

Duurzame activering van vijftigplussers: de weg is nog lang

Alhoewel de werkzoekende 50-plusser begin jaren 2000 geen prioritaire doelgroep was, zette de VDAB zijn eerste stappen voor de doelgroep. Maar het duurde tot het Meerbanenplan in 2006 voor er een gestructureerde aanpak kwam. Sinds 2009 is het verplichtend aspect in de aanpak van 50-plussers een feit. Het recente Loopbaanakkoord zet weer een flinke stap richting activering. In een decennium tijd zijn de geesten geëvolueerd en is een duurzame activering van 50-plussers niet langer een taboe.

Dat 50-plussers nog lang niet afgeschreven zijn op de arbeidsmarkt, staat buiten kijf. Toch zijn het de eersten die plaats moeten ruimen als er geherstructureerd wordt. Werkgevers zijn nog steeds niet happig om het grijs talent opnieuw op te pikken. Maar de klok tikt en in de arbeidsmarkt van vandaag en morgen zal de kleur grijs een sterk bepalende factor zijn.

De vergrijzing zorgt voor niet minder dan 300 000 vervangingsvacatures in Vlaanderen van nu tot 2015. Tegelijk moeten we van Europa tegen 2020 een globale werkzaamheidsgraad van 75% bereiken. Bij de leeftijdsgroep van 25 tot 50 jaar telt Vlaanderen nagenoeg de hoogste werkzaamheidsgraad in Europa: 87,9% ten opzichte van 78,8% in de EU 27. De werkzaamheidswinst moet dus gehaald worden bij de leeftijdsgroep boven 50 jaar en meer bepaald bij de 55-plussers. Met een werkzaamheidsgraad van 38,9% bij de 55-plussers zit Vlaanderen veel lager dan het Europees gemiddelde van 47,4%.

Drempels voor de grootste arbeidsmarktreserve

Vandaag heeft de arbeidsmarkt alle talenten nodig: jong en oud. Toch lijkt voor onze voornaamste

arbeidsreserve de weg naar werk bezaaid met drempels en gesloten deuren. Het aantal ingeschreven werkzoekende 50-plussers is sinds 2000 sterk gestegen. Dit heeft vooral te maken met het minder generuze federale vrijstellingenbeleid ten aanzien van de groep. Sinds 2002 kan een volledige vrijstelling van inschrijving en beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt enkel

nog voor werkzoekenden vanaf 58 jaar. Bovendien komen sinds 2004 ook de werkzoekenden met een mini-vrijstelling (geen deelname aan de procedure activering zoekgedrag) opnieuw voor in de werkzoekencijfers. Vandaag telt Vlaanderen gemiddeld 51 000 werkzoekenden van 50 jaar en ouder. Begin jaren 2000 schommelde dit aantal rond 13 000.

Ook de uitstroomcijfers van de werkzoekende 50-plussers liegen er niet om. Er is werk aan de winkel! Slechts 34,4% van de werkzoekende 50-plussers die bij de VDAB in begeleiding zijn, stroomt uit naar werk. Deze uitstroom vertoont een stijgende lijn: van 29,9% in december 2009 tot 34,4% in december 2011. Maar om een werkzaamheidsgraad van 50% te bereiken bij de 55-plussers, zoals het Vlaams Hervormingsprogramma Europa 2020 vooropstelt, zullen de inspanningen van vandaag niet volstaan. De kloof is te groot.

Vóór het Generatiepact

Tot voor de VDAB-beheersovereenkomst 2004-2009 waren 50-plussers geen prioritaire doelgroep. Toch ontging het groeiend probleem van de vergrijzing de

beleidsmakers en de VDAB niet. In 1999 gaf toenmalig Vlaams minister van Werk, Theo Kelchtermans, de VDAB de opdracht om de werkzoekende 50-plussers in contact te brengen met het groeiend aantal knelpuntvacatures. In 2000 werd de actie nog eens herhaald, maar dit keer voor de doelgroep 45-50 jaar. De resultaten van de acties waren ronduit mager: 85 tewerkstellingen op 4 837 uitgenodigde 45-tot 50-jarige werkzoekenden in 2000-2001 en 33 tewerkstellingen op 5 367 uitgenodigde werkzoekende 50-plussers in 1999. De geesten waren toen duidelijk niet rijp voor activering van oudere werkzoekenden. Bovendien verhinderde de regelgeving nog meer dan vandaag de herintrede van 50-plussers.

In de periode 2001-2003 volgden twee proefprojecten voor werkzoekende 50-plussers op vraag van het toenmalig Beheerscomité van de VDAB. Tijdens deze proefprojecten werd de basis gelegd voor de methodiek die de VDAB vandaag gebruikt om werkzoekende 50-plussers naar werk te begeleiden. Met individuele jobcoaching en jobhunting, en een collectieve module 45-plus-punt, trachtten men in Antwerpen, Mechelen en Oostende deze groep aan een job te helpen.

De tewerkstellingsresultaten waren bemoedigend: 49 van de 152 deelnemende werkzoekenden stroomden uit. Maar belangrijker was dat de VDAB-medewerkers een grote vraag en interesse detecteerden bij de werkzoekende 50-plussers om hen aan werk te helpen. Velen voelden zich afgeschreven, maar wilden nog werken.

Na het Generatiepact

In 2005 lanceerde de regering Verhofstadt met het Generatiepact een hele rits maatregelen om werknemers langer aan het werk te houden: strengere voorwaarden voor brugpensioen, specifieke maatregelen bij herstructureringen, enzovoort. De eerste politieke maatregelen om de gevolgen van de vergrijzing een halt toe te roepen waren een feit en veroorzaakten heel wat tumult.

De werkzoekende 50-plussers vormen sindsdien een belangrijke doelgroep, of beter: kansengroep. In het kader van de beheersovereenkomst 2005-2009 tussen de Vlaamse Regering en de VDAB moest de VDAB zorgen voor een oververtegenwoordiging

van de doelgroep in zijn begeleidingsaanpak en ook de uitstroom naar werk moest worden opgevolgd. In een eerste fase zonder resultaatdoelstelling. Geen gemakkelijke opdracht, want door de jaren heen was het belang van de doelgroep in de VDAB-dienstverlening afgenomen. Ze maakten geen deel uit van de verplichte sluitende aanpak voor werkzoekenden, waarbij elke werkzoekende of hij nu lang of kort werkzoekend was een begeleidings- of opleidingsaanbod krijgt van de VDAB en er verplicht op moet ingaan.

In 2005 bleef onze aanpak naar werkzoekende 50-plussers vrijwillig van aard: de 50-plusser kon kiezen om al dan niet in te gaan op een uitnodiging voor een infosessie en een deelname aan de collectieve module *Pluspunt*. De impact van deze actie was heel beperkt: slechts 2 tot 3% van de werkzoekenden kwam effectief in begeleiding bij de VDAB-consulent.

Aan de vraagzijde was *Jobkanaal* sinds 2003-2004 actief om de zogenaamde kansengroepen – ouderen, allochtonen en personen met een arbeidshandicap – aan een job te helpen. Vandaag speelt Jobkanaal een expliciete rol in de zoektocht naar bedrijven die open staan voor oudere werknemers.

Meerbanenplan

In 2006 lanceerde Vlaams minister van Werk, Frank Vandenbroucke, zijn ambitieuze Meerbanenplan. Daarin kreeg de doelgroep van oudere werkzoekenden een prominente plaats. Het Meerbanenplan was de directe aanleiding om onze Actief 50-pluswerking, zoals die vandaag nog bestaat, uit de grond te stampen.

De infosessie voor werkzoekende 50-plussers werd uitgebreid en verplicht voor zij die nieuw instromen. Zowel de VDAB als de vakbonden konden de infosessie organiseren. Vijftigplussers die al langer werkzoekend waren, mochten vrijwillig deelnemen. De VDAB kreeg voortaan ook duidelijke doelstellingen mee: 44% van de werkzoekende 50-plussers in traject moesten uitstromen naar werk. Om ook aan de vraagzijde te werken, werd Jobkanaal hervormd en werd een 50-plus-loonpremie geïntroduceerd voor werkgevers die een werkzoekende 50-plusser aanwerven.

Systematische aanpak 50-plus

In het VESOC-akkoord van oktober 2008 'Samen op de bres voor 50-plussers' schaalden de sociale partners en de Vlaamse Regering zich achter een versterkte activerende aanpak voor de 50- tot 52-jarige werkzoekenden, met aandacht voor kwaliteitsvolle jobs, kwaliteitsvolle matching en een aangepaste begeleidingsmethodiek.

De nieuw instromende 50- tot 52-jarigen werden niet enkel verplicht om een infosessie te volgen, maar moesten ook samen met een consultant hun kortste traject naar werk uitstippelen. De werkzoekende 50-plusser werd en wordt enkel benaderd door specifieke 50-plus-consulenten, die in hun begeleidings- en bemiddelingswerk rekening houden met de competenties en psychische en fysieke mogelijkheden van de werkzoekende.

Voor de nieuw instromende werkzoekenden vanaf 53 jaar bleef de aanpak bestaan met een verplichte infosessie en de vrijblijvende keuze om al of niet in te stappen in een traject naar werk.

In 2011 bereikten de Vlaamse Regering en de sociale partners opnieuw een akkoord om de systematische aanpak van de werkzoekende 50-plussers uit te breiden tot en met de leeftijd van 55 jaar en dit in uitvoering van het WIP (Werkgelegenheids- en Investeringsplan) van de Vlaamse minister van Werk, Philippe Muylers.

In 2012, ten slotte, werd het Loopbaanakkoord goedgekeurd. Een van de speerpunten van het akkoord is opnieuw het terugdringen van de uitstroom van 50-plussers uit de arbeidsmarkt. De sociale partners en de Vlaamse Regering breiden met dit akkoord de systematische aanpak van werkzoekende 50-plussers uit tot de 58-jarigen.

Nieuw is dat alle werkzoekende 50-plussers die niet binnen de doelgroep vallen en zich spontaan aanbieden, eveneens recht krijgen op een individuele begeleiding naar werk. Om ook de langdurig werkzoekende 50-plussers te helpen, stellen de sociale partners een hervorming van de loonpremie 50-plus voor.

Ook de interimkantoren zullen in de toekomst een rol toebedeeld krijgen in de activering van

50-plussers. De modaliteiten van deze samenwerking worden op dit ogenblik nog besproken.

Waarderen van ervaring

Van 50-plussers mag dan wel gezegd worden dat ze niet gemotiveerd zijn, te duur zijn, te vaak ziek of weinig flexibel. Niemand kan ontkennen dat ze in de loop van hun professionele loopbaan heel wat competenties en ervaring hebben opgebouwd. De VDAB vertrekt vanuit die competenties en ervaring om hen het nodige zelfvertrouwen te geven in hun zoektocht naar werk.

Via de Vlaamse EVC-procedure (Erkenning van Verworven Competenties) kunnen ook werkzoekende 50-plussers een formeel ervaringsbewijs halen voor het beroep waarin zij in de loop der jaren competenties hebben opgebouwd. Het gaat echter niet alleen om een formele erkenning van verworven competenties, maar om waardering.

De VDAB investeert in de komende jaren fors in competentiegerichte werken. Arbeidsmarktmechanismen die vandaag haperen, willen wij oliën met competenties. Denk maar aan de matching van vraag en aanbod. Concreet streven we ernaar om zowel de cv's van werkzoekenden en werkenden te verrijken met competenties, als vacatures op te stellen op basis van competenties. Wij willen niet langer redeneren vanuit traditionele diploma's. Matchen van competentierijke cv's met competentiegerichte vacatures opent een veel ruimer rekruteringsveld voor bedrijven die op zoek zijn naar de juiste kandidaat, met de juiste competenties en niet noodzakelijk het juiste diploma. Van zodra Competent is uitgerold in de VDAB-dienstverleningsaanpak zal de matching voor ervaren werkzoekenden op grond van verworven competenties sterk gefaciliteerd worden.

Geen coherent overheidsbeleid

Het (federale) overheidsbeleid is niet coherent als het op activeren van 50-plussers aankomt. Enerzijds moedigen ze met allerlei maatregelen de activering van 50-plussers aan. Anderzijds weerhouden maatregelen zoals het brugpensioen werkgevers ervan om werkzoekende 50-plussers aan te werven. Zij

deinzen er immers voor terug om binnen een aantal jaren de bedrijfstoeslag bij brugpensioenen op zich te nemen. De werknemer is niet lang genoeg in dienst om deze toekomstige financiële inspanning van het bedrijf terug te verdienen.

Onze eigen 50-plus-werking wordt regelmatig doorkruist door het activeringsbeleid van de federale RVA. Werkzoekenden die kampen met medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen, laten wij eerst een activeringsbegeleiding volgen, waarin zij hun randproblemen aanpakken. Daarna begeleidt de VDAB hen verder naar werk. In die groep zitten ook redelijk veel 50-plussers. De RVA erkent vandaag niet al deze trajecten als stappen naar werk en doorkruist het activeringstraject met controlegesprekken in het kader van de procedure activering van het zoekgedrag. Een snelle implementatie van het luik 'arbeidsmarktbeleid' van de Staatshervorming is een absolute must om het activeringsbeleid coherent te maken. Dit zal met name het beleid ten aanzien van 50-plussers het meest ten goede komen.

Een ander voorbeeld van een weinig coherent overheidsbeleid is de versnipperde benadering van werkgevers, vooral kmo's, door een leger van consultants die werkgeversservices aanbieden: Jobkanaal, de EAD-consultanten vanuit de SERR/RESOC's, IAO-consultants, de VDAB accountmanagers en bedrijfsconsultanten. Al deze consultants zouden best met één integrale toolbox naar de werkgever stappen, zodat die een volledig en transparant beeld krijgt van de mogelijkheden en maatregelen om werkzoekende 50-plussers aan te werven.

Gelukkig bestaan er wel voorbeelden van versterkend werken over overheidsniveaus heen. De provincie en ERSV Limburg starten het project 'Verstand komt met de jaren'. Dat project heeft tot doel de instroom en de retentie van 50-plussers op de Limburgse arbeidsmarkt te bevorderen. Het project omhelst sensibiliseringsacties naar werkgevers en werknemers, sectorgeoriënteerde initiatieven rond innovatieve arbeidsorganisaties met als doel de retentie van 50-plussers en een tewerkstellingsproject voor werkzoekende 50-plussers via de 50-plus-club van VDAB Limburg. Dit Limburgs initiatief wordt bovendien gedragen door alle sociale partners en wenst versterkend en complementair te werken ten aanzien van het Vlaamse beleid.

Een ander partnership dat een reële meerwaarde kan bieden, is een 'gesloten beurs'-experiment van de VDAB en Federgon om hooggeschoolde, oudere werkzoekenden aan het werk te helpen. De VDAB stuurt heel gericht cv's van hogere, plaatsbare profielen door naar Federgon-leden die aan het experiment deelnemen. Op deze manier kan een ruimer netwerk worden aangesproken van partijen die deze werkzoekenden kunnen meehelpen in hun zoektocht naar werk. Het project werd nog maar recent opgestart, maar kan zeker nog verdiept en verbreed worden.

Bal in het kamp van de werkgever

Maar de bal ligt niet enkel in het kamp van de overheid. Ook werkgevers kunnen actie ondernemen om hun oudere werknemers gemotiveerd en gezond te houden én nieuwe 50-plussers aan te werven. Ondernemingen zullen een leeftijdsbewust personeelsbeleid moeten voeren, gericht op het opvangen van de interne vervangingsvraag en het behoud van de competenties van ervaren werknemers. Respectvol leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft oog voor kwaliteit van de arbeid, de sterktes van medewerkers en stelt daarin de dialoog met de werknemer voorop. In plaats van te focussen op tekorten, komt de klemtoon te liggen op wat ervaren werknemers wél kunnen (mede, zelfs dankzij hun leeftijd). Daarmee komt ook het thema van 'sociale innovatie' op de agenda van bedrijven te staan. Hoe kan de arbeidsorganisatie zo worden ingericht dat medewerkers op een aangename manier langer kunnen werken. Niet voor niets staat de relatie 'innovatieve arbeidsorganisatie – retentie 50-plus – centraal in het actieplan van de competentiepool Flanders Synergy. Niet voor niets ook staat in de toekomstvisie van de Europese arbeidsbemiddeldingsdiensten 'PES Vision 2020' de relatie tussen verhoging van de werkzaamheidsgraad en verhoging van de werkbaarheidsgraad vermeld en werkt de Duitse bemiddeldingsdienst actief op deze relatie. Dat er hier niet steeds nood is aan 'zware' ingrepen en procedures bewijst het Finse instrument van de Workability Index. Wat verhindert vandaag een moderne HR-dienst om zo'n bedrijfseigen bevragsingsinstrument uit te werken voor zijn ervaren medewerkers en op grond van deze ingevulde lijst een loopbaangesprek met de betrokken medewerkers te organiseren? Zo worden de medewerkers ook

geresponsabiliseerd en krijgt 'langer werken' een bespreekbare, positieve invulling.

Een andere thematiek die hiermee verband houdt maar helaas nog te veel in de taboesfeer zit is 'demotie' of beter gezegd 'remotie'. Remotie kan een geschikt instrument zijn om medewerkers langer aan het werk te houden. Op het eerste gezicht staat het in schrill contrast met de goede motivatie en correcte waardering die zo noodzakelijk is om langer aan het werk te blijven. Als we vertrekken van de competenties van medewerkers kan remotie echter een waardevol instrument zijn. Op die manier is er aan remotie een triple win verbonden: de werkgever beschikt over een alternatief om talent te binden op een krappe arbeidsmarkt, de oudere werknemers voelen zich erkend voor hun ervaring, kennis en creativiteit, of zijn blij dat ze fysiek minder zwaar werk kunnen uitvoeren, de jongere werknemers krijgen kansen om door te groeien.

De weg is nog lang

Het Vlaams Hervormingsprogramma Europa 2020 formuleert twee leeftijdsgebonden doelstellingen voor 2020: 60% werkzaamheid voor 50-plussers en 50% werkzaamheid voor 55-plussers. Bij een lineaire voortzetting van recente trends in werkzaamheid en in de veronderstelling dat de gehanteerde bevolkingsvooruitzichten accuraat zijn, zouden deze doelstellingen niet gehaald worden. Voor de 50- tot 54-jarigen halen we een werkzaamheidsgraad van 58,9% en voor 55-plussers een werkzaamheidsgraad van 46,1%. Vooral de afstand tot de doelstelling voor 55-plussers (3,9 procentpunten) blijft groot.

Toch stemmen de gemaakte beleidskeuzes hoopvol. Binnen de groep van de werkzoekende 50-plussers zijn de aantallen in het laatste jaar (maart 2011-2012) ongelijk geëvolueerd. Het aantal 'jonge' 50-plussers is gedaald met 6,7%, de 55- tot 59-jarigen zijn gestegen met 0,4% en de 60-plussers stijgen met 20,3%. Daaruit kunnen we concluderen dat de stapsgewijze uitbreiding van de sluitende activeringaanpak tot 55 jaar zich nu al vertaalt in minder werkzoekenden.

Uit een interne analyse blijkt dat 10,2% of 19 603 werkzoekenden langer dan vijf jaar werkzoekend zijn. 77% van die heel langdurig werkzoekenden

zijn 50-plussers. Het gaat om 22% van de 50- tot 55-jarige werkzoekenden en 55,6% van de 55-jarigen en ouder. Sinds de invoering van het Generatiepact moeten bruggepensioneerden als ze jonger dan 58 jaar zijn, beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt en ingeschreven zijn als werkzoekende. Uit RVA-cijfers blijkt dat het om een groep van 2 622 bruggepensioneerden gaat. Zij stromen nauwelijks uit naar werk (2 à 3%) en verklaren gedeeltelijk de langdurige werkloosheid bij de 50-plussers.

Een andere reden voor het hoge aandeel 50-plussers bij de heel langdurig werkzoekenden is dat deze groep vandaag niet verplicht door de VDAB in begeleiding wordt genomen binnen de hem toegekende opdrachten, mensen en middelen. Vanaf juni 2012 worden immers alle nieuw instromende werkzoekende 50-plussers tot 58 jaar in begeleiding genomen, maar niet de werkzoekende 50-plussers die al langer werkzoekend zijn. Zij kunnen vrijwillig instappen en zullen daartoe ook aangezet worden in het kader van het nieuwe VESOC-Loopbaanakoord. Toch verdient ook deze groep van langdurig werkzoekende 50-plussers een reële kans om opnieuw in te stappen in de arbeidsmarkt.

We kunnen besluiten dat we met het Vlaams activeringsbeleid voor 50-plussers op de juiste weg zitten, maar we zijn er nog niet. Een versterkt activeringsbeleid met evenwichtige kansen voor alle werkzoekende 50-plussers, maar ook plichten, een leeftijdsbewust personeelsbeleid bij bedrijven om werk werkbaar te houden en het wegwerken van (federale) drempels voor activering van grijze talenten vormen de sleutelfactoren om 50-plussers aan het werk te hebben en te houden.

*Fons Leroy
Katia Grosemans
VDAB*

Herman Pannecoucke, 50-plus-club-begeleider, 63 jaar

"We mogen werken tot 65"

Herman Pannecoucke was in zijn loopbaan bij de VDAB instructeur en campusmanager van een

opleidingscentrum, maar koos als eindeloopbaanpad voor de 50-plus-werking.

“Ik doe werk dat me ligt, waarin ik geloof en dat ik graag doe. Dat wil ik meegeven aan de 50-plussers in mijn 50-plus-club. In de eerste plaats werken wij aan het zelfbeeld van de 50-plussers. Vaak hebben zij jarenlang bij dezelfde werkgever eenzelfde job uitgeoefend en hun ontslag is een drama. Wij zorgen dat ze hun geloof in zichzelf terugkrijgen. Ze moeten weer ‘goesting’ krijgen. Een tweede stap is de mensen leren solliciteren. Vaak hebben zij nog nooit moeten solliciteren in hun leven.

Vijftigplussers kunnen nog een rol van betekenis spelen in bedrijven. Hun loyaliteit is bijvoorbeeld heel groot. Zij werken in een bedrijf alsof ze voor zichzelf werken, rapen elk papiertje of sigarettenpeuk op. Ze zijn misschien minder snel maar ze leveren betere kwaliteit. Wat kies je als werkgever? Een auto die snel van de band rolt en foutjes vertoont of een auto die wat trager, maar perfect afgewerkt de fabriek buitenrijdt?

Vijftigplussers hebben bovendien levenservaring opgebouwd. Hun relativiseringsvermogen is veel groter en ze kunnen tegen een stootje. Op technisch vlak moeten hun competenties wat worden bijgeschaafd, maar de mogelijkheden vandaag zijn zo talrijk dat dat geen groot obstakel is.

‘De 50-plussers’ bestaat niet, evenmin als ‘de 25-er’. Nogal wat werkgevers zitten met vooroordelen: ouderen zijn vaak ziek, te gericht op hun pensioen, niet gemotiveerd en uitgedaagd, ze kunnen niet meer mee, willen niet meer leren, enzovoort. Over jongeren kan je dan weer zeggen dat ze niet willen werken of te hoge verwachtingen hebben. Vooroordelen zijn moeilijk uit te roeien. Ik kwam ooit een verpleegster tegen die teruggekeerd was uit brugpensioen, omdat ze zich afgeschreven voelde. Zij leerde me: we moeten niet werken tot 65, we mogen werken tot 65. Ik doe mijn werk ook nog steeds graag.”

Paul Buys, 56 jaar, werkzoekende

Leeftijd speelt grote rol bij sollicitaties

Paul Buys oefende jarenlang een leidinggevende functie uit in een bedrijf, maar raakte zijn job kwijt

door een herstructurering: oudere, duurdere werknemers werden vervangen door jongere, goedkopere krachten.

“Ik raakte drie jaar geleden mijn job kwijt. Ik heb altijd een druk professioneel leven gehad. Geen werk hebben was voor mij totaal onbekend en ik voelde me er niet goed bij. De eerste twee jaar had ik mijn opzegvergoeding en zocht ik eerder passief naar werk. Ik heb in die periode mijn zoon geholpen met de bouw van zijn huis. Dat bood me de kans om afstand te nemen van mijn problemen, uit te zoeken wat ik wou en toch nuttig bezig te zijn. Ik heb echt wel twee jaar nodig gehad om eruit te geraken.

Ik heb besloten dat ik nog wil werken, maar dat ik werk wil dat ik graag doe. Het hoeft niet per se een leidinggevende functie te zijn. Leidinggeven is veel-eisend en ik hoef me niet meer te bewijzen. Liefst zou ik ergens starten op een lager leidinggevend niveau. Ik ben technisch opgeleid en heb altijd in een operationele omgeving gewerkt. Autotechniek interesseert me bijvoorbeeld. Daarom heb ik gesolliciteerd bij een internationaal bedrijf van industriële motoren, maar ook bij de diensten van de Autoveiligheid. Jammer genoeg zonder resultaat.

Mijn leeftijd speelt een grote rol bij het solliciteren. Ik reageer enkel op sollicitaties waarvan ik denk: dit moet lukken. Maar toch happen bedrijven niet toe of reageren ze zelfs helemaal niet, ook al heb ik de juiste kwalificaties. Ik voel heel duidelijk dat het te maken heeft met mijn leeftijd. Zo ben ik via een interimkantoor bij een groot garagebedrijf terechtgekomen. Zij zochten iemand met technische en administratieve kennis, precies mijn profiel. Aan de telefoon was het bedrijf heel enthousiast over mijn kandidatuur, maar eenmaal ik mijn cv en brief had opgestuurd, hoorde ik niets meer. Leeftijd was het enige punt dat niet aan bod was gekomen tijdens dat telefoongesprek. Voor mij was het duidelijk.

Bij de VDAB heb ik deelgenomen aan de 50-plus-club en ik vond het een heel waardevol initiatief. Je krijgt interessante informatie over je situatie, er komen sprekers van de RVA en van de Rijksdienst voor Pensioenen. Die lezingen heb ik wel drie keer gevolgd. Maar je leert er ook solliciteren. Niet zo evident als je dat zo lang niet meer gedaan hebt. Ik heb de 50-plus-club vrijwillig gevolgd en heb er

geen spijt van. De sfeer is gemoedelijk en je komt in contact met mensen die in een gelijkaardige situatie zitten.”

Dirk Van der Maelen

‘Vijftigplussers staan open om bij te leren’

Dirk Van der Maelen is HR-manager bij Renson, producent van ventilatiesystemen en zonnepanelen in Waregem. Sinds vorig jaar schakelt het bedrijf 50-plussers in in zijn productieafdeling.

“In piekperiodes willen wij een vaste pool van flexibele medewerkers kunnen inschakelen, zonder telkens opnieuw uitzendkrachten op te leiden. Daarom kwamen wij uit bij de 50-plussers, een doelgroep die het moeilijker heeft op de arbeidsmarkt. Vorig jaar zijn we gestart met een groep van zeven 50-plussers die wij hebben opgeleid in ons bedrijf en daarna hebben tewerkgesteld. Dit jaar hebben wij veertien 50-plussers in opleiding. Zij worden ingeschakeld als machineoperator, montagewerker of verpakker. Tijdens de VDAB-opleiding op de werkvloer leren ze basistechnieken aan en leren ze de productievloer kennen.

De werkhouding van 50-plussers is anders dan die van jongeren: ze blijven trouw aan het bedrijf als ze zich goed voelen. Bovendien stellen ze zich heel flexibel op: ze willen nieuwe dingen aanleren, zijn inzetbaar op verschillende werkposten en schrikken er niet voor terug om een kwartier langer te blijven. Wij hameren sterk op die flexibiliteit. In ons bedrijf is het een kerncompetentie. De 50-plussers die hier aan de slag gaan, stappen mee in dit verhaal.

Wij hebben geen aparte aanpak naar onze oudere werknemers toe. In het begin worden ze goed opgevangen en begeleid, maar nadien beschouwen wij hen als een gewone werknemer. De begeleiding is in onze fabriek wel een sterk punt: wij werken in teams en niemand wordt aan zijn lot overgelaten.

Veel 50-plussers hebben werkervaring, maar niet de werkervaring die je zoekt voor je bedrijf. Je moet er gewoon voor gaan, mensen een kans geven, ze opleiden. Mijn ervaring is dat 50-plussers open staan om bij te leren. Het starre beeld van de 50-plussers dat overal wordt opgehangen stemt niet overeen met mijn ervaringen.”