

Goed werk heeft geen leeftijd, maar mensen wel



Je onderneming toegankelijk maken voor elk talent en dit talent ook aan boord houden is belangrijker dan ooit. Toch merken we op dat meer dan de helft van de werkloze 50-plussers minstens 1 jaar op zoek is naar een nieuwe job.

Langer werken zit nochtans in de lift (terwijl in 2010 maar een kwart van de 55- tot 64-jarigen in België aan de slag was, was dit in 2021 al meer dan de helft). Ondanks deze stijging, ervaren 50-plussers tal van drempels op de arbeidsmarkt. Daarom geven we in deze fiche tips voor de tewerkstelling, want goed werk heeft geen leeftijd!

Aan de slag!

Er zijn belangrijke verschillen tussen jongere en oudere werknemers. Maar die verschillen als nadelen beoordelen is nefast. Het beste advies dat we kunnen geven is om naar de troeven van de 50-plussers te kijken. Wie inzet op de sterktes van 50-plussers houdt hen geëngageerd en gemotiveerd, en plukt daar vervolgens de vruchten van. Waarom 50-plussers een meerwaarde zijn voor uw organisatie lijsten we hieronder voor je op.

Bron cijfermateriaal: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid>

Hoe maak je er werk van?



Meerwaarde voor je organisatie

- = Werknemers kunnen naarmate ze ouder worden juist productiever worden, wanneer ze meer verantwoordelijkheden en vrijheden krijgen.
- = Fysieke ongemakken zijn veelal op te vangen met (kleine) aanpassingen aan de werkomgeving. Deze (ergonomische) aanpassingen zijn positief voor alle medewerkers.
- = Door ervaring en kennis kunnen 50-plussers in vele gevallen de fysiek zware taken reduceren.
- = 50-plussers beschikken over veel kennis en expertise en delen dit ook graag met de jongere werknemers. Dit zorgt voor multi-inzetbare medewerkers (ervaring om op verschillende werkposten te werken).
- = 50-plussers zijn vaak loyaal richting de werkgever.
- = Over het algemeen hebben 50-plussers hun werk/privébalans op orde en kan men zich flexibel opstellen.
- = Het loonpakket is in vele gevallen bespreekbaar. Ze zijn minder "duur" dan sommige werkgevers wel denken of willen geloven.
- = ...

Tips bij aanwerving

- = Zorg voor een goede vacature omschrijving:
 - = Gebruik leeftijdsneutrale vacatures. Leeftijdsdiscriminatie in vacatures zijn wettelijk verboden. Dikwijls komen verwijzingen naar leeftijd ongewild voor in vacatureomschrijvingen. Bijvoorbeeld "Je komt terecht in een jong en dynamisch team"
 - = Hou er rekening mee dat kwalificaties en diploma's veranderen over de tijd. Focus niet op diploma's.
 - = Denk na over het toelaten van flexibele werkschema's.

- = Stel een divers selectiepanel samen. Zo kan u erop toezien dat 50-plussers niet alleen met jonge rekruteerders geconfronteerd worden. Rekruteerders hebben de neiging om kandidaten uit hun eigen leeftijdscategorie hoger in te schatten.
- = Beoordeel de kandidaten individueel op hun motivatie en competenties zonder stereotypering.
- = Vermijd veronderstellingen over toekomstige capaciteiten/competenties of duur van tewerkstelling.

Tips voor duurzame tewerkstelling

- = Zorg voor cohesie op de werkvloer. De ervaring van oudere werknemers is net zo onmisbaar als de frisse input van jongere collega's. De gecombineerde kracht van jong en oud zorgt voor meer continuïteit en levert een betere kennisoverdracht op.
- = Blijf inzetten op opleiding van oudere werknemers. Ze blijven geïnteresseerd om te leren en denken ook aan doorgroeimogelijkheden. Blijf de ervaren werknemers uitdagen met opleidingen op maat.
- = Laat de oudere werknemers als mentor fungeren (kennisoverdracht en – verankering).
- = Heb aandacht voor ergonomie. Dat komt elke werknemer ten goede.
- = Bevraag je medewerkers jaarlijks over hun werkschema's en communiceer de mogelijkheid om deeltijds te werken.
- = Bespreek spanningen en generatieconflicten wanneer die zich voordoen.

Wie kan je helpen?

Bedrijven zijn net zoals mensen: diversiteit troef. Wat bij de ene werkt, werkt misschien niet of minder bij de andere. Voor tips en ondersteuning op maat van je bedrijf, neem contact op met je sectorfonds.

- = Doe beroep op **VDAB** voor extra ondersteuning bij het invullen van je vacature . (stages, IBO-taal, ...) (<https://werkgevers.vdab.be>)
- = Neem contact op met de **WERKPLEKARCHITECTEN**. De werkplekarchitecten zijn zelfstandige, niet winstgedreven organisaties die actief zijn op het vlak van opleiding, coaching en begeleiding op en toeleiding naar de werkvloer van mensen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Je kan bij hen eveneens terecht voor job & taalcoaching. (<http://www.dewerkplekarchitecten.be/wie-zijn-werkplekarchitecten>)
- = Bied je vacature aan op deze online databanken met expliciete aandacht voor diversiteit:

Ondersteuning via externe partners

- = Ondersteuning van 50-plussers in hun loopbaan:
 - <https://5opluz.be/>
- = Bekijk het eens via de generatiebril:
 - <https://www.generatiebril.be/>
- = Info over subsidiemaatregelen tewerkstelling van oudere werknemers in Vlaanderen
 - <https://www.vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-oudere-niet-werkende-werkzoekenden-58>
 - <https://www.vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-oudere-werkende-werknemers/overgangsmatregelen-doelgroepvermindering-oudere-werkende-werknemers>
 - <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidielidatbank/werkbaarheidscheque>
- = Een deel van het team van de SERV-Stichting Innovatie & Arbeid specialiseert zich in het thema werkbaar werk en helpt je graag verder. Heb je vragen over vormingen, trainingen of workshops over werkbaar werk. Contacteer dan het vormingsteam:
 - <https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/thema/werken-goesting/tot-je-pensioen-werken/zelf-training-geven>; cvigna@serv.be