

# VDAB probeert oudere werkzoekenden te activeren

*In het huidige concept van de VDAB-werking is de begeleiding van oudere werkzoekenden opgenomen in het programma diversiteit. Dit programma voorziet extra inspanningen voor de kansengroepen (allochtonen, 45-plussers en personen met een arbeidshandicap). In 2003 liep in drie VDAB Lokale Klantencentra (LKC Mechelen, Oostende en Antwerpen) het project 'Actief 50+bis'. Dit project was de verderzetting van een proefproject dat in 2002 voor een periode van zes maanden liep in het LKC Antwerpen. De doelstelling van het project 'Actief 50+bis' was de ontwikkeling van een methodiek om oudere werklozen weer aan het werk te helpen. Een essentieel kenmerk is de combinatie van 'jobcoaching' voor de werkzoekenden en 'jobhunting' bij de bedrijven. De vraag was of deze methodiek een duidelijke meerwaarde biedt in functie van de (her)tewerkstelling van de doelgroep en of de kostprijs verantwoord is.*

*Uit de evaluatie van het project blijkt dat het uitstroompercentage behoorlijk is en dat er een grote tevredenheid is bij de deelnemende oudere werkzoekenden.*

## Methodologie

De specifieke begeleidingsmethodiek voor vijftigplus werkzoekenden is zowel vraag- als aanbodgericht. Dit betekent dat de consultant de werkzoekenden intensief begeleidt, maar ook werkgevers benadert met het oog op een versnelde doorstroming van de werkzoekenden naar werk. Door deze combinatie van twee acties spreekt men van de begeleiding-hunting methodiek.

## Enkele basisprincipes

Het is van belang rekening te houden met enkele belangrijke principes wanneer men werkt met een doelgroep van oudere werkzoekenden. Vooreerst is *diversiteit in brede zin* het uitgangspunt bij het werken met kansengroepen zoals vijftigplussers, allochtonen en arbeidsgehandicapten. Dit uitgangspunt is vooral belangrijk bij het contacteren van werkgevers.

Een tweede element is *de moeilijke arbeidsmarktpositie* van vijftigplussers. Naast de objectieve feiten (lage werkzaamheidsgraad, weinig opleidingen, discriminatie bij aanwerving, ...) is er ook het probleem van de negatieve beeldvorming: oudere werknemers zouden meer ziek zijn, een te hoge loonkost hebben, niet meer flexibel zijn, verouderde kennis hebben. Deze beeldvorming komt echter niet overeen met de werkelijkheid, die veel positiever en genuanceerder is, en moet dus doorbroken worden door de positieve aspecten te beklemtonen.

Oudere werknemers of werkzoekenden hebben immers heel wat werkervaring en beschikken over competenties die jongeren in (veel) mindere mate hebben, zoals verantwoordelijkheidsgevoel, loyaliteit, relativeringsvermogen en zelfstandigheid.

Ten slotte is *informatie* een belangrijk knelpunt. Er bestaat heel wat wetgeving die invloed heeft op het

aanwerven, tewerkstellen en uittreden van 45-plus werknemers. Zowel voor werkzoekenden als voor werkgevers is het niet gemakkelijk de juiste informatie te vinden en te gebruiken. Vandaar dat er bijzondere aandacht nodig is voor voldoende en juiste informatie, verstrekt door de juiste overheidsdienst, en voldoende verstaanbaar.

## De methodiek in stappen

De methodiek van begeleiding en hunting werd ontwikkeld voor de begeleiding van de vijftig-plus werkzoekenden in het project. In principe kan deze werkwijze ook op andere terreinen toegepast worden, bijvoorbeeld voor andere kansengroepen. Figuur 1 toont hoe het project aangepakt werd. De figuur stelt de onderdelen van de methodiek voor als stappen in de gevolgde aanpak.

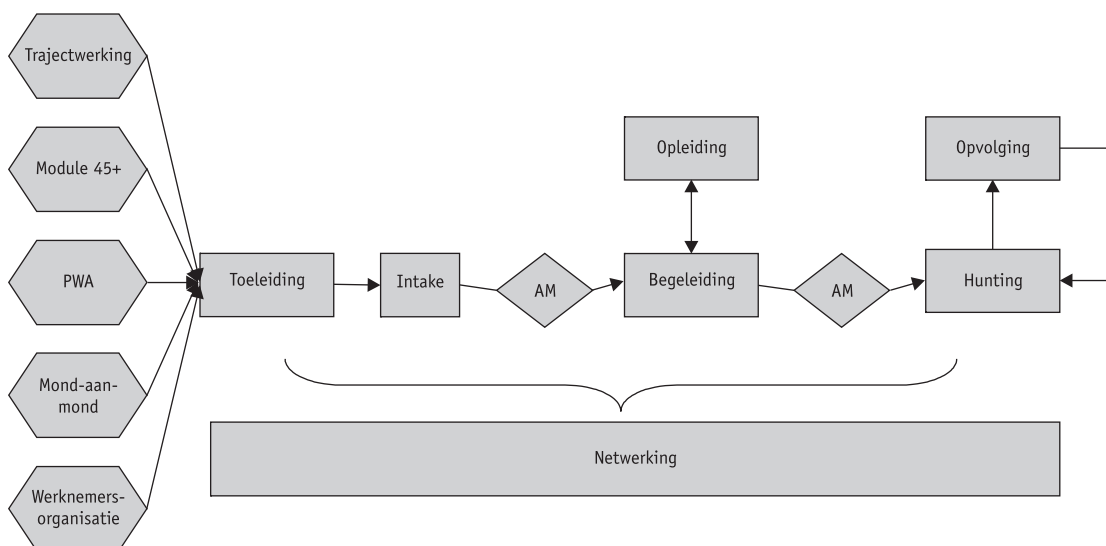
### Stap 1: Vele toeleidingskanalen van kandidaat-deelnemers

De deelnemers kunnen via verschillende kanalen in het project terecht komen. Kandidaten die reeds

deelnemen aan de trajectwerking van VDAB worden doorverwezen door hun trajectbegeleider. Binnen VDAB bestaat reeds langer de 'module 45+punt' als informatie- en vormingsmodule. Deelnemers aan deze module (LKC Antwerpen) werden ingelicht over het project en konden zich kandidaat stellen. Tijdens de projectperiode startte de RVA met het Senior-project om de werkhervattingstoeslag<sup>1</sup> meer bekend te maken. De werkzoekenden werden door het PWA uitgenodigd voor een infosessie waarbij in het LKC Oostende tevens een consultant van de VDAB aanwezig was om werkzoekenden te informeren over de actie 'Actief 50+bis'. De aanwezigen konden zich inschrijven voor het project. Naarmate het project een aantal maanden bezig was, meldden zich ook spontane kandidaten. Ze hoorden over de actie via familie of vrienden, of via een brochure. Andere kanalen zijn bijvoorbeeld infosessies van een werknemersorganisatie voor oudere werkzoekenden. De toeleiding kan dus vanuit een breder netwerk gebeuren. Naast de hierboven vermelde kanalen denken we ook aan de partners van de lokale werkwinkels en de uitzendkantoren.

**Figuur 1.**

Begeleiding-hunting methodiek toegepast in het ESF-project Actief 50+bis.



\* AM: screening arbeidsmarktrijpheid.

**Bron:** VDAB.

### *Stap 2: Intake van de kandidaten gebaseerd op vrijwilligheid*

Per LKC is een lijst opgesteld van geïnteresseerde kandidaten. Via een eerste individueel gesprek – de intake – maakt de consultant kennis met de kandidaat. Na afloop van het gesprek kunnen kandidaten beslissen om al dan niet deel te nemen. Het is ook mogelijk de kandidaten onmiddellijk uit te nodigen voor een collectieve informatiesessie, in de vorm van de module ‘45+punt’ (LKC Oostende). De begeleiding is voor de kandidaten dus een vrije keuze en geen verplichting in het kader van de trajectwerking. Niet-deelname heeft geen negatieve invloed op de beoordeling van de werkwilligheid.

### *Stap 3: Begeleiding test eerst de ‘arbeidsmarktrijpheid’*

De begeleiding start met een uitgebreide screening van de kandidaat: werkervaring, vaardigheden, gewenste job, werkmotivatie en gezinssituatie. Hierbij is het zeer belangrijk om te beoordelen of een werkzoekende voldoende arbeidsmarktrijp is. Indien blijkt dat de werkzoekende een bijkomende opleiding nodig heeft, dan zoekt de consultant mee naar de beste formule. Werkzoekenden kunnen een korte of lange opleiding volgen, bijvoorbeeld computerkennis, talen of een beroepsopleiding. Daarna kunnen ze verder deelnemen aan begeleiding (binnen het project of erbuiten).

Indien blijkt dat een werkzoekende medische of psychologische bijstand nodig heeft vooraleer terug aan het werk te kunnen, dan verwijst de consultant hem of haar door naar bevoegde diensten of personen.

### *Stap 4: Hunting: de ‘jacht’ op vacatures*

Werkzoekenden die arbeidsmarktrijp zijn en geen opleidingsnood hebben, beginnen aan de huntingfase. Dit betekent dat de consultants een goed zicht hebben op de kwaliteiten en competenties van de kandidaat. Met deze informatie gaan ze op zoek naar geschikte vacatures voor de werkzoekende. Ze benaderen actief werkgevers om informatie te verkrijgen over de vacatures en om hun kandidaten voor te stellen.

### *Stap 5: Opvolging in functie van bijsturing*

Opvolging is essentieel in deze aanpak. De consultants spelen de informatie over vacatures door. Ze informeren de werkzoekenden over hun contacten met werkgevers en zorgen dat de werkzoekende hiermee verder gaat door ook zelf contacten te leggen. Ze bespreken de resultaten van de acties met de werkzoekende en sturen bij waar nodig.

### *Stap 6: Netwerking is essentieel*

Wat verstaat men onder netwerking? Het gaat om de contacten die de consultants hebben met andere organisaties dan de VDAB in de verschillende fases van de begeleiding en hunting. Er zijn contacten met toeleiders (PWA, werknemersorganisaties, ...) en de consultant neemt bij de intake soms contact op met vorige werkgevers om meer informatie te krijgen over de werkzoekende. Dit gebeurt natuurlijk steeds met het akkoord van de werkzoekende. In de begeleidingsfase verwijst de consultant door naar opleiders en hulpverleners. In de huntingfase legt de consultant contacten met andere arbeidsbemiddelaars, bijvoorbeeld uitzendkantoren en met werkgevers.

## **Profiel van deelnemers en uitstroom**

### **Typologie van de oudere werkzoekenden**

Hoewel kansengroepen vaak als een homogene categorie voorgesteld worden, heeft het project duidelijk gemaakt dat de oudere werkzoekenden een zeer heterogene groep vormen. De reden van hun werkloosheid is veelal ontslag naar aanleiding van een bedrijfsherstructurering. Daarnaast is er een groep van ex-zelfstandige ondernemers die hun zaak stopzetten en nog enkele jaren als werknemer willen werken. De motieven om deel te nemen aan het project zijn meestal van financiële aard, maar ook het actief willen blijven speelt een rol. Ze zien in het project een opportuniteit om weer aan de slag te geraken en hebben dan ook hoge verwachtingen, hetgeen ook de sterke opleidingsbereidheid (vooral ICT en talen) verklaart.

Onder de 152 deelnemers aan het project is er een kleine meerderheid mannen; de meesten zijn tus-

sen 50 en 54 jaar oud. Het opleidingsniveau is vrij hoog met een vijfde hooggeschoolden en slechts een derde laaggeschoolden. Ook de relatief korte werkloosheidsduur – twee derde is minder dan een jaar werkloos – wijst erop dat het hier om een nog vrij ‘kansrijke’ groep gaat. Dit hangt wellicht samen met het vrijwillige karakter van de deelname aan het project Actief 50+bis, waardoor er een selectie ontstaat van meest gemotiveerde werkzoekenden met relatief ‘sterke’ kwalificaties. In het project zitten zowel arbeiders (chauffeurs, handlangers, inpakkers), bedienden (administratief, verkopers, vertegenwoordigers) als leidinggevend.

Op basis van de profielkenmerken van de deelnemers aan het project zijn er drie types oudere werkzoekenden te onderscheiden. De ‘sterkere’ groep kan vrij zelfstandig werk zoeken. Ze zoeken vooral feedback en een extra steun (ook psychologisch). Ze waarderen nuttige sollicitatietips en vacatures. De ‘middengroep’ bestaat uit moeilijker te plaatsen profielen. Het zijn werkzoekenden met een zeer specifieke functiekeuze, onrealistische (loon)verwachtingen, soms (te) hoog geschoolden die een stap terug willen zetten, enzovoort. Begeleiding is voor hen bijna noodzakelijk en het is belangrijk dat consultants voldoende tijd aan deze groep kunnen besteden. De ‘passievere’ deelnemers zijn ondanks hun deelname duidelijk minder geïnteresseerd en gemotiveerd om werk te zoeken, bijvoorbeeld omdat er geen financiële noodzaak is.

## Uitstroom uit het project

In totaal werden door de drie LKC's 969 personen uitgenodigd voor een infosessie over het project, waaraan men volledig vrijwillig kon deelnemen. Iets meer dan een op drie (37,4%) woonde de infosessie bij en uiteindelijk werden 152 personen (42% van de deelnemers aan de infosessie) via het project in begeleiding genomen.

Op 30 juni 2004 was er een uitstroompercentage – meestal gaat het hier om betaalde arbeid – van 38,8% bereikt. Iets minder dan de helft (47,4%) was nog werkzoekend en 13,8% had inmiddels een volledige vrijstelling als werkzoekende bekomen. Een bruto uitstroom van bijna 39% mag als een vrij goed resultaat beschouwd worden, na gemiddeld minder dan een jaar na het project (de meerderheid

stapte immers pas in de loop van de tweede helft van 2003 in het project). Enerzijds toont het dat intensieve begeleiding van deze moeilijke doelgroep toch goede tewerkstellingsresultaten oplevert, anderzijds is het een aanduiding dat oudere werkzoekenden zelfs via intensieve begeleiding en met gerichte acties naar de bedrijven en organisaties (de ‘hunting’) niet meer massaal aangeworven worden.

Opvallend is dat deelnemers van alle opleidingsniveaus werk vonden, zowel hooggeschoolden, middengeschoolden als laaggeschoolden. Hoewel het aandeel van mannen en vrouwen in het project vrij evenwichtig was, blijken het vooral mannen te zijn die werk vonden.

## Eindevaluatie

---

De resultaten op vlak van tewerkstelling zijn goed, zeker gegeven de moeilijke conjuncturele omstandigheden. De deelnemers aan het project lieten weten zeer tevreden te zijn over de dienstverlening door de Actief 50+bis consultants van de VDAB. Tenslotte vinden de deelnemers het zeer belangrijk dat er positieve aandacht is voor de oudere werkzoekenden, ze voelen zich immers vaak ten onrechte afgeschreven.

In functie van het behalen van een meerwaarde via de gevolgde methodologie zijn er enkele specifieke aandachtspunten. Op vlak van de coaching blijkt dat de werkzoekenden het meest gebaat zijn met een combinatie van een collectieve begeleiding en een individuele opvolging. Bij de ‘hunting’ moet er een zeer nauwe samenwerking zijn tussen de jobcoach en de jobhunter. Verder is een opvolging van de contacten noodzakelijk, met name de opvolging van de contacten met de werkgevers en het contact tussen de werkgever en de werkzoekende dat daarop zou moeten volgen.

De eindevaluatie heeft geresulteerd in een handleiding<sup>2</sup> die bestemd is voor iedereen die een rol speelt in de verbetering van de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers. In de eerste plaats dienen de leereffecten en suggesties voor het verbeteren van de VDAB-dienstverlening voor vijftigplussers. Ruimer gezien wil de handleiding nuttige informatie geven aan medewerkers van alle organisaties die in contact komen met vijftigplussers die op zoek zijn

naar ander werk of die een loopbaanverandering wensen. In de tweede plaats is de informatie belangrijk voor het arbeidsmarktbeleid in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie, waarin de verhoging van de werkzaamheidsgraad van de 55-64 jarigen een belangrijke doelstelling is.

*Francis Holderbeke*  
VDAB

#### **Noten**

1. De werkhervattingstoeslag is een aanvulling op het loon (162,36 euro per maand) die oudere werklozen onder bepaalde voorwaarden ontvangen wanneer ze het werk hervatten in loondienst.
2. VDAB (2004). *Begeleiding van 50+ werkzoekenden naar werk. Handleiding voor consulenten en bemiddelaars*. [Intern document]. Brussel.