

*Voor iedereen toegankelijk door de loopbaancheque?*

# Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen

---

An Nackom

---

Tot een twaalf jaar geleden was loopbaanbegeleiding in België nog niet echt gangbaar. Iedereen hoorde blij te zijn dat hij een job had en daarvoor een salaris uitbetaald kreeg. Je baan in vraag stellen was 'not done', je mocht je bijzonder gelukkig prijzen als je al een baan had. Er heerste dan ook een crisis en de werkloosheidscijfer gingen boven de 18%. Vooral jonge mensen hadden het zwaar op de arbeidsmarkt. Stilaan kroop Vlaanderen uit het diepe dal en zagen de beleidsmakers in dat kunnen of mogen werken gedurende een lange periode een belangrijk gegeven is in een welvaartsstaat. Ook is het onbetaalbaar om mensen langdurig op de werkloosheid met een werkloosheidsvergoeding, toen nog onbepikt in tijd, te laten vastroesten. Het moest betaalbaarder en, een lange loopbaan aangaan, haalbaarder worden. Er zou een langetermijnstrategie moeten uitgedokterd worden die er voor zou zorgen dat iedereen langer werkt en dat jongeren sneller de arbeidsmarkt kunnen betreden en zo geschiedde. De overheid en sociale partners staken de koppen bij mekaar. Het Pact 2020 werd geboren...

Eén van de punten opgenomen in Pact 2020 was de sturing van de eigen loopbaan zodat men langer kon werken. Het accent ligt op welbevinden en welzijn op de werkplek zodat men een lange loopbaan kan 'volhouden'. Vandaar dat in 2012 de introductie van de loopbaancheque gebeurde en dus per 1 juli 2013 een vernieuwd loopbaanlandschap werd gelanceerd in Vlaanderen. Sinds dan is de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB)

regisseur van het loopbaanlandschap. De VDAB is deels te vergelijken met het UWV in Nederland. Zij hebben enerzijds een stimulerende rol en begeleiden mensen in het zoeken naar een nieuwe uitdaging in brede zin, want opleidingen en heroriëntering horen daar ook bij. Anderzijds hebben zij ook een deels controlerende rol en gaan zij na of de werkzoekende voldoende doet om zich terug te begeven op de arbeidsmarkt. Loopbaanbegeleiding is in het leven

geroepen om de doelstelling die vooropgesteld werden in PACT 2020 – een nieuw toekomstpact voor Vlaanderen – te realiseren. Loopbaanbegeleiding wordt aanzien als een cruciaal element in het realiseren van “meer mensen aan de slag, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen” en dit tot op heden (Vlaamse Overheid, 2009).

## **Loopbaancheque**

Het aanbod van loopbaanbegeleiding via de loopbaancheque kadert binnen het loopbaanakkoord dat op 17 februari 2012 tussen de Vlaamse Overheid en de sociale partners is afgesloten. Het volgen van loopbaanbegeleiding is een recht voor iedere werkende, gebeurt op eigen initiatief en mondt uit in een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) dat medebepalend kan zijn voor de cofinanciering van opleidingen via opleidingscheques. De doelstelling van marktverbreding was twee jaar na lancering ruimschoots gerealiseerd en de daaropvolgende twee jaar werd deze trend voortgezet. De loopbaancheque heeft van loopbaanbegeleiding een begrip in Vlaanderen gemaakt terwijl dat op zijn beurt de markt verder aanzwengelt. Vooral de toename van het aantal onderaannemers is een opvallend feit van de afgelopen twee jaar. In de beginperiode was loopbaancoaching nog volledig gratis maar kende het nog niet echt veel succes. Het viel toen ook niet onder de zogenoemde loopbaancheque en er waren restricties van wie er zich op kon beroepen. Sinds de loopbaancheque in het leven is geroepen, stijgen de aanvragen aanzienlijk. De loopbaancheque is zo populair geworden dat loopbaancoaching in Vlaanderen niet meer valt weg te denken (VDAB, 2017).

## **Wie krijgt wat?**

Tot voor kort kreeg iedereen die een jaar werkte, de mogelijkheid om de gesubsidieerde loopbaancheques aan te kopen ter waarde van € 550. Van jou werd verwacht dat je een eigen bijdrage leverde van € 40 per cheque. Per cheque kreeg je vier uur loopbaancoaching; je kon dus voor € 80 acht uur coaching genieten, verdeeld over twee loopbaancheques. Maar door besparingen van de Vlaams

regering is dit verhaal ten einde en moet je vanaf 1 januari 2020 zeven jaar gewerkt hebben om te genieten van nog maar zeven uur loopbaancoaching aan € 80. Hierdoor vallen er veel jonge mensen uit de boot, wat betreurd wordt. En was dat net niet hun opzet in Pact 2020 om mensen (vooral de jonge mensen) sneller en langer op de arbeidsmarkt te krijgen?

## **Werkloze werkzoekenden**

De groep werkloze werkzoekenden valt volledig uit de boot in kader van de gesubsidieerde loopbaancheques omdat ze niet werken en laat dat nu een van de voorwaarden zijn. Je moet werken, als werknemer of als zelfstandige. Werkloze werkzoekenden krijgen een doorgedreven begeleiding door VDAB of de tender-partners van VDAB.

## **Wallonië en Brussel**

Waarom schrijf ik over ‘Vlaanderen’ en niet over heel België. Dit komt, omdat in Wallonië en Brussel zelfs tot op heden geen loopbaancheques bestaan. Het hele loopbaangebeuren staat daar nog maar in de kinderschoenen. Men ziet dat het aanslaat in Vlaanderen, afwachten of ze dit ook gaan oppikken. Dat er ook daar een vraag is, ervaar ik geregeld. Ik woon op tien minuten van onze taalgrens en krijg regelmatig aanvragen van uitgeweken Vlamingen en zelfs Franstaligen die vragen of ze recht hebben op een loopbaancheque omdat ze bijvoorbeeld in Vlaanderen werken. Helaas is dit niet het geval. Ze betalen het gewone uurtarief. Belangrijk is ook om te weten dat de loopbaancoachings in het ‘Nederlands’ moeten gebeuren.

## **Speciale loopbaancentra**

In Vlaanderen zijn er loopbaancentra die stimuleringsfinanciering kunnen aanvragen om doelgroepen, zoals kortgeschoolden, mensen met een arbeidshandicap of mensen van een andere origine te begeleiden. Bedoeling is dat deze begeleiding een individuele en meer gespecialiseerde aanpak aanbiedt, die gericht is op de noden van deze doelgroepen. Echter, die stimuleringsfinanciering ligt

vaak buiten bereik van de loopbaancentra, zodat ze niet echt geneigd zijn om veel extra inspanningen te doen om deze groepen aan te trekken. Het is namelijk zo dat 30% van de totale coachingstrajecten gewijd moet zijn aan deze doelgroepen. Zoniet, dan loop je de subsidies mis. In 2015 behaalde slechts 12% van de 77% centra die hier op intekende hun stimuleringsfinanciering. Een gemiste kans?

Loopbaancoaching slaat dus niet echt aan bij de kansengroepen en herhaaldelijke acties van VDAB in de media, hebben niet veel uitgehaald. Maatregelen zoals de loopbaancentra een extra vergoeding geven als ze mensen uit deze kansengroepen aantrekken, missen hun doel. De reden waarom is voor VDAB ook nog niet echt helder. We kunnen vermoeden dat de drempel nog te hoog is bij deze groep van mensen? Wellicht is er hier ook een rol weggelegd voor huisartsen, psychologen, Openbaar Centrum voor Welzijn (OCMW) om de mensen uit de doelgroep toe te leiden naar deze dienstverlening omdat zij reeds een vertrouwensband hebben en zo kunnen ze wellicht deze deur openen voor deze groep van mensen.

### **Ontslag**

In België, dus ook in Vlaanderen, zijn werknemers, net als in Nederland beschermd tegen ontslag en moet er een degelijke reden worden opgegeven. Een reden zou kunnen zijn slechte prestaties of een reorganisatie. Een werkgever hoeft een ontslag aan niemand voor te leggen, dus in weze kan een beslissing tot ontslag eenzijdig genomen worden en zijn alle redenen mogelijk. Buiten de werknemer die de boodschap krijgt, gaat men daar niet echt van wakker liggen. De werknemer die ontslagen wordt heeft immers een sociaal vangnet in de vorm van een werkloosheidsuitkering. Als de werknemer niet akkoord is, kan hij wel de hulp invoeren van zijn vakbond of een gespecialiseerde advocaat om tegen de beslissing van ontslag te procederen.

Belangrijk om te weten is dat voor werknemers die ontslagen worden er een verbod is om loopbaan-

cheques aan te vragen als ze reeds outplacement volgen. In de opzegperiode of verbrekingsperiode kan het wel op voorwaarde dat je niet in outplacementbegeleiding 'zit'. Dit omdat de overheid outplacement ziet als een soortgelijke begeleiding. De werkgever draagt de lasten van deze ontslagbegeleiding als het gaat om een opzegtermijn. Indien het gaat om een verbrekingsvergoeding dan moet de werknemer vier weken van zijn loon (minimaal € 1800 en maximaal € 5500) afstaan om het outplacement te bekostigen. Ook werknemers die werken in een bedrijf waar herstructurering werd aangekondigd, kunnen de loopbaancheque niet gebruiken.

**In België, net als in Nederland, kan iedereen zich een loopbaanprofessional noemen**

Blijft een werkgever in gebreke, met andere woorden: kan de werkgever geen afdoende bewijsmateriaal voorleggen dat de werknemer fouten heeft gemaakt, slecht heeft gepresteerd, voldoende kansen heeft gekregen om zich te herpakken teneinde een ontslag te vermijden, dan kan de werknemer 'rechtsmisbruik' invoeren en maximaal zeventien weken extra schadevergoeding claimen. Afhankelijk van hoe lang je werkt voor een organisatie, wordt je opzegtermijn of verbrekingsvergoeding langer.

### **Opleiding tot loopbaanprofessional**

In België, net als in Nederland, kan iedereen zich een loopbaanprofessional noemen. Maar als je een eigen loopbaancentrum wil openen die de loopbaancheques wil laten gebruiken door zijn coaches, dan moet je aan strikte mandaatvoorwaarden voldoen. Je moet als oprichter-zaakvoerder minstens 3.000 uren individuele loopbaancoaching of outplacementcoaching kunnen bewijzen via referenties of op eer en daar kan het wel al eens mislopen. Niet iedereen gaat hier even integer mee om. Het is na-

tuurlijk aan de VDAB om dit te doorprikken. Voor de rest kan je als ‘mandaathouder’ iedereen als coach aannemen die je maar wil, want jij draagt de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van je coaches tenzij je het anders vermeldt in het onderaannemingscontract. Dat klinkt dus allemaal vrij technisch maar op deze manier wil de VDAB onder meer de kwaliteit vrijwaren.

## Zal het kaf gescheiden worden van het koren door deze nieuwe voorwaarden?

Waar er tot een aantal jaren geleden ook nog de extra regel bestond dat al je loopbaancoaches (werknemers en onderaannemers) moesten voldoen aan de 3000-uren-ervaring in individuele loopbaancoaching of outplacement, is dat iets wat VDAB, onder druk van de toenmalige minister Muyters, heeft moeten loslaten. Het is sindsdien dat de loopbaancoaches en de opleidingen als paddenstoelen uit de grond poppen. Bij wijze van spreken vind je er in elk dorp wel eentje. En qua opleidingen heb je ook een enorme keuze: van tien avondlessen tot een zesdaagse opleiding ‘loopbaancoach’. In mijn opinie zijn dit geen degelijk theoretisch onderbouwde opleidingen. De opleidingen zouden in de schoot van het onderwijs moeten zijn uitgewerkt, waar er geen commerciële belangen spelen maar vooral waar een onderwijsinstelling zoals Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenonderwijs, Kwalificaties en toelagen (AHOVOKS) waakt over de kwaliteit van het aanbod. Dit zou mijn inziens dringend moeten gebeuren. Er is duidelijk een vraag naar een degelijke opleiding, liefst ingebed in het onderwijsgeven. Benieuwd wanneer het onderwijs deze toch wel stijgende vraag ter harte gaat nemen.

### **Publiek versus privaat**

VDAB heeft gekozen om te werken met gemandateerde partners. Zij doen wel nog de begeleiding

van werkzoekende werklozen maar de eigenlijke loopbaancoaching ligt in handen van de private sector.

### **Beroepsvereniging**

Hier kan Vlaanderen een voorbeeld nemen aan de Nederlandse Noloc – al worden er voorzichtige stappen gezet. Zo is er al een Vereniging voor stress en burn-outcoaches (VESB) maar voor loopbaancoaches is dat er nog niet. Wel neemt Federgon, de federatie van HR-dienstverleners, het initiatief door sinds heel recent in te zetten op hun nieuwe ‘tak’ loopbaancoaching. Ze werkten een nieuw kwaliteitslabel uit waar je als loopbaancentrum, mits audit én betalend lidmaatschap, gebruik van kan maken om zo je kwaliteit te garanderen en om je VDAB-mandaat te verlengen of te behalen. Maar het is een grote organisatie waar alle HR-dienstverleners onder ressorteren. Het gemis aan een échte vereniging voor en door loopbaancoaches zoals de Noloc, zou een zeer goede stap zijn in de richting van kwaliteitsvolle inbedding van de loopbaancoaching. Ik wacht enthousiast af wat Federgon gaat bieden aan kennisuitwisseling, intervisie en congressen.

### **Certificering**

Zoals reeds eerder gemeld moet je als loopbaancentrum een mandaat aanvragen via VDAB en moet je ook vanaf 2020 voldoen aan nieuwe kwaliteitsvereisten waaronder het behalen van een erkend kwaliteitslabel. Verder dien je je loopbaancentrum aan te melden op het platform van WSE (Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaams Overheid). De vraag is of dit iets gaat afdoen aan de enorme groei van loopbaancoaches en centra. Zal het kaf gescheiden worden van het koren door deze nieuwe voorwaarden? Als je weet dat zij die reeds een KMO-portefeuille hadden, hun verlenging gewoon kunnen aanvragen maar dat er in die KMO-portefeuille niets specifiek wordt ‘ge-audit’ op vlak van loopbaancoaching, dan kan je je vragen stellen. Als je daarentegen een audit doet speciaal toegelegd op loopbaancentra zoals Federgon nu aan het ontwikkelen is, is dit een heel ander verhaal.

## Referenties

- VDAB (2017). *Ga fluitend naar je werk: Monitoring van de loopbaancheque 4 jaar na lancering* (evaluatie-rapport). Gedownload op 16 januari 2020, van <https://partners.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/mandaten/Monitoring%20loopbaancheques%2C%204%20jaar%20na%20lancering.pdf>
- Vlaamse Overheid, (2009, 19 januari). *Pact 2020: Een nieuw toekomstpact voor Vlaanderen - 20 doelstellingen* (brochure). Gedownload op 16 januari 2020, van <https://www.vlaanderen.be/publicaties/pact-2020-een-nieuw-toekomstpact-voor-vlaanderen-20-doelstellingen>



An Nackom

**An Nackom** studeerde in 1993 af als maatschappelijk assistent, optie HRM. Sinds 1993 bekleedde ze functies als HR-manager in non-profit en profitorganisaties. Aangezien ze merkte dat mensen worstelden met een ontslag of hun loopbaan, heeft ze in 2005 beslist om haar eigen loopbaankantoor op te richten met als uitgangspunt dat iedereen het verdient om een job te vinden en deze uit te voeren met passie. [www.eclipsconsult.be](http://www.eclipsconsult.be)