
Het loopbaanakkoord: met meer mensen aan de slag, in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs

De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering sloten op 17 februari 2012 een loopbaanakkoord af voor de komende twee jaar. Het uitgangspunt van het loopbaanakkoord is met meer mensen aan de slag, in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs. De werkgevers, vakbonden en regering geven hiermee samen een antwoord op de uitdagingen van de arbeidsmarkt. Onze economie transformeert in sneltempo, onze bevolking vergrijst en de (structurele) kraptes op de arbeidsmarkt nemen toe. Via dit loopbaanakkoord geeft Vlaanderen een extra impuls om, ook in economisch moeilijke tijden, de hervormingsmotor draaiende te houden en de afgesproken doelstellingen na te komen. De maatregelen tonen aan dat de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners belang hechten aan een strategie die groei en jobs op de voorgrond plaatst. Voor het akkoord op kruissnelheid is jaarlijks een enveloppe van 25 miljoen euro beschikbaar.

Uitdagingen

Dit loopbaanakkoord sluit aan op het Pact 2020 dat tegen 2020 meer mensen aan de slag wil krijgen in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs. Het focust op drie scharniermomenten in de leer- en werkloopbaan van mensen:

- *de overgang van leren naar werken.* De manier waarop een jongere de eerste stappen op de arbeidsmarkt zet, bepaalt mee de latere arbeidsmarktpositie. Over de levensloop zijn vlotte overgangen tussen leer- en werkloopbanen belangrijk.

- *de overgang van werkloos naar werk.* Via activering wordt duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt gerealiseerd. Een aanpak op maat is belangrijk omdat de oorzaken en kenmerken van werkloosheid erg verschillen.
- *de overgang van de ene naar de andere job.* Het doel is om mensen die werken aan de slag te houden, de mobiliteit te bevorderen en te voorkomen dat oudere werknemers voortijdig uitstromen.
- *daarnaast is er aandacht voor de positie van de kansengroepen.* Alle beschikbare talenten zijn nodig en kansengroepen vormen een belangrijk potentieel op de arbeidsmarkt. Het Pact 2020 bevat streefcijfers voor evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen (personen van allochtone afkomst, personen met een arbeidshandicap, 50-plussers) en wil dat diversiteitsbeleid in 2020 bij elke onderneming een wezenlijk deel uitmaakt van het personeelsbeleid. Hiervoor zijn bijkomende inspanningen nodig.

Voor elk van deze vier deelthema's schuiven de sociale partners en de Vlaamse Regering strategische actielijnen naar voren.

Strategische actielijnen in verband met de transitie leren – werken

Inzetten op leer- en beroepskeuze en op leerloopbaanbegeleiding

Om een vlotte overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt te realiseren benadrukt het akkoord het belang van nauwere samenwerking tussen onderwijs en werk. Zo is vroege, ruime en degelijke informatie en begeleiding inzake de studiekeuze, leer- en beroepskeuze en leerloopbaanbegeleiding (type leerweg, inhoud en beroep) belangrijk. Ook het in kaart brengen van de competenties van jongeren via een competentieportfolio en kennisuitwisseling tussen de betrokken actoren wordt benadrukt.

Inzetten op werkplekieren en op werkervaring

Onder werkplekieren verstaan we leren, en werken, binnen een onderneming dat kadert in een traject met een gedefinieerd opleidingsplan en met (mogelijkheid tot) attestering van het geleerde of de verworven competenties. Het akkoord benadrukt zowel het belang van werkplekieren in het kader van een (schoolse) opleiding, in het kader van een alternerende leerweg (trajecten in het kader van leren en werken) en werkplekieren om een eerste relevante werkervaring op te doen bij (of voorafgaand aan) intrede op de arbeidsmarkt.

Afstemming tussen opleidingsaanbod en realiteit op de arbeidsmarkt

Via de Vlaamse kwalificatiestructuur (een referentiekader dat kwalificaties op een eenduidige manier ordent) zal er op termijn gezorgd worden voor een betere afstemming van de inhoud van de opleidingen op de arbeidsmarkt. Arbeidsmarktactoren zullen in de toekomst de inhoud van opleidingen binnen onderwijs- en opleidingsverstreckers mee helpen bepalen. Dit gebeurt onder meer door het invullen van de competentiedatabank en de opmaak van beroepscompetentieprofielen. Deze vormen het referentiekader voor de beroepskwalificaties, die de basis vormen voor elke erkende opleiding of vorming en EVC-procedures in onderwijs, opleiding en vorming.

Ongekwalficeerde uitstroom voorkomen of remediëren

Het terugdringen van de ongekwalficeerde uitstroom (het aantal schoolverlaters die het secundair onderwijs zonder voldoende startkwalificaties verlaten) en het inzetten op het verwerven van startkwalificaties zijn doelstellingen die reeds in het Pact 2020, het Vlaams Hervormingsprogramma EU 2020 en de Competentieagenda 2010 door de Vlaamse Regering en de sociale partners werden vastgelegd. Het akkoord benadrukt het belang van een geïntegreerde aanpak om alle jongeren succesvol over de eindmeet van de leerplicht te brengen en te zorgen dat ze voldoende startcompetenties hebben. Preventief dient ongekwalficeerde uitstroom vermeden te worden in en door onderwijs- en opleidingsactoren zelf. Remediërend moeten jongeren die ongekwalficeerd of vroegtijdig uitstromen, kansen krijgen om zich alsnog te kwalificeren via 'Werken en Leren' leerweg en/of tweedekansonderwijs.

Strategische actielijnen in verband met de transitie van werkloosheid naar werk (In- en doorstroom)

Activering

Een toekomstig Vlaams loopbaanbeleid vertrekt vanuit het idee van werk- of loopbaanzekerheid. Deze zekerheid zet in op duurzame inzetbaarheid over de loopbaan. Maar mensen kunnen in hun loopbaan ook te maken krijgen met perioden van werkloosheid. Activering moet dan bijdragen aan een vlotte, effectieve, efficiënte en (op termijn) tevens duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt. Begeleiding en toezicht op het zoekgedrag gaan samen. Elke werkzoekende krijgt daartoe een sluitend maatpak aangemeten in functie van de graad van zelfredzaamheid van het individu.

Bemiddeling

De krapte op de arbeidsmarkt, de nood aan de verhoging van de werkzaamheidsgraad en de vergrijzing vragen om een snelle en vlotte matching van vraag en aanbod met bijzondere aandacht

voor knelpuntberoepen. De uitdaging ligt dan in competentiegericht matchen in plaats van louter kijken naar diploma's. *Competent*, de nieuwe dynamische databank van beroepscompetentieprofielen, laat toe dat de VDAB niet meer alleen zal matchen op het diploma en de jobcontext, maar in de toekomst ook zal matchen op competenties.

Competentieversterking

In periodes van werkloosheid (inclusief economische werkloosheid) en inactiviteit (bijvoorbeeld OCMW-steuntrekkers en herintreders), is het belangrijk om in te zetten op instrumenten van competentieversterking zoals opleiding, werkplekleren en werkervaring. Deze opleidingen dienen gericht te zijn op de kortste weg naar werk en op duurzame tewerkstelling. Naast opleiding is leren op de werkvloer of werkervaring als aanloop en overgang naar een job belangrijk. Deze werkervaring dient te worden opgedaan in een realistisch statuut binnen de context van een loopbaan en heeft een duurzame inschakeling als einddoel.

Tewerkstellingspremies

Inschakelingsinstrumenten, zoals tewerkstellingspremies, hebben tot doel de vraag naar arbeid te stimuleren door het compenseren van productiviteitsverlies voor de bedrijven en organisaties. Op het individuele niveau remediëren deze instrumenten de (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.

Strategische actielijnen in verband met de transitie van werk naar werk (doorstroom)

Wegwerken van drempels inzake vrijwillige externe mobiliteit

Om werkenden op de arbeidsmarkt te houden zou het veranderen van job vlot en zonder belemmeringen moeten kunnen verlopen. Op macroniveau fnuiken rigiditeiten op de arbeidsmarkt het dynamisme op de arbeidsmarkt. Op microniveau worden werkenden die wensen de stap naar een andere job te zetten ontmoedigd en werkgevers slagen

er niet altijd in om hun vacatures in te vullen. Het wegwerken van rigiditeiten op de arbeidsmarkt is hoofdzakelijk een federale bevoegdheid, maar het Vlaams beleid kan daar waar mogelijk faciliterend optreden.

Inzetbaarheid en competentiebeleid

Om kwaliteitsvolle interne mobiliteit mogelijk te maken, investeren werkgevers in de competenties en inzetbaarheid van hun werknemers in het intern personeelsbeleid. Werkenden investeren op hun beurt ook in hun competenties in het kader van hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Werkgevers en werkenden moeten leren denken in termen van competenties en hiermee leren werken (cfr. *Competent*).

Werkbaar werk

Om inzetbaarheid over de ganse loopbaan te realiseren is het belangrijk om werk te blijven maken van werkbaar werk. De groeipaden daartoe zijn vastgelegd in het Pact 2020 en dit voor de verschillende dimensies van werkbaar werk. Hiertoe wordt er ook meer werk gemaakt van overleg over werkbaar werk op sectorniveau.

Loopbaandienstverlening en loopbaanbegeleiding

Eerstelijns loopbaandienstverlening informeert werkenden (en tijdelijk werkzoekenden) over diverse loopbaanaspecten en kan indien nodig verder doorverwijzen naar relevante actoren. Hiervoor moet het systeem van loopbaandienstverlening en universele basisdienstverlening voor werkenden verder worden versterkt. Daarnaast moet er blijvend de mogelijkheid zijn van periodieke, uitgebreidere loopbaanbegeleiding. Het akkoord benadrukt dat het volgen van loopbaanbegeleiding een recht is voor iedere werkende, het gebeurt op eigen initiatief en het mondt uit in een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) dat medebepalend kan zijn voor de cofinanciering van opleidingen. Ook loopbaanbegeleiding in het kader van het intern personeelsbeleid van ondernemingen en organisaties dient gestimuleerd te worden.

Innovatieve arbeidsorganisatie

Een organisatie- en personeelsbeleid gericht op inzetbaarheid met het oog op retentie van de werkkenden, heeft aandacht voor competenties, werkbaar werk en is leeftijds- en levensloofasebewust. Het doel van sociale innovatie is via de processen inzake arbeidsorganisatie en bedrijfsvoering de performantie en de kwaliteit ervan duurzaam te verhogen. Het komt tot stand in overleg met (rechtstreeks) betrokkenen.

Activerend herstructureringsbeleid

Het bestaande herstructureringsbeleid past in de weerbaarheid en wendbaarheid van ondernemingen. Outplacement mag geen drempel zijn voor een snelle hertewerking. Wanneer outplacement niet tot een succesvolle tewerking leidt dan kunnen werkzoekenden na een outplacementtraject terecht voor verdere begeleiding bij VDAB. De intersectorale mobiliteit (bijvoorbeeld van krimp- naar groeisectoren) moet worden vergemakkelijkt. De regionale toets van het activerend gehalte van de sociale begeleidingsplannen en het outplacement moet verder worden erkend.

Voorkomen van vroegtijdige definitieve uitstroom/eindloopbaanproblematiek

Op een vergrijzende arbeidsmarkt is het belangrijk om mensen aan het werk houden. Een beleid rond uitstroom vertrekt van de wettelijke pensioenleeftijd en houdt rekening met het feit dat dit niet voor iedereen doorheen de hele loopbaan een continue of voltijdse loopbaan betekent. De sociale partners, de overheid en de individuele werkgevers en werkkenden moeten alles in het werk stellen om vroegtijdige uitstroom te voorkomen. Dit voorkomen begint vanaf de eerste dag op de arbeidsmarkt en is een continu proces dat erop gericht is de oorzaken van vroegtijdige uitstroom weg te werken. Die oorzaken zijn divers en kunnen zowel te maken hebben met de realiteit van de arbeidsmarkt als met de inzetbaarheid van het individu. Het beleid moet volop inzetten op preventie, in casu op een globaal retentiebeleid.

Strategische actielijnen in verband met kansengroepenbeleid

(Aangepaste) ondersteuning van ondernemingen en organisaties en individuen

Ondernemingen en organisaties moeten op voldoende ondersteuning kunnen rekenen wanneer ze mensen uit de kansengroepen aantrekken of willen aantrekken en tewerkstellen. Voor organisaties is het ook belangrijk dat er voldoende persoonsgebonden ondersteuning meekomt met de persoon met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt die in een onderneming of organisatie wordt ingeschakeld. Tussen de organisatieondersteuning en de persoonsgebonden ondersteuning dient een optimale wisselwerking te worden nagestreefd. Naast ondersteuning in het strategisch- en personeelsbeleid hebben organisaties recht op aangepaste ondersteuning door middel van diversiteitsplannen, structurele EAD¹-projecten en sectorconvenanten met het oog op het beter inschakelen en tewerkstellen van kansengroepen.

Persoonsgebonden ondersteuning met oog voor maatwerk

De individuele afstand die iemand heeft tot de arbeidsmarkt speelt een cruciale rol. Persoonskenmerken, kwalificaties en omgevingskenmerken verschillen tussen individuen. Niet iedereen heeft bijgevolg nood aan dezelfde opleiding, premie of ondersteuning om zijn afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen. Elke werkzoekende krijgt daartoe een sluitend maatpak aangemeten in functie van de graad van zelfredzaamheid van het individu. Het sluitend maatpak houdt rekening met diversiteit van de achterstellingsfactoren. Individuen worden uitgerust met een gepast ondersteuningspakket dat bestaat uit opleiding en begeleiding op de werkvloer, een loonpremie en aanpassing van de werkplek of arbeidsomgeving, afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt. Het ondersteuningspakket van een individu mag niet verschillend zijn naargelang deze in het normaal economisch circuit werkt dan wel in de sociale economie. Dit is een belangrijke nieuwe stap in het arbeidsmarktbeleid.

Bereik van de kansengroepen in de instrumenten

Net als andere mensen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt, hebben mensen uit de kansengroepen baat bij instrumenten die hen in hun loopbaan kunnen ondersteunen op het vlak van persoonlijke loopbaanontwikkeling, competentieversterking en werkbaar werk. De ondersteuningsinstrumenten worden zowel ingezet naar werkzoekenden uit de kansengroepen als naar werkenden die aan de slag zijn in een bedrijf. Het bereik van kansengroepen wordt gemonitord. Dit helpt om te kijken waar er eventueel een specifiek gespecialiseerd aanbod nodig is.

Actief inzetten op arbeidsmarktgerelateerde discriminatiebestrijding

De minister van Werk maakt werk van een geactualiseerd actieplan bestrijding arbeidsgerelateerde discriminatie en de sociale partners (vertegenwoordigd in de commissie Diversiteit) engageren zich om aan dit actieplan actief mee te werken. Er dient aandacht worden besteed aan preventie en handhaving.

Prioritaire Acties 2012-2013

Uit dit geheel van uitdagingen en opdrachten selecteerden de sociale partners en de regering voor 2012-2013 prioritaire acties voor twee kwetsbare doelgroepen, de jongeren met onvoldoende kwalificaties en de 50-plussers. Maar daarnaast krijgt ook de hele groep van werknemers aandacht via het structureel uitbouwen van loopbaanbegeleiding.

Het loopbaanakkoord benadrukt ook de verdere uitbouw van Competent als arbeidsmarktinstrument en de ontwikkeling van de Vlaamse Kwalificatiestructuur. Diversiteitsplannen worden verdiept tot plannen die meer expliciet inspelen op organisatieverandering zonder afbreuk te doen aan de focus op kansengroepen. In de structurele EAD-projecten wordt het loopbaandenken geïncorporeerd.

Acties voor jongeren met onvoldoende kwalificaties

Omdat voorkomen beter is dan genezen, moet het onderwijs in de eerste plaats zoveel mogelijk

jongeren in het secundair onderwijs laten uitstromen mét een diploma. Om dit te bereiken, zullen regering, de onderwijswereld en de sociale partners afspraken maken. Daarnaast zal de VDAB hen zo snel mogelijk begeleiden: circa 1 500 jongeren worden toegeleid naar de individuele beroepsopleiding (IBO), stages en andere vormen van werkplekleren; circa 1 000 jongeren met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt worden toegeleid naar werkervaringprojecten in partnerschap met bijvoorbeeld lokale besturen of vzw's. Bijzondere aandacht gaat uit naar de grootsteden en de centrumsteden. Ook voor de sectoren is een rol weggelegd om via de sectorconvenants in te zetten op werkplekleren. Verder zal de VDAB werk maken van duurzaamheidstrajecten voor jongeren die regelmatig in- en uitstromen, gebruik makend van uitzendarbeid, om ze uitzicht te geven op duurzame tewerkstelling. Bijzondere aandacht gaat uit naar jongeren uit kansengroepen. Ook in het kader van de diversiteitsplannen vragen de sociale partners meer aandacht voor remediëring van ongekwalificeerde uitstroom in het bijzonder bij allochtone jongeren.

Acties voor 50-plussers

Om de groei van de werkzaamheidsgraad van 50-plussers te ondersteunen, zetten de sociale partners en de Vlaamse Regering volop in op de 50-plus-premie en de uitbreiding van de systematische aanpak voor oudere werkzoekenden. Door de hoogte van de premie te laten variëren op basis van twee objectieve indicatoren (werkloosheidsduur en leeftijd), zal de effectiviteit ervan stijgen. Hoe ouder en hoe langer iemand dus werkloos is, hoe hoger de premie voor de werkgever zal zijn. Daarnaast breidt de systematische aanpak van 50-plussers uit tot 58 jaar. Vanaf 1 juni 2012 zullen de nieuwe werkzoekenden tot 58 jaar verplicht bij de VDAB begeleid worden via aangepaste trajecten. Werkzoekende 50-plussers die zich spontaan melden bij de VDAB of vakbonden hebben recht op een gelijke kwalitatieve benadering in vergelijking met 50-plussers die onder de systematische aanpak 50-plus vallen. Er wordt bekeken hoe instrumenten om langdurige werklozen naar de arbeidsmarkt toe te leiden, zoals de IBO en de nieuw ingevoerde CIBO (productiviteitspremie niet ten laste van de werkgever) beter kunnen worden ingezet voor de 50-plussers. Met de sociale partners van de interimsector

zullen afspraken worden gemaakt over een actieve rol van de uitzendsector in de toeleiding van 50-plussers naar duurzame jobs.

Naast integratie van oudere werkzoekenden benadrukt het akkoord dat de uitstroom van werkende 50-plussers moet worden tegengegaan door een algemeen en specifiek loopbaanbeleid. Het gericht sensibiliseren via dejuistestoel.be en de toolbox 50-plus wordt versterkt. Bedrijven worden ondersteund in het ontwikkelen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, competentieontwikkeling in bedrijven en werkbaar werk. Om langer werken ook mogelijk te maken krijgen sectoren steun om via de sectorconvenants de werkbaarheid van jobs te verhogen. De impact van de vernieuwde tewerkstellingspremie 50-plus en de uitbreiding van de systematische aanpak 50-plus zullen geëvalueerd worden op basis van kwantitatieve parameters.

Structureel uitbouwen van loopbaanbegeleiding

Er wordt een budgettair groeipad voorzien om loopbaanbegeleiding structureel uit te bouwen in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Het volgen van loopbaanbegeleiding is een recht voor iedere werkende, gebeurt op eigen initiatief en mondt uit in een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) dat medebepalend kan zijn voor de cofinanciering van opleidingen. Er wordt een nieuwe kader voor loopbaanbegeleiding uitgetekend. Eerstelijns loopbaandienstverlening (informatie over diverse loopbaanaspecten, doorverwijzing naar relevante actoren) kan gevolgd worden door periodieke, meer uitgebreidere loopbaanbegeleiding. Voor de eerste lijn wordt het systeem van loopbaandienstverlening en universele basisdienstverlening voor werkenden verder versterkt. Bij het uittekenen van het nieuwe kader voor loopbaanbegeleiding zal eveneens gestreefd worden naar een marktconforme verbreding

van de groep van betrokken actoren. Ook loopbaanbegeleiding in het kader van het intern personeelsbeleid van ondernemingen en organisaties dient gestimuleerd te worden.

Aandacht voor werkbaarheid

De Vlaamse Regering maakt een budget vrij om de sectoren te steunen in acties die opgezet worden om de werkbaarheid van jobs te verhogen. Hier toe wordt een oproep gelanceerd voor sectorale actieplannen werkbaarheid die als addenda aan de sectorconvenants worden toegevoegd. De sectorale actieplannen hebben als doel te komen tot een verbetering op minimum één van volgende terreinen, namelijk werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans. Sectoren die een sectorale analyse wensen van de werkbaarheid in hun sector kunnen hiervoor beroep doen op de diensten van de Stichting Innovatie & Arbeid. De steekproef van de werkbaarheidsmonitor voor werknemers wordt opgetrokken tot 40 000 eenheden en voor zelfstandigen tot 12 000 eenheden, zodat er voldoende waarnemingen beschikbaar zijn om meer sectorale analyses te kunnen maken en om meer specifieke analyses toe te laten op het niveau van de grotere sectoren. Daarnaast financiert de Vlaamse overheid samen met het Europees Sociaal Fonds een haalbaarheidsonderzoek naar het ontwikkelen van een afgeleide Vlaamse Workability Index (WAI), die tot doel heeft de inzetbaarheid en de werkbaarheid in bedrijven te ondersteunen.

*Lieve De Lathouwer
Departement Werk en Sociale Economie*

Noot

1. Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit.