfsplannen vertaald worden in plannen op het vlak van personeelsbeleid rond werving, selectie, competentieontwikkeling, retentie, verloning, enzovoort. Centrale vragen in zo'n plan zijn: welke competenties hebben we nu in huis, welke hebben we nodig in de toekomst, wat zijn dan de gevolgen voor instroom, doorstroom, uitstroom, welke loopbaan- en competentieontwikkeling bieden we de werknemers aan, enzovoort.

Het stimuleren van en investeren in zo'n lerende loopbaan veronderstelt dat ondernemingen meer permanent de arbeidsorganisatie screenen en zo aanpassen dat werknemers kunnen leren op de werkplek zelf en gemakkelijk de overgang tussen werken en leren – en vice versa – kunnen maken. Het veronderstelt ook dat leermogelijkheden voor iedereen toegankelijk zijn en dat werkgevers in overleg met de vakbonden zorgen dat de opleidingskansen en het opleidingsbudget evenredig verdeeld worden over alle werknemers van een onderneming.

Een lerende loopbaan gedijt ten slotte enkel binnen een leefbare loopbaan. Een leefbare loopbaan wordt gekenmerkt door contracten van onbepaalde duur met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, waaronder een leefbaar en waardig loon, werkzekerheid, veilige arbeidsomstandigheden, goede arbeidsverhoudingen en een boeiende en leerrijke jobinhoud en kwaliteitsvolle arbeid. De loopbaanmogelijkheden zijn afgestemd op de levensfase waarin de werknemer zich bevindt en faciliteren een gemakkelijkere combinatie arbeid-opleiding, arbeid-gezin, arbeid-zorg en arbeid-vrije tijd; meer mogelijkheden tot lichtere arbeid, aanpassingen van de arbeidspost, andere taakinving, glijdende werkuren, telewerk, vlottere omschakeling van werkregime, compensatie voor zware werkregimes, betaalbare kwalitatieve kinderopvang, enzovoort.

Levensloophasebewust en leeftijdsfasebewust loopbaanbeleid (LLL 3)

Waar de lerende en leefbare loopbaan cruciaal is voor de realisatie van een levenslang en levensbreed leren, is een levensloophasebewust en leeftijdsfasebewust loopbaanbeleid een *conditio sine qua non* om de lerende en leefbare loopbaan te kunnen realiseren. Elke HR-afdeling die naam waardig, moet zo'n beleid uitzetten. Werkgeverskoepels organiseren en initiëren best een te respecteren code hiertoe. Deze derde LLL is een zaak van de ondernemer, weliswaar op basis van sociaal overleg en in onderlinge afspraak met de vakbonden op ondernemingsniveau. Maar de ondernemer is hier aan zet. Zijn HR-beleid zal LLL zijn of niet zijn.

Zo'n HR beleid is *levensloophasebewust*, afgestemd op de junioren, de medioren en de senioren.

Levensloophasebewust betekent dat in het personeelsbeleid rekening gehouden wordt met wat in die specifieke levensfase belangrijk is en met de ontwikkelingen in de levensloophase: zich leren inwerken, een gezin stichten, een huishouden inrichten, kinderopvang, mantelzorg voor ouderen, willen doorgroeien in de functie, zich willen heroriënteren naar een andere functie, enzovoort.

Zo'n HR-beleid is *leeftijdsfasebewust*, het houdt rekening met de uitdagingen maar ook beperkingen die de jeugdige leeftijd, de middenleeftijd of de oudere leeftijd met zich stelt. Het HR-beleid past zich daaraan aan, faciliteert, geeft specifieke leeftijdsgebonden voordelen, ...waardoor het zorgt dat de leeftijd eerder een troef en uitdaging dan wel een belemmering vormt.

Zulk HR-beleid is vooral en bovenal een *loopbaanbeleid*, het geeft perspectief, het bouwt op en bouwt verder uit, het is ontwikkelingsgericht, het investeert in competentieontwikkeling, het formuleert doelstellingen en targets.

Met een rugzak fluitend de (loop)baan op

De collectief gewaarborgde werknemersrechten die thuishoren in dit drieluik kunnen door elke werknemer individueel worden geïnitieerd en aangesproken vanuit een rugzak die hij/zij de ganse loopbaan meedraagt.

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. In een recente bijdrage gaven we een overzicht van welke maatregelen er in zo'n rugzak thuishoren (Van der Hallen & Gryp, 2010).

We beseffen dat deze rugzak enkel kan gefinancierd worden wanneer er voldoende werknemers participeren aan de arbeidsmarkt en via deze participatie de sociale zekerheid en de belastingen voeden. Onder het SERV voorzitterschap van ACV werd met de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale

Rugzakmodel

Het rugzakidee staat in het loopbaan- en arbeidsmarktdebat model voor een financieringsondersteuning van individuele werknemers. ACV definieert deze rugzak als een persoonsvolgende financiering. Dit wil zeggen dat de maatregelen in de rugzak, die voor alle werknemers (kunnen) gelden, volgens de individuele nood en behoefte – of anders: de individuele werknemers- en jobkenmerken – die zich op een bepaald moment in de loopbaan aanbieden, aangesproken kunnen worden. De rugzak volgt dus de werknemer doorheen de loopbaan. Het rugzakmodel biedt kansen, maar houdt ook risico's in. Zo moet erover gewaakt worden dat de rugzak die kansengroepwerknemers meekrijgen, geen plunjezak wordt waarmee ze nergens nog terecht kunnen. Belangrijk bij de invulling van deze rugzak is dan ook dat de zwaarte ervan exponentieel toeneemt naarmate iemands afstand tot de arbeidsmarkt vergroot. Ook de duurtijd waarin beroep gedaan kan worden op maatregelen die in de rugzak zitten, moet variëren naargelang de ondersteuningsnood van werknemers. Centraal in het rugzakidee van ACV is verder dat er in de rugzak niet enkel rechten zitten voor werkgevers (bijvoorbeeld inzake omkadering, loonsubsidiëring, ...), maar ook plichten. Deze moeten garanties bieden, inzake kwaliteit van de arbeid, opleiding, enzovoort. Op die manier overbruggen we niet enkel de afstand tot de arbeidsmarkt, maar vooral deze tot werkbaar werk. Over de rugzak zullen we nog veel moeten debatteren. Niet in het minst over het evenwicht tussen een rugzakfinanciering voor werknemers en een rechtstreekse organisatiefinanciering. Maar wanneer je in de winkel op zoek bent naar een rugzak, dan wordt er natuurlijk ook veel gewikt en gewogen.

partners en het brede middenveld het Pact 2020 onderhandeld, ter actualisering en vervanging van het Pact van Vilvoorde dat eind 2010 afliep.

Dit pact bevat twintig gekwantificeerde doelstellingen die tegen 2020 moeten gerealiseerd worden. *Meer mensen aan de slag, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen* vormt een van de belangrijkste doelstellingen daarvan. Voor ons kan deze doelstelling omwille van de koppeling die daarin wordt gemaakt met werkbaar werk de financieringswaarborg vormen voor ons loopbaanbeleid en het rugzakmodel. Laat het de vlag zijn waaronder we de te maken afspraken rond loopbaanbeleid thuisbrengen.

Meer mensen aan de slag, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen

Deze doelstelling bevat een aantal belangrijke uitgangspunten waar ACV al vele jaren voor strijdt:

- We willen meer mensen aan de slag. Vooral kansengroepen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt: (ongekwalificeerde) schoolverlaters, jongeren, kortgeschoolden, vrouwen, allochtonen, oudere werknemers, personen met een (arbeids)handicap, ... moeten meer kansen krijgen op een duurzame tewerkstelling en op het

uitbouwen van een duurzame loopbaan en dit zoveel mogelijk in het reguliere arbeidscircuit. Wanneer dit niet kan moeten deze werknemers en de kansengroepwerknemers en werkzoekenden terecht kunnen in op hun maat aangepaste werkvormen: binnen de sociale economie of de PWA's, die moet uitgebouwd worden als een volwaardige tewerkstellingsmaatregel. Voor de moeilijk bemiddelbare werkzoekenden moet met de grootste zorg naar oplossingen worden gezocht. De ideeën en methodieken rond de W²-benadering die de Vlaamse regering daarover onlangs lanceerde vormen voor ons een uitgangspunt voor gesprek.

- We willen werkbare jobs: ACV was ten tijde van het Pact van Vilvoorde touwtrekker voor de ontwikkeling van een werkbaarheidsmonitor. Binnen het Pact 2020 hebben we ervoor gezorgd dat de verhoging van de werkzaamheid en de verhoging van de werkbaarheid als een Siamese tweeling aan elkaar zijn gekoppeld. De groeipaden die voor beide indicatoren zijn vastgelegd lopen gelijk op.
- We zijn niet blind voor het feit dat loopbanen soms langer zouden moeten kunnen duren. Vooral voor die werknemers die plots als een donderslag bij heldere hemel met een bedrijfssluiting worden geconfronteerd. Maar ook in functie van de financiering van zorg, sociale zekerheid en vergrijzing de volgende decennia. Daarom

kunnen voor ons loopbanen langer duren maar wel als de werknemers architect kunnen zijn van hun eigen loopbaan en de aard en de lengte ervan zelf mee kunnen bepalen. Wij vinden arbeidsmarktparticipatie immers heel belangrijk. Of dit voor iedereen echter tot op het einde via een volgehouden voltijdse deelname moet gebeuren is voor ons een individueel te respecteren keuze. Daarom spreken we over 'gemiddeld langere loopbanen'. Werknemers moeten de vrije keuze krijgen om in bepaalde periodes van de loopbaan werk en opleiding te combineren, of om eventueel gedeeltelijk of tijdelijk uit het arbeidsproces te stappen om opleiding te volgen, nieuwe beroepskwalificaties op te doen, verlof te nemen in functie van zorgtaken of andere maatschappelijke engagementen. Mede afhankelijk van de rit die werd afgelegd en de staat van 'het koetswerk' moeten mensen het recht hebben te kunnen bepalen of ze nog verder voltijds dan wel deeltijds in bijvoorbeeld een landingsbaan verder willen participeren. Participeren aan de arbeidsmarkt is als een tijdrít: 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 tijdrít aan te vangen en door te komen.

Suikeroom of -tante?

Het zijn de overheid, de werknemers en de werkgevers, via de sociale zekerheid en de belastingen op

arbeid die de rugzak financieren. Zo hoort het ook in een solidaire samenleving. Hoewel we er geenszins tegen zijn dat de rugzak ook via andere wegen wordt gefinancierd. Niemand die op een verre reis rond de arbeidsmarktwereld vertrekt, weigert van een suikeroom of -tante wat extra. Maar dat financieringsdebat, hoe essentieel ook voor het onderhoud van ons arbeidsbestel en de productie en distributie van onze rugzak, zou ons in dit bestek van deze bijdrage te ver leiden.

Peter van der Hallen
Stijn Gryp
ACV

Noten

1. Voor meer informatie: <http://www.learningmentor.eu/learning-mentor-be.html>
2. Een voorbeeld van zo'n POP opgemaakt in samenspraak met een werkgever, vind je op volgende website uit Nederland. http://www.leren.nl/cursus/leren_en_studeren/pop/voorbeeld.html. Wie loopbaanbegeleiding volgt bij Vokans, LBC-NVK of Arabel leert zo'n POP op te maken.

Bibliografie

Van der Hallen, P. & Gryp, S., 2010. Met een rugzak fluïtend de (loop)baan op. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 21(1), 136-140.