**Philippe Muyters**

vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport

**antwoord**

op vraag nr. 437 van 13 februari 2014

van **Jan Laurys**

1. Op 09/11/2011 nam de Raad van Bestuur van VDAB de beslissing om het project “sollicitatiefeedback 50+” op te starten vanaf 01/01/2012. Dit behelsde het opvolgen van sollicitaties van 50+-werkzoekenden door 50+- consulenten. Er werd gevraagd om 700 sollicitatiesop te volgen.
2. Naar aanleiding van de aanbevelingen die hieruit voortvloeiden werd beslist om het vragen van sollicitatiefeedback als algemeen uitgangspunt voor alle verwijzingen te nemen gezien de meerwaarde voor de begeleiding van de werkzoekende. Er is nooit sprake geweest van een verplichting. De werkgever heeft via Mastervac de gelegenheid om feedback te geven op sollicitaties. In de tabel hieronder vind u de resultaten terug van de 50+ers die sollicitatiefeedback kregen in 2013.

|  |
| --- |
| Sollicitatiefeedback aantal 50+ Gelabeld Systematische Aanpak tussen 201207 -201306 |
|  | Aantal sollicitatiefeedback op vacature | Aantal sollicitatiefeedback op kop |
| Neen | 1021 | 864 |
| Ja | 293 | 208 |
| TOTAAL | 1314 | 1072 |

Vanaf april kunnen werkzoekenden zelf ook sollicitatiefeedback noteren in Mijn Loopbaan.

|  |
| --- |
| Sollicitatiefeedback Samenvatting proefproject2012 |
| **FEEDBACK WG** |  |  |  |
|  | Vacature nog niet ingevuld |  | 153 |
|  | Kandidaat aangeworven |  | 116 |
|  | Andere kandidaat |  | 213 |
|  |  |  |  |
| **REDEN NIET AANWERVING** | Niet gesolliciteerd |  | 22 |
|  | Niet op gesprek |  | 6 |
|  | Niet geselecteerd op basis van CV |  | 68 |
|  | Geen interesse | Functie-inhoud | 5 |
|  |  | Sector | 0 |
|  |  | Praktische bezwaren | 6 |
|  |  | Geen akkoord loon/voorwaarden | 11 |
|  |  | Andere | 26 |
|  | Niet weerhouden op basis van  | Opleiding, ervaring | 65 |
|  |  | Attitude/persoonlijkheid | 27 |
|  |  | Praktische bezwaren | 13 |
|  |  | Niet gemotiveerd | 13 |
|  |  | Voorkeur andere kandidaat | 67 |
|  |  | Andere | 114 |
| **TOTAAL** |  |  | 637 |

Noot bij deze tabel:

De VDAB ontving in het totaal van 637 werkgevers een feedback. De werkgevers konden meerdere criteria beoordelen, vandaar dat een strikte optelling niet mogelijk is door dubbeltellingen per dossier.

1. De aanbevelingen zijn mee opgenomen in het SERV-akkoord ‘Bijsturing Samen op de Bres voor 50+’ en bijgevolg geïmplementeerd vanaf 1 januari 2014. Daarnaast ondersteunt de VDAB de consulenten extra om kwalitatieve informatie te vergaren.

Ondersteuning van de consulenten

Spoor 21, de opleidingscel van VDAB, biedt een uitgebreide module ’iedereen Bemiddelaar’ aan waarbij vacaturegericht handelen centraal staat.

De specifieke opleiding omtrent 50+, voor het weerleggen van vooroordelen en belichten van voordelen, wordt momenteel hervormd. Dit moet de consulent extra tools geven om actief te bemiddelen en de werkzoekende te wapenen in een gesprek.

Ondersteuning van de werkzoekenden

Net als andere werkzoekenden wordt de 50+-er actief gescreend en geremedieerd aan IT-basisvaardigheden om een vlotte sollicitatiefeedback mogelijk te maken.

Jobcoachen binnen de VDAB zetten in op arbeidsmarktcompetenties, met name: de nodigesollicitatievaardigheden**,** een juistewerkattitude (= gepast/gewenst gedrag en voorkomen op de werkvloer), een basiskennisvanICT om online te kunnen solliciteren en om de gewenste job te kunnen uitoefenen en het kunnen lezen, schrijven, rekenen op niveau van lager onderwijs (geletterdheid). Er wordt een nauwe samenwerking in het kader van 50+ uitgewerkt.

Ondersteuning van de werkgever

Als blijkt dat een werkgever niet open staat voor diversiteit, kan Jobkanaal ingeschakeld worden om de werkgever te sensibiliseren, alsook indien gewenst te ondersteunen in het verdere rekruteringsproces met behulp van het ganse EAD- en VDAB-instrumentarium.