

expertisecentrum Leef tijd & Werk (eL&W)

Strategisch plan 2007 - ...

1. SITUERING

Vergrijzing is één van de belangrijkste uitdagingen van onze samenleving. De samenleving vergrijst omdat we langer leven en omdat het geboortecijfer stagneert. Binnen België vergrijst Vlaanderen sneller dan de andere gewesten. Tegen 2015 zal in Vlaanderen het aantal inwoners tussen 15 en 49 jaar met 200.000 personen dalen, terwijl het aantal vijftigplussers zal toenemen met 342.300. De vergrijzingsgolf is enerzijds een positief verhaal. Ouderen blijven langer gezond en vitaal in vergelijking met vroeger. De vergrijzing brengt tevens opportuniteiten voor de arbeidsmarkt met zich mee, zoals de jobcreatie in de zorgsector. Maar er zijn anderzijds redenen tot grote ongerustheid. Een belangrijk pijnpunt is de lage arbeidsparticipatie van ouderen. Met slechts één op drie (30,7%) van de 55 plussers aan het werk behoort Vlaanderen tot de groep binnen de EU met de laagste arbeidsdeelname voor ouderen (Europese Commissie, 2006¹). Ook jongeren kennen een lage arbeidsdeelname: 31,8% van de 15-24 jarigen is aan het werk. Daar tegenover staat een hoge deelname van deze groep aan het initiële onderwijs. Hoewel de jeugdwerkloosheid in een aantal steden en gemeenten geconcentreerd zeer hoog is, kent Vlaanderen een relatief lage jeugdwerkloosheid (5,3% van alle 15-24 jarigen zijn werkloos). Terwijl de arbeidsdeelname van jongeren en ouderen gering is, tekent zich een hoge arbeidsdeelname af van de middenste leeftijdsgroepen. Met 86% van de 25-49 jarigen aan het werk, neemt Vlaanderen een koppositie in binnen Europa. Anders gezegd: er is in Vlaanderen een sociaal economische cultuur ontstaan van gecombineerde loopbanen, waarbij een zeer hoge productiviteit wordt geput uit de middenste leeftijdsgroepen, terwijl 50-plussers afhaken van de arbeidsmarkt en jongeren steeds later de arbeidsmarkt betreden.

De gevolgen van de vergrijzing zullen ingrijpend zijn voor de arbeidsmarkt. Ze noopt tot een *sense of urgency* ten aanzien van de beleidsmakers, de sociale partners, de bedrijven en andere belanghebbenden. Zo zal bij ongewijzigde arbeidsdeelname van de 50-plussers, de werkende bevolking in Vlaanderen afnemen met liefst 63.000 in 2015 en zelfs met 183.000 in 2025. Deze situatie vormt een reële bedreiging voor de economische groei en de welvaart. Ten eerste zet de verslechterde verhouding tussen actieven en niet-actieven de betaalbaarheid van de sociale zekerheid en van noodzakelijke diensten onder druk. Een kleiner wordende groep werkenden zal de groeiende last van de vergrijzing moeten betalen. De stijgende kost voor pensioenen en gezondheidszorg wordt door de Studiecommissie voor de vergrijzing geraamd op 5,8% van het BBP tegen 2050. Bovendien vindt de vergrijzing plaats in een context van een afglijden van het niveau van sociale bescherming. De pensioenen (alsook andere sociale uitkeringen) liggen op het laagste niveau binnen de kopgroep van rijke EU-landen (Cantillon, e.a., 2007²). Ten tweede zal de krapte op de arbeidsmarkt groeien. De gevraagde vacatures zullen moeilijker ingevuld worden, het aantal knelpuntvacatures zal stijgen en de werkdruk voor de werkenden zal stijgen. Bovendien zorgt de vergrijzing er ook voor dat veel bedrijven en organisaties te maken krijgen met een vergrijzend personeelsbestand. In een strategisch HRM-beleid vormt de instroom van jonge arbeidskrachten én het behoud van oudere ervaren werknemers een belangrijke opgave voor bedrijven. De vergrijzing zal ook zorgen voor een groeiend aantal oudere klanten met eigen behoeften. Dit betekent voor bedrijven een opportuniteit en een uitdaging op het vlak van marketing en aangepaste dienstverlening.

In het Meerbanenplan van de Vlaamse regering van 10 februari 2006 werd de ruimte gecreëerd voor de oprichting van een Expertisecentrum Leef tijd en Werk (eL&W) binnen het Departement Werk en Sociale Economie. Met de besluiten van de Vlaamse Regering van 12 mei en 20 juli 2006 werd het financieel kader vastgelegd. Het sociaal economisch impulsprogramma 'Vlaanderen in actie' van juli 2006 plaatst het Expertisecentrum in een ruime context van beleidsinitiatieven van de Vlaamse regering. Het Expertisecentrum Leef tijd en Werk ging in januari 2007 effectief van start.

¹ Europese Commissie (2006), Employment in Europe, http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis

² Cantillon, B., Marx, I., Rottiers, S., Van Rie, T., Een vergelijking van België met de Europese kopgroep: Postremus inter pares, CSB-berichten, februari 2007, <http://webhost.ua.ac.be/csb>.

2. MISSIE EN VISIE

Het Expertisecentrum is een *kennisbevorderende, praktijkstimulerende* en *beleidsontwikkende* entiteit met betrekking tot een breed leeftijdsbewust werkgelegenheidsbeleid. Een leeftijdsbewust werkgelegenheidsbeleid vertaalt zich in een integraal *loopbaanbeleid* en mag zich niet beperken tot een eindloopbaanbeleid. Een effectief loopbaanbeleid investeert in het regelmatig bijscholen, het begeleiden, het realiseren van een evenwicht tussen arbeid en zorg en het gezond houden van werknemers. Aandacht voor werkzaamheid dient hand in hand te gaan met aandacht voor werkbaarheid.

Het Expertisecentrum speelt een informerende, stimulerende, ondersteunende en beleidsvoorbereidende rol rond leeftijd en loopbanen, met een bijzondere preventieve en curatieve aandacht naar ouderen (50+) op de arbeidsmarkt. In zijn activiteiten en communicatie benadrukt het Expertisecentrum de noodzaak van een *cultuuromslag*. Het automatische waarmee oudere en ervaren werknemers vroegtijdig aan de kant worden geschoven moet worden omgebogen naar een visie waarbij het terug normaal wordt dat ouderen langer actief deelnemen aan betaalde arbeid. Hierbij worden het belang van een anticipatief leeftijdsbewust beleid en de sterke kanten van de generatie oudere werknemers onderschreven: vakkennis en ervaring, mensenkennis, betrouwbaarheid, betrokkenheid bij de organisatie, etc.

Het Expertisecentrum is een *katalysator* in het denken over en het uitvoeren van een leeftijdsbewust beleid. Centrale aandacht gaat naar het zichtbaar en overdraagbaar maken van goede praktijken in ondernemingen en organisaties. Het Expertisecentrum bouwt bruggen tussen inzichten en praktijken op het terrein. Van hieruit zal het Expertisecentrum het intellectueel debat rond leeftijd en werkgelegenheidsbeleid stimuleren.

He expertisecentrum richt zich met zijn werking tot:

- bedrijven, maatschappelijke organisaties en overheden;
- sociale partners, zowel interprofessioneel als sectoraal;
- private en publieke arbeidsbemiddelaars;
- organisaties die diensten leveren in strategisch personeelsbeleid;
- oudere werknemers en werkzoekenden.

Het Expertisecentrum is een wezenlijk onderdeel van het integrale beleid voor *Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit* (EAD). Het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit focust zich op drie prioritaire doelgroepen, m.n. ouderen (50+), allochtonen en personen met een arbeidshandicap. Met het Expertisecentrum Leef tijd en Werk wordt de categoriale aandacht voor leeftijdsdiversiteit versterkt, inzonderheid naar ouderen. Hierbij wordt toegekeken op een evenwichtige ontwikkeling en afstemming van de categoriale aandacht van het expertisecentrum binnen de integrale aanpak van het EAD beleid ('integraal als het kan, categoriaal waar het moet'). Het Expertisecentrum onderschrijft ook het belang van de 'competentieagenda', die wil verzekeren dat in het onderwijs en op de arbeidsmarkt die competenties onderkend en ontwikkeld worden die cruciaal zijn voor een hoge werkzaamheid en een brede inzetbaarheid.

3. OPDRACHTEN VAN HET EXPERTISECENTRUM

Het expertisecentrum heeft drie opdrachten:

1) Kennisbevordering

Het expertisecentrum is een *centraal info-punt* aangaande kennis op het gebied van een leeftijdsbewust werkgelegenheidsbeleid. Het inventariseert beleidsinstrumenten en beleidsontwikkelingen. Het verspreidt inzichten op basis van onderzoek, in de eerste plaats bestaand onderzoek, maar het zal tevens ook nieuw onderzoek initiëren in functie van bepaalde behoeften. In het bijzonder richt het expertisecentrum zich op de inventarisatie, de ontwikkeling en de verspreiding van goede praktijken met betrekking tot een leeftijdsbewust beleid (instroom, doorstroom, retentie; opleidingsbeleid, HR beleid rond leeftijdsdiversiteit). Het doel moet zijn dat zo veel mogelijk ondernemingen kunnen leren van de ervaringen van de anderen.. De verworven inzichten dienen enerzijds het beleid te voeden en anderzijds ondersteuning te bieden op het terrein van ondernemingen en consultants.

In haar werkzaamheden kijkt het expertisecentrum tevens *over de taal- en landgrenzen* naar relevante kennis en ervaringen.

2) Praktijkstimulering

Het expertisecentrum vormt een *draaischijf* voor ontwikkelde en ontwikkelende praktijken, ideeën en netwerken. Het stimuleert de samenwerking tussen diverse consultants en organisaties met het oog op een betere bundeling van krachten.

Ten eerste begeleidt het expertisecentrum de werking van 13 regionale projectontwikkelaars L&W. Binnen de 43 EAD projectontwikkelaars zijn er 13 projectontwikkelaars die een expertise opbouwen in Leeftijd en Werk en in het bijzonder in ouderen op de arbeidsmarkt. Deze projectontwikkelaars opereren subregionaal via de RESOC's en de SERR's. De 13 projectontwikkelaars 'Leeftijd en Werk' functioneren als een buitendienst voor het eL&W. Zij leveren ervaringen en goede praktijken toe aan het eL&W. De projectontwikkelaars L&W zijn het aanspreekpunt in hun regio omtrent Leeftijd en Werk. De projectontwikkelaars ontwikkelen zich ook tot '*makelaars in instrumenten en praktijken*' rond leeftijdsbewust werkgelegenheidsbeleid. Dit betekent dat ze actief promotie maken bij bedrijven voor het brede gamma van vlaamse en federale beleidsmaatregelen, instrumenten en praktijken met betrekking tot het versterken van de arbeidsmarktpositie van ouderen (en andere kansengroepen) zoals bv. Jobkanaal, jobcoaching, de tewerkstellingspremie 50+,....

De projectontwikkelaars stimuleren en ondersteunen jaarlijks een *100 tal nieuwe* diversiteitsplannen in bedrijven en organisaties met de focus op leeftijd en werk.

Het expertisecentrum ontwikkelt specifieke diensten ten aanzien van de projectontwikkelaars zoals een helpdesk (telefonisch of elektronisch ontvangen en beantwoorden van vragen), een vormingsaanbod, een forum voor ervaringsuitwisseling en methodieken inzake leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Ten tweede onderneemt het expertisecentrum acties met het oog op een goede afstemming en samenwerking van de diverse netwerken van consultants en actoren in het werkveld op het vlak van een leeftijdsbewust beleid: diversiteitsconsultanten van de vakbonden, bijblijfconsultanten, sectorconsultanten, consultants Jobkanaal, accountmanagers en sociale interventieadviseurs van de VDAB, uitzendsector met 45+ werking, arbeidsmarktcoördinatoren van RESOC en SERR, Centra voor loopbaanbegeleiding, Sectorfondsen, ESF netwerken mbt leeftijdsbewust beleid ... Het doel is om *alle neuzen in dezelfde richting* te krijgen. Hiertoe ontwikkelt het expertisecentrum een toolkit in samenwerking met de VDAB en andere partners, die gebruikt wordt door alle consultants op het terrein (basispakket met instrumenten o.m een argumentarium, beleidsmaatregelen, praktijken,..). Deze toolkit zal onderdeel vormen van de globale toolkit die door VDAB en het departement WSE zal worden ontwikkeld. Het expertisecentrum organiseert ook overlegfora voor consultants en stakeholders. Op regionaal niveau zijn de Regionale Commissies Diversiteit in de schoot van

de SERR's/RESOC's een belangrijk overlegorgaan die afstemming stimuleren tussen alle operationele consultants en die een regionale strategie uitwerken inzake de uitvoering van het EAD beleid. Met het oog op een betere synergie tussen het Vlaamse en het federale niveau neemt het expertisecentrum initiatief tot afstemming tussen Vlaamse en federale initiatieven (bv. Het federale Ervaringsfonds).

Er wordt regelmatig overleg georganiseerd tussen het eL&W en sociale partners over de richting, de voortgang en het resultaat van het expertisecentrum op basis van voorbereide nota's. Dit overleg creëert draagvlak met betrekking tot de werking van het expertisecentrum. Deze werking spoort met de in VESOC overeen te komen afspraken op het vlak van EAD (zie jaarlijks actieplan EAD). Het overleg tussen de sociale partners en eL&W wordt ingepast in de vergaderkalender van VESOC/SERV.

3) Beleidsontwikkeling

Het expertisecentrum doet aan visieontwikkeling. Het formuleert op vraag of op eigen initiatief conceptuele bijdragen en beleidsvoorstellen ter ondersteuning, concretisering, bijsturing en vernieuwing van het arbeidsmarktbeleid. Het Expertisecentrum houdt hierbij ook rekening met de federale agenda en met de Europese Agenda voor Werkgelegenheid en Sociaal Beleid. Het Expertisecentrum besteedt expliciet aandacht aan de effectiviteit en het verhogen van de effectiviteit van beleidsmaatregelen (bv. de tewerkstellingspremie +50, Jobkanaal, VDAB 50+clubs, de herstructureringsaanpak en tewerkstellingscellen, het instrumentarium van consultants,...). Ze kan hiervoor zelf evaluatiestudies initiëren. Door de opbouw van een brede terreinkennis toetst het Expertisecentrum het gebruik van beleidsmaatregelen in de praktijk.

Sensibilisatie en communicatie staan centraal in de drie bovengaande opdrachten. Het expertisecentrum informeert en sensibiliseert met betrekking tot goede praktijken, inzichten en instrumenten. We voorzien een website; een folder; een nieuwsbrief; korte berichten rond goede praktijken of opmerkelijke vaststellingen en onbekende aspecten rond ouderen en werk ('flitsen'); persvoorstellungen; deelname aan panels, het organiseren van seminars, aanwezigheid op jobbeurzen, deelname aan activiteiten van strategische partners,...

Het expertisecentrum wordt in zijn sensibilisatieopdracht gesteund door een *groep bekende ambassadeurs* op Vlaams niveau. De opdrachten van de ambassadeurs zijn de volgende:

- bijdragen tot de maatschappelijke discussie rond 'leeftijd en werk'.
- de missie en de activiteiten van het Expertisecentrum uitdragen binnen hun netwerken.
- optreden als klankbord voor ideeën en plannen van het Expertisecentrum vanuit hun eigen kennis en kunde.
- ondernemingen motiveren om acties te ondernemen ten aanzien van leeftijdsbewust beleid en ouderen en werk in het bijzonder en dit in overleg en samenwerking met de projectontwikkelaars.
- het goede voorbeeld geven in de eigen onderneming

De ambassadeurs vormen een diverse groep, zodat een breed publiek wordt aangesproken. Ze zijn afkomstig uit diverse geledingen in de samenleving, met name het bedrijfsleven, de sociale partners, derden organisaties, de HRM wereld en de academische wereld. Er wordt gewaakt over een goed evenwicht tussen inhoudelijke expertise en praktijkervaringen.

4 WERKING VAN HET EXPERTISE CENTRUM

Het eL&W maakt onderdeel uit van en wordt *beheerd* door het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse Overheid. Het Expertisecentrum is een wezenlijk onderdeel van het EAD-beleid van het Departement Werk en Sociale Economie. De beleidslijnen van het eL&W worden goedgekeurd door VESOC. De ambassadeurs spelen een operationele, inspirerende en sensibiliserende rol.

Het eL&W bestaat enerzijds uit een centraal aanspreekpunt in Brussel en omvat drie voltijdse stafmedewerkers en een halftijdse secretariaatsmedewerker. Anderzijds beschikt het eL&W over een buitendienst van 13 subregionale projectontwikkelaars 'Leeftijd en Werk', die via de RESOC's/SERR's ingezet worden ter stimulering van bedrijfspraktijken van een leeftijdsbewust beleid in bedrijven, organisaties en lokale besturen. De ERSV's zijn de werkgever van de projectontwikkelaars (beslissingen Vlaamse Regering van 12 mei 2006 en 20 juli 2006). De projectontwikkelaars zijn als buitendienst van het expertisecentrum een bevoorrechte partner, maar het expertisecentrum richt zich expliciet tot andere netwerken en organisaties (zie punt 2 praktijkstimulering), die een rol spelen bij het stimuleren van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

5. UITGELEIDE

Binnen deze legislatuur wil het eL&W bijdragen tot de opmaak van een gemeenschappelijke platformtekst 'Leeftijd en Werk', conform de platformteksten Alloctonen en Arbeidsgehandicapten, zodat een strategische verankering tot stand komt om het beleid EAD ook inzake Leeftijd en Werk op langere termijn op te volgen.

6. PLANNING 2007

Kick-off eL&W:

- uitwerking strategisch plan eL&W
- kennismakingsronde projectontwikkelaars regio's en strategische partners (voorlegging strategisch plan)
- indiening strategisch plan VESOC (april 2007)

Kennisbevordering:

- aanleggen bibliografie leeftijdsbewust werkgelegenheidsbeleid
- inventarisering en verspreiding van nuttige websites (ook internationaal)
- voorbereiding Internationale Conferentie '*Employment Equity and Age Diversity*'
- co-sturing van onderzoek (VIONA, KEEP, Steunpunt WSE themagroep 'Loopbanen')

Praktijkstimulering:

- begeleiding projectontwikkelaars (maandelijkse vergaderingen)
- ontwikkeling vormingsaanbod projectontwikkelaars
- ontwikkelen en lancering website
- inventarisering en verspreiding 'goede praktijken' leeftijdsbewust personeelsbeleid (ontwikkelen criteria goede praktijken, bedrijfsbezoeken, selectie en verspreiding van 10 tot 20 goede praktijken)
- ontwikkelen van toolkit van instrumenten en praktijken 'leeftijd en werk' als onderdeel van multibrand EAD toolkit voor het werkveld (project van 6 maanden in samenwerking met VDAB)
- advisering 10 diversiteitsplannen 'Leeftijd en Werk'
- helpdesk naar projectontwikkelaars
- voorbereiding en selectie 'Ambassadeurs Leeftijd en Werk'
- co-sturing van onderzoek (VIONA, KEEP, Steunpunt WSE themagroep Loopbanen)
- afstemming en samenwerking federale initiatieven

Beleidsontwikkeling:

- opvolging en advies uitwerken in verband met dossier uitbreiding ‘*sluitende aanpak en getrapte begeleidingssysteem*’ naar 50-plussers
- voorbereiding en opvolging van dossier *regionale toetsing herstructureringsaanpak*.
- opvolging andere actuele beleidsdossiers (competentieagenda,...).
- opname van het thema ‘Leeftijd en Werk’ bij het afsluiten van de EAD-convenants met de regio’s.

Communicatie en sensibilisatie:

- persconferentie1 of persbericht (presentatie eL&W) (mei 2007)
- persconferentie2 (presentatie goede praktijken, website, ambassadeursnetwerk) (november 2007)
- ontwikkeling en lancering website
- selectie Ambassadeurs Leeftijd en Werk
- in de kijker plaatsen van thema Leeftijd en Werk in brede media

LEXICON

Strategisch plan

Het eL&W ontwikkelt een strategisch plan met missie en visie, opdrachten en werking, waarbij de centrale acties voor 2007 verder worden geoperationaliseerd. Dit plan wordt mede gevoed vanuit de bijeenkomsten met de regio’s (RESOC/SERR) en diverse stakeholders. Het actieplan dient een breed draagvlak te kennen en wordt ingediend bij VESOC ter goedkeuring.

Internationale conferentie ‘Employment Equity and Age Diversity’

Het eL&W kijkt bij haar opdracht van ‘kennisverwerving, kennisverspreiding en kennisbevordering’ over de landsgrenzen. De internationale conferentie zorgt voor een internationale uitwisseling (netwerkontwikkeling) rond onderzoek, beleid en goede praktijken. In 2007 wordt de conferentie voorbereid. Met deze conferentie zet het eL&W zich in 2008 op de internationale kaart.

Overzicht websites

Deze actie ontsluit nationaal en internationaal de belangrijkste websites met interessante initiatieven op het vlak van leeftijdsbewust werkgelegenheidsbeleid, met inbegrip van initiatieven die vergelijkbaar zijn met het eL&W (bv. In Nederland Grijswerkt/senior.power, Werkwijzer expertisecentrum 45+,...). Sommige van deze websites stellen ook instrumenten ter beschikking voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid (bv. Work Ability Index-WAI). Deze worden geïnventariseerd en getoetst op hun bruikbaarheid voor het Vlaamse werkveld.

Aanleggen selectieve bibliografie onderzoek

Het eL&W verzamelt expertise en legt een selectieve bibliografie aan met interessant onderzoeksmateriaal, beleidsontwikkelingen en goede praktijken.

Co-sturing onderzoek

Het eL&W maakt deel uit van visiegroepen en adviesgroepen in het kader van VIONA (daar waar relevant voor het thema leeftijd en werk’), KEEP, het Steunpunt WSE,....

Inventarisatie goede praktijken

Centrale aandacht van het eL&W gaat naar het zichtbaar en overdraagbaar maken van goede praktijken in ondernemingen en organisaties. Het eL&W legt criteria aan van wat als ‘goede praktijk’ kan gedefinieerd worden. Het screent goede praktijken binnen diversiteitsplannen, maar ook daarbuiten in bv. initiatieven Sectorfondsen, onderzoeken, ESF-projecten, initiatieven consultants, ... Het selecteert en publiceert goede praktijken.

Kennismakingsronde Regio’s

In de periode januari-maart 2007 verkent het eL&W de werking van de RESOC’s/SERR’s en de PO’s. Deze bezoeken brengen verschillen en gelijkenissen aan het licht m.b.t. lokale arbeidsmarkten, institutionele karakteristieken, samenwerkingsverbanden, goede praktijken, behoeften aan ondersteuning en vorming,...

Begeleiding Projectontwikkelaars

Er wordt maandelijks overleg georganiseerd met de PO’s L&W en EAD. Hier komen aan bod bv. presentatie inhoudelijke thema’s, bespreking beleidsontwikkelingen, regelgeving, ervaringsuitwisseling,...

Ontwikkeling vormingsaanbod (nieuwe) PO's

Vanuit de behoeften van het werkveld wordt er een vormingsaanbod georganiseerd voor nieuwe en reeds ervaren PO's. Centraal staat niet enkel kennisoverdracht, maar ook visieontwikkeling en vaardigheden (bv. Vorming rond generatiepact, pensioenen, tewerkstellingsmaatregelen naar ouderen, onderhandelings technieken met werkgevers).

Helpdesk

Er wordt via telefoon en e-mail permanente ondersteuning aangeboden aan de PO's.
Er is één gezamenlijke helpdesk voor alle PO's EAD en L&W.

Advisering 100 diversiteitsplannen Leeftijd en Werk

Er worden jaarlijks 100 diversiteitsplannen Leeftijd en Werk gerealiseerd. Deze worden mede geadviseerd door het eL&W.

Kennismakingsronde met stakeholders

In deze ronde wordt het eL&W voorgesteld en een eerste verkenning gehouden i.f.v. mogelijke samenwerkingsvormen. Stakeholders zijn o.m.: de VDAB, de vakbonden, werkgeversorganisaties (VOKA, UNIZO), Jobkanaal, Arbeid en Handicap, de sectoren/sectorfondsen, de derden, de uitzendsector, het Ervaringsfonds, HRM intermediaren, allochtonenorganisaties,...

Organiseren afstemming activiteiten stakeholders

Viermaal per jaar worden er afstemmingsvergaderingen georganiseerd met de structurele projecten van het DWSE.

Ontwikkeling Toolbox

In samenwerking met EAD en de VDAB wordt een bruikbare toolbox ontwikkeld (vertrekkend van al het bestaande materiaal), waarmee de projectontwikkelaars bedrijven benaderen en onderhandelen.

Afstemming en samenwerking met federale initiatieven

Er wordt een analyse gemaakt van de mogelijkheden en de afstemmingsproblemen tussen diversiteitsplannen en het federale Ervaringsfonds, maar ook met andere federale initiatieven.

Persconferentie 1 of persbericht

In mei 2007 houdt het eL&W 'een kicking-off' persconferentie. Op dit persmoment wordt het eL&W voorgesteld.

Ontwikkeling Website eL&W

Voor de ontwikkeling van een goed functionerende en aantrekkelijke website wordt veel tijd uitgetrokken. De website zal verschillende deelpublieken (PO's, beleidsmakers, ondernemingen, stakeholders,...) moeten bedienen. We gaan na of het geïntegreerde (In WSE) dan wel afzonderlijke website wordt.

Ambassadeurs

Het eL&W ontwikkelt een opzet en een procedure voor een 'ambassadeursnetwerk Leeftijd en Werk'.

Persconferentie 2

In november komt het eL&W voor een tweede keer naar buiten in een persconferentie. Daarop worden goede praktijken van bedrijven voorgesteld. Ook wordt op dit moment de website en het ambassadeursnetwerk van het eL&W voorgesteld.

In de kijker plaatsen van het thema 'leeftijd&werk' in brede media

Het eL&W zet het thema van leeftijd en werk, inzonderheid ouderen op de arbeidsmarkt en langere loopbanen op de kaart door gerichte sensibilisatieacties naar tijdschriften en kranten.

Beleidsontwikkeling

Het expertisecentrum draagt bij tot visieontwikkeling. Het formuleert conceptuele bijdragen en beleidsvoorstellen ter ondersteuning, bijsturing en vernieuwing van het arbeidsmarktbeleid. In 2007 zullen er minstens twee beleidsadviezen worden aangeleverd. *Ten eerste* wordt gewerkt rond de vraag naar de uitbreiding van de sluitende aanpak voor werkloze 50plussers. *Ten tweede* wordt in samenwerking met het Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie (Pascal Storms) het regionale advies van de minister m.b.t. de begeleidende maatregelen naar werk in het kader van elk sociaal plan met een vraag om verlaging brugpensioen bij herstructureringen voorbereid en opgevolgd.