



Departement Social Work
Afstudeerrichting Maatschappelijk Werk

**De inzetbaarheid van jongere en oudere werkzoekenden verhogen op de
arbeidsmarkt door het toepassen van een innovatief
project**

Netwerk en talenten

Door Cuyx Eveline

**Eindwerk aangeboden tot het bekomen
van het diploma bachelor sociaal werk
(maatschappelijk assistent)**

Hasselt

Academiejaar 2014- 2015



Departement Social Work
Afstudeerrichting Maatschappelijk Werk

**De inzetbaarheid van jongere en oudere werkzoekenden verhogen op de
arbeidsmarkt door het toepassen van een innovatief
project**

Netwerk en talenten

Door Cuyx Eveline

**Eindwerk aangeboden tot het bekomen
van het diploma bachelor sociaal werk
(maatschappelijk assistent)**

Hasselt

Academiejaar 2014- 2015

Woord vooraf

Mijn bachelorproef zou niet gerealiseerd zijn zonder de hulp en ondersteuning van een aantal mensen. Met dit dankwoord wil ik me richten naar allen die geholpen hebben bij het tot stand komen van mijn eindwerk.

Deze personen wil ik hier even bedanken: Ann Rubens en Lieve Gerrits, mijn stagementors, om mij te helpen in mijn zoektocht naar een thema, met het uitwerken van het project en met het aanreiken van informatie. Sandra Proesmans, die eveneens samenwerkte met mijn stagementors om dit project tot een goed einde te brengen. Maar ook voor hun steun en begrip tijdens mijn stage en het schrijven van mijn bachelorproef.

Mindy Philippeth, mijn eindwerkbegeleider, voor de begeleiding gedurende mijn stageperiode en voor de hulp bij het tot stand brengen van dit eindwerk. Ze stond mij met raad en daad bij doorheen het gehele proces. Haar raadgevingen en adviezen zijn een grote hulp geweest.

Als laatste zou ik de steun van mijn familie en vrienden willen vermelden. De steun die ik van hen kreeg valt moeilijk in woorden uit te drukken.

Inhoudsopgave

Lijst van afkortingen.....	7
Inleiding.....	8
Deel 1: Situering stageplaats.....	10
1. Inleiding.....	10
2. De Werkwinkel	10
3. Visie	11
4. Missie	11
5. Waarden van de Werkwinkel.....	12
6. De rechten en plichten van de werkzoekenden	13
6.1 De rechten van de werkzoekenden	13
6.2 De plichten van de werkzoekenden.....	14
7. De verschillende partners	14
7.1 Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.....	14
7.2 GTB.....	15
7.3 VDAB	15
7.4 IBO consulent of individuele beroepsopleiding.....	16
7.5 Online sollicitatie coaching	16
7.6 PWA.....	16
7.7 RVA.....	16
7.8 Outplacement	17
7.9 Huis van het Nederlands	17
7.10 Onthaalbureau	18
Deel 2: Literatuurstudie.....	19
Hoofdstuk 1: De oudere werknemer	19
1. Inleiding.....	19
1.1 De tewerkstellingsgraad van de oudere werknemer.....	19
1.2 De oudere werknemer als werkzoekende	19
2. Vooroordelen van oudere werknemers	20
A. Te oud	20
B. Te duur	21
C. Willen niet meer leren	21

D. Willen niet meer werken.....	21
E. Meer ziek en fysiek minder sterk.....	22
F. Minder gemotiveerd	22
G. Weerstand tegen verandering en niet flexibel	22
3. De voordelen van de oudere werknemers	23
4. De ondernemersvisie op de oudere werkzoekenden.	23
5. De financiën	24
A. Vlaamse premie 50+ voor werkgever	24
B. Werkhervattingstoeslag.....	25
6. Tewerkstellingsgraad na 50 jaar is veel te laag	25
7. 50 plussers zoeken best een nieuwe loopbaan.	26
8. Besluit.....	26
Hoofdstuk 2: De jongere werkzoekenden	28
1. Inleiding.....	28
2. De verschillende soorten jongeren werkzoekenden	28
3. Dienstverlening voor deze jongeren	29
4. Vooroordelen jongeren werkzoekenden	29
5. Voordelen jonge werknemers	30
6. Financiën	31
7. Besluit.....	31
Hoofdstuk 3: Methodieken om de inzetbaarheid van jongere en oudere werkzoekenden te verhogen	32
1. Inleiding.....	32
2. Wat is een project?	32
2.1 De verschillenden fasen	32
2.2 Taken van de groepsleider.....	33
3. De werkvorm Netwerking	33
3.1 Definitie.....	34
3.2 Doel	34
A. Maatschappelijk context.....	34
B. Professionele context.....	35
3.3 Kenmerken	35
3.4 Vaardigheden	36
3.5 Persoonlijk netwerk in kaart brengen en onderhouden.....	37

4.	De werkvorm Talenten Toolbox	37
4.1	Doel	37
4.2	Wat is een talent?	37
4.3	Wat is het effect van eigen talent op anderen en omgekeerd	38
4.4	De sneltest (werkvorm).....	38
4.5	Het talenteninterview.....	39
4.6	De hefboomvaardigheid.....	39
4.7	De ideale context	39
5.	Werkboxen	40
6.	Besluit.....	40
	Deel 3: Praktijk.....	42
	Hoofdstuk 1: Het project.....	42
1.	Projectomschrijving.....	42
2.	Planning samenkomsten	42
3.	Aantal deelnemers en selectiecriteria	43
4.	Vorbereidende sessies	43
4.1	Eerste sessie	43
4.2	Tweede sessie	44
4.3	Derde sessie	45
4.4	Vierde sessie.....	45
4.5	Individuele gesprekken (week van 28/10/2014-31/10/2014)	47
4.6	Vijfde sessie.....	47
4.6	Zesde sessie.....	48
5.	Besluit.....	49
	Hoofdstuk 2: Het onderzoek	50
1.	Inleiding.....	50
2.	Probleemstelling en onderzoeksresultaten	50
3.	Onderzoekspopulatie	50
4.	Dataverzameling	50
5.	Besluit.....	51
	Hoofdstuk 3: De onderzoeksresultaten	52
1.	Inleiding.....	52
2.	Cijfermateriaal en korte uitleg	52
3.	Besluit en aanbevelingen	56

Deel 4: Kritische kijk.....	58
1. Inleiding.....	58
2. Kritische kijk op oudere werkzoekenden.....	58
3. Kritische kijk jongere werkzoekenden.....	60
4. Kritische kijk Maatschappij en actuele tendensen.....	61
5. Kritische kijk op de stageplaats.....	62
6. Beperkingen van onderzoek.....	63
7. Reflectie wenselijk verder onderzoek.....	67
Algemeen besluit.....	69
Bibliografie.....	72
Bijlagen.....	75
1. Fluisterlijst vooroordelen oudere werknemers.....	Error! Bookmark not defined.
2. 10 voordelen van ervaren werknemers.....	Error! Bookmark not defined.
3. Rechten en plichten van de werkzoekenden.....	Error! Bookmark not defined.
4. Persbericht: VDAB is meest duurzame Vlaamse overheidsdienst....	Error! Bookmark not defined.
5. Engagementsverklaring project.....	Error! Bookmark not defined.
6. Invuloefening Netwerk.....	Error! Bookmark not defined.
7. Invuloefening Uw Talenten.....	Error! Bookmark not defined.
8. Gebruik dagboek.....	Error! Bookmark not defined.
9. Werkvorm de Sneltest.....	Error! Bookmark not defined.
10. Talententoolbox/ hefboomvaardigheid/ ideale context.....	Error! Bookmark not defined.
11. Hulpijn talenten vragenlijst.....	Error! Bookmark not defined.
12. Enquête project werk voor mekaar.....	Error! Bookmark not defined.

Lijst van afkortingen

ABVV: Algemeen Belgisch Vakverbond

BSO: Beroeps secundair onderwijs

GTB: Gespecialiseerde dienst voor trajectbepaling en - begeleiding van personen met een arbeidshandicap

HBO: Hoger Beroeps onderwijs

HvN: Huis van het Nederlands

IBO: Individuele beroepsopleiding

NWWZ: Niet werkende - werkzoekenden

PWA: Plaatselijk werkgelegenheidsagentschap

RVA: Rijksdienst voor arbeidsvoorziening

VDAB: Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding

Inleiding

Voor de aanvang van mijn derdejaarsstage ben ik samengekomen met mijn stagementors om te kijken over welk onderwerp ik ging schrijven in mijn bachelorproef. In oktober 2014 ging er een nieuw project van start in de Werkwinkel te Tongeren. Het leek ons interessant om hier mijn eindwerk over te schrijven.

Het is een innovatief project waarbij VDAB jongere en oudere werkzoekenden samenbrengt om hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te verhogen. Dit willen zij realiseren doordat de deelnemers zicht krijgen op hun eigen netwerk en talenten en deze verder ontwikkelen waardoor zij zich beter kunnen presenteren op de arbeidsmarkt.

Wij vroegen ons af of dit project zou bijdragen aan hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Hieruit vloeide mijn centrale vraag: “Verhoogt de inzetbaarheid van jongere en oudere werkzoekenden door het toepassen van een innovatief project, waarbij er gewerkt wordt rond netwerk en talenten?” Mijn bachelorproef bestaat uit vier delen namelijk, de voorstelling van de stageplaats, het literatuuronderzoek, de praktijk en tenslotte de kritische kijk.

Het eerste deel van mijn bachelorproef houdt de voorstelling van de stageplaats in. Eerst wordt er in het kort de geschiedenis van de Werkwinkel weergegeven. Hierna volgt de visie en missie. Daarna worden de waarden van de Werkwinkel toegelicht, alsook de rechten en plichten van de werkzoekenden. Tenslotte geef ik een overzicht van de verschillende partners binnen de Werkwinkels.

Literatuuronderzoek is het tweede deel van mijn bachelorproef. Dit deel is onderverdeeld in drie hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk wordt de oudere werknemer besproken en ontleed. Hierna volgt de bespreking van de jongere werkzoekenden. Hierdoor krijgt de lezer een beter beeld van de vooroordelen waar deze doelgroepen mee te maken krijgen. Ik heb ervoor gekozen om ook de voordelen van deze doelgroepen toe te lichten om zo een positiever beeld te schetsen. In het laatste hoofdstuk bespreek ik de methodieken, netwerken en talententoolbox, waarmee de inzetbaarheid van de werkzoekenden worden verhoogt.

De praktijk is het derde deel van mijn bachelorproef. In dit deel wil ik aantonen of dit project een meerwaarde heeft kunnen bieden, zowel op individueel vlak, als op het groepsgebeuren. Om de gegevens te verkrijgen werden enquêtes afgenomen bij de deelnemers. Daarna werden de resultaten van de enquêtes verwerkt en geanalyseerd.

In het vierde gedeelte geef ik mijn kritische reflecties en bedenkingen over de oudere werknemer, de jongere werknemer, de actualiteit en het maatschappelijk werk. Daarna volgt er een kritische kijk op de stageplaats, het project en tenslotte de onderzoeksresultaten van mijn bachelorproef. Ik eindig mijn bachelorproef met een algemeen besluit.

Ik wens u veel leesplezier!

Deel 1: Situering stageplaats

1. Inleiding

Hieronder volgt een voorstelling van de Werkwinkel te Tongeren: eerst de korte geschiedenis en de situering van de Werkwinkel, alsmede ook de visie en missie ervan. Vervolgens worden de waarden zoals, klantgerichtheid, billijkheid en rechtvaardigheid verder toegelicht. Daarna worden de rechten en plichten van de werkzoekenden weergegeven. Tenslotte zullen de partners van de Werkwinkel ook kort worden toegelicht.

2. De Werkwinkel ¹

Het concept van de Werkwinkel is ontstaan vanuit een duidelijke nood bij de werkzoekenden. Voor de werkzoekenden was het moeilijk om hun weg te vinden in de grote instanties die zich elk op een specifiek domein van de arbeidsmarkt bezig hielden. Om dit hele aanbod van diensten rond de arbeidsmarkt wat duidelijker en klantvriendelijker te maken, werden mensen uit de traditionele structuren gehaald en samen gebracht. De onafhankelijkheid van de verschillende partners wordt doorheen de samenwerking gevrijwaard en gerespecteerd. Er is een absolute openheid in informatiedoorstroming tussen deze partners. Er heerst een duidelijk wij-gevoel. De essentie blijft om de werkzoekenden proberen verder te helpen in hun zoektocht naar werk.

In een Werkwinkel kan iedereen terecht voor informatie en persoonlijk advies over werk en opleiding. Er staan zelfbedieningspc's ter beschikking voor de zelfredzame klanten, de minder zelfredzame klanten worden door lokale medewerkers verder geholpen. In de Werkwinkel zitten alle organisaties die de werkzoekenden helpen in de zoektocht naar werk. Zo is er één adres voor alle werkgerelateerde vragen. Bovendien werken de aanwezige organisaties nauw samen om de klanten sneller aan een gepaste job te helpen. De werkwinkel gaat samen met de klanten kijken wie de wensen zijn, waar ze goed in zijn en welke mogelijkheden er zijn. Samen stellen zij met de klant een actieplan op.

¹ Internet, 27/10/2014. (http://www.werkwinkel.be/content/_master/site/2&)
Communicatie Werkwinkel. Strategie en aanpak. Brussel, VVL BBDO n.v, 2004,4-11.
RUBENS, GERRITS, L., A., Mondelinge mededeling. Informeel gesprek.

3. Visie²

De visie van de werkwinkel geeft weer waar de werkwinkel voor staat, doelen die zij willen bereiken en op welke manier dit het best gebeurt. We leven hier in Vlaanderen in een welvaartstaat. Dit komt neer op het streven naar welzijn en welvaart voor iedereen. De motor van de welvaartstaat ligt bij de arbeid van zoveel mogelijk mensen. Toch doen zich hier problemen voor, waardoor een aantal mensen van die welvaart worden afgesloten. Voorbeelden hiervan zijn een hoog percentage werkzoekenden, oudere werknemers die langer zouden moeten werken, maar steeds moeilijker aan een job geraken...De bestaansreden van de Werkwinkel is op deze realiteit gebaseerd.

Werk is waardevol, werk draagt bij aan iemands eigenwaarde, zelfvertrouwen, sociale contacten en persoonlijke ontwikkeling. Het stimuleert de welvaart en het welzijn, zowel op persoonlijk als op maatschappelijk vlak. Het is belangrijk dat werk voor iedereen bereikbaar is, ook voor mensen die zich in een minder rooskleurige uitgangspositie bevinden. Iedereen heeft recht op een plek in de welvaartstaat. De Werkwinkel zorgt hier voor de nodige ondersteuning. In de werkwinkel kan je onder andere terecht bij de onthaalmedewerkers, de jobcoaches, de vacatureconsulenten, jongerencoaches, loopbaanoriëntatie, vijftigplussers consulenten, online sollicitatiecoaches, IBO consulenten...

4. Missie³

De Werkwinkel wil bijdragen aan een betere werking van de arbeidsmarkt, door mensen op weg te helpen naar werk. Zij willen als het ware werk dichterbij brengen. Dit doen ze door samen te werken met verschillende instanties en zo de markt transparanter en minder complex te maken. De Werkwinkel wilt de drempel verlagen naar de verschillende instanties en ondersteuning bieden waar nodig is. De diensten liggen binnen handbereik voor de inwoners en schept zo nieuwe kansen voor de werkzoekenden. Dit sluit tevens aan bij de visie van de Werkwinkel.

Het is moeilijk voor de mensen om hun weg te vinden tussen al de verschillende instanties. Daarom heeft de Werkwinkel één vertegenwoordiger van elk van hen

^{2 3}-Internet, 27/10/2014. (<http://www.werkwinkel.be/content/master/site/2&>)
Communicatie Werkwinkel. Strategie en aanpak. Brussel,VVL BBDO n.v, 2004,4-11.
RUBENS, GERRITS,L.,A.,Mondelinge mededeling. Informeel gesprek.

samen gebracht op één locatie met 1 loket. Dit maakt het veel overzichtelijker en gemakkelijker voor de klanten die beroep willen doen op één van deze diensten. Doordat er een vertegenwoordiger is per partner maakt dat men de partners een persoonlijk gezicht geeft, waardoor de afstand vermindert en er ruimte is voor persoonlijke begeleiding. Door samen te werken en ervaringen en informatie uit te wisselen, vindt de Werkwinkel oplossingen, die zij anders niet alleen hadden kunnen vinden.

De Werkwinkel biedt individuele begeleiding op maat omdat de arbeidsproblemen heel complex kunnen zijn. Deze zijn ook sterk afhankelijk van iemands persoonlijke situatie.

Via actieve voorlichtingsacties en goed geïnformeerde medewerkers stimuleert de Werkwinkel een betere aansluiting tussen vraag en aanbod.

5. Waarden van de Werkwinkel⁴

De Werkwinkel biedt respect voor de eigenheid en de competenties van de individuele partners, gecombineerd met een duidelijk wij-gevoel dat uitdrukking geeft aan de absolute wens om de klant een betere service en oplossing te kunnen bieden. De gedeelde waarden, die samen dat wij-gevoel geven vindt u hieronder terug.

De Werkwinkel is er voor iedere klant. De Werkwinkel probeert zich zo goed mogelijk in hun te verplaatsen, waardoor de klant meer zelfvertrouwen krijgt en er op die manier er het beste voor hen uithaalt.

De Werkwinkel houdt rekening met de eigenheid van klanten en collega's. Het respect voor de gelijke kansen van iedere klant en de diversiteit vinden zij heel belangrijk. Iedere klant heeft recht op een plek in de arbeidsmarkt, wat zijn afkomst of verleden ook is. De collega's kijken onbevooroordeeld naar elkaar en staan open voor elkaars meningen. De Werkwinkel en alle partners zetten zich samen in voor de klanten. Ze bundelen hun krachten en competenties.

De arbeidsmarkt is niet statisch maar wel flexibel, dynamisch en constant in beweging. Elke dag zijn er nieuwe uitdagingen. De Werkwinkel en zijn partners helpen mensen op weg naar een baan. Dit is niet altijd even eenvoudig. Het vraagt een positieve gedrevenheid en doorzettingsvermogen. De Werkwinkel

⁴ Communicatie Werkwinkel. Strategie en aanpak. Brussel, VVL BBDO n.v, 2004,4-11.

staat garant voor een billijke en een rechtvaardige behandeling van de klanten. Dat impliceert onder andere het loyaal delen van relevante informatie met de partners.

6. De rechten en plichten van de werkzoekenden⁵

Zodra iemand is ingeschreven bij de VDAB, heeft de werkzoekende zowel rechten als plichten.

6.1 De rechten van de werkzoekenden

Iedereen heeft recht op arbeid. Vanaf het moment dat iemand is ingeschreven bij de VDAB, gaan de consultants na welke vacatures het beste zijn voor die persoon. De klant ontvangt ze dan via persoonlijke sms, e-mail of per post. De klant kan deze bekijken en solliciteren voor de jobs die hem/haar interesseren. Voor extra informatie kunnen de klanten altijd terecht bij de Werkwinkel zelf.

Daarnaast heeft iedereen recht op opleiding. De klanten kunnen tal van opleidingen, die georganiseerd worden door de VDAB, gratis volgen. Met zo een opleiding worden de kansen op de arbeidsmarkt verhoogd. Wanneer een klant toch meer ondersteuning nodig heeft, kan hij beroep doen op jobbegeleiding. De consultants van de Werkwinkels begeleiden dan actief de klanten verder.

VDAB is er voor iedereen, ongeacht de afkomst, geslacht, religieuze voorkeur... Dit is het recht van de gelijke kansen. De klanten die behoren tot een kansengroep, bijvoorbeeld de 50-plussers, kunnen extra begeleiding krijgen, en kunnen in aanmerking komen voor tewerkstellingsmaatregelen. Voorbeelden hiervan zijn goedkope treinbiljetten om te solliciteren of financiële voordelen om een opleiding te volgen die erkend wordt door de VDAB. Later in het eindwerk worden de tewerkstellingsmaatregelen verder toegelicht.

De Werkwinkel voorziet ook iedere persoon van de nodige informatie over rechten, plichten en mogelijkheden. De persoonlijke gegevens van de klanten worden gebruikt om de klanten zo goed mogelijk aan een job te helpen. De gegevens kunnen op elk moment worden bekeken en aangepast, conform de wet van de privacy.

⁵ Internet, 27/10/2014. (<http://www.werkwinkel.be/content/master/site/2&>)
VDAB, Rechten en plichten van de werkzoekende. Intranet, 27/10/2014. (website)

6.2 De plichten van de werkzoekenden

De werkzoekenden zijn verplicht om in te gaan op alle uitnodigingen van de VDAB. De klanten dienen ook op tijd aanwezig te zijn voor de informatiesessies en de afspraken met de consultants. Bij afwezigheid dienen zij op tijd te verwittigen. Ze moeten tijdig afmelden met een geldige reden en met een doktersattest. Wanneer een klant niet aanwezig kan zijn omdat hij/zij moet gaan solliciteren, is hiervoor een attest van de werkgever nodig als geldig bewijsstuk. Gebrek aan kinderopvang is geen geldige reden om niet aanwezig te zijn.

Er wordt verwacht dat de klanten positief meewerken, dat wil zeggen dat gemaakte afspraken moeten worden nagekomen. De opleidingen kunnen enkel stopgezet worden omwille van vast werk, ziekte of ongeschiktheid. Een ander voorbeeld van positief meewerken is solliciteren op vacatures die de consultants meegeven of opsturen via e-mail, persoonlijke sms of per post.

De klanten dienen ook passend werk te aanvaarden. Er wordt rekening gehouden met de eigen beroepsvoorkeur, kennis en vaardigheden wanneer iemand minder dan vijf maanden werkloos is. Wanneer deze tijd overschreden is dan wordt er geen rekening meer gehouden met eigen voorkeur, maar enkel met de kennis en de vaardigheden, de medische geschiktheid en de kortste weg naar werk.

De regel van de passende dienstbetrekking betekent dat een werkzoekende bereid moet zijn om zich 60 kilometer te verplaatsen om te gaan werken. Wanneer de afstand meer dan 60 kilometer bedraagt dan is een job passend wanneer de verplaatsingsduur minder dan 4 uur is of de totale afwezigheid minder dan 12 uur per dag is.

7. De verschillende partners ⁶

7.1 Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Het Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie heeft vooral een regulerende, coördinerende taak op de Vlaamse arbeidsmarkt, met nadruk op Vlaamse tewerkstellings- en werkervaringsprojecten.

⁶ Internet, 27/10/2014. (http://www.werkwinkel.be/content/_master/site/2&)
RUBENS, GERRITS,L.,A.,Mondelinge mededeling. Informeel gesprek.

7.2 GTB

GTB is de gespecialiseerde dienst voor trajectbepaling en –begeleiding van personen met een arbeidshandicap. GTB begeleidt hen naar een gepaste job en ondersteunt hen om deze ook te houden. Er wordt op de eerste plaats naar betaald werk gezocht. De eerste 3 maanden van de tewerkstelling krijgt de werknemer en de werkgever ondersteuning. Ook verder in de loopbaan kan men advies en ondersteuning krijgen. Als dat niet haalbaar is, wordt gezocht naar een passend alternatief, bijvoorbeeld arbeidszorg.

7.3 VDAB

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding zorgt ervoor dat werkzoekenden en werkgevers elkaar vinden op de arbeidsmarkt. De diensten van de VDAB zijn helemaal gratis. De VDAB biedt zijn dienstverlening aan in Werkwinkels en competentiecentra.

De VDAB Werkwinkels staan in voor het onthaal en de basisdienstverlening van werkzoekenden. De werkzoekenden worden ingeschreven of geholpen aan de zelfbedieningspc's. Daarnaast wordt er informatie verstrekt over de te volgen procedures en de verschillende organisaties.

Verder kunnen werkzoekenden bij de VDAB in de Werkwinkel terecht voor trajectbegeleiding. De VDAB-consulenten begeleiden de werkzoekenden naar de arbeidsmarkt. Dit kan vrijwillig of verplicht. Concreet betekent dit dat de consultant eerst gaat luisteren naar de competenties en de ambities van de werkzoekende. In overeenstemming hiermee zoekt de consultant samen met de werkzoekende naar een geschikte job of naar een bijkomende opleiding of vorming om de tewerkstellingskansen van de werkzoekende te verhogen.

VDAB biedt zowel werkzoekenden als werknemers talloze mogelijkheden om bij te leren en hogerop te komen. In de competentiecentra 's is er een ruim aanbod van beroepsgerichte opleidingen.

Voor werkzoekenden zijn alle erkende opleidingen gratis. Bovendien behoudt de werkzoekende zijn stempelgeld. Voorbeelden van extra voordelen zijn verplaatsingsvergoeding of kinderopvang.

Tot slot kunnen ook werkgevers terecht in de Werkwinkel. De vacatureconsulenten helpen hen bij het publiceren en invullen van hun openstaande jobs.

7.4 IBO consulent of individuele beroepsopleiding

De tewerkstellingsmaatregel IBO staat voor individuele beroepsopleiding. Dit is een opleiding waarbij de cursist door de onderneming op de werkplek wordt getraind en begeleid. De werkzoekende krijgt ten laatste de dag na de opleiding een contract aangeboden. De werkgever moet de IBO-kandidaat minstens in dienst houden gedurende een periode gelijk aan de duur van de opleiding.

7.5 Online sollicitatie coaching

Wanneer een werkzoekende of een werknemer een vraag heeft over zijn curriculum vitae, sollicitatiebrief, telefoongesprek of interview kan deze beroep doen op online sollicitatiecoaches. Iedere werknemer of werkzoekende kan zijn sollicitatievraag stellen via een online aanvraagformulier. In het aanvraagformulier vult de werknemer of werkzoekende zijn vraag in en geeft aan wanneer de coaches hem/haar kunnen contacteren. Nadien helpt de coach deze verder via email. De coaches bieden een basisservice. Werkzoekenden met nood aan een meer persoonlijke sollicitatie coaching kunnen worden doorverwezen.

7.6 PWA

Dit is een plaatselijk werkgelegenheidsagentschap dat het klussen verheft tot een gewaardeerde job. De mensen die een helpende hand nodig hebben kunnen hier terecht. Het PWA-systeem beoogt het activeren van langdurig werkzoekenden naar een zinvolle tijdsbesteding en bijverdienste, in afwachting van of voorbereiding naar een reguliere job. Het PWA-systeem biedt geen arbeidsovereenkomst en heeft een beperking van maximum 70 uren per maand (met uitzondering van de land- en tuinbouwsector met een maximum van 150 uren per maand) en maximum 630 uren op jaarbasis. De werkzoekenden behouden hun stempelgeld, en krijgen 4.10 euro netto per gewerkt uur extra bovenop hun stempelgeld. PWA werknemers moeten wel beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt en ingaan op uitnodigingen en begeleiding van de VDAB.

7.7 RVA

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening is een Openbare Instelling van Sociale Zekerheid. De RVA is verantwoordelijk voor één van de basissectoren van de Sociale Zekerheid. Hij past het stelsel van de werkloosheidsverzekering en van andere verwante uitkeringen toe. Hij past eveneens bepaalde tewerkstellingsmaatregelen toe. Daarnaast past hij ook het stelsel van loopbaanonderbreking en tijdskrediet toe.

7.8 Outplacement

Outplacement is een vorm van arbeidsbemiddeling. Dit zijn diensten die werken in opdracht en op kosten van een werkgever wanneer personen ontslagen worden of voor werknemers die met ontslag worden bedreigd. Volgens het besluit van de Vlaamse regering tot uitvoering van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling moet dit de klanten in staat stellen om zo vlug mogelijk een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsactiviteit als zelfstandige ontplooien. Het gaat hier over psychologische begeleiding, logistieke en administratieve steun, opmaken van een persoonlijke balans: wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik en begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst.

7.9 Huis van het Nederlands

Via een gespecialiseerde screening kan een consulent bepalen of een werkzoekende nood heeft aan een cursus Nederlands. Tijdens de screening basisniveau Nederlands, houdt de consulent rekening met 2 criteria: of een klant al dan niet aanspreekbaar is in het Nederlands en/of de klant al dan niet beschikt over een attest basistaalvaardigheidsniveau Nederlands. Het HvN staat dus in voor de oriëntering van alle anderstaligen wat betreft hun traject. Deze oriëntering gebeurt aan de hand van een uitgebreid intakegesprek waarin gepeild wordt naar het perspectief, de wensen en de mogelijkheden van de kandidaatcursisten. Het is ook mogelijk dat een COVAAR-test afgenomen wordt. Dit is een speciale test om de leervaardigheid te meten en dus een handig instrument om mensen adequaat door te verwijzen naar de beste cursus.

De werkzoekenden die reeds beschikken over een basistaalvaardigheidsniveau Nederlands, krijgen een vrijstelling in het kader van het primair inburgeringstraject en/of worden doorverwezen naar een cursus hoger niveau Nederlands. Werkzoekende klanten worden doorverwezen naar de VDAB voor een vervolgcursus of begeleiding en/of bemiddeling naar werk. De VDAB trajectbegeleider sluit een intake af en stelt een trajectovereenkomst op. De trajectbegeleider plant een opvolgesprek met de werkzoekende op het einde van de basis cursus om ervoor te zorgen dat de werkzoekende zo snel mogelijk kan starten met vervolgcursies.

7.10 Onthaalbureau

Het onthaalbureau Inburgering biedt een cursus Nederlands, een cursus over het leven in Vlaanderen en België, rechten en plichten en praktische informatie. De werkzoekenden hebben recht op begeleiding naar werk of onderwijs. De werkzoekende kijkt samen met de consulent wat de werkzoekende nodig heeft. Er wordt een contract opgemaakt.

De dienst inburgering is een interactief proces waarbij de overheid een specifiek programma aan inwijkelingen aanbiedt met de bedoeling ze zelfredzaam te maken en ze als volwaardige burger te laten participeren aan de samenleving.

De inwerking is gebaseerd op een regulier VDAB-traject. De trajecten zijn intensiever, bevatten een taalopleiding Nederlands en leggen sterk de nadruk op loopbaanoriëntatie.

De inwerkingsconsulent heeft de eindbevoegdheid om te beslissen of aan de inburgeringsklant zonder loopbaanoriëntatie of met loopbaanoriëntatie een inburgeringsattest kan afgeleverd worden.

Tot slot kan de Werkwinkel aan tendering doen. In Tongeren in de Werkwinkel zijn er twee partners: Groep Intro en Randstad Divercity. Deze partners hebben een aparte bevoegdheid. In de andere Werkwinkels zijn er nog meerdere partners. De werkzoekenden worden zo uitbesteedt aan externe partners. De grote taken zijn bemiddeling en begeleiding, oriëntering, opmaken van trajectplannen, competentieversterkende acties met certificering en nazorg.

DEEL 2: Theoretisch kader/ literatuurstudie

Hoofdstuk 1: De oudere werknemer

1. Inleiding⁷

1.1 De tewerkstellingsgraad van de oudere werknemer

Uit cijfers van 2014, blijkt dat bij de 50-64 jarigen de werkzaamheidsgraad een toename heeft van gemiddeld 1.28 procent per jaar. Bij de 55-64 jarigen steeg de werkzaamheidsgraad van 25.5 procent in 2000 naar 42.9 procent in 2013, wat een toename is van gemiddeld 1.34 procent per jaar. De toename van de werkzaamheidsgraad bij de 50-plussers lijken niet gepaard te gaan met een toename van kans op werk bij de oudere werkzoekenden. De toename van de werkzaamheidsgraad van 50-plussers is dus vooral een cohorte-effect, werknemers verlaten nu minder snel de arbeidsmarkt dan vroeger waardoor de werkzaamheidsgraad van deze werknemers minder snel daalt met het ouder worden.

1.2 De oudere werknemer als werkzoekende

Binnen de groep van 50-64 jarige werkzoekenden zijn er grote verschillen in uitstroom naar werk tussen de sub-leeftijdsgroepen, dalend van bijna 39 procent bij de 50-54 jarigen (april 2014) naar bijna 17 procent bij de 60-64 jarigen. Hier zijn meerdere verklaringen voor, in 2012 wijst de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid naar de dalende zoekintensiteit met de leeftijd, de gezinskenmerken en de kosten voor rekrutering en opleiding naarmate de aangeworven werkzoekenden ouder zijn. De laatste jaren zijn er talrijke maatregelen genomen om oudere werknemers langer aan het werk te houden en de aanwerving te bevorderen. Voorbeelden hiervan zijn ACTIVA-plan, Vlaamse tewerkstellingspremie 50+, verplichte outplacement, werkhervattingstoelage...

⁷ VDAB, Nota aan de Raad van Bestuur. Uitstroom naar werk van oudere werkzoekenden en verschillen binnen de 50-64 jarigen. In: Nota, Tongeren,SBO,2014, pg1-8.Artikel belang;

2. Vooroordelen van oudere werknemers ⁸

Een aantal vooroordelen ten opzichte van een oudere werknemer zijn wijdverspreid. Ze worden bestempeld als te oud, te duur, niet meer willen werken, niet meer willen bij leren enzovoort. Bovendien vindt men dat zij minder gemotiveerd zijn en te veel ziek zijn. Onderstaand worden de verschillende vooroordelen die men heeft ten opzichte van de oudere werknemer besproken:

A. Te oud

45 plussers zijn ervan overtuigd dat ze op basis van hun geboortjaar geen eerlijke kans meer krijgen wanneer ze op zoek gaan naar een nieuwe job. 45 plus wordt gezien als net over de helft van de gemiddelde professionele loopbaan. Het definiëren van oud is dus onlosmakelijk verbonden met de leeftijd van de beoordelaar. Wanneer men gaat oordelen over de leeftijd, is het belangrijk dat we rekening houden met de verschillende soorten leeftijden. Zo onderscheidt men de chronologische leeftijd, de biologische, de psychologische en de sociale leeftijd. De chronologische leeftijd wordt gehanteerd om op basis van een cv te oordelen dat de persoon te oud is. De biologische leeftijd geeft een indicatie van de algemene gezondheidstoestand. De psychologische leeftijd omvat de motivatie en het verlangen om te willen blijven werken. Om te willen blijven investeren in jezelf. De sociale leeftijd wordt bepaald door het type relatie en de rol van elke persoon ten aanzien van zijn familie, vrienden en het werk.

In een masterclass⁹ met Hoogleraar Karen Van Dam, arbeids- en organisatiepsycholoog onderscheidt men de kalenderleeftijd, deze wordt vaak toegepast in de maatschappij en het onderwijs. Volgens de kalenderleeftijd was vroeger iemand oud wanneer men de 40 jaar had bereikt, nu is dit opgeschoven tot 50-55 jaar. Vervolgens spreekt zij over de pensioenleeftijd. De laatste 5 tot 10 jaar voor iemand zijn pensioen effectief start, begint een persoon zich oud te voelen. Volgens haar is het van belang om te kijken naar hoe iemand zich voelt, ongeacht zijn leeftijd. Er zijn vele mensen die na hun pensioen nog willen doorwerken en dit is dan de functionele leeftijd. Zij ziet de fysieke en mentale veroudering als uitgangspunt. Volgens haar is er geen veralgemenend antwoord.

⁸ STEVENS, A., De vintage werknemer. Hoe langer en anders werken? Leuven, Acco, 2013.
SPAAS, VANDENBROUCKE, C., S., Stereotypen en vooroordelen met betrekking tot leeftijd op de werkvloer. Waterloo, Ipsos Belgium, 2014: (niet geplubliceerde cursus)
Stevens, A., 6 vooroordelen over oudere werknemers. Jobat, 2013.
Rubens, A., Samen sterk voor werk. Tongeren, VDAB, 2014. (niet – gepubliceerde cursus)
De vintage werknemer. Hoe langer en anders werken? (208p) Van Anita Stevens, ACCO
leuven/Den Haag

⁹ Internet, 27/11/2014. (<https://www.youtube.com/watch?v=MHSgjEtHjpU>) Masterclass

B. Te duur

De oudere werknemer zal dikwijls tot de hoogste looncategorie behoren. Dit komt door enerzijds door hun werkervaring en anderzijds door de loonindexering. Toch kiezen oudere werknemers vaak om een lagere positie aan een lager loon te werken in ruil voor meer levenskwaliteit. Dit wordt vaak verkeerd geïnterpreteerd en negatief beschouwd als niet meer gemotiveerd zijn. Dit kan tevens gekaderd worden binnen de ontwikkelingspsychologie van de oudere werknemer, waarin de oudere werknemer bekend staat als iemand, die naast werk veel waarde hecht aan quality time met significante anderen.

C. Willen niet meer leren

De leeftijdsgrens waarop mensen nog makkelijk dingen aanleren is nu opgeschoven tot rond 50 jaar. Bij veel oudere werknemers zie je dat ze goed beseffen dat ze in zichzelf moeten blijven investeren als ze terug een kans willen maken op de arbeidsmarkt. Scholing van werkenden en werkzoekenden is van uiterst belang in een snel veranderde economie. Slechts een kleine minderheid heeft de kans gekregen bij zijn ex-werkgever om zich bij te scholen.

Een onderzoek met Hoogleraar Karen Van Dam¹⁰ wijst uit dat oudere werknemers nog altijd belang hechten aan ontwikkeling. Dit kan wel verschillen naargelang opleidingsniveau en sector. De vroegere ervaringen in opleidingen spelen hier ook een rol. Zo kan de werkgever best nagaan wat de werknemer zelf wenst.

Volgens een studie, het effect van leeftijd op loopbaanactiviteiten en toename van de employability van Professor Beatrice Van Der Heijden¹¹ is het investeren in opleiding belangrijk. De conclusie van deze studie is dat werkgevers er belang bij hebben om te investeren in opleiding van oudere werknemers. Hun loyaliteit is groot, waardoor zij langer willen blijven werken. Het gaat vooral om de motivatie om te willen leren.

D. Willen niet meer werken

De oorzaak van geen werk zoeken is individueel verschillend. Een veel voorkomende oorzaak is de zelfgekozen of de opgedrongen zorg voor gezinsleden. Sommige oudere werknemers kunnen niet meer werken doordat ze een lichamelijke of psychologische ziekte achter de rug hebben die hun belet om

¹⁰ VanDam, K, mondelinge mededeling. Masterclass, 9/10/2014.

¹¹ Van der Heijden, B, mondelinge mededeling. Masterclass, 9/10/2014.

hun werk te hervatten. Voor anderen is het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en een loon eerder klein.

E. Meer ziek en fysiek minder sterk

Het is zo dat de oudere werknemer zich minder vaak ziek meldt dan de jongere collega's, maar als ze afwezig zijn, is het vaker voor een langere periode. De oudere werknemer is enerzijds loyaler en zullen zich dus minder snel ziek melden, anderzijds is wel de kans groter dat hun gezondheid achteruit gaat. Ouderen krijgen het vooroordeel van fysiek minder sterk te zijn. Ze zouden een verminderde concentratie hebben. Hun werktempo zou een stuk minder zijn. Het gevolg hiervan is een lagere productiviteit. Het is van belang om dit als werkgever niet te veralgemenen. Er zijn nog tal van ouderen die nog heel fit zijn.

F. Minder gemotiveerd

Uit onderzoek van de HR-dienstverlener Acerta in 2010¹² is gebleken dat de oudere werknemers het meest zijn betrokken bij hun bedrijf waar ze werken. Hun betrokkenheid en engagement verminderen niet. Door hun betrokkenheid kunnen zij zo jongere collega's met hun meetrekken. Daar bovenop hebben ze ook een heel pak ervaring die zij kunnen delen. Hoe meer ze hun kennis en vaardigheden volledig kunnen inzetten, hoe groter zij plezier ervaren in hun werk. Waardering en ontwikkelingsmogelijkheden beïnvloeden eveneens het werkplezier op een positieve manier.

G. Weerstand tegen verandering en niet flexibel

Een ander vooroordeel is dat oudere werknemers te behoudsgezind zijn en niet openstaan voor verandering. Men zou kunnen zeggen dat de ouderen zich gewoon kritisch opstellen omdat ze veel ervaring hebben met veranderingen. Ze willen zagezegd geen energie verliezen aan nodeloze veranderingen. Door hun ervaring stellen ze zichzelf wel moeilijker in vraag, waardoor het vooroordeel is ontstaan dat ze vasthouden aan routine en regelmaat. Werkgevers en vakbondsafgevaardigden geven aan dat de tussengroep, leeftijd 30-50 jaar, het meest onflexibel is. Deze hebben vaak opgroeiende kinderen of hebben net een huis gekocht. Hierdoor worden ze gehinderd in hun flexibiliteit.

¹² Stevens, A, De vintage werknemer. Hoe langer en anders werken. Jobat,p1.

3. De voordelen van de oudere werknemers ¹³

Het is belangrijk als werkgever te geloven in de kwaliteiten van de oudere werknemers. Zij hebben ruime werkervaring, specifieke vakkennis en een netwerk. Zij hebben levenservaring, mensenkennis en inlevingsvermogen, waardoor zij goed kunnen relativeren. Door hun ervaringen met veranderingen in andere bedrijven, kunnen zij hier goed mee omgaan en zo bijdragen aan het bedrijf. 50-plussers zijn betrouwbaar en brengen rust in de organisaties. Zij hebben een groot verantwoordelijkheidsgevoel, ze zijn gemotiveerd en loyaal. Loyale werknemers kennen de geschiedenis van het bedrijf en vormen zo een steunpilaar van een bedrijf. Door hun ervaring hebben zij heel wat zelfkennis, waardoor zij realistisch zijn over hun mogelijkheden en ambities. Doorgaans hebben zij geen zorg meer voor kleine kinderen. Oudere werknemers zijn ook echte teamspelers en ze zijn collegialer.

4. De ondernemersvisie op de oudere werkzoekenden. ¹⁴

De werkgever kan het aannemen van 50-plussers als nadelig zien voor het bedrijf. Zij hebben angst dat het aannemen van 50-plussers afbreuk doet aan hun jong, dynamisch en innovatief imago. Een andere reden kan zijn dat het personeel van het bedrijf sterk vergrijsd is, waardoor hij nu vooral jongeren wil aannemen om niet verder te vergrijzen. Nog een veel voorkomende reden is dat het bedrijf behoefte heeft aan mensen met recente diploma's. Het kan ook zijn dat het huidige team niet zit te wachten op de komst van 50-plussers. De teamleiders kunnen hun bedreigd voelen door de 50-plussers met veel ervaring. Het kan zijn dat de werkgever liever werkt met jongeren die hijzelf intern kan opleiden en ontwikkelen.

De ondernemersvisie kan ook in het voordeel zijn van de oudere werknemers, dan worden oudere werknemers gezien als gunstig voor hun bedrijf. Deze bedrijven geloven dat door het aannemen van 50-plussers hun bedrijf een evenwichtig team krijgt met jonge en oudere werknemers. Zo krijgt hun bedrijf voeling met ouderen en laat het bedrijf zien dat het een maatschappelijk verantwoord ondernemer is. Deze bedrijven geloven dat 50-plussers hun bedrijf versterken door hun ervaring, kennis en netwerk en kunnen fungeren als mentor.

¹³ SPAAS, VANDENBROUCKE, C., S., Stereotypen en vooroordelen met betrekking tot leeftijd op de werkvloer. Waterloo, Ipsos Belgium, 2014: (niet gepubliceerde cursus)

¹⁴ Nederlands Ministerie van Sociale Zaken, Wegwijzer naar de 50plusser. In: toolbox 50+, Tongeren, werkgroep Toolbox 50+ , 2013.

50-plussers hoeven niet meer zo nodig carrière te maken, wat de nodige rust brengt in een team. Deze bedrijven laten zich niet leiden door iemands werkloosheid of leeftijd, maar wel door iemands competenties.

5. De financiën¹⁵

De argumenten van een bedrijf zijn heel uiteenlopend. 50-plussers willen hun voormalige, vaak hoge salaris ontvangen en zijn daardoor duur. Zij geloven dat wanneer 50-plussers ziek zijn, ze langer afwezig blijven dan jongeren. De ondernemers denken dat de 50-plussers niet meer lang gaan werken, waardoor zij hun investeringen in hun opleidingen niet meer terug verdienen. 50-plussers zijn minder productief omdat ze kennis, ervaring en werkritme missen.

Wat betreft het ontslaan van de 50-plussers, kan worden aangetoond dat dit duurder is dan het ontslaan van jongeren. Wanneer zij een 50-plusser ontslaan dienen zij outplacement te betalen. Een 50-plusser heeft recht op extra verlofdagen. De procedures voor het aanvragen van eventuele subsidies zijn traag en bureaucratisch, waardoor dit demotiverend werkt.

Als tegenargumenten is het belangrijk voor de werkgevers om te zien dat de 50-plussers ook geld kunnen opleveren. Door hun ervaring en vakkennis zijn zij snel ingewerkt en werken zij hard. 50-plussers zijn minder vaak afwezig dan jongeren door hun loyaliteit aan het bedrijf. Zij verlaten niet snel hun baan, wat de werkgever kosten voor het aannemen en scholen van nieuwe werknemers bespaart. Een groot voordeel voor de werkgever zijn de tewerkstellingsmaatregelen voor de 50-plussers. Instanties als VDAB en hun partners bieden hem kosteloze ondersteuning en begeleiding. Zo kan de werkgever van alle voordelen en ondersteuning profiteren. Voorbeelden hiervan zijn de Vlaamse premie 50+ voor de werkgevers en de werkhervattingstoeslag voor de werknemers.

A. Vlaamse premie 50+ voor werkgever

Deze premie is zeer aantrekkelijk voor de werkgevers. De voorwaarden zijn dat de werknemer één dag moet ingeschreven zijn bij de VDAB, het moet een contract zijn voor onbepaalde duur en de werknemer mag niet hebben gewerkt bij dezelfde onderneming in de laatste 6 maanden. Er zijn kwartaalpremies

¹⁵ Nederlands Ministerie van Sociale Zaken, Wegwijzer naar de 50plusser. In: toolbox 50+, Tongeren, werkgroep Toolbox 50+ , 2013.

verbonden aan de leeftijd van de werknemer, duur van de werkloosheid en het brutoloon. Er zijn 4 categorieën:

50-55jaar, < 1 jaar	4 kwartaalpremies
50-55jaar, tussen 1 en 2 jaar	4 kwartaalpremies
Ouder dan 55 jaar, < 2jaar	4 kwartaalpremies
Ouder dan 50 jaar, > 2jaar	8 kwartaalpremies
Max premie: 2703 euro (eerste groep)	
Max premie: 4505 euro (overige groep)	

B. Werkhervattingstoeslag

Deze premie is interessant voor de werkzoekenden. Wanneer iemand 55 jaar is en 20 jaar beroepsverleden heeft als werknemer is er een federale toeslag van 197.93 euro per maand. Deze premie is permanent. Voor een werkzoekende die 55 jaar oud is en geen 20 jaar beroepsverleden heeft als werknemer heeft recht op een tijdelijke premie. Van de 1^e tot de 12^e maand ontvangt men 197.93 euro, van de 13^e tot de 24^e maand, krijgt men 131.95 euro en van de 25^e tot de 36^e maand bedraagt deze 65.83 euro. Deze premie dient zelf aangevraagd te worden door werkzoekenden via een uitbetalingsinstelling. Deze aanvraag dient men ook jaarlijks te hernieuwen.

6. Tewerkstellingsgraad na 50 jaar is veel te laag ¹⁶

Een van de oorzaken voor de lage tewerkstellingsgraad is de invoering van het brugpensioen, werkloosheid met een bijdrage van de werkgever. Toen werd de vervroegde pensionering van oudere werknemers toegejuicht omdat daardoor de jongere werknemers meer kansen kregen op de arbeidsmarkt. Het brugpensioen werd ook vaak toegepast wanneer een bedrijf zich wou herstructureren. Er kwam een einde aan de levenslange loopbaan bij éénzelfde werkgever. In 1970 was het hoogtepunt van een carrière rond de zestig, terwijl tegenwoordig met vijftig de

¹⁶ EMBO, M., Is er nog werk na vijftig? De snelste weg naar een nieuwe baan. Leuven, Lannoo, 2008
De brugpensioenregels verstrengd vanaf 1 januari 2015. Belang van Limburg, 15 oktober 2015.

top van je carrière al bereikt is. Vroeger duurde een loopbaan gemiddeld 45 jaar, terwijl nu amper 25 jaar voor velen al een einde in zicht is, terwijl de levensverwachting is gestegen. Mannen leven nu gemiddeld tot hun vijfenzeventigste en bij de vrouwen is dit tachtig.

De brugpensioenregels zullen wel verstrengd worden vanaf 1 januari 2015. De nieuwe regering meldt in haar regeerakkoord dat de brugpensioenhervormingen uit 2012 verder zullen worden versneld. De leeftijdsvoorwaarde gaat worden opgetrokken van 60 jaar tot 62 jaar, zowel voor het algemene stelsel, als voor het stelsel lange loopbaan. Voor de zware beroepen met 33 jaar beroepsverleden of mensen met 40 jaar beroepsverleden verhoogt de leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar naar 58 jaar.

7. 50 plussers zoeken best een nieuwe loopbaan.¹⁷

50-plussers gaan best op zoek naar een nieuwe loopbaan om twee redenen. De eerste reden is dat de werkgever niet geneigd is om vijftigers aan te stellen voor een job waar ze ook jongere kandidaten voor vinden. Een andere reden is dat het ook voor de vijftiger niet zo evident is om dezelfde job nog eens opnieuw te doen. Een groot pluspunt is dat de oudere werknemers in een nieuwe loopbaan nieuwe talenten gaan ontwikkelen. Het is een zoektocht naar nieuwe, onvermoede competenties die zij kunnen ontwikkelen. Daarom dienen de oudere werknemers goed te beseffen wat ze doen en waar zij aan beginnen. Een nieuwe loopbaan vergt vooral durf en doorzetting.

8. Besluit

Vijftigers vinden moeilijk een nieuwe baan omdat ze vaak moeten opboksen tegen heel wat vooroordelen. Het is van belang dat 50 jaar niet gezien wordt als het einde van een actief leven. Ze kunnen dit als een tweede kans benutten. Er zijn heel wat voordelen verbonden aan oudere, ervaren werknemers. Competenties zoals verantwoordelijkheidsgevoel, creativiteit en zelfstandigheid worden beter met de jaren. Dit heeft een positieve impact op hun productiviteit en compenseert zo een aantal fysieke beperkingen. Nu de pensioenleeftijd is opgetrokken naar 67 jaar, gaan de verouderingsaspecten wel meer zichtbaar worden. Oudere werknemers zijn zeer loyaal ten opzichte van hun werkgever. Dit

¹⁷ EMBO, M., Is er nog werk na vijftig? De snelste weg naar een nieuwe baan. Leuven, Lannoo, 2008

vertaalt zich in een grote motivatie. Iemand met jarenlange ervaring kan ingezet worden als coach en zo zijn kennis overdragen aan de jongere werknemers. Op grond van leeftijd kan je geen oordeel vellen over prestaties en motivaties. Daarnaast zijn er een aantal overheidsmaatregelen die het tewerkstellen of aanwerven van 45-plussers financieel aantrekkelijker maken. Voorbeelden hiervan zijn de Vlaamse 50+ premie voor de werkgever en de werkhervattingstoelage voor de werknemer. Activering en tewerkstellingspremies zijn belangrijk, maar hebben te weinig impact op de kansen die ouderen krijgen om een job te vinden. Als we ouderen echt aan de slag willen helpen, moeten we ook inzetten op het activeren van de werkgevers en op investeringen in aangepaste jobs en werkbaar werk. Bovendien blijft, gezien de geringe aanwervingskansen, een sociaal vangnet voor ouderen noodzakelijk.

Hoofdstuk 2: De jongere werkzoekenden

1. Inleiding¹⁸

Vlaanderen telt vandaag 235.000 niet-werkende werkzoekenden, onder wie 51.000 jongeren onder de 25 jaar. Vooral voor de laag- en ongeschoolden is dit een drama. In Limburg gaat het om 7.300 jonge werklozen. Eind oktober telde Vlaanderen 235.572 niet-werkende werkzoekenden (NWWZ). Dat zijn er 6.500 meer dan een jaar geleden. 51.309 onder hen (22%) zijn jonger dan 25 jaar. In Limburg gaat het om 33.181 NWWZ's, een lichte stijging ten opzichte van begin oktober vorig jaar. 7.356 onder hen (22%) zijn jonger dan 25 jaar. De jeugdwerkloosheid daalt 2,6 procent, terwijl de werkloosheid in de middenleeftijdsgroep met 2,6 procent stijgt.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) heeft een raming gemaakt, volgend jaar zullen 16.900 jongeren hun inschakelingsuitkering verliezen. Dit is een uitkering voor jonge schoolverlaters die niet meteen werk vinden. Regering Di Rupo beperkt het recht op een inschakelingsuitkering tot 3 jaar en die periode loopt af op 1 januari 2015. Volgens Minister van Werk, Kris Peeters, zullen deze regels nog strenger worden. Daarom nodigt VDAB 3200 jongeren uit die hun inschakelingsuitkering dreigen te verliezen. VDAB wilt met deze jongeren bekijken hoe ze alsnog kunnen begeleid worden naar werk. Kwetsbare jongeren met medische of mentale problemen zullen worden doorgestuurd naar organisaties die gespecialiseerd zijn in deze begeleiding.

Vervolgens wil de VDAB alle werkzoekenden jonger dan 25 jaar snel dienstverlening op maat aanbieden. Dit wordt het jeugdwerkplan genoemd. Binnen het jeugdwerkplan maken zij een onderscheid in aanpak naar scholingsgraad met extra aandacht voor kort- en middengeschoolden.

2. De verschillende soorten jongeren werkzoekenden

De kortgeschoolden jongeren hebben maximum een getuigschrift 5^{de} jaar secundair onderwijs. De midden geschoolden hebben een studiegetuigschrift 3^{de} graad BSO, een Diploma 3^{de} graad SO, Se-N-Se, Diploma 4^{de} graad BSO of

¹⁸ Concerta, Een eerlijke job. Het Belang Van Limburg, 4/11/2014,p2.

De Persgroep Publishing, Aantal langdurig werkzoekenden neemt fors toe. Het Laatste Nieuws, 4/11/2014, p9.

Concerta, Vlaanderen telt vandaag ruim 51.000 werklozen onder de 25 jaar. Het Belang Van Limburg, 4/11/2014, p8.

Concerta, Stages komen op kruissnelheid. Het Belang Van Limburg, 4/11/2014,p8.

HBO. De hogeschoolden jongeren hebben een Professionele bachelor, een Academische bachelor of een Master.

3. Dienstverlening voor deze jongeren

De laaggeschoolden werkzoekende jongeren worden zo snel mogelijk, na inschrijving, uitgenodigd voor een individueel gesprek. Dit kan vooraf gegaan worden door een infosessie op maat. Tijdens dit eerste contact werkt de Werkwinkel met de jongeren aan een eerste actieplan naar werk. De jongere krijgt binnen de 4 maanden een bemiddelings- of begeleidingstraject en een actieplan met competentieversterkende acties. Uiterlijk binnen de 6 maanden dienen deze competentieversterkende acties effectief te starten voor het einde van de 6^{de} maand. De competentieversterkende acties zijn acties waarbij werkzoekende hun technische en/of niet-technische competenties versterken, zowel kennis als vaardigheden, als attitudes. Dit omvat minstens jobcoaching of een opleiding.

De middengeschoolden werkzoekende jongeren worden zo snel mogelijk na inschrijving uitgenodigd voor een individueel gesprek. Dit kan vooraf gegaan worden door een infosessie. Tijdens het eerste contact wordt er gewerkt aan een dossier en wordt samen een actieplan opgesteld. Binnen de 4 maanden krijgt de jongere een bemiddelings- of begeleidingstraject en een actieplan met competentieversterkende acties indien nodig.

De hogeschoolden werkzoekende jongeren blijven eigenaar van hun traject. Zij krijgen bij het inschattingsgesprek door de bemiddelaar voldoende informatie over de middelen om hun traject in goede banen te leiden. Indien tijdens dit inschattingsgesprek blijkt dat de hogeschoolde hiervoor toch hulp nodig heeft, krijgt hij/zij uiteraard een bemiddelings- of begeleidingstraject aangeboden.

4. Vooroordelen jongeren werkzoekenden¹⁹

In sommigen bedrijven heerst er een negatief beeld van jongeren op de werkvloer. De meeste voorkomende negatieve vooroordelen die naar voor worden gebracht, worden hier verder toegelicht.

¹⁹ SPAAS, VANDENBROUCKE, C., S., Stereotypen en vooroordelen met betrekking tot leeftijd op de werkvloer. Waterloo, Ipsos Belgium, 2014: (niet geplubliceerde cursus)

Jonge werknemers worden vaak gelinkt aan te weinig ervaring, dit zowel op professioneel gebied, als op het vlak van levenservaring. Deze jongeren hebben enkel een schoolse kennis en missen daardoor concrete bedrijfservaring. Zij zijn onbekend met teamwork in een werkomgeving. Voor de werkgevers vraagt dit een investering in opleiding, zo vormen zij ondanks hun lage lonen, toch een kost. Door hun gebrek aan ervaring, zijn ze soms te weinig kritisch ingesteld.

De jongere werknemer zou niet de juiste ingesteldheid hebben. Zij krijgen het verwijt dat zij te enthousiast zouden zijn. Deze personen weten beter wat ze willen en komen op voor zichzelf. Daardoor zouden zij weinig respect tonen. Hun eigenbelang lijkt centraal te staan, zeker wat betreft looneisen en voordelen. De jongeren bereiden zich via een zelfstudie goed voor en beseffen waarop zij recht hebben. Door hun mondigheid kunnen zij dit goed overbrengen naar de werkgevers.

Jongeren kijken op een andere manier naar hun werk, ten opzichte van oudere werknemers. Hun privé leven is even belangrijk als hun werk. Zo zoeken zij ook telkens naar het beste voor zichzelf. Zij voelen zich niet hetzelfde verbonden met hun werkgever, dan de oudere werknemers die al langer in dienst zijn. Daarom is het voor hun geen hoge drempel om van job te veranderen indien zij dit wensen. Enerzijds heb je de jongeren met een minder goede opleiding, anderzijds zijn er ook de overgekwalificeerde jongeren.

5. Voordelen jonge werknemers²⁰

Het voordeel van gebrek aan ervaring is dat deze jongeren nog alles kunnen leren. Zij zijn heel leergierig en open. Zij kunnen daardoor veel opnemen. Hierdoor kunnen zij onbevooroordeeld naar dingen kijken. Deze jongeren zijn creatief en innovatief. Door hun ervaren blik en hun andere kijk naar de dingen kunnen zij met heel vernieuwende ideeën komen. Zij willen en kunnen nog volop experimenteren. Deze jongeren zijn heel flexibel, doordat zij nog geen kinderen en verplichtingen hebben. Daardoor is hun aanpassingsvermogen groot. De werkgever kan hier enkel voordeel uit halen.

²⁰ SPAAS, VANDENBROUCKE, C., S., Stereotypen en vooroordelen met betrekking tot leeftijd op de werkvloer. Waterloo, Ipsos Belgium, 2014: (niet geplubliceerde cursus

Deze generatie is opgevoed in dialoog en daardoor hebben zij hun mondigheid in hun voordeel. Communicatie is van groot belang voor hen. Deze generatie is grootgebracht met internet en zijn hier sterk mee vertrouwd. Daardoor gaan zij hier gemakkelijk mee om in de bedrijven.

6. Financiën ²¹

VDAB bemiddelt tussen de jongeren en de werkgevers. De VDAB probeert de werkgevers te overtuigen van de voordelen van de jonge werkzoekenden via een aantal tewerkstellingsmaatregelen voor de werkgever. Voorbeelden hiervan zijn de doelgroepvermindering voor jongere werknemers, startbaan, stagebonus, kinderopvangtoeslag, jeugdvakantie, IBO, instapstages....

7. Besluit

Vlaanderen telt vandaag 235.000 niet-werkende werkzoekenden, onder wie 51.000 jongeren onder de 25 jaar. Vooral voor de laag- en ongeschoolden is dit een drama. De VDAB wil alle werkzoekenden jonger dan 25 jaar snel dienstverlening op maat aanbieden. In sommige bedrijven heerst er een negatief beeld van jongeren op de werkvloer. Jonge werknemers worden vaak gelinkt aan te weinig ervaring: dit zowel op professioneel gebied, als op het vlak van levenservaring. De jongere werknemer zou niet de juiste ingesteldheid hebben. Enerzijds zijn er de jongeren met een minder goede opleiding, anderzijds zijn er ook de overgekwalficeerde jongeren. Het voordeel van gebrek aan ervaring is dat deze jongeren nog alles kunnen leren. Zij zijn heel leergierig en open. Deze generatie is opgevoed in dialoog en daardoor hebben zij hun mondigheid in hun voordeel. VDAB bemiddelt tussen de jongeren en de werkgevers. De VDAB probeert de werkgevers te overtuigen van de voordelen van de jonge werkzoekenden via een aantal tewerkstellingsmaatregelen voor de werkgevers.

²¹ VVDAMME, VDAB en UNIZO zetten jongeren aan tot ondernemerschap. Intranet, 13 mei 2014.

Hoofdstuk 3: Methodieken om de inzetbaarheid van jongere en oudere werkzoekenden te verhogen

1. Inleiding

In dit innovatief project lopen twee sporen parallel, namelijk het groeispoor en het bloeispoor. Het groeispoor ondersteunt de deelnemers in een individueel traject. De Werkwinkel ondersteunt in het formuleren en uitvoeren van acties ter ontwikkeling van hun inzetbaarheid en een eigen specifiek talent. De deelnemers reflecteren over zichzelf; hun eigen groei en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Het tweede spoor, het bloeispoor, geeft de deelnemers de mogelijkheid om samen een groepsactie te ontwikkelen waarmee zij hun talenten kunnen presenteren aan de arbeidsmarkt. De controlegroep bestaat eveneens uit 8 jongeren en 8 ouderen werklozen. Deze groep neemt deel aan de traditionele loopbaanbegeleiding van de VDAB en niet aan de interventie zelf.

2. Wat is een project?²²

Een project is beperkt in tijd en heeft dus een begin- en einddatum. Het is vernieuwend en heeft nog niet eerder plaats gevonden. Een project biedt een meerwaarde en heeft dus een bepaald beoogd effect als doel. Er zijn meerdere personen en diensten nodig om een project te realiseren. Een proces verloopt in meerdere fasen.

2.1 De verschillende fasen

De initiatiefase omsluit het projectidee. Bij het projectidee wordt het duidelijk wat de probleemstelling is en in welke context het project gaat plaatsvinden. Het geeft de doelstelling van het project weer en welk resultaat je wil bereiken. Het is van belang dat dit een meetbaar resultaat weergeeft. Zo kan je toetsen of je je beoogde effect hebt bereikt. Als groep gaat men kijken of er raakvlakken zijn met andere projecten die al hebben plaats gevonden. De deelnemers maken een lijst met doelgroepen en partners die zij willen betrekken bij dit project. In deze fase gebeurt ook de rolverdeling.

Tijdens de haalbaarheidsstudie gaan de deelnemers het projectcontract opstellen. Ze gaan na welke middelen ze nodig hebben om het project te realiseren. Voorbeelden hiervan zijn mensen die zij willen betrekken, het budget,

²² Projectmatig werken, doelgericht projecten leiden binnen de VDAB. Tongeren, Werkwinkel, 2009. (niet- gepubliceerde cursus)

de tijd.. Zij gaan een risicoanalyse opstellen. Ze gaan na wat de risico's zijn en hoe zij die het best aanpakken wanneer dit zich zou voordoen. De mijlpalen van het project worden hier uitgediept. Voorbeelden zijn tussentijdse resultaten, controlepunten, belangrijke beslissingen,....De goedkeuring voor het project wordt hier ook toegelicht.

Tijdens de uitwerking gaan de deelnemers na wat fout liep en welke problemen ze zijn tegenkomen. Bij de afsluiting gaan zij als groep even stilstaan bij het hele gebeuren van het project. Wat blijft er nog openstaan en wat dragen zij hiervan over. Wat zijn de geleerde lessen, naar inhoud en naar kennis. Het eigenlijke event vindt dan ook plaats.

2.2 Taken van de groepsleider

Een project leiden is leiden, plannen, opstarten, evalueren, delegeren, organiseren, coördineren, communiceren, onderhandelen, knopen doorhakken en problemen oplossen. De andere rollen zijn:

- De stuurgroep is verantwoordelijk voor het efficiënt gebruik van de middelen, in lijn met de beleidsprioriteiten.
- De opdrachtgever heeft als taak dat de nodige middelen ter beschikking worden gesteld en neemt belangrijke beslissingen over het project.
- Het projectteam levert de expertise en arbeidskracht die nodig is voor de haalbaarheidsstudie en de realisatie.
- Het lijnmanagement stelt mensen met de juiste competenties ter beschikking voor de realisatie van het project. Zij waken erover dat zowel het operationele werk, als het projectwerk uitgevoerd wordt en zo ervoor zorgt dat de mensen de tijd krijgen om aan het project te werken.

3. De werkvorm Netwerking²³

Netwerken werd voor het eerst in de Verenigde Staten in de jaren zestig en zeventig als doelbewuste methodiek uitgewerkt door loopbaanadvies-en werving

²³ BOOMS, VAN DEN BOGAERDE. E., R., Netwerken = kansen versterken. Gent, Arteveldehogeschool. (niet- gepubliceerde cursus)
Internet, 27/10/2014. (<http://www.youtube.com/watch?v=SDrMr6jHrOc>)
Internet, 27/10/2014. (<http://www.youtube.com/watch?v=nczzvbjMYXI>)
Internet, 27/10/2014. (<http://www.youtube.com/watch?v=y8y60gOMf5g>)

en selectiebureaus. Zij zagen in dat het bewust inzetten van een netwerk kan helpen bij het vinden van een baan die echt bij iemand past. Netwerken is een onderzoeksmethode waarbij informatie wordt uitgewisseld over het terrein waarin iemand werkzaam wilt zijn, namelijk de persoonlijke arbeidsmarkt. Iedereen netwerkt, zonder het te weten of zo te noemen. De laatste decennia is er een sterke evolutie in de vorm en het belang van netwerken in de moderne samenleving. Deze werkvorm is een educatieve werkvorm die zich focust op het trainen van netwerkvaardigheden met het oog op toeleiding naar de arbeidsmarkt.

3.1 Definitie

Netwerken is een actief proces waar je tijd en energie moet in stoppen. Het vraagt een investering van jezelf. Het bouwt zich op in de loop van de jaren. Een netwerk is nooit af en stopt nooit. Het is een continue proces van nieuwe contacten leggen en oude contacten onderhouden. Men moet er dus aan blijven werken. Openheid is een must bij het netwerken. Hoe meer iemand van zichzelf laat zien, hoe groter de basis is voor de relatie en hoe meer betrokkenheid er over en weer zal gaan. Het vertrouwen moet groeien doorheen het hele proces van netwerken. De ander respecteren is het uitgangspunt voor een goede netwerking. Interesse tonen in de ander. Netwerken vraagt tijd. Het kan niet ontstaan van de ene op de andere dag. Men mag niet te snel resultaat verwachten. Geduld is hier een must.

3.2 Doel

A. Maatschappelijk context

Netwerken gebeurt altijd in relatie tot anderen in een maatschappelijke context. Niemand kan netwerken in zijn eentje. Het onderhouden van relaties met mensen levert iets op, met het nodige respect, aandacht en plezier. Door relaties goed te onderhouden kan een persoon kennis en inzichten ruilen met anderen. Het sociaal kapitaal is datgene wat beschikbaar komt via het onderhouden van relaties met anderen. Je investeert in de relatie om deze te laten voortbestaan. Door deze relaties te onderhouden maakt iemand aanspraak op het kapitaal van de vrienden. Men kan dit kapitaal benutten. Men kan iets vragen aan de ander zonder direct iets terug te hoeven doen. Dit kapitaal wordt langzaam opgebouwd via het vertrouwen dat men verkrijgt door wederzijdse leerervaringen, ontmoetingen en gesprekken.

B. Professionele context

Hiermee wordt het netwerken als onderdeel van de zoektocht naar werk bedoeld. Via verschillende relaties kan het interessante contacten opleveren. Veel vacatures worden namelijk ingevuld via netwerken. Uit onderzoek is gebleken dat 80 procent van de openstaande vacatures op informele wijze worden ingevuld. Daarom is het jammer dat de werkzoekenden zich vaak beperken tot openbare kanalen zoals kranten of internet.

3.3 Kenmerken

Netwerken is een werkwoord, men moet er iets voor doen. Dat betekent niet alleen veel opzoekwerk, maar ook effectief jezelf laten zien door middel van persoonlijke contacten. Netwerken gaat om het principe van wederkerigheid. Het is belangrijk om als netwerker te vertrekken van de vraag: “wat kan ik voor jou betekenen?”. Het is goed om naar een bepaalde klik te zoeken, naar gemeenschappelijke interesses. Alles heeft te maken met oprechte belangstelling voor wat de ander doet. De feedback die men geeft en terug krijgt zorgt ervoor dat het vertrouwen groeit.

Een ander kenmerk is dat netwerken geen toeval is. Mensen kennen elkaar door de dingen die ze doen, alles wat hen in contact brengt met anderen, wordt bepaald door contexten. Dus hoe meer iemand zich verbindt via allerlei contexten, hoe verder zijn netwerk reikt en hoe meer die ermee kunt doen. Als men actief gaat netwerken kan een netwerk ontzettend snel groeien, daarom is het belangrijk dat men zicht blijft houden op het eigen netwerk. Door de contactpersonen en informatie op te lijsten op een manier die het beste past. Het netwerk evolueert zich voortdurend, daarom is het van belang om dit bij te houden en aan te passen. Zorg steeds dat de netwerkpartners op je kunnen rekenen.

Netwerken gebeurt altijd in een context die cultureel gebonden is. Als je op een evenement bent waar je niemand kent, dan kies je beter voor veilige gespreksonderwerpen om een gesprek op gang te brengen. Het is belangrijk om bewust te zijn van de cultureel gebonden eigenheden van de groep waarin een persoon zich op dat moment beweegt en in mate van het mogelijke hier ook rekening mee houden.

3.4 Vaardigheden

Netwerken vraagt een aantal vaardigheden van een persoon. Sommigen bezitten deze spontaan en anderen zullen hier meer bewust mee moeten omgaan.

De manier waarop een persoon naar mensen kijkt is heel belangrijk bij netwerken. Met een sterke uitstraling en enthousiasme kan je veel bereiken. Deze eigenschappen hebben alles te maken met de eigen persoonlijkheid. Daarom is het van belang dat je bewust bent van hoe je over komt op anderen. Let wel op, de eerste indruk die je op iemand maakt, wordt vooral bepaald door je non-verbaal gedrag en minder door datgene dat je zegt.

Wanneer iemand een open blik heeft voor datgene dat rondom hem/haar gebeurt, maakt netwerken gemakkelijker. Wanneer iemand oprecht interesse heeft voor anderen personen, bedrijven, actualiteit,.. dan is het gemakkelijker om mensen te benaderen om een gesprek mee te voeren. Het is van belang dat de persoon die netwerkt op de hoogte is van de ontwikkelingen in het vakgebied dat hem/haar aanbelangt.

Netwerken is een wederkerig proces, geven en nemen. Daarom is een actieve luisterhouding heel belangrijk. Luister nieuwsgierig naar anderen en luister begrijpend zonder commentaar te geven. De oprechte interesse blijkt uit de houding. Een correcte afstand houden om persoonlijke betrokkenheid te laten merken. Rekening houden met de signalen van jouw gesprekspartner door te benoemen wat je ziet of hoort.

Met de nodige alertheid creëer je kansen om te netwerken. Wanneer iemand zijn ogen en oren gebruikt kan die persoon heel wat opvangen. Ze geven veel informatie en mogelijke nieuwe netwerkpartners.

Wees alert voor een eerlijke en onbaatzuchtige manier van netwerken en wees niet te berekend of egoïstisch. Als je erin investeert zonder aan de winst te denken levert het meer op, dit is de geefmentaliteit. Er zijn heel wat dingen die je voor een ander kan doen, hiermee breng je een netwerk in beweging.

Het is heel moeilijk in te schatten wanneer netwerken iets gaat opleveren. Let wel op, netwerken is iets van lange adem, wees geduldig en geef dus niet te snel op en wees jezelf. Iedereen heeft een andere stijl van netwerken. Het is van belang om een eigen stijl te hanteren.

3.5 Persoonlijk netwerk in kaart brengen en onderhouden

Om een goed zicht te krijgen op een eigen netwerk, kan je je eigen netwerk in kaart brengen. Vertrekkende van de doelstellingen die je voor ogen hebt, noteer je alle namen van mensen die je goed kent en die je minder goed kent. Daarna ga je na elk warm contact na hoe die persoon jou kan verder helpen om eventueel in contact te komen met mensen die je nauwelijks kent maar die wel belangrijk kunnen zijn om je doelstellingen te bereiken.

Het is van belang dat personen contacten gaan onderhouden. Dit kunnen heel eenvoudige dingen zijn zoals een email, een sms,.. Zorg ervoor dat het niet dood bloedt tenzij je aanvoelt dat er weinig gemeenschappelijk is, maar dan nog mag je niet te snel ervan uitgaan dat iemand niets voor je kan betekenen. Je kan informatie doorspelen wanneer dit interessant is voor anderen. De beste manier om een netwerk goed te onderhouden en in stand te houden is samen te vatten in drie woorden: vragen, aanbieden en bedanken.

4. De werkvorm Talenten Toolbox ²⁴

De talententoolbox van Dewulf I. en Beschuyt P. is een toolbox met 39 duidelijk omschreven talenten en hefboomvaardigheden die je aanzetten om aan de slag te gaan met je talenten. De toolbox omvat ook een aantal werkvormen die zowel individueel, in teams of in coaching gebruikt kunnen worden. Voor het omschrijven van deze talenten hebben ze zich laten inspireren door verschillende bronnen, de strengthsFinder van Buckingham en Clifton, de Values in Action van Seligman en de inzichten uit de Meervoudige Intelligentie van Gardner.

4.1 Doel

De doelstelling van de Talententoolbox is dat iemand in gesprek met anderen meer oog krijgt voor talent, zowel thuis, op het werk, als op school. Talent is immers relationeel en ontwikkelt zich in een goede relatie met anderen. Het grote doel van dit instrument is om deze gesprekken te faciliteren.

4.2 Wat is een talent?

Je wordt geboren met een talent. Een talent wordt zichtbaar in die activiteiten die voor jou moeiteloos gaan en energie opleveren. Het gaat immers vanzelf. Doordat talent zo een sterk ontwikkeld en natuurlijk patroon in je denken en

²⁴ Dewulf, L., & Beschuyt, P. (2012). Ik kies voor mijn talent Toolbox. Leuven, België: LannooCampus.

handelen is, ben je jezelf niet altijd bewust van je talent. Dat maakt dat je zelf wel de talenten van anderen kunt waarnemen.

4.3 Wat is het effect van eigen talent op anderen en omgekeerd

We leven voortdurend samen met anderen, in verschillende contexten. Door de manier waarop wij onze talenten inzetten, hebben wij rechtstreeks effect op het gedrag van anderen. Daarom is het een meerwaarde om bewust te zijn van het effect van eigen talent in contact met anderen.

Talenten kunnen anderen aanzetten, activeren of enthousiast maken. Het effect is erg afhankelijk van het talent van de overige betrokkenen in de situatie. Talenten kunnen ook een verlamdend effect hebben op anderen, wanneer anderen niet goed omgaan met iemands talent. Hier is het ontwikkelen van de nodige hefboomvaardigheden van groot belang. Talenten kunnen ook beklemmend werken. Dit gebeurt wanneer iemand zijn talent gaat voorschrijven aan anderen, dan ontnemt deze de andere de ruimte om de zaken op hun eigen manier te doen. Het is veel productiever om je talent te beschouwen als iets dat je toevoegt aan de omgeving. Wanneer je je talent vaak voorschrijft aan anderen, kan dat een frustratie opwekken wanneer blijkt dat de andere niet beschikt over hetzelfde talent. Een persoon gaat hier beter mee kunnen omgaan, wanneer die gaat kijken naar de intenties van anderen.

Sommigen talenten hebben het risico dat zij anderen uitsluiten. Daarom is het hier ook weer heel belangrijk om bewust te zijn van de eigen effecten op anderen en hiervoor de verantwoordelijkheid nemen.

Soms kan het zijn dat je in een bepaalde omgeving alleen staat met je talent. Of een talent al dan niet gewaardeerd wordt, hangt in grote mate af van de omgeving waarin je het gebruikt. Een reden hiervoor kan zijn dat de cultuur hier geen oog voor heeft en zijn/haar talent weinig of helemaal niet voorkomt in de omgeving waar die woont of werkt.

4.4 De sneltest (werkvorm)

De sneltest is een test waarbij elk talent omschreven is in één zin. Voor elk talent moet je aangeven in welke mate dit van toepassing is op degene die die sneltest invult. Ze duiden op een schaal van 1 tot 5 aan in welke mate de beschrijving bij hem/haar past. Vervolgens nemen zij de kaartjes van elk talent dat een score heeft van 4 of 5. Daarna kunnen zij zich beschrijven aan de hand van de acht talenten die zij hebben uitgekozen. Een leuke manier om dat te doen is door het

maken van een elevatorpitch. Dit is een voorstelling die iemand van zichzelf geeft in een tijdspanne van 1 minuut. De elevatorpitch wordt dan gebruikt om eigen talenten aan anderen voor te stellen. Dit is een aangewezen test wanneer je snel zicht wilt krijgen op de talenten die bij iemand het meest ontwikkeld zijn.

4.5 Het talenteninterview

Deze werkvorm dient om dieper stil te staan bij talenten. Deze werkvorm ondersteunt het gesprek dat je met iemand kunt voeren om zijn/haar talenten in kaart te brengen. Door goede vragen te stellen en daarbij goed te luisteren, kun je talenten bij elkaar ontdekken. Zowel de antwoorden, als de informatie tussen de regels is van belang om de talenten te ontdekken.

4.6 De hefboomvaardigheid

De hefboomvaardigheden zijn vaardigheden die helpen om meer uit een talent te halen. Bij elke talent vind je in de toolbox ook een kaartje met de bijhorende hefboomvaardigheid. Door in gesprek te gaan hierover kan je bewust worden van eigen talenten en eventuele acties gaan formuleren.

Als iemand stress heeft of onder druk staat, gaat die automatisch zijn talent overdrijven. Talenten worden dus groter wanneer iemand stress heeft. Het is van belang dat dan de hefboomvaardigheden ontwikkelt worden zodat het talent niet kan doorschieten en anderen er problemen van gaan ondervinden. Het is van belang om hefboomvaardigheden te trainen zodat iemand in staat is om deze in te zetten waar nodig is.

4.7 De ideale context

De bedoeling van deze werkvorm is om te weten te komen wat iemand belangrijk vindt in een baan en wat een heikel punt kan zijn. Deze werkvorm kan worden toegepast in een fase waarin iemand op zoek is naar een nieuwe baan of een nieuwe rol binnen een organisatie. Wanneer iemand het gevoel heeft dat de context hem/haar tegenhoudt om zijn/haar talenten optimaal te benutten. De ideale context zorgt ervoor dat iemands talent optimaal kan gebruiken.

5. Werkboxen²⁵

Als opdracht moeten de deelnemers hunzelf coderen op de competentieschalen. Deze competentieschalen bestaan uit 4 werkboxen en een eigen talent. De 4 werkboxen zijn hun beroepsbekwaamheid, kunnen omgaan met kleine en grote veranderingen, verandering voorzien en daarmee omgaan, geloof in eigen kunnen en een eigen talent.

Hun beroepsbekwaamheid is hoe men zichzelf in staat acht om diepgaande kennisinhoudelijke discussies op het werkgebied aan te gaan. Een persoon is beroeps bekwaam wanneer iemand een groot deel van zijn werkzaamheden tot een goed einde kan brengen. Kunnen omgaan met kleine en grote veranderingen zijn de veranderingen die op je afkomen en waarvoor je niet hebt kunnen kiezen. Verandering voorzien en daarmee omgaan is wanneer je zelf kiest voor de verandering en je kan daarmee omgaan. Geloof in je eigen kunnen (self-efficacy) is wanneer een persoon erop vertrouwt dat hij/zij onverwachtse gebeurtenissen doeltreffend kan aanpakken. Een persoon blijft rustig wanneer die voor problemen komt te staan omdat hij/zij erop vertrouwt op zijn/haar eigen vermogen om problemen aan te pakken en op te lossen.

6. Besluit

Dit project heeft 2 twee grote doelen. Bij het individuele stuk is het belangrijk dat de deelnemers doen aan zelfreflectie. Zij krijgen meer inzicht in hun eigen talenten en netwerk waardoor zij gaan kunnen groeien als mens. Het tweede luik is de groepsactie. Dit gebeurt in verschillende fasen. Het is van belang dat de deelnemers een bepaalde rol op zich gaan nemen, om zo het project tot een goed einde te kunnen brengen, maar vooral om te leren. Leren naar zichzelf kijken en zo hun talenten en netwerk nog beter te kunnen ontwikkelen. Het grote maatschappelijke doel is dat de deelnemers zien dat het onderhouden van relaties met mensen iets oplevert. Door de relaties goed te onderhouden kan je je kennis en inzichten weergeven aan anderen. Als professioneel doel kan het netwerken dienen in de zoektocht naar werk. Let wel netwerken dien je te onderhouden.

²⁵ VDAB. Tips voor je ontwikkelingsplan. Geraadpleegd op 15 september 2014, (<http://www.vdab.be/mijnloopbaan/tips-ontwikkelingsplan.shtml>)

Agentschap voor overheidspersoneel (2011). Werken vanuit je talent. Talentenwerkboek, geraadpleegd op 15 september 2014,

<http://www2.vlaanderen.be/loopbaanontwikkeling/docs/Talentwerkboek.pdf>

De werkvorm talententoolbox heeft als doel oog krijgen voor eigen talenten. Je wordt geboren met talenten. Deze worden zichtbaar in die activiteiten die voor het individu moeiteloos gaan en waarbij het energie oplevert. Het is van belang om te zien welk effect je talent heeft op anderen en omgekeerd. Talenten kunnen zowel aanzetten, activeren, of zelfs verlamdend of beklemmend werken. Zo zijn er verschillende werkvormen die personen kunnen helpen om dieper stil te staan bij de eigen talenten.

Deel 3: Praktijk

Hoofdstuk 1: Het project

1. Projectomschrijving

Het is een innovatief project waarbij de Werkwinkel jongere en oudere werkzoekenden samenbrengen. Dit project heeft als doel om de inzetbaarheid van de deelnemers op de arbeidsmarkt te vergroten, via gerichte acties in combinatie met reflectie en feedback uit hun netwerk. Het uitgangspunt van het traject is dat de deelnemers zelf verantwoordelijk zijn voor hun ontwikkeling in inzetbaarheid. Het traject ondersteunt deze zelfverantwoordelijkheid. De opbrengst voor de deelnemers is bewust zijn van hun eigen inzetbaarheid en hierin groeien. Een tweede opbrengst voor de deelnemers is bewust worden van een eigen specifiek talent en hierin een groei doormaken. Als derde voordeel is een geüpdate versie van hun curriculum vitae.

Parallel lopen twee sporen: het groeispoor en het bloeispoor. Het groeispoor ondersteunt de deelnemers in het formuleren en uitvoeren van acties ter ontwikkeling van hun inzetbaarheid en hun eigen specifiek talent. Dit is een individueel traject. Het tweede spoor is het reflecteren op zichzelf; op hun eigen groeien en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Het bloeispoor geeft de deelnemers de mogelijkheid om samen een groepsactie te plannen waar zij hun talenten presenteren aan de arbeidsmarkt.

- Duur van het project: 7 maanden (oktober 2014- april 2015)
- Deelnemers: 8 jongeren (<25jaar) en 8 ouderen (>50jaar)

VDAB scheidt een kader en ondersteunt vanaf de zijlijn. Het onderzoek is in samenwerking met de Universiteit van Maastricht.

2. Planning samenkomsten

De planning loopt als volgt. De startweek vindt plaats in oktober 2014. Dit wordt georganiseerd door de VDAB. De eerste dag is de kennismaking, zowel met de verschillende deelnemers, als het project. De tweede en derde dag werken wij rond netwerk en talenten. Hier vindt de nulmeting plaats, alsook de start van de

brainstorm voor de groepsactie. De vierde dag werken wij rond de keuze en de praktische afspraken van de groepsactie.

Van november tot februari loopt de uitwerking van de groepsactie en de opvolgdagen vinden plaats. Het event zou plaats vinden in maart 2015. In april vindt de eindmeting plaats en hebben de werkzoekenden een geüpdatete cv. Deze groep neemt ook deel aan de traditionele loopbaanbegeleiding van de VDAB.

3. Aantal deelnemers en selectiecriteria

De deelnemers bestaan uit 8 jongere werkzoekenden en 8 oudere werkzoekenden. Deze zijn op voorhand geselecteerd door de consultants. Zij hebben gekozen voor personen met verschillende opleidingsniveaus en verschillende werkervaringen. De vergelijkingsgroep of controlegroep bestaat eveneens uit 8 jongere en 8 oudere werkzoekenden. Deze groep neemt deel aan de traditionele loopbaanbegeleiding van de VDAB en niet aan de interventie zelf. Rond de start van de interventie tekenen deze werkzoekenden eveneens hun netwerk en vullen zijn de competentieschalen in. Aan het eind van de interventie tekenen de werkzoekenden opnieuw hun netwerk en vullen zij de competentieschalen in.

4. Voorbereidende sessies

Om de deelnemers voor te bereiden op de groepsactie, het bloeiproject, vonden er eerst 4 dagen plaats waar wij werkten rond netwerk en talenten. De bespreking van deze sessies vindt u hieronder terug. Parallel lopen twee sporen: het groeispoor en het bloeispoor. Het groeispoor ondersteunt de deelnemers in het formuleren en uitvoeren van acties ter ontwikkeling van hun inzetbaarheid en hun eigen specifiek talent. Dit is een individueel traject. Het tweede spoor is het reflecteren op zichzelf; op hun eigen groeien en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Het bloeispoor geeft de deelnemers de mogelijkheid om samen een groepsactie te plannen waar zij hun talenten presenteren aan de arbeidsmarkt.

4.1 Eerste sessie

Het doel van deze eerste sessie is om de deelnemers kennis met elkaar te laten maken en ze krijgen het doel van dit project toegelicht. De deelnemers stellen hun voor aan de hand van de volgende vragen:

- 1) Hun persoonsgegevens (naam, woonplaats, leeftijd, burgerlijke staat, kinderen, huisdieren..)
- 2) Hun opleiding en werkervaring
- 3) Hun job ambities
- 4) Invulling van vrije tijd
- 5) Een uniek aspect aan hunzelf (verzamelaar, fan van...)
- 6) Verwachtingen van het project

Ook kregen de deelnemers de opdracht om hun eerste indruk anoniem neer te schrijven zodat de deelnemers na de eerste sessie konden zien wat hun eerste indruk was en of dit overeenstemde met de werkelijkheid. Eveneens werd de engagementsverklaring ondertekend.

4.2 Tweede sessie

Woensdag 8/10/2014:

Het doel van deze sessie is om de deelnemers te informeren rond wat netwerken betekent en ze worden bewust van wat het voor hen kan betekenen bij de zoektocht naar een baan. Elke deelnemer krijgt zicht op zijn/haar netwerk. Als eerste opdracht gingen wij terugblikken naar de kennismaking van dagdeel 1. Wij gingen na welke unieke eigenschappen zij hadden onthouden en/of er verbanden waren met elkaar. De deelnemers gaven in groep weer welke woorden zij associëren met netwerk. Ik noteer ze op het bord en verdeel deze in 4 kolommen (doel, kenmerken, vaardigheden en waar en wanneer) om uiteindelijk samen te komen tot wat netwerken is. Als hulpmiddel maakten wij gebruik van ludieke filmpjes.²⁶

Wij gaven weer wat het belang was om bewust te zijn van je eigen netwerk en vroegen hen daarna om hun eigen netwerk te tekenen. In duo's bespraken zij hun netwerk. Dit was de eerste meting van de netwerkcirkels voor het onderzoek aan de Universiteit van Maastricht, de nulmeting. Het netwerk uittekenen gebeurde aan de hand van een 6 stappenplan:

²⁶ www.youtube.com/watch?v=SDrMr6jHrOc
www.youtube.com/watch?v=nczzvbjMYXI
www.youtube.com/watch?v=y8y60gOMf5g

- 1) De deelnemers noteerden met welke personen zij de laatste maand contact hadden gehad.
- 2) De naam werd genoteerd op een post-it, alsook de relatie die zij met deze persoon hadden.
- 3) Als middelpunt op de drie cirkels staat de deelnemer centraal.
- 4) De personen met wie zij contact hadden gehad plaatsen de deelnemers op de lijnen van de cirkels. (1^e cirkel = vaak contact, 2^e cirkel = minder vaak contact, 3^e cirkel = zelden contact)
- 5) De deelnemers bespraken hun netwerk in duo. Het was de bedoeling dat de deelnemers goed zicht kregen op elkaars netwerk.
- 6) De deelnemers gaven hun ervaringen met de personen uit hun netwerk weer aan de hand van smiley's. De personen die elkaar kenden binnen hun netwerk verbinden zij met een lijn.

Het tweede deel van de dag was de bloeifase: de deelnemers gingen brainstormen over hoe hun event er uit kan zien om hun te presenteren naar de arbeidsmarkt. We lieten hun brainstormen door na te denken over de actuele trends, kernwoorden...(*GPS systeem)

**Het GPS systeem is een hulpmiddel die de deelnemers kunnen gebruiken bij het brainstormen. Het doel is om via kernwoorden bv. Trends tot 2-3 ideeën te komen waar ze verder mee aan de slag kunnen.*

4.3 Derde sessie

Donderdag 9/10/2014:

Tijdens dag 3 was het doel om hun groepsactiviteit verder uit te werken. Aangezien het brainstormen de vorige dag heel moeilijk verliep hebben wij vandaag de groep gevolgd en hun laten brainstormen over hun groepsactie. Wij voelden aan dat de deelnemers hier wel nood aan hadden.

4.4 Vierde sessie

Vrijdag 10/10/2014:

De doelstelling van deze sessie was om de deelnemers bewust te maken van hun talenten. De competentieschalen worden kort toegelicht. Als opdracht moesten zij de competentieschalen invullen. (onderzoek Maastricht) Deze competentieschalen bestaan uit 4 werkboxen en een eigen talent. De 4

werkboxen zijn hun beroepsbekwaamheid, kunnen omgaan met kleine en grote veranderingen, verandering voorzien en daarmee omgaan, geloof in eigen kunnen en een eigen talent. Het eigen talent werd gekozen door middel van een sneltest. (talententoolbox) In duo was het de bedoeling dat de deelnemers een talenteninterview deden. Door tijdsgebrek is dit niet aan bod kunnen komen.

Verduidelijking werkboxen:

- *Beroepsbekwaamheid: hoe acht men zich in staat om diepgaande kennisinhoudelijke discussies op het werkgebied aan te gaan? U bent beroeps bekwaam wanneer iemand een groot deel van zijn werkzaamheden tot een goed einde kan brengen.*
- *Kunnen omgaan met kleine en grote veranderingen: dit zijn de veranderingen die op je afkomen en waarvoor je niet hebt kunnen kiezen.*
- *Verandering voorzien en daarmee omgaan: hier kies je voor de verandering en je kan daarmee omgaan.*
- *Geloof in je eigen kunnen (self-efficacy): een persoon vertrouwt erop dat hij/zij onverwachtse gebeurtenissen doeltreffend kan aanpakken. Een persoon blijft rustig wanneer die voor problemen komt te staan omdat hij/zij erop vertrouwt op zijn/haar eigen vermogen om problemen aan te pakken en op te lossen.*

Per competentie geven de deelnemers een waarde aan op de schaal en beantwoorden ze de bijgevoegde vragen. De deelnemers formuleren aan de hand van de werkboxen concrete acties voor elke competentie. Deze opdracht zetten de deelnemers thuis verder, omdat het niet evident was voor hun om dit ter plekke te doen. Het dagboek wordt uitgedeeld en verder toegelicht. Het doel van dit dagboek is dat zij actiepunten gaan formuleren rond hun talent en hun netwerk. Hun taak is dat zij positieve en negatieve ervaringen omtrent hun talenten en netwerk gaan neerschrijven.

Het tweede deel van deze dag (bloiefase) gingen de deelnemers hun idee verder uitwerken voor het project (event). De projectfiche wordt toegelicht. Voor de groepsactie worden rolverdelingen gemaakt en verdere afspraken worden vastgelegd.

Opmerking: de bloei- en groeifase hebben wij vandaag bewust omgedraaid. Wij zijn gestart met de bloei, omdat de deelnemers aangaven dat dit beter zou werken voor hun.

4.5 Individuele gesprekken (week van 28/10/2014-31/10/2014)

Door de houding van enkele deelnemers constateerden wij dat de individuele groei volledig in de schaduw is komen te staan en daarom leek het ons aangewezen om de volgende meetmomenten van de netwerkcirkels en de talentenmeting individueel te behandelen. De deelnemers gaven meer voorrang aan de groepsactie. Het is voor hun veel veiliger om aan het project te werken, dan aan het eigen individueel proces. Daarom was de volgende vraag voor hun van belang: wat zit er in voor mij? Het is van belang dat het individueel traject goed wordt benadrukt. De deelnemers staan hier te weinig bij stil en gaan zo heel weinig reflecteren over henzelf. De deelnemers moeten bewust zijn van hun eigen competenties om hun inzetbaar te maken op de arbeidsmarkt door hun eigen competenties te etaleren. Dit wordt enkel mede mogelijk gemaakt via het individueel traject. Wij moesten de deelnemers bewust maken van het belang van zelfreflectie voor hun individuele groei. Na deze individuele sessies werd de meerwaarde van het individueel traject meer begrepen door de deelnemers van het project.

Tijdens deze sessie werd eveneens het belang van het gebruik van het dagboek nogmaals toegelicht. De deelnemers van het project kregen de opdracht om regelmatig positieve en/of negatieve ervaringen neer te schrijven met betrekking tot hun talenten en netwerk. Als hulpmiddel stelde ik een document op, waar reflectieve hulpvragen stonden opgesomd, zodat het voor hun gemakkelijker was om gericht te reflecteren over deze ervaringen.

4.6 Vijfde sessie

Op 17/11/2014 vond de vijfde sessie plaats. Tijdens deze sessie vond de tweede meting plaats van de netwerkcirkels en de competenties. Ook hier merkten wij toch weer wat weerstand. Het blijft moeilijk voor de deelnemers om het individueel traject te behandelen. Na de metingen nam ik mijn enquête af voor mijn onderzoek rond dit project. Ik was verbaasd van de deelnemers omdat zij dit met volle interesse wilden invullen voor mij. Dit apprecieerde ik enorm, omdat het voor de meeste deelnemers toch een moeilijke oefening blijft om naar zichzelf te kijken. De doelstelling van mijn onderzoek was om meer zicht te krijgen op zowel hun individueel traject, als op hun groepsactie. Daarna werkten de deelnemers verder aan hun groepsevent.

4.6 Zesde sessie

Op dinsdag 16/12/2014 hadden wij een opvolgingsmoment gepland voor de deelnemers van het project. Ik kreeg de opdracht om een voorstel te doen naar de groep. De consultants en ikzelf wilden meer zicht krijgen op het individueel traject, met name het gebruik van het dagboek. Wij besloten om een supervisiemoment te creëren waarbij wij zicht konden krijgen op het individuele gebruik van het dagboek.

Wij verdeelden de groep in 3 kleine groepjes van 5-5-4 personen omwille van persoonlijke ervaringen die zij gingen vertellen. Projectleden kiezen zelf de leden van een groepje waar zij zich het best bij voelden.

De doelstelling was om een positieve ervaring rond het gebruik van het dagboek te vertellen aan de andere groepsleden. Wie wilt kon na deze positieve ervaringen een minder positieve ervaring vertellen. Dit wordt gezien als een leermoment voor iedere deelnemer van het project.

Ik gaf de deelnemers deze handvaten voor het beschrijven van zo een leermoment:

Talent:

- Wat is er gebeurd in positieve zin/negatieve zin?
- Wat zou je anders kunnen doen?
- Wat zou mij daarbij kunnen helpen?

Netwerk:

- Welke concrete acties heb je ondernomen om je netwerk te onderhouden/verbreden?
- Heb jij hulp gevraagd aan iemand anders?
- Heb je je hulp aangeboden aan iemand?
- Welke concrete acties ben je van plan om in de toekomst te ondernemen?

Als afsluiter deed ik een rondje in de grote groep: Wat vond je ervan? Wat neem je mee? Wat zijn nuttige tips geweest? Waar heb je van geleerd?

Het was opmerkelijk hoe weinig deelnemers hun dagboek bijhadden, zeker omdat wij dit op voorhand hadden gevraagd. De groepjes werden zelfstandig gevormd. Wij, de consultants en ikzelf zonderden ons af van de groepjes, zodat het voor hun niet ongemakkelijk werd. Achteraf kwamen wij terug samen in de

grote groep. Het werd weeral eens duidelijk dat de deelnemers het moeilijk hadden met de opdracht. Uiteindelijk hebben wij persoonlijke frustraties besproken wat zich in groep afspeelden, zowel opmerkingen naar de jongere deelnemers die te weinig initiatief namen, wat betreft hun inbreng in het groepsevent, als beperkingen of opmerkingen die enkele deelnemers hadden naar de VDAB dienstverlening zelf. Uiteindelijk was het goed om die frustraties te bespreken zodat de deelnemers nog goed konden functioneren in groep. Na deze bespreking hebben wij deelgenomen aan hun kerstfeestje. Dit was heel gezellig en bevorderlijk voor de algemene groepsfeer.

5. Besluit

Het is een innovatief project waarbij de Werkwinkel jongere en oudere werkzoekenden samenbrengen. De deelnemers bestaan uit 8 jongere werkzoekenden en 8 oudere werkzoekenden. De vergelijkingsgroep of controlegroep bestaat eveneens uit 8 jongere en 8 oudere werkzoekenden. Dit project heeft als doel om de inzetbaarheid van de deelnemers op de arbeidsmarkt te vergroten. De opbrengst voor de deelnemers is bewust zijn van hun eigen inzetbaarheid en hierin groeien. Een tweede opbrengst voor de deelnemers is bewust worden van een eigen specifiek talent en hierin een groei doormaken. Als derde voordeel is een geüpdate versie van hun curriculum vitae. De startweek vond plaats in oktober 2014. Om de deelnemers voor te bereiden op de groepsactie, het bloeiproject, vonden er eerst 4 dagen plaats waar wij werkten rond netwerk en talenten. Van november tot februari loopt de uitwerking van de groepsactie en de opvolgdagen vonden plaats. Het event zou plaats vinden in maart 2015. De eerste dag was de kennismaking. De tweede en derde dag werkten wij rond netwerk en talenten. De vierde dag werkten wij rond de keuze en de praktische afspraken van de groepsactie. Door de houding van enkele deelnemers constateerden wij dat de individuele groei volledig in de schaduw was komen te staan en daarom leek het ons aangewezen om individuele gesprekken in te plannen. De deelnemers gaven meer voorrang aan de groepsactie. Het is voor hun veel veiliger om aan het project te werken, dan aan het eigen individueel proces. Dit hebben wij gezien doorheen het hele gebeuren van het project.

Hoofdstuk 2: Het onderzoek

1. Inleiding

Mijn onderzoek bestaat uit 2 delen. Het eerste deel is de bevraging rond het individueel traject en het tweede stuk bestaat uit de bevraging van het groepsevent. Ik wil nagaan hoe zij dit project ervaren en/of zij het belang van zelfreflectie, het ontwikkelen van talenten en/of zij zicht hebben op hun netwerk. Ik wil een beter beeld krijgen over hun individuele participatie in het groepsgebeuren.

2. Probleemstelling en onderzoeksresultaten

De inzetbaarheid op de arbeidsmarkt verhogen van de jongere en oudere werkzoekenden is het resultaat dat wij willen bekomen. Dit door middel van hun eigen talenten en competenties verder te ontwikkelen en te etaleren op de arbeidsmarkt met behulp van hun eigen netwerk. Met mijn onderzoek wil ik een zicht krijgen op hun individuele groei en het groepsgebeuren.

3. Onderzoekspopulatie

In het begin van het project zijn er 16 deelnemers gestart. Doorheen het project is er 1 persoon afgevallen om medische redenen en 1 persoon is gestopt door een tewerkstelling. Ik heb dus in totaal 14 enquêtes kunnen afnemen. Het project loopt tot eind maart, dus mijn meting is een voorlopig resultaat. Toen ik mijn enquête afnam waren de deelnemers een 8-tal weken intensief bezig met het project.

4. Dataverzameling

Ik besloot om mijn onderzoeksvraag te toetsen via enquêtes. Er zijn in totaal 16 deelnemers in het project. Via een enquête bekom ik de nodige informatie via een doelgerichte vraagstelling en verkrijg ik geen sociaal wenselijke antwoorden. Ik leg de nadruk op de anonimiteit van de enquêtes. Tijdens het opstellen van mijn enquête kon ik de input vragen van mijn stagementors bij de vraagstelling. De deelnemers konden zelf bepalen wanneer zij de enquête wilden en konden invullen. Zo konden de deelnemers de enquête op zelf gekozen tijd en in eigen tempo invullen. Ik had vrijwel direct inzicht in de resultaten.

Een ander groot voordeel van een enquête is dat de mening van interviewer, ikzelf, niet de antwoorden van de geïnterviewde kon beïnvloeden. Bij persoonlijk en telefonisch interviewen zal de interviewer ook een bepaalde verwachting gaan ontwikkelen wat betreft het antwoord en soms is bijna op voorhand het antwoord al door de interviewer gegeven. Bij een schriftelijk interview is dat niet mogelijk. Bij een enquête is er geen beïnvloeding door de onderzoeker, ikzelf mogelijk.

5. Besluit

De inzetbaarheid op de arbeidsmarkt verhogen van de jongere en oudere werkzoekenden is het resultaat dat wij willen bekomen. Ik wil nagaan hoe zij dit project ervaren en/of zij het belang van zelfreflectie, het ontwikkelen van talenten en hun zicht op hun netwerk begrijpen. Ik wil een beter beeld krijgen over hun individuele participatie in het groepsgebeuren. Ik heb in totaal 14 enquêtes kunnen afnemen. Het project loopt tot eind maart, dus mijn meting is een voorlopig resultaat. Ik besloot om mijn onderzoeksvraag te toetsen via enquêtes. Via een enquête bekom ik de nodige informatie via een doelgerichte vraagstelling en verkrijg ik geen sociaal wenselijke antwoorden. Ik leg de nadruk op de anonimiteit van de enquêtes. Een ander groot voordeel van een enquête is dat de mening van interviewer, ikzelf, niet de antwoorden van de geïnterviewde kon beïnvloeden.

Hoofdstuk 3: De onderzoeksresultaten

1. Inleiding

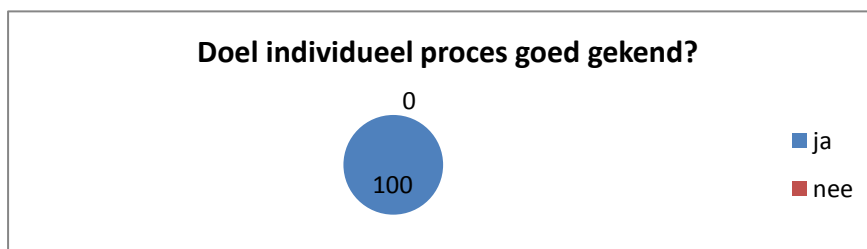
In dit hoofdstuk krijgt de lezer een beter zicht op de uiteindelijke onderzoeksresultaten van de afgenomen enquête. De enquête is opgedeeld in 2 grote delen: bevraging rond het individueel traject en de bevraging rond het groepsgebeuren. Het cijfermateriaal is afkomstig van de enquêtes en wordt aan de hand van cirkeldiagrammen weergegeven.

2. Cijfermateriaal en korte uitleg

Deel 1: Het individueel traject

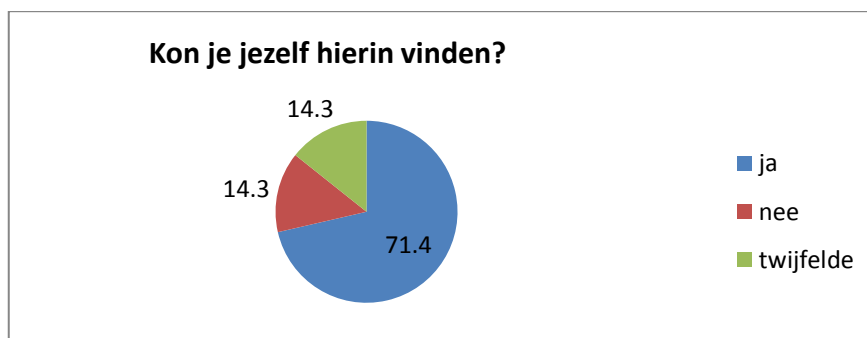
Vraag 1: Is het doel van het individueel proces goed gekend?

Alle deelnemers geven weer de doelstelling te kennen.



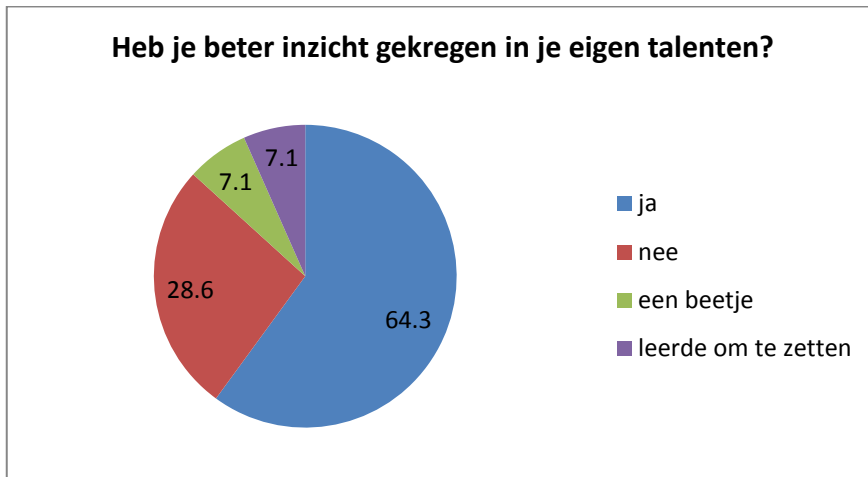
Vraag 2: Kon je jezelf hierin vinden?

71.4 procent kon zich hierin vinden. 14.3 procent kon zich hier niet in vinden. 14.3 procent had twijfel. De meeste deelnemers begrepen het doel, maar was voor sommigen was het persoonlijk te moeilijk om stil te staan bij hun eigen individueel proces en hun groei in zelfreflectie.



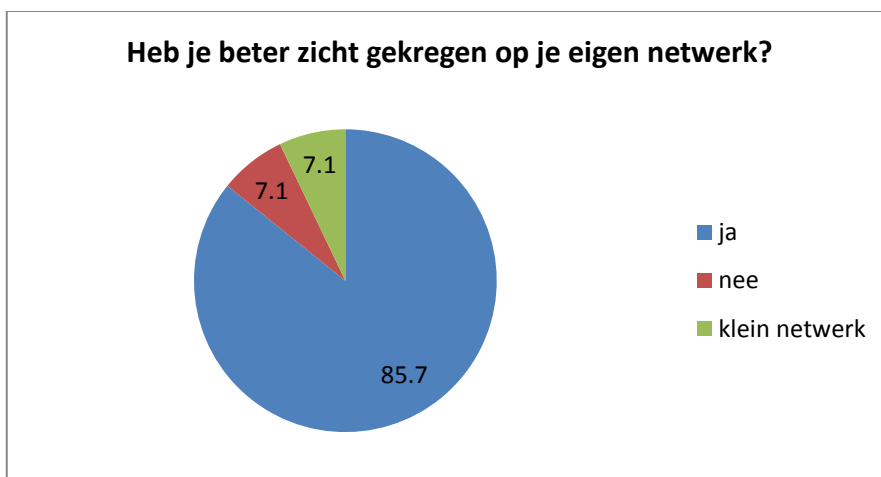
Vraag 3: Heb je beter inzicht gekregen in uw eigen talenten?

64.3 procent zegt een beter inzicht te hebben in hun eigen talenten. 28.6 procent zegt geen beter inzicht te hebben in hun eigen talenten. 7.1 procent zegt een beetje en 7.1 procent had al inzicht, maar leerde door dit project negatieve talenten om te zetten naar positieve talenten.



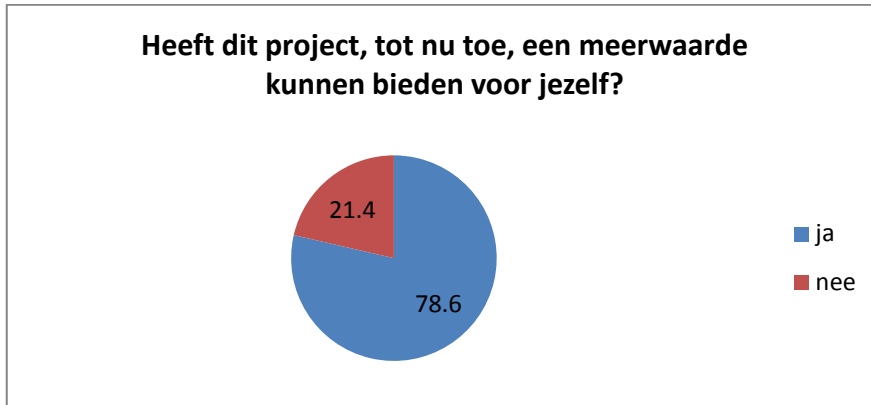
Vraag 4: Heb je beter zicht gekregen op je eigen netwerk?

85.7 procent zegt een beter zicht te hebben op hun eigen netwerk. 7.1 procent zegt dit niet te hebben en 7.1 procent beweegt zich in een klein netwerk en vindt dit heel moeilijk om af te leren.



Vraag 5: Heeft dit project, tot nu toe, een meerwaarde kunnen bieden voor jezelf?

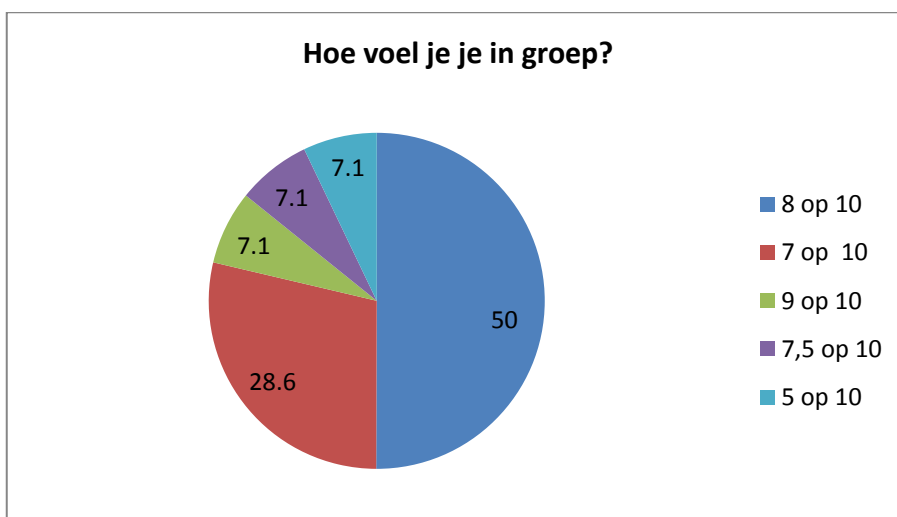
78.6 procent zegt dat dit project zeker een meerwaarde beidt voor zichzelf en 21.4 procent zegt deze meerwaarde niet te zien, tot nu toe.



Deel 2: De groepsactie

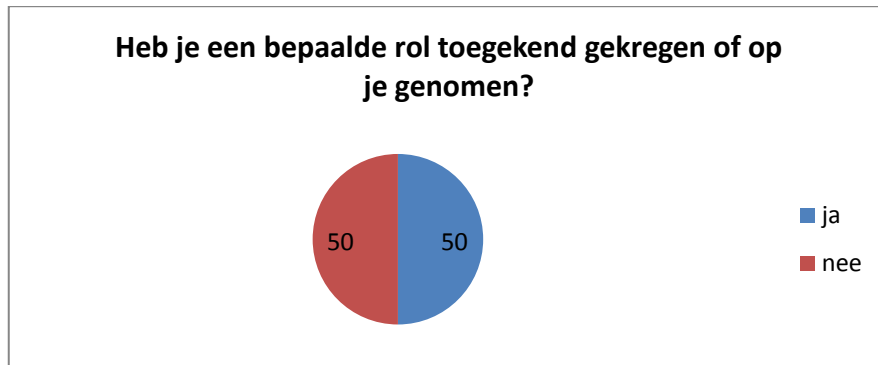
Vraag 1: Hoe voel je je in groep? Schaalvraag

50 procent geeft zichzelf een 8. 28.6 procent een 7, 7.1 procent een 9, 7.1 procent een 7.5 en 7.1 procent een 5. Dit geeft weer dat het merendeel van de deelnemers zich heel goed voelt in de groep. Slechts 7.1 procent van de deelnemers geeft zichzelf een 5 op 10.



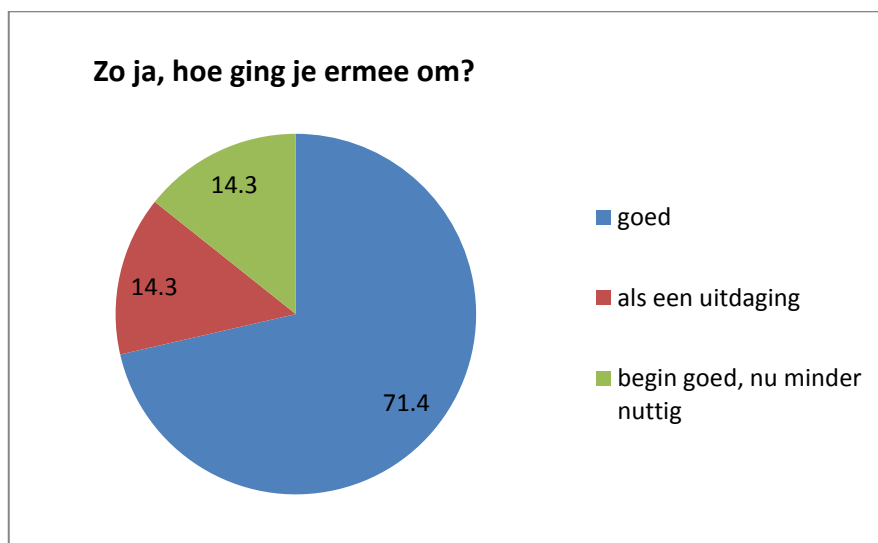
Vraag 2: Heb je een bepaalde rol toegekend gekregen of op je genomen?

50 procent zegt een bepaalde rol te hebben in de groep en 50 procent zegt geen rol te hebben gekregen of zichzelf toegekend te hebben.



Vraag 3: Zo ja, hoe ging je ermee om?

71.4 procent van de deelnemers die een rol hebben in de groep zeggen hier goed mee om te gaan, 14.3 procent zit dit als een uitdaging en 14.3 procent ging hier op het begin goed mee om, maar voor het moment hebben zij niet de indruk dat dit nuttig is/was.



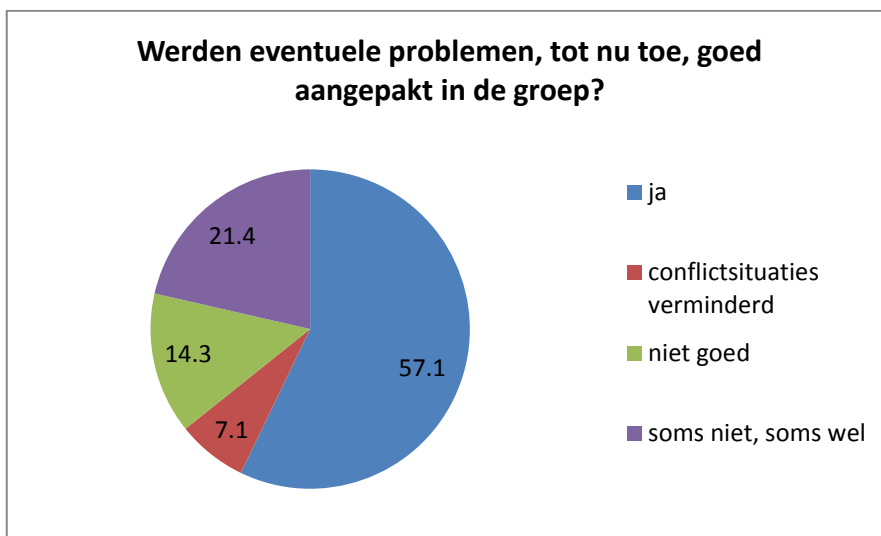
Vraag 4: Voel je je betrokken bij de beslissingen rond het project? Schaalvraag

21.4 procent geeft zichzelf een 9, 35.7 procent een 8, 14.3 procent een 5, 7.1 procent een 10, 14.3 procent een 7 en 7.1 procent een 6. Hier zie je ook weer dat het grotendeels van de deelnemers zich betrokken voelen bij de beslissingen van het project.



Vraag 5: *Werden eventuele problemen, tot nu toe, goed aangepakt in de groep?*

57.1 procent zegt dat problemen goed worden aangepakt in groep, 7.1 procent geeft aan dat conflictsituaties dankzij ons, de consultants, niet te hevig zijn geworden, 14.3 procent vindt dat de problemen niet goed worden aangepakt en 21.4 procent zegt dat de problemen soms niet en soms wel goed worden aangepakt.



3. Besluit en aanbevelingen

Uit deze resultaten concludeer ik dat alle deelnemers de doelstelling van het individueel traject kennen. Het grootste deel van de deelnemers kon zich hierin vinden. Slechts een minder deel kon zich hier niet in vinden of had zijn twijfels. De meeste deelnemers begrepen het doel, maar voor sommigen was het persoonlijk te moeilijk om stil te staan bij hun eigen individueel proces en hun groei in zelfreflectie. Meer dan de helft van de deelnemers zegt een beter inzicht

te hebben in hun eigen talenten. Slechts een minderheid zegt geen beter inzicht te hebben in hun eigen talenten. Enkele deelnemers leerde door dit project negatieve talenten om te zetten naar positieve talenten. Een hoog percentage van de deelnemers zegt een beter zicht te hebben op hun eigen netwerk. Slechts enkelen bewegen zich nog steeds in een klein netwerk en vinden dit heel moeilijk om af te leren. Slechts 78.6 procent zegt dat dit project zeker een meerwaarde biedt voor zichzelf. Dit is een hoog percentage. Hieruit kan ik concluderen dat dit project zeker zijn meerwaarde heeft bewezen.

Wat betreft het groepsgebeuren in de groep geeft de helft van de deelnemers zichzelf een 8. 28.6 procent een 7, 7.1 procent een 9, 7.1 procent een 7.5 en 7.1 procent een 5. Dit geeft weer dat het merendeel van de deelnemers zich heel goed voelt in de groep. Slechts 7.1 procent van de deelnemers geeft zichzelf een 5 op 10.

De helft van de deelnemers zegt een bepaalde rol te hebben in de groep en de andere helft zegt geen rol te hebben gekregen of zichzelf te hebben toegekend. 71.4 procent van de deelnemers die een rol hebben in de groep zeggen hier goed mee om te gaan, 14.3 procent zit dit als een uitdaging en 14.3 procent ging hier op het begin goed mee om, maar voor het moment niet de indruk dat dit nuttig is/was. Hieruit concludeer ik dat de deelnemers die een rol hebben, hier iets mee doen en hun verantwoordelijkheid niet ontlopen.

Uit de resultaten blijken dat het grotendeels van de deelnemers zich betrokken voelen bij de beslissingen van het project. Meer dan de helft van de deelnemers zegt dat problemen goed worden aangepakt in groep, een kleine minderheid geeft aan dat conflictsituaties dankzij ons, de consultants, niet te hevig zijn geworden en enkele deelnemers vinden dat de problemen soms niet en soms wel goed worden aangepakt.

Deel 4: Kritische kijk

1. Inleiding

In dit deel vindt u mijn kritische kijk op de problematiek van de oudere en jongere werkzoekenden, mijn beeld over het maatschappelijk werk en de actuele tendensen, zoals de gevolgen van de nieuwe regeerakkoorden voor de werkzoekenden. Ik schrijf mijn eigen standpunten, opvattingen en overtuigingen neer en probeer deze te verantwoorden. Vervolgens bespreek ik de beperkingen en de verbetertips van mijn onderzoek.

2. Kritische kijk op oudere werkzoekenden

Een onderzoek van het ABVV²⁷, Philippe Diepvents en Caroline Copers (Brussel, 20 december 2011) geeft aan dat 95 procent van de werkzoekende 50-plussers nog wil werken, bij de groep ouder dan 55 jaar is dat 90 procent. Slechts een minderheid, 13 procent, denkt nog een goede kans te maken om snel een job te vinden en bijna de helft, 45 procent, denkt dat de werkgevers hen louter omwille van hun leeftijd niet meer willen aanwerven. Ongeveer 45 procent geeft aan dat de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek liet blijken dat de leeftijd een probleem was. In onze vergrijsde economie zouden werkgevers zich niet enkel mogen focussen op de leeftijd en loonkosten van de oudere werknemer.

Uit deze resultaten concludeer ik dat de werkzoekenden een negatief beeld hebben op de visie van de werkgevers. 50-plussers schatten hun positie op de arbeidsmarkt pessimistisch in. De kans op werk indicator die door de VDAB en Departement van Werk en Sociale Economie werd berekend, is al jaren zeer laag, rond de 3 procent. Dit laat zien dat activering en tewerkstellingspremies belangrijk zijn, maar niet voldoende. Het beleid zou moeten inspelen op het activeren van werkgevers en niet enkel op de werkzoekenden. Verder dienen werkgevers er bij stil te staan dat zij moeten investeren in aangepaste jobs en werkbaar werk, zeker als men langer moet blijven werken. Hoe minder werkbaar werk, hoe vroeger men moet stoppen met werken omdat het niet meer haalbaar is voor de werknemer, zowel op lichamelijk, als op psychologisch vlak.

²⁷ DIEPVENTS, COPERS, P. C. , Langer werken of langer aan de dop? Oudere werklozen aan het woord. Brussel, ABVV, 2011. (niet – geplubliceerde cursus)

Cijfers van 27/11/2014 van Werk en Sociale Economie laten wel zien dat er sinds 2000 een sterke toename is van de werkzaamheidsgraad van de 55-plussers. Dit laat zien dat er toch nog bedrijven zijn die openstaan voor oudere werknemers, maar ook dat er meer oudere werknemers aan het werk kunnen blijven.

Door de nieuwe regeerakkoorden gaan werknemers langer moeten werken, waardoor de verouderingsverschijnselen meer zichtbaar gaan worden. Dit is weer een reden dat aangepast werk op latere leeftijd noodzakelijk is.

Door mijn literatuurstudie en mijn ervaring in de 50-plussers club merk ik dat de oudere werknemers moeten opboksen tegen heel wat vooroordelen. Deze zijn wijdverspreid. Ze worden vaak bestempeld als te duur, te oud, niet meer willen werken, niet meer willen leren... Dit laat zien dat men te beoordelend en te veralgemenend kijkt naar de oudere werkzoekenden en werknemers.

Veel 45-plussers zijn ervan overtuigd dat ze op basis van hun geboortjaar geen eerlijke kans meer krijgen op de arbeidsmarkt. De biologische leeftijd geeft een indicatie van de algemene gezondheidstoestand. Ik vind de psychologische leeftijd minstens even belangrijk. De motivatie en het verlangen om te willen blijven werken. Men moet meer leren kijken naar hoe iemand zich voelt en zich niet blind staren op de leeftijd.

Vaak worden zij ook bestempeld als te duur. Ik heb gezien in de 50-plussers club dat de oudere werknemers bereid zijn om wat minder te verdienen zolang ze een eerlijke kans krijgen op de arbeidsmarkt. Door een vergoeding van de RVA kan dit bedrag worden gecompenseerd. Dit is de werkhervattingstoelage.

Oudere werknemers zijn heel loyaal naar hun werkgevers. Zij willen dan ook het liefst blijven werken voor dezelfde werkgever tot aan hun pensioen. Wanneer deze werknemers dan toch ontslaan worden, hebben zij het enorm moeilijk om dit te kunnen begrijpen en te verwerken.

Ik vind dat de werkgevers meer moeten geloven in de individuele kwaliteiten van de oudere werknemers. Zij hebben een groot verantwoordelijkheidsgevoel, ze zijn gemotiveerd en zeer loyaal. Ik zou het liefst op de werkvloer een mix zien van oudere en jongere werknemers. De oudere werknemers kunnen dan optreden als coach en zo hun ervaring en kennis delen.

De brugpensioenregels zullen verstrengd worden vanaf 1 januari 2015. De nieuwe regering meldt in haar regeerakkoord dat de brugpensioenhervormingen

uit 2012 verder zullen worden versneld. De leeftijdsvoorwaarde gaat worden opgetrokken van 60 jaar tot 62 jaar, zowel voor het algemene stelsel, als voor het stelsel lange loopbaan. Voor de zware beroepen met 33 jaar beroepsverleden of mensen met 40 jaar beroepsverleden verhoogt de leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar naar 58 jaar. Ik stel mij vragen bij de haalbaarheid bij de zwaardere beroepen.

Het aanbod van de VDAB, de 50-plussers club vind ik een positief gebeuren. Deze 50-plussers club is opgericht in 2006, dit een gevolg van het generatiepact. Dit zorgt voor een positieve beeldvorming van de 50-plussers. Zo gaan 50-plussers meer geloven in eigen kansen. Ze leren van de ervaringen van anderen en er is ruimte voor persoonlijk verhaal.

3. Kritische kijk jongere werkzoekenden

Jongere werkzoekenden moeten opboksen tegen heel wat vooroordelen. Zij worden vooral gelinkt aan te weinig ervaring, dit zowel op professioneel gebied, als op vlak van levenservaring. De werkgevers zouden meer moeten investeren in opleiding op de werkvloer, waarbij zowel de werkgever als de werknemer veel baat bij gaat hebben. Het grote voordeel van een jongere werkzoekende is dat deze nog alles kunnen leren. Zij zijn dan ook heel leergierig en open.

Volgens een raming van de RVA, gaan er volgend jaar 16.900 mensen hun inschakelingsuitkering verliezen. Regering Di Rupo beperkte het recht op een inschakelingsuitkering tot 3 jaar. VDAB speelt hier een belangrijke rol. VDAB nodigt 3200 jongeren uit die de inschakelingsuitkering dreigen te verliezen. Samen met jongeren wordt er gekeken hoe zij verder dienen begeleidt te worden. Kwetsbare jongeren met medische en/of mentale problemen worden doorgestuurd naar organisaties die gespecialiseerd zijn in begeleiding van dergelijke jongeren. Dit vind ik een goed idee, zo krijgen de jongeren de begeleiding die zij nodig hebben. Het verliezen van hun inkomen zou schrijnende situaties met zich meebrengen. OCMW van Gent heeft berekend dat er mogelijk 150 tot 200 jongeren zullen aankloppen voor een leefloon. Dit is een extra kost van 600.000 euro en dit enkel voor Gent.

Door de nieuwe regeerakkoorden gaan schoolverlaters zonder kwalificatie (- 21 jaar) geen recht meer hebben op een wachttuitkering. Dit vind ik absurd, want er zijn jongeren die komen uit kansarme gezinssituaties, die voordien geen kansen

hebben gekregen en door deze regeling geraken zij nog moeilijker uit een vicieuze cirkel.

4. Kritische kijk Maatschappij en actuele tendensen

De regeerakkoorden leiden tot ingrijpende maatregelen voor werknemers en de sociale uitkeringsgerechtigden. De nieuwe maatregelen die nu voorliggen gaan niet leiden tot meer werkgelegenheid, bieden geen oplossing voor de jeugdwerkloosheid en zijn geen antwoord op de vergrijzing. De nieuwe maatregelen treffen vooral de gezinnen, de oudere werknemers en de jongere werkzoekenden. Hieronder vindt u een aantal verklaringen waarom ik beweer dat de nieuwe maatregelen nadelig zijn voor deze doelgroepen.

De stijging van de Vlaamse zorgverzekering raakt hier een kansengroep, alsook de indexsprong van de kinderbijslag, gemiddeld een verlies van 84 euro per jaar, per gezin. De duurdere tickets en abonnementen bij de Lijn en de verhoging van het inschrijvingsgeld zorgen ervoor dat er nog meer jongeren gaan zijn die niet kunnen gaan studeren doordat de ouders het zich niet kunnen veroorloven. Door de verhoging van het minimumtarief kinderopvang gaan moeders nog meer de afweging moeten maken of het loont om terug te gaan werken. Het bedrag van de tijdelijke werkloosheid zou dalen van 70 procent naar 65 procent. Mensen die onvrijwillig in de werkloosheid zitten, worden zo nog eens gestraft.

Het is van belang dat werknemers en werkgevers meer stilstaan bij het maken van bewuste loopbaankeuzes zodat men op het einde van hun loopbaan niet enkel vanuit jobzekerheid gehandeld heeft. Men moet leren durven verder kijken dan de huidige job. Werkgevers moeten opleidingen aanbieden en de werknemers ondersteunen bij loopbaankeuzes. Dit is voordeliger voor beide partijen. Inspelen op competenties van de werknemers en openstaan voor hun wensen vraagt een zeer open communicatie en overleg. Werkgevers moeten competenties erkennen en herkennen omdat ze mensen aanspreken op talenten. Dit doet de werknemer, de werkgever en het bedrijf groeien. Daarom is het belangrijk om te blijven investeren in jezelf als werknemer, maar ook als werkgever. Levenslang leren draagt immers bij tot de ontwikkeling van mensen.

Beroepen gaan wijzigen door robotisering en technologisering. Inhouden gaan veranderen en nieuwe beroepen ontstaan. Werknemers zien deze veranderingen best als een nieuwe kans en niet als een bedreiging.

Het federaal regeerakkoord wilt de invoering van gemeenschapdienst voor langdurig werkzoekenden. Dit kan ik wel begrijpen. Het zet aan tot activering, het bijbrengen van vaardigheden en het vervullen van maatschappelijke behoeften. Langdurig werkzoekenden vallen vaak in de passiviteit omdat werkloosheid gepaard gaat met psychische- en gezondheidsproblemen, motivatieverlies en sociale uitsluiting.

Verder worden werkzoekenden te vaak gestopt in hokjes, zowel de jongere als de oudere werknemers. De werkgevers staat te weinig stil bij de unieke eigenschappen van een persoon. Iedereen is uniek en heeft competenties, werkgevers moeten de competenties willen erkennen en herkennen.

VDAB speelt hier wel op in. Via mijn loopbaan kunnen de werkzoekenden, al dan niet samen met de consultants competenties registreren. Zo worden de competenties meegenomen in de matching met werkgevers.

5. Kritische kijk op de stageplaats

Het concept van de Werkwinkel is ontstaan vanuit een duidelijke nood bij de werkzoekenden. Voor de werkzoekenden was het moeilijk om hun weg te vinden in de grote instanties die zich elk op een specifiek domein van de arbeidsmarkt bezig hielden. Om dit hele aanbod van diensten rond de arbeidsmarkt wat duidelijker en klantvriendelijker te maken, werden mensen uit de traditionele structuren gehaald en samen gebracht. In een Werkwinkel kan iedereen terecht voor informatie en persoonlijk advies over werk en opleiding. De werkwinkel gaat samen met de klanten kijken wie de wensen zijn, waar ze goed in zijn en welke mogelijkheden er zijn. Samen stellen zij met de klant een actieplan op.

De motor van de welvaartstaat ligt bij de arbeid van zoveel mogelijk mensen. Toch doen zich hier problemen voor, waardoor een aantal mensen van die welvaart worden afgesloten. Voorbeelden hiervan zijn een hoog percentage werkzoekenden, oudere werknemers die langer zouden moeten werken, maar steeds moeilijker aan een job geraken...De bestaansreden van de Werkwinkel is op deze realiteit gebaseerd.

Werk is waardevol, werk draagt bij aan iemands eigenwaarde, zelfvertrouwen, sociale contacten en persoonlijke ontwikkeling. Het stimuleert de welvaart en het welzijn, zowel op persoonlijk als op maatschappelijk vlak. Het is belangrijk dat werk voor iedereen bereikbaar is, ook voor mensen die zich in een minder

rooskleurige uitgangspositie bevinden. De Werkwinkel zorgt hier voor de nodige ondersteuning.

De Werkwinkel wil bijdragen aan een betere werking van de arbeidsmarkt, door mensen op weg te helpen naar werk. Zij willen als het ware werk dichterbij brengen. Dit doen ze door samen te werken met verschillende instanties en zo de markt transparanter en minder complex te maken. De Werkwinkel wilt de drempel verlagen naar de verschillende instanties en ondersteuning bieden waar nodig is. De Werkwinkel biedt individuele begeleiding op maat omdat de arbeidsproblemen heel complex kunnen zijn.

Via actieve voorlichtingsacties en goed geïnformeerde medewerkers stimuleert de Werkwinkel een betere aansluiting tussen vraag en aanbod. De Werkwinkel probeert zich zo goed mogelijk in hun te verplaatsen, waardoor de klant meer zelfvertrouwen krijgt er en er op die manier er het beste voor hen uithaalt.

De Werkwinkel houdt rekening met de eigenheid van klanten en collega's. Het respect voor de gelijke kansen van iedere klant en de diversiteit vinden zij heel belangrijk. Iedere klant heeft recht op een plek in de arbeidsmarkt, wat zijn afkomst of verleden ook is. De collega's kijken onbevooroordeeld naar elkaar en staan open voor elkaars meningen. De Werkwinkel en alle partners zetten zich samen in voor de klanten. Ze bundelen hun krachten en competenties. Dit is niet altijd even eenvoudig. Het vraagt een positieve gedrevenheid en doorzettingsvermogen. De Werkwinkel staat garant voor een billijke en een rechtvaardige behandeling van de klanten.

6. Beperkingen van onderzoek

In het begin van het project zijn er 16 deelnemers gestart. Doorheen het project is er 1 persoon afgevallen om medische redenen en 1 persoon is gestopt door een tewerkstelling. Ik heb dus in totaal 14 enquêtes kunnen afnemen. Het project loopt tot eind maart, dus mijn meting is een voorlopig resultaat. De deelnemers zijn nu een 8-tal weken intensief bezig met het project.

Dit project biedt mij een unieke kans om te leren in mijn opleiding Maatschappelijk werk. Ik heb geleerd dat het voor de meeste deelnemers heel moeilijk is/was om naar hunzelf te kijken. Stilstaan bij hun eigen zelfreflectie en hierin verder ontwikkelen. Het herkennen en zien van eigen talenten is niet gemakkelijk. Ondanks de verschillende tools die wij aanboden, bleef het moeilijk

om deze zelfreflectie te doen. Je kan nog zoveel tools geven als je wilt, de deelnemers moeten hier zelf bij willenilstaan. Voor mij als student, maatschappelijk assistent is het vanzelfsprekend geworden om te reflecteren over mijn eigen functioneren. Wanneer je dit nooit eerder heb moeten doen, is het wel begrijpelijk dat de deelnemers dit moeilijk vonden. Naar jezelf kijken en dit evalueren is soms ook heel confronterend. Dit maakt dat veel deelnemers van het project dit stuk uit de weg gaan. Wat betreft het netwerken zie ik dat het bij de oudere deelnemers van het project iets gemakkelijker verloopt. Ik denk dat dit te wijten is aan hun werkervaring. Ik denk wel hoe langer je in de werkloosheid zit, hoe moeilijker het wordt om je netwerk uit te breiden of zelfs te onderhouden. Wanneer je je begeeft in een klein netwerk, is het moeilijk om dit netwerk uit te breiden, omdat je dan uit je comfortzone gaat.

De enquête bestaat uit twee delen, namelijk de bevraging rond het individueel traject en het deel van het groepstraject. Het is een innoverend project waarbij gewerkt wordt aan eigen talenten, het eigen netwerk en een groepsevent waarbij de deelnemers zich door middel van eigen talenten en eigen netwerk gaan presenteren naar de arbeidsmarkt. Het doel is om hun inzetbaarheid te verhogen op de arbeidsmarkt.

Het brainstormen rond het project verliep heel moeizaam. Er was heel wat weerstand hierrond. De deelnemers wisten moeilijk hoe ze dit nu juist moesten aanpakken. Het was heel moeilijk voor hun om "out the box" te denken. Wij reikten hun hulpmiddelen aan zodat zij beter konden brainstormen, maar het viel mij op dat dit heel wat negativiteit met zich mee bracht, waardoor de bespreking van ideeën in duo heel moeilijk verliep.

Wat het netwerk betreft ervaarden wij weerstand om deze uit te tekenen. Sommigen hadden veel personen in hun netwerk en enkelen hadden enkel hun kinderen. Dit was zeer confronterend voor sommige deelnemers van het project.

Op dag 3 was er heel wat onevenwicht in de groep. Er waren een paar deelnemers in de groep die hun niet betrokken voelden. Er was één oudere deelnemer die de anderen daar in steunde, waardoor dit gevoel werd aangewakkerd. Dit is zeker iets waar wij waakzaam over moesten blijven. Het is wel goed dat dit in de groep heeft plaats gevonden, anders zouden er misschien deelnemers zijn afgehaakt. Uiteindelijk hebben zij gekozen voor een duo voor de functie van groepsleider en secretarissen. Één oudere en één jongere deelnemer.

Wat betreft de talenten van de deelnemers hebben wij hier te weinig tijd voor genomen door de tijdsdruk die wij hadden. Het is jammer dat de deelnemers de talentenkaarten (talententoolbox) niet hebben kunnen bespreken in duo. Zo kregen zij meer zicht op elkaars talenten. Het gebruik van deze talentenkaarten heeft zijn meerwaarde al bewezen in de individuele sessies met andere werkzoekenden.

Een ander interessant gegeven was dat de deelnemers meer voorrang gaven aan de groepsactie. Het is voor hun veel veiliger om aan het project te werken, dan aan het eigen individueel proces. Daarom is de volgende vraag voor hun van belang: wat zit er in voor mij? Het is van belang dat het individueel traject goed wordt benadrukt. De deelnemers staan hier te weinig bij stil en gaan zo heel weinig reflecteren over henzelf. Het is belangrijk om over te brengen naar de deelnemers, dat de individuele groei even belangrijk is. De deelnemers moeten bewust zijn van hun eigen competenties om hun inzetbaar te maken op de arbeidsmarkt door hun eigen competenties te etaleren. Dit wordt enkel mede mogelijk gemaakt via het individueel traject.

Het belang van de voorselectie heeft wel zijn vruchten af geworpen. Als begeleiders van de 50- plussers en jongeren konden de consultants een goede selectie maken op basis van persoonlijkheden. Het goede verloop van dit project is ook afhankelijk van de motivatie, de energie en het geloof in het project van de begeleiders.

Op woensdag 15/10/2014 hebben wij getracht nog eens kort terug te komen op het invullen van het formulier rond de competenties. De groep stond hier echter beperkt voor open. Wij hebben geconstateerd dat de vragen oppervlakkig zijn beantwoord en er zo onvoldoende meetresultaten uit kwamen. Ook zijn de actiepunten onvoldoende uitgewerkt. De focus van de deelnemers ligt volledig bij de groepsactie.

Door de houding van enkele deelnemers constateerden wij dat de individuele groei volledig in de schaduw is komen te staan en daarom leek het ons aangewezen om de volgende meetmomenten van de netwerkcirkels en de talentenmeting individueel te behandelen. Wij moeten de deelnemers bewust maken van het belang van zelfreflectie voor hun individuele groei. Daarom hebben wij individuele gesprekken gehad met iedere deelnemer van het project.

Deze gesprekken verliepen goed en de deelnemers stonden meer stil bij die zelfreflectie en zagen hier nu ook de meerwaarde van.

Na een groepsvergadering van de deelnemers zijn twee deelnemers tot bij ons gekomen voor een kort gesprek. De groep ondervond wat moeilijkheden wat betreft de groepswerking. Er was een bepaalde persoon die zijn plan wou doordrukken en velen van hun waren het hier niet mee eens. Na de grote pauze zijn drie deelnemers zelf niet meer komen opdagen zonder te verwittigen. Dit vonden de andere deelnemers dan ook bijzonder jammer. Als advies hebben wij gegeven om dit probleem toch bespreekbaar te maken, zodat de deelnemers hier kunnen over praten. We zouden zeker niet willen dat er deelnemers afvallen omwille van de werking in de groep. Door het bespreekbaar te maken en op te nemen in de individuele gesprekken is deze groepscohesie wel hersteld.

Achteraf gezien was het beter geweest om eerst in groep te werken rond netwerk en talent en daarna pas in te gaan op het bloeitraject, dus de groepsactie. Daardoor zouden de deelnemers hun eerst kunnen focussen op het individuele aspect.

In mijn enquête had ik nog meer gebruik moeten maken van open vragen. Door de gesloten vragen kreeg ik van sommige deelnemers beperkte informatie omdat hier de mogelijkheid toe was. Ik had misschien ook meer gebruik moeten maken van multipel-choice vragen. Ik heb mijn vragen wel toegelicht en gevraagd om extra uitleg te geven waar zij konden. De groep was wel heel bereidwillig om deze enquête in te vullen, wat mij toch wel plezier deed.

Doordat het een nieuw project was, was het nog wat zoeken. Welke tools en informatie konden wij de deelnemers het best aanbieden zodat het voor hun gemakkelijker verliep. Doordat ik deze enquête afnam, hadden wij, de consulenten en ikzelf een voorlopig resultaat van hoe de deelnemers functioneerden in groep en hoe ver ze stonden met hun individuele groei. Door de enquête kregen wij bijkomende informatie en tips van de deelnemers. Bij een volgend project of een vervolgproject kan hier zeker rekening mee worden genomen.

Zo constateerden wij ook dat wij te weinig tijd ter beschikking hadden om te werken rond talenten en netwerken. Een volgende keer zouden wij ons ook eerst focussen op enkel het groeispoor, en wanneer dit voldoende is uitgewerkt en de meerwaarde zichtbaar is voor de deelnemers, dan pas zouden wij overgaan naar

het bloeispoor. Voor het bloeispoor is het belangrijk dat de deelnemers een goed zicht hebben op hun eigen, maar ook op elkaars talenten en netwerk, zodat zij dit optimaal kunnen gebruiken.

Een mogelijk vervolgonderzoek kan zijn dat dezelfde enquête wordt afgenomen na een bepaalde tijd, bijvoorbeeld nadat het event heeft plaatsgevonden. Zo hebben de deelnemers nog meer tijd gehad om te werken rond hun talenten en om hun netwerk te onderhouden en/of uit te breiden. Dit zijn leerdoelen waar men tijd voor moet nemen, om te kunnen groeien. Door deze enquête opnieuw af te nemen, kan men zien of de verschillende deelnemers een groei hebben doorgemaakt. Door het invullen van de netwerkcirkels en de talenten/competenties te scoren voor het onderzoek van Maastricht gaat men op het einde ook een goed beeld kunnen schetsen over deze groei.

7. Reflectie wenselijk verder onderzoek

Graag zou ik willen zien dat het merendeel van de deelnemers van het project een gepaste job heeft gevonden op het einde van het project. Dit is de grote doelstelling. Ik hoop dat de deelnemers meer zicht gekregen hebben op hun eigen talenten en competenties, zodat zij hunzelf beter kunnen etaleren op de arbeidsmarkt. Ik vind het belangrijk dat hun geloof in eigen kunnen is gegroeid. Het event waarbij de deelnemers het project gaan lanceren vindt plaats in maart. Ik hoop dat dit een groot succes gaat worden, dat zij erkend worden voor hun deelname aan het project en dat zij erin slagen hunzelf te etaleren op de arbeidsmarkt door middel van hun eigen talenten en competenties.

Algemeen besluit

In de Werkwinkel zitten alle organisaties die de werkzoekenden helpen in de zoektocht naar werk. De werkwinkel gaat samen met de klanten kijken wie de wensen zijn, waar ze goed in zijn en welke mogelijkheden er zijn. Samen stellen zij met de klant een actieplan op.

Werk is waardevol, werk draagt bij aan iemands eigenwaarde, zelfvertrouwen, sociale contacten en persoonlijke ontwikkeling. De Werkwinkel wil bijdragen aan een betere werking van de arbeidsmarkt. Via actieve voorlichtingsacties en goed geïnformeerde medewerkers stimuleert de Werkwinkel een betere aansluiting tussen vraag en aanbod.

Uit mijn literatuurstudie concludeer ik dat vijftigers moeilijk een nieuwe baan vinden omdat ze vaak moeten opboksen tegen een heel deel vooroordelen. Het is van belang dat 50 jaar niet gezien wordt als het einde van een actief leven. Er zijn heel wat voordelen verbonden aan ouderen ervaren werknemers. Competenties zoals verantwoordelijkheidsgevoel, creativiteit en zelfstandigheid worden beter met de jaren. Iemand met jarenlange ervaring kan ingezet worden als coach en zo zijn kennis overdragen aan de jongere werknemers. Daarnaast zijn er een aantal overheidsmaatregelen die het tewerkstellen of aanwerven van 45-plussers financieel aantrekkelijker maken. Activering en tewerkstellingspremies zijn belangrijk, maar hebben te weinig impact op de kansen die ouderen krijgen om een job te vinden. Als we ouderen echt aan de slag willen helpen, moeten we ook inzetten op het activeren van de werkgevers en op investeringen in aangepaste jobs en werkbaar werk.

De VDAB wil alle werkzoekenden jonger dan 25 jaar snel dienstverlening op maat aanbieden. Jonge werknemers worden vaak gelinkt aan te weinig ervaring: dit zowel op professioneel gebied, als op het vlak van levenservaring. Het voordeel van gebrek aan ervaring is dat deze jongeren nog alles kunnen leren. Zij zijn heel leergierig en open. VDAB bemiddelt tussen de jongeren en de werkgevers. De VDAB probeert de werkgevers te overtuigen van de voordelen van de jonge werkzoekenden via een aantal tewerkstellingsmaatregelen voor de werkgevers.

De Werkwinkel startte met een nieuw project, waarbij VDAB jongere en oudere werkzoekenden gingen samenbrengen, daar werkten wij rond netwerken en talenten, om zo hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te verhogen. Hieruit vloeide mijn centrale vraag: "Verhoogt de inzetbaarheid van jongere en oudere werkzoekenden door het toepassen van een innovatief project, waarbij er gewerkt wordt rond netwerken en talenten?"

Dit project heeft 2 twee grote doelen. Bij het individuele stuk is het belangrijk dat de deelnemers doen aan zelfreflectie. Zij krijgen meer inzicht in hun eigen talenten en netwerk waardoor zij gaan kunnen groeien als mens. Het tweede luik is de groepsactie. Het grote maatschappelijke doel is dat de deelnemers zien dat het onderhouden van relaties met mensen iets oplevert. Als professioneel doel kan het netwerken dienen in de zoektocht naar werk.

Uit mijn onderzoek kan ik concluderen dat alle deelnemers de doelstelling van het individueel traject kennen. Het grootste deel van de deelnemers kon zich hierin vinden. Slechts een minder deel kon zich hier niet in vinden of had zijn twijfels. De deelnemers begrepen het doel, maar voor sommigen is het persoonlijk te moeilijk om stil te staan bij hun eigen individueel proces en hun groei in zelfreflectie. Meer dan de helft van de deelnemers zegt een beter inzicht te hebben in hun eigen talenten. Slechts een minderheid zegt geen beter inzicht te hebben in hun eigen talenten. Enkele deelnemers leerde door dit project negatieve talenten om te zetten naar positieve talenten. Een hoog percentage van de deelnemers zegt een beter zicht te hebben op hun eigen netwerk. Slechts enkelen bewegen zich nog steeds in een klein netwerk en vinden dit heel moeilijk om af te leren. Het merendeel van de deelnemers zegt zich heel goed te voelen in de groep. Slechts 1 deelnemer geeft zichzelf een 5 op 10.

De helft van de deelnemers zegt een bepaalde rol te hebben in de groep en de andere helft zegt geen rol te hebben gekregen of zichzelf te hebben toegekend. 71.4 procent van de deelnemers die een rol hebben in de groep zeggen hier goed mee om te gaan, 14.3 procent zit dit als een uitdaging en 14.3 procent ging hier op het begin goed mee om, maar voor het moment hebben zij niet de indruk dat dit nuttig is/was. Hieruit concludeer ik dat de deelnemers die een rol hebben, hier iets mee doen en hun verantwoordelijkheid niet ontlopen.

Uit de resultaten blijken dat het grotendeels van de deelnemers zich betrokken voelen bij de beslissingen van het project. Meer dan de helft van de deelnemers zegt dat problemen goed worden aangepakt in groep, een kleine minderheid

geeft aan dat conflictsituaties dankzij ons, de consultants, niet te hevig zijn geworden en enkele deelnemers vinden dat de problemen soms niet en soms wel goed worden aangepakt

Het is opmerkelijk dat mijn eigen observaties niet overeenkomen met de resultaten van de enquête. Als eerst geven alle deelnemers weer de doelstelling van het individueel traject te kennen. Doorheen het hele proces heb ik gezien hoe moeilijk het is voor de deelnemers om te kijken naar zichzelf. Zij zeggen het belang ervan te kennen, maar staan hier heel beperkt voor open. Telkens wanneer wij dingen aanreikten kregen wij, de consultants en ikzelf heel wat weerstand. Voor het merendeel van de deelnemers zie ik dat het te moeilijk is om stil te staan bij hun eigen individueel proces en hun groei in zelfreflectie.

64.3 procent van de deelnemers zegt een beter inzicht te hebben in hun eigen talenten. Ikzelf merk dat de deelnemers het nog altijd moeilijk vinden om hun eigen talenten te herkennen. Slechts 1 deelnemer geeft weer zijn negatieve talenten te kunnen ombuigen naar positieve talenten. Hieruit concludeer ik eveneens dat de deelnemers weinig zicht hebben op hun eigen talenten.

85.7 procent zegt een beter zicht te hebben op hun eigen netwerk. Ik stel mij vragen bij de oprechtheid van de deelnemers in de enquête. Doorheen de hele organisatie van het groepsevent heb ik gezien hoe moeilijk het is voor de deelnemers om mensen te contacteren buiten hun eigen gekende netwerk. Wij hebben gezien dat de deelnemers heel vaak ten rade kwamen bij ons, de consultants, zodat wij de juiste mensen konden contacteren. Slechts enkelen nemen de taak op zich om mensen te contacteren zoals bij bijvoorbeeld bij de zaalregeling van het event. Ik zie hoe moeilijk het is voor de meeste deelnemers om zich te bewegen buiten hun eigen kleine netwerk.

Als ik evalueer hoe dat de groepsleden zich voelen binnen de groep, komt dit evenzeer niet overeen met mijn onderzoeksresultaten. Slechts 1 deelnemer scoort hier een 5 op 10. Al de rest geeft een punt boven de 7.5. Terwijl de consultants en ikzelf heel wat weerstand zien naar elkaar. Er wordt vaak met de vinger gewezen, meestal in nadeel van de jongere deelnemers. Deze bekritisering gaat meestal over het aandeel van de jongere, hun gebrek aan initiatief en gebrek meningsuiting.

50 procent zegt een bepaalde rol te hebben in de groep, opgenomen of toegekend. Als ik kijk naar de groep stel ik vast dat er slechts enkelen zijn die

een rol hebben. Dit is de rol van de voorzitter, de medevoorzitter, de verslaggeefster en de persoon die de website maakt. Sommige deelnemers zien hun rol wel als bemiddelaar.

Als laatst heb ik een bemerking met de schaalvraag 4, voel je je betrokken bij de beslissingen rond het project? Slechts 3 deelnemers scoren een 5 of 6 op 10. De andere deelnemers scoren allemaal 7 of boven de 7 op 10. De laatste keer dat ik aanwezig was in de groep waren er maar liefst 8 afwezig, waarvan wel 2 deelnemers een geldige reden hadden. Hieraan zie ik dat het engagement van de deelnemers steeds minder wordt en dat de deelnemers minder gemotiveerd zijn als in het begin van het project. Dit is zeer jammer en hopelijk keert het tij. Het zou een oplossing zijn dat degene die het niet meer zien zitten, stoppen met het project zodat deze demotivering niet wordt doorgegeven binnen de groep.

Zo constateerden wij dat wij te weinig tijd ter beschikking hadden om te werken rond talenten en netwerken. Een volgende keer zouden wij ons ook eerst focussen op enkel het groeispoor, en wanneer dit voldoende is uitgewerkt en de meerwaarde zichtbaar is voor de deelnemers, dan pas zouden wij overgaan naar het bloeispoor. Voor het bloeispoor is het belangrijk dat de deelnemers een goed zicht hebben op hun eigen, maar ook op elkaars talenten en netwerk, zodat zij dit optimaal kunnen gebruiken.

Doordat het een nieuw project was, was het nog wat zoeken. Welke tools en informatie konden wij de deelnemers het best aanbieden zodat het voor hun gemakkelijker verliep. Door de enquête kregen wij bijkomende informatie en tips van de deelnemers. Bij een volgend project of een vervolgproject kan hier zeker rekening mee worden genomen.

Bibliografie

Boeken

CLAUS, M., Beter met de jaren. 123 tips om te blijven werken met de glimlach na je vijftigste. Tielt, Lannoo, 2008.

Dewulf, L., & Beschuyt, P., Ik kies voor mijn talent [Toolbox]. Leuven, België, LannooCampus, 2012.

DINJENS EN HULSWIT, P.T., Jij bent aan Z. Het loopbaanhandboek. Amsterdam, Nieuwezijds, 2013.

EMBO, M., Is er nog werk na vijftig? De snelste weg naar een nieuwe baan. Leuven, Lannoo, 2008.

LETTINGA, G., Solliciteren is werken. Gids voor actieve sollicitanten. Groningen, Noordhoff, 2011.

MORENC, A., Hoezo te oud? 50 plussers en hun positie op de arbeidsmarkt. Almere, Parthenon, 2009.

MOT, E., Leeftijdscriminatie van werknemers. Vechten tegen de bierkaai? Budel, Damon, 2004.

STEVENS, A., De vintage werknemer. Hoe langer en anders werken? Leuven, Acco, 2013.

Bundel

BOOMS, VAN DEN BOGAERDE. E., R., Netwerken = kansen versterken. Gent, Arteveldehogeschool. (niet-gepubliceerde cursus)

Communicatie Werkwinkel. Strategie en aanpak. Brussel, VVL BBDO n.v, 2004, 4-11.

Gerrits, L., Interventie informeel leren. Tongeren, De werkwinkel, 2014. (niet-gepubliceerde bundel)

Gerrits, L., Methodiek Arbeidsbemiddeling VDAB. Tongeren, De Werkwinkel, 2013. (niet-gepubliceerde bundel)

Nederlands Ministerie van Sociale Zaken, Wegwijzer naar de 50plusser. In: toolbox 50+, Tongeren, werkgroep Toolbox 50+, 2013. ^

Projectmatig werken, doelgericht projecten leiden binnen de VDAB. Tongeren, Werkwinkel, 2009. (niet-gepubliceerde cursus)

Rubens, A., Samen sterk voor werk. Tongeren, VDAB, 2014. (niet gepubliceerde cursus)

SPAAS, VANDENBROUCKE, C., S., Stereotypen en vooroordelen met betrekking tot leeftijd op de werkvloer. Waterloo, Ipsos Belgium, 2014: (niet geplubliceerde cursus)

VDAB, Nota aan de Raad van Bestuur. Uitstroom naar werk van oudere werkzoekenden en verschillen binnen de 50-64 jarigen. In: Nota, Tongeren,SBO,2014, pg1-8.

Artikels

40 plussers wel welkom in de zorgsector. Internet, 2014. (<http://www.jobat.be/nl/artikels/40-plussers-wel-welkom-in-de-zorgsector/>)

45-plussers worden meest gediscrimineerd. Internet, 2012. (<http://www.jobat.be/nl/artikels/45-plussers-worden-meest-gediscrimineerd/>)

55plusser biedt werkgever financiële en kwaliteitsvoordelen. Internet, 9april 2014. (<http://www.dewerkmarkt.nl/55-plusser-biedt-werkgever-financiele-en-kwaliteitsvoordelen/>)

Agentschap voor overheidspersoneel (2011). Werken vanuit je talent. Talentenwerkboek, geraadpleegd op 15 september 2014, <http://www2.vlaanderen.be/loopbaanontwikkeling/docs/Talentwerkboek.pdf>

CBS, Werkloosheid in maat iets gedaald, doordat mensen zich terugtrekken van de arbeidsmarkt. 17 april 2014. (<http://www.dewerkmarkt.nl/werkloosheid-in-maat-iets-gedaald-doordat-mensen-zich-terugtrekken-van-de-arbeidsmarkt/>)

Concerta, Een eerlijke job. Het Belang Van Limburg, 4/11/2014,p2. De Persgroep Publising, Aantal langdurig werkzoekenden neemt fors toe. Het Laatste Nieuws, 4/11/2014, p9.

Concerta, Stages komen op kruissnelheid. Het Belang Van Limburg, 4/11/2014,p8.

Concerta, Vlaanderen telt vandaag ruim 51.000 werklozen onder de 25 jaar. Het Belang Van Limburg, 4/11/2014, p8.

Dewulf,L., & Beschuyt, P. (2012). Ik kies voor mijn talent Toolbox. Leuven, België: LannooCampus.

Internet, 27/10/2014. VDAB, Rechten en plichten van de werkzoekende.Intranet, 27/10/2014. (http://www.werkwinkel.be/content/_master/site/2&)

Internet, 27/11/2014. (<https://www.youtube.com/watch?v=MHSgjEtHjpU>)
Masterclass

Ks, Inzetbaarheid werknemers neemt af rond 38 jaar. Internet, 2014. (<http://www.jobat.be/nl/artikels/oudere-werknemers-even-productief-als-jongere-collegas/>)

Moeizaam perspectief oudere langdurig werkloze: “geduld, doorzettingsvermogen en vooral actief blijven solliciteren”. De Volkskrant, 21 juli 2014. (<http://www.dewerkmarkt.nl/moeizaam-perspectief-oudere-langdurig-werkloze-geduld-doorzettingsvermogen-en-vooral-actief-blijven-solliciteren/>)

Oudere werknemer even productief als jongere collega's. Internet, 2014. (<http://www.jobat.be/nl/artikels/oudere-werknemers-even-productief-als-jongere-collegas/>)

Steven, A., 6vooroordelen over ouderen werknemers. Jobat,2013.

UWV, Groei werkloosheid 55+ vlakt af, meer ouderen vinden een baan. Nu, 14 augustus 2014. (<http://www.dewerkmarkt.nl/groei-werkloosheid-55-plussers-vlakt-af-meer-ouderen-vinden-een-baan/>)

VAN ROMPAEY, S., 50plussers zijn niet afgeschreven. Internet,16 september 2014. (<http://www.jobat.be/nl/artikels/50-plussers-zijn-niet-afgeschreven/>)

VDAB. Tips voor je ontwikkelingsplan. Geraadpleegd op 15 september 2014, (<http://www.vdab.be/mijnloopbaan/tips-ontwikkelingsplan.shtml>)

VVDAMME, VDAB en UNIZO zetten jongeren aan tot ondernemerschap. Intranet, 13 mei 2014.

Waarom vinden 50plussers zo moeilijk een job? Internet, 2014. (<http://www.jobat.be/nl/artikels/waarom-vinden-50-plussers-moeilijk-een-job/>)

WIJNS, M., Wie heeft er recht op een hertewerkstellingspremie? Internet. (<http://www.mietwijns-outplacement.com/vraagoverpremies.htm>)

Samenvatting

In de Werkwinkel kan iedereen terecht voor informatie en persoonlijk advies over werk en opleiding. In de Werkwinkel zitten alle organisaties die de werkzoekenden helpen in de zoektocht naar werk. De aanwezige organisaties werken nauw samen met de klanten. Samen stellen zij een actieplan op. De Werkwinkel wil bijdragen aan een betere werking van de arbeidsmarkt, door deze mensen op weg te helpen naar werk. Zodra iemand zich inschrijft bij de VDAB, heeft de werkzoekende zowel rechten als plichten. Iedereen heeft recht op arbeid, recht op opleiding, recht van de gelijke kansen, recht op informatie en recht op privacy. De werkzoekenden zijn verplicht om in te gaan op alle uitnodigingen van de VDAB. De klanten dienen op tijd aanwezig te zijn voor de informatiesessies en de afspraken met de consultants. Verder wordt er verwacht dat de klanten positief meewerken, ze dienen passend werk te aanvaarden en er is de regel van de passende dienstbetrekking, dit betekent dat een werkzoekende bereid moet zijn om zich 60 kilometer te verplaatsen om te gaan werken.

De partners van de Werkwinkel zijn het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, GTB, VDAB, IBO consultants, Online sollicitatie coaching, PWA, RVA, Outplacement, Huis van Nederlands en het Onthaalbureau. Verder hebben de Werkwinkels ook tenderpartners, voorbeelden hiervan zijn Galilei en Randstad Divercity.

Uit cijfers van het afgelopen jaar blijkt dat de toename van de werkzaamheidsgraad bij de 50-plussers niet gepaard gaan met een kans op werk bij de oudere werkzoekenden. De toename van de werkzaamheidsgraad van 50-plussers is dus vooral een cohorte-effect, werknemers verlaten nu minder snel de arbeidsmarkt dan vroeger, waardoor de werkzaamheidsgraad van deze werknemers minder snel daalt met het ouder worden. Een aantal vooroordelen ten opzichte van een oudere werknemer zijn wijdverspreid. Ze worden bestempeld als te oud, te duur, niet meer willen werken, ,niet meer willen bij leren,....

Het is belangrijk als werkgever te geloven in de kwaliteiten van de oudere werknemers, niet enkel rekening te houden met deze vooroordelen. Zij hebben ruime werkervaring, specifieke vakkennis, een netwerk, levenservaring, mensenkennis en inlevingsvermogen. Daardoor kunnen zij veel bijdragen aan een bedrijf. Verder hebben zij een groot verantwoordelijkheidsgevoel, zijn zij gemotiveerd en loyaal. Iemand met jarenlange ervaring kan ingezet worden als coach en zo zijn kennis overdragen aan de

jongere werknemers. Daarnaast zijn er een aantal overheidsmaatregelen die het tewerkstellen of aanwerven van oudere werknemers financieel aantrekkelijker maken. Deze maatregelen en activering zijn heel belangrijk, maar hebben nog te weinig impact op de kansen die ouderen krijgen om een job te vinden. Als we ouderen echt aan de slag willen helpen, moeten wij ook inzetten op het activeren van de werkgevers en op investeringen in aangepaste jobs en werkbaar werk.

Wat betreft de jongere werkzoekenden, telt Vlaanderen vandaag 235.000 niet werkenden werkzoekenden, onder wie 51.000 jongeren onder de 25 jaar. Vooral voor de laag- en ongeschoolden is dit een drama. Vervolgens wilt de VDAB alle werkzoekenden jonger dan 25 jaar snel dienstverlening op maat aanbieden. Dit noemen we het jeugdwerkplan. Binnen dit jeugdwerkplan maken zij een onderscheid in aanpak naar scholingsgraad met extra aandacht voor kort- en middengeschoolden.

Zowel de oudere als de jongere werknemer krijgt te maken met heel wat vooroordelen. Jonge werknemers worden vaak gelinkt aan te weinig ervaring, dit zowel op professioneel gebied, als op het vlak van levenservaring. Het voordeel van gebrek aan ervaring is dat deze jongeren nog alles kunnen leren. Zij zijn heel leergierig en open, waardoor zij veel kunnen opnemen. VDAB bemiddelt tussen de jongeren en de werkgevers. De VDAB probeert de werkgevers te overtuigen van de voordelen van de jonge werkzoekenden via een aantal tewerkstellingsmaatregelen. De werkgevers zouden meer moeten investeren in opleiding op de werkvloer bij de jongere werknemers, daar zal zowel de werkgever, als de werknemer veel baat bij hebben. Door de nieuwe regeerakkoorden gaan schoolverlaters zonder kwalificatie (-21 jaar) geen recht meer hebben op een wachtuitkering. Dit vind ik absurd, want er zijn jongeren die komen uit kansarme gezinssituaties, die voordien geen kansen hebben gekregen en door deze regeling geraken zij nog moeilijker uit een vicieuze cirkel.

Samen met mijn stagementors heb ik besloten om mijn eindwerk te schrijven rond het innovatief project dat de Werkwinkel ging opstarten. Hierbij brengen ze jongere en oudere werkzoekenden samen. Met deze deelnemers wordt er gewerkt rond talenten en netwerking. De doelstelling is om hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te verhogen. Door te werken aan hun netwerk en talenten kunnen de deelnemers deze verder ontwikkelen waardoor zij zich beter kunnen presenteren op de arbeidsmarkt.

Dit project bestaat uit 2 delen: het groeispoor en het bloeispoor. Het groeispoor ondersteunt de deelnemers in een individueel traject. De Werkwinkel ondersteunt in het formuleren en uitvoeren van acties ter ontwikkeling van hun inzetbaarheid en een eigen specifiek talent. Het tweede spoor is het reflecteren over zichzelf, over hun eigen

groei en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Het bloeispoor geeft de deelnemers de mogelijkheid om samen een groepsactie te ontwikkelen waarmee zij hun talenten kunnen presenteren op de arbeidsmarkt.

Netwerken is een onderzoeksmethode waarbij informatie wordt uitgewisseld over het terrein waarin iemand werkzaam wilt zijn, namelijk de persoonlijke arbeidsmarkt. Iedereen netwerkt, het is een actief proces waar je tijd en energie moet in stoppen. Het vraagt een investering van jezelf. Het is een continue proces van nieuwe contacten leggen en oude contacten onderhouden. Openheid is een must bij netwerken. Ook de ander respecteren is een uitgangspunt voor een goede netwerking. Netwerken kan zich bevinden in een maatschappelijke en/of professionele context. Door relaties goed te onderhouden kan een persoon kennis en inzichten ruilen met anderen. Het sociale kapitaal is datgene wat beschikbaar komt via het onderhouden van relaties met anderen. Zo maak je aanspraak op het kapitaal van vrienden. In een professioneel netwerk wordt netwerken gezien als een onderdeel van de zoektocht naar werk. Veel vacatures worden ingevuld via netwerken.

De talenten toolbox is een toolbox met 39 duidelijk omschreven talenten en hefboomvaardigheden die je aanzetten om aan de slag te gaan met talenten. De toolbox omvat een aantal werkvormen die zowel individueel, in teams of in coaching gebruikt kunnen worden. De doelstelling is dat iemand in gesprek met anderen meer oog krijgt voor talent, zowel thuis, op het werk, als op school. Een talent wordt zichtbaar in die activiteiten die voor het individu moeiteloos gaat en energie oplevert. Talenten kunnen anderen aanzetten, activeren of enthousiast maken. Talenten kunnen ook een verlamdend effect hebben of beklemmend werken. Het is veel productiever om je talent te beschouwen als iets dat je toevoegt aan de omgeving. Wanneer je je talent vaak voorschrijft aan anderen, kan dat een frustratie opwekken wanneer blijkt dat de andere niet beschikt over hetzelfde talent. Een persoon gaat hier beter mee kunnen omgaan, wanneer die gaat kijken naar de intenties van anderen. Het is belangrijk om bewust te zijn van de eigen effecten op anderen en hiervoor de verantwoordelijkheid nemen.

Het praktijkgedeelte van mijn eindwerk bestond uit een enquête. De enquête was verdeeld in 2 delen. Het eerste deel is de bevraging rond het individueel traject en het tweede stuk bestaat uit de bevraging van het groepsgebeuren. Er werd onderzocht hoe de deelnemers dit project ervaren en/of zij zicht hebben op hun individuele groei en hun netwerk. Ik wilde een beter beeld krijgen over hun individuele participatie in het groepsgebeuren.

De inzetbaarheid op arbeidsmarkt verhogen van de jongere en oudere werkzoekenden is het resultaat dat wij willen bekomen. Dit door middel van hun eigen talenten en competenties verder te ontwikkelen en te etaleren op de arbeidsmarkt met behulp van hun eigen netwerk.

Uit de onderzoeksresultaten kan ik constateren dat alle deelnemers de doelstelling van het individueel traject kennen. Slechts een klein percentage kon zich hier niet in vinden of had zijn twijfels. Voor sommigen was het persoonlijk te moeilijk om stil te staan bij hun eigen individueel proces en hun groei in zelfreflectie. Meer dan de helft van de deelnemers zegt wel een beter inzicht te hebben in hun eigen talenten. Enkele deelnemers leerden door dit project negatieve talenten om te zetten naar positieve talenten. Een hoog percentage van de deelnemers zegt een beter zicht te hebben op hun eigen netwerk. Slechts enkelen bewegen zich nog steeds in een klein netwerk en vinden dit heel moeilijk om af te leren.

Wat betreft het groepsgebeuren geeft de helft van de deelnemers zichzelf een 8. De andere scoorden een 7, 9, of een 7.5 op 10. Slechts een enkeling geeft zichzelf een 5. Hieruit blijkt dat de meerderheid zich goed voelt binnen de projectgroep.

De helft van de deelnemers zegt een bepaalde rol te hebben in de groep en de andere helft zegt geen rol te hebben gekregen of zichzelf te hebben toegekend. 71.4 procent van de deelnemers die een rol hebben in de groep zeggen hier goed mee om te gaan. 14.3 procent ziet dit als een uitdaging.

Ook bleek uit de resultaten dat het grotendeels van de deelnemers zich betrokken voelen bij de beslissingen van het project. Meer dan de helft van de deelnemers zegt dat de problemen goed worden aangepakt in groep, een kleine minderheid geeft aan dat de conflictsituaties, dankzij ons, de consultants, niet te hevig zijn geworden en enkele deelnemers vinden dat de problemen soms niet en soms wel goed worden aangepakt.

Het is opmerkelijk dat mijn eigen observaties niet overeenkomen met de resultaten van de enquête. Als eerst geven alle deelnemers weer de doelstelling van het individueel traject te kennen. Doorheen het hele proces heb ik gezien hoe moeilijk het is voor de deelnemers om te kijken naar zichzelf. Zij zeggen het belang ervan te kennen, maar staan hier heel beperkt voor open. Telkens wanneer wij dingen aanreikten kregen wij, de consultants en ikzelf heel wat weerstand. Voor het merendeel van de deelnemers zie ik dat het te moeilijk is om stil te staan bij hun eigen individueel proces en hun groei in zelfreflectie.

64.3 procent van de deelnemers zegt een beter inzicht te hebben in hun eigen talenten. Ikzelf merk dat de deelnemers het nog altijd moeilijk vinden om hun eigen talenten te herkennen. Slechts 1 deelnemer geeft weer zijn negatieve talenten te kunnen ombuigen naar positieve talenten. Hieruit concludeer ik eveneens dat de deelnemers weinig zicht hebben op hun eigen talenten.

85.7 procent zegt een beter zicht te hebben op hun eigen netwerk. Ik stel mij vragen bij de oprechtheid van de deelnemers in de enquête. Doorheen de hele organisatie van het groepsevent heb ik gezien hoe moeilijk het is voor de deelnemers om mensen te contacteren buiten hun eigen gekende netwerk. Wij hebben gezien dat de deelnemers heel vaak ten rade kwamen bij ons, de consultants, zodat wij de juiste mensen konden contacteren. Slechts enkelen nemen de taak op zich om mensen te contacteren zoals bij de zaalregeling van het event. Ik zie hoe moeilijk het is voor de meeste deelnemers om zich te bewegen buiten hun eigen kleine netwerk.

Als ik evalueer hoe dat de groepsleden zich voelen binnen de groep, komt dit evenzeer niet overeen met mijn onderzoeksresultaten. Slechts 1 deelnemer scoort hier een 5 op 10. Al de rest geeft een punt boven de 7.5. Terwijl de consultants en ikzelf heel wat weerstand zien naar elkaar. Er wordt vaak met de vinger gewezen, meestal in nadeel van de jongere deelnemers. Deze bekritisering gaat meestal over het aandeel van de jongere, hun gebrek aan initiatief en hun gebrek aan meningsuiting.

50 procent zegt een bepaalde rol te hebben in de groep, opgenomen of toegekend. Als ik kijk naar de groep stel ik vast dat er slechts enkelen zijn die een rol hebben. Dit is de rol van de voorzitter, de medevoorzitter, de verslaggeefster en de persoon die de website maakt. Sommige deelnemers zien hun rol wel als bemiddelaar.

Als laatst heb ik een bemerking met de schaalvraag 4, voel je je betrokken bij de beslissingen rond het project. Slechts 3 deelnemers scoren een 5 of 6 op 10. De andere deelnemers scoren allemaal 7 of boven de 7 op 10. De laatste keer dat ik aanwezig was in de groep waren er maar liefst 8 afwezig, waarvan wel 2 deelnemers een geldige reden hadden. Hieraan zie ik dat het engagement van de deelnemers steeds minder wordt en dat de deelnemers minder gemotiveerd zijn als in het begin van het project. Dit is zeer jammer en hopelijk keert het tij. Het zou een oplossing zijn dat degene die het niet meer zien zitten, stoppen met het project zodat deze demotivering niet wordt doorgegeven binnen de groep.

Zo constateerden wij dat wij te weinig tijd ter beschikking hadden om te werken rond talenten en netwerken. Een volgende keer zouden wij ons ook eerst focussen op enkel

het groeispoor, en wanneer dit voldoende is uitgewerkt en de meerwaarde zichtbaar is voor de deelnemers, dan pas zouden wij overgaan naar het bloeispoor. Voor het bloeispoor is het belangrijk dat de deelnemers een goed zicht hebben op hun eigen, maar ook op elkaars talenten en netwerk, zodat zij dit optimaal kunnen gebruiken.

Graag zou ik willen zien dat het merendeel van de deelnemers van het project een gepaste job heeft gevonden op het einde van het project. Dit is de grote doelstelling. Ik hoop dat de deelnemers meer zicht gekregen hebben op hun eigen talenten en competenties, zodat zij hunzelf beter kunnen etaleren op de arbeidsmarkt. Ik vind het belangrijk dat hun geloof in eigen kunnen is gegroeid. Het event waarbij de deelnemers het project gaan lanceren vindt plaats in maart. Ik hoop dat zij erin slagen hunzelf te etaleren op de arbeidsmarkt door middel van hun eigen talenten en competenties.

Doordat het een nieuw project was, was het nog wat zoeken. Welke tools en informatie konden wij de deelnemers het best aanbieden zodat het voor hun gemakkelijker verliep. Door de enquête kregen wij bijkomende informatie en tips van de deelnemers. Bij een volgend project of een vervolgproject kan hier zeker rekening mee worden genomen

Door kritisch te kijken naar de oudere werknemers, de jongere werknemers en de maatschappij in zijn geheel concludeer ik dat de werkzoekenden een negatief beeld hebben over de visie van de werkgevers. 50-plussers schatten hun positie op de arbeidsmarkt pessimistisch in. Het beleid zou moeten inspelen op het activeren van werkgevers en niet enkel op de werkzoekenden. Werkgevers moeten erbij stilstaan dat zij moeten investeren in aangepaste jobs en werkbaar werk, zeker als men langer moet blijven werken.

Door de regeerakkoorden gaan werknemers langer moeten werken, waardoor de verouderingsverschijnselen meer zichtbaar gaan worden. Dit is weer een reden dat aangepast werk op latere leeftijd noodzakelijk is. Veel 45-plussers zijn ervan overtuigd dat zij op basis van hun geboortjaar geen eerlijke kans meer krijgen op de arbeidsmarkt. De werkgevers moeten leren kijken naar hoe iemand zich voelt en niet enkel rekening met de biologische leeftijd. De motivatie en het verlangen om te willen blijven werken is van cruciaal belang.

De regeerakkoorden leiden tot ingrijpende maatregelen voor werknemers en de sociale uitkeringsgerechtigden. Deze gaan niet leiden tot meer werkgelegenheid, bieden geen oplossing voor de jeugdwerkloosheid en zijn geen antwoord op de vergrijzing. Voorbeelden hiervan zijn de stijging van de Vlaamse zorgverzekering, indexsprong van

de kinderbijslag, duurdere tickets en abonnementen bij de Lijn, verhoging van het inschrijvingsgeld, ...Het federaal regeerakkoord wilt de invoering van gemeenschapsdienst voor langdurig werkzoekenden. Dit kan ik wel begrijpen, het zet aan tot activering, bijbrengen van vaardigheden en het vervullen van maatschappelijke behoeften.

Verder moeten werkgevers en werknemers meer stilstaan bij het maken van bewuste loopbaankeuzes zodat men op het einde van hun loopbaan niet enkel vanuit jobzekerheid gehandeld heeft. Werkgevers staan te weinig stil bij de unieke eigenschappen van een persoon. Iedereen is uniek en heeft competenties. De werkgever moet ze enkel willen zien en erkennen. VDAB speelt hier wel op in. Via mijn loopbaan kunnen de werkzoekenden, al dan niet samen met de consulenten competenties scoren. Hierdoor gebeurt er een betere matching met vacatures.