



50+ op de arbeidsmarkt

SERV netwerk sectorconsulenten Diversiteit

21 oktober 2009

Lieve De Lathouwer

expertisecentrum Leeftijd en Werk



INHOUD

1. Enkele demografische en arbeidsmarktindicatoren

➔ sense of urgency

2. Beleidsvisie en maatregelen

➔ + praktijkervaringen van sectorconsulenten

3. Voorstel « ronde tafel 50+ sectoren »

➔ aftoetsen

➔ met oog op voorbereiding sectorconvenanten 2010

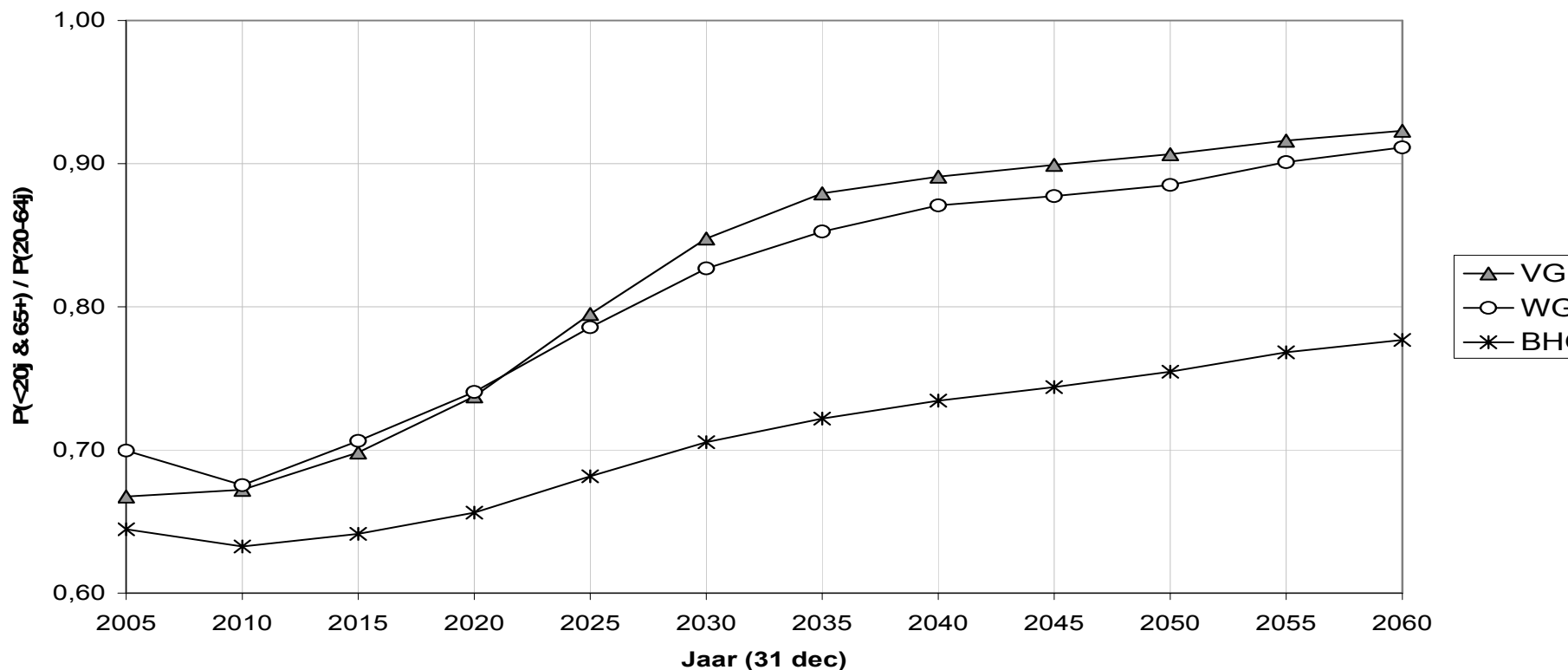


1. Sense of urgency: demografische en arbeidsmarktindicatoren



Groep 65+ wordt groter, groep die ervoor betaalt wordt kleiner

Prognose Afhankelijkheidsratio per gewest (BV07)



Bron: SVR, afhankelijkheidsgraad = <20 en 65+ / 20-64jarigen

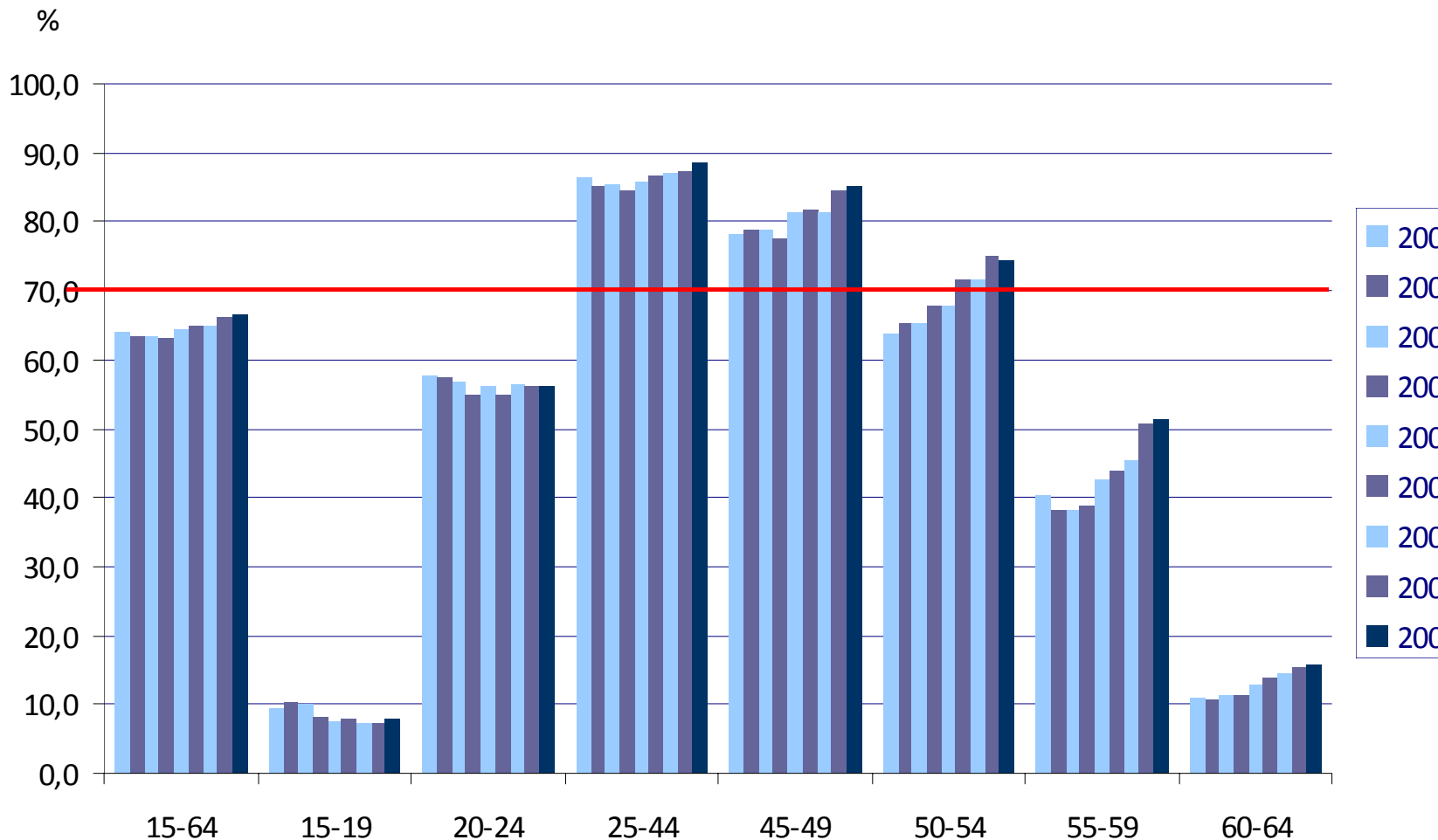
Antwoord op de vergrijzing van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (Verslag juni 2009)

→ 3 pistes:

- de overheidsschuld gestaag afbouwen,
- pensioen- en gezondheidszorgstelsels hervormen
- **dé cruciale hefboom= verhogen van de werkzaamheidsgraad**



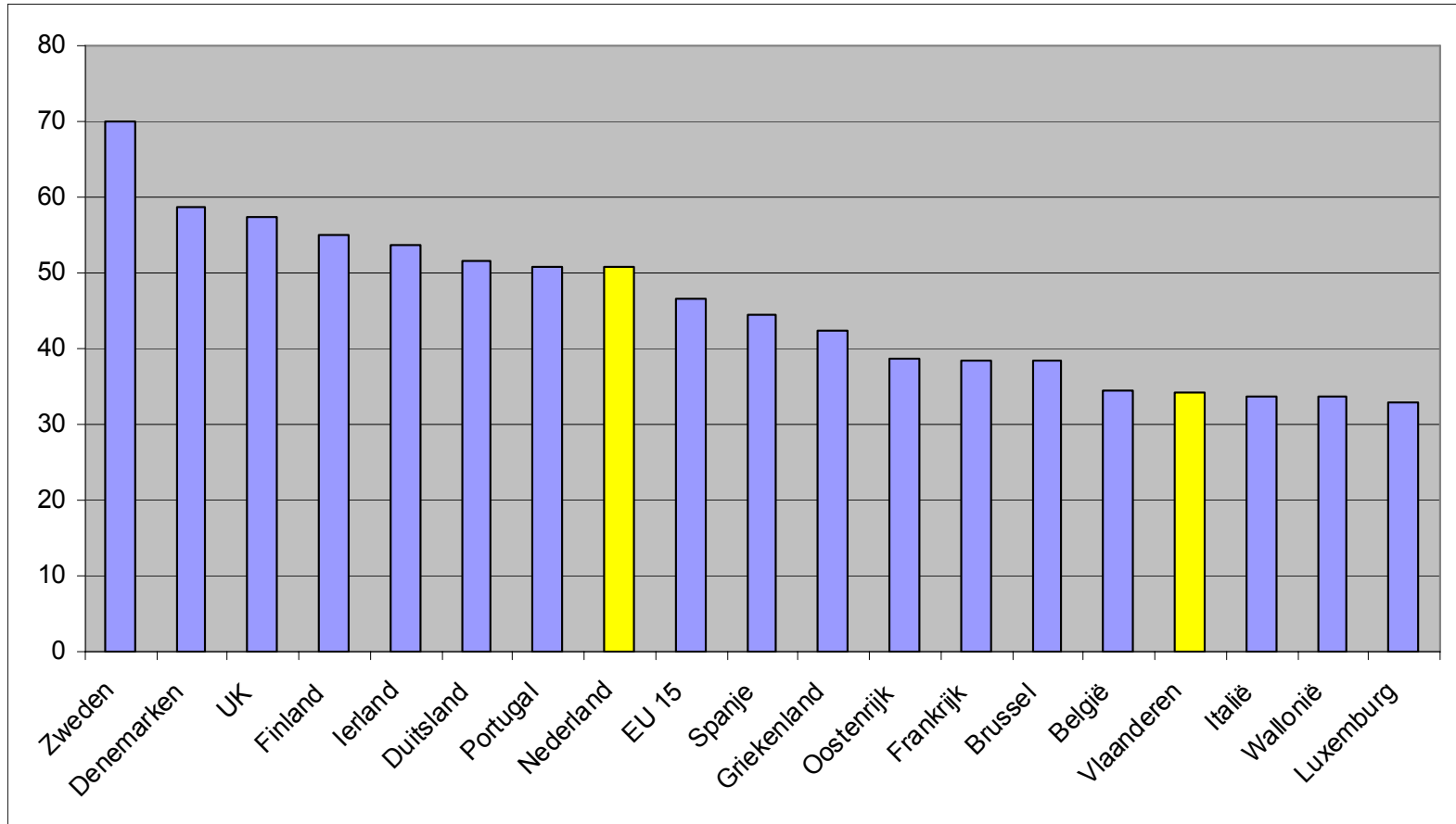
Werkzaamheidsgraad volgens leeftijd, Vlaams Gewest, 2000-2008



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

verruimt je blik op werk

Werkzaamheidsgraad 55+, 2007

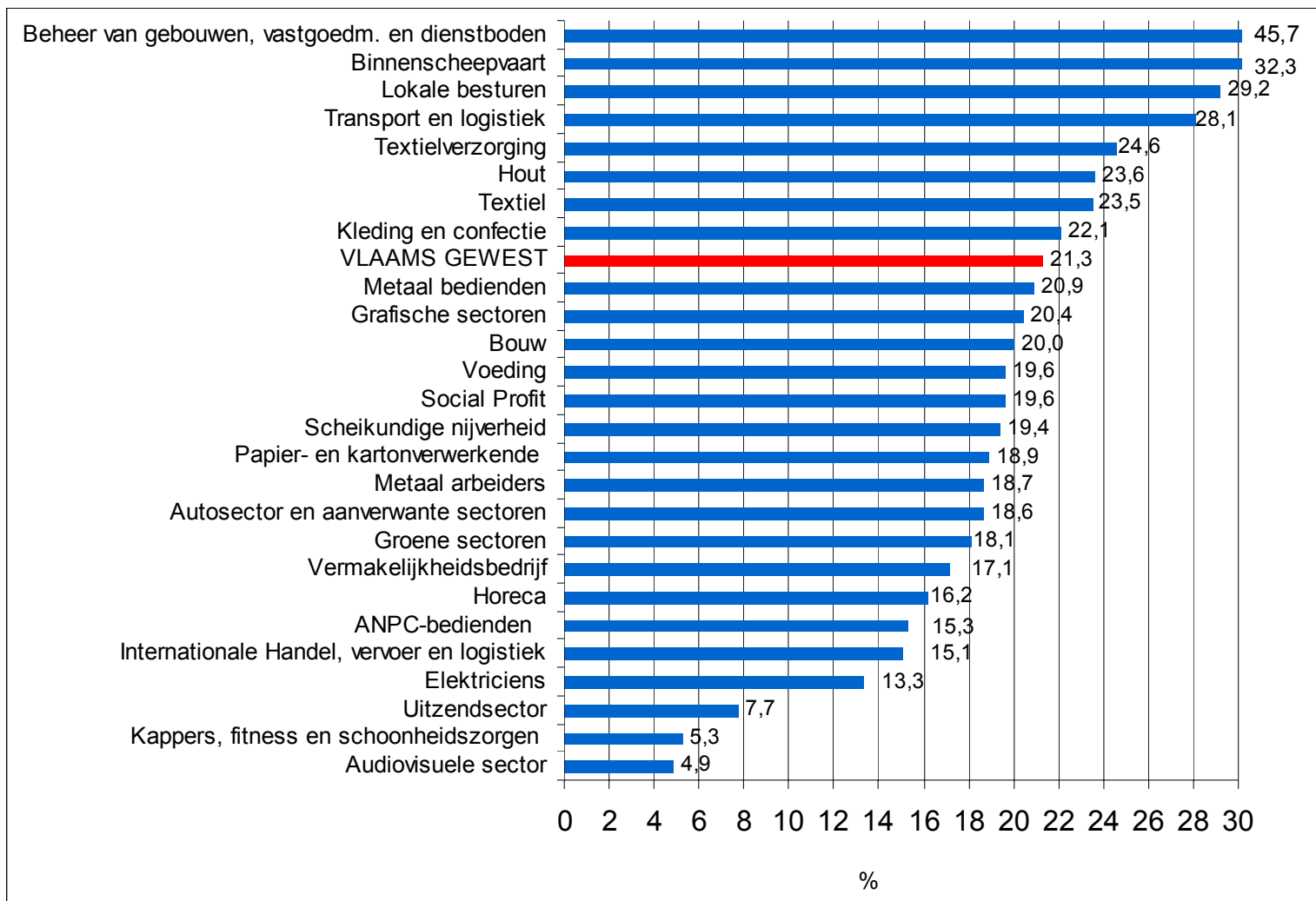


Bron: Eurostat LFS

:

verruimt je blik op werk

Aandeel werknemers van 50 jaar en ouder per sector, Vlaams gewest 2008

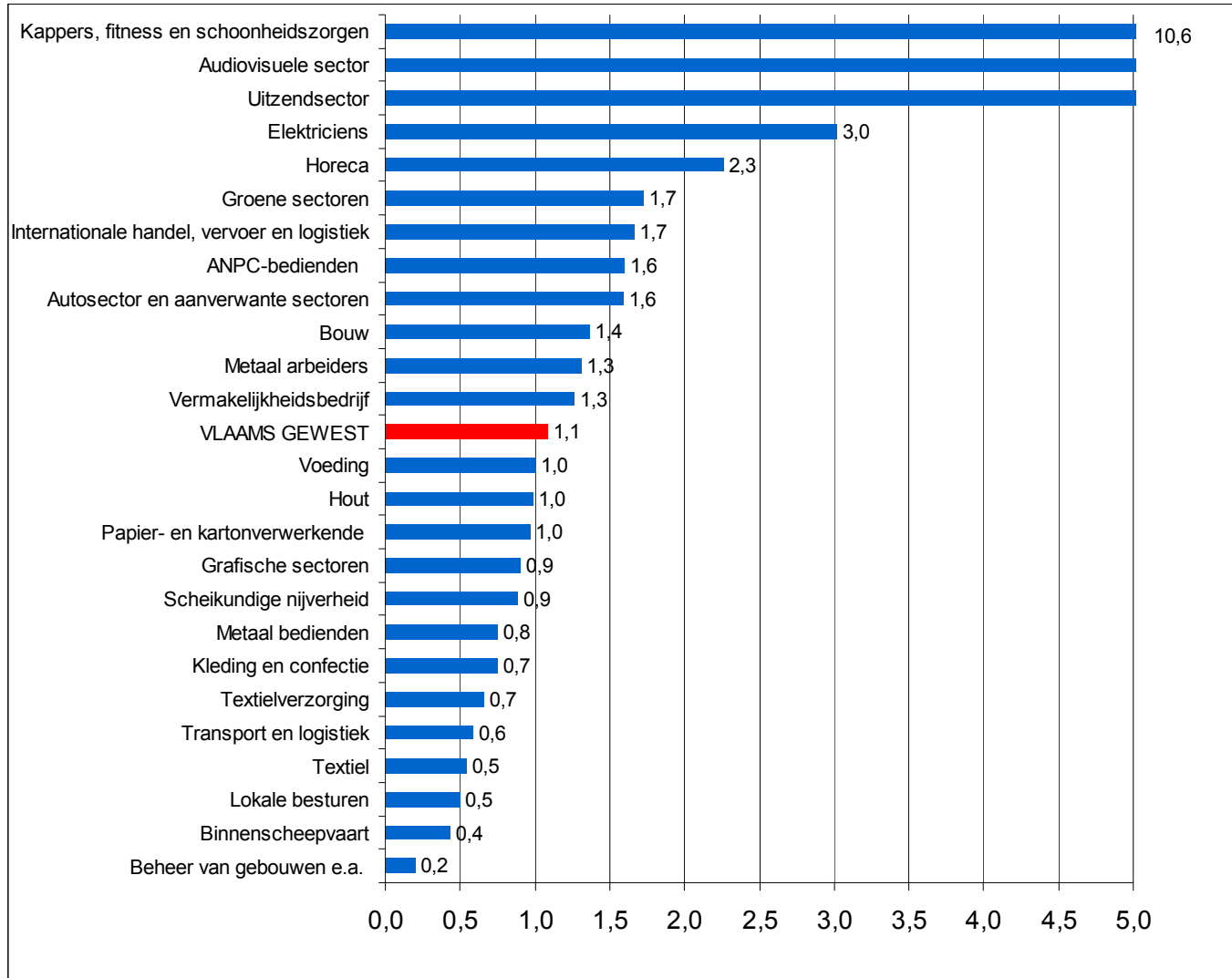


verruimt je blik op werk

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE / Steunpunt WSE)

Jong/oud ratio in sectoren, Vlaams gewest

(situatie op 30/06/2008)



verruimt je blik op werk

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Departement WSE / Steunpunt WSE)

2. Beleidsvisie

- ➔ Centraal staat focus op *werkzaamheid en eindeloopbaan*
- ➔ Twee sporen bewandelen
 - ➔ sterker stimuleren van herintrede
 - ➔ het verlengen van de loopbaanduur
- ➔ Gezamenlijke inspanning van het federale en het Vlaamse niveau (cfr. debat over de bevoegdheidsverdeling)
 - ➔ Belangrijke hefboomen zitten vandaag op federaal niveau/CAO's (brugpensioenen; lastenverlaging; arbeidswetgeving; welzijnswet)



Spoor 1: sterker stimuleren van herintrede

- ➔ **Systematische aanpak van oudere werkzoekenden** ("Samen op de bres voor 50+")
 - ➔ starten met nieuwe instroom 50-52 jarigen, daarna geleidelijke uitbreiding
 - ➔ Maatwerk (ifv competenties, motivatie, fysieke en psychische geschiktheid)
 - ➔ Vraaggestuurde bemiddeling (zelfredzamen versus minder zelfredzamen)
 - ➔ Competentieversterkend aanbod incl. loopbaanoriëntatie (mobiliteit naar ander jobprofiel)
- ➔ **Aanwervingsbeleid 50+ stimuleren**
 - ➔ loonpremie (tewerkstellingspremie 50+) (<->federaal doelgroepenbeleid)
 - ➔ als onderdeel van een geïntegreerd kader voor tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen: naast loonpremie ook aandacht voor opleiding en begeleiding op de werkvloer en voor aanpassing arbeidsomgeving (bv. ergonomie)
 - ➔ Huidige twp50+: zware ondervertegenwoordiging van 55+ en langdurige werkzoekenden (70% van NWWZ 50+ >1 jaar, maar 23% van tewerkstellingspremie gaat naar 50+>1 jaar)



Spoor 2: het verlengen van de loopbaanduur

➔ Duurzaam HR-beleid in bedrijven en organisaties (Leeftijdsbewust personeelsbeleid)

- ➔ Investeren in werkbaarheid (Pact 2020 werkbaarheidsgraad stijgt jaarlijks gemiddeld met minstens 0,5 procentpunt)
- ➔ Verbeterde afstemming arbeid en privé (loopbaanonderbreking en tijdskrediet)
- ➔ Strategisch competentiebeleid (zie hieronder)
- ➔ Innovatieve arbeidsorganisatie
- ➔ Belangrijke instrumenten: Diversiteitsplannen (micro); sectorconvenanten en regionale EAD convenanten (meso)
- ➔ Nood aan verdere sensibilisering -> Sensibiliseringscampagne voor werkgevers en werknemers (Samen op de bres 50+) + website www.leeftijdenwerk.be

➔ Strategisch loopbaan- en competentiebeleid (ook met oog op stimuleren mobiliteit)

- ➔ Krachtiger inzet van opleidings- en begeleidingscheques (ondervertegenwoordiging van 50+: 16% tegenover 22% in werkende bevolking)
- ➔ versterkt inzetten op erkennen van beroepservaring (eerder verworven competenties, ervaringsbewijzen,..)
- ➔ Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) als instrument voor loopbaanbegeleiding en competentie management
- ➔ Verankering loopbaandienstverlening (ondervertegenwoordiging van 50+: 12% tegenover 22% in werkende bevolking)
- ➔ Belangrijke rol sectorconvenanten voor uitrol competentieagenda



Spoor 2 (vervolg): het verlengen van de loopbaanduur

→ Activerend herstructuringsbeleid

- Preventie van ontslag door (1) tijdelijke arbeidsherverdeling (tijdelijke werkloosheid, overbruggingspremie) maar sterker gekoppeld aan competentieversterking (2) loopbaan en competentiebeleid (vergroten weerbaarheid tav ontslagen)
- Bij ontslag: snelle werk-werk transitie door verplichte tewerkstellingscel mét outplacementaanbod bij collectief ontslag (probleem: ontmoediging door brugpensioen, uitstroom naar tewerkstellingscel 50+: 26% t.o.v. allen: 55%)

