

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 704
van **MIRANDA VAN EETVELDE**
datum: 12 september 2016

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Activering oudere werkzoekenden - Stand van zaken

Eind 2013 werd beslist de verplichte activering van oudere werkzoekenden op te trekken van 58 naar 60 jaar. Rekening houdende met de capaciteit van VDAB zou deze maatregel ervoor moeten zorgen dat ook deze groep mensen aan een job geraakt.

Het Vlaams regeerakkoord 2014-2019 vermeldt een verdere uitbreiding van de activering van oudere werkzoekenden. De leeftijd van 60 jaar wordt opgetrokken tot 65 jaar, opnieuw rekening houdende met de capaciteit van VDAB en de situatie op de arbeidsmarkt.

1. Hoe evalueert de minister sinds het begin van de legislatuur de:
 - a) automatische matching bij oudere werkzoekenden;
 - b) specifieke opleidingen voor de consulenten;
 - c) sensibilisering tegenover werkgevers;
 - d) systematische feedback bij sollicitaties van 50-plussers?
2. Hoeveel begeleidingen van oudere werkzoekenden (58+) vonden plaats per jaar (2014, 2015, 2016)?
3. Hoeveel werkzoekenden tussen 58 en 60 jaar zijn sinds begin 2014 aan een job geraakt?
4. Hoeveel werkzoekenden tussen 61 en 65 jaar zijn sinds begin 2014 aan een job geraakt?
5. Hoe evalueert de minister de activering van oudere werkzoekenden?

ANTWOORD

op vraag nr. 704 van 12 september 2016

van **MIRANDA VAN EETVELDE**

1. Cfr. VOU nr. 2693 van Emily Talpe van 9 september 2016, VOU nr. 2713 van Axel Ronse van 12 september 2016 en VOU nr. 2700 van Robrecht Bothuyne van 12 september 2016

- a) De regeling rond de vacaturewerking, en de activeringsaanpak voor oudere werkzoekenden in het algemeen, is resultaat van sociale akkoorden tussen de sociale partners. Het initieel Vesoc akkoord "Samen op de bres voor 50-plus" van 2008 voorzag dat 50plussers enkel 'gevalideerde vacatures' konden ontvangen d.w.z. de 50+consulent zoekt naar vacatures die volledige aansluiten bij het profiel van de oudere werkzoekende. Dit moest ervoor zorgen dat deze werkzoekenden de meest passende vacatures aangeboden kregen.

Het aangepast afsprakenkader, in voege op 1/1/2014, voorzag een belangrijke bijsturing. Zo werden de 50-55 jarigen voortaan wel gevat door de automatisch matching, vermits ze onder de reguliere VDAB aanpak vallen en niet langer onder een categoriale specifieke aanpak. De groep 56 plussers blijft gevat door de gevalideerde vacatures. Toch werden de vacatureopportuniteiten ook voor deze groep al wat uitgebreid doordat ze voortaan ook al vacatures/sollicitatie opdrachten kunnen krijgen van een reguliere VDAB bemiddelaar en niet enkel van een 55+consulent.

Vandaag kan op aanvraag van de werkzoekende een 55plusser wel een "mail op maat" ontvangen. Dit is eveneens een automatisch proces waarbij de werkzoekende per mail of per brief op de hoogte wordt gebracht van vacatures in de lijn van zijn interesses. Een "mail op maat" wordt ingesteld in Mijn Loopbaan, waarbij de werkzoekende conform de criteria *die hij zelf instelt*, passende vacatures doorgestuurd krijgt. Ten opzichte van een 'mail op maat' is de automatische matching een grovere selectie van vacatures, en mist het de verfijning naar het profiel van de werkzoekende en naar zijn eigen voorkeuren.

- b) VDAB zet heel gericht in op een doorgedreven opleiding en vorming van al haar bemiddelaars. Zo krijgen bemiddelaars naar aanleiding van een bijgestuurde werking bijkomende vorming gericht op de specifieke noden van en dienstverlening aan 55+.
- c) Werkgevers nemen een belangrijke rol op zich. Het goede nieuws is dat er steeds meer 55-plussers aan het werk zijn in Vlaanderen. De werkzaamheidsgraad van 55-64-jarigen is gestegen van 25,5% in 2000 naar bijna 46% in 2015. We evolueren in de juiste richting. Maar toch spelen er nog steeds vooroordelen in het aanwervingsbeleid van werkgevers. Leeftijdsciscriminatie kunnen we niet tolereren, want er zijn nog steeds grote groepen van 55-plussers, en vooral van 60 plussers, die het nog altijd moeilijk hebben om vlot opnieuw aan de slag te raken wanneer ze hun baan verliezen. We zetten daarom ook in op verdere sensibilisering van werkgevers, onder andere via een komende campagne gericht op het tegengaan van discriminatie in het algemeen. Ook de discriminatie op grond van leeftijd zal hiervan deel uitmaken.

d) VDAB volgt werkgeversgedrag actief op.

VDAB heeft met de sollicitatiefeedback de rol van werkgevers versterkt. VDAB heeft ervoor gezorgd dat deze feedback zo laagdrempelig mogelijk is. Er wordt (op vrijwillige basis) systematische feedback gevraagd aan werkgevers na een sollicitatiegesprek. Zij kunnen via Mastervac feedback te geven op sollicitaties bv. hoe de werkzoekenden scoort op opdeling en ervaring, attitudes, motivatie, etc. Deze informatie is ook nuttig voor de begeleidingsconsulenten die via bijkomende informatie nog beter kunnen begeleiden. Zo leren zij bij én maken we de werkgevers bewuster van het talent, de competentie én de ervaring van de wat oudere sollicitant.

Daarnaast blijven we werkgevers en werknemers informeren en sensibiliseren via de websites www.dejuistestoel.be en www.talentontwikkelaar.be over het talent, de competentie én de ervaring van de wat oudere sollicitant.

- 2-4. Voor dit antwoord verwijzen wij naar het antwoord op vragen 2,4,5 van SV 703. De leeftijdsverdeling in de grafiek 1 van SV 703 is immers afgestemd op de specifieke 50+ aanpak.
5. Zie het antwoord op vraag 1.C en 7uhu
Maar + het antwoord op uw vraag 703 "Activering 50-plussers - Stand van zaken"