**Philippe Muyters**

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

**antwoord**

op vraag nr. 561 van 9 april 2014

van **Robrecht Bothuyne**

1-2. Voor de statistieken over SWT verwijzen we naar de interactieve statistieken op de website van de RVA

<http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?Path=D_stat/&Items=1&Language=NL>

3. Als Minister van Werk in Vlaanderen ben ik niet bevoegd voor het SWT stelsel. Ik stel vast dat er op federaal niveau nog steeds vervroegde uittrederoutes bestaan. In de mate dat SWT-ers verplicht zijn om begeleiding te volgen i.k.v tewerkstellingscellen en outplacement zet het Vlaamse beleid in op de activering van deze groepen (zie vraag 11,12 en 13)

4-10. Inleiding

VDAB kan alleen gegevens verstrekken over personen die zich ingeschreven hebben als werkzoekende bij de VDAB. De onderstaande antwoorden hebben dan ook betrekking op degenen bij VDAB ingeschreven in de gevraagde periodes.

RVA kent het SWT-statuut pas toe na afloop van de verplichte periode in de tewerkstellingscel. VDAB kan bijgevolg geen onderscheid maken tussen wel en niet-vrijgestelde bruggepensioneerden in de tewerkstellingscel.

Onderstaande tabellen zijn gebaseerd op het aantal personen dat bij VDAB ingeschreven was in een TWC en nadien het statuut van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kreeg.

4.

*Tabel 2*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Refertejaar** | **2013** | **2012** |
| **Ingeschreven in tewerkstellingscel en statuut SWT** | M | 1.807 | 1.900 |
| V | 549 | 559 |
| < 58j | 1.295 | 1.200 |
| Vanaf 58j | 1.061 | 1.259 |
| **Totaal** | **2.356** | **2.459** |

5.

*Tabel 3*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Refertejaar** | **2013** | **2012** |
| **Waarvan outplacement gevolgd binnen de tewerkstellingscel** | M | 1.748 | 1.835 |
| V | 534 | 539 |
| < 58j | 1.264 | 1.171 |
| Vanaf 58j | 1.018 | 1.203 |
| **Totaal** | **2.282** | **2.374** |

6.

*Tabel 4*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Refertejaar** |  | **2013** | **2012** |
| **Waarvan uitstroom naar werk na outplacement beëindigd in 2012** | M | 154 | 145 |
| V | 58 | 43 |
| < 58j | 154 | 137 |
| Vanaf 58j | 58 | 51 |
| **Totaal** | **212** | **188** |
| **Waarvan uitstroom naar werk na outplacement beëindigd in 2013** | M | 109 | 92 |
| V | 29 | 18 |
| < 58j | 99 | 85 |
| Vanaf 58j | 39 | 25 |
| **Totaal** | **138** | **110** |

*Opm: Het volstaat niet om per refertejaar de uitstroomresultaten op te tellen aangezien dit kan leiden tot dubbeltellingen.*

7. a-b) Opleidingen in tabel 5 worden breed gedefinieerd en hiertoe behoren zowel de finaliteitsopleidingen (opleidingen die rechtstreeks leiden naar een specifiek beroep) als meer generieke opleidingen ikv de 50+club bv. sollicitatietraining. Gezien het hier om een bundeling van uiteenlopende vormen van opleiding betreft (zie o.a. Top 10 hieronder), kan geen opsplitsing naar gender en leeftijd gegeven worden.

*Tabel 5*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Refertejaar** | **2013** | **2012** |
| **Opleiding gevolgd** | 49 | 180 |

c-d) De Top 10 van meest gevolgde opleidingen (opleidingen met geregistreerde uren excl. webleren) is grotendeels gelijklopend voor 2012 en 2013.

*Tabel 6*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Soort opleiding** | **2012** | **2013** |
| 50+club informatie en oriëntatie | X | X |
| 50+club sollicitatieruimte | X | X |
| 50+club sollicitatietraining en persoonsgerichte vorming | X | X |
| Aangename kennismaking met de computer | X | X |
| Oriënterend assessment toezichtsberoepen | X |  |
| Gespecialiseerde opleiding en coaching naar de arbeidsmarkt | X | X |
| Nederlands voor anderstaligen – basiscursus | X | X |
| Oriëntatiecentrum | X | X |
| Oriënterende opleiding IT | X |  |
| Professionele schoonmaaktechnieken | X |  |
| Begl. Geletterdheid basisvaardigheden IT |  | X |
| Bestuurder autobus |  | X |
| Bijkomende opleidingsmodule tot zorgkundige bij Dienst voor Gezinszorg |  | X |

8-9. De uitstroom naar werk nà een opleiding (gemeten 6 mnd. na einde opleidingscluster) wordt enkel gemeten nà een finaliteitsopleiding d.i. opleidingen die rechtstreeks leiden naar een specifiek beroep. Slechts een zeer klein aantal SWT’ers volgt een finaliteitsopleiding. In 2012 volgden 7 personen en in 2013 6 personen een dergelijke opleiding. In 2012 stroomden niemand nà een finaliteitssopleiding uit naar werk. In 2013 tellen we momenteel 3 personen die duurzaam uitgestroomd zijn naar werk na een finaliteitsopleiding. De uitstroomcijfers voor 2013 zijn nog niet volledig. De zeer kleine aantallen wijzen erop dat bij deze groep een heroriëntering van de loopbaan door middel van een finaliteitsopleiding quasi niet aan de orde is. De groep SWT-ers, ook diegenen die na een TWC/outplacement geen werk hebben gevonden, worden vanaf 1 januari 2014 intensiever begeleid (zie vraag 11 en 13).

10. a-b)

*Tabel 7: Aantal vacatureverwijzingen en vacaturemedelingen verstrekt via een trajectbegeleider aan SWT-ers*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **2013** | **2012** |
| **Vacature-aanbod voor SWT-ers via een trajectbegeleider** | M | 710 | 1.114 |
| V | 164 | 317 |
| < 58j | 647 | 1091 |
| Vanaf 58j | 227 | 340 |
| **Totaal** | **874** | **1.431** |

Naast deze vacatureverwijzingen en vacaturemedelingen, die verlopen via de trajectbegeleider, kan vanaf 04/2013 ook “mail op maat” worden aangeboden aan de 50plussers. Dit is een geautomatiseerd systeem dat niet verloopt via de trajectbegeleider. Er werden in 2013 in totaal **29.430 vacatures** aan deze doelgroep SWT-ers aangeboden via’ mail op maat’. De vacatures die via "mail op maat" worden bekend gemaakt, worden niet meer doorgestuurd als mededeling. Het uiteindelijke vacature-aanbod aan SWT'ers ligt beduidend hoger in 2013 dan in 2012.

c) VDAB kan deze opsplitsing niet maken wegens gebrek aan info over werkzoekenden die vrijgesteld werden van inschrijving.

11. De manieren waarop VDAB deze doelgroep activeert zijn divers:

* bij de overgrote meerderheid bestaat de activering erin dat ze worden ingeschreven in de tewerkstellingscel en vervolgens instappen in een outplacementbegeleiding. De stuurgroep van de tewerkstellingscel volgt dan onder voorzitterschap van de VDAB de voortgang van begeleiding op.
* SWT-ers die een beroep willen doen op VDAB worden opgenomen in een begeleidings- of bemiddelingstraject als ze na het outplacement geen duurzame tewerkstelling hebben gevonden (de warme overdracht). Deze aanpak voorziet in een traject waar meer ruimte is voor bemiddeling op maat van de 50-plusser. Een maatgerichte aanpak is belangrijk om de drempels naar een gepaste tewerkstelling, waar een aantal 50-plussers mee kampen, op een gepaste manier aan te pakken. Sinds 1 januari 2014 worden zij begeleid conform het gewijzigde VESOC-akkoord ‘Samen op de Bres voor 50+”.
* Deze gewijzigde aanpak voorziet dat SWT-ers van 50-55 jaar zowel via een consulent als de automatische matching passende vacatures ontvangen. Dit zal leiden tot een groter vacatureaanbod. Ze worden ook opgenomen in het sluitend maatpak, waarbij het aanbod nog meer moet aansluiten bij de behoeften van de werkzoekende. De 50- plusser wordt gecoacht bij zijn sollicitatieacties vanuit een positieve benadering om de 50-plusser te motiveren om meer actief en / of meer gericht te solliciteren. De VDAB wil er zo veel mogelijk voor zorgen dat werkgevers positief gemotiveerde werkzoekende kandidaten over de vloer krijgen.

*Tabel 8*

Het aantal personen SWT-ers dat door de VDAB is geactiveerd

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2013** | **2012** | **2011** |
| **Aantal personen waarvoor activerende acties ondernomen** | 2556 | 2673 | 2741 |

*Opm:* *niet noodzakelijk ingeschreven in een tewerkstellingscel in datzelfde jaar*.

12. Wanneer men nà outplacement nog geen werk heeft gevonden vindt er een vervolgtraject plaats bij VDAB, de zgn. warme overdracht. In 2012 en 2013 werden er 3.280 50+’ers overgedragen naar de VDAB na outplacement. 6 maand na overdracht waren er respectievelijk 823 en 829 personen aan het werk of 25%.

Respectievelijk 707 (2013) en 727 of (2012) zaten nog in een opgestart traject, dit was 22% van de doelgroep.

Voor 34% (2013) en 40% (2012) van diegenen in een traject ging het over de 50+club.

13. In het najaar 2013 werd er gewerkt aan belangrijke bijsturingen in de 50+aanpak die met ingang van 1 januari 2014 werden doorgevoerd. Vanaf 1 april 2014 werd ook de leeftijd voor deze aanpak opgetrokken tot 60 jaar. De bijsturingen moeten het activerend gehalte van de begeleiding versterken. Zo wordt voor alle 50plussers de *aanpak versneld* (uitnodiging voor een info wordt vervroegd naar 2 maand na start werkloosheid itt na 3 maand). Het aantal *vacatures wordt uitgebreid* doordat voortaan ook (algemene) vacatureconsulenten op vacature mogen verwijzen (vroeger enkel de 50+consulenten). De groep 50-55 jarigen wordt opgenomen in de automatische matching, waardoor ze vanaf dag 1 vacatures kunnen krijgen. De50-55 jarigen wordenvoortaanopgenomen in *het sluitend maatpak*, waardoor het standaard traject verschuift van een collectieve (categoriale) aanpak in de 50+club naar een op maat gesneden individuele aanpak aangepast aan de behoeften van de werkzoekende in het reguliere aanbod.Voor de 50-55 jarigen wordt *ook tendering* naar private partners mogelijk gemaakt. De 56-59 jarigen blijven uitgesloten van de automatische matching (ze kunnen wel mail op maat instellen om meer vacatureaanbod te ontvangen) en voor hen blijft het begeleidingsmodel met 50+consulenten in 50+clubs van toepassing (hiervan kan afgeweken worden op maat van de werkzoekende). De bijblijfconsulenten en Jobkanaal krijgen een uitgebreider takenpakket. De bijblijfconsulenten zetten de eerste stappen met de werkzoekende in het denkproces naar werk. Ze promoten en ondersteunen de 50+werkzoekende met de zelfbeheertools van VDAB (zetten Mijn Loopbaan-dossier in orde, wijzen op oriëntatietools, stellen mail op maat in, maken een POP aan,…). Jobkanaal sensibiliseert werkgevers rond diversiteit (naast vacaturewerking ook ondersteuning aan bedrijven inzake een duurzaam loopbaanbeleid voor kansengroepen). De rol van werkgevers wordt versterkt via de sollicitatiefeedback. Er wordt voortaan systematische feedback gevraagd aan werkgevers na een sollicitatiegesprek. Deze informatie is ook nuttig voor de begeleidingsconsulenten die via bijkomende informatie nog beter kunnen begeleiden. Opleidingsinspanningen dienen versterkt te worden. De focus ligt op kort werkplekgericht leren. De opvolging van werkzoekenden wordt versneld. Indien een werkzoekende 50+ nog werkzoekende is na 1 jaar zal deze opnieuw worden gelabeld en in begeleiding genomen worden. In het verleden was dit maar nà 2 jaar.