



ROUTE +45
een reisverslag...

Overal waar in deze brochure hij of hem staat, wordt vanzelfsprekend ook zij of haar bedoeld.

Route +45 – Een reisverslag...
November 2008

Redactie:

Horeca Vorming Vlaanderen (Els Devos)

Lay-out en drukwerk:

VDAB - communicatiedienst

Foto's:

Opleiding Fotografie CVO Elishout
en VDAB-De MediaMakers

Verantw. uitgever:

Horeca Vorming Vlaanderen,
Anspachlaan 111 bus 4, 1000 Brussel



In 2005 telde ons land **1,8 miljoen** 65-plussers. In 2030 zullen dat er al 2,6 miljoen zijn, een toename van net geen **50%**.

33 % van alle wetenschappers en ingenieurs is ouder dan 45 jaar.

De voorbije vijf jaar nam het aandeel 50-plussers bij de werkzoekenden toe van **7,7 tot 21%**

Ondanks de toenemende krapte op de arbeidsmarkt nam het aandeel 50-plussers in de aanwervingen in de periode 2002-2006 amper toe in ons land: van 4,4 tot **5,5%**

In België is **1 op 2** 50-plussers beroepsinactief.

Meer dan **75%** van de werkloze 50-plussers is langdurig werkloos.

Een 55-plusser is in België bijna **de helft duurder** dan jongere werknemers.

Ruim **80%** van de ondernemingen in Vlaanderen richt zich bij het rekruteren niet bewust tot werknemers ouder dan vijftig. Ze zijn bovendien ook niet van plan dat in de toekomst te doen.

De gemiddelde leeftijd waarop een werknemer in ons land de arbeidsmarkt verlaat, lag in 2006 op 58,4 jaar. Het Europese gemiddelde lag dat jaar op **61,2**.

In 2000 had **33,3%** van alle 50-plussers in Vlaanderen nog een voltijdse job. In 2006 was dat maar 32,5 procent meer. In diezelfde periode nam het aantal deeltijds werkende 50-plussers wel met **7%** toe.

Bron: Coverstory – Vacature 13/9/2008 p.11

Een terugblik

Beetje bedremmeld terug naar school. De gestructureerde chaos van Elishout valt best mee. De 'villa' wordt een beetje eigen terrein; meewerken aan schoolse activiteiten zit er ook in.

Leerstof, uitstappen, begeleiding (vroeger was dat er niet bij) , gastdocenten; Kortom, stress voor examens, spelerei onder elkaar en een speciale verstandhouding met de docenten en met de directie; veel geleerd en veel gedaan; Fier met het papier dat je officieel "maître" attesteert.

(Paul, cursist Route +45)

1. Het kriebelt

... IN EUROPA

Sinds 1990 vormt de vergrijzing van de bevolking een permanent aandachtspunt in het beleid van de Europese Unie. De leeftijdspiramide is een rechthoek geworden en dat heeft invloed op zowat alle aspecten van de samenleving. Daarbij is het meest besproken probleem de vraag wie in de toekomst de pensioenen zal betalen.

Vanaf 2004 worden de werkgelegenheidsstrategieën van de Europese deelstaten samengevat in een geïntegreerd Lissabonplan, met aandacht voor onder andere de preventieve en actieve aanpak van de werkloosheid, actief ouder worden, levenslang leren, gelijke kansen en anti-discriminatie.

...IN VLAANDEREN

De Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd begint vanaf 2010 te dalen. Tegen 2025 zouden er bijna 190.000 personen op beroepsactieve leeftijd minder zijn dan nu (Studiedienst Vlaamse regering, 2008).

Na overleg met de sociale partners in het VESOC keurt de Vlaamse Regering op 7 oktober 2005 het Vlaams Hervormingsprogramma 2005-2008 "Lissabonstrategie: groei en jobs" goed.

Ondanks alle maatregelen blijkt uit het Voortgangsrapport 2007 (cijfers 2006) dat de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen te traag stijgt om de doelstelling van 70 % in 2010 te halen. Bepaalde doelgroepen - vrouwen, jongeren, kortgeschoolden, allochtonen, personen met een arbeidshandicap en ouderen - vergen een permanente aandacht bij het uitwerken van het arbeidsmarktbeleid.

	Europese doelstelling	Vlaams Gewest						België	EU25
		2001	2002	2003	2004	2005	2006		
	2010	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006	2006
Totale bevolking (15-64 jaar)	70	63,4	63,5	62,9	64,3	64,9	65,0	61,0	64,7
Vrouwen	60	54,5	55,2	55,0	56,7	57,8	58,3	54,0	57,4
Jongeren (15-24 jaar)		34,5	34,4	32,6	32,8	31,8	32,0	27,6	37,3
Kortgeschoolden (25-64 jaar)		51,8	52,1	52,0	52,4	52,3	52,2	49,0	56,8
Ouderen (55-64 jaar)	50	24,5	25,6	26,5	29,5	30,7	31,4	32,0	43,6
Allochtonen (niet-EU15 nationaliteit)		34,0	37,5	35,5	38,5	41,9	41,3	35,8	*56,0
Allochtonen (niet-EU25 nationaliteit)		-	-	-	-	40,6	40,6	34,3	57,3

Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek EAK, Eurostat LFS (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE).

*Cijfer 2005.

In 2006 werken slechts 3 op 10 van de Vlaamse ouderen, wat ver beneden het Europees gemiddelde van 43,6 % ligt. De norm van 50 % tegen 2010 lijkt dus veraf. Daarbij komt nog dat ouderen die niet werken, eerder in de inactiviteit dan in de werkloosheid te vinden zijn. Zij zijn dus heel moeilijk te benaderen.

Nochtans stijgt sinds 2003 in Vlaanderen de spanning op de arbeidsmarkt. Hierdoor wordt het voor de werkgevers moeilijker om hun vacatures binnen een redelijke termijn in te vullen. De lijst van beroepen waarvoor een structureel probleem bestaat in de afstemming tussen vraag en aanbod, de zogenaamde knelpunt- of kansenberoepen, groeit.

... IN DE HORECA

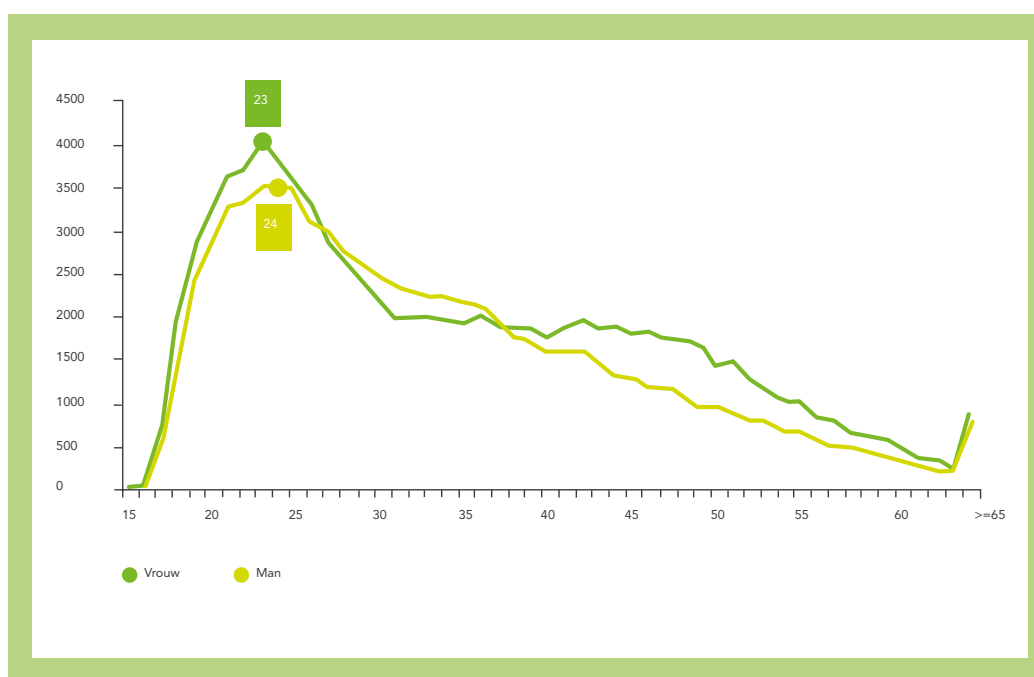
Dat ook de horecasector het permanent moeilijk heeft om kwalitatief personeel te vinden, is bekend. Daarbij gaat het niet alleen om functies die – mits een gerichte opleiding – door kortgeschoolden kunnen opgenomen worden.

In de lijst van knelpuntberoepen komen ook regelmatig functies voor die een hogere mate van maturiteit en/of beheersmatig inzicht vergen, zoals chef de partie, maître d'hôtel, keukenchef-gerant, chef-kok, rangkelner, restaurantkelner, nachtreceptionist enz.

Deze knelpuntberoepen worden traditioneel beschouwd als doorgroefuncties en kansen op promotie van het eigen personeel. In werkelijkheid blijven onvoldoende jonge horecawerknemers lang genoeg in de sector om de nodige basiscompetenties voor deze functies te verwerven.

...OM EEN NIEUWE PISTE UIT TE STIPPELEN

Focussen op de doelgroep van "hogere opgeleide 45-plussers" voor het invullen van deze "moeilijke" vacatures is werken aan een hogere kwaliteit van de instroom én tegelijk innoverend sleutelen aan diversiteit. De sector horeca beschikt trouwens ook over extra troeven: werk in overvloed, op een interessant niveau en in eigen streek, voor wie echt wil werken.



Bron: Guidea - Diversiteit in de horecasector 2008

2. Gezocht: avontuurlijke globetrotters

WERKZOEKENDE 45-PLUSSERS

Oudere werknemers – of zeggen we ervaren werknemers – die vaak buiten hun wil (herstructurerings) hun baan verloren hebben, vormen een groeiende groep binnen de Vlaamse werkzoekenden.

Inactiviteit is voor deze generatie een beladen onderwerp; beroepsfierheid bestaat nog. Men wil ten opzichte van de partner, de kinderen, de burens ... bewijzen dat men op professioneel vlak nog meetelt. Men wil het goede voorbeeld blijven geven, desnoods met een lager inkomen. Nogal wat mensen staan er plots op latere leeftijd alleen voor: ook dan is een werkkring meer dan alleen maar een inkomen.

De gezinssituatie is vrij stabiel en dat laat toe een nieuwe job in te passen in het leven in plaats van andersom. Eigenlijk kan men nu kiezen voor een job die vroeger niet kon of mocht.

Een echte switch is opeens niet onverantwoord, maar wordt een bewuste keuze. Met je handen werken is niet langer een taboe.

Leven van een vervangingsinkomen (als dat er al is) valt niet mee voor wie net op het toppunt van zijn loopbaan beland was. Na één jaar werkloosheid begint het moeilijk te worden om rond te komen en wordt ook pijnlijk duidelijk dat een nieuwe job, vergelijkbaar met de vorige, niet voor het rapen ligt.

De oudere, hoger opgeleide werknemer bezit maturiteit, maar heeft ook diverse opleidingen gevolgd of ervaring opgebouwd die voor een horecabedrijf interessant kan zijn. Talenkennis en omgaan met mensen vormen geen probleem; als consument is de nodige gastronomische interesse al gewekt.

Kortom, redenen zat om in te tekenen voor Route +45 !

POTENTIËLE WERKGEVERS

KMO's staan positiever ten opzichte van hun oudere werknemers dan grote bedrijven. Hun loyaliteit (en dus beperkter verloop), maturiteit, flexibiliteit, arbeidsattitude, kennis en ervaring worden ter verklaring van deze positieve houding aangehaald. KMO's staan daarnaast negatiever ten aanzien van jongere werknemers. Dit omdat zij niet over de juiste arbeidsattitude zouden beschikken, te vaak ziek zouden zijn en hun vak niet zouden kennen wanneer zij afstuderen. Als KMO's zich vragen stellen in verband met de tewerkstelling van oudere werknemers, vormen de hoge loonkosten voor deze werknemersgroep hiertoe de voornaamste aanleiding.

(Unizo, Keep-project, 2005)

Bedrijfsleiders in de horeca klagen vaak over een gebrek aan attitude bij jongere werknemers. Dit is een generatiegebonden én sociaal-demografisch probleem. Kiezen voor wat oudere werknemers is dus kiezen voor normbesef, werkzin en verantwoordelijkheidszin. Door iemand met die mentaliteit in de personeelsformatie op te nemen, komt er ook een vorm van rust binnen het jonge personeelsbestand.

In tegenstelling tot andere sectoren, is voor de horecawerkgever een oudere werknemer niet duurder. De minimumlonen zijn bepaald in functie van bedrijfsgetrouwheid; over het honoreren van ervaring en/of inzetbaarheid kan onderhandeld worden. Er zijn ook geen andere compensaties, zoals extra vakantiedagen, voorzien. Daarenboven heeft de werkgever recht op diverse financiële stimuli vanwege de overheid wat de oudere werknemer in de kering goedkoper maakt.

Het feit zelf dat een oudere werkzoekende bewust kiest voor omscholing staat garant voor zijn motivatie, bedrijfsgetrouwheid en inzet.

Door binnen het project Route +45 de opleiding te richten op één bepaalde finaliteit én voldoende stage/werkervaring te voorzien, kunnen aan de werkgevers goed voorbereide en "op maat gesneden" kandidaten aangeboden worden.

SOCIALE PARTNERS

De overheid, de vakbonden en de VDAB willen sinds maart 2005 oudere werkzoekenden via een gecoördineerde actie terug aan het werk krijgen. In de praktijk blijkt het werkaanbod voor deze mensen bijzonder klein: weinig vacatures, geen antwoord op sollicitaties, de eersten die bij bedrijfsmoeilijkheden opnieuw ontslagen worden, enz.

Allerlei instanties (blijbconsulenten, outplacementbureaus, 50+clubs...) proberen via begeleiding, advies, doorverwijzing en bemiddeling hefboomen aan te reiken om deze ervaren werknemers opnieuw aan de slag te krijgen. Toch groeit het aantal oudere werkzoekenden in bepaalde regio's van Vlaanderen gestaag. Het is duidelijk dat de economische situatie globaal genomen weinig perspectief biedt voor oudere werklozen.

De horecasector biedt echter een brede waaier van vacatures aan en heeft om diverse redenen weinig moeite met het in dienst nemen van oudere werknemers. Vanzelfsprekend is het de permanente zorg van de sociale partners dat ook binnen Route +45 de loon- en arbeidsvoorwaarden voor oudere werknemers gerespecteerd worden en dat enkel gemikt wordt op duurzame jobs.

Eind 2007 zet de raad van bestuur van Horeca Vorming Vlaanderen het licht op groen om het project **Route+45** vorm te geven met als doel:

- ▶ **onderzoek** naar de opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden in de horecasector voor hoger opgeleide oudere werkzoekenden met werkervaring via het opzetten van een **opleidings- en tewerkstellingsproject**
- ▶ het ontwikkelen van een **functiegericht opleidingspakket** en het aanleveren van **kandidaten** voor het knelpuntberoep "maître d'hôtel/hofmeester".

De sector horeca wil - samen met VDAB - met dit pilootproject een voortrekkersrol vervullen en vernieuwende pistes onderzoeken voor het arbeidsmarktbeleid.

WAT KAN ER MISLOPEN ?

Met obstakels – en natuurlijk zijn die er - die vooraf bekend zijn, zoals de werkloosheidsval, werkdruk, onregelmatige werkuren, imago van de sector, fysieke problemen, kan binnen het project rekening gehouden worden.

Problemen die onderweg opduiken zullen ook "en cours de route" moeten aangepakt worden. Dit wordt de taak van het projectteam en de stuurgroep.

3. Voordenken voorkomt nadenken

GOED ADVIES IS GOUD WAARD

Route +45 wordt initieel opgezet binnen een breed samenwerkingsverband tussen Horeca Vorming Vlaanderen (projectcoördinatie), het beleid (VESOC, RESOC), diverse opleidingsverstrekkers (VDAB, CVO, Syntra), arbeidsbemiddelaars (VDAB, Jobkanaal, commerciële organisaties), werknemers- en werkgeversorganisaties (ACV, ABVV, FED Ho.Re.Ca Vlaanderen) en private horecabedrijven. Vertegenwoordigers van deze organisaties zetelen in de klankbordgroep, die het project op koers houdt.

Binnen deze publiek-private samenwerking engageren de diverse actoren zich om in de verschillende projectfasen minstens een inbreng in natura te leveren onder de vorm van dienstverlening of advies.

HET REISDOEL

Dat er voor dit project (nog) geen vergelijkbare initiatieven bestaan, dat het (nog) onduidelijk is of er wel voldoende kandidaten zullen gevonden worden, dat er (nog) geen opleiding tot maître d'hôtel in Vlaanderen bestaat – kortom, dat Route +45 een pilootproject is - ontslaat de partners niet van de opdracht om de beoogde resultaten vooraf duidelijk te omschrijven:

op niveau project:

- ▶ inventaris mogelijkheden en knelpunten bij het activeren van oudere werkzoekenden
- ▶ aandachtspunten bij het inschakelen van oudere werknemers in de horecasector
- ▶ mogelijke pistes voor intersectorale loopbaanmobiliteit
- ▶ uitwerking en uitvoering van een functiegericht opleidingspakket "maître d'hôtel" voor 10 cursisten

op niveau cursist:

- ▶ 30% behoort tot de leeftijdscategorie 50+
- ▶ 70% geactiveerd, waarvan 50 % via tewerkstelling in de horecasector

Om dit doel op 12 maanden tijd te bereiken is een strakke sturing, zowel inhoudelijk als budgettair noodzakelijk. Daarom wordt gekozen voor een beperkte en flexibele stuurgroep met vertegenwoordigers van beide projectpartners, Horeca Vorming Vlaanderen en VDAB. Voor de dagdagelijkse opvolging van Route +45 door het projectteam levert elke partner een medewerker.

Een onverwachte meevaller: extra financiering door VESOC zorgt eind 2007 voor de nodige reisbijstand én voor een stroomversnelling.

4. Het reisplan



ETAPPES

De eerste belangrijke opdracht voor de klankbordgroep is het bepalen van de sleutelcompetenties voor de functie van maître d'hôtel. Met andere woorden: vanuit hun ervaring en met diverse taak- en functiebeschrijvingen in het achterhoofd is het aan hen om concreet aan te geven wat de toekomstige maître moet kennen/kunnen/doen om inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt.

Deze oefening is op zichzelf al niet gemakkelijk en vraagt een "klik" in het gangbare denkpatroon.

De cursisten zullen immers niet geselecteerd worden op hun horeca-ervaring, maar wel op een aantal algemene vaardigheden. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en de tijdsdruk die op het project ligt, is het ook niet de bedoeling om perfecte werknemers af te leveren, maar hen wel met voldoende bagage en leergierigheid het werkveld in te sturen. Eens de sleutelcompetenties bepaald, wordt verder afgebakend welke competenties moeten aanwezig zijn bij de start, welke tijdens de opleiding kunnen verworven worden en wat kan bereikt worden op de werkvloer.

Reeds aanwezig bij de start	Te bereiken via opleiding	Te bereiken op de werkvloer
Goesting	Goesting	Goesting
Zelfmanagement - prioriteiten kunnen stellen - besluitvaardig zijn - stressbestendig zijn - zelfbeheersing bezitten	Zelfmanagement aanscherpen	Zelfmanagement testen
Algemene kennis vreemde talen (F-E-D)	Technische kennis vreemde talen (F-E-D) aanleren	Technische kennis vreemde talen (F-E-D) oefenen
Mensgerichtheid - klantgericht zijn - diplomatisch zijn - verschillende types klanten - kunnen herkennen	Mensgericht zijn - advies geven aan gebruikers (klanten) - aan de gewoonten van verschillende types van klanten tegemoet komen - verkopen aan tafel - principes people management toepassen	Mensgericht zijn aanscherpen

<p>Bedrijfsgerichtheid</p> <ul style="list-style-type: none"> - initiatief nemen - kunnen organiseren - flexibel zijn - imagobewustzijn bezitten - personeelsbeleid mee durven sturen (aanwerven, opvolgen, evalueren) 	<p>Bedrijfsgerichtheid</p> <ul style="list-style-type: none"> - i.s.m. het management medewerkers aanwerven, opleiden, opvolgen en evalueren - basisprincipes en wetgeving i.v.m. de opmaak van uurroosters - horecareglementering kennen en toepassen 	<p>Bedrijfsgerichtheid</p> <ul style="list-style-type: none"> - klantenbestand uitbouwen
<p>Persoonlijke kenmerken</p> <ul style="list-style-type: none"> - over een goed uithoudingsvermogen beschikken - visueel geheugen - auditief geheugen hebben - alert zijn - ruime interesses hebben 	<p>Persoonlijke kenmerken</p> <p>aanscherpen</p>	<p>Persoonlijke kenmerken</p> <p>testen</p>
<p>Technische vaardigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bronnen kunnen raadplegen 	<p>Technische vaardigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> - bedienen bij banketten of buffetten - horecaklanten op gepaste wijze bedienen - basis menuleer i.f.v. het adviseren aan klanten - gerechten opdienen en de afwerking verzorgen - Wijnen en alcohol kennen en kunnen bedienen - toezien op de efficiënte indeling, opstelling en decoratie van de tafels - communicatie zaal-keuken verkopen aan tafel 	<p>Technische vaardigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> - voorraad controleren en beheren - ontvangsten en kasverrichtingen controleren - de zaak thematisch inrichten en decoreren - toeristische informatie verzamelen

PARCOURS

De 10 cursisten doorlopen gedurende 5 maanden (februari – juni) een technisch traject. Hiervoor worden bestaande modules uit de horeca-opleidingen van het reguliere volwassenenonderwijs, nl. "basis keuken", "wijnkennis", "hotelbeleid", "gastenservice", "ceremoniemeester", "HACCP" samen met het volledige traject "kelner" tot een intensieve training samengevoegd.

Binnen dit traject wordt ook ruimte gemaakt voor zelfstudie, casestudies, bedrijfsbezoeken, gastsprekers, avonddiensten in het schoolrestaurant en 3 weken stage.

De voortgang van de cursisten wordt tijdens maandelijkse groeigesprekken gemonitord.



ACCOMMODATIE & INFRASTRUCTUUR

De technische opleiding is in handen van het Centrum voor Volwassenenonderwijs (CVO) Elishout in Anderlecht.

Voordeel van deze samenwerking is dat op een soepele manier bestaande modules kunnen gekoppeld worden, kwalitatieve instructeurs worden ingezet en de nodige keuken- en zaalinfrastructuur beschikbaar is en dit alles tegen een bijzonder lage kostprijs.

De persoonlijke coaching en algemene begeleiding van de cursisten wordt opgenomen door het projectteam.

5. Samen onderweg

WIE WIL MEE?

Het pilootproject wordt opgezet voor een groep van max. 10 cursisten die beantwoorden aan de volgende criteria:

- ▶ NWWZ tussen 45 en 58 jaar
- ▶ tussen 0 en 2 jaar werkloos
- ▶ zowel met als zonder horecaverleden
- ▶ diploma secundair onderwijs of gelijkwaardig door ervaring
- ▶ goede kennis N-F (+/-derde taal)
- ▶ ervaring met leidinggevende functie en/of ex-ondernemer
- ▶ interesse in gastronomie in het algemeen

Geografisch richt Route +45 zich op de as Antwerpen-Mechelen-Vilvoorde, vanwege het groot aantal hoger opgeleide werkzoekenden, de gekozen finaliteit van de opleiding en de tewerkstellingskansen in deze regio. Dat de opleiding in Anderlecht doorgaat mag geen probleem zijn, aangezien mobiliteit een duidelijke randvoorwaarde is voor deze functie.

Om de sleutelcompetentie "goesting" alle kansen te geven, wordt beslist om mogelijke kandidaten een wervende uitnodiging te sturen vanuit de horecasector en niet vanuit de VDAB. De brief legt de klemtoon op het potentieel van de 45-plusser, formuleert een concreet maar vrijblijvend aanbod en verwijst naar waardevolle info over de functie en arbeidsomstandigheden.

Vanuit een selectie in het AMI-bestand van VDAB en via allerlei doelgroepenorganisaties worden ongeveer 1.500 brieven verstuurd. De reacties zijn minimaal: 35, waarvan 12 negatief. Wellicht zit de kerstperiode er voor iets tussen, maar in elk geval lijken de klassieke selectiekanalen voor dit project ontoereikend.

Daarenboven blijkt het op korte termijn onmogelijk om twee specifieke doelgroepen te benaderen: Nederlandstalige werkzoekenden uit het Brussels Gewest en mensen die voor het generatiepact met brugpensioen gingen.

Om de selectie optimaal te laten verlopen verdient het de voorkeur om dit soort projecten vooraf door te praten met de centrale diensten van VDAB. Dit garandeert meer en betere ondersteuning van alle arbeidsmarktactoren, ook in de regio's."





WIE MAG MEE?

18 mensen worden uitgenodigd voor een verkennend gesprek. Dit intakegesprek moet het projectteam een duidelijk beeld geven van wat de kandidaten al in hun mars hebben. De aanwezigheid van een van de instructeurs betekent een meerwaarde, aangezien het opleidingspakket nog zijn definitieve vorm moet krijgen.

De screening bestaat uit een gestructureerde mix van vragen, zelftesten en praktische proeven, die gekoppeld zijn aan de startcompetenties. Verder is er ruimte voor informatie-uitwisseling m.b.t. de praktische aspecten van de opleiding, rechten en plichten binnen het traject, mogelijke tewerkstellingsplaatsen, het te verwachten loon, de persoonlijke situatie van de kandidaat enz.

10 geschikte kandidaten krijgen enkele dagen bedenktime om definitief ja of nee te zeggen; uiteindelijk wagen er 7 de sprong.

Gerda (53)	3 maanden werkzoekend laatste job: public relations
Nancy (43)	pas werkzoekend laatste job: hostess buitenlandse reizen
Giulia (54)	pas werkzoekend laatste job: leerkracht
Jan (52)	3 maanden werkzoekend laatste job: senior consultant
Guy (46)	pas werkzoekend laatste job: key account
Joseph (58)	3 maanden werkzoekend laatste job: zaakvoerder
Paul (55)	pas werkzoekend laatste job: private driver

Opvallend is dat de meeste kandidaten geen weet hebben van de bestaande dienstverlening voor werkzoekenden i.f.v. begeleiding, heroriëntatie of werk. Nochtans zijn deze mensen niet zelfredzaam, zoals algemeen wordt aangenomen. Ook hoger geschoolden hebben een zetje nodig om hun geschokt zelfbeeld te herstellen. Daarbij valt op dat wie minder dan 1 jaar werkzoekend is, sneller bereid is om "iets te proberen"; kandidaten die langer werkloos zijn, hebben er zich bij neergelegd dat het "wellicht niet meer lukt".

Ook dit pleit ervoor om korter op de bal te spelen op het moment van de eerste werkloosheid. Is hier een creatieve rol weggelegd voor vakbonden, RVA, outplacement, RSZ, VDAB of andere instanties ?

De situatie van ex-zelfstandigen en mensen zonder uitkering is schrijnend: waarvan moeten ze leven tijdens de opleiding? Voor hen zou de afgeschafte knelpuntpremie wel een oplossing zijn.

REIZEN OM TE LEREN !

Lesgeven aan hoger opgeleide 45-plussers is geen sinecure. Het vergt van cursisten en instructeurs een hele aanpassing.

Ervaring en voorkennis zorgen ervoor dat het tempo in de theoretische vakken kan opgedreven worden. Cursussen fungeren eerder als leeruitbreiding dan als leerstof. Op die manier wordt het mogelijk om flexibel in te spelen op de eigen inbreng van de cursisten. Het praktische gedeelte verloopt dan weer trager dan verwacht. Door een gebrek aan horecatechnisch inzicht (sommigen hebben nog nooit zelf gekookt!) moet elke praktijkhandeling aangeleerd worden.

De cursisten zijn ook erg leergierig; het "waarom" moet telkens opnieuw duidelijk zijn. Dit vergt "sterke" instructeurs met veel praktijkervaring die niet vasthangen aan de leerstof van de dag. Gelukkig bestaan ze!

Als project heel leerrijk, zowel voor de leerkrachten als voor de cursisten. (...)

Het lessenpakket moet nog even bekeken worden en de lesspakketten moeten goed uitgebalanceerd worden. Voor sommige vakken was het te eenvoudig, andere vakken waren vrij zwaar.

Het is voor de leerkrachten een uitdaging geweest, vrij intensief, maar leerrijk. Wij willen de mensen die dit project opgestart hebben en onze directie hierbij dan ook bedanken voor de kans die we hier gekregen hebben om dit te realiseren.

Nelly, instructeur Route +45, evaluatieverslag

Bij de intake werd gezocht naar mensen met een sterk verantwoordelijkheidsgevoel en leiderschapskwaliteiten, eigenschappen die voor de functie van maître onontbeerlijk zijn. Dat die medaille ook een keerzijde heeft, blijkt als deze cursisten gedwongen worden zich te gedragen als groep. "Samen" gaat niet vanzelf.

Dat het leervermogen niet echt afneemt bij het ouder worden, blijkt uit de goede resultaten van praktijktesten en examens. Dat ouderen echter op een andere manier leren, wordt ook nu bevestigd.

Het werkt versterkend als er binnen het leertraject voldoende tijd wordt besteed aan het aanleren en herhalen van nieuwe vaardigheden. Aansluiting zoeken bij de eigen ervaring en rekening houden met de individuele verschillen is noodzakelijk. Een goede mix van mondeling en schriftelijk didactisch materiaal is een must. Regelmatige opbouwende feedback werkt motiverend en zorgt voor meer zelfzekerheid.

En dan is er de fysieke en psychische vermoeidheid. Opnieuw elke dag de verplaatsing "naar school", veel nieuwe input verwerken, zelfstudie en opzoekwerk inpassen in het privéleven, studeren voor een test het kruipt niet in de koude kleren.

Op tijd halt houden en ruimte maken voor ontspanning kan ook tijdens Route +45 levens redden !

Dinsdag 27 mei 2008 | Nieuws | 15

Ontslagen bazen worden maître d'hôtel



Gewezen topkook Jan Cox en Joseph De Leeuw gaan opnieuw in de leer om maître d'hôtel te worden. © Jan Van Cauwenbergh

In de Aanderlechtse hotelschool Elisabeth loopt een proefproject. 45-plussers die uit een leidinggevende functie zijn ontslagen, worden herschoold tot maître d'hôtel. Allen zijn fan van Willy, de maître van d'Hoogeschool in Leuven, bekend van 'Mijn restaurant' op VTM.

In december was Jozef De Leeuw (58) nog afgevaardigd bestuurder van het Aalsterse textielbedrijf Wuradel. 'Ik had 35 man onder mij, maar Oosterse import concurreerde ons dood. Na 35 jaar ben je dan plots werkloos. Hoewel ik nog nooit een ei had gebakken, was ik meteen bereid in te gaan op dit aanbod.'

'Mijn vorig brutotoonbedroeg 5.400 euro. Dat zal ik niet meer verdienen als maître d'hôtel'

Jan Cox

gewezen kadeftid bij Agfa-Gevaert

Het project heet Route 45+ en gaat uit van Horeca Vlaanderen, de VDAB en de Aanderlechtse voedingschool Elisabeth. Het idee is simpel: de horeca smeekt om maitres d'hôtel, dat zijn mensen die leiding hebben over het zaalpersoneel in een restaurant. Voor wie het VTM-programma 'Mijn restaurant' kent: in Leuven is Willy de maître, in Hasselt is dat Stephanie. Aan mensen die het gewoon zijn leiding te geven, deed VDAB een voorstel tot herscholing.

'Niet alleen hebben ze veel ervaring in leiding geven, deze leeftijdsgroep is meestal uit de kleine kinderen en kan dus makkelijker in een job met avond- en weekendwerk stappen. De interesse was meteen groot', zegt projectleidster Nelly Deneef. 'Na drie selectierondes zijn we met zeven starters overgebleven voor een fulltime cursus van 16 weken. Ondertussen zijn ze al een leerlinge kwijt. Zij kreeg een mooi aanbod en werkt nu al als maître.'

'Vanaf week één sturen we ze de zaal in. Al is het theoretische gedeelte evenwaardig. Daarin zit onder andere kookles, wijnlessen, onderricht glazen poetsen en boden dragen.'

Jan Cox (51) is cursist: 'Ik was vroeger kadeftid bij de beeldverwerker Agfa-Gevaert. Op een vrijdagna-

middag werd ik binnengeroepen. Twee uur later stond ik werkloos op straat. Toen ik me bij de VDAB inschreef, liet ik noteren dat een thuiskok ben. En in mijn functie bij Agfa had ik overal ter wereld aan tafel gezeten.'

'Ik had nog nooit een ei gebakken'

Jozef De Leeuw

Ex-afgevaardigd bestuurder

bij een textielbedrijf Wuradel

'Ik voel inderdaad dat ik vaardigheden uit mijn vorige functie kan gebruiken als maître. Bij Agfa-Gevaert was ik de kochmanneker. Een goede maître is dat ook. Je stressbestendigheid neemt je natuurlijk ook mee.'

Cox leerde niet alleen beter kokkerellen: 'Ik kijk op van de economische kant van de keuken: het moet opbrengen. Thuis speelt dat niet maar als maître moet je ook daarvoor oog hebben. Ondertussen heb ik ook al geleerd dat het een vermoeiende job is. Niet alleen lichamelijk, ook geestelijk je moet constant geconcentreerd blijven.' Ook Jozef De Leeuw, de werkloze textielbaas, wil als maître een nieuwe loopbaan beginnen. 'Nee, mijn leeftijd is geen rem. Maar ik zal mijn keuze wel laten afhangen van het milieu waarin ik terecht kom. Ik moet me goed voelen want heel eerlijk: ik ben nog altijd mijn jobverlies aan het verwerken.'

'Sommige cursisten hadden vroeger een nettotoon van 4.500 euro', zegt projectleidster Nelly Deneef. 'Wie zo goed verdient, blijft daar lang aan vasthangen. Het duurt gemiddeld twee jaar eer die mensen landen en beseffen dat ze niet meer voor die toplofen in aanmerking zullen komen. Een maître start met een nettotoon van ongeveer 1.700 euro. Als je goed bent, kan je later wel opslag krijgen.' Jan Cox is alvast bereid in te leveren: 'Vroeger verdiende ik een brutotoon van 5.400 euro. Ik verwacht een derde van dat loon als maître. Toch wil ik het daarvoor doen.' (pom)

Meer info over deze lessen bij Ingrid Van Cauwen, directeur bij het Centrum voor Vakassistenten en Medewerkers Elisabeth in Aanderlecht: ingrid.van.cauwen@vgr.be.

Vanaf het eerste groeigesprek, dat maandelijks met elke cursist wordt gevoerd, wordt duidelijk dat het zuiver opvolgen van de sleutelcompetenties onvoldoende is. Er is nood aan individuele coaching en aan wat bijscholing op algemene vaardigheden.

De sessies worden dus bijgestuurd: de individuele gesprekken worden voorafgegaan door een groepsmoment, waarin een bepaald thema wordt besproken en waarvoor ondersteunend materiaal wordt aangereikt. Zo wordt er bvb. gewerkt rond het eigen zelfbeeld, de relatie met de andere, lichaamstaal en interculturele verschillen.

Om te sleutelen aan persoonlijke lacunes (taalvaardigheid, kennis PC en internet) biedt het open leerplatform van de school - met of zonder begeleiding door het projectteam - de ideale oplossing.

Doorheen het hele traject is het verbazingwekkend met hoeveel goesting en doorzettingsvermogen deze mensen trouw blijven aan de genomen beslissing om radicaal het roer om te gooien. Niemand haakt af (tenzij om aan de slag te gaan als maître!).

CONFRONTATIE MET DE ECHE WERELD

In de eerste helft van de opleiding wordt een week kijkstage ingelast om duidelijk te maken wat de relatie is tussen wat aangeleerd wordt en wat er op de werkvloer gebeurt. Alle cursisten krijgen de kans om bij grotere horecazaken (meestal hotels) in diverse afdelingen mee te lopen.

De eerste reflecties zijn positief. De bedrijven staan positief t.o.v. het project, willen verder betrokken blijven en eventueel mensen aannemen. De werkgevers zijn unaniem: bij alle cursisten is zeker potentieel aanwezig, maar er valt nog heel wat technisch bij te schaven. De stage voldoet ook aan de verwachtingen van de cursisten, maar wordt als moeilijk en vermoeiend ervaren. Tijdens de volgende 3 maanden valt er nog veel te leren, vooral tijdens de wekelijkse avonddienst in het didactisch restaurant.

Voor de eindstage van 2 weken wordt de lat hoger gelegd: de cursisten zullen voor 100 % moeten meedraaien in een zaalfunctie met verantwoordelijkheid. Niet alle cursisten kunnen voor deze stage in een open vacature geplaatst worden, omdat met de vakantiemaanden, zeker voor de feestaannemers, een slappe tijd aanbreekt. De werkgevers beoordelen in hun verslag de meeste cursisten als goed tot zeer goed, al moet er nog vaak aan het tempo gesleuteld worden. Na een welverdiende rustperiode in juli mag de helft zich aanbieden voor een job op de stageplaats.

Begin juli ontvangen 6 cursisten (één dame is halverwege de opleiding reeds als gastvrouw gestart) hun officiële attesten en deelcertificaten, die toelaten om in een functie van maître d'hôtel te stappen.





FINISH IN ZICHT

Tijdens de vakantiemaanden blijft het projectteam ter beschikking om de overstap naar werk te begeleiden. De inbreng gaat van rechtstreekse matching met vacatures over het motiveren van de cursisten tot het informeren van werkgevers over het project en mogelijke financiële voordelen.

Toch worden de verwachtingen niet ingelost. Onder invloed van de dalende conjunctuur en het lage ondernemersvertrouwen worden de eerdere engagementen van de stagegevers in de loop van juli en augustus ingetrokken. Ook het globale aantal vacatures in de sector horeca daalt zienderogen.

Werkgevers (ook zeer grote bedrijven) zien het voorlopig niet zitten om extra leidinggevende mensen aan te werven en proberen hun problemen via interne verschuivingen of losse contracten op te lossen. Plots zoekt men geen maître meer, maar een superkelner. Uit diverse proefcontracten blijkt dat de cursisten – uiteraard - falen op dit puur technische “kelneren”.

De financiële stimuli voor het in dienst nemen van de 45-plussers kunnen op dit moment geen enkele werkgever bekoren.





Dat de cursisten – buiten hun wil - niet meteen werk vinden is pijnlijk, omdat ze sterk gemotiveerd zijn om aan de slag te gaan en omdat de stageverslagen zeer positief waren. Ze gaan dan ook op zoek naar alternatieven:

- ▶ 3 cursisten werken in de horecasector
- ▶ 2 cursisten volgen een andere opleiding bij VDAB
- ▶ 2 cursisten hebben hun zoekactie uitgebreid naar andere functies

In termen van VDAB is iedereen dus "geactiveerd", nl. actief op zoek naar werk, aan het solliciteren, in begeleiding of in een functiegerichte vervolgopleiding.

De vooropgestelde doelstelling i.f.v. doorstroom naar de sector wordt - voorlopig - niet gehaald.

Bij het einde van de opleidingsfase is het absoluut noodzakelijk om vanuit het project actief een warme overdracht naar de reguliere werkzoekendenwerking te organiseren. Zo wordt een goede aansluiting bij of de overdracht van informatie uit het traject realiseerbaar.

De reis is nooit ten einde ...

6. Terugblik

AANDACHTSPUNTEN BIJ DE DOELGROEP

Voor wie in de toekomst met dezelfde doelgroep, nl. hoger opgeleide 45-plussers, een specifiek traject wil opzetten, geven we hier onze belangrijkste ervaringen mee.

Speel kort op de bal na het ontslag.

Ook hoger opgeleide mensen hebben begeleiding nodig om de weg te vinden naar de bestaande dienstverlening en reële vacatures. Te lang wachten met een eerste contact leidt tot inactiviteit en verlies aan potentieel. De persoon van de coach speelt een belangrijke rol in het verwerken van de klap en het wakker houden van de werkgoesting.

Positieve aanpak is een must

Ervaren werknemers hebben inderdaad nog heel wat te bieden, zij het dan in een andere of aangepaste werkcontext. Vertrekken van het geloof in dit potentieel en ruimte laten om een positieve keuze te maken, is een voorwaarde om hoger opgeleide werkzoekenden aan het werk te houden of te krijgen.

Denk creatief

Naast de reguliere wervings- en selectiekanalen is het zaak om na te denken over alternatieve pistes om deze doelgroep te bereiken. Welke media, welke hobbyverenigingen, welke andere organisaties... sluiten aan bij de leefwereld van de hoger opgeleide 45-plusser en/of de inhoud van het traject?

Informeel, informeel, informeel

Wees ervan bewust dat je probeert om mensen te laten kiezen voor werk in een onbekende sector. Bepaal vooraf zeer precies wat de typische kenmerken van je eigen sector zijn en voorziet voldoende infomomenten voor, tijdens en na het traject. Dit kan gaan van snuffel- en kijkstages, over getuigenissen van functiehouders tot een overzicht van de loon- en arbeidsvoorwaarden.

Neem de ruimte

Ouderen leren anders dan jongeren. Hou hiermee rekening in het bepalen van de invulling en duurtijd van het traject. Zorg voor een positieve sfeer en blijf flexibel in de organisatie van de lestijd. Voorzie voldoende tijd voor het aanleren van technische vaardigheden die typisch zijn voor de functie en voor de begeleiding van praktische stages op de werkvloer. Respecteer de ervaring en maak de link met nieuwe kennis. Geef regelmatig feedback en beoordeel op

competenties; dat werkt beter dan punten.

Voorzie een coach

Een goede coach staat niet aan de zijlijn, maar is gedurende het ganse traject beschikbaar op het veld. Hij fungeert als barometer voor het project als geheel én voor elke cursist als persoon. Hij kan snel inspelen op lacunes in het traject, maar beschikt ook over voldoende bagage en methodieken om het zelfbeeld te versterken en de persoonlijke vaardigheden aan te scherpen. Het is belangrijk dat de rol van de coach goed gekaderd wordt naar cursisten en partners en dat deze structureel ingebouwd wordt in het traject.

Maak het traject officieel

Indien een project niet kan gevat worden binnen het reguliere onderwijsaanbod, is het belangrijk om toch te zoeken naar mogelijkheden om de opleiding te attesteren of te certificeren. Uiteraard speelt de keuze van de opleidingspartner hierbij een cruciale rol. Het belang van "het papier" als bevestiging van een gevraagde inspanning wordt te vaak onderschat. Ook voor hoger opgeleide werkzoekenden betekent dit een boost voor het zelfvertrouwen.

Onderken koudwatervrees

De overstap naar een job is de laatste en moeilijkste stap in het traject. Buiten de bescherming van de opleiding is iedereen op zichzelf aangewezen en het lijkt wel alsof hoger geschoolden zich hierover meer zorgen maken dan andere werkzoekenden: kan ik wel voldoende? ga ik de werkgever niet ontgoochelen? verspeel ik misschien mijn laatste kans op een job?

Verzorg de nazorg

Niemand is zelfredzaam, dat moet het uitgangspunt zijn. Ook na de opleiding hebben de cursisten nood aan begeleiding bij het zoeken naar werk en aan intensieve coaching op de werkvloer. Om succesvol te zijn moet deze warme overdracht vanuit het project naar andere instanties meteen na de opleiding actief opgestart worden. Ervan uitgaan dat deze doelgroep wel aan de bel zal trekken als het nodig is, is een misverstand. Juist deze mensen willen zich niet laten kennen!

KRITIEKE SUCCESFACTOREN BIJ HET TRAJECT

Is het pilootproject "Route +45" voor herhaling vatbaar, binnen de sector horeca of in een andere sector? Het antwoord op deze vraag hangt af van de mate waarin aan een aantal essentiële vereisten kan worden voldaan.

Het traject moet zo ingepland worden dat de cursisten op een "goed" moment rijp zijn voor de arbeidsmarkt. Dit is voor elke sector en voor elke functie verschillend. De organisatie van de opleidingsverstrekker moet binnen deze planning passen en niet omgekeerd.

Het traject moet voldoende garanties bieden op tewerkstelling. Dat is wat aan de cursisten wordt beloofd en wat hen over de streep haalt. Het is echter niet voldoende om enkel te kijken naar voor de hand liggende parameters zoals het aantal vacatures en het aantal werkzoekenden met het geschikte profiel. Vaak zijn er regionale verschillen in de nood aan bepaalde functies of vereisten aan mobiliteit. Onderschat ook niet de kracht van omgevingsfactoren (conjunctuur, perceptie van een functie of sector, klimaat, e.d.) als het gaat om het bereiken van resultaten.

Een duidelijke definiëring en afbakening van de vereiste en wenselijke competenties voor een bepaalde functie dient vooraf te gebeuren samen met de stakeholders. Achteraf moet zeker ook bekeken worden in welke mate deze zijn behaald binnen het traject. Dit gaat verder dan het louter overnemen van de testresultaten van de opleidingsinstantie en is bepalend voor het zelfvertrouwen en de jobkansen van de cursisten.

Zodra een traject in samenwerking met VDAB wordt opgezet, is het belangrijk dat de afdelingen competentiebeheer en arbeidsmarktbeheer allebei structureel binnen de projectorganisatie zijn vertegenwoordigd. Op deze manier worden de nodige garanties ingebouwd naar coördinatie en informatiedoorstroming, zeker als er meerdere regio's bij een project betrokken zijn.

De ruimte moet bestaan om de nazorg structureel in te bedden en uit te bouwen in functie van "werk zoeken en werk behouden". Een brede informatieronde naar potentiële werk- en stagegevers én trajectbegeleiders is nodig om de atypische aanpak te kaderen en de mogelijkheden en beperkingen van de cursisten te schetsen.

Voor de projectleider is dit een zeer tijdsintensief traject, waarbij hij in elke fase - van concept tot doorstroom naar werk - de inspirator en het aanspreekpunt is en blijft. De keuze en de beschikbaarheid van deze persoon is dus een wezenlijk aandachtspunt.

MEER INFO

Het projectteam:

André Torfs, VDAB, andre.torfs@vdab.be
Els Devos, Horeca Vorming Vlaanderen,
e.devos@horeca.be

Algemeen:

Algemene omgevingsanalyse voor Vlaanderen, Demografische ontwikkelingen - Studiedienst Vlaamse Regering (2008)

Antwoord op de stereotypen betreffende de oudere werknemer – FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg (2006)

Lissabonstrategie: Vlaams Hervormingsprogramma - Voortgangsrapportering september 2007

Vacature – themanummer 50+ (13/9/2008)

www.werk.be/beleid
www.leeftijdenwerk.be
www.unizo.be (project keep)
www.vdab.be (trends en cijfers)
www.vuurtorenplus45.be

