



CODE LEEFTIJSBEWUST AANWERVINGSBELEID
VOOR DE SOCIAL PROFIT

INHOUDSTAFEL

1. ACHTERGROND

2. TIEN TIPS VOOR EEN LEEFTIJSBEWUST AANWERVINGSBELEID

3. ENKELE VOORBEELDEN

4. MEER LEZEN

SAMEN OP DE BRES VOOR 50+

Verso heeft zich samen met de andere sociale partners en de overheid geëngageerd om 50-plussers meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt. In het akkoord, “Samen op de bres voor 50+”, hebben de werkgeversorganisaties afgesproken om een code voor een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid op te stellen en te verspreiden. In deze publicatie vindt u niet alleen tien aanbevelingen die u kunt toepassen in uw aanwervingsbeleid, u komt ook te weten hoe andere organisaties uit de social profit vandaag al met succes 50-plussers aantrekken en houden. “Samen op de bres voor 50+” omvat naast deze code nog heel wat andere afspraken. Dit akkoord is een van de leidraden voor een Vlaams arbeidsmarktbeleid dat erop gericht is mensen langer aan het werk te houden, een van de doelstellingen van het Pact 2020. Meer informatie over het VESOC-akkoord “Samen op de bres voor 50+” vindt u op www.werk.be.

1. ACHTERGROND

De social profit zal de komende jaren heel wat meer mensen nodig hebben om een hoogstaande dienstverlening te kunnen blijven aanbieden. De vergrijzing van onze samenleving zal de zorgvraag en dus ook de vraag naar personeel doen toenemen. Tegelijkertijd stellen we vast dat ook het medewerkersbestand in de social profit aan een snel tempo vergrijst en ontgroent. Beide tendensen zorgen op korte termijn voor een zeer grote vraag naar medewerkers. Bovendien zal de vraag naar personeel ook in heel wat andere sectoren groot zijn, zodat bijna alle sectoren naarstig op zoek zullen zijn naar geschikte medewerkers.

Om een antwoord te bieden aan toekomstige en bestaande personeelstekorten hebben socialprofitondernemingen er alle belang bij om hun ervaren talent zo lang mogelijk aan boord te houden. Maar naast retentie van oudere werknemers zal het ook nodig zijn om vernieuwend tewerk te gaan om de medewerkers zo in te zetten dat het globale arbeidsvolume in de onderneming stijgt. Ondernemingen moeten hierbij rekening houden met de werkbaarheid, onder meer de combinatie van werk met het gezinsleven.

Bij het zoeken naar personeel kijken socialprofitondernemingen in de eerste plaats naar schoolverlaters uit socialprofitrichtingen of verwante richtingen zoals het onderwijs. Daarnaast trachten ze ook werknemers uit aangrenzende sectoren aan te trekken. Ze vissen daarbij met zijn allen uit dezelfde vijver. Daarom is het belangrijk om verder te kijken dan de schoolverlaters of werknemers uit verwante sectoren. Op de arbeidsmarkt ligt er namelijk nog een aanzienlijke arbeidsreserve van werkzoekende 50-plussers. In deze talentenvijver vinden we heel wat potentiële medewerkers met de geschikte competenties voor een job in de social profit. De code leeftijdsbewust aanwervingsbeleid wil een stimulans zijn om ook in deze vijver te gaan vissen.

De code leeftijdsbewust aanwervingsbeleid in de social profit die u in handen heeft formuleert een aantal tips en aanbevelingen die u kunnen inspireren om in uw aanwervings- en selectiebeleid bewust om te gaan met de dimensie leeftijd. Een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid maakt integraal deel uit van een ruimer leeftijdsbewust personeelsbeleid. Deze code legt geen verplichtingen op aan de socialprofitondernemingen. Het is een moreel appel. We doen beroep op de maatschappelijke betrokkenheid van de personeelsverantwoordelijken en drukken de wens uit dat zij zich achter de principes in deze code scharen. We zijn ervan overtuigd dat het aantrekken en behouden van ervaren werknemers een grote troef is voor socialprofitondernemingen.

2. TIEN TIPS VOOR EEN LEEFTIJSBEWUST AANWERVINGSBELEID

1. ZET VOOROORDELEN EN NEGATIEVE CLICHÉS OVER WERKZOEKENDE 50-PLUSERS AAN DE KANT.

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

2. ONDERZOEK OF ER FUNCTIEPAKKETTEN KUNNEN WORDEN SAMENGESTELD DIE TEGEMOETKOMEN AAN SPECIEFIE COMPETENTIES VAN KANDIDAAT-MEDEWERKERS.

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

3. GEEF UW VACATUREOMSCHRIJVING EEN “ERVARINGSVRIENDELIJK” KARAKTER.



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

4. GEBRUIK LEEFTIJSNEUTRALE ADVERTENTIES.

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



5. GEEF IN DE VACATUREOMSCHRIJVING UITDRUKKELIJK EN DUIDELIJK WEER WELKE COMPETENTIES VEREIST ZIJN OM DE FUNCTIE NAAR BEHOREN UIT TE VOEREN.

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

6. MAAK GEBRUIK VAN JOBKANAAL

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

7. ZORG VOOR GEPASTE SELECTIEMETHODEN EN EEN GEPASTE SELECTIECONTEXT

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

8. ALS U DE SELECTIE UITBESTEEDT, KUNT U EXPLICIET VERMELDEN DAT UW ORGANISATIE OPENSTAAT VOOR 50-PLUSERS.

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

9. DRAAG ZORG VOOR EEN GOED ONTHAAL.



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

10. INVESTER IN OPLEIDING EN LOOPBAANBEGELEIDING, OOK BIJ 50-PLUSERS.

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

3. ENKELE VOORBEELDEN

- Woon- en zorgcentrum De Hazelaar (via www.leeftijdindesocialprofit.be)



“Op een bepaald moment werden we geconfronteerd met een draaideureffect bij oudere werknemers. 45-plussers die instroomden, leken even snel weer uit te stromen. Daarom hebben we beslist om in ons diversiteitsplan te werken rond leeftijd. Zo slaan we twee vliegen in een klap. Oudere werknemers blijven tevreden werknemers en we laten de verschil-

lende manieren om het werk te benaderen tot hun recht komen. Uit het onderzoek naar arbeidsbeleving kwam vooral naar voor dat onze werknemers vragende partij zijn voor duidelijkere functieomschrijvingen. Waar begint de taak van een verpleegkundige en stopt die van een verzorgende? Op dit soort vragen willen mensen een antwoord. Dit geldt evengoed voor jongere werknemers als oudere. Als je mensen in de socialprofitsector aan het werk wil houden, moet je op zoek gaan naar wat ze nog wel kunnen, in plaats van je blind te staren op wat ze niet meer kunnen. We willen voortdurend aandachtig blijven voor de persoonlijke noden, wensen en voorkeuren van ons personeel.”

- De Meander, een voorziening voor personen met een mentale of mentaal-motorische handicap (via www.leeftijdindesocialprofit.be)



“We merkten een groot ziekteverzuim bij onze onderhoudsdames, waarvan de meeste tussen de 50 en de 60 jaar oud zijn. De redenen voor het ziekteverzuim bleken vooral lichamelijk van aard: pijnlijke polsen en ellebogen. We werkten nog met dweil en aftrekker en dat is natuurlijk zeer belastend voor ons poetspersoneel. Daarnaast zijn niet alle vloeren gemakkelijk te poetsen. Daar komt nog eens bij dat onze bewoners zelf niet veel aan de schoonmaak deelnemen. Daardoor moeten de poetsvrouwen ook basistaken op zich nemen. We hebben dan direct nieuw ergonomisch verantwoord poetsmateriaal gekocht en de onderhoudsdames kregen daar een opleiding bij. We zijn ook van plan om onze bewoners aan te sporen ook zelf meer te doen. En in het vervolg kiezen we bij verbouwingen onderhoudsvriendelijk materiaal zoals bijvoorbeeld hangtoiletten. Dat is veel makkelijker proper te houden.”

- Oost-Vlaams diversiteitscentrum ODiCe (via www.leeftijdindesocialprofit.be)



“Als werkgever heb je ook een bepaalde verantwoordelijkheid tegenover je oudere werknemers. Ze hebben een belangrijke meerwaarde voor de organisatie omwille van hun ervaring. Hun leeftijd maakt hen anderzijds kwetsbaar op de arbeidsmarkt, waardoor hun toekomstmogelijkheden buiten de organisatie krimpen met de jaren. In ons aanwervingsbeleid houden we geen rekening met leeftijd. Het is voor ons geen drempel als iemand wat ouder is. Vele jaren anciënniteit schrikken ons niet af.”

- Landelijke Thuiszorg (via www.leeftijdenwerk.be)

Landelijke Thuiszorg ontwikkelde een project waarbij oudere werknemers die last hadden van rug-, schouder- en nekproblemen door het vele heffen en tillen omgeschoold werden tot “verwenzorgende”. Zij trekken erop uit met zwaar zorgbehoevende cliënten voor een “wellnessdag” in een woon- en zorgcentrum.



Daar maken zij gebruik van de accommodatie om hun cliënten te laten genieten van bijvoorbeeld aromatherapie of de badinstallaties en kunnen de cliënten ook langs bij de kapper en mee aan tafel schuiven voor een maaltijd.

Anne Dedry van Landelijke Thuiszorg legt uit waarom een leeftijdsbewust personeelsbeleid niet stopt bij maatregelen voor 45-plussers: “Uit onze projecten komt één conclusie steeds naar voren: retentie van oudere werknemers begint al op de dag dat iemand binnenkomt in de organisatie. De eerste fysieke klachten komen er al veel vroeger dan op je 45ste. Daarom zorgen we voor voldoende variatie en uitdagingen in de loopbanen van onze werknemers en dat werpt ook zijn vruchten af voor ons aanwervingsbeleid. Potentiële werknemers horen via via dat wij mogelijkheden bieden om vlakke loopbanen te doorbreken.”

4. MEER LEZEN

Bij het opstellen van deze tien tips voor een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid heeft Verso zich laten inspireren door de volgende bronnen. Deze publicaties en websites bieden heel wat informatie over leeftijdsbewust aanwerven en leeftijdsbewust personeelsbeleid.

- Bombaerts, G. en Martens, H. (2009), De hofnar en de kanarie onderweg, Kluwer Mechelen.
- Forrier, A., Marescaux, E. & De Winne, S. (2010), Denkbeelden over vijftigplussers bij Vlaamse werkgevers, Over.werk, 20(1)- 2010, 117-128.
- ESF (2007), Inzet van jong en oud. Tools voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid en getuigenissen van gebruikers. Brussel.
- Mertens, V. (2008), Vooroordelen op leeftijd, VDAB-magazine, mei 2008.
- Remue, J., Van Bruystegem, K., De Vos, A. (2010), Op zoek naar een leeftijdsbewust personeelsbeleid dat langer werken stimuleert. Over.Werk. 20 (1)- 2010, 108 -116.
- Sels, L. De Winne, S.en Herremans, W. (2010), Bedrijven onder demografische druk. Welke sectoren kraken? Werken aan employability wordt noodzakelijk. Leuven: Acerta/Kuleuven.
- Voka (2011), Verzilver de vergrijzing. Code leeftijdsbewust aanwervingsbeleid, Vokawijzer 12.
- www.diversiteit.be
- www.jobkanaal.be
- www.leeftijdenwerk.be
- www.leeftijdindesocialprofit.be
- www.ouderenenarbeid.be
- www.vdab.be
- www.verso-net.be
- www.werk.belgie.be/ervaringsfonds
- Zorgnet Vlaanderen (2011). Brochure functiedifferentiatie en functieclassificatie in de vpleegkundige beroepsbeoefening, Brussel.

Mei 2011

Verantwoordelijke uitgever: Bruno Aerts
Verso, Vereniging voor Social Profit Ondernemingen vzw
Kolonel Bourgstraat 122 bus 4, 1140 Brussel
info@verso-net.be – www.verso-net.be



De Vereniging voor Social Profit Ondernemingen (Verso) is de intersectorale werkgeversorganisatie voor de socialprofitsector in Vlaanderen. Verso groepeert achttien federaties en is erkend als interprofessionele gesprekspartner in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (Serv). In het Vlaams Gewest realiseren meer dan 14.000 private en publieke vestigingen

373.500 arbeidsplaatsen in de belangrijkste activiteitstakken van de social profit. Dit stemt overeen met 17,4% van de totale loontrekkende werkgelegenheid in 9% van het totaal aantal vestigingen in Vlaanderen. Onze ledenfederaties zijn:

1. ICURO – koepel van Vlaamse ziekenhuizen met publieke partners vzw



2. Landsbond van Liberale Mutualiteiten – Nederlandstalige Ziekenfondsen



3. Landsbond van de Onafhankelijke Ziekenfondsen



4. Medisch-Sociale Sector in Dialoog



5. Neutrale Ziekenfondsen



6. Rode Kruis-Vlaanderen



7. Socialistische Vereniging van Vlaamse Gezondheidsvoorzieningen vzw (SOVERVLG)



8. Sociare vzw - Socioculturele Werkgeversfederatie



9. Solidariteit voor het Gezin vzw



10. Verbond Sociale Ondernemingen (VSO) vzw



11. Vereniging van de Diensten voor Gezinszorg van de Vlaamse Gemeenschap (VVDG) vzw



12. Vlaamse Christelijke Mutualiteiten (VCM)



13. Vlaamse federatie van Beschutte werkplaatsen vzw (VLAB)



14. Vlaams Secretariaat van het Katholiek Onderwijs (VSKO) vzw



15. Vlaamse Socialistische Ziekenfondsen (NVSM)



16. Vlaams Welzijnsverbond vzw



17. Wit-Gele Kruis van Vlaanderen vzw



18. Zorgnet Vlaanderen vzw



