

Expertisecentrum leeftijd en werk: katalysator in de cultuuromslag naar langer werken

In het Meerbanenplan van de Vlaamse regering van 10 februari 2006 werd de ruimte gecreëerd voor de oprichting van een expertisecentrum Leeftijd en Werk (eL&W) binnen het Departement Werk en Sociale Economie. Het expertisecentrum ging van start in januari 2007. Het eL&W moet het thema 'leeftijd en werk' op de agenda zetten van alle actoren op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het sensibiliseert, stimuleert en ondersteunt bedrijven, organisaties en overheden om een beleid te ontwikkelen dat de werkzaamheid en de werkbaarheid voor oudere werknemers (50+) vergroot door de hele loopbaan te heroriënteren. Om de effecten van de vergrijzing op de sociale zekerheid en op de arbeidsmarkt op te vangen, zijn een gericht beleid en specifieke acties nodig. Die kunnen er maar komen als er een sense of urgency groeit. Het eL&W wil ook concreet ondernemingen ondersteunen om een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren. Dat is meer dan een eindloopbaanbeleid. In een integraal loopbaanbeleid investeren bedrijven om hun werknemers bij te scholen, te begeleiden en gezond te houden. Om dit alles te realiseren, kreeg het eL&W drie opdrachten: kennisbevordering, praktijkstimulering en beleidsontwikkeling.

Kennisbevordering

De eL&W-website (www.leeftijdenwerk.be), die in april 2008 gelanceerd wordt, vormt de spil in de verspreiding van kennis over leeftijdsdiversiteit en

arbeidsmarkt én in de verspreiding van leerrijke praktijken rond een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Het eL&W ontsluit relevant binnenlands en buitenlands onderzoek rond leeftijd, demografie, arbeidsmarkt, leeftijdsbewust personeelsbeleid en werkgelegenheidsbeleid. Het eL&W stelt eveneens een inventaris ter beschikking van nuttige websites in binnen- en buitenland en van concrete instrumenten voor leeftijdsbewust personeelsbeleid (bijvoorbeeld rond werving en selectie, kennis en loopbaanmanagement, ergonomie, communicatie, ...). Daarnaast publiceert het eL&W in samenwerking met het Steunpunt WSE en het team Monitoring & Ondersteuning van het departement WSE indicatoren over leeftijd en werk, meer bepaald rond demografie, werkgelegenheid, werkzaamheid, werkloosheid en vervroegde uittrede en beleid. Deze indicatorenset moet op termijn uitgroeien tot een jaarlijks Statistisch Rapport Ouderen op de Arbeidsmarkt. Het eL&W organiseert congres-

gressen, waarbij het academische, beleids- en praktijkexperten samenbrengt. Zo werd op 1 februari 2008 in samenwerking met het Steunpunt WSE een congres gehouden over eindloopbaan. Begin 2009 volgt er een praktijkstimulerend internationaal fo-

rum over leerrijke praktijken op het vlak van beleid van bedrijven, organisaties en overheden. Het expertisecentrum spoort tenslotte ook actief buitenlandse initiatieven op in Nederland, de Scandinavische landen, het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk. Die vormen een nuttige informatiebron om in Vlaanderen het beleid en de praktijk rond leeftijd en werk doeltreffend te ontwikkelen.

Praktijkstimulering

Een expertisecentrum mikt niet vanuit een ivoren toren op puur academische kennisontwikkeling, maar wil expertise bevorderen met impact op de werkvloer. In het eerste werkjaar is het eL&W begonnen met de ondersteuning van dertien projectontwikkelaars Leeftijd en Werk. Ze werken samen met de dertig projectontwikkelaars Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD) in de regio's (aangesteld door de ERSVs/SERRs/RESOCs) en zorgen jaarlijks voor honderd diversiteitsplannen leeftijd en werk in bedrijven, die daarvoor een maximale subsidie van 10 000 euro kunnen krijgen. Die diversiteitsplannen betekenen voor bedrijven vaak een eerste stap in de uitbouw van een structureel leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Het eL&W ontwikkelt voor de projectontwikkelaars onder meer een argumentarium, waarmee ze hun onderhandelingspositie tegenover bedrijven kunnen versterken. Omdat het belangrijk is dat diversiteitsconsulenten bedrijven met hetzelfde basisinstrumentarium benaderen, ontwikkelt het eL&W samen met het departement WSE een 'toolbox'.

Om bedrijven te inspireren tot een cultuuromslag die langer werken weer aantrekkelijk maakt, heeft het eL&W in haar eerste werkingsjaar een dertigtal leerrijke praktijken gedetecteerd. Het gaat om maatregelen in verband met ergonomie, competentieontwikkeling, werktijdarrangementen, zelfsturende teams, peterschapprojecten, enzovoort. Ze worden vanaf april 2008 verspreid via de eL&W-website.

Beleidsontwikkeling

Het eL&W formuleert op vraag of op eigen initiatief beleidsvoorstellen ter ondersteuning, concretisering, bijsturing en vernieuwing van het arbeids-

marktbeleid. Het was in haar eerste werkingsjaar actief betrokken bij de monitoring, evaluatie en bijsturing van beleidsmaatregelen die gelanceerd of verder verfijnd werden in het Meerbanenplan. Ten eerste gaat het over de evaluatie en bijsturing van de *tewerkstellingspremie 50+*. Om de vraag naar oudere werknemers te stimuleren werd de 'tewerkstellingspremie 50+' gelanceerd, een loonkostverlagende maatregel voor bedrijven bij de aanwerving van werkloze werkzoekenden van vijftig jaar en meer. In budgettaire termen ging het over de belangrijkste maatregel van het hele Meerbanenplan. De maatregel werd op 1 januari 2008 hervormd, waarbij de toegang tot het stelsel werd versoepeld. Ten tweede boog het eL&W zich over de evaluatie van de *preventieve aanpak voor 50+* (*Actief 50+*). Oudere werkzoekenden zijn uitgesloten van de sluitende aanpak, maar worden sinds juli 2006 vanaf hun derde maand werkloosheid wel systematisch uitgenodigd voor een verplichte collectieve informatiesessie bij de VDAB of bij de bijblijfconsulenten van de vakbonden, waar een aanbod wordt gedaan voor verdere begeleiding in de 50+-clubs of de algemene trajectwerking. Ten derde werkte het eL&W mee aan de verdere invulling van het *activerend herstructureringsbeleid* in samenwerking met het Subsidieagentschap. Dit activerend herstructureringsbeleid bestaat uit een samenspel van begeleidende maatregelen en actoren (onderneming, sociale partners, publieke en private arbeidsbemiddelaars, SERR's/RESOC's, sectorfondsen, ...) onder regie van de VDAB en is gericht op het maximaliseren van de kansen op werk en snelle reïntegratie van de getroffen werknemers bij collectief ontslag als gevolg van herstructurering.

Begin 2008 kreeg het eL&W een opdracht van de minister van Werk en Onderwijs Frank Vandenbroucke om een omvattende analyse te maken omtrent de positie van vijftigplussers op de arbeidsmarkt, drempels en beleidsknelpunten enerzijds en om creatieve beleidsaanbevelingen aan te reiken anderzijds. Deze analyse vormt de basis voor het beleidsdebat rond eindeloopbaan, dat in de loop van 2008 plaats zal vinden in de Vlaamse Regering.

Draagvlak

Naast de drie basisopdrachten stond in het eerste werkingsjaar van het eL&W ook de creatie van een breed draagvlak centraal. Een eerste stap was de

goedkeuring van het Strategisch plan door de sociale partners op het VESOC in mei 2007. Daarnaast ondernam het eL&W een echte Ronde van Vlaanderen met bezoeken aan de RESOC's/SERR's in alle regio's. Het praatte met vakbonden en werkgeversorganisaties, diverse sectoren, het Ervaringsfonds en universiteiten. Het nam actief deel aan netwerken zoals de ESF-themagroep Leef tijd en Werk, het Equalproject Power of generations en de Taskforce Innovatieve Arbeidsorganisatie en was betrokken bij de opstart van het Europese netwerk European Age Management Network.

Toekomst

Het expertisecentrum Leef tijd en Werk moet op termijn hét referentiepunt worden voor kennis en praktijk over loopbanen en leef tijd, en dan vooral over ouderen (50+) op de arbeidsmarkt. Samen met het veelkoppig netwerk van consultants en actoren allerhande bouwen we bruggen tussen inzichten en praktijken op het domein van leeftijdsbewust werkgelegenheids- en personeelsbeleid. Het eL&W kan immers geen materiaal aanleveren dat inzetbaar is in de praktijk van ondernemingen en organisaties, zonder input gekregen te hebben vanwege mensen die voeling hebben met de werkvloer. Door leerrijke praktijken te verspreiden kan

men succeservaringen zichtbaar maken: ervaringen die breken met het automatisme van vervroegde uitstoot en laten zien dat bedrijven praktijken kunnen ontwikkelen die ouderen langer én gemotiveerd laten deelnemen aan betaalde arbeid. Na het eerste werkjaar van het eL&W is gebleken dat het potentieel vanuit het boven geciteerde netwerk groot is. We willen volop inzetten op een verdergaande versterking van een 'Netwerk L&W', met soms regionale, dan weer sectorale accenten en met inzichten, expertise en praktijken die we ook buiten de Vlaamse grenzen willen opzoeken; een internationaal praktijkgericht forum is daarvoor in de maak.

De toekomst zal het uitwijzen, maar om te komen tot een daadwerkelijke cultuuromslag zullen in elk geval nog vele vooringenomenheden moeten worden geslecht, argumenten worden aangedragen en barrières worden weggenomen in de geesten, in het beleid en op de werkvloer.

*Lieve De Lathouwer
Gunter Bombaerts
Toon Vandembrempt
Expertisecentrum Leef tijd en Werk*