



SERV-Akkoord Bijsturing Samen op de Bres voor 50+

Context

Via het VESOC-akkoord 'Uitbreiding van de systematische aanpak 50+' van januari 2011 werd het belang van het akkoord 'Samen op de Bres voor 50+' (oktober 2008) als één van de leidraden voor een Vlaams arbeidsmarktbeleid nogmaals onderstreept. De sociale partners en de regering hernieuwden hun engagement om dit akkoord volledig uit te voeren. De VDAB-aanpak uit "Samen op de Bres voor 50+" werd stapsgewijs uitgebreid en geoptimaliseerd. Volgende flow werd uitgetekend:

- 1-3 maand werkloosheid
 - Inschrijving, matchbaar dossier, promotie e-mail op maat
 - Werkzoekende wordt mogelijkheid aangeboden om vacaturemededelingen te ontvangen + de wijze waarop (sms, e-mail, brief)
 - Daarnaast zijn ook vacatureverwijzingen (matching met tussenkomst consultant) mogelijk.
 - Bijblijfconsulenten hebben de mogelijkheid om werkzoekenden te informeren en sensibiliseren en door te verwijzen.
- 3 maand werkloosheid (cfr "Samen op de Bres voor 50+")
 - Info 50+ en pré-screening (via VDAB of bijblijf)
 - Aansluitend screening door de VDAB van de afstand tot de arbeidsmarkt (o.a. systematische screening basisvaardigheden IT, laaggeletterdheid)
 - Resultaat: oriëntering naar: (1) 50+club; (2) bemiddelingstraject, inclusief promotie e-mail op maat. Klemtoon op verwijzen en werkgevers op voorhand sensibiliseren voor de 50+; (3) begeleidingstraject.
- 3/4 maand werkloosheid
 - Start begeleiding tot 1 jaar werkloosheid
 - Snelle start is nodig omdat deze doelgroep sneller haar motivatie verliest en zich settelt in de werkloosheid.

Daarna werd, via het Loopbaanakkoord (van 17 februari 2012), de uitbreiding van de systematische aanpak tot 58 jaar voor de nieuwe werkzoekenden gerealiseerd.

Sinds "Samen op de Bres voor 50+" (2008) is de context geëvolueerd en zijn er een aantal evoluties op te tekenen. Zo is de maatschappelijke kijk op tewerkstelling van 50+plussers intussen al gewijzigd. Van de noodzaak om blijvend langer te werken als ook om 50+plussers opnieuw tewerk te stellen, zijn ondertussen meer en meer werkgevers en werknemers zich bewust. Verder is ook de groep van 50+ers zelf erg geëvolueerd (bv. inzake ICT-competenties). Er zijn positieve verhalen en signalen dat vooroordelen langs beide zijden afnemen. Toch blijkt ook uit tal van evaluaties en studies, dat, ondanks bijsturingen en optimalisaties van de VDAB-aanpak (o.a. toename

van de kennis van VDAB inzake de aanpak van 50+ers, meer nadruk op plichten, sneller ingrijpen in het proces ...), een aantal pijnpunten hardnekkig blijven bestaan. Uit de HIVA-studie van Joost Bollens "Evaluatie van de systematische aanpak 50+" blijkt o.a. dat er nog steeds geen 100% sluitend bereik werd gerealiseerd. Tewerkstelling van (sommige) oudere werknemers blijft dus één van de voornaamste uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt en zolang het leeftijdsbewust personeelsbeleid nog niet ten volle een impact heeft, zal dit wellicht ook zo blijven.

De Vlaamse Regering en sociale partners legden intussen ambitieuze groeipaden vast voor de aanwervingsratio's 50+ en de verhoging van de werkzaamheidsgraad 50+ tot en met 2020.

Vertrekkende vanuit "Samen op de Bres voor 50+", de bijstellingen uit het VESOC-akkoord "Uitbreiding systematische aanpak 50+ en de Loopbaanakkoord-Focus formuleren de SERV-partners in dit akkoord nieuwe en aanvullende uitgangspunten voor de bemiddeling en begeleiding van 50+ers met oog op duurzame herinschakeling op de arbeidsmarkt.

Krachtlijnen

Met steun van de bijblijfconsulenten en Jobkanaal wordt de focus verlegd van sensibilisering en verzamelen van vacatures naar duurzame tewerkstelling via gerichte activering en ondersteuning bij het aanwervingsproces of bij de aanpassing van de arbeidsorganisatie van het bedrijf. Hiermee wordt van een categoriale benadering overgeschakeld naar een inclusieve benadering.

Concrete Voorstellen

Maatgerichte bemiddeling

De 50-55 jarigen zullen benaderd worden volgens de methodiek van "Samen op de bres voor 50+", nl. met gevalideerde vacatures in een maatgericht bemiddelingsproces én met het bezorgen van vacature-opportunities via de automatische matching. Het vrijblijvend bezorgen van vacatures (=mededeling) houdt geen enkel risico op transmissie in.

Voor de 56-58 jarigen blijft de specifieke aanpak bestaan (werken met gevalideerde vacatures). Dit blijft evenwel beperkt tot de preventieve doelgroep.

Na VESOC overleg kan deze aanpak indien noodwendig verruimd worden tot de 58-60 jarigen.

Wetende dat het zoek- en dus ook sollicitatiegedrag sowieso afzwakt na een bepaalde werkloosheidsperiode zal de confrontatie met vacatures werkzoekenden herinneren aan hun plicht om te solliciteren, alsook hen toelaten om onmiddellijk te reageren. In sollicitatieprocessen is snelheid van reactie soms een cruciale factor.

Om deze redenen is het aangewezen om én de 50+werkzoekenden op te nemen in de automatische matching én hen van de vacatures in kennis te stellen (inclusief mogelijkheid om vacatures te verspreiden via e-mail).

Net als andere werkzoekenden kiest de werkzoekende zelf of hij/zij bereikbaar is via e-mail. De gemiddelde 50plusser is geen computerleek meer. Bovendien wordt er door consulenten actief gescreend en geremedieerd aan IT-basisvaardigheden.

Verwijzen op vacatures

Dit kan door iedere (vacature)consulent en vereist niet noodzakelijk een voorafgaande toetsing bij de werkgever omtrent zijn bereidheid om 50plussers/kansengroepers aan te werven. Niet-discriminatie is het uitgangspunt. Als er gereede twijfels zijn omtrent het open staan voor diversiteit van de werkgever zal VDAB Jobkanaal inschakelen om met de werkgever contact op te nemen om te sensibiliseren omtrent diversiteit, alsook indien gewenst te ondersteunen in het verdere (recruterings)proces met behulp van het ganse EAD- en VDAB-instrumentarium.

Jobhunting en jobcoaching

Jobhunting en jobcoaching zijn inherent aan intensieve begeleiding, en zeker wie kansengroepen in zijn caseload heeft, moet zijn klanten 'verkopen' aan de werkgever. Dit betekent:

- gericht zoeken in de vacaturedatabank en verwijzen op vacatures;
- contact opnemen met de werkgever voor de sollicitatie over de verwachtingen bij een concrete vacature en de troeven van de klant toelichten ("de deur openkrieken");
- wijzen op de meerwaarde die een 50-plusser kan vormen voor een bedrijf, het belang van een leeftijdsbewust beleid, mogelijke tewerkstellingsmaatregelen waarvan de werkgever kan genieten;
- indien nodig, Jobkanaal inschakelen om vanuit hun brugfunctie de "diversiteitsproblematiek" aan te kaarten bij het bedrijf;
- systematisch feedback vragen aan werkgevers na een sollicitatiegesprek, zodat deze informatie kan gebruikt worden in de verdere begeleiding en ook de werkgevers gesensibiliseerd worden over het aanwerven van 50-plussers;
- werkzoekenden waarvan vermoed wordt dat de integratie op de werkvloer niet van een leien dakje zal verlopen en een actieve tussenkomst tussen werkzoekende, werkgever en collega's vereist wordt, krijgen tijdens de eerste maanden van de tewerkstelling nazorg op de werkvloer zodat een duurzame tewerkstelling het eindresultaat is van de begeleiding. Het komt er immers op aan om maximaal duurzame activeringsuitkomsten te waarborgen.

Info 50+ - prescreening bijblijfconsulenten

Om de werkzoekende sneller en efficiënter te bereiken, stellen we voor:

- Om versneld uit te nodigen, met name 2 maanden na start werkloosheid. Dit is belangrijk om de Info50+ voor de start van de begeleiding te houden.

- Dat de bijblijfconsulenten tijdens hun eerste contact met de werkzoekende de kanalenmix en de zelfbeheersystemen promoten.
- Dat de bijblijfconsulenten op basis van dit eerste contact inschatten wie wel en wie niet met deze zelfbeheertools kan omgaan, en de werkzoekende hierbij ondersteunen, door bijvoorbeeld samen een online dossier op te maken (ondersteuning bij inschrijving, installeren van “vacature op maat”).
- Dat de bijblijfconsulenten werkzoekenden stimuleren om Oriënt te gebruiken zodat de bepaling van een jobdoelwit doordacht en gefaseerd aangepakt wordt. (midden 2014 integratie van Oriënt in MLB)
- Dat de bijblijfconsulenten als ‘bemiddelaar’ kunnen aangesproken worden wanneer bepaalde stappen in de begeleiding niet duidelijk zijn voor een klant.

50+club

Een onderdeel van de begeleiding kan het volgen van één of meerdere delen van de 50+-club zijn, voor de werkzoekenden die baat hebben bij deze collectieve benadering.

Uitvoerder

Begeleiding of bemiddeling van 50+ werkzoekenden is mogelijk door alle consulenten. Enkel in de 50+club zijn er 50+ consulenten. Zowel in de werkwinkel als in de 50+club zal actief gewerkt worden met alle tools die een duurzame inschakeling beogen (Orient, beroepsopleidingen, IBO, etc...). Indien opportuun kan de werkzoekende in het kader van het VDAB uitbestedingsbeleid na gebeurlijke beraadslaging binnen de Raad van Bestuur doorverwezen worden naar een VDAB partnerschap.

Opleiding

Opleidingsinstanties dienen meer open te staan omtrent de meerwaarde van 50plussers in opleiding. Dit is niet in tegenstrijd met het verhogen van de uitstroomnorm. Er dient natuurlijk wel over gewaakt te worden dat er een reële kans is dat de werkzoekende het vereiste niveau behaalt na de opleiding. Indien na een maand blijkt dat de jobaspiratie onrealistisch is, moet de opleiding stopgezet worden. De ingeslagen weg om kortere, meer werkplekgerichte opleidingen te organiseren, zal zeker voor deze doelgroep de aantrekkelijkheid van opleidingen verhogen.

Operationalisering

De sociale partners vragen dat de VDAB deze principes van aanpak operationeel uitwerkt in een Plan van aanpak dat ter bespreking en goedkeuring voorgelegd wordt aan de Raad van Bestuur van de VDAB.

Monitoring en evaluatie

De sociale partners vragen een nauwgezette monitoring en evaluatie van deze bijsturing van het Akkoord "Samen op de bres voor 50+".

Bijlage : Aanpak gevalideerde vacatures

Inzake de intake werd zowel in “Samen op de Bres voor 50+” als nadien in het VESOC akkoord 50+ volgende procedure afgesproken, in zijn geheel ‘werken met gevalideerde vacatures genoemd’, omvattende

- A) Elke werkloze is verschillend in zijn/haar afstand tot de arbeidsmarkt. Dit wordt door VDAB vastgesteld via een kwalificerende intake met screening, die de afstand van de werkloze tot de arbeidsmarkt in kaart brengt op volgende domeinen:
- Competenties
 - Motivatie
 - Fysische geschiktheid
 - Psychische geschiktheid
- B) In de trajectbegeleiding wordt enkel doorverwezen naar kwalitatieve jobs. Dit zijn jobs waarvan uit een gesprek tussen de 50+ consultant en de werkzoekende blijkt dat de vacature overeenstemt met de beroepsspecifieke elementen, de ervaringen, de geschiktheid en de competenties vervat in het profiel van de werkzoekende. De geëigende criteria inzake passende dienstbetrekking vormen hierbij het uitgangspunt.
- C) De vacatureconsultant screent de vacature extra op de overeenstemming met het profiel en al of niet via medewerking met Jobkanaal wordt extra contact opgenomen met de werkgever om de invulling door een 50 + te bespreken.