



WERK VINDEN NA JE VIJFTIGSTE?
Geen evidentie!

WERK VINDEN NA JE VIJFTIGSTE? Geen evidentie!

Kortgeschoolden, personen met een arbeidshandicap, allochtonen en 50-plussers blijven het ondanks alle maatregelen zeer moeilijk hebben om een job te vinden in overeenstemming met hun mogelijkheden en interesses. In dit dossier focussen we op de activering van 50-plussers. De Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners sloten in oktober 2008 het akkoord 'Samen op de bres voor 50+', met een aantal gerichte acties om oudere werknemers aan het werk te houden en oudere werkzoekenden aan een job te helpen. De voorbije jaren werd de vernieuwde activeringsaanpak naar 50-plussers nog versterkt. Ook de bijblijfconsulenten van het ACV en de andere vakbonden doen wat binnen hun mogelijkheden ligt. Maar een goed nieuws-show is ongepast. De schrijvende verhalen van Marie Meert en Marc Vertongen in dit dossier tonen aan dat het niet evident is om als 50-plusser een job te vinden. Werk aan de winkel dus!

Activering 50+, een terugblik

Het langer aan de slag houden van 50-plussers én het opnieuw aan de slag brengen van 50-plussers na ontslag of als

werkzoekende met bedrijfstoelage (SWT - bruggepensioneerde) kent een lange voor-geschiedenis. In 1999 besliste de regering

Verhofstadt I om een einde te stellen aan de zogenaamde automatische vrijstelling 'van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt' waarop elke werkloze 50-plusser zich kon beroepen op voorwaarde dat hij een arbeidsongeschiktheid van 1% kon aantonen. In 2005 lanceerde dezelfde regering het Generatiepact. De brugpensioenleeftijd werd vanaf toen stapsgewijs verhoogd en er kwamen 'tewerkstellingscellen' en een verplicht outplacement na een herstructurering. Met het recente Vlienderakkoord kreeg het brugpensioen een andere naam: stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage. Tegelijk met het optrekken en hervormen van het brugpensioen werd ook de leeftijd waarop werkzoekende 50-plussers, al of niet met brugpensioen of SWT, verplicht beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt verhoogd. Momenteel is dat 60 jaar. Er gelden wel nog uitzonderingssituaties (zie kaderstuk).



Vrijstelling beschikbaarheid arbeidsmarkt

Uitkeringsgerechtigde werklozen moeten tot 60 jaar beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Dat is één van de voorwaarden om recht te hebben op een werkloosheidsvergoeding. Een werkloze kan wel een aanvraag doen tot vrijstelling van beschikbaarheid van de arbeidsmarkt. Je kan een maxi-vrijstelling bekomen – waardoor je dus helemaal niet meer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt – als je minstens 60 jaar bent of minstens 50 jaar én werkloosheidsuitkeringen hebt genoten gedurende minstens één jaar vóór de vrijstellingsaanvraag én minstens 38 jaar beroepsverleden hebt als loontrekkende. Je kan ook een (tijdelijke) vrijstelling bekomen als je een opleiding of studies volgt, omwille van sociale of familiale redenen of omwille van een blijvende of tijdelijke ongeschiktheid van minstens 33% gecombineerd met een PWA-vrijstelling (minstens 180 uren PWA gewerkt hebben in de voorgaande 6 maanden).

Vanuit de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners, bevoegd voor het bemiddelingsbeleid, is ingespeeld op deze federale reglementering rond de verhoging van de leeftijdsgrenzen voor de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt via het akkoord 'Samen op de bres voor 50+', afgesloten in 2008 en sinds dan regelmatig geactualiseerd. De belangrijkste wijzigingen bij de meest recente actualisering (april 2014) hebben we apart opgelijst in het kaderstuk p. 8 van dit dossier.



Via dit akkoord wordt in samenwerking met de VDAB én de bijblijfwerving van de vakbonden ingezet op sensibilisering, begeleiding en ondersteuning rond het zoeken naar werk. Daarnaast worden via de Jobkanaal-werking van de werkgeversorganisaties VOKA en Unizo werkgevers gesensibiliseerd om 50-plussers aan te werven. Het gezamenlijke opzet is meer 50-plussers opnieuw aan de slag te brengen en aan de slag te houden. Wat dat laatste betreft wordt ook gesensibiliseerd rond een duurzaam leeftijdsfasebewust en levensfasebewust personeelsbeleid. Ook vanuit het ACV proberen we daarrond sensibiliserend te werken. Zo schoven we op de congressen van het Vlaams ACV van 2009 en 2013 ons Minneolaloopbaanmodel naar voor en onze rechten rond Lerende en Leefbare Loopbanen. Die trachten we te verzilveren in akkoorden met de werkgevers en de Vlaamse regering. Via het stimuleren van het recht op loopbaanbegeleiding proberen we werknemers bewuster te leren omgaan met loopbaanplanning. Zie daarvoor de nieuwe regeling rond loopbaancheques en het aanbod aan loopbaanbegeleiding via VOKANS, LBC-NVK en Arabel. Ook de uitbouw van de bijblijfwerving past hierin (zie kaderstuk op blz.7 van dit dossier). Wie beweert dat vakbonden niet bezig zijn met loopbanen en loopbaanbeleid, vergist zich dus schromelijk.

De werking rond 50+ in een notendop

Hoe pakt de VDAB het aan? Bij zijn of haar inschrijving als werkzoekende wordt elke 50-plusser benaderd met een aanpak op maat, die bestaat uit: (1) een startcommunicatie, (2) een infosessie 50+ en (3) een begeleiding of bemiddeling naar werk.

Startcommunicatie

De startinformatie bevat informatie over Mail op Maat, Mijn Loopbaan, outplacementbegeleiding en de rol van de RVA. Bijkomend wordt algemene informatie gegeven over het aanbod van de VDAB en over de specifieke begeleiding vanaf 50 jaar. Dit pakket wordt per post of per mail toegestuurd naar de werkzoekende.

Infosessie 50+

Elke nieuw ingeschreven 50-plusser wordt ook uitgenodigd voor een infosessie 50+ en dit ten laatste 2 maanden na de inschrijving als werkzoekende. Het volgen van deze infosessie 50+ is verplicht. De werkzoekende krijgt de keuzemogelijkheid om dit te volgen via de bijblijfwerving van zijn vakbond of via de VDAB. Indien de werkzoekende geen keuze maakt en niet opdaagt voor de infosessie, krijgt hij een tweede uitnodiging waarin enkel de infosessies bij de VDAB vermeld worden. Lees op de volgende bladzijde hoe onze bijblijfwerving zulke info 50+ aanpakt.

Begeleiding of bemiddeling naar werk

Bij de begeleiding en bemiddeling naar werk wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- **werkzoekenden van 50-55 jaar.** Zij worden via een VDAB-consulent of een door de VDAB aangeduide bemiddelingspartner begeleid. Het gaat om een vacaturegerichte aanpak op maat. Op basis van het profiel van de werkzoekende en de opgegeven competenties in Mijn Loopbaan

worden via de 'automatische matching' vacatures doorgestuurd en wordt de werkzoekende door de bemiddelaar toegeleid naar vacatures. Het doorverwijzen naar een bemiddelingspartner gebeurt enkel als de betrokken werkzoekende hiermee instemt;

- **werkzoekenden van 56-57 jaar.** Zij worden begeleid door een 50+-consulent binnen de specifieke Actief 50+-werking en zo geïnformeerd over passende vacatures. Deze werkzoekenden krijgen geen vacatures via automatische matching, maar kunnen gebruik maken van Mail op Maat en alle andere zelfbeheertools.
- **werkzoekende 58-plussers** kunnen na het volgen van de infosessie 50+ op vrijwillige basis instappen in een begeleiding.

Opleiding?

50-plussers hebben recht op een opleiding als dit kadert in de kortste weg naar een duurzame tewerkstelling.

Bij twijfel krijgt de werkzoekende het voordeel van de twijfel door hem/haar te laten starten. Door een korte opvolging wordt er snel bijgestuurd/ingegrepen. Natuurlijk moet er door de consulenten AMB (Arbeidsmarktbeheer) en CC (Competentiecentrum) over worden gewaakt dat er een reële kans is dat de werkzoekende het vereiste niveau behaalt na de opleiding. Indien na een maand blijkt dat de jobaspiratie onrealistisch is, wordt de opleiding stopgezet. De focus wordt dan gelegd op kortere, meer werkplekgerichte opleidingen.

dossier activering 50-plussers

| werk vinden na je vijftigste? Geen evidentie! |



Nieuwe werkzoekenden 50+ zijn na twee maanden werkloosheid verplicht om ofwel bij de VDAB ofwel bij de bijblijfconsulenten van de vakbonden een infosessie te volgen over hun kansen en mogelijkheden.

Verplichting voor nieuwe werkzoekenden 50+ om zich te informeren

In 2004 werd beslist om te voorzien in een preventieve aanpak voor alle nieuwe werkzoekenden. Aanvankelijk ging dit om 'vrijwillige infosessies 50+'. Sinds 2006 zijn deze infosessies niet langer vrijwillig. Nieuwe werkzoekenden 50+ zijn na twee (vroeger drie) maanden werkloosheid verplicht om ofwel bij de VDAB ofwel bij de vakbonden een infosessie te volgen over hun kansen en mogelijkheden. Deze infosessies worden in elk verbond minimum één keer per maand georganiseerd. Sinds mei 2009 worden de -53-jarigen verplicht om na die infosessie in een trajectbegeleiding te stappen bij de VDAB. Stelselmatig werd de leeftijdsgrens van verplichte begeleiding opgetrokken van 53, naar 56 over 58 tot nu 60 jaar. Marijke Van Kerckhove, coördinator van de ACV-bijblijfconsulenten geeft toelichting bij de infosessies die het ACV organiseert.

Wat is de bedoeling van de infosessies?

Marijke Van Kerckhove: "Bedoeling van de infosessies 50+ is dat de werkzoekenden 50+ goed geïnformeerd en (terug) gemotiveerd zijn om stappen te zetten naar/op de arbeidsmarkt. Dankzij deze infosessies maken we werkzoekenden 50+ wegwijs in de reglementering en informeren we hen welk vervoltraject ze vanuit de VDAB kunnen verwachten. Tijdens deze maandelijkse infosessies vangen we heel wat signalen op van 50+ers. Die spelen we door aan onze beleidsverantwoordelijken. Op die manier

houden we de vinger aan de pols om de problemen waar werkzoekenden 50+ mee te kampen hebben tijdens hun zoektocht naar werk te vertalen naar nieuwe akkoorden."

Wat is de doelgroep van de infosessies?

Marijke Van Kerckhove: "Nieuwe werkzoekenden van 50 jaar of ouder die al twee maanden werkzoekend zijn en die de laatste twee jaar geen dergelijke info gevolgd hebben. Nieuwe werkzoekenden 50+ kunnen ook onmiddellijk en vrijwillig een info

volgen. Zij zullen dan na twee maanden werkloosheid niet meer opnieuw worden uitgenodigd. Heel wat 50-plussers die ervoor kiezen om een infosessie te volgen via de vakbond zijn leden met medische problemen of hadden een moeilijke ontslag."

Wat komt aan bod in de infosessies?

Marijke Van Kerckhove: "We leggen werkzoekenden uit wat hun rechten en plichten zijn en wat de voordelen zijn om terug aan de slag te gaan. We geven aan wat het onderscheid is tussen de RVA en de VDAB, want dat is niet voor iedereen duidelijk. We geven toelichting bij de tewerkstellingsmaatregelen die bestaan, het aanbod van de VDAB (opleiding, IBO, 50+-club, ...), zelfbeheertools en jobdoelwitbepaling, ... We geven ook tools en tips om stappen te zetten op de arbeidsmarkt in afwachting van begeleiding. En we geven heel praktische info mee, zoals bijvoorbeeld de mogelijkheid om een treinbiljet te krijgen bij een sollicitatie. We starten met een kennismakingsronde waarin iedereen die dat wil vertelt over zijn ontslag en zijn ervaringen geeft bij het solliciteren."



Arbeidsmarktcijfers onder de loep. Wie is aan de slag?

De actuele arbeidsmarktcijfers leren dat het aandeel van jongeren (<25 jaar) dat aan het werk is daalt (dalende tendens sinds 2008). Het aantal werknemers in de leeftijdscategorie 25-54 jaar stabiliseert dan weer, op een zeer hoog niveau trouwens. Bij de 55-64-jarigen ligt de werkzaamheid een stuk lager, maar in die leeftijdscategorie zijn wel steeds meer mensen aan de slag.

Het arbeidsmarktpatroon is dat er een hoge werkzaamheid is in de middengroep (25-54 jaar) en een lage werkzaamheid bij jongeren en ouderen. Maar er zijn verschuivingen. Terwijl de werkzaamheid van jongeren en ouderen in 2006 nog op hetzelfde (lage) niveau lag (32%), ligt de werkzaamheidsgraad van de 55-plussers nu reeds 15 procentpunten hoger dan deze van de jongeren.

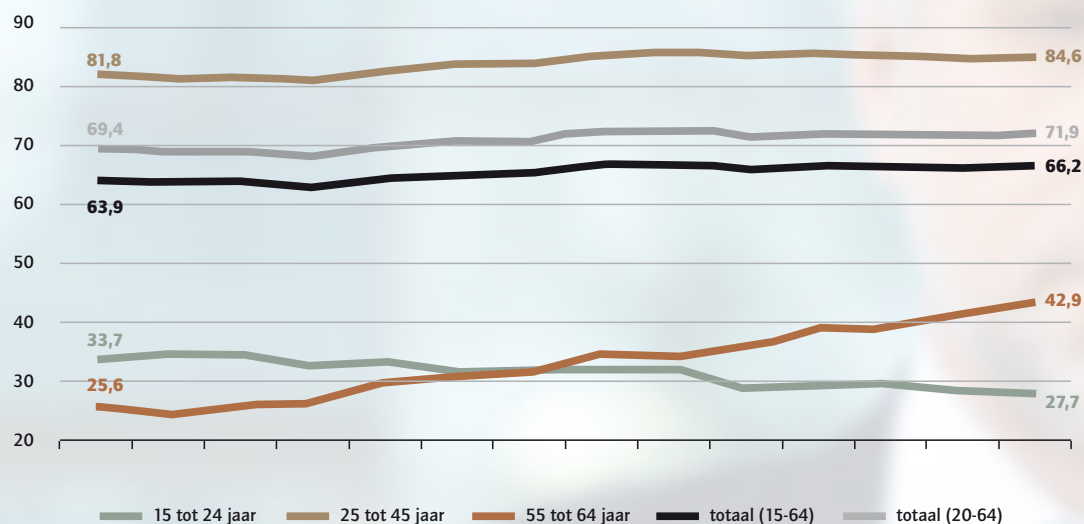
Bij de **jongeren** is iets minder dan 28% aan het werk. Van één op drie werkende jongeren tien jaar geleden gaat het richting één op vier werkende jongeren. Die daling heeft vooral te maken met de lan-

gere studietijd en de latere arbeidsmarktintrede daardoor. Maar dat verklaart niet alles. De laatste jaren zijn de geringere jobkansen mee verantwoordelijk voor de verdere daling.

Van de **25-54 jarigen** is bijna 85% aan het werk, een aandeel dat ongewijzigd is sinds 2007. De sterke concentratie van het arbeidsvolume bij deze groep typeert de Vlaamse arbeidsmarkt (citroenloopbaanmodel). In deze leeftijdscategorie zit Vlaanderen zelfs aan de absolute top van de EU-rangschikking, op hetzelfde niveau als Zweden, Oostenrijk en Nederland.

De trend naar een steeds hogere werkzaamheid bij de **oudere werknemers** zet zich door. In 2013 bedroeg de werkzaamheidsgraad bijna 43%. De sterke toename in 2013 (+2,4%) ligt zelfs een stuk hoger dan de gemiddelde jaarlijkse toename met 1,5%. Het is duidelijk dat de hervormingen van het 'loopbaaneinde' (scherpere toetredingsvoorwaarden tot het SWT-stelsel) en de mentaliteitswijziging hierrond effect hebben. Oudere werknemers blijven langer aan de slag. Wat aanwervingskansen betreft, blijft het evenwel voor de 50-plussers nog steeds armoe troef. Het aandeel indienstnemeningen voor de leeftijdsgroep 50-54 jaar bedraagt slechts 4,8% (cijfer 2012), de groep 55-64 jaar heeft slechts een aandeel van 2,3%. Slechts 7,1% van de aanwervingen gaat dus naar 50-plussers, ver beneden de 10% die de Vlaamse sociale partners als streefdoel hebben vooropgesteld.

Figuur 4 De evolutie van de werkzaamheidsgraad volgens leeftijd (Vlaams gewest; 2000 – 2013)



Je voelt je een misdadiger omdat je langdurig werkloos bent

"Je hebt meer kans om iets te winnen als je een krasbiljet koopt dan om een job te vinden.", zegt Marc Vertongen uit Maleizen verongelijkt. Hij is 56 en zit sinds 2 jaar zonder werk na een lange carrière. "Werkloos zijn en geen werk vinden is een zware dobber." Omdat het hem hoog zit, was hij graag bereid om over zijn ervaringen te vertellen. Een foto bij het interview zag hij dan weer liever niet. "Je weet nooit wie het artikel onder ogen krijgt. Als er dan ook nog een foto bijstaat, hypothekeer ik misschien mijn kansen op een job. Zeker als ze lezen dat ik vakbondsafgevaardigde ben geweest."

Marc Vertongen is heel zijn leven ACV-delegee geweest. "Ik was altijd een wegwijzer voor mensen. Al op mijn eerste job. Ik ben eind jaren 1970 beginnen werken op de luchthaven, in de vrachtafhandeling, nog vóór Brucargo er was. Er waren heel wat mankementen, lonen die niet correct werden uitbetaald,... Ik was naast mijn job 24 uur op 24 in de weer voor mijn collega's. Ik heb 13 jaar gewerkt op de luchthaven. Na wat omzwervingen ben ik dan terechtgekomen bij verhuisfirma Arthur Pierre. Daar heb ik graag gewerkt, ik kon me goed vinden met de ploegbaas. Het was wel zwaar werk, heel belastend voor je rug. Geen job om te doen tot je 65 bent. Ik heb er ook internationale verhuisopdrachten gedaan. Zo ondervond ik als delegee aan den lijve de problemen die chauffeurs signaleerden. Bijvoorbeeld het oponthoud door verkeersfiles, waar de directie niet altijd begrip voor had. Maar het mooie liedje bij Arthur Pierre bleef niet duren. De firma werd overgenomen en slankte af. Ik moest op zoek naar een nieuwe job. Die vond ik dicht bij huis, in het containerpark van Overijse. Maar daar werd ik ontslagen. Sindsdien – 2 jaar nu – ben ik werkloos."

Eén keer uitgenodigd voor gesprek

"Ik wilde snel terug aan de slag. Ik ging aankloppen bij werkgevers, maar ik kwam van een kale reis terug. 'Je moet langs een interimkantoor passeren', kreeg ik te horen. 'Want we werven via hen aan'. Ik

merkte ook al snel dat ik een aantal handicaps had. Ik had geen notie van computers. Ik heb dat nooit nodig gehad in mijn vorige jobs. Ik heb mij ingeschreven voor een avondopleiding informatica en kan mij nu uit de slag trekken. Op mijn diploma kan ik me niet echt beroepen. Ik ben draaier-frezer, maar heb dat beroep nooit uitgeoefend en die opleiding ligt ondertussen bijna 40 jaar achter me. Ik kan met een heftruck rijden, maar heb er geen officieel attest van en dat wordt vereist bij sollicitaties. Ik heb ondertussen heel wat brieven geschreven en mails gestuurd en ben naar jobbeurzen geweest maar kreeg meestal nul op het rekest. Eén keer in de voorbije twee jaar ben ik uitgenodigd voor sollicitatiegesprekken. Dat leek goed uit te draaien, maar uiteindelijk koos men voor een andere kandidaat. Dat was een mokerslag. Ik had me er al op ingesteld opnieuw aan de slag te kunnen gaan."

Opgezadeld met schuldgevoelens

"Werkloos zijn weegt op je. Het is een goede zaak dat je daarover kan praten met andere werkzoekenden, die in een gelijkaardige situatie zitten. Ik ga naar de 50+-bijeenkomsten van de ACV-bijblijfwerving en de 50+-club van de VDAB. Sommigen worden depressief en slapen niet goed meer. Je voelt je een misdadiger omdat je langdurig werkloos bent. En dan denk je 'ik ontbreek enkel nog een enkelband'. Je contacten verwateren, vrienden ben je kwijt. Je bent geen aangenaam

gezelschap. Je voelt aan dat ze denken 'hij gaat weer beginnen zagen, wij hebben het ook moeilijk'. Begrip is er sowieso weinig voor langdurig werklozen. Je hoort regelmatig dat werklozen best gemeenschapsdienst doen of toch minstens één dag per week in een zaal in de gemeente moeten gaan zitten, want anders zijn ze toch maar voor eigen rekening aan het klussen'. Niet dus. Je wordt opgezadeld met schuldgevoelens. Ik heb altijd geld binnengebracht. Nu is mijn vrouw de kostwinnaar. Gelukkig heeft mijn familie begrip voor mijn situatie."

VDAB is nodig

"Ik heb veel respect voor de mensen die bij de VDAB werken. Je kan praten met hen. Ze luisteren naar je verhaal en je verzuchtingen. De 50+-club is ook een goed initiatief. De VDAB is nodig om je bij de hand te pakken, als je weer eens op een teleurstelling stuit. Als ik niet op mijn VDAB-begeleidster kon terugvallen, zou ik in de put zitten. Het is wel spijtig dat je als je een opleiding wil volgen, dit vaak niet onmiddellijk kan. Ik zou mijn attest willen halen om met een heftruck te rijden, maar zo'n opleiding zit er voorlopig niet in. Ik wil graag bijleren, maar dan moet je de kans krijgen."

Mini-jobs

"Zoals het er nu naar uitziet, zal ik tot mijn 60ste moeten bewijzen dat ik werk zoek. Ik heb geen vrijstelling gekregen van de RVA. De angst om geschorst te worden is er altijd. In de 50+-club van de VDAB zei iemand die altijd manager is geweest onlangs nog 'als ik als manager geen werk vind, hoe moeten dan die bedienden en arbeiders een job vinden?'. Want dat is het grote probleem. Er is te weinig jobaanbod. Als er geen werk is, hoe kan je mensen dan nog motiveren? Sommige politici en partijen verwijzen graag naar Duitsland, het 'belofde land'. Maar daar gaat

het vaak om mini-jobs (slechts een beperkt aantal uren of aan een minimum-vergoeding waarvan je niet kan leven). Dat Duitse model is trouwens naar hier aan het komen. In de luchthaven worden minder en minder voltijdse jobs aangeboden, wel deeltijdjobs van vier uur omdat die flexibeler zijn in te plannen voor de werkgever."

Geschofferd door uitspraken N-VA-kopstukken

"De uitspraken van N-VA-kopstukken, zoals Bart De Wever 'Als je een goed cv hebt, dan vind je werk', Jan Jambon 'Je moet je huis verkopen als je een leefloon wilt' of Siegfried Bracke 'De vakbonden verdienen aan de langdurig werkzoekenden' komen bijzonder hard aan. Daar ben ik door geschofferd. Maar die grondstroom is er. Ik discussieerde onlangs nog met een zelfstandige. Die kwam bijzonder scherp uit de hoek. 'Weet jij wel wat ik moet betalen als ondernemer?' Terwijl ik ondertussen een Activa-kaart heb en dus heel goedkoop ben om aan te werven. Loonkost is dus niet het probleem. Wat kan de politiek nog meer doen om de werkgevers te bewegen om aan te werven? De werkgevers hebben ook hun verantwoordelijkheid. Hij zei ook nog 'De syndicaten zijn de ondergang van België'. Dan steiger ik. Ik heb gezegd dat als de vakbonden er niet waren, we – bij wijze van spreken – nog op het niveau van Afghanistan zouden zitten. De vakbonden zijn juist goed voor onze maatschappij. Hij beseftte dat hij te ver was gegaan en verontschuldigde zich."

| Patrick Van Looveren |

Centra voor loopbaanbegeleiding

De centra voor loopbaanbegeleiding bieden begeleidende diensten aan om werknemers te helpen bij het vinden van een nieuwe betrekking en te begeleiden tijdens de loopbaan. Loopbaanbegeleiding wordt betaald met loopbaancheques (40 euro voor 4 uur), te bestellen via www.vdab.be/loopbaanbegeleiding. Het ACV betaalt één cheque van 40 euro terug als je 4 uur loopbaanbegeleiding hebt gevolgd bij één van de centra voor loopbaanbegeleiding waar het ACV mee samenwerkt: Vokans (www.vokans.be), Arabel, (www.arabel.org), Centrum voor Loopbaanontwikkeling LBC-NVK (www.loopbaanontwikkeling.be) of Alternatief (www.alternatiefvzw.be).



ACV-bijblijfwerving

Sinds december 2012 zijn er binnen het ACV bijblijfconsulenten actief. In het begin bestond hun opdracht er vooral in om werklozen toe te leiden naar de lokale werkwinkel. Naarmate de sluitende aanpak van de VDAB beter werkte, verschoof de opdracht meer en meer richting mensen toeleiden naar werk of een opleiding. Via workshops, infosessies, bezoeken, ... of via een individueel gesprek zorgen de bijblijfconsulenten ervoor dat werkzoekenden en werkenden weten welke opleidingswegen er voor hen open liggen, welke tewerkstellingsmaatregelen er bestaan, hoe ze gericht kunnen solliciteren, welke sectoren kansen bieden, ... Om werkzoekenden en werkenden toe te leiden naar een job of opleiding, werken de bijblijfconsulenten samen met een uitgebreid netwerk van organisaties en instellingen. Ze organiseren voor die organisaties ook collectieve workshops op maat.

In 2005 kregen de bijblijfconsulenten van het ACV en de andere vakbonden de expliciete opdracht om infosessies te organiseren voor werkzoekende 50-plussers (zie hierboven).

De pijnpunten die werkzoekenden, werkenden, het netwerk, ... signaleren worden aangekaart bij de verantwoordelijke (beleids)instanties.

De bijblijfwerving (www.acv-bijblijven.be) is een onderdeel van een ruimer aanbod aan loopbaanadvies van het ACV. Meer info over dat ruimere aanbod vind je via www.jeloopbaan.be



www.acv-bijblijven.be

"Ik zou dolgraag werken"

Marie Meert (57) uit Evergem is nu twee jaar werkzoekend. Ze was aan de slag als poetsvrouw, in het Sint-Lucas-ziekenhuis in Gent. Maar die job kon ze niet langer doen, omwille van medische problemen. De RVA verklaarde haar voor 33% arbeidsongeschikt. *"Kapot gewerkt. De hernia die je hebt is toe te schrijven aan je werk."*, zegden specialisten me.

"Zwaar fysiek werk, zoals poetsen kan ik dan misschien niet meer. Maar ik vind wel dat ik voor ander werk nog in aanmerking kom. Bij de VDAB volgde ik eerst een pc-training en na een aantal positieve gesprekken kwamen we tot de oriëntatie 'logistiek assistent'. Als logistiek assistent kan je aan de slag in een ziekenhuis of een rusthuis, om bedden op te maken of patiënten eten te geven. Ik heb altijd al in de verpleging willen staan. Maar door omstandigheden is dat er nooit van gekomen. Ik heb de kans niet gekregen om daarvoor te studeren. We waren thuis met tien kinderen en mijn vader is vroeg gestorven. Op het laatste oriëntatiegesprek kreeg ik echter te horen dat ik toch niet weehouden was voor de opleiding. 'Te oud. We geven voorrang aan jongeren'. Terwijl ik op de infosessie voor die opleiding jonge meisjes niet geïnteresseerd

zag vertrekken... Toen dacht ik: 'Grijp toch die kans die ze je bieden.' Ik was echt ontgoocheld dat ik niet mocht beginnen. Want ik denk dat ik dat werk prima zou doen. Ik kreeg ook geen andere suggestie. Mijn VDAB-consulente – die overigens supergoed haar best doet – wist het niet meer. 'Marie, ik weet niet wat ik nog voor je kan doen.' De begeleiding door de VDAB is verwaterd."

"Ik solliciteer, maar zonder resultaat. Je zou de hoop opgeven. Ofwel krijg je geen antwoord, ofwel krijg je te horen dat je in een werfreserve wordt opgenomen. Ik heb ook gesolliciteerd in de verkoop. Als ze mij zagen waren ze enthousiast, maar als ze dan mijn leeftijd hoorden, dan schrokken ze terug. Met uitzendkantoren heb ik niet de beste ervaringen. Ze sturen je een mail voor

een job die helemaal niet in de richting zit van je competenties of de job blijkt al drie maanden weg te zijn of dezelfde job wordt door drie uitzendkantoren tegelijk aangeboden. Daar heb ik mijn bekomst van..."

"De voorbije maanden heb ik PWA-werk gedaan in de gemeenteschool van Evergem. Bewaking, ook tijdens de middag kinderen helpen eten geven. Een fijne job. Je kikkert op van de contacten met de kinderen. Je voelt je gewaardeerd. Hoewel je je dan wel de bedenking maakt 'Hiervoor kom ik wel in aanmerking, ook al heb ik geen diploma en een opleiding 'logistiek assistent' mag ik niet volgen..."

"Momenteel zit ik opnieuw thuis door mijn hernia. Ik heb een aanvraag lopen voor een invaliditeitsuitkering. Ik kom amper nog buiten. Ik ben alleenstaande. Je raakt helemaal geïsoleerd. Ik zou dolgraag werken."

| Patrick Van Looveren |

Aandachtspunten in vernieuwde aanpak 'Samen op de bres voor 50+'

Actie 1: de opname van 50-plussers in de sluitend maatpak-methodiek, met als doel:

- snellere opname in een collectieve of individuele begeleiding;
- een aanpak op maat van de klant;
- een gelijke activering van iedereen;
- met doorverwijzing naar de specifieke 50+-werking indien nodig.

Actie 2: de automatische matching toepassen voor 50-plussers, omdat:

- 50-plussers te weinig in contact komen met het vacatureaanbod;
- in 2012 slechts 5% van de 50-plussers Mail op Maat heeft ingesteld;
- consulenten nog te weinig doorverwijzen.

Actie 3: verder inzetten op jobhunting, jobcoaching en jobdating, met:

- duidelijke communicatie over verwijzingen;
- het systematisch vragen naar sollicitatiefeedback bij werkzoekenden en werkgevers in functie van een grotere kwaliteit van de bemiddeling/begeleiding;
- ook de minder gemotiveerde werkzoekenden toeleiden naar werk.

Actie 4: versterken van opleidingsinspanningen, door:

- een betere samenwerking tussen competentiecentra en de arbeidsmarktbemiddeling om een geïntegreerd opleidingstraject mogelijk te maken;

- meer in te zetten op kort werkplekgericht leren,
- en de opvolging te doen van het percentage kansengroepen binnen opleidingen.

Actie 5: uitbreiden van e-begeleiding, aan de hand van:

- de bijsturing van IT-cursussen en doorverwijzing naar een passend aanbod (ook buiten de VDAB) om IT-basisvaardigheden aan te leren;
- het promoten van e-coaching en online-tools bij consulenten en werkzoekenden.