

Sterk door overleg



Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité

Samen op de bres voor 50+

Oktober 2008

Preambule

De voorstellen die de Vlaamse sociale partners hiernavolgend formuleren kaderen in een groter geheel en globale visie.

Retentiebeleid vereist een loopbaanbeleid, een leeftijdsbewust personeelsbeleid en een aangepaste arbeidsorganisatie. Het is belangrijk dat zowel de werkgever als de werknemer er zich van bij de aanvang van de loopbaan van bewust zijn dat permanente aandacht nodig is voor het eigen en het algemeen competentiebeleid, voor het werkbaar maken en werkbaar houden van werk en van het ondernemen via o.m. vormen van innovatieve arbeidsorganisatie.

Het is duidelijk dat de problematiek van de competenties van 50+ers niet los kan gezien worden van de brede competentieagenda die zich naar alle leeftijdsgroepen richt, of dat het aan het werk houden van 50+ers kadert in een breed loopbaanbeleid dat start op het ogenblik dat de werknemer toetreedt tot de arbeidsmarkt. Een doelmatig leeftijdsbewust beleid start vroeg in de loopbaan en omspant de hele loopbaan.

Toch focussen de Vlaamse sociale partners op maatregelen voor 45+ers en 50+ers vanuit de overtuiging dat de bewustwording van deze werknemers en werklozen en van de werkgevers dringend moet aangescherpt worden. De concrete voorstellen van de sociale partners richten zich specifiek op deze groepen, zonder echter uit het oog te verliezen dat deze specifieke aanpak moet gekaderd worden in een globaal loopbaanbeleid en in een brede competentieagenda. De voorstellen geven het signaal dat tewerkstelling van 50+ers voor zowel werkgevers als werknemers op een werkbare en zinvolle manier kan.

De specifieke benadering van 50+ers in het kader van de arbeidsmarkt start niet van nul, maar bouwt voort op de reeds opgebouwde kennis : diversiteitsplannen 50+, expertisecentrum leeftijd en werk, leeftijdsbewust personeelsbeleid, de kennis over innovatieve arbeidsorganisatie, enz.

Tot slot vestigen de Vlaamse sociale partners er de aandacht op dat het nodig is ook op federaal niveau maatregelen te nemen opdat de doelstelling van de hier voorgestelde acties, nl. 50+ers aan het werk te helpen en aan het werk te houden, ten volle zou kunnen gerealiseerd worden. Daarom verwachten de sociale partners dat de Vlaamse regering overlegt met het federale niveau en erop aandringt dat ook op het federale niveau maatregelen genomen worden om de tewerkstelling van 50+ers te stimuleren.

1. 50+ers aan het werk houden

De uitstroom van 50+ers uit de arbeidsmarkt zal tegengegaan worden door naast een algemeen loopbaanbeleid (zie preambule) een specifiek loopbaanbeleid te voeren dat zich preventief richt tot de werkgevers die oudere werknemers tewerkstellen en tot deze oudere werknemers zelf.

1.1 Gerichte sensibilisering

Meer bepaald zullen zowel deze werkgevers als werknemers via een brede actie gesensibiliseerd worden over het belang van een leeftijdsbewust personeelsbeleid en preventief retentiebeleid, en over het belang om als werknemer de competenties op peil te houden en daardoor de eigen inzetbaarheid te vergroten.

Deze sensibiliseringsactie zal in overleg met de Vlaamse regering uitgewerkt worden.

1.2 Hulpbox zet de werkgevers en de ervaren werknemers op weg

Deze sensibiliseringscampagne bij de werkgevers zal ondersteund worden met het aanbod van een gratis hulpbox met checklist voor het voeren van een retentiebeleid, uitgaande van de reeds bestaande kennis en in lijn met de competentieagenda. Aan de betrokken werknemers zal een checklist aangeboden worden en een sensibilisering omtrent professionele ondersteuning via loopbaanbegeleiding, loopbaanadvisering en informatieverstrekking.

De sociale partners engageren er zich toe om beide instrumenten in overleg uit te werken en om hun leden, de bedrijven en de werknemers hiervoor te sensibiliseren.

1.3 Retentiebeleid ontwikkelen en competentieontwikkeling faciliteren

Het retentiebeleid van een onderneming die dit wenst zal uitgewerkt worden met professionele HR-hulp, die gefaciliteerd wordt vanuit de Vlaamse regering, en steunt op expertise en in lijn is met de competentieagenda.

De werknemer zal een toeleiding aangeboden worden naar professionele ondersteuning via loopbaanbegeleiding, loopbaanadvisering en informatieverstrekking.

Het competentiebeleid voor de werknemers zal gefaciliteerd worden door de Vlaamse regering, in lijn met de verdere uitrol van de competentieagenda.

De sociale partners engageren er zich toe dit in overleg uit te werken en om hun leden, de bedrijven en de werknemers hiervoor te sensibiliseren.

2. Vraag en aanbod beter op elkaar afstemmen

2.1. Een vacatureaanbod afgestemd op de 50+ers

Een verwijzing op vacatures voor 50+ers kan enkel worden uitgevoerd door 50+consulenten¹ bij werkzoekenden waarbij maximaal een jaar geleden een grondige intake werd afgenomen. Werkzoekende 50+ers worden dus niet opgenomen in de automatische vacaturematching via brief, mail of SMS.

2.2. Aanbod van kwalitatieve jobs

Een verwijzing zal enkel naar kwalitatieve jobs gebeuren na een grondige screening van zowel de gegevens vanuit de vacature als vanuit het werkzoekendendossier. Steeds wordt in een gesprek tussen de 50+consulent en de werkzoekende nagegaan of de vacature overeenstemt met de beroepsspecifieke elementen, de ervaringen, de geschiktheid en de competenties vervat in het profiel van de werkzoekende. Daarbij gebruikt de 50+consulent de geëigende criteria inzake passende dienstbetrekking als uitgangspunt zodat een objectieve en kwaliteitsvolle bejegening wordt verzekerd.

2.3. Inzetten op een kwalitatieve matching

Indien er een kloof bestaat tussen de competenties van de werkzoekende en de vereisten vermeld in de vacature zal de 50+consulent deze met de werkzoekende bespreken en een voorstel van aanpak formuleren. Deze aanpak zal gericht zijn op duurzame herinschakeling. De consulent zal ook zelf contact opnemen met de werkgever ingeval via individuele beroepsopleiding de competentiekloof het meest efficiënt en duurzaam kan worden gedicht. De 50+consulent brengt de werkgever ook in kennis van alle stimuli die de aanwerving van 50+ers faciliteren.

¹ Een 50+consulent is een VDAB consulent die zich specifiek bezig houdt met de screening en begeleiding van werkzoekende 50+ers en hiervoor werd aangesteld omwille van zijn kennis van en feeling met de doelgroep en de specifieke situatie op de arbeidsmarkt waarin deze verkeert. De 50+consulent beschikt over de nodige kennis, competentie en vaardigheden om werkzoekende 50+ers efficiënt en effectief te screenen, te motiveren en te begeleiden bij hun zoektocht naar werk en wordt door de organisatie continu opgeleid en gecoacht om dit nog te verbeteren. De 50+consulent werkt binnen de Actief 50+-club.

2.4. Werken met aangepaste methodieken

Er zal een verdere verdieping gebeuren van de trajectwerking voor 50+ers, bijvoorbeeld via jobhunting², jobkanaal en jobdating³. De methodiek van jobdating wordt uitgebouwd en uitgebreid. Jobdating wordt, daar waar nuttig, als een bijkomende module en als onderdeel van het traject opgenomen.

De werking van Jobkanaal, blijfconsulenten en 50+clubs wordt op elkaar afgestemd. Hiertoe engageren de sociale partners zich om netwerkactiviteiten te organiseren waar de kennis en ervaring gedeeld worden.

2.5. Opvolgingssysteem van het begeleidings- en matchingsproces

Een kwalitatief monitoringssysteem zal worden uitgewerkt en ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Bestuur van de VDAB om de kwaliteit van het begeleidings- en matchingsproces m.b.t. deze doelgroep te kunnen opvolgen en, waar nodig, bij te sturen. Dit systeem bevat een doelgroepgerelateerde tevredenheidsmeting omtrent de dienstverlening.

² Jobhunting : het actief opzoeken en screenen van vacatures op het profiel van de werkzoekende.

³ Jobdating : speeddating tussen werkgevers en sollicitanten in aanwezigheid van een VDAB-consulent.

3. Werkgevers ertoe aanzetten ouderen aan te werven

3.1. Selectie oudere werknemers faciliteren

De sectorale werkgeversorganisatie engageert zich om een code⁴ op te stellen voor de selectiebureaus inzake leeftijdsbewust selecteren.

De sociale partners engageren zich om zelf een code uit te werken voor een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid bij aanwervingen die de ondernemingen en de overheid zelf uitvoeren.

De werkgeversorganisaties engageren er zich toe om de werkgevers via o.m. jobkanaal te sensibiliseren om in de vacatures een nauwkeurige en correcte omschrijving van de gevraagde competenties op te nemen.

De werkgeversorganisaties engageren zich eveneens om o.m. via jobkanaal de werkgevers te sensibiliseren om de opleiding van de werknemers te ondersteunen en om inspanningen te doen op het vlak van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

3.2. Stimuli

De Vlaamse sociale partners vragen om de ondernemingen op een gediversifieerde wijze te benaderen en een gevarieerd pakket van aanwervingsstimuli en ondersteuning aan te bieden. Hiertoe zal, in voorbereiding van het volgend Vlaams regeerakkoord, door de SERV een screening en evaluatie gebeuren van de bestaande stimuli en zal de SERV voorstellen formuleren voor de volgende Vlaamse regering.

3.3. Beloning van goede voorbeelden

De sociale partners zullen nagaan hoe goede voorbeelden van zowel werkgevers als werknemers die excelleren in leeftijdsbewust personeelsbeleid en levensloopbaan kunnen beloond worden (cfr. de Cum l'Oude-prijs en de Senior-Powerprijs in Nederland).

⁴ Code : code moet hier begrepen worden als een geheel van aanbevelingen geformuleerd voor de bedrijven door de sectororganisatie van de werkgevers van de sector. Deze code heeft moreel gezag, maar legt geen verplichtingen op aan de bedrijven.

4. De werkloze 50+ers beschikbaar houden voor een passende job

Een systematische screening en een specifieke aanpak op maat voor alle werkloze 50+ers moet de kansen op tewerkstelling voor werkloze 50+ers vergroten. Indien uit de evaluatie blijkt dat ondanks een passende begeleiding en een passend jobaanbod die rekening houden met de mogelijkheden en leeftijd van de betrokkene, de werkloze medewerking weigert, gebeurt er transmissie naar de RVA.

4.1. Een verrijkt outplacement

Het verplichte outplacement voor 45+ers wordt verrijkt. Gezien de rol van de VDAB als regisseur van de arbeidsmarkt, is het nodig dat outplacement past binnen een VDAB-traject. Afstemming tussen het outplacementbureau en de VDAB is dus nodig vooraleer de begeleiding start. Kwaliteit en opvolging zijn noodzakelijk.

Hiertoe zal de sectorale werkgeversorganisatie een voorstel formuleren in overleg met de VDAB, binnen het kader van de bestaande wetgeving en reglementering, voor een betere coördinatie en een gestandaardiseerde informatiedoorstroming.

4.2. Screening op maat van alle werkloze 50+ers

De screening van alle werkloze 50+ers moet de afstand van de werkloze tot de arbeidsmarkt in kaart brengen op volgende domeinen :

- competenties
- motivatie
- fysische geschiktheid
- psychische geschiktheid

Elke werkloze is verschillend in zijn/haar afstand tot de arbeidsmarkt. De intensieve begeleiding op maat moet erop gericht zijn de aanwezige potentialiteiten te versterken en de tekorten op deze vier domeinen weg te werken.

4.3. Flow

- alle werkloze 50+ers nemen deel aan de infosessie (VDAB of vakbonden).

- screening door de VDAB van alle werkloze 50+ers volgens een schema dat door de VDAB opgesteld wordt en door de raad van bestuur goedgekeurd wordt. De screening start met de nieuwe werklozen.
 - MMPP⁵-werklozen worden naar MMPP-trajecten of vrijwilligerswerk geleid.
 - De niet MMPP-werklozen komen in een traject dat opgesteld wordt op basis van de screeningsresultaten in samenspraak met de werkloze onder de vorm van een contract en dat toeleidt naar een passende dienstbetrekking⁶.
- de 50+-clubs worden ingezet voor de specifieke aanpak.

4.4. Evaluatie van het traject

Indien uit een evaluatie gemaakt van het traject (film i.p.v. foto) blijkt dat de persoon niet in voldoende mate meewerkt aan het uitgestippelde traject dat moet leiden naar een passende dienstbetrekking, of dat de werkloze niet ingegaan is op het aanbod van een passende dienstbetrekking, zal er een transmissie gebeuren naar de RVA van de 50+er.

⁵ MMPP : werkzoekenden met een ernstige medische, mentale, psychische en/of psychiatrische problematiek.

⁶ Passende dienstbetrekking: art. 32ter van het ministerieel besluit van 26 november 1991



Bijlagen VESOC-akkoord Samen op de bres voor 50 +

Oktober 2008

Huidige aanpak Jobkanaal inzake 50+

VDAB-Actief 50 plus + stand van zaken

Aanpak vakbonden 50+



VOOR
ONDERNEMERS

Jobkanaal
anders werkt

Gratis advies voor het invullen van uw openstaande vacatures met competente 50-plussers, allochtonen en personen met een handicap.

Huidige aanpak Jobkanaal inzake 50+

1 50+-clubs VDAB

De verschillende Jobkanaalconsulenten van de drie werkgeversorganisaties brengen regelmatig een bezoek aan de 50+-clubs van de VDAB (spreken dit regionaal onder elkaar af).

Doel van het bezoek:

- voorstelling JK
- kennismaking met de kandidaten
- vragenronde naar de jobdoelwitten van de kandidaten met korte bespreking
- vragenronde naar hun ervaringen in hun zoektocht naar werk met korte bespreking
- voorstelling en korte bespreking van enige van de vacatures waarbij WG open staat voor de verschillende doelgroepen van Jobkanaal

Sommige 50+-clubs geven vooraf een lijst van de jobdoelwitten van de deelnemers.

Hierna kan de consulent gericht zoeken naar geschikte vacatures.

2 Profielbesprekingen met 50+ consulent VDAB

In verschillende regio's wordt er een profieloverleg gehouden met de 50+-consulent van de VDAB. Op die vergadering wordt de kandidaat besproken, zijn inzetbaarheid, eventueel de verschillende beroepsrichtingen die hij of zij zou kunnen nemen en proberen we een eerste match te maken. Voordeel hieruit is dat wij de vacatures en de werkgever goed kennen en nu ook kennis krijgen van de werknemer.

De consulenten nemen deze profielen ook mee in hun bagage zodat zij bij het aanbrengen van een nieuwe vacature daar rekening mee kunnen houden en zo heel snel op de bal kunnen spelen, zonder aan bemiddeling te doen. Van zodra men denkt dat er een geschikte vacature is voor een profiel geeft de Jobkanaalconsulent de details door aan de VDAB 50+-consulent zodat er heel snel kan gereageerd worden.

3 Gericht vacatures zoeken voor 50+

Aan de hand van volgende aspecten kan de consulent Jobkanaal gericht zoeken naar prospecten:

- inhoud vacature (vb. leeftijd geen belang, oudere kandidaten worden aangemoedigd om te solliciteren, ervaring, enz.)
- laatste contacten/sessies met 50+ club VDAB
- lijsten met jobdoelwit doorgekregen van 50+
- info die we meekrijgen uit bezoeken van andere organisaties die met 'oudere' klanten werken (outplacement)
- vacatures waarvan we weten dat werkgevers liever oudere kandidaten in dienst nemen (vb. taxi (minder schadegevallen))
- prospecten vanuit Resoc (diversiteitplan)

Anderzijds wordt ad hoc prospectie gevoerd op één of enkele specifieke profielen die we hieruit filteren, maar globaal gaat het om volgende vacatures:

- administratieve functies, waar geen doorgedreven PC-vaardigheid vereist is

een initiatief van:



www.jobkanaal.be

met de steun van:



- specifieke profielen waar ervaring doorslag geeft voor onmiddellijke inzetbaarheid (vb. medewerker makelaarskantoor, verzekeringen, accountant)
- vacatures waar maturiteit, attitude, verantwoordelijkheidszin, zelfstandigheid belangrijk zijn
- geen zware fysieke arbeid
- verkoopsprofielen (call center, sales representatives, standhouders beurs)
- leidinggevende functies (ploegbaas, ...)
- knelpuntberoepen, vooral waar ervaring wordt gevraagd (schilder, metser, bouw, meertalige secretaresse, boekhouding)
- vacatures waar werkgever duidelijk van tewerkstellingspremies wil genieten

4 Bedrijfsbezoek

Werkgever wordt gesensibiliseerd en geïnformeerd over het systeem Jobkanaal. Bij deze voorstelling gaat de Jobkanaalconsulent ook in op de competenties en voordelen van de drie doelgroepen die Jobkanaal beoogt. De consulent informeert de werkgever eveneens over de mogelijkheden en achtergronden van de kandidaten (algemeen vanuit de ervaringen van de ontmoetingen met de doelgroepen, waaronder de 50+-clubs).

Een greep uit de argumenten:

- de tewerkstellingspremies (vooral de Vlaamse scoort goed) die compensatie bieden op mogelijke outplacementkost, hoger loon, risico op verloren investering (indien oudere kandidaat na enkele maanden zelf zou opstappen of niet zou voldoen). Ook de bijkomende RSZ vermindering is meestal niet gekend.
- loyaliteit (werkgevers hebben vaak zelf ervaren (+ angst) dat jongere werknemers steeds meer jobhoppen)
- 50+ vrouwelijke kandidaten : geen zwangerschapsverlof (afhankelijk van gesprek/situatie)
- attitude, verantwoordelijkheidszin (vb. respect voor materiaal), generatie die vanuit opvoeding nog de 'juiste waarden' meekreeg (belangrijk voor veel werkgevers)
- rustbrengend en relativerend, voorbeeldfunctie
- referentiekader (weet wat werken inhoudt, geen paniek bij onvoorziene situaties, ...)
- flexibiliteit met betrekking tot werkuren (geen schoolgaande kinderen)
- afhankelijk van gezochte profiel/imago bedrijf, inspelen op : 'praktische' talenkennis, leidinggevende capaciteiten, maturiteit, netwerking skills, representatief, geloofwaardig, uitstraling, ...

5 Netwerking en infosessies

De drie werkgeversorganisaties informeren de werkgevers via infosessies, artikels in de publicaties, website, enzovoort, over de voordelen en valkuilen bij het tewerkstellen van kansengroepen.

1. Grote lijnen huidige model

- In het huidige model worden 50-plussers NIET uitgenodigd voor een verplichte begeleiding i.k.v. de sluitende aanpak, noch preventief, noch curatief.
- Ingeschreven werkzoekende 50-plussers zijn wel verplicht om drie maanden na de start van de werkloosheid of het einde van de outplacement een infosessie/ - gesprek bij te wonen bij
 - ofwel de bijblijfconsulenten van de vakbonden
 - ofwel bij de 50+ consulenten van de VDAB.
- Via aanwezigheidslijsten wordt geregistreerd wie deze infosessies heeft bijgewoond.
- In een eerste fase is de keuze tussen beide kanalen vrijblijvend, twee maanden later (na 5 maanden werkloosheid) worden alle werkzoekende 50-plussers die nog geen infosessie gevolgd hebben, verplicht om een infosessie bij de VDAB te volgen.
- Na de infosessie kan de werkzoekende beslissen om al dan niet verder begeleid te worden door de 50+ consulenten.
- Bedoeling van deze infosessie is dus om de werkzoekende te informeren, maar vooral te motiveren tot verdere actie naar werk onder begeleiding van de 50+ consulent. Er is dus een informatieplicht, maar geen begeleidingsverplichting.
- De begeleiding door de 50plusconsulenten gebeurt in specifieke 50plusclubs en kan collectief of individueel zijn. Of een combinatie van beiden.
- Er wordt enkel transmissie toegepast op de verplichte uitnodiging na 5 maanden.
- Voor de stimulering van de uitstroom van werkzoekenden in begeleiding en de kansen van alle werkzoekende 50plussers op de arbeidsmarkt te verhogen werd de 50pluspremie gecreëerd en wordt samengewerkt met Jobkanaal.

2. Cijfermatige stand zaken

Hieronder worden drie zaken cijfermatig kort opgelijst:

- De deelname aan de infosessies en de doorstroming naar verdere acties
- Het bereik in de VDAB trajectwerking en de uitstroom na de trajectwerking
- De toegekende en uitgevoerde 50pluspremies

2.1 Infosessies en doorstroming naar verdere acties

OVERZICHT VAN HET AANTAL WZ DAT VERPLICHT EN SPONTAAN EEN INFOSESSIE HEEFT GEVOLGD TUSSEN JULI 2006 EN AUGUSTUS 2008 EN DE EVENTUELE DOORSTROMING NAAR VERDERE ACTIES.

| Gegevens | Verplichte doelgroep | | Spontane doelgroep | | Totaal | |
|--|----------------------|---------|--------------------|--------|--------|---------|
| | N | % | N | % | N | % |
| 1. INF50+ bij VDAB | 7272 | 100,00% | 6723 | 100% | 14273 | 100,00% |
| - geen doorstroom naar verdere acties binnen traject | 4770 | 65,59% | 3417 | 50,83% | 8433 | 59,08% |
| - doorstroom naar 50+ club | 1277 | 17,56% | 1918 | 28,53% | 3213 | 22,51% |
| - doorstroom naar verdere acties binnen traject | 2502 | 34,41% | 3290 | 48,94% | 5824 | 40,80% |
| 2. INF50+ bij partner | 7258 | 100% | 489 | 100% | 7755 | 100,00% |
| - geen doorstroom naar verdere acties binnen traject | 6282 | 86,55% | 353 | 72,19% | 6643 | 85,66% |
| - doorstroom naar 50+ club | 366 | 5,04% | 87 | 17,79% | 453 | 5,84% |
| - doorstroom naar verdere acties binnen traject | 976 | 13,45% | 136 | 27,81% | 1112 | 14,34% |

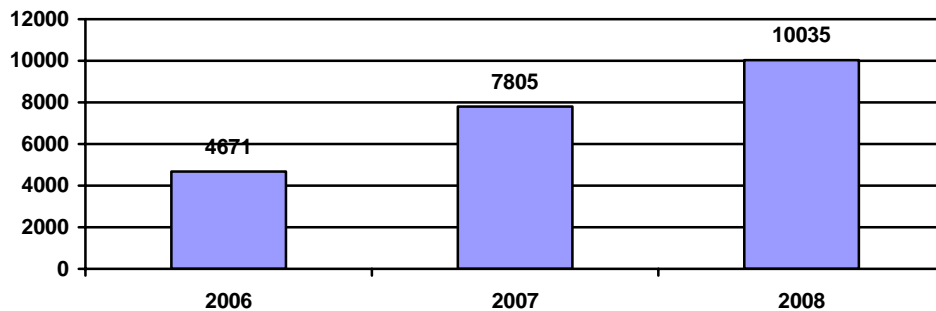
In totaal hebben 14273 wz een infosessie gevolgd bij de VDAB, 7755 bij de vakbonden. De doorstroom vanuit de VDAB info naar verdere acties bedraagt 34% voor de verplichte doelgroep en 49% voor de spontane doelgroep. Bij de vakbonden is dit respectievelijk 14% en 28%. De doorstroom omvat in ongeveer 50% van de gevallen een deelname aan de collectieve 50plusclubwerking.

2.2 Instroom en uitstroom uit de trajectbegeleiding

2.2.1 instroom in trajectwerking

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal werkzoekenden ouder dan 50 dat einde augustus de laatste drie jaren werd bereikt. Dit is een cumulatief cijfer per jaar steeds gemeten einde augustus waardoor een goede vergelijking mogelijk is over het aantal oudere werkzoekenden binnen de VDAB trajectwerking.

CUMULATIEF AANTAL BEREIKTE OUDERE WERKZOEKENDEN IN DE VDAB TRAJECTWERKING (SCREENING, OPLEIDING EN/OF BEGELEIDING) PER JAAR EINDE AUGUSTUS VAN ELK JAAR.



Uit de grafiek blijkt duidelijk de toename van het aantal werkzoekenden in de trajectwerking tengevolge van de toegenomen activerende benadering van de doelgroep. Einde augustus 2006 werden nog geen 5000 werkzoekenden bereikt, eind augustus 2008 was dit opgelopen naar net iets meer dan 10 000.

2.2.2 Uitstroom uit trajectwerking

- De uitstroom uit de werkloosheid van ouderen na de trajectwerking van de trajecten afgesloten in de laatste 12 maanden bedraagt 60,02% (doelstelling volgens beheersovereenkomst 44%).

- De uitstroom naar werk van dezelfde groep bedraagt 44,2% (doelstelling volgens beheersovereenkomst 36%)

2.3 De 50pluspremie

Onderstaande tabel geeft het aantal aanvragen en het resultaat vanaf de invoering van de premie tot einde juli 2008.

Tewerkstellingspremie 50+

Cumulatieve gegevens april 2006 - juli 2008

| Situatie juli 2008 | Toestand premie | | | | | |
|--------------------------|-----------------|--------------|--------------|------------|------------|-------------|
| | in onderzoek | goedgekeurd | geweigerd | stopgezet | uitgevoerd | UV % |
| Totaal | 612 | 2.938 | 1.642 | 724 | 901 | 100% |
| Leeftijd | | | | | | |
| -50 jaar | 5 | 0 | 41 | 0 | 0 | 0,0% |
| 50 tot -55 jaar | 408 | 2.039 | 1.078 | 517 | 640 | 71,0% |
| 55 tot -60 jaar | 165 | 783 | 399 | 187 | 229 | 25,4% |
| 60 jaar en + | 34 | 116 | 124 | 20 | 32 | 3,6% |
| Werkloosheidsduur | | | | | | |
| a. <1 maand | 45 | 362 | 100 | 63 | 69 | 7,7% |
| b. 1 - 3 maanden | 142 | 877 | 139 | 222 | 305 | 33,9% |
| c. 3 - 6 maanden | 93 | 433 | 121 | 110 | 145 | 16,1% |
| d. 6 m - 1 jaar | 106 | 514 | 163 | 137 | 147 | 16,3% |
| e. 1 - 2 jaar | 79 | 310 | 167 | 82 | 113 | 12,5% |
| f. 2 - 3 jaar | 28 | 139 | 106 | 42 | 53 | 5,9% |
| g. 3 - 4 jaar | 25 | 106 | 56 | 26 | 23 | 2,6% |
| h. 4 - 5 jaar | 20 | 51 | 60 | 7 | 18 | 2,0% |
| i. 5 jaar en + | 47 | 140 | 232 | 35 | 27 | 3,0% |
| j. niet gekend | 27 | 6 | 498 | 0 | 1 | 0,1% |
| Hoogte premie | | | | | | |
| € 0 | 32 | 112 | 140 | 26 | 34 | 3,8% |
| € 1.200 | 356 | 1.550 | 1.065 | 377 | 472 | 52,4% |
| € 2.100 | 205 | 1.138 | 380 | 270 | 337 | 37,4% |
| € 3.000 | 19 | 138 | 57 | 51 | 58 | 6,4% |
| Geslacht | | | | | | |
| Mannen | 411 | 2.019 | 1.074 | 530 | 646 | 71,7% |
| Vrouwen | 201 | 919 | 568 | 194 | 255 | 28,3% |

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal aanvragen per maand en laat een duidelijke opwaartse trend zien in het aantal aanvragen.

AANTAL AANGEVRAAGDE 50PLUSPREMIES PER MAAND EN PER JAAR

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| januari | | 182 | 256 |
| februari | | 222 | 329 |
| maart | | 315 | 391 |
| april | 135 | 246 | 386 |
| mei | 194 | 241 | 341 |
| juni | 165 | 248 | 319 |
| juli | 185 | 221 | 351 |
| augustus | 307 | 184 | 228 |
| september | 178 | 244 | |
| oktober | 196 | 288 | |
| november | 199 | 206 | |
| december | 115 | 178 | |
| TOTAAL | 1674 | 2775 | 2601 |

Aanpak vakbonden inzake 50+

De vakbonden ondernemen op verschillende niveau's acties om de duurzame integratie van ouderen op de arbeidsmarkt mee te bewerkstelligen. Twee concrete projecten treden daarbij sterk op de voorgrond als speerpunten van de aanpak: de Bijblijfconsulenten en de Loopbaanbegeleiders.

1. Bijblijfconsulenten

Basiswerking: toeleiding naar de arbeidsmarkt

De basiswerking van de bijblijfconsulenten is gericht op toeleiding van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt.

Als vertrouwensorganisatie van werkzoekende leden, proberen de bijblijfconsulenten de werkzoekende actief te benaderen, te informeren en te begeleiden om eventuele drempels naar inschakeling op de arbeidsmarkt weg te nemen. We pogen hen ervan te overtuigen in een traject te stappen dat hen aan een nieuwe job kan helpen of een andere passende actie te ondernemen. We doen dit vanuit de bekommernis mee te werken aan de maatschappelijke integratie en participatie van onze leden via arbeid. Zo leiden we toe naar werk, naar opleiding, naar de Lokale Werkwinkel ...

Prioritaire doelgroepen zijn werkzoekenden die via de klassieke toeleidingsacties minder of niet bereikt worden en die vooral door middel van de (vertrouwens)band met de werknemersorganisaties tot blijven gemotiveerd kunnen worden, meerbepaald laag-en kortgeschoolden, langdurig werklozen, geschorste werklozen; of behoren tot andere kansengroepen met name oudere werkzoekenden (curatieve groep), allochtonen...

Concept van het project

Het project blijven is geïntegreerd in de overige syndicale werking. Daarbij worden de verschillende troeven zoals het brede netwerk van eerstelijnsdiensten, polyvalent personeel, het gegevensbestand van werklozen, de beroepsgerichte informatie over loons- en arbeidsvoorwaarden via de beroepscentrales en de informatie over de arbeidsmarkt via de overlegfuncties van de vakbond zoveel als mogelijk benut.

Door de inzet van andere syndicale diensten in relatie tot de bijblijfconsulent kunnen we uitgaan van een win- win-situatie. De doelstellingen van de subsidiërende overheid en de interne

vakbondsdoelstellingen om een open arbeidsmarktdienstverlening toe te voegen aan haar servicepakket vinden mekaar in onderstaand concept.

Het concept van de bijblijfdienstverlening bestaat uit een drieluik, met de bijblijfconsulent als draaischijf.

Het eerste en het tweede luik zijn complementair en gaan over individuele dienstverlening:

Ten eerste worden de eerstelijnsdiensten progressief in staat gesteld om werkzoekenden door te verwijzen naar de lokale werkwinkel, naar een gewenste opleiding of naar de bijblijfconsulent bij een complexere toeleidingsvraag. De bijblijfconsulent verstrekt de eerste lijn de up to date informatie, de noodzakelijke hulpmiddelen en de nodige opleiding. De werkzoekenden vinden in de wachtruimtes van de eerstelijnsdiensten geactualiseerde arbeidsmarktinformatie.

Ten tweede voert de Bijblijfconsulent individuele toeleidingsgesprekken, waarvoor werkzoekenden eventueel intern door andere diensten werden doorverwezen.

Ten derde zijn er de collectieve acties, vooral collectieve informatiesessies die opgezet worden naar specifieke doelgroepen en waarvoor werkzoekenden uitgenodigd worden vertrekkend van hun doelgroepenmerken.

De individuele dienstverlening is een open dienstverlening voor de leden. De collectieve acties zijn gericht op specifieke doelgroepen.

50 + preventieve werking

In de preventieve werking van VDAB naar oudere werkzoekenden kreeg de bijblijfwerking een specifieke opdracht. De werking werd uitgebreid om via specifieke infosessies 50+ , de werkzoekende zijn informatieverplichting te laten vervullen. De werkzoekende 50 plusser krijgt in zijn 3^{de} maand werkloosheid een brief, waarbij hij zich bij de VDAB of bij zijn vakbond moet aanbieden voor verdere arbeidsmarktinformatie.

De bijblijfconsulenten proberen de werkzoekenden te motiveren, ondanks alle negatieve ervaringen die zij reeds opliepen (o.a. door hun leeftijd), om via een traject, de 50+club of actief solliciteren toch een plaats op de arbeidsmarkt te veroveren. Naast informatie over de hulpmiddelen op de weg naar werk (opleiding, gespecialiseerde begeleiding..) worden zij ook steeds op de hoogte gebracht over hun rechten en plichten.

2. Loopbaanbegeleiding

Opzet

Werkenden 45 + en 50+ zijn een belangrijke doelgroep binnen het aanbod loopbaanbegeleiding van de vakbonden. Loopbaanbegeleiding focust op het ondersteunen van de greep die de werknemer heeft op de eigen loopbaan. Wie over 12 maanden werkervaring beschikt als werknemer of zelfstandige komt in aanmerking.

We zien loopbaanbegeleiding als een manier om maximaal bij te dragen tot het realiseren van een loopbaanbeleid voor ouderen op de arbeidsmarkt. Belangrijk hierbij is dat deze opdracht zich niet beperkt tot de groep 50+, maar dat er ook preventief gewerkt kan worden via loopbaanbegeleiding. Het belang van de doelgroep 45-50 jaar is, hoewel deze in de regelgeving niet meer tot de "kansengroepen" gerekend wordt, erg groot in de inspanningen ten aanzien van het versterken van het loopbaandenken bij ouderen. Financiering van deze begeleiding wordt voorzien via een combinatie van overheidsmiddelen en, in sommige gevallen, een beperkte bijdrage van de werknemer. Het belang van die preventieve aanpak én het voorzien van middelen voor een voldoende groot aanbod, zijn belangrijke aandachtspunten voor de toekomst.

Werkwijze

Via een reeks individuele gesprekken en opdrachten gaat de werknemer samen met de loopbaanbegeleider op zoek naar het antwoord op zijn specifieke loopbaanvraag. Er wordt steeds rekening gehouden met de arbeidsmarkt van vandaag. Een realistische oriëntatie op arbeidsmarktmogelijkheden is het doel. De uitkomst van een loopbaanbegeleiding kan erg verschillend zijn per werknemer: van een complete heroriëntatie op de arbeidsmarkt, het opvragen van tijdscrediet, het zich engageren in vrijwilligerswerk tot het volgen van een opleiding. In de loopbaangesprekken wordt er een antwoord geboden op een brede reeks vragen die te maken hebben met:

- de kansen op de arbeidsmarkt kennen en vergroten
- een gepaste combinatie arbeid-gezin
- stilstaan bij de toekomstmogelijkheden (zowel binnen het bedrijf/sector als daarbuiten)
- de balans opmaken van de eigen loopbaan en de passende beslissing nemen
- een antwoord zoeken op crisissituaties

De werkwijze verloopt als volgt:

- verkennend gesprek en intake

2^e tot 6^e gesprek: In deze fase gaan we op basis van oefeningen en aan de hand van gesprekken na wat zijn/haar eigen wensen en voorkeuren zijn, welke kennis en vaardigheden men bezit en welke waarden men belangrijk vindt. Dit moet de werknemer in staat stellen een beter zicht op zichzelf te krijgen. Het profiel die de werknemer nu van zichzelf heeft opgesteld wordt gelinkt aan de huidige arbeidsmarkt: welke realistische stappen kan ik ondernemen met de waarden, competenties en wensen die ik heb?

- Opstellen van een actieplan (persoonlijk ontwikkelingsplan of persoonlijk actieplan)
- Mogelijkheid van nazorggesprekken