



# Code leeftijdsbewust aanwervingsbeleid in de social profit

# Code leeftijdsbewust aanwervingsbeleid in de social profit

---

- ⚡ Achtergrond en context code
- ⚡ 10 tips voor een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid

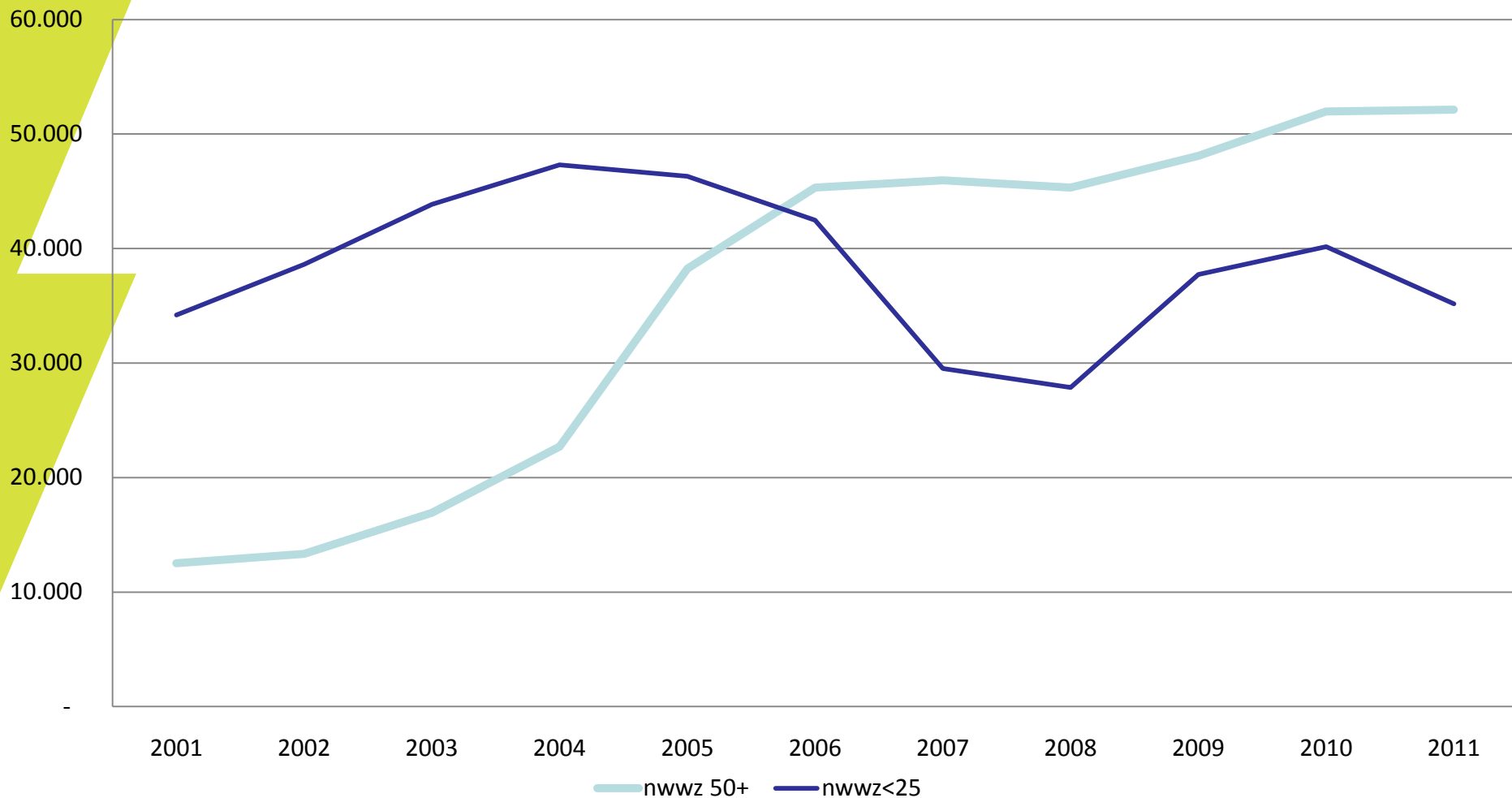
## Achtergrond en context code

---

- ⚡ Evolutie van de werkloosheid 50+
- ⚡ Samen op de bres voor 50+
- ⚡ Knelpunt-economie

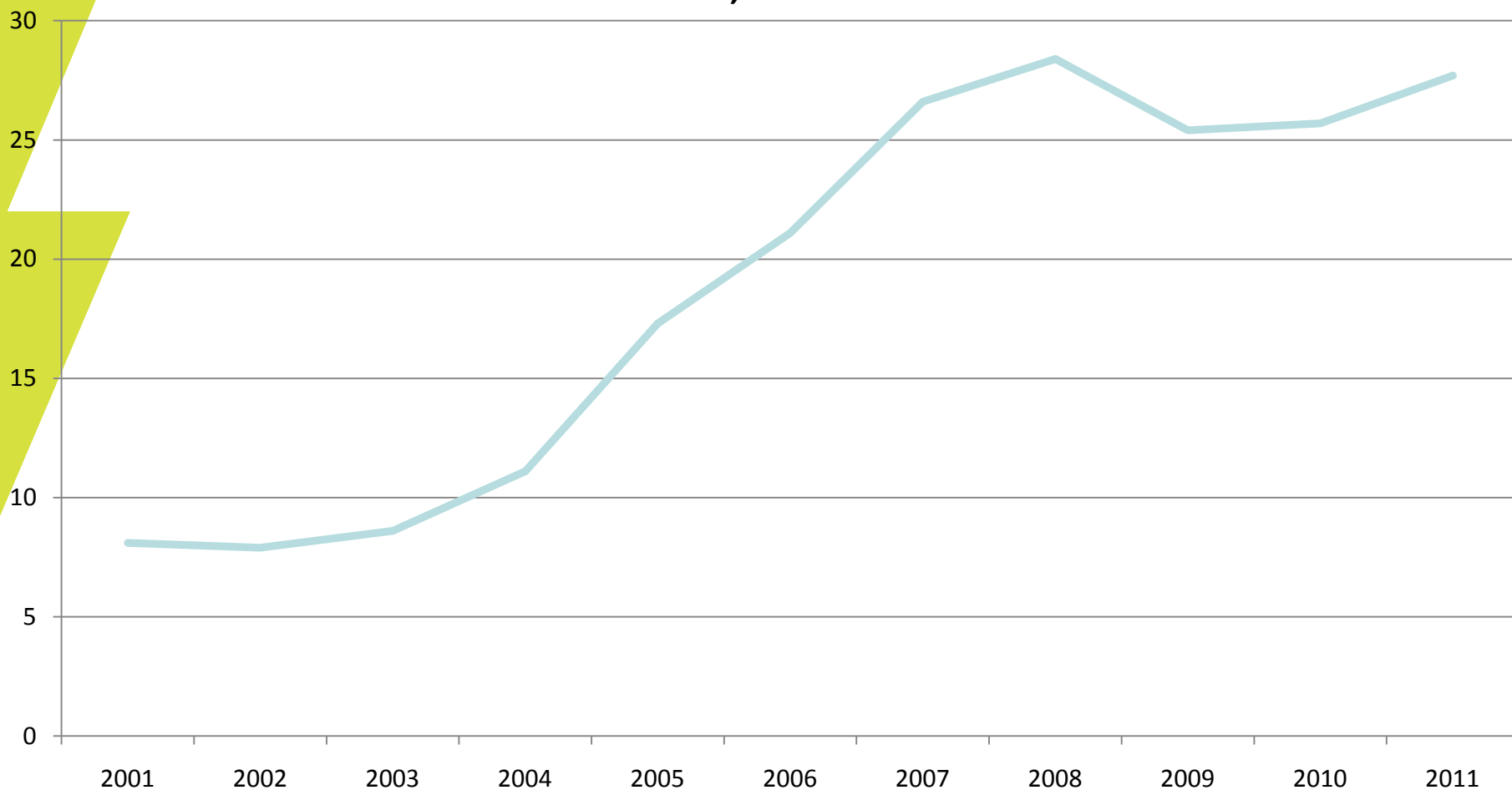
# Evolutie van de werkloosheid 50+

Evolutie van de werkzoekende < 25 en < 50, Vlaanderen (2011-2011) : VDAB



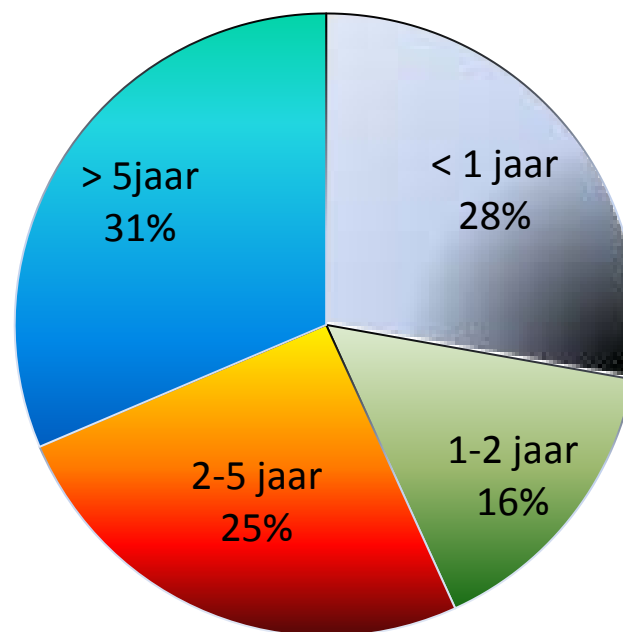
# Evolutie van de werkloosheid 50+

**Aandeel (%) werkzoekende 50+ in het totaal aantal werkzoekenden,  
Vlaanderen, 2001-2011 : VDAB**



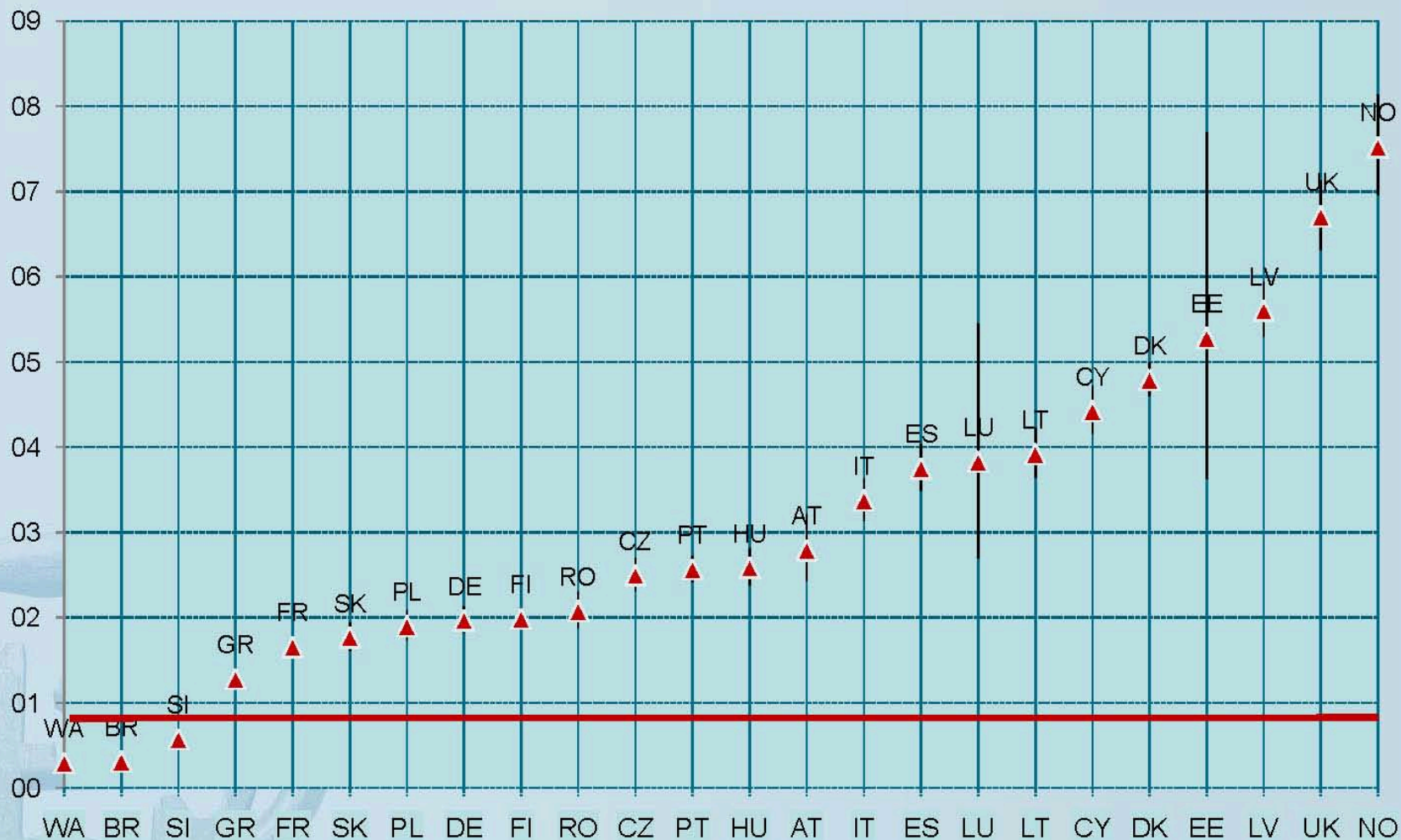
# Evolutie van de werkloosheid 50+

**Profiel werkloosheidsduur werkzoekende 50+, Vlaanderen (april 2011) : VDAB**



# Optie 3: aanboren nwwz 50+

## Kans op herintrede voor werkloze 50+



Bron : L. Sels: lezing "de lerende Vlaming"

# Samen op de bres voor 50+

---

- ⚡ Vesoc-akkoord tussen Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners (SERV) dd. 24/10/2008.
- ⚡ Brederere doelstelling van Pact 2020 : “komen tot gemiddeld langere loopbanen”
- ⚡ Verbeterde aanpak werkloze 50+-ers
  - Systematische begeleiding op maat (geïndividualiseerde screening en traject) naar een passende job voor 50-52 jarigen die werkloos worden;
  - April 2011 : uitbreiding van deze systematische aanpak naar werkzoekdenden t/m 55 jaar;
  - Najaar 2011 : discussie verdere uitbreiding t/m 58 jaar.



## Samen op de bres 50+

- ⚡ Vraag en vacature-aanbod beter afstemmen via 50+consulenten van VDAB
- ⚡ Sensibiliseringscampagne van de Vlaamse overheid en de Vlaamse sociale partners
  - Promoten van toolbox 50 + (gevalideerde instrumenten om meer 50-plussers aan de slag te krijgen en te houden, gericht aan werkzoekenden, werknemers en werkgevers).
  - [www.dejuistestoel.be](http://www.dejuistestoel.be) (opstart binnen enkele weken)
- ⚡ Code leeftijdsbewust aanwervingsbeleid : VOKA, uitzendesector, UNIZO, VERSO...

# KNELPUNTECONOMIE

- ⚡ Vergrijzing zal zorgvraag + vraag personeel doen toenemen
  - ⚡ Vergrijzing medewerkers zal vervangingsvraag doen toenemen
  - ⚡ Knelpunt-economie : “war on talent”  
→ → kritieke factor = personeel
  - ⚡ Langer aan het werk houden : retentie
  - ⚡ Arbeidsvolume verhogen
  - ⚡ Instroom verzekeren
    - Jongeren (schoolverlaters) + aanverwante sectoren
    - Zij-instromers : o.a. (oudere) werkzoekenden,
- → Vijver waarin we vissen, verruimen

# 10 tips voor een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid

---

- ⚡ 10 tips zijn 10 aanbevelingen
- ⚡ Leeftijdsbewust aanwervingsbeleid maakt deel van een leeftijdsbewust personeelsbeleid;
- ⚡ Gericht op 50-plussers, maar in brede context;
- ⚡ Geen verplichtingen, appel op maatschappelijke betrokkenheid.

# 10 tips voor een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid

---

- 🚩 **Zet vooroordelen en negatieve clichés over werkzoekende 50-plussers aan de kant.**

*Er bestaan heel wat vooroordelen en hardnekkige clichés over oudere werknemers en werkzoekenden. Dikwijls worden ze in termen van “kost”, “last” of “overtolligheid” beschreven. Ze zouden te duur zijn, vaker ziek, minder productief, te weinig flexibel, te weinig betrokken bij het werk. Waarom nog investeren, als de “terugverdienperiode” te kort is? Deze vooroordelen stroken niet met de feiten. Integendeel! De ervaring, kennis en maturiteit van 50-plussers zijn dikwijls belangrijke troeven voor organisaties.*

# 10 tips voor een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid

-  **Onderzoek of er functiepakketten kunnen worden samengesteld die tegemoetkomen aan specifieke competenties van kandidaat-medewerkers.**

*Alvorens het aanwervingsproces op te starten stelt een organisatie zichzelf best de vraag met welke functiepakketten de vastgestelde personeelsbehoefte kan worden opgevuld. Klassiek wordt ervan uitgegaan dat de “functie” een statisch gegeven is en dat de kandidaat de veranderbare component is. Je kan deze redenering ook omkeren. Oefeningen in taakdifferentiatie bestaan al in de social profit en worden gepromoot. Ook het Ervaringsfonds geeft heel wat tips om functiepakketten op te maken die tegemoetkomen aan de specifieke talenten en mogelijkheden van kandidaat-medewerkers.*

# 10 tips voor een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid

- 🚩 **Geef uw vacatureomschrijving een “ervaringsvriendelijk” karakter.**

*In vacatureomschrijvingen is er meestal ruimte om de eigen organisatie in het daglicht te stellen. Dit is een uitgelezen kans om het “ervaringsvriendelijk” karakter van uw organisatie te benadrukken. Let er wel op dat u een authentiek ondernemingsprofiel schetst. Let er eveneens op dat de omschrijving niet te eng op maat van een specifieke leeftijdsgroep is geschreven.*

# 10 tips voor een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid

---

## **Gebruik leeftijdsneutrale advertenties.**

*Leeftijdsdiscriminatie in jobadvertenties zijn wettelijk verboden. Tracht uw advertentie ook onrechtstreeks niet te eng te richten op een welbepaalde leeftijdsgroep door de gebruikte woordkeuze. Dikwijls komen verwijzingen naar leeftijd ongewild voor in vacatureomschrijvingen. Bijvoorbeeld “Je komt terecht in een jong en dynamisch team.”*

## 10 tips voor een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid

---

- ⚡ **Geef in de vacatureomschrijving uitdrukkelijk en duidelijk weer welke competenties vereist zijn om de functie naar behoren uit te voeren.**

*Geef in de vacatureomschrijving een duidelijk overzicht van de vereiste competenties en beschrijf wat u precies bedoelt met de vereiste competenties. Op die manier kan de kandidaat-medewerker zich een helder beeld vormen van de vereisten waaraan hij/zij moet voldoen. Mensen met ervaring herkennen zich sneller in een omschrijving in termen van kennen en kunnen. Overlaad de omschrijving niet met niet-essentiële competenties. Witte raven zijn uiterst zeldzaam!*



# 10 tips voor een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid

---

## **Maak gebruik van Jobkanaal**

*Jobkanaal ([www.jobkanaal.be](http://www.jobkanaal.be)) is een gratis wervingskanaal om geschikte en gemotiveerde kandidaten te vinden binnen een aantal doelgroepen, met name 50-plussers, allochtonen en mensen met een arbeidshandicap. Dankzij het brede netwerk van arbeidsbemiddelaars waarover Jobkanaal beschikt, komt u gemakkelijker in contact met gescreende kandidaten uit deze groepen. Verso telt drie Jobkanaalconsulenten.*

# 10 tips voor een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid

---

## **Zorg voor gepaste selectiemethoden en een gepaste selectiecontext**

*Een werkzoekende man/vrouw ouder dan 50 ontvangt van de VDAB een begeleiding die specifiek gericht is op 50-plussers. Ook in de selectie trekt men deze lijn best verder. U kunt bijvoorbeeld een ervaren medewerker uit uw organisatie opnemen in het selectieteam. Ook houdt u bij het bepalen van de selectiemethodiek best rekening met de eigenheid van 50-plussers.*

## 10 tips voor een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid

- ⚡ **Als u de selectie uitbesteedt, kunt u expliciet vermelden dat uw organisatie openstaat voor 50-plussers.**

*Dikwijls leven er bij selectiebureaus dezelfde vooroordelen als in de bredere maatschappij ten aanzien van werkzoekende 50-plussers. Door te benadrukken dat uw socialprofitonderneming openstaat voor 50-plussers, zullen de selectiebureaus zich minder geremd voelen om “oudere” kandidaten voor te stellen.*

# 10 tips voor een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid

---

## **Draag zorg voor een goed onthaal.**

*Socialprofitondernemingen die openstaan voor werkzoekende 50-plussers kiezen de instrumenten die ze inzetten bij het onthaal van nieuwe medewerkers in functie van de leeftijd van de nieuwe medewerkers. Bij de keuze van de brochures, een rondleiding door collega's of een mentor kunt u hier best rekening mee houden. Het is een kwestie van gezond verstand, maar we moeten er ons bewust van zijn.*

# 10 tips voor een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid

---

- ⚡ **Investeer in opleiding en loopbaanbegeleiding, ook bij 50-plussers.**

*Eens een medewerker aangeworven is, komt het er op aan hem of haar zo lang mogelijk in de organisatie te houden. Goed communiceren met uw mensen en erop toezien dat zij zich blijven ontwikkelen levert u betrokken medewerkers op die volwaardig participeren in uw organisatie. Daarom is het belangrijk om ook oudere medewerkers te stimuleren om opleidingen te volgen. Hetzelfde geldt voor het aanmoedigen van loopbaanbegeleiding.*



**CODE** LEEFTIJSBEWUST AANWERVINGSBELEID  
VOOR DE SOCIAL PROFIT



***Verso***

VERENIGING VOOR SOCIAL PROFIT ONDERNEMINGEN

[www.verso-net.be](http://www.verso-net.be)