

L&W - Berichten 6-2011

DE ACTIVERINGSAANPAK VAN 50+WERKZOEKENDEN GEWIKT EN GEWOGEN

Ook verschenen als WSE rapport

Lieve De Lathouwer
April 2011

**expertisecentrum Leef tijd en Werk
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35, bus 20
1030 Brussel
Tel. 02 553 09 59 - Fax 02 553 40 10
www.leeftijdenwerk.be**

0. Inleiding

Vanaf 1 april ging de uitbreiding van een sluitende activeringsaanpak voor nieuwe ingestroomde werkzoekenden tussen 53 en 55 jaar van start. Tot dan toe gold deze aanpak maar tot en met de 52 jarigen. De activeringsaanpak van 50plussers onderscheidt zich van deze van jongere werkzoekenden doordat er o.a. veel aandacht is voor eerdere werkervaring en competenties van oudere werknemers.

In dit rapport maken we een analyse van het activeringsbeleid ten aanzien van oudere werkzoekenden. In een eerste paragraaf schetsen we de evoluties van dit beleid. Activering van oudere werkzoekenden is in Vlaanderen maar traag op gang gekomen. Tegen de achtergrond van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt gaan we in een tweede paragraaf in op de argumenten voor een sluitende aanpak ook voor oudere werkzoekenden. In een derde paragraaf kijken we naar de resultaten van de activeringsaanpak. Deze resultaten leren dat er nog veel ruimte is voor verdere verbeteringen in de aanpak. Daarom gaan we in een vierde en laatste paragraaf in op de krachtlijnen van het recent afgesloten akkoord over de uitbreiding van de activeringsaanpak voor oudere werkzoekenden. Dit akkoord omvat tevens afspraken rond bijsturingen van het beleid.

1. De evolutie van de activeringsaanpak van werkzoekende 50plussers

Oudere werkzoekenden waren niet altijd een doelgroep van het activeringsbeleid. Zo waren in 2005 oudere werkzoekenden, zowel bij kortdurige werkloosheid (de zgn. preventieve werking) als bij langdurige werkloosheid (de curatieve werking), uitgesloten van een systematisch begeleidingsaanbod. Met de Europese werkgelegenheidsstrategie luidde de doelstelling dat geen enkele nieuw ingeschreven werkzoekende langdurig werkzoekend mocht worden zonder een 'nieuwe start'. Een nieuwe start wordt gedefinieerd als minimaal een begeleiding, hulp bij het solliciteren, beroepsopleiding of werkervaring en dit alles met het oog op snelle herintrede. Daarom werd in het Vlaamse regeerakkoord 2004-2009 het engagement genomen om elke nieuwe werkzoekende binnen de 6 maanden op te roepen om een aangepast en verplicht individueel traject te volgen, met begeleiding, attitudevorming, opleiding op de werkvloer, training en werkervaring. 50+werkzoekenden werden echter uitgesloten uit deze sluitende aanpak.

Met *het Meerbanenplan van 2006* wordt een eerste stap gezet in de uitbouw van een sluitende aanpak voor werkzoekende 50-plussers. De nieuw ingeschreven werkzoekenden ouder dan 50 jaar worden na drie maanden werkloosheid opgeroepen om verplicht een collectieve 50+ infosessie te volgen (preventieve doelgroep). Deze sessie kan gevolgd worden bij de VDAB of bij de vakbonden en heeft tot doel om de werkzoekenden te informeren over rechten en plichten en om te sensibiliseren voor verdere begeleiding. Na de info50+ sessie kan de oudere werkzoekende op vrijwillige basis verder doorstromen naar een gespecialiseerd aanbod in de vorm van "50+clubs". Deze 50 clubs worden begeleid door 50+consulenten, die naast informatieverstrekking investeren in motivatie- en attitudeondersteuning, en sollicitatietraining. Voor oudere werkzoekenden is het soms de eerste maal in hun leven dat zij op zoek moeten gaan naar nieuw werk en zij beschikken over minder vaardigheden en attitudes om te solliciteren. Het activeringsbeleid blijft in deze periode echter beperkt. Hoewel

de beschikbaarheidsleeftijd voor werkzoekenden in principe op 58 jaar ligt, blijft de begeleiding voor kortdurig werkzoekende 50plussers (preventieve doelgroep) beperkt tot een collectieve infosessie en eindigt de sluitende aanpak voor langdurige werkzoekenden (curatieve doelgroep) op 49 jaar.

Met het *akkoord "Samen op de bres voor 50+"* van december 2008 wordt een stap verder gezet. Voor de nieuw ingestroomde werkzoekende tussen 50 en 52 jaar wordt voorzien om vanaf mei 2009 de info50+ sessie verplicht te laten volgen door een gesprek met een VDAB consulent. Deze gaat na wat de werkervaring en de competenties zijn van de oudere werkzoekende. In functie hiervan volgt dan een aangepast aanbod in de vorm van een begeleidings-, bemiddelings- of opleidingstraject. Deze aanpak verloopt dus anders dan bij jongere werkzoekenden. Jongeren ontvangen vanaf de eerste dag van hun werkloosheid smsjes met een vacatureaanbod (automatische vacature matching). Voor oudere werkzoekenden hecht men een veel groter belang aan persoonlijke begeleiding door een consulent en aan screening van competenties. Het gaat dan zowel om eerder verworven competenties, opgedane werkervaring als om de diagnose van ontbrekende competenties met het oog op bepaalde vacatures. Bij 50plussers wordt er bovendien gewerkt met 'gevalideerde vacatures'. Dit betekent dat de 50+-consulenten extra inspanningen doen om contact op te nemen met de werkgevers voor bijkomende informatie over de inhoud en de voorwaarden van de job. Er wordt soms ook contact genomen met de werkgever vooraleer de 50-plusser gaat solliciteren. Dit verhoogt aanzienlijk de kansen voor de werkzoekende 50-plusser om uitgenodigd te worden voor een gesprek.

Niet meewerking aan de begeleiding kan leiden tot transmissie. Er wordt bij 50plussers rekening gehouden het hele parcours van inspanningen die de werkzoekende heeft afgelegd (de 'film') veeleer dan met een momentopname (de foto). In vergelijking met de jonge werkzoekenden is men dus minder streng. Vooraleer tot transmissie wordt overgegaan volgen er eerder waarschuwingen, de balans wordt opgemaakt en de historiek wordt in rekening gebracht.

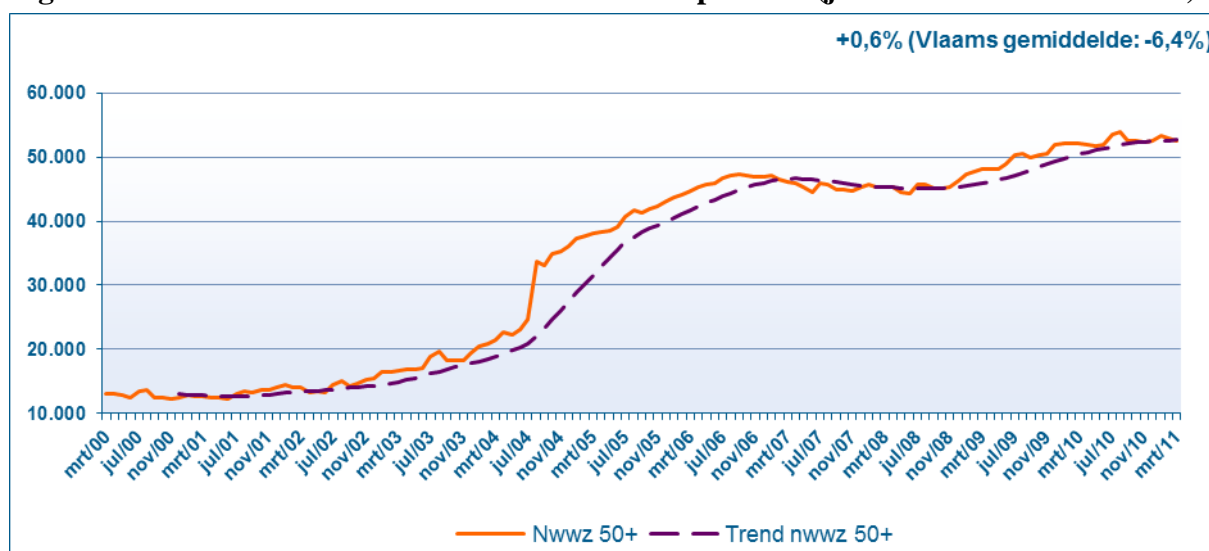
In het akkoord "Samen op de bres voor 50+" werd afgesproken om dit nieuwe begeleidingsmodel (ook wel systematische aanpak genoemd) op een geleidelijke manier in te voeren, te starten met 50-52 jarigen uit de nieuwe instroom, en op termijn en bij een positieve evaluatie de aanpak stapsgewijs uit te breiden naar alle werkzoekende 50-plussers.

Op 14 januari 2011 bereikte de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners tenslotte een nieuw *akkoord over de uitbreiding van de systematische aanpak 50+* naar oudere leeftijdsgroepen. Het akkoord breidt de doelgroep uit in twee stappen: er komt een uitbreiding vanaf 1 april 2011 voor de nieuwe instroom werkzoekenden tot en met 55 jaar. In het najaar, afhankelijk van een evaluatie en de capaciteit van VDAB, zal beslist worden over de verdere uitbreiding tot de 58-jarigen. Het akkoord omvat tevens aanvullingen en bijstellingen van de aanpak die tot dan toe werd gevolgd. Hierop gaan we verder in bij paragraaf 5.

2. Het belang van activering in het licht van arbeidsmarktontwikkelingen

De argumenten voor activering zijn ondertussen gekend. Door de vergrijzing en de ontgroening kan de Vlaamse arbeidsmarkt het zich niet langer permitteren om talent te verspillen. Onze arbeidsmarkt staat voor een belangrijke aanpassingsperiode. De arbeidsreserve bij de grote groep van werkzoekenden, en in tweede orde ook bij inactieven, dient verder aangeboord te worden om de nakende arbeidstekorten op te vangen. We kunnen zelfs evolueren naar een heuse ‘knelpunteconomie’, waarbij jobs moeten ingevuld worden met een steeds smallere basis. Dit zet de welvaarts groei onder druk en ceteris paribus ook de betaalbaarheid van de pensioenen en de welvaartsstaat in zijn geheel. Tegen 2020 staan er immers voor elke 10 uitstromers (55-64 jarigen) maar 8 instromers (15-25 jarigen) op de arbeidsmarkt. Tot 2050 worden we zelfs geconfronteerd met een daling van de bevolking op actieve leeftijd (15-64 jarigen) met 160.000 of een afname van 4%. Tegenover deze arbeidskrapte staat een grote onbenutte arbeidsreserve van werkzoekenden, waarbinnen de oudere werkzoekenden een steeds groter aandeel uitmaken. Door de vergrijzing van de bevolking op arbeidsleeftijd en door het optrekken van de beschikbaarheidsleeftijd van 50 naar 58 jaar ¹ steeg het aandeel van 50-plussers in de totale werkzoekende populatie van 8% in 2001 naar 25% of bijna 53.000 personen in 2010 (figuur 1)

Figuur 1: Aantal niet-werkende werkzoekende 50-plussers (januari 2000 – maart 2011)



Bron: VDAB (arvastat) (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

De arbeidskrapte noopt tot een ‘sense of urgency’ voor een doorgedreven activeringsbeleid, waar ook oudere werkzoekenden de vruchten van moeten kunnen plukken. De ontgroening en de vergrijzing bieden immers ook kansen voor 50plussers. De komende jaren, ongeacht de gerealiseerde economische groei, zal er immers een belangrijke vervangingsvraag ontstaan. Bedrijven zullen werknemers die al dan niet vervroegd uitstromen moeten vervangen. In

¹ Aanvankelijk werden 50-plussers die meer dan 1 jaar werkloos waren automatisch vrijgesteld van inschrijving als werkzoekende. Hierdoor verschenen ze niet in de werkloosheidsstatistieken. Sinds 1 juli 2002 moeten nieuwe langdurig werkzoekende tussen 50 en 57 jaar beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt, met uitzondering van werkzoekenden die een beroepsverleden hebben van minstens 38 jaar als loontrekkende. Werkzoekende 50-plussers die reeds vrijstellingen genoten blijven die verder genieten. Het optrekken van de beschikbaarheidsleeftijd van 50 naar 58 jaar leidde tot een cohortegewijze toename van het aantal werkzoekende 50-plussers, die doorging tot en met juni 2010 (wanneer de 50-jarigen uit 2002 58 jaar worden).

sommige sectoren (tabel 1) loopt het aandeel 50-plussers vandaag al op tot meer dan 30%, en op de informatica en de uitzendsector na zijn er nog nauwelijks sectoren met een uitgesproken ‘jong’ profiel. Deze grote vervangingsvraag creëert twee uitdagingen. Ten eerste zullen werkgevers moeten investeren in het langer aan het werk houden van hun werknemers en zullen oudere werknemers bereid moeten zijn om langer aan de slag te blijven. Maar ten tweede zullen werkgevers zich ook steeds meer moeten wenden tot een ouder doelpubliek om vacatures ingevuld te krijgen. Daarom dat een activeringsbeleid moet investeren in de inzetbaarheid van oudere werkzoekenden via begeleiding, arbeidsbemiddeling, opleiding en job(her)oriëntatie. In het verleden werden de oudere werkzoekenden immers niet geactiveerd, wat heeft geleid tot een grote stock van langdurig oudere werkzoekenden. 55% van de nwwz50+ is langer dan 2 jaar werkloos. Veel van deze langdurig oudere werkzoekenden kunnen allicht niet meer beschouwd worden als een reële arbeidsreserve.

De mismatch tussen de groeiende arbeidsvraag en de grote onbenutte arbeidsreserve is niet enkel een kwantitatieve mismatch. Er is ook sprake van een kwalitatieve mismatch: de beschikbare profielen bij de (oudere)werkzoekenden beantwoorden niet aan de gevraagde behoeftes op de arbeidsmarkt. Daarom dat investeringen in opleidingen die naar jobs leiden, maar ook in jobheroriëntatie naar bv. groeisectoren, een van de grote uitdagingen zijn in het werkgelegenheidsbeleid.

Tabel 1: Aandeel 50+plussers in een selectie van sectoren, 2009 (Vlaams Gewest)

Sector	(%)	(n)
Post	39,0	9.191
Openbaar bestuur	38,2	19.915
Telecommunicatie	35,0	5.372
Vervoer	34,2	27.752
Onderwijs	28,2	61.166
Financiële diensten	27,5	22.383
Ziekenhuizen/overige gezondheidszorg	24,5	26.358
Chemische industrie	22,6	10.517
Maatschappelijke dienstverlening	21,1	34.245
Bouw	20,2	25.936
Groothandel en handelsbemiddeling	19,6	26.023
Kleinhandel	17,2	22.748
Horeca en toerisme	17,2	10.980
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	13,2	11.674
Informaticatechnologie	8,6	2.361
Totaal	22,6	465.495

Bron: Steunpunt WSE/Departement WSE

3. De resultaten van het activeringsbeleid voor oudere werkzoekenden

3.1. Lage herintrede kans na werkloosheid

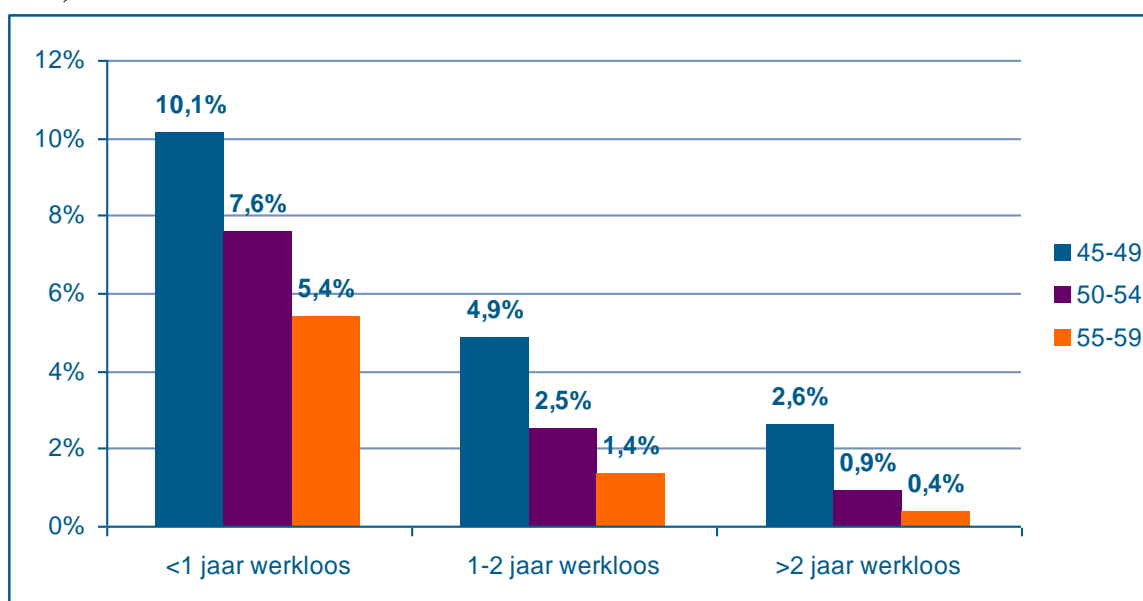
De beste resultaatsindicator voor een succesvol activeringsbeleid is de kans om opnieuw aan de slag te gaan na een periode van werkloosheid. Hier scoort Vlaanderen een zwak resultaat. De uitstroomkans voor Vlaamse werkzoekende 50-plussers is laag: slechts 3% vond in 2009 elke maand een baan. Ter vergelijking: bij jongeren <25 jarigen vond 15% elke maand een baan. De kans op werk daalt zeer snel met de werkloosheidsduur. Van de 50-plussers die minder dan 1 jaar werkzoekend zijn gaat in Vlaanderen elke maand 7% opnieuw aan de slag tegenover slechts 0,7% voor werkzoekende 50-plussers die langer dan 2 jaar werkzoekend zijn. Langdurig oudere werkzoekenden zijn dus quasi kansloos op de arbeidsmarkt. Daarom dat een werkgelegenheidsbeleid het verglijden in langdurige werkloosheid moet voorkomen. Maar zoals we zagen bleef de preventieve aanpak tot mei 2009 beperkt tot een eenmalige verplichte deelname aan collectieve 50+ infosessie en eindigt de sluitende aanpak voor langdurige werkzoekende 50plussers (curatieve doelgroep) op 49 jaar.

Tabel 2: Kans op werk van niet-werkende werkzoekenden volgens leeftijd en werkloosheidsduur in % (Vlaams Gewest, eerste semester 2009)

	<1 jaar werkloos	1-2 jaar werkloos	>2 jaar werkloos	Totaal	Aandeel langdurig wz (>2 jaar)
<25 jaar	16,7	8,4	7,2	15,0	5,7
25-49 jaar	12,2	6,7	4,0	10,0	16,3
>49 jaar	6,9	2,0	0,7	2,7	55,6
Totaal	12,8	5,9	2,3	9,2	23,5

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Figuur 2: Kans op werk van oudere nwwz, volgens werkloosheidsduur (jaargemiddelde 2009)



Bron: VDAB (Bewerking Departement WSE)

De kans op werk voor oudere werkzoekenden is gering omdat er nog te weinig geïnvesteerd wordt in inzetbaarheid en omdat er tegelijk drempels blijven bestaan aan de vraagzijde.

3.2. Te weinig investeringen in inzetbaarheid

Het passieve beleid leidde ertoe dat het aandeel 50-plussers in de trajectwerking voor werkzoekenden bij VDAB in 2010 beperkt bleef tot 7% tegenover een aandeel van 16% 50-plussers in het cumulatief aantal werkzoekenden. Niettegenstaande dat het aandeel van 50plussers in de trajectwerking beduidend is toegenomen van 3,1% in 2005 naar 7% in 2010 blijft er sprake van een grote ondervertegenwoordiging van 50plussers. De vrijwillige preventieve aanpak 50+ (tot mei 2009) heeft hier niet veel aan veranderd. Met slechts 23% van de 50-plussers die na een verplichte infosessie 50+ op vrijwillige basis doorstroomde naar een traject, bleven de resultaten van deze vrijwillige aanpak beneden de verwachtingen (cijfers april 2009, de maand voordat de systematische aanpak werd ingevoerd). De nieuwe begeleidingsaanpak zal op termijn deze ondervertegenwoordiging moeten wegwerken (zie punt 3.5)

Tabel 3: Het aandeel van 50plussers in de trajectwerking (1) en in de globale werkzoekende populatie NWWZ, 2005-2010

	Cumulatief aantal (2) NWWZ 50+ in % van alle NWWZ	Bereikte NWWZ 50+ in trajectwerking in % van alle NWWZ in traject (tussen haakjes absolute aantallen)
2005	11,0%	3,1% (6.269)
2006	13,0%	3,3% (6.591)
2007	15,2%	5,4% (10.309)
2008	16,0%	7,0% (13.139)
2009	15,7%	6,8% (13.842)
2010	16,1%	7,0% (15.161)

Bron: VDAB (bewerking Departement WSE)

- (1) In deze meting telt men uitsluitend opgestarte trajecten in een bepaald jaar. Indien het traject doorloopt het jaar daarna wordt het in dat jaar niet meer geteld (dus enkel nieuw opgestarte trajecten worden geteld). Het totale bereik in de trajectwerking ligt dus in feite hoger.
- (2) het cumulatief aantal NWWZ is het aantal dat gedurende één jaar minstens één dag was ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB (de flow genoemd). Deze indicatoren werden afgesproken ikv de Beheersovereenkomst VDAB

3.3. Blijvende drempels aan de vraagzijde

Een hertewerkstellingsbeleid vergt aanbodstimulering maar tegelijk ook vraagstimulering door het wegnemen van drempels bij aanwerving. Deze twee pijlers zijn onontbeerlijk om de uitstroomkansen van werkzoekende 50-plussers te vergroten. Naast investeringen in inzetbaarheid van het aanbod, zijn beschikbare banen voor werkzoekende 50-plussers een cruciale factor voor de herintredkansen. De vraag moet dus volgen. De wisselwerking tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is complex. Beide beïnvloeden immers elkaar. Er zit behoorlijk wat waarheid in het gezegde ‘supply creates its own demand’. Een kwalitatief en voldoende groot aanbod creëert ook vraag. Maar een aanbodverruimend arbeidsmarktbeleid ‘op zich’ is geen garantie voor uitstroom naar werk.

Er spelen voor werkgevers nog steeds vele drempels bij de aanwerving van oudere leeftijdsgroepen: de relatief hogere loonkost van ouderen t.o.v. jonge werknemers; de vraag naar specifieke competenties die niet geassocieerd worden met oudere werkzoekenden en het blijvend bestaan van stereotypen. Overtuigingen in verband met kenmerken en gedragingen van leeftijdsgroepen kunnen werkgevers ervan weerhouden om ouderen aan te werven. Hier kan een sensibiliseringsbeleid, zoals voorzien wordt in de sensibiliseringscampagne 50+, op inwerken. Een subsidiëringsbeleid kan de relatieve hogere loonkost van ouderen ten opzichte van jongeren verminderen en zal de vraag tot op zekere hoogte stimuleren. Voor jobcreatie in algemene zin is er nood aan een vraagstimulerend beleid waarbij ondernemerschap-, innovatie- en investeringen ondersteund worden.

3.4. Buitenlandse ervaringen leren dat het anders kan

Internationale vergelijkingen tonen aan dat de Vlaamse oudere werkzoekenden veel minder kansen hebben om opnieuw aan de slag te gaan dan werkzoekenden in andere Europese landen. Enkel Wallonië, Brussel en Slovenië doen het nog slechter. In de meeste Europese landen hebben werkloze 50-plussers minstens dubbel zo veel kans op hertewerkstelling, in heel wat landen is deze kans zelfs 4 tot 7 keer zo groot als in Vlaanderen. Deze bevinden leren ons dat de lage uitstroom van werkzoekende 50plussers geen onvermijdelijk gegeven is. Landenspecifieke institutionele spelregels (begeleidingsaanpak, regels i.v.m. vervroegde uittrede, aanwervingsbeleid van 50-plussers, loonopbouw, etc..) zijn een belangrijke factor ter verklaring van verschillen tussen landen (zie Steunpunt WSE bordtabel 50+).

Vlaanderen heeft vandaag niet de (belangrijkste) hefboomen in handen voor een performant werkgelegenheidsbeleid. De regels i.v.m. brugpensioenen, de leeftijdsgebonden loonopbouw, de loonkosten, de ontslagbescherming worden in belangrijke mate federaal bepaald. Een verdere staatshervorming kan de impact en coherentie versterken van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid zoals het voeren van een regionaal tewerkstellingsstimulerend doelgroepenbeleid.

3.5. De impact van de systematische aanpak voor 50-52 jarigen

Om de impact van de activeringsaanpak voor oudere werkzoekenden te onderzoeken kijken we naar het bereik en de uitstroom naar werk van de ingestroomde 50-52 jarige werkzoekenden die onder de verplichte aanpak vallen in de periode 2009-2010. We vergelijken deze groep met de 52plussers die niet onder deze aanpak vallen. Tussen mei 2009 (start systematische aanpak) en september 2010 werden 7.071 50-52 jarigen gelabeld voor de verplichte aanpak. Voor deze groep kunnen we 6 maanden later (toestand maart 2011) het bereik en de uitstroom naar werk observeren. We opteren om 6 maand later te observeren omdat er een zeker tijdseffect speelt alvorens de begeleiding effectief wordt opgestart. De werkzoekende is dan al 9 maand verder dan het moment van inschrijving bij VDAB.

Van de doelgroep 50-52 jarigen heeft 6 maand later 64% een info50+ gevolgd, waarvan 37% bij VDAB en 28% bij de vakbond. 42% van de doelgroep wordt 6 maand na labeling bereikt door *een begeleidingsaanbod*. De actie kan bestaan uit arbeidsbemiddeling, een intakegesprek, trajectbegeleiding of een opleidingstraject of een combinatie van verschillende vormen van ondersteuning. 18,6% van de 50-52 jarigen wordt specifiek bereikt in een 50+club. De oriëntatie naar de 50+club dan wel een regulier bemiddelings-

en begeleidingstraject gebeurt in overleg met de VDAB consulent. Slechts 13% van de 50-52 jarigen heeft 6 maand nà labeling een vacatureverwijzing gekregen en 10% zit in een competentieversterkend traject. Deze cijfers leren ons dat ondanks het verplicht karakter van de systematische aanpak voor de 50-52 jarigen de begeleidingsacties traag op gang komen en het aantal vacatureverwijzingen en competentieversterkende trajecten nog beperkt blijven. Het bereik van de 50-52 jarigen ligt wel aanzienlijk hoger dan bij de niet-verplichte groep 53plussers. Daarvan wordt maar 15% bereikt met een begeleidingsaanbod (tegenover 42% bij de 50-52 jarigen), 6% wordt bereikt met vacatures (tegenover 13% bij de 50-52 jarigen) en slechts 3% zit in een competentieversterkend traject (tegenover 10% bij de 50-52 jarigen).

Tabel 4: Het bereik van de doelgroep verplichte aanpak 50-52 jarigen vergeleken met de niet verplichte groep 53plussers, mei 2009-september 2010, bereik 6 maand later (toestand maart 2011)

Gegevens	n		%	
	50-52 jaar	53 en + jaar	50-52 jaar	53 en + jaar
gelabeld	7071	10857	100%	100%
info_vdab	2599	3982	36,7%	36,7%
info_vakbond	1959	3301	27,7%	30,4%
Totaal infosessies	4558	7283	64,5%	67,1%
Totaal bereik door begeleiding (1)	2953	1594	41,8%	14,7%
Bereik specifiek in 50+ club (3)	1313	720	18,6%	6,6%
Bereik vacatureverwijzingen	899	645	12,7%	5,9%
Bereik in competentieversterkend traject	743	300	10,5%	2,8%

(1) als begeleiding wordt geteld: arbeidsbemiddeling, intakegesprek, trajectbegeleiding, MMP screening, opleidingstraject

bron: eigen berekeningen obv VDAB

De resultaten van de systematische aanpak tot dusver leren ons dat de *uitstroom naar werk* beduidend hoger ligt voor de gelabelden 50-52 jaar (verplicht model) dan voor de 53-plussers (vrijwillig model). In de loop van de periode mei 2009-september 2010 vond 6 maand nà labeling (9 maand nà inschrijving werkzoekende) 31,8% bij de 50-52 jarige gelabelden een baan tegenover 19,0% bij de 53-plussers. Ongeveer de helft van de 50-52 jarigen die werk vindt doet dit zonder begeleiding en kan dus beschouwd worden als 'zelfredzaam'. De andere helft vindt werk na een aanbod van VDAB.

Tabel 5: De uitstroom naar werk van de doelgroep verplichte aanpak 50-52 jarigen vergeleken met de niet verplichte groep 53plussers, mei 2009-september 2010, bereik 6 maand later (toestand maart 2011)

	n		%	
	50-52	52+	50-52	52+
Gelabeld	7.071	10.857	100%	100%
uitstroom naar werk	2.248	2.062	31,8%	19,0%
- waarvan met info en/of begeleiding	1.108	939	15,7%	8,6%
- waarvan met begeleiding	622	274	8,8%	2,5%
- waarvan zonder info en zonder begeleiding	1.140	1.123	15,3%	10,2%

bron: eigen berekeningen obv VDAB

Er zijn twee mogelijke verklaringen voor de hogere uitstroomkans naar werk bij de verplichte groep vergeleken met de niet verplichte groep. Ten eerste kan een verplichte

begeleidingsaanpak een grotere impact ressorteren dan een vrijblijvende aanpak, omdat kan ingewerkt worden op motivatie, er een ondersteunend aanbod beschikbaar wordt gemaakt en het perspectief van mogelijke transmissie het zoekgedrag kan stimuleren. Maar ten tweede kent de verplichte groep een jongere leeftijd. Hoe jonger de leeftijd hoe hoger de uitstroom naar werk (zie macro analyses tabel 2). Om een indicatie te krijgen van het ‘zuivere’ effect van de verplichte aanpak op de herintredkans dient daarom vergeleken te worden met een vergelijkbare controlegroep.

Aan het Steunpunt WSE/HIVA werd gevraagd om na te gaan of er een effect is van de verplichtende aanpak 50-52 jarigen op de uitstroom naar werk (Joost Bollens, 2010). Joost Bollens maakte gebruik van de uitstroom naar werk van de gelabelde cohortes 50-52 jarigen die tussen maart en september 2009 werkloos werden (de doelgroep) en die van een vergelijkbare groep met eenzelfde werkloosheidsduur een jaar eerder in 2008 (en dus zonder systematische aanpak). Hij controleerde bovendien voor het effect van de verslechterde conjunctuur tussen 2008 en 2009 en voor mogelijke wijzigingen in de samenstelling van de beschouwde werklozenpopulatie. De resultaten van het model wijzen op een positieve netto impact van de systematische aanpak op de uitstroomkans. In de maanden die volgen op het moment dat de werkzoekende 50plussers onder de systematische impact vallen *is het aandeel werkenden 6 maand na werkloosheid gemiddeld 4 procentpunten per maand hoger dan wat het geweest zou zijn in afwezigheid van dit beleid*. Het gaat hier over een netto effect per maand. De 4 procentpunten mag niet gecumuleerd worden over een jaar, maar naarmate het effect over een langere periode doorspeelt worden de gecumuleerde baten in absolute termen wel steeds groter. De winst in aantal werkenden stijgt immers maand na maand naarmate de omvang van de groep gelabelden stijgt. Het positieve effect is mogelijk nog onderschat omdat van de werkzoekende 50-52 jarigen nog een deel niet zijn gestart met hun begeleiding. Anderzijds kan de systematische aanpak ook al een positief effect hebben op het zoekgedrag voor werkzoekenden die nog niet in begeleiding zitten, doordat zij anticiperen op hun intake. Het is aannemelijk dat de demografische evolutie en de grote vervangingsvraag die hieruit voortvloeit, het effect van de systematische aanpak in de toekomst in positieve zin opwaarts zal beïnvloeden. De financiële baten van deze netto-impact werden niet berekend, maar elke werkloze die uitstroomt naar werk betekent minder uitgaven in termen van werkloosheidsuitkeringen en meer inkomsten in termen van bijdragen aan belastingen en sociale zekerheid. Het planbureau raamde in het verleden het verschil tussen iemand die werkloos is en iemand die werkt op ongeveer 25.000 euro gemiddeld per jaar in de overheidsfinanciën (Federaal Planbureau, Budgettaire kost van een werkloze, 2004).

4. Krachtlijnen van het recent afgesloten akkoord over de uitbreiding van de activeringsaanpak voor oudere werkzoekenden.

De Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners bereikten in januari 2011 een akkoord over de uitbreiding van de activeringsaanpak voor oudere werkzoekenden en over bijstellingen van dit beleid. Dit akkoord was een verdere uitvoering van het eerdere akkoord “Samen op de bres voor 50+” afgesloten eind 2008. In dit akkoord staat het recht op specifieke begeleiding van mensen die na hun 50ste opnieuw aan de slag gaan of blijven centraal. Voor werkzoekenden 50+ betekende dit de start van een verplichte begeleidingsaanpak. De uitrol van dit akkoord nam een aanvang met de nieuw ingestroomde groep werkzoekenden tussen 50-52 jarigen. In het akkoord van januari 2011 wordt bevestigd om alle engagementen uit het akkoord Samen op de bres uit te voeren. Voor werkzoekenden betekent dit dat de verplichte

begeleidingsaanpak verder wordt uitgebreid in twee fasen. Er komt een uitbreiding vanaf 1 april 2011 voor de nieuwe instroom werkzoekenden tot en met 55 jaar. In het najaar, afhankelijk van een evaluatie en de capaciteit van VDAB, zal beslist worden over een verdere uitbreiding tot en met de 58-jarigen. Naast de uitbreiding voorziet het akkoord ook dat de kwaliteit van de begeleiding verder wordt verbeterd via een aantal bijstellingen en aanvullingen van de aanpak.

Het akkoord benadrukt volgende uitgangspunten van de begeleidingsaanpak van werkzoekende 50plussers:

- *Accent op nieuwe instroom:* De begeleidingsaanpak heeft betrekking op de nieuwe instroom van werkloze 50plussers. Het accent ligt dus op een preventieve aanpak, snel ingrijpen om te voorkomen dat werkzoekenden doorstromen naar langdurige werkloosheid. Voor de verplichte aanpak geldt dat pas drie maand na inschrijving de activeringsaanpak van start gaat. In de periode die deze eerste drie maand voorafgaat, worden 50plussers beschouwd als 'spontanen' (vallen niet onder de verplichte groep). Het akkoord benadrukt dat de spontanen recht moeten krijgen op een gelijke kwalitatieve benadering als de verplichte doelgroep d.w.z. zij krijgen op basis van vrijwilligheid vanaf de eerste maand inschrijving een aanbod met vacatures via brief, sms of mail op maat, met vacaturemededelingen (zonder consulent) en/of met vacatureverwijzingen (met consulent). Op deze wijze worden zij in het zoeken naar een nieuwe job gefaciliteerd met het doel dat zij reeds aan de slag gaan tijdens de eerste drie maand en dat zo voorkomen wordt dat zij tot de verplichte groep gaat behoren. Voor langdurig werkzoekende 50plussers (de curatieve doelgroep) is de verplichte aanpak niet van toepassing.
- *Nadruk op maatwerk:* het accent ligt op begeleiding op maat omdat elke werkloze verschilt in zijn/haar afstand tot de arbeidsmarkt. Na een verplichte 50+ infosessie, gevolgd naar keuze bij VDAB of de bijblijfwerving van de vakbonden, wordt de werkzoekende verplicht om langs te gaan bij een (gespecialiseerde) VDAB consulent. Deze voert een screening uit m.b.t. competenties, motivatie, fysische en psychische geschiktheid. Hierna volgt een aangepast aanbod dat kan bestaan uit enkel arbeidsbemiddeling, trajectbegeleiding, opleiding of een combinatie in functie van de behoeften van de betreffende werkzoekende. De begeleiding is erop gericht de aanwezige potentialiteiten te versterken, de tekorten op het vlak van competenties, motivatie, fysische en psychische geschiktheid weg te werken en de uitstroom naar werk te maximaliseren. De vakbonden werken via de 'pre-screening' (een gesprek na de infosessie 50+) mee aan het motiveren van werkzoekende 50plussers, zodat de begeleiding van deze groep werkzoekenden sneller kan opgestart worden.
- *De 'gevalideerde vacatures' als werkwijze:* deze blijft behouden en houdt in dat 50+ consulenten, vacatureconsulenten of jobkanaalconsulenten vacatures screenen eventueel gevolgd door persoonlijke contactname met de werkgevers om de invulling van een job door een 50-plusser te bespreken. Deze werkwijze verhoogt de kansen voor de werkzoekende 50-plusser om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek.
- *Controle en transmissie:* De afspraken uit Samen op de bres worden hier bevestigd. Indien uit een evaluatie van het traject ('film' ipv '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. De geëigende criteria inzake passende dienstbetrekking worden als uitgangspunt gebruikt.

Uit de resultaten van de voorbije periode (aanpak 50-52 jarigen), zoals in paragraaf 3.5. toegelicht, kwam naar voren dat de huidige aanpak verder kan geoptimaliseerd worden zodat een verbeterde kwalitatieve aanpak leidt tot een grotere uitstroom naar werk.

- Verbeterde vacaturewerking

- Uit de evaluatie bleek dat de verwijzing op vacatures méér en sneller moet gebeuren in het traject. Van de 50-52 jarigen ontving slechts 13% 6 maand na labeling (en is dan al 9 maand werkzoekend) een vacatureverwijzing
- De werkwijze van gevalideerde vacatures zal beter gemonitord worden (aantallen, kenmerken van deze vacatures), zodat evaluatie ervan mogelijk wordt.
- Optimalisering van Jobkanaal: Er zal meer doorverwezen worden op de door Jobkanaal aangebrachte vacatures. De afstemming tussen Jobkanaal, de 50+-clubs en de blijfconsulenten zal op een structurele wijze georganiseerd worden.
- De actieradius van het aantal vacatures wordt vergroot door partnerschappen uit te bouwen. Jobhunting, jobdating en jobcoaching moeten meer een onderdeel van het traject vormen.

- Competentieversterking

- Er dient meer ingezet te worden op een toename van het aantal competentieversterkende trajecten. Uit de evaluatie bleek dat competentieversterking tot op vandaag te weinig deel uitmaakt van een traject gevolgd worden door de doelgroep 50+. Slechts 10,5% heeft 6 maand na labeling (en is dan al 9 maand werkzoekend) een competentieversterkend traject gevolgd zoals beroepsspecifieke opleiding, een persoonsgerichte vorming of een opleiding en begeleiding op de werkvloer.
- Er zal gesensibiliseerd worden in het kader van de Toolbox 50+ rond het belang van competentieversterking. Er dient een omslag te gebeuren in de mentaliteit dat opleidingen voor ouderen niet meer renderen. De terugverdienperiode ('return on investment') is bij oudere werknemer dikwijls groter dan bij jongere omdat zij loyaler zijn en een minder groot verloop kennen dan jongere werknemers.
- Er moet een verschuiving komen van de dominantie van de 'diploma cultuur' naar een (eerder verworven) "competentie cultuur" Het 'ervaringsbewijs' (EVC), waar niet de formele diploma's maar wel de verworven competenties en werkervaring centraal staan, moet meer ingeburgerd geraken bij 50+.
- Om tot doelmatige en efficiënte competentietrajecten te komen is het identificeren van (reeds verworven) competenties via een competentiescan belangrijk. Competentiegerichte matching tussen vraag en aanbod wordt een grote uitdaging voor de toekomst.
- Bij matching tussen competenties en vacatures worden er pistes van jobheroriëntatie onderzocht.
- Er moet meer worden geïnvesteerd in korte opleidingen ('opfrisopleidingen') waarbij vroeger aangeleerde competenties en vaardigheden worden geüpdatet.

Basiscompetenties (bv. IT kennis, laaggeletterdheid) mogen zeker niet over het hoofd worden gezien. Ook langere opleidingen in functie van omscholing en jobheroriëntatie zijn nuttig. Er moet naast beroepsopleidingen ook ingezet worden op opleidingen op de werkvloer.

- De Ronde Tafel die in juni 2011 georganiseerd wordt in het kader van VIA Doorbraak “De lerende Vlaming en actief ouder worden” zal verbetervoorstellen rond competentieversterking en 50+ lanceren.

Bibliografische referenties

Bollens, J., Evaluating the mandatory activation of older unemployed, paper ingediend voor de EALE-conferentie (European Association of Labour Economists), September 2010

Sels, L., Herremans, W., Nuyts, J. & Vansteenkiste, S (2010), De deadline bereikt, de doelen niet. De boordtabel eindloopbaan 2010., *WSE Report 2010*