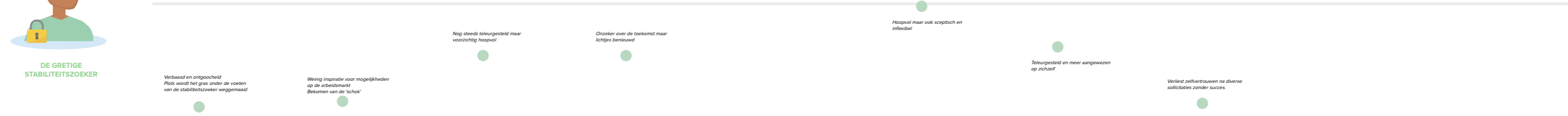
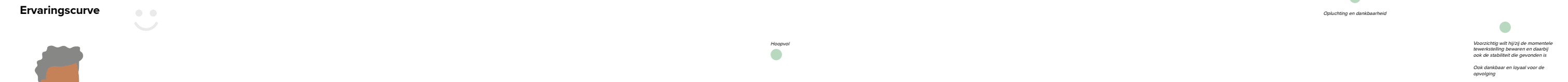
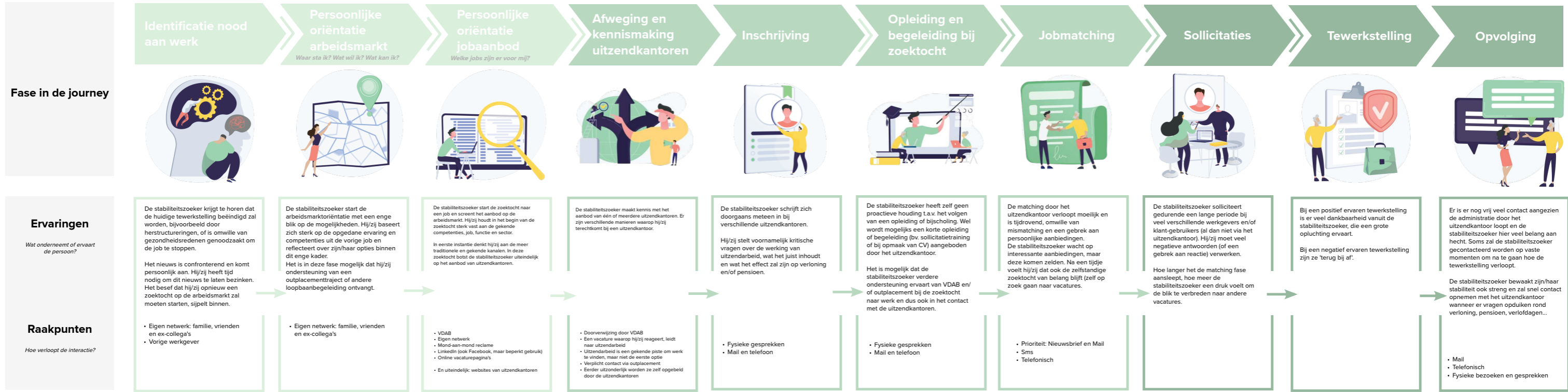


DE GRETIGE STABILITEITZOEKER



Quotes
Waar denkt de persona aan?

Consulent expert: "Mensen zijn snel kwaad of teleurgesteld."

Ik had in mijn hoofd nog geen afscheid genomen van mijn job, dus kon totaal niet openstaan voor iets nieuws.

Consulent expert: "Ze hebben ook andere verwachtingen van werk. Soms hebben ze ook nog de verwachting dat ze op pensioen kunnen gaan. Hier moeten we ze beter op kunnen voorbereiden."

"Ik zal dat zelf wel uitzoeken, ik heb daar niet de hulp van anderen voor nodig."

Consulent expert: "Wanneer werkloosheid als verrassing komt denken ze niet direct aan uitzendarbeid als mogelijkheid."

"Uitzendarbeid is gewoon een instrument om direct aan een job te komen."

Consulent Expert: "Begeleiding is mogelijk intensiever omdat je ook voelt dat die mensen een stukje onzekerder zijn, zich ongemakkelijk voelen... met coaching proberen wij het vertrouwen wat op te krikken."

"Het geeft soms het gevoel van 'mooi, mooi!'"

Consulent Expert: "Oplossingen die nog te vaak zijn maar een fulltime job, maar te vaak niet in de markt."

Consulent Expert: "Het sollicitatieproces kan een grote drempel zijn voor deze profielen."

"Ik heb de indruk dat het zo werkt: 'job is ingevuld en hup naar de volgende.'"'

Consulent expert: "Ze hebben wel iemand kunnen helpen die chocolaatjes komt brengen naar het kantoor."

"Ik onderteken een vast contract en in mijn gedachte is dat uitzendbureau dan al weg."

Consulent expert: "Ze hebben wel met één kandidaat bijvoorbeeld nog wekelijks contact. Zij komt elke vrijdag een koffietje drinken en haar papieren in orde brengen."

Drempels
Wat houdt de persoon tegen om verder te gaan?

De grote afstand die de stabiliteitszoeker voelt naar de arbeidsmarkt die compleet onbekend is, zorgt voor onzekerheid of hij/zij wel inzetbaar is op de arbeidsmarkt.

Soms komt outplacement te vroeg voor de stabiliteitszoeker, hij/zij heeft tijd nodig om te denken aan iets nieuws.

Inteel heeft de stabiliteitszoeker een eerder inflexibele houding op de zoektocht naar nieuw werk, hij/zij heeft tijd nodig om aan de nieuwe situatie te wennen. De werkt limiterend en vertragend. Na enige tijd zal de stabiliteitszoeker zijn/haar blik verruimen.

De stabiliteitszoeker wordt staan gerustgesteld indien er voldoende aandacht en ondersteuning is tijdens de outplacementbegeleiding.

De stabiliteitszoeker heeft nood aan financiële zekerheid, dus er is een zekere urgentie om de concrete zoektocht te starten.

Uitzendkantoren die zichtbaar zijn in het straatbeeld verhogen de herkenbaarheid van uitzendarbeid, waardoor het sneller als een optie wordt beschouwd door de stabiliteitszoeker.

Hij/zij merkt dat de VDAB weinig rekening houdt met de begeleiding van outplacement. Veel komt overeen met wat hij/zij al heeft gezien.

Ook de mogelijke coaching van het uitzendkantoor verloopt niet altijd vlot voor de stabiliteitszoeker, hij/zij komt in een erg heterogeen groep terecht waar hij/zij zich iets minder 'op zijn' haar gemak' voelt.

De stabiliteitszoeker ervaart soms dat deze stap overgeïgelen wordt. Er is inhoudelijke afstemming nodig rond het jobbeleid, dat nog vaak onduidelijk is op basis van de vooropgestelde vragen bij inschrijving.

De stabiliteitszoeker is eerder onzeker over eigen capaciteiten en inzetbaarheid.

Laagdrempelige werkervaring (bijvoorbeeld stagietraining via VDAB) kan de stabiliteitszoeker helpen het vertrouwen te boosten en de kansen tot tewerkstelling te verhogen.

Coaching en sollicitatietraining op maat.

Een begeleiding op maat, die geruststelt, kan de onzekerheid van de stabiliteitszoeker opvangen.

Sommige klant-gebruikers hebben de vraag om specifieke naar 55-plussers te zoeken (bv omdat er job is voor slechts enkele momenten in de week - of vanwege de doeligroepvermindering).

Hefbomen
Wat motiveert de persoon om verdere stappen te ondernemen? Wat gebeurt er vandaag al maar kan nog beter om drempels te voorkomen?

De stabiliteitszoeker wordt staan gerustgesteld indien er voldoende aandacht en ondersteuning is tijdens de outplacementbegeleiding.

De stabiliteitszoeker heeft nood aan financiële zekerheid, dus er is een zekere urgentie om de concrete zoektocht te starten.

Uitzendkantoren die zichtbaar zijn in het straatbeeld verhogen de herkenbaarheid van uitzendarbeid, waardoor het sneller als een optie wordt beschouwd door de stabiliteitszoeker.

Hij/zij merkt dat de VDAB weinig rekening houdt met de begeleiding van outplacement. Veel komt overeen met wat hij/zij al heeft gezien.

Ook de mogelijke coaching van het uitzendkantoor verloopt niet altijd vlot voor de stabiliteitszoeker, hij/zij komt in een erg heterogeen groep terecht waar hij/zij zich iets minder 'op zijn' haar gemak' voelt.

De stabiliteitszoeker ervaart soms dat deze stap overgeïgelen wordt. Er is inhoudelijke afstemming nodig rond het jobbeleid, dat nog vaak onduidelijk is op basis van de vooropgestelde vragen bij inschrijving.

De stabiliteitszoeker is eerder onzeker over eigen capaciteiten en inzetbaarheid.

Laagdrempelige werkervaring (bijvoorbeeld stagietraining via VDAB) kan de stabiliteitszoeker helpen het vertrouwen te boosten en de kansen tot tewerkstelling te verhogen.

Coaching en sollicitatietraining op maat.

Een begeleiding op maat, die geruststelt, kan de onzekerheid van de stabiliteitszoeker opvangen.

Sommige klant-gebruikers hebben de vraag om specifieke naar 55-plussers te zoeken (bv omdat er job is voor slechts enkele momenten in de week - of vanwege de doeligroepvermindering).

Opportunities
Wat valt er te optimaliseren en/of mist er nog?

- Een duidelijk overzicht van mogelijkheden, adviezen en ondersteuningsaanbod dat de stabiliteitszoeker kan helpen bij de zoektocht naar nieuw werk & wat uitzendarbeid daarin kan betekenen
- Meer kwaliteitsvolle outplacementbegeleiding met voldoende flexibiliteit (naar timing toe) en aandacht voor het persoonlijke verhaal
- Begeleiding die ondersteunt bij de verwerking van een professionele tegenslag en werkt aan de zelfzekerheid van de 55+er, onder meer door de waarde van de opgedane ervaring te benadrukken
- Vergelijkbare situaties van leedtsigenoten in de spotlight zetten: 'you are not alone' principe
- Meer samenwerking tussen VDAB, RVA, vakbonden, bedrijven en uitzendkantoren. Het is belangrijk dat de noden algemeen worden en dat de dienstverlening naar de uitzendrecht holder is. Soms ervaren ze verwarringde info vanuit verschillende bronnen.
- Uitzendkantoren zichtbaar maken in de leefwereld en context van de oriënteerder, bv via VDAB, sociale media, radio, TV, ... en op straat
- Informatie en communicatie waarin duidelijk wordt gemaakt dat 55+ers heel veel doen zijn bij uitzendkantoren, alsook dat uitzendkantoren veel opportuniteiten hebben voor 55+ers, en niet alleen tijdelijke jobs of flexibels
- Tegels en uitzendcommerciële elementen op succesvolle duurzame tewerkstelling in plaats van aantal verzoeken. Kwaliteit ipv kwantiteit
- De inschrijving zo laagdrempelig en toegankelijk mogelijk maken (bv niet via digitale platform maar via een face-to-face gesprek)
- Vroegere negatieve ervaringen zo goed mogelijk opvangen met 'begripvolle strengheid' Aanmoedigen om de 'rugzak van ervaring' even af te zetten
- Duidelijkheid scheppen over de toekomstverwachting, maar ook de andere verwachtingen, bv over de jobhoofd. De stabiliteitszoeker is bereid om een compromis te doen wanneer een goede opportuiniteit langskomt. Er moet nuance in deze verwachtingen kunnen gecommuniceerd worden. Een face-to-face gesprek is daarvoor aangewezen.
- Te hoge verwachtingen moeten in een vroeger fase bijgesteld worden.
- Bij het bepalen van de ondersteuning en begeleiding van de kandidaat moet de afstand tot de arbeidsmarkt én bepalende factor zijn en niet de leeftijd.
- Optimaliseren van de coaching momenten (taal, CV en sollicitatie) aangepast aan de persoon
- Opleidingsaanbod op maat voorzien voor bv computervaardigheden en daarvoor homogene groepen samenstellen
- Meer samenwerking tussen VDAB, RVA, vakbonden, bedrijven en uitzendkantoren.
- Gerichte vacatures voorstellen aan de stabiliteitszoeker. Als er geen interessante vacatures worden gevonden, de stabiliteitszoeker wel op de hoogte houden van de inspanningen. Geruststellen en moed insprikken
- Uitzendconsulenten opleiden in hoe zij 55+ers bij klant-gebruikers kunnen aanpakken en de status van oudere werknemers (bv loyaliteit, veel expertise, ...) kunnen benadrukken. Ook de doelgroepvermindering meer bekend maken bij de klant-gebruikers.
- Feedback vragen aan de klant-gebruiker over de sollicitatie en dit terugkoppelen aan de stabiliteitszoeker. Coaching op maat bieden om aan eventuele werkputten tegemoet te komen.
- Motiverende coaching

DE NIEUWSGIERIGE ORIËNTEERDER

Fase in de journey



Ervaringen

Wat onderneemt of ervaart de persoon?

<p>Door herstructureringen of omwille van gezondheidsredenen wordt de huidige tewerkstelling van de oriënteerder beëindigd.</p> <p>Voor de oriënteerder is dit nieuws confronterend. Echter, weet hij/zij na enige tijd om het nieuws te laten bezinken, dit vanuit een positieve kant te bekijken. Hij/zij beslist de tijd te nemen en niet halsoverkop beslissingen te maken.</p>	<p>De oriënteerder neemt even de tijd vooraleer hij/zij de reflectie over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt echt start.</p> <p>Door de teleurstellende professionele ervaring die hij/zij doorgaans achter de rug heeft, start de oriënteerder vanuit een eerder onzekere positie aan de arbeidsmarkt oriëntatie, al dan niet met behulp van outplacement of andere loopbaanbegeleiding.</p> <p>Na verloop van tijd kan hij/zij de vorige ervaring plaatsen en vindt hij/zij het zelfvertrouwen terug.</p>	<p>De oriënteerder neemt voldoende tijd om de job mogelijkheden te verkennen.</p> <p>De oriënteerder is zich bewust van de veranderde arbeidsmarkt en beseft dat hij/zij er nog beperkte voeling mee heeft. De oriënteerder staat er open om de arbeidsmarkt te ontdekken en uit te zoeken hoe hij/zij hiervan kan profiteren.</p> <p>De belangrijkste criteria voor de oriënteerder is een leuke job waarbij hij/zij zijn/haar kennis en kunde optimaal kan inzetten.</p>	<p>In vele gevallen komt de oriënteerder via de vacatures waar hij/zij op reageert terecht bij verschillende uitzendkantoren.</p> <p>Daarnaast neemt de oriënteerder mogelijks ook zelf de stap aan te kloppen bij een uitzendkantoor. Hij/zij ziet dit contact als een opportuniteit. Hij/zij gelooft erin dat uitzendkantoren ondersteuning bieden in de persoonlijke oriëntatie op de arbeidsmarkt en een waaijer aan mogelijkheden openen. Hierdoor volgt de inschrijving vrij snel.</p>	<p>De oriënteerder schrijft zich in bij verschillende uitzendkantoren.</p> <p>Hij/zij stelt geïnteresseerde vragen over de actuele arbeidsmarkt en alle mogelijke tewerkstellingen.</p>	<p>De oriënteerder weet ondersteuning bij persoonlijke (her)oriëntatie enorm te appreciëren en zal hier enthousiast op ingaan.</p> <p>Hij/zij stelt geïnteresseerde vragen over de actuele arbeidsmarkt en alle mogelijke tewerkstellingen.</p> <p>Daarnaast is hij/zij bereid om een opleiding te volgen indien dit bijdraagt aan het behouden of versterken van zijn/haar vaardigheden om te beantwoorden aan de 'nieuwe' vacatures.</p>	<p>De oriënteerder heeft een duidelijk idee van de criteria waaraan hij/zij wil dat de job voldoet. Toch is de concrete job inhoud voor de oriënteerder nog een echte zoektocht. Hij/zij wil actief in gesprek gaan met het uitzendkantoor om samen interessante job matches te bespreken en de waaijer aan mogelijkheden te openen.</p> <p>Daarnaast gaat hij/zij ook zelf aan de slag om potentieel interessante vacatures te vinden.</p>	<p>Wanneer de oriënteerder een goede match heeft gevonden verwacht hij/zij het solliciteren als een overwegend positieve en vlotte stap.</p> <p>Vanuit de uitzendkantoren krijgt hij/zij de nodige ondersteuning om het voldoende zelfvertrouwen de sollicitatie te doorlopen.</p> <p>Bij een negatieve sollicitatie is de oriënteerder niet direct uit het lood geslagen en zal hij/zij de moed terug verzamelen om zijn/haar zoektocht gemotiveerd door te zetten.</p>	<p>Wanneer de oriënteerder tewerkgesteld is, is hij/zij zeer bevonden en enthousiast om dit nieuwe terrein te ontdekken.</p> <p>In de eerste maanden is hij/zij zich nog steeds aan het oriënteren, weliswaar nu op de nieuwe werkploeg. De oriënteerder neemt de tijd om zijn/haar plaats binnen het bedrijf te vinden en zich thuis te voelen.</p>	<p>Wanneer de oriënteerder ruimte voelt voor opvoering vanuit het uitzendbureau gaat hij/zij hier graag op in.</p> <p>De oriënteerder apprecieert regelmatig contact en een klankbord over hoe de nieuwe job ervaren wordt.</p>
---	--	--	--	---	--	---	--	--	---

Raakpunten

Hoe verloopt de interactie?

- Eigen netwerk (vrienden, (ex-)collega's)
- Online zoekmachine naar vacatures en mogelijkheden
- Eigen netwerk
- LinkedIn
- Webistes gericht op een sector/functie
- Rechtstreeks via bedrijfswebsites
- CV opsliden VDAB, Stepstone, jobat
- Komen terecht bij uitzendkantoren via:
 - Gesprekken met eigen netwerk
 - Online vacatures
 - Doorverwijzing vanuit begeleidingstraject
- Kennismaking:
 - via mail
 - online (video-call)
- Mail
- Online via de website
- Fysieke gesprekken in het uitzendkantoor
- Mails
- Telefonisch contact
- Telefonisch
- Fysieke gesprekken in het uitzendkantoor

Ervaringscurve



DE NIEUWSGIERIGE ORIËNTEERDER



Quotes

Waar denkt de persona aan?

<p>"De is als een grote schok gekomen. De eerste weken/maanden waren echt even 'heroriënteren op mijn leeftijd'."</p>	<p>"Toen ik ontslagen werd omwille van mijn leeftijd heb ik me direct ingeschreven bij een soort begeleiding."</p> <p>"Voor mij als 60-jarige heb ik geen enorm dringende nood aan een nieuwe job. Daarom maak ik mij er ook niet zo druk over, ik leg dit naast mijn maat."</p> <p>Conclusies: "We moeten deze profielen de kans geven om hun kennis door te geven aan volgende generaties."</p>	<p>"Ik wil voornamelijk nu nog zaken doen die ik fijn en leuk vind om te doen."</p> <p>"Ik deed vroeger een oppervlakkige online zoektocht, te (de uitzendkantoren) maar het bleef daar dat het was."</p> <p>Conclusies: "Wanneer werkloosheid als een voorwaarde wordt gezien, is het niet direct een uitdaging als mogelijkheid."</p>	<p>"Verwagings zijn laag en de korte periode die ik nog moet werken is een belangrijke job voor mij, en denk ik dat ik een uitzendkantoor."</p> <p>"Uitzendkantoren die mogelijkheden maken om werk te zoeken, waardoor dat de weg mogelijk wordt."</p> <p>"Wat kan ik allemaal doen voor een uitzendkantoor? Wat zou goed zijn voor mijn pensioen? Kunnen ze mij helpen helpen?"</p> <p>"Mijn verwachting is dat het uitzendkantoor mij een nieuwe job kan bieden, zodat ik kan ontdekken wat er allemaal nog mogelijk is op mijn leeftijd."</p> <p>"De eerste ontmoeting was zo positief, en (de uitzendkantoren) zullen het zo wel verlaten dat er nooit problemen."</p> <p>Conclusies: "Ze willen zich presenteren en een gesprek kunnen voeren. Ze hebben een kennis base van welke sector de weg is en kan met een goede aanpak in een andere sector."</p>	<p>"Dus mijn leeftijd hebben is mij nooit de vraag gesteld wat ik in toekomst? Of in uitzendkantoor? Het is een carrière-achtige vraag."</p> <p>"Ze zijn een professioneel, het zijn jonge 'professionals'."</p> <p>"Het komt altijd op hetzelfde neer, ik wil een beetje deeging af laten."</p> <p>"Als u een andere 'werkgever' zijn uitzendkantoor, had de consultant minder moeite gevonden bij mij, maar dat is niet de bedoeling."</p> <p>"De eerste stap was een eerste gesprek, compleet zoals verwacht."</p> <p>"Ik vind het heel erg dat elke andere gesprek (zoeken in Concrete tijd) - zodanig ik of er een moment kan zijn (probleem) en alles af."</p> <p>Conclusies: "Ze willen zich presenteren en een gesprek kunnen voeren. Ze hebben een kennis base van welke sector de weg is en kan met een goede aanpak in een andere sector."</p>	<p>"Ik kan best wel bij te schillen maar nodig."</p> <p>Conclusies: "Het aanbod is een aanbod om met een beetje te helpen, krijgen ze een opleiding en kunnen ze helpen in een ander."</p> <p>"De 55-plussers hebben zelf veel vragen, maar omgekeerd hebben ze vaak ook wat op onze vragen. De communicatie verloopt vaak vlotter en directer dan bij andere groepen."</p> <p>"Op andere vlakken zijn 55-plussers flexibel, bereid om te helpen, tijd nemen om de vragen te beantwoorden..."</p>	<p>"De meesten met veel job voor de voor mij niet interessant zijn. Maar soms zijn er wel zaken bij die ik doen wil, maar dat kan niet worden gedaan."</p> <p>Conclusies: "Het aanbod is een aanbod om met een beetje te helpen, krijgen ze een opleiding en kunnen ze helpen in een ander."</p> <p>"De 55-plussers hebben zelf veel vragen, maar omgekeerd hebben ze vaak ook wat op onze vragen. De communicatie verloopt vaak vlotter en directer dan bij andere groepen."</p> <p>"Op andere vlakken zijn 55-plussers flexibel, bereid om te helpen, tijd nemen om de vragen te beantwoorden..."</p>	<p>"Belangrijk punt, het was iemand van mijn leeftijd die me heeft aangemoedigd. Ik denk meest dat iemand zijn geweest jonger dan ik, zoals mijn leidinggevende nu, dat ik niet was aangemoedigd."</p> <p>"Ik zet mijn leeftijd niet meer op mijn CV. Ik denk dat dat meetpeelt in de beoordeling van mijn profiel."</p> <p>"Er is wel een groot leeftijdsverschil met collega's, dat is niet altijd eenvoudig. We spreken soms precies een andere taal, er is ook een verschil in mentaliteit."</p>
---	--	--	---	--	--	--	--

Drempels

Wat houdt de persoon tegen om verder te gaan?

<p>De oriënteerder heeft beperkte voeling met de veranderde arbeidsmarkt.</p>	<p>De oriënteerder vindt het confronterend om zijn/haar netwerk aan te spreken, het doet iets met zijn/haar trots. Maar hij/zij verzamelt uiteindelijk wel zijn/haar moed om dit te doen.</p>	<p>Hij/zij heeft inteele weinig inzicht in het wettelijk kader rond uitzendbesteding.</p> <p>Hij/zij denkt dat kantoren gericht op 55 plus enkel flexibel jobs aanbieden.</p>	<p>De oriënteerder zoekt naar een persoonlijke aanpak waarbij hij/zij zijn/haar kennis kan inzetten. Hiervoor wordt hij/zij geholpen door de uitzendkantoren die hen helpt met het zoeken naar een job.</p> <p>Uitzendkantoren hebben een rol om de weg te wijzen en de uitzendkantoren te helpen om de weg te vinden.</p> <p>De oriënteerder heeft mogelijke ervaringen met uitzendkantoren. Hij/zij onderneemt een gesprek met een uitzendkantoor, en heeft het gevoel dat er een eerste stap is gezet. Dit kan hij/zij zien als de eerste stap om de arbeidsmarkt te ontdekken, de eerste ervaring hebben en zich mogelijk kunnen oriënteren in de arbeidsmarkt van een 55+.</p> <p>De oriënteerder heeft het gevoel dat er geen aandacht is voor een herhaalde voorstel. Hij/zij moet het 'vernieuen' zoeken naar nieuwe contacten.</p>	<p>De oriënteerder geeft (afhankelijk van zijn/haar functie) aan dat scholing rond software een grote uitdaging is. Meer specifiek de communicatietoets en de voorbereiding hierop. Hij/zij vindt dat uitzendkantoren op basis van het CV moet kunnen inschrijven of het een kennis is en moeten durven aangeven als dat zo is.</p> <p>Soms kunnen kandidaten niet aan de slag vanwege ontbrekende opleiding of certificaten, ondanks de ervaring die er is. Dit werkt zeer demotiverend.</p> <p>Als de begeleiding van bemiddelingsdiensten weinig vruchten afwerpt, of de oriënteerder het gevoel krijgt van het kastje naar de muur te worden gewezen, kan dit demotiverend beginnen werken en vermindert hij/zij de moed.</p>	<p>De oriënteerder is eerder vleysend en heeft hoge verwachtingen voor een nieuwe tewerkstelling, zowel op vlak van inhoud als op vlak van arbeidsvoorwaarden.</p> <p>De oriënteerder krijgt een massa aan vacatures binnen die niet in lijn liggen met zijn/haar profiel en die werk erg demotiverend en geeft weinig vertrouwen.</p> <p>De oriënteerder heeft het gevoel dat begeleiding te weinig ervaring heeft en niet goed kan reflecteren over de werksituatie, wat hij/zij nog kan, waar de mogelijkheden liggen om bij te leren...</p>	<p>Soms komt er weinig of geen reactie op de CV.</p>	<p>De oriënteerder kan het moeilijk hebben om zich thuis te voelen op een werkvloer waar amper andere mensen uit dezelfde leeftijdscategorie aan de slag zijn.</p> <p>Klant-gebruikers functie die de opgebouwde ervaring en expertise niet erkent.</p>
---	---	---	---	---	---	--	---

Hefbomen

Wat motiveert de persoon om verdere stappen te ondernemen?

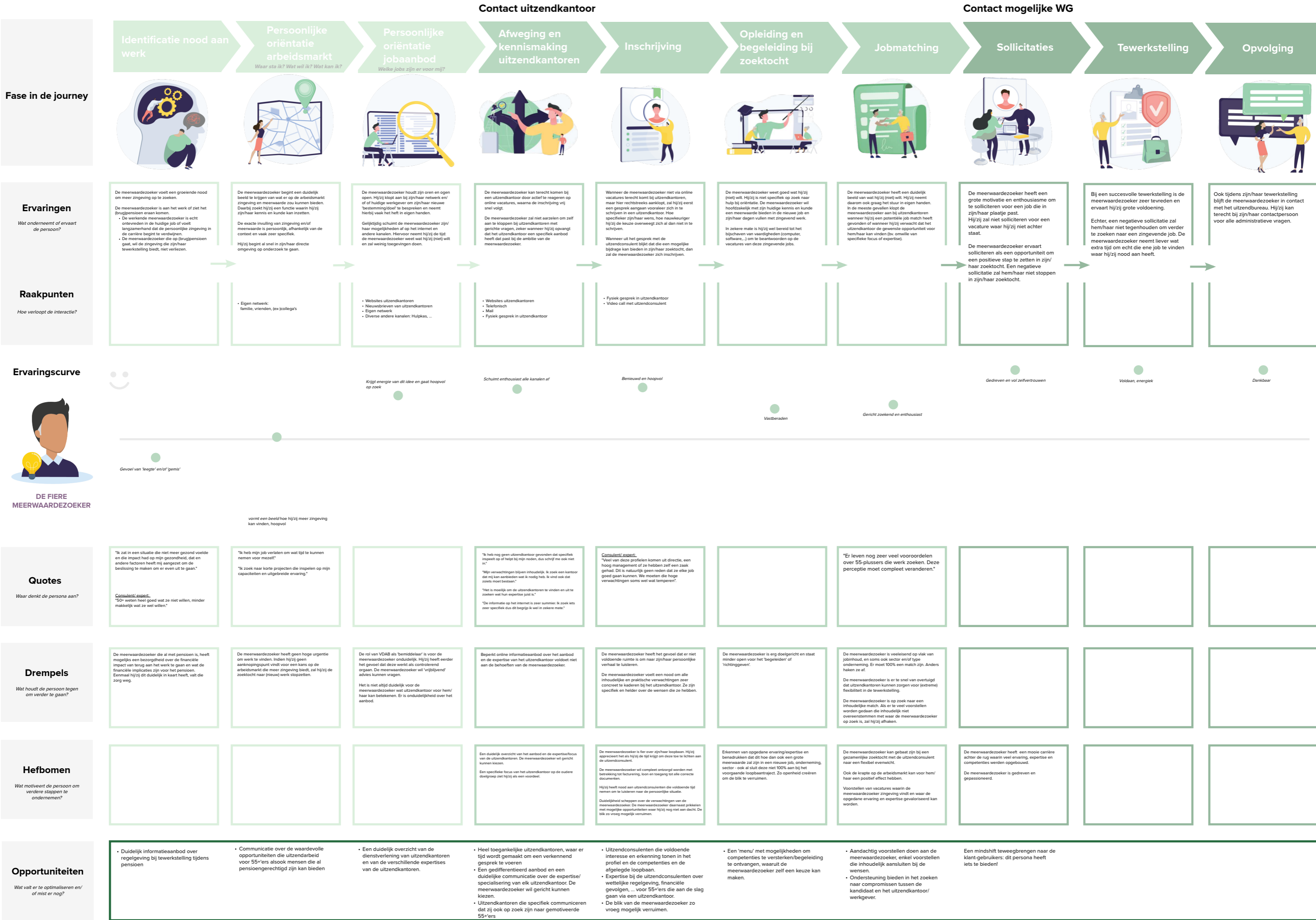
<p>De oriënteerder is ervan overtuigd dat er vandaag allerlei nieuwe functies/jobs zijn die hij/zij niet kent. Hij/zij is nieuwsgierig in de vermomde blik die een uitzendkantoor kan bieden.</p>	<p>De oriënteerder heeft een goede kennis van de arbeidsmarkt en kan deze inzetten om de arbeidsmarkt te ontdekken en uit te zoeken hoe hij/zij hiervan kan profiteren.</p>	<p>De oriënteerder heeft een goede kennis van de arbeidsmarkt en kan deze inzetten om de arbeidsmarkt te ontdekken en uit te zoeken hoe hij/zij hiervan kan profiteren.</p>	<p>De oriënteerder heeft een goede kennis van de arbeidsmarkt en kan deze inzetten om de arbeidsmarkt te ontdekken en uit te zoeken hoe hij/zij hiervan kan profiteren.</p>	<p>De oriënteerder heeft een goede kennis van de arbeidsmarkt en kan deze inzetten om de arbeidsmarkt te ontdekken en uit te zoeken hoe hij/zij hiervan kan profiteren.</p>	<p>De oriënteerder heeft een goede kennis van de arbeidsmarkt en kan deze inzetten om de arbeidsmarkt te ontdekken en uit te zoeken hoe hij/zij hiervan kan profiteren.</p>	<p>De oriënteerder heeft een goede kennis van de arbeidsmarkt en kan deze inzetten om de arbeidsmarkt te ontdekken en uit te zoeken hoe hij/zij hiervan kan profiteren.</p>	<p>De oriënteerder heeft een goede kennis van de arbeidsmarkt en kan deze inzetten om de arbeidsmarkt te ontdekken en uit te zoeken hoe hij/zij hiervan kan profiteren.</p>	<p>De oriënteerder heeft een goede kennis van de arbeidsmarkt en kan deze inzetten om de arbeidsmarkt te ontdekken en uit te zoeken hoe hij/zij hiervan kan profiteren.</p>
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Opportunities

Wat valt er te optimaliseren of mist er nog?

<ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding die ondersteunt bij de verwerving van een professionele kennis en werkt aan de zelfzekerheid van de 55+er, onder meer door de waarde van de opgedane ervaring te benadrukken • Vroeg benadrukken dat er ook op latere leeftijd mogelijkheden zijn om te heroriënteren en om een nieuwe, interessante job te vinden 	<ul style="list-style-type: none"> • Informatie en communicatie waarin duidelijk wordt gemaakt dat 55+ers heel welkom zijn bij uitzendkantoren, alsook dat uitzendkantoren veel opportuniteiten hebben voor 55+ers, en niet alleen tijdelijke jobs of flexijobs. • De uitzendkantoren zichtbaar maken in de leefwereld en context van de oriënteerder, bv. via VDAB, sociale media, radio, TV, ... en op straat. Een groot (fysiek) kantoor dat op het eerste zicht veel opties kan bieden, spreekt de oriënteerder aan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uitzendkantoren profileren als een dienst waarbij een uitzendconsulent de 55+er kan begeleiden bij het ontdekken van de 'nieuwe' arbeidsmarkt en samen op zoek kan gaan naar een nieuw jobdoelwit. Het uitzendkantoor kan 'nieuwe deuren openen' in de exploratie die de oriënteerder wil ondernemen. Ook communiceren dat uitzendkantoren de nodige vragen i.v.m. pensioenregeling kan beantwoorden en hier bij de zoektocht naar een job rekening mee houdt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uitzendconsulent opleiden in de specificiteit bij de begeleiding van 55+ers: contact goed begrijpen, relevantie vragen eerst stellen, geruststelling bieden, informatie meegeven over pensioenregeling, etc. • Een vaste uitzendconsulent koppelen aan de 55+er. Het vertrouwen opbouwen, zodat de oriënteerder met een heel open mindset kan gebeuren en ook de hoge verwachtingen van de oriënteerder indien nodig kunnen bijgesteld worden. Van naalste tot laatste meegeven wat ze kunnen verwachten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tijd en ruimte voorzien voor begeleiding: fysieke gesprekken, waarin de nodige privacy wordt voorzien en waarvoor voldoende tijd wordt uitgetrokken. Erkenning geven voor de expertise en vaardigheden die reeds werd opgebouwd. • Samen met de oriënteerder eventuele opleidingsnoden bespreken en op zoek gaan naar hoe deze ingevuld kunnen worden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerichte vacatures voorstellen aan de oriënteerder, met eventueel een voorbeeld van de uitzendconsulent over waarom hij/zij denkt dat deze vacature interessant kan zijn voor hem/haar • Bij eventueel interessante opportuniteiten even bellen naar de oriënteerder voordat deze worden doorgestuurd, om af te toetsen of hij/zij interesse heeft. • Uitzendconsulent opleiden in hoe zij 55+ers bij klant-gebruikers kunnen aanpakken en de sterktes van oudere werknemers (bv. loyaliteit, veel expertise, ...) kunnen benadrukken. Ook de doelgroepvermindering meer bekend maken bij de klant-gebruikers.
---	--	--	--	---	--

DE FIERE MEERWAARDEZOEKER



Algemeen - alle 55+'ers

