



# VESOC - Akkoord "Uitbreiding van de systematische aanpak 50+"

## Preambule

In het Pact 2020 onderschreven de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering de doelstelling om te komen tot gemiddeld langere loopbanen. Hierbij bevestigen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners "Samen op de bres voor 50+" als één van de leidraden voor een Vlaams arbeidsmarktbeleid dat deze doelstelling van het Pact 2020 moet realiseren. De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering engageren zich tot de volledige uitvoering van het akkoord.

De systematische aanpak is sinds maart 2009 in uitvoering voor de groep 50-52 jarigen. Het voorliggend VESOC-akkoord beschrijft de uitgangspunten en modaliteiten van de uitbreiding van de systematische aanpak.

## 1. Uitbreiding van de systematische aanpak 50+

### 1.1. Uitgangspunten

- De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering gaan akkoord met een uitbreiding van de VDAB-aanpak 50+ naar oudere leeftijdsgroepen.
- De Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners wensen hiermee te komen tot een uitvoering van het WIP waarin gesteld wordt dat de systematische benadering 50+ bij een positieve evaluatie ervan, stapsgewijs en rekening houdend met de economische conjunctuur uitgebreid wordt naar alle 50+ers die instromen in de werkloosheid.
- Voor de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering mag het beslag dat een dergelijke uitbreiding legt op de capaciteit van de VDAB niet tot gevolg hebben dat er zich een verdringingseffect voordoet van de aanpak van de groep van de langdurig werklozen.

- De VDAB-aanpak voor 50+ is de aanpak zoals vastgelegd in het akkoord 'Samen op de bres voor 50+', aangevuld met een aantal optimalisaties van deze aanpak (zie verder).

## 1.2. Modaliteiten van de uitbreiding

- Ten laatste tegen het voorjaar 2011 zullen alle elementen uit het akkoord 'Samen op de bres voor 50+' uitgevoerd worden. Concreet gaat het om:
  - o Uitwerking van de code leeftijdsbewust aanwervingsbeleid en de code leeftijdsbewust selecteren voor selectiebureaus
  - o Uitwerking van het kader voor verrijkt individueel outplacement.  
Het 'verrijkt outplacement' in het kader van collectieve ontslagen wordt uitgerold via CERTO. Dit is het certificeringorgaan voor de outplacementsector dat sinds 27/10/2010 een kwaliteitslabel van het outplacement toekent en de coördinatie en gestandaardiseerde informatiedoorstroming regelt tussen de outplacementkantoren en VDAB. Het kader voor verrijkt individueel outplacement wordt uitgewerkt, waarbij de modaliteiten zullen besproken worden tussen Federgon en de VDAB.
  - o Uitwerking en lancering van de Toolbox 50+ en communicatiecampagne 50+  
De Toolbox 50+ werd in het najaar van 2010 uitgewerkt en zal begin 2011 gelanceerd worden via de website van het Expertisecentrum Leef tijd en Werk. Via een gerichte sensibiliseringscampagne in het voorjaar van 2011 zullen werkgevers, werknemers en intermediairen aangezet worden tot het gebruik van de instrumenten uit de Toolbox 50+. Ook de sociale partners zullen hun leden, bedrijven en werknemers hiertoe sensibiliseren.
  - o Structurele afstemming tussen jobkanaal, de 50+-clubs en de bijblijfconsulenten
- Vanaf 1 april 2011 wordt de systematische aanpak uitgebreid tot en met de 55-jarigen. In het najaar van 2011 wordt op basis van de positieve evolutie van de indicatoren (nulmeting najaar 2010) en de capaciteit van VDAB beslist over de verdere uitbreiding tot de 58-jarigen. De indicatoren die hiervoor gehanteerd zullen worden hebben zowel betrekking op de globale arbeidsmarktsituatie als op de systematische aanpak. De globale arbeidsmarktsituatie zal opgevolgd worden via een set van indicatoren die zicht geeft op de vraag- en aanbodzijde en de matching hiertussen. De geselecteerde indicatoren (zie bijlage 2) houden verband met beschikbare vacatures, tewerkstellingsperspectieven, arbeidsreserve (werkzoekenden) en uitstroom naar werk. De monitoring van de systematische aanpak zal gebeuren via de maandelijkse monitoringtabel (Raad van Bestuur VDAB) en een aanvullende kwantitatieve analyse, zoals die werd opgeleverd bij de totstandkoming van huidig akkoord (impactanalyse).

## 2. De aanpak

### 2.1. Uitgangspunten

De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering bevestigen de principes inzake de specifieke aanpak op maat van de werkloze 50+ers zoals geformuleerd in Samen op de bres voor 50+.

- Werkloze 50plussers die drie maand na inschrijving als werkzoekende (nieuwe instroom) nog niet aan de slag zijn, worden gelabeld als doelgroep 50+ en uitgenodigd voor een verplichte 50+ infosessie. Deze infosessie kan naar keuze gevolgd worden bij VDAB of de bijblijfwerving van de vakbonden.
- De systematische aanpak houdt in dat de oudere werkzoekende - na de verplichte info50+ - recht heeft op een individuele aanpak. Elke werkloze is verschillend in zijn/haar afstand tot de arbeidsmarkt. Dit wordt door VDAB vastgesteld via een kwalificerende intake met screening, die de afstand van de werkloze tot de arbeidsmarkt in kaart brengt op volgende domeinen:
  - Competenties
  - Motivatie
  - Fysische geschiktheid
  - Psychische geschiktheid
- Na de kwalificerende intake volgt een begeleiding op maat die kan bestaan uit trajectbegeleiding, arbeidsbemiddeling of opleiding of een combinatie in functie van de behoeften van de betreffende werkzoekende. De begeleiding moet erop gericht zijn de aanwezige potentialiteiten te versterken, de tekorten op bovenstaande vier domeinen weg te werken en de uitstroom naar werk te maximaliseren.
- De werkzoekende 50-plusser die in trajectbegeleiding komt wordt begeleid door VDAB 50+consulenten.
- Jobhunting, jobdating en jobcoaching worden als methode verder uitgewerkt. Indien opleiding, jobhunting, jobdating en jobcoaching een onderdeel van het traject vormen kan VDAB hiervoor beroep doen op partners. Wanneer jobhunting, jobdating en jobcoaching niet in één pakket maar door verschillende partners wordt aangeboden, wordt er per werkzoekende één vertrouwenspersoon (case manager of trajectbewaker) voorzien om een kwaliteitsvolle begeleiding te garanderen.
- In de trajectbegeleiding wordt enkel doorverwezen naar kwalitatieve jobs. Dit zijn jobs waarvan uit een gesprek tussen de 50+ consulent en de werkzoekende blijkt dat de vacature overeenstemt met

de beroepsspecifieke elementen, de ervaringen, de geschiktheid en de competenties vervat in het profiel van de werkzoekende. De geëigende criteria inzake passende dienstbetrekking vormen hierbij het uitgangspunt.

- 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.
- In de periode die aan de labeling voorafgaat, tijdens de eerste drie maand na inschrijving dus, dient de werkzoekende in de zoektocht naar een nieuwe job gefaciliteerd te worden zodat de groep die spontaan uitstroomt naar werk nog in omvang kan groeien.

Voor de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering vormen de werkzoekende 50 plussers die zich spontaan melden bij VDAB of vakbonden een belangrijke doelgroep. Deze werkzoekende hebben recht op een gelijke kwalitatieve benadering als die 50plussers die onder de specifieke aanpak 50+ vallen. Zij worden in het zoeken naar een nieuwe job gefaciliteerd zodat de groep die spontaan uitstroomt naar werk nog in omvang kan groeien. Voor de nieuw ingeschreven 50+ werkzoekenden wordt - op basis van vrijwilligheid - vanaf de eerste maand inschrijving hiertoe een vacatureaanbod gedaan via brief, sms of mail op maat (werkzoekende bepaalt zelf het medium), vacaturemededelingen (zonder consulent) en/of vacatureverwijzingen (met consulent). Dit sluit aan bij de afspraken in het WIP om het bestaande begeleidings- en opleidingsaanbod toegankelijker te maken voor de groep spontanen 50+.

## 2.2. Optimalisatie van de aanpak

Op basis van de evaluatie van de voorbije periode (aanpak 50-52 jarigen) worden volgende aspecten geoptimaliseerd zodat een verbeterde kwalitatieve aanpak leidt tot een grotere uitstroom naar werk.

### (1) Vacaturewerking

- Uit de evaluatie is gebleken dat de verwijzing op vacatures méér en sneller moet gebeuren in het traject<sup>1</sup>.
- De werkwijze van gevalideerde vacatures voor de gelabelden wordt uitgebreid tot 55 jaar. Uit de evaluatie blijkt dat vacatures gescreend worden (door 50+ consulenten, vacatureconsulenten of

---

<sup>1</sup> Van de 4.943 gelabelden tussen mei 2009 en mei 2010 heeft maar 14% (695) 6 maand na labeling (en is dan al 9 maand werkzoekend) een vacatureverwijzing ontvangen (toestand november 2010)

jobkanaalconsulenten) en dat nadien de 50+ consulenten in veel gevallen nog een extra inspanning doen om contact op te nemen 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. De werkwijze moet wel beter gemonitord worden (aantallen, kenmerken van deze vacatures), zodat evaluatie ervan mogelijk wordt.

- Er moet meer doorverwezen worden op de door Jobkanaal aangebrachte vacatures. Hiertoe dient de werking van Jobkanaal verder te worden verbeterd. Sinds augustus neemt VDAB een strikte monitoring op door elke week te bekijken hoeveel werkzoekenden 50+ (en andere kansengeroepen) effectief worden doorverwezen op Jobkanaal-vacatures. De afstemming tussen jobkanaal, de 50+-clubs en de bijblijfconsulenten zal op een structurele wijze georganiseerd worden.
- Jobhunting, jobdating en jobcoaching moeten meer een onderdeel van het traject vormen. Om de actieradius van het aantal vacatures te vergroten worden partnerschappen uitgebouwd
- Het faciliteren van de zoektocht in de periode vóór de verplichte infosessies houdt ook in dat de werkzoekende (die behoort tot de doelgroep 50+) op aanvraag zowel vacaturemededelingen (matching zonder tussenkomst consulent) als vacatureverwijzingen (matching met tussenkomst consulent) kan ontvangen. Bij vacaturemededelingen kan de werkzoekende bij de inschrijving aangeven op welke manier hij of zij deze mededelingen wenst te ontvangen (bv via brief, sms of de standaardmanier via mail). Deze matching dient op een kwalitatief hoogstaande manier te gebeuren.

## (2) Competentieversterking

- Uit de evaluatie is gebleken dat competentieversterking tot op vandaag te weinig deel uitmaakt van de trajecten die gevolgd worden door de doelgroep 50+ <sup>2</sup>. Er dient dus meer ingezet te worden op een toename van het aantal competentieversterkende trajecten.
- 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.
- Om tot doelmatige en efficiënte competentietrajecten te komen zijn het identificeren van (reeds verworven) competenties via competentiebilan/competentiescan en jobmatching essentiële voorwaarden. Zoals reeds afgesproken in de Raad van Bestuur van VDAB zullen bij jobmatching ook pistes van jobheroriëntatie onderzocht worden.

---

<sup>2</sup> Van de 4.943 gelabelden tussen mei 2009 en mei 2010 heeft maar 11,8% (584) 6 maand na labeling (en is dan al 9 maand werkzoekend) een competentieversterkend traject gevolgd (toestand november 2010). Het gaat hier over een beroepsspecifieke opleiding (module 4), een persoonsgerichte vorming (module 5) of een opleiding en begeleiding op de werkvloer (module 6).

- Er wordt meer 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.
- Er wordt meer werk gemaakt van langere opleidingen in functie van omscholing en jobheroriëntatie (zie supra). Er moet ook ingezet worden op beroepsopleidingen en opleidingen op de werkvloer.
- Het 'ervaringsbewijs' (EVC), waar naast formele diploma's ook verworven competenties en werkervaring worden opgenomen, moet meer ingeburgerd geraken bij 50+ .
- In de loop van maart 2011 wordt een ronde tafel georganiseerd in het kader van VIA Doorbraak De lerende Vlaming en actief ouder worden, die verbetervoorstellen rond competentieversterking en 50+ zal lanceren. De sociale partners worden betrokken bij de voorbereiding en de uitvoering van de Ronde Tafel.

### (3) Prescreening

De vakbonden kregen met de systematische aanpak naast de info50+sessies een bijkomende rol van 'pre-screening'. Via een persoonlijk gesprek bereiden ze de doelgroep van gelabelden voor op verdere begeleiding, motiveren ze de werkzoekenden 50+ (en andere kansengroepen) voor verdere acties en verstrekken ze de verzamelde info aan VDAB, zodat de begeleiding van deze groep werkzoekenden sneller kan opgestart worden. Deze bijkomende rol werd positief geëvalueerd en wordt voortgezet.

## **Bijlage 1: Operationeel plan voor de uitbreiding**

### 1°-3° maand werkloosheid

- Inschrijving, matchbaar dossier, promotie mail op maat
- Werkzoekende wordt mogelijkheid aangeboden om vacaturemededelingen te ontvangen + de wijze waarop (sms, e-mail, brief)
- Daarnaast zijn ook vacatureverwijzingen (matching met tussenkomst consultant) mogelijk.
- Bijblijfconsultanten hebben de mogelijkheid om werkzoekenden te informeren en sensibiliseren en door te verwijzen.

### 3 ° maand werkloosheid (cfr "samen op de bres")

- Info 50+ en prescreening (via VDAB of bijblijf)
- aansluitend screening door de VDAB van de afstand arbeidsmarkt (o.a. systematische screening basisvaardigheden IT, laaggeletterdheid)

Duurtijd : 2 u. (per werkzoekende).

Resultaat: oriëntering naar:

- o 50+club, (25% van de doelgroep)
- o bemiddelingstraject, inclusief promotie mail op maat (norm 4 -> 8 u) (45% van de doelgroep)  
Klemtoon op verwijzen en werkgevers op voorhand sensibiliseren voor de 50+
- o begeleidingstraject (norm 8 -> 11 u) (30% vd doelgroep)  
(ter vergelijking een preventief traject 8 u, een curatief 15u)

### 3°/4° maand werkloosheid

Start begeleiding tot 1 jaar werkloosheid

Snelle start is nodig omdat deze doelgroep sneller haar motivatie verliest en zich settelt in de werkloosheid

### Spontane instroom :

Cfr de VESOC tekst worden spontaan instromende 50+ op eenzelfde wijze benaderd zoals de 'verplichte' 50plussers. In het kader van het maximaliseren van de toegang tot het dienstverleningsaanbod (automatische matching, mail op maat, info, bemiddelings/begeleidingstraject) worden deze – op vrijwillige basis - geïnformeerd over het aanbod inzake bemiddeling en begeleiding.

## Bijlage 2: Indicatorenset

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de geselecteerde indicatoren die een zicht geven op de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Een nulmeting van deze indicatoren (najaar 2010) wordt voorgelegd op de Raad van Bestuur VDAB in januari 2011.

	Type indicator	Concrete indicator
Vraagzijde	Vacatures (conjunctuur)	Aantal ontvangen vacatures (voor het NEC zonder uitzendopdrachten) over 12 maanden
		Aandeel ontvangen jobs (voor het NEC zonder uitzendopdrachten) met werkervaring over 12 maanden
		Aandeel geannuleerde jobs wegens gebrek aan geschikte kandidaten (NEC zonder uitzendopdrachten) – som over 12 maanden
		Aandeel knelpuntvacatures ten opzichte van alle vacatures
	Tewerkstellingsperspectieven (conjunctuur + demogr.impact)	Prognose totale vraag (uitbreiding + vervangingsvraag)
Aanbodzijde	Werkzoekenden (arbeidsreserve)	Aantal 50+-werkzoekenden opgesplitst naar werkloosheidsduur (voortschrijdend gemiddeld aantal NWWZ 50+ per 12 maand)
		Aandeel 50+-werkzoekenden t.o.v. alle werkzoekenden
		Spanningsratio (aantal NWWZ per openstaande VDAB-vacature) <sup>3</sup>
Matching	Uitstroom naar werk	Uitstroomkans naar werk voor NWWZ 50+, opgesplitst naar werkloosheidsduur
		Aandeel NWWZ 50+ in totale uitstroom naar werk

<sup>3</sup> Verhouding aantal beschikbare werkzoekenden (NWWZ op het einde van de maand of NWWZ geweest in de loop van de maand) en aantal beschikbare vacatures (openstaande jobs bij het begin van de maand + nieuw ontvangen jobs in de loop van de maand) op maandbasis.