

B. Cuelenaere, V. Veldhuis

## **Herintreding werkloze 55-plussers**

**Onderzoek uitgevoerd door AStri Beleidsonderzoek en -advies in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen**

*De Raad voor Werk en Inkomen is het overlegorgaan en expertisecentrum van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI doet voorstellen aan de regering en andere partijen over het brede terrein van werk en inkomen. Doel van deze voorstellen is een goed functionerende arbeidsmarkt te bevorderen. Het vergroten van de transparantie van en het verbeteren van de kwaliteit op de re-integratiemarkt behoren eveneens tot de kerntaken van de RWI.*

oktober 2011

## Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies.....	3
0.1 Inleiding.....	3
0.2 Doorslaggevende factoren.....	4
0.3 Aangrijpingspunten voor meer succes.....	6
1 Inleiding .....	10
1.1 Mogelijkheden voor herintreding van werkloze 55-plussers.....	10
1.2 Werkloze 55-plussers in cijfers .....	10
1.3 Opzet en verloop van onderzoek.....	12
2 Succesvolle herintredende 55-plussers .....	13
2.1 Inleiding.....	13
2.2 Kenmerken succesvolle 55-plus herintreders.....	13
2.3 Zoeken en vinden .....	15
2.4 Route 1: Zelf, op eigen kracht werk gevonden in regulier werk .....	20
2.5 Route 2: Begeleid, met steuntje in de rug werk gevonden in regulier werk .....	21
2.6 Route 3: Bemiddeld, via intermediair naar regulier of uitzendwerk .....	22
2.7 Route 4: Gesubsidieerd, met financiële ondersteuning.....	25
2.8 Route 5: ZZP, als zelfstandige aan de slag gegaan.....	27
2.9 De vijf routes in beeld .....	28
3 Analyse van succes.....	30
3.1 Inleiding.....	30
3.2 Arbeidsmarktkenmerken .....	32
3.3 Attitude .....	34
3.4 Omgeving.....	38
3.5 Wet- en regelgeving.....	39
4 Leren van het buitenland .....	41
4.1 Inleiding.....	41
4.2 Verenigd Koninkrijk.....	42
4.3 Duitsland .....	44
4.4 Finland .....	46
Bijlage 1 Overzicht benaderingskanalen .....	48
Bijlage 2 Geïnterviewde experts.....	49
Bijlage 3 Deelnemers Expertmeeting 25 januari 2011 .....	50

## Samenvatting en conclusies

### 0.1 Inleiding

#### *Onderzoek naar herintreding van werkloze 55-plussers*

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) heeft AStri Beleidsonderzoek en -advies onderzoek laten uitvoeren naar aangrijpingspunten voor succesvolle herintreding van werkloze 55-plussers. Daarbij staat de vraag centraal welke factoren volgens ex-werkloze 55-plussers, hun werkgevers en de betrokken intermediairs een doorslaggevende rol spelen bij het succesvol realiseren van hun herintreding in het arbeidsproces. Voor het onderzoek zijn interviews gehouden met 32 55-plussers die na een periode van minimaal 6 maanden werkloosheid weer aan het werk zijn gekomen en hun werkgevers en, waar aanwezig, hun intermediairs. Daarnaast zijn 10 experts geïnterviewd en is een expertmeeting gehouden. Om te kijken of Nederland ervaringen in het buitenland kan benutten is documentatie uit Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Finland bestudeerd en zijn een aantal interviews afgenomen.

#### *Moeizaam succes*

Een succesvolle match tussen een werkzoekende van 55 jaar of ouder en een werkgever komt niet makkelijk tot stand. In 2010 is het werkloosheidspercentage in Nederland 5,4%. Een derde van de werklozen is ouder dan 45 jaar. Wanneer ouderen eenmaal werkloos worden is de kans dat zij weer aan het werk komen veel kleiner dan bij jongeren. Het CBS-onderzoek dat parallel aan dit onderzoek is uitgevoerd liet zien dat voor 55-plussers de kans op werk vinden na de eerste vier maanden van de werkloosheid zeer klein wordt. In dit onderzoek is juist naar de groep oudere werklozen gekeken die al meer dan een half jaar werkloos zijn. Van deze groep vindt slechts een klein deel werk en hun zoektocht naar werk bleek moeizaam. Het uiteindelijke resultaat was voor de ouderen die wel werk vonden niet onverdeeld positief. Het ging in veel gevallen om werk op een lager niveau en voor een deel ook tegen lager salaris. Alle herintredende ouderen hadden ten tijde van het onderzoek nog geen vast werk en de helft van hen had ook nauwelijks uitzicht op voortzetting van hun tijdelijke dienstverband.

#### *Gevarieerde groep*

De 32 oudere herintreders in deze groep zijn een gevarieerde groep wat betreft geslacht, opleiding en leeftijd. Wat betreft etnische achtergrond gaat het allemaal om autochtone Nederlanders. Eventuele mogelijkheden of belemmeringen waar oudere werkzoekenden met een andere achtergrond mee te maken hebben komen in dit onderzoek niet in beeld. De groep varieerde ook in de duur van hun werkloosheid. Ruim een derde was korter dan een jaar werkloos, krap een derde één tot drie jaar en eveneens krap een derde meer dan drie jaar voordat de nieuwe baan gevonden werd.

#### *Zoekproces*

Het zoekproces dat de herintreders achter de rug hebben is gedeeltelijk afhankelijk van de duur van de werkloosheid. Zo was kenmerkend voor degenen die korter dan een jaar werkloos waren geweest dat ze intensief zochten, dat ze vaak een oude werkgever hadden die hen terug vroeg of warme contacten hadden met werkgevers door bijvoorbeeld een stage. 55-Plussers die langer werkloos waren, zochten ook zeer intensief, maar zij hadden vaker te maken met een eerste re-integratietraject dat geen succes had. Zij hebben bewust concessies gedaan en zijn bereid geweest te zoeken naar ander werk, werk onder hun niveau of met een lager salaris. Hun ervaring is dat zij bereid moesten zijn om concessies te doen wilden ze nog een kans op werk maken.

De oudere werkzoekenden zijn langs vijf verschillende routes aan het werk gekomen.

1. *Zelf*: op eigen kracht regulier werk gevonden (meestal na kortere werkloosheidsduur). Hier gaat het om het zelf, zonder begeleiding of tussenkomst van een intermediair, vinden van een nieuwe baan.
2. *Begeleid*: met een steuntje in de rug regulier werk gevonden. Dit is het met begeleiding of re-integratie ondersteuning vinden van werk: deze 55-plussers hebben in hun zoektocht baat gehad bij een steuntje in de rug van een coach/intermediair. Het gaat hier niet om directe bemiddeling, maar om steun in het werkzoekproces, om een coach die de 55-plusser motiveert en toerust met bijvoorbeeld adequate sollicitatievaardigheden. Dit is zowel één op één gebeurd als in groepsverband.
3. *Bemiddeld*: via een intermediair regulier werk of uitzendwerk gevonden. Hier gaat het om 55-plussers die actief bemiddeld worden naar een reguliere of uitzendbaan. Het gaat om werk waar de tussenkomst van een publieke of private intermediair noodzakelijk was voor het ontstaan van een match tussen 55-plusser en werkgever en waarbij de intermediair dus het contact met de werkgever heeft gelegd.
4. *Gesubsidieerd*: met financiële ondersteuning gesubsidieerd werk gevonden (meestal na langere werkloosheidsduur). De vierde route naar werk is met behulp van loonkostensubsidie van de gemeente. 55-plussers bevinden zich in dat geval aan het einde van een heel werkzoekproces. Het gaat om mensen die het vanuit de WW niet gelukt is om weer aan werk te komen. Vanuit de WW komen ze in de bijstand terecht en is niet langer UWV, maar de gemeente waar ze wonen aanspreekpunt voor hun terugkeer in het arbeidsproces.
5. *ZZP*: als zelfstandige aan de slag.

## 0.2 Doorslaggevende factoren

In het onderzoek is gekeken naar de factoren die een rol spelen bij het tot stand komen van een succesvolle match tussen een 55-plus werkzoekende en een werkgever. De doorslaggevende factoren worden hier beschreven. Daarbij is het van belang dat niet een enkele factor doorslaggevend is voor succes, maar dat het vaak gaat om een combinatie van factoren.

### *Vasthoudendheid en zelfvertrouwen*

Voor de werkzoekenden zelf geldt dat hun attitude een duidelijke rol speelt: zij moeten een enorm doorzettingsvermogen aan de dag leggen en er alles aan doen om gemotiveerd te blijven om werk te zoeken. Publieke en private intermediairs (waaronder uitzendbureaus) kunnen een belangrijke rol spelen bij het vasthouden van de motivatie. Werkzoekenden hebben het vertrouwen in eigen kunnen nodig om kans te maken op een succesvolle match. De werkzoekende moet de werkgever kunnen overtuigen van zijn kwaliteiten en daar is zelfvertrouwen voor nodig. Het versterken van het zelfvertrouwen is een belangrijke functie van een intermediair.

### *Zicht op competenties nodig*

Werkzoekenden hebben niet altijd een voldoende beeld van hun eigen vaardigheden en competenties en weten daardoor ook onvoldoende met welke kwaliteiten zij zich bij een werkgever moeten presenteren. Intermediairs kunnen hier een belangrijke rol in vervullen. Zij kunnen de competenties en de ervaring van de werkzoekende in beeld brengen op een manier die de oudere werkzoekende zelf vaak nog niet kent. Zo wordt bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of een hobby besproken en wordt in persoonlijke gesprekken met de werkzoekende geanalyseerd welke arbeidsmarktrelevante vaardigheden iemand hierbij gebruikt. Ook het uitvoeren van bepaalde (competentie)testen kan bijdragen aan het zicht dat de werkzoekende heeft op zijn eigen kunnen en zo het zelfvertrouwen versterken. Dit type ondersteuning wordt door de intermediairs vaak als belangrijkste onderdeel van hun werk beschouwd en tenminste als voorwaarde beschouwd voor het tot stand komen van een match.

### *Netwerken*

Naast het behoud of het versterken van het zelfvertrouwen en zicht op de eigen kwaliteiten is het cruciaal dat een werkzoekende in contact komt met werkgevers. Een belangrijk middel hierbij is het gebruik van het eigen netwerk en het aanboren van nieuwe netwerken. De intermediair helpt de werkzoekende vaak om zijn netwerk in beeld te brengen en geeft handvatten hoe het eigen netwerk te gebruiken. Zo is het bijvoorbeeld belangrijk dat zoveel mogelijk mensen in de eigen omgeving weten dat betrokkene werk zoekt, welk type werk hij zoekt en hoe flexibel hij is. Naast het eigen netwerk biedt UWV het gebruik van netwerkgroepen aan voor werkzoekende 55-plussers. Deze aanpak lijkt volgens recente berichten vrij succesvol: UWV bericht dat een kwart van de 55-plussers die hiervan gebruik maken een baan vindt.<sup>1</sup>

### *Sollicitatievaardigheden*

In het verlengde van het (leren) netwerken is het belangrijk dat werkzoekenden leren solliciteren. Intermediairs bieden hulp bij het leren kennen van de verschillende kanalen waar vacatures bekend gemaakt worden en bij de vervolgstappen: het opstellen van een passend CV, het schrijven van een brief (e-mail) en uiteindelijk het voeren van het sollicitatiegesprek. Iedereen is ervan overtuigd dat de gewone manier van werk zoeken, namelijk solliciteren op een vacature, voor hen niet genoeg is: oudere werkzoekenden moeten zorgen dat zij op een andere manier in beeld komen bij de werkgever. Daarbij moeten zij ook zorgen dat ze de werkgever wat te bieden hebben en dat ze zich daar zelf van bewust zijn. Het gaat dan zowel om relevante opleiding en ervaring als om algemene competenties die ten dele als seniorenkwaliteiten aangeduid kunnen worden. Seniorenkwaliteiten zijn die kwaliteiten waarvan sommige werkgevers denken dat deze juist bij ouderen aanwezig zijn: loyaal, evenwichtig en dienstverlenend. Intermediairs kunnen ook ondersteunen bij het gericht zoeken en bij het selecteren van vacatures of werkgevers om te solliciteren. Daarbij is een belangrijke vraag voor de werkzoekende in hoeverre en op welk moment in het zoekproces hij bereid is concessies te doen.

### *Concessies*

Hoe langer een 55-plusser werk zoekt, hoe meer hij zich realiseert dat het erg moeilijk wordt om werk te vinden en dat de oorspronkelijke verwachtingen over het werk, die vaak in het verlengde liggen van het eerdere werk, misschien niet haalbaar zijn. Om werk te vinden, hebben de oudere werkzoekenden in veel gevallen concessies gedaan. Het gaat dan om concessies wat betreft de hoogte van het loon, de inhoud en de kwaliteit van het werk, de werkzekerheid en de gewenste omvang van het contract. Ook hierbij kan een intermediair behulpzaam zijn. Veel werkzoekenden en zeker degenen die pas na langere tijd werk vonden, hebben ook werk aanvaard waarbij zij er qua inkomen (in vergelijking met hun oude salaris) en inhoud en kwaliteit van het werk op achteruit gingen. Ook het CBS-onderzoek naar ouderen zonder baan laat zien dat ouderen er vaker in salaris op achteruit gaan als ze langer werkloos zijn (en daarna werk vinden).

### *Motivatie werkgevers*

De werkgevers die werkzoekende 55-plussers hebben aangenomen, hebben dit vooral gedaan vanwege de kwaliteiten van deze kandidaten. De kwaliteiten bestaan uit relevante opleiding en ervaring, maar ook uit een prettige, positieve wijze van presenteren en voor een deel van de werkgevers ook uit seniorenkwaliteiten. Een enkele werkgever zoekt bewust naar een oudere werknemer, bijvoorbeeld omdat deze goed past bij hun doelgroep of verondersteld wordt loyaler, sociaal stabiel en servicegericht te zijn dan de jongeren. De meeste werkgevers hebben echter niet bewust een oudere aangenomen, maar hebben de oudere aangenomen omdat deze zich zo positief onderscheidde. Zelf geven enkele werkgevers wel aan dat zij de oudere 'het voordeel van de twijfel geven' omdat zij het ouder zijn op zich als een risico ervaren.

---

<sup>1</sup> Persbericht UWV, 7 maart 2011:  
[www.uwv.nl/overuwv/pers/persberichten/persberichtenoverzicht\\_2011/55\\_plusser\\_aan\\_het\\_werk\\_dankzij\\_netwerkgroepen\\_UWV.aspx](http://www.uwv.nl/overuwv/pers/persberichten/persberichtenoverzicht_2011/55_plusser_aan_het_werk_dankzij_netwerkgroepen_UWV.aspx)

Voor de werkgevers is het belangrijk dat zij de kwaliteiten van de oudere werkzoekende zien omdat zij daar niet vanzelfsprekend van uit gaan. Voor werkgevers is het gewoon, vanzelfsprekend om voor vacatures jongere werkzoekenden aan te nemen (tot ongeveer 40-45 jaar). Oudere kandidaten worden niet met eenzelfde vanzelfsprekendheid benaderd en moeten zich meer bewijzen. De werkzoekende zelf of de intermediair moet dan ook inspanningen richten op het zichtbaar maken van de kwaliteiten van de werkzoekende.

#### *Inspanningen werkgever*

De werkgevers hebben geen extra inspanningen gedaan om een 55-plusser aan te nemen. Er is bijvoorbeeld geen werk aangepast of een apart inwerkprogramma gebruikt. Wel twijfelden werkgevers soms of dit wel de juiste kandidaat was, zou de 55-plusser zich bijvoorbeeld in het jongere team kunnen handhaven of zou hij de benodigde vaardigheden wel snel genoeg aanleren? Soms heeft de mogelijkheid van een proefplaatsing of de premiekorting de werkgever geholpen in de beslissing om het wel met deze kandidaat te proberen.

#### *Intermediairs*

De intermediairs benadrukken het belang van een positieve, flexibele instelling van de werkzoekende gecombineerd met de mogelijkheden die de juiste kennis, ervaring en vaardigheden bieden. Op al deze aspecten zien de intermediairs (publieke en private) een rol voor zichzelf weggelegd. Intermediairs kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het zelfinzicht van de oudere werkzoekende, aan de wijze waarop deze zich presenteert en zijn kennis en vaardigheden voor het voetlicht brengt. Voor de werkgevers is het van belang dat deze de kwaliteiten van de oudere werkzoekenden leert zien. Ook daarbij kan de intermediair een rol vervullen. Om direct bij het tot stand komen van de match behulpzaam te zijn heeft de intermediair goed contact met werkgevers nodig en moet hij actief vacatures kunnen opsporen. Vervolgens is het belangrijk dat hij het CV van een (55-plus) kandidaat toelicht en zo de werkgever de kwaliteiten van deze kandidaat laat zien. Bij twijfel bij de werkgever kunnen financiële incentives (subsidies) een extra zetje geven om de werkgever over de streep te trekken. Niet alle oudere werkzoekenden hebben alle aspecten van de dienstverlening van een intermediair nodig om werk te vinden. Wel is het van belang dat de dienstverlening vroeg in het zoekproces bekend en beschikbaar is.

#### *Ervaringen in het buitenland*

De ervaringen uit het buitenland komen in de kern overeen met de Nederlandse ervaring: help werkzoekenden om barrières te overwinnen en help werkgevers om kwaliteiten van deze werkzoekenden te zien. Daarbij hebben we in het Verenigd Koninkrijk een aantal voorbeelden van systematische inventarisaties, gidsen en een toolbox gezien. Verder kent men in Duitsland en in het Verenigd Koninkrijk net als in Nederland antileeftijdscriminatie wetgeving. Werkgevers in het Verenigd Koninkrijk hebben zelf ook initiatieven genomen om deze wetgeving uit te voeren op een ook voor werkgevers aantrekkelijke wijze. In Duitsland heeft een aantal landelijke initiatieven aan de wieg gestaan van een aantal succesvolle en kansrijke projecten. Verder speelt in Duitsland de vergrijzing en het daardoor ontstaande tekort op de arbeidsmarkt al een rol in het selectiegedrag van werkgevers. Werkgevers hebben minder jongere kandidaten ter beschikking waardoor zij eerder oudere kandidaten in overweging nemen. De kern van de succesvolle projecten in Duitsland wordt gevormd door de directe contacten in convenanten met werkgevers.

### **0.3 Aangrijpingspunten voor meer succes**

Slechts een klein deel van de werkzoekende 55-plussers vindt binnen een jaar werk,<sup>2</sup> waarbij de kans op werk afneemt naarmate de duur van de werkloosheid toeneemt. In dit onderzoek gaat

<sup>2</sup> In de onderzoeksperiode is dit tussen de 7 en 15 procent..

het er om welke mogelijkheden er zijn om het percentage oudere werkzoekenden dat weer werk vindt te vergroten. Om na te gaan wat daarvoor nodig is, is voor dit onderzoek te rade gegaan bij werkzoekende 55-plussers die het wel gelukt is, bij hun werkgevers en intermediairs en bij experts in binnen- en buitenland.

#### *Snelle gerichte ondersteuning nodig*

Voor 55-plussers die al meer dan een half jaar werkloos zijn is het een moeizame weg om op eigen kracht werk te vinden. Publieke of private bemiddelaars (uitzendbureaus) vervullen een duidelijke rol voor deze groep werkzoekenden. Deze rol bestaat uit drie kernelementen:

- Behoud of versterken van motivatie en van geloof in eigen kunnen van werkzoekende.
- Aanleren van vaardigheden in solliciteren en presenteren.
- Actief contact leggen met een potentiële werkgever en de werkgever als het ware over de drempel helpen om kennis te maken met de werkzoekende 55-plusser.

Deze drie onderdelen van hun taak kunnen door intermediairs en bemiddelaars vaker, eerder en intensiever ingezet worden om zo meer resultaat voor oudere werkzoekenden te behalen.

Wat betreft het versterken van de motivatie van de werkzoekende is het nodig dat de intermediairs zelf voldoende op de hoogte zijn van de mogelijkheden van oudere werkzoekenden en wellicht hun eigen beeldvorming bijstellen. Intermediairs moeten de werkzoekenden niet ontmoedigen, maar juist bemoedigen, complimenteren en de moed er in houden. Hierbij hebben UWV WERKbedrijf of de gemeentelijke sociale dienst (de klantmanager of werkcoach op het werkplein), re-integratiebedrijf en uitzendbureau elk een belangrijke rol. Gezien de bezuinigingen op de werkpleinen in 2011 en latere jaren is het te verwachten dat de ondersteuning selectiever ingezet zal worden. Hierbij moet bedacht worden dat de kansen van oudere werkzoekenden snel afnemen naarmate zij langer werkloos zijn en dat snelle ondersteuning wel effectief kan zijn.

In het contact met de werkzoekenden is het van belang dat de intermediairs bij de intake duidelijk maken wat de cliënt wel en niet kan verwachten. Daarbij is ook een goede inventarisatie van de behoeften en mogelijkheden van de cliënt van belang om vervolgens realistisch na te gaan of de intermediair een passend aanbod kan doen. Door op deze wijze de juiste verwachtingen te wekken, kunnen teleurstellingen bij de werkzoekenden worden voorkomen, die tot vertraging in het werkzoekproces kunnen leiden.

Wat betreft het presenteren van de werkzoekenden en het contact leggen met de werkgever zien we dat veel werkzoekenden zich ervan bewust zijn dat ze moeten opboksen tegen beeldvorming bij werkgevers en hun zoekgedrag daarop aanpassen. Zij hebben de indruk en de ervaring dat alleen hun geboortedatum voor werkgevers al aanleiding is om hun sollicitatie terzijde te leggen. Verschillende werkgevers zeggen dit ook expliciet als ze een sollicitant afwijzen: "u bent te oud". Werkzoekenden proberen ervoor te zorgen dat een werkgever geen kans krijgt om ze alleen op grond van leeftijd af te wijzen, door zelf op een bedrijf af te stappen en actief contact te leggen. Bemiddelaars kunnen van deze ervaring gebruik maken en met de werkzoekenden een geschikte, creatieve benaderingswijze van de werkgever bepalen. Verder kunnen intermediairs werkzoekenden leren hun vaardigheden en ervaring actief en positief bij de werkgevers voor het voetlicht te brengen.

Het kan de kansen van oudere werkzoekenden vergroten wanneer de professionele bemiddelaars het contact met de werkgever leggen. Dat is een cruciale taak waarbij zij zeer zorgvuldig te werk moeten gaan. Daarbij kunnen zij, afhankelijk van de lokale arbeidsmarkt en de situatie van het bedrijf, inspelen op de urgentie om ook andere dan de standaard jonge kandidaten in aanmerking te laten komen. Maar ook wanneer de werkgever niet direct met dreigend tekort aan ervaren arbeidskrachten te maken heeft, kan de werkgever aangesproken worden over de stereotype beeldvorming over ouderen en gestimuleerd worden om oudere

werkzoekenden met een redelijk aansluitend cv in ieder geval uit te nodigen voor een kennismaking. Als extra stimulans kan de werkgever geïnformeerd worden over de voordelen van seniorenkwaliteiten en over de financiële voordelen (premiëkorting). Niet elke werkgever is gevoelig voor deze argumenten, maar ze kunnen wel als een extra zetje werken.

#### *Kansen bij werkgevers*

Uit de ervaringen van de herintredende 55-plussers en hun werkgevers en intermediairs blijkt niet dat er een bepaald type werkgevers is waar oudere werkzoekenden meer kans maken. Het CBS onderzoek laat zien dat oudere werkzoekenden vooral werk vinden in de uitzendbranche en in de zakelijke dienstverlening en gezondheids- en welzijnzorg. Zij vinden nauwelijks werk in de bouw, bij financiële instellingen en in het openbaar bestuur en de horeca. Toch is het belangrijk om bepaalde sectoren niet per definitie uit te sluiten. Onderzoek naar aannamebeleid van werkgevers liet zien dat het meer de sociale instelling en de opvattingen van de werkgever zijn die samenhangen met de kansen die hij biedt aan werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt dan kenmerken als de sector of de bedrijfsomvang.<sup>3</sup> Het vacatureonderzoek 2010 laat zien dat 55-plussers iets vaker bij kleine bedrijven (2-9 werknemers) worden aangenomen en vaker dan gemiddeld in de industrie en in de agrarische sector. Het grootste percentage 55-plussers wordt in de zakelijke dienstverlening aangenomen, maar dat percentage ligt wel lager dan gemiddeld voor de vervulde vacatures.<sup>4</sup>

Om de kansen op succesvolle herintreding voor 55-plussers te vergroten kunnen de mogelijkheden bij werkgevers wel verder verkend en opgerekt worden, zo laten met name de experts weten. Het is mogelijk de groep werkgevers uit te breiden die, al dan niet bewust, kiest voor het aannemen van 55-plussers. Zo leert de ervaring van een uitzendbureau dat zich ook op senioren richt, dat de kansen voor oudere werkzoekenden iets groter zijn bij bedrijven die niet al te maken hebben met een sterk vergrijsd personeelsbestand. Bij UWV is de ervaring dat de kansen bij het MKB beter benut kunnen worden en dat daarvoor samenwerkingsverbanden met sector- en brancheorganisaties van belang zijn.

De kwaliteit van de kandidaat speelt een grote rol voor de werkgever. Ook hier kan de intermediair een grote rol spelen. Allereerst is het van belang dat een voorgedragen kandidaat echt voldoet aan de kwalificaties die de werkgever vraagt. Vervolgens kan de intermediair met de werkgever het gesprek over seniorenkwaliteiten aangaan die ook net het laatste zetje voor de werkgever kunnen geven om de oudere kandidaat aan te nemen. Wanneer deze kwaliteiten gepaard gaan met flexibiliteit en de mogelijkheid voor de werkgever om de kandidaat als het ware uit te proberen, is de kans nog groter dat de werkgever de stap zet. Werkgevers die eenmaal op grotere schaal ervaring hebben met het aannemen van oudere kandidaten kunnen hier heel tevreden over zijn, zoals onder meer het voorbeeld van een Britse supermarkt laat zien. In het gehele traject van selectie van een oudere kandidaat is het van belang dat de intermediair goed communiceert en blijft communiceren met de werkgever en zich flexibel opstelt.

Naast de kwaliteit spelen voor werkgevers de veronderstelde kosten die de kandidaat met zich meebrengt wel degelijk een rol, ook al geven weinig werkgevers aan dat een financiële prikkel zoals de premiekorting van invloed is op hun aannamebeleid. Werkgevers kunnen zich zorgen maken over de kosten die een oudere werknemer met zich meebrengt. Vanwege de vrees voor de kosten is het van groot belang dat de intermediair en eventueel de werkzoekende zelf, de werkgever goed kan informeren over de reële kosten. Daarbij kan ook duidelijk gemaakt worden dat de premiekorting ook eventuele hogere kostenposten kan compenseren zodat de werkgever per saldo niet duurder uit is. Zeker in het geval van laagbetaald werk kunnen instrumenten als subsidie en premiekorting wel een verschil maken.

---

<sup>3</sup> Cuelenaere, B. & J. Siegert (2009). *Overwegingen van werkgevers in aannamebeleid*. Amsterdam: UWV.

<sup>4</sup> Vacatures in Nederland 2010. Amsterdam: UWV WERKbedrijf.

### *Sollicitatieplicht*

De meeste werkzoekende 55-plussers hadden te maken met een traditionele invulling van de sollicitatieplicht: zij moesten 1 keer in de week solliciteren en in principe reageren (per brief of mail) op een vacature. Deze invulling van de sollicitatieplicht is voor deze groep werkzoekenden zeer ontmoedigend. Bij het klassieke solliciteren door middel van een schriftelijke (mail) reactie op een vacature blijken 55-plus werkzoekenden nauwelijks kans te hebben. Het ministerie van SZW heeft in maart 2010 aangegeven dat ook een andere invulling van de sollicitatieplicht voor oudere werkzoekenden mogelijk is, waarbij meer de kwaliteit van de sollicitatie-inspanning beoordeeld wordt in plaats van de kwantiteit. Hier wordt bijvoorbeeld het actief deelnemen aan netwerkbijeenkomsten beschouwd als een van de adequate manieren om aan de sollicitatieplicht te voldoen. Het is van groot belang dat deze brede invulling verder praktijk wordt.

### *Financiële incentives*

De verschillende instrumenten die tot doel hebben het aantrekkelijker voor werkgevers te maken om oudere werkzoekenden aan te nemen, zijn geen van allen doorslaggevend voor een werkgever bij de selectie van een kandidaat. Wel kunnen instrumenten zoals proefplaatsing, premiekorting en loonkostensubsidie net het laatste zetje geven waardoor een werkgever wel voor een oudere kandidaat kiest. Gezien de onbekendheid bij een deel van de werkgevers met deze instrumenten, zijn er mogelijkheden om deze instrumenten eerder, breder en beter bekend te maken. Hiermee kunnen werkgevers gestimuleerd worden om ouderen aan te nemen. Voor de werknemers is de toepassing van de loonsuppletie zoals dat in Duitsland gebeurt een interessant instrument, dat een eventueel verschil in salaris of in productiviteit kan compenseren.

### *Andere mogelijkheden*

In dit onderzoek lag de focus op werkhervatting bij een werkgever. Om de arbeidsdeelname van werkzoekende 55-plussers te vergroten is zelfstandig ondernemerschap wel een belangrijke en reële mogelijkheid. Het project Eigen Werk van de gemeente Amsterdam liet zien dat van de 1000 deelnemers aan het project uiteindelijk 80% het eigen bedrijf heeft gestart. Hoewel er geen gegevens over de duurzaamheid van deze ondernemingen voorhanden zijn, zijn dit op zich al bemoedigende cijfers. Een moeilijkheid waar dit project mee te maken kreeg is dat kandidaten pas enige tijd na de ingang van hun werkloosheid werden aangeleverd door UWV waardoor een deel van hun motivatie weer moest worden opgebouwd.

Voorbeelden uit Engeland uit Duitsland, maar ook uit Nederland laten zien dat ook vruchtbare samenwerkingsconstructies met grote bedrijven mogelijk zijn. Wanneer de nodige bijscholing van de kandidaten door UWV of de gemeente betaald wordt kan een grootschalig project voor een grotere werkgever interessant zijn.

### *Preventie van belang*

Voor de groep oudere werkzoekenden geldt dat voorkomen beter dan genezen is. Zolang 55-plussers deelnemen aan de arbeidsmarkt zijn hun rechten goed gewaarborgd. Op het moment dat deze ouderen buiten de arbeidsmarkt komen te staan is het erg moeilijk om weer aan het werk te komen. Daarom is het van groot belang om in geval van dreigend ontslag juist voor ouderen in een vroeg stadium van werk naar werk trajecten op te zetten. Wanneer dit niet lukt moet de ondersteuning zo snel mogelijk van start gaan om te voorkomen dat de kansen van deze groep zeer snel afnemen.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Op een aantal werkpleinen krijgen ouderen al sneller ondersteuning aangeboden.

# 1 Inleiding

## 1.1 Mogelijkheden voor herintreding van werkloze 55-plussers

Verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen was het afgelopen decennium een belangrijke beleidsdoelstelling van de overheid binnen het nationale arbeidsmarktbeleid. Het verminderen van de vroegtijdige uittreding van ouderen uit het arbeidsproces vormde hierbij de voornaamste beleidsstrategie. In de beleidsplannen van het kabinet om langer doorwerken te stimuleren is de nadruk gelegd op beleidsmaatregelen gericht op het financieel minder aantrekkelijk maken van vervroegd pensioen en op het bewerkstelligen van een cultuuromslag in het denken over de inzetbaarheid van oudere werknemers. Onderdeel daarvan is het ontwikkelen en communiceren van succesvolle werkwijzen en instrumenten om ouderen duurzaam inzetbaar te houden. De beleidsaanpak heeft zijn vruchten inmiddels afgeworpen. De arbeidsparticipatie onder ouderen is de afgelopen jaren namelijk sterk gestegen, hetgeen grotendeels kan worden toegeschreven aan een toename van de gemiddelde pensioenleeftijd.<sup>6</sup> Onderzoek onder werkgevers en werknemers dat mede naar aanleiding van het initiatief "Grijs werkt door" is uitgevoerd, liet zien dat werknemers ook verwachten langer door te werken en dat werkgevers minder mogelijkheden voor vervroegd uittreden bieden.<sup>7</sup> *Werkend Nederland werkt langer door.*

In schril contrast met de beleidssuccessen ten aanzien van het langer aan de slag houden van *werkende ouderen*, staan de resultaten ten aanzien van de herintreding van *oudere werklozen*. Werkloze 55-plussers hebben het moeilijk op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 1.2 geven we hier een korte schets van.

### *Onderzoeksvragen*

Om beter zicht te krijgen op de mogelijkheden die er wel zijn, op kansen in plaats van belemmeringen, heeft de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) *AStri* Beleidsonderzoek en -advies onderzoek laten uitvoeren naar succesvolle werkwijzen voor de herintreding van werkloze 55-plussers. De volgende vier onderzoeksvragen staan hierbij centraal:

1. Welke factoren spelen volgens ex-werkloze 55-plussers een doorslaggevende rol bij het succesvol realiseren van hun herintreding in het arbeidsproces?
2. Welke overwegingen en redenen hebben werkgevers bij het aannemen van werkloze 55-plussers en wat zijn volgens hen hierbij succesvolle ondersteunende factoren?
3. Welke factoren hebben volgens publieke of private intermediairs een doorslaggevende rol bij het succesvol realiseren van herintreding van werkloze 55-plussers in het arbeidsproces, en op welke wijze kunnen zij daar een positieve bijdrage aan leveren?
4. Wat zijn ervaringen in het buitenland met succesvolle werkwijzen voor de herintreding van werkloze 55-plussers?

Alvorens de opzet van dit onderzoek te bespreken, geven we hier de actuele cijfers met betrekking tot de arbeidsmarktpositie van 55-plussers weer.

## 1.2 Werkloze 55-plussers in cijfers

De werkloosheid onder ouderen is niet veel hoger dan onder andere leeftijdsgroepen, maar stijgt wel licht vanaf 2009. In januari 2011 melden het CBS en UWV een lichte afname van de

<sup>6</sup> Sanders, J., H. Lautenbach, P. Smulders & H.J. Dirven (2010). *Alle hens aan dek: Niet werkenden in beeld gebracht*. Hoofddorp, TNO / Heerlen, CBS.

<sup>7</sup> Cuelenaere, B., M. Chotkowski, (2008), *Werk grijs door?*, Den Haag: Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid.

werkloosheid, resulterend in 398.000 werklozen.<sup>8</sup> Daarvan zijn er 150.000 ouder dan 45 jaar. De afname van het aantal werklozen heeft alleen bij de groep 45-minners plaatsgevonden, het aantal oudere werklozen neemt nog toe. Oudere werkzoekenden voelen zich gediscrimineerd op de arbeidsmarkt en hebben de indruk dat werkgevers hen alleen om hun leeftijd afwijzen, zo laat ook "Het Nationale Werkonderzoek 2010" zien.<sup>9</sup> Het vacatureonderzoek van UWV WERKbedrijf liet voor 2010 zien dat slechts 2 procent van de vacatures werd vervuld door 55-plussers, terwijl 22 procent van de werkzoekenden tot deze leeftijdscategorie behoort.

Er zijn veel meer ouderen zonder werk dan het aantal geregistreerde werklozen. Niet alle ouderen zonder werk zijn beschikbaar voor de arbeidsmarkt. In 2009 woonden in Nederland ruim 2,1 miljoen mensen in de leeftijd van 55-65 jaar. Daarvan waren er ongeveer 1 miljoen aan het werk. Van de ouderen<sup>10</sup> zonder betaalde baan is het overgrote deel niet meer actief op de arbeidsmarkt: 90% is niet (meer) beschikbaar voor werk en wil ook niet werken. De overige 10% wil wel graag werken: in totaal waren er in 2009 104.000 55-plussers zonder werk die wel graag zouden willen werken. Daarvan was 48.000 werkloos volgens de officiële definitie (direct beschikbaar en actief op zoek naar werk). 56.000 ouderen wilden wel graag werken maar hadden recent niet actief gezocht (40.000) of waren niet direct beschikbaar (16.000).

Er zijn dus ongeveer 100.000 ouderen die nog graag willen werken. Daarvan ontvangt ruim de helft (54%) een uitkering: 30.000 mensen ontvangen WW, 15.000 bijstand en 14.000 een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Bijna de helft ontvangt geen uitkering. Niet iedereen met een WW- of bijstandsuitkering wil overigens nog werken. Van de ouderen met WW wil de helft nog graag werken, 16% heeft (deels) werk. Van de ouderen met bijstand wil 16% nog werken, een klein deel (5%) heeft werk.<sup>11</sup> Vaak ervaren WWB-ers ook geen sollicitatieplicht meer: in een onderzoek van IWI geeft tweederde van alle WWB-respondenten aan dat ze geen sollicitatieplicht hebben, formeel is een kwart tot een derde ontheven van de sollicitatieplicht.<sup>12</sup>

Het CBS heeft in opdracht van de RWI parallel aan het voorliggende onderzoek, onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktpositie van oudere werklozen<sup>13</sup>. Zij komen op 31 december 2008 uit op ruim 100.000 personen tussen de 55 en 65 jaar zonder baan die op zoek waren naar werk. Van deze werkzoekenden was ongeveer drie kwart al meer dan twee jaar werkloos. Van de 55-plussers zonder werk die wel graag een baan willen heeft slechts 9% een jaar later een baan. Daarbij geldt: hoe ouder, hoe minder kans op een baan en hoe langer werkloos, hoe minder kans.

Net als voor werklozen in andere leeftijdsgroepen geldt, hebben werkloze 55-plussers de meeste kans op een baan in het eerste half jaar van hun werkloosheid en neemt die kans snel af naarmate ze langer werkloos zijn. Van degenen die een baan gevonden hadden was ongeveer de helft maximaal 6 maanden werkloos. Slechts 4% van de baanvinders was meer dan twee jaar werkloos. De overgang naar een nieuwe baan gaat vaak gepaard met een tijdelijk arbeidscontract, met werk in deeltijd en met werk in een andere sector, vaak de uitzendsector. De oudere werkzoekenden die een baan vinden hebben vaker een WW-uitkering dan een bijstandsuitkering of een arbeidsongeschiktheidsuitkering, zijn vaker man en vaker autochtoon. Er zijn opvallende regionale verschillen in de kansen voor werkzoekende 55-65 jarigen op het vinden van een baan: in Friesland, in delen van Overijssel en in Zeeland is deze kans 14-15%,

<sup>8</sup> Persbericht CBS en UWV, 17 februari 2011, met bijbehorende tabellen.

<sup>9</sup> Nationale werkonderzoek 2010, product van Job Track en de Intelligence Group, publicatie resultaten via [www.hetnationalewerkonderzoek.nl](http://www.hetnationalewerkonderzoek.nl).

<sup>10</sup>[1] Tenzij anders vermeld wordt in deze notitie met de term ouderen bedoeld op 55- tot 65-jarigen.

<sup>11</sup>[2] CBS. *Arbeidsmarktpositie van ouderen (45 tot 65 jaar) in 2006-2009*. Den Haag/Heerlen, 2010. CBS. *Geen stagnatie in participatie. Het participatiepotentieel in crisisjaar 2009*. Den Haag/Heerlen, 2011.

<sup>12</sup>[3] IWI. *Het eerste jaar. Ondersteuning van burgers in het stelsel van werk en inkomen*. Den Haag, juni 2008.

<sup>13</sup> König, T., P. van den Berg & D. Ter Haar (2011). *Ouderen zonder baan, één jaar later. Arbeidsmarktkansen van werkloze ouderen van 45 tot 65 jaar, 2008 en inkomstenbronnen van alle ouderen van 45 tot 65 jaar in 2006 – 2008*. Den Haag: CBS.

terwijl in Twente, Zuid-Limburg, de regio Amsterdam en nog enkele regio's deze kans slechts 8-9% is.

### 1.3 Opzet en verloop van onderzoek

In de onderzoeksvragen staan de drie betrokken actoren bij het proces van herintreding van werkloze 55-plussers centraal: de werkloze ouderen zelf, hun nieuwe werkgevers en de betrokken intermediairs. Daarnaast gaat het om buitenlandse ervaringen waar Nederland zijn voordeel mee kan doen.

Om goed zicht te krijgen op de wijze waarop het 55-plussers wel lukt om weer aan het werk te komen en op de factoren die hier aan ten grondslag liggen, bestaat de kern van dit onderzoek uit interviews met 55-plussers die weer aan het werk gekomen zijn en interviews met hun nieuwe werkgevers en intermediairs. Door deze vorm van casestudie is er beschikking over het perspectief van de drie actoren op de succesvolle herintreding.

De werkzoekende 55-plussers zijn via verschillende kanalen benaderd (zie bijlage 1). Het ging om publieke en private intermediairs in de breedste zin van het woord. Onder intermediairs verstaan we in dit onderzoek zowel de publieke coaches, klantmanagers en begeleiders (van UWV of de gemeente), als de coaches van re-integratiebedrijven en de private bemiddelaars zoals de uitzendbureaus. Omdat de werkzoekenden via verschillende intermediairs benaderd zijn, zijn werkzoekenden die gedurende hun werkzoekproces geen enkele ondersteuning ontvingen wellicht ondervertegenwoordigd.

Naast de casestudies is gebruik gemaakt van de kennis en ervaring van experts met betrekking tot herintreding van ouderen. Zij waren werkzaam bij verschillende publieke en private uitvoerders (UWV, gemeenten, uitzendbureaus, re-integratiebedrijven). Deze experts zijn eerst geïnterviewd en vervolgens is een deel van hen in een expertmeeting verder bevraagd. In de expertmeeting zijn de eerste resultaten van de casestudies getoetst. Parallel is er in drie landen, Finland, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk, met behulp van sleutelfiguren een documentstudie gedaan naar mogelijkheden voor succesvolle herintreding van ouderen. Dit is aangevuld met interviews met projectleiders van enkele concrete projecten in Duitsland en het Verenigd Koninkrijk.

Samenvattend bestond dit onderzoek uit de volgende onderdelen:

- 32 casestudies: interviews met 32 werknemers, 29 werkgevers en 19 intermediairs.
- Interviews met 10 experts in Nederland.
- Expertmeeting met 16 deelnemers inclusief 4 leden van de klankbordgroep van het onderzoek.
- Documentanalyse van situatie en mogelijkheden in Duitsland, Verenigd Koninkrijk en Finland.
- 6 interviews met projectleiders in Duitsland en Verenigd Koninkrijk.

## 2 Succesvolle herintredende 55-plussers

### 2.1 Inleiding

De cijfers in hoofdstuk 1 laten zien dat het slechts een klein deel van de werkloze 55-plussers lukt om weer toe te treden tot de arbeidsmarkt. Voor dit onderzoek zijn 32 55-plussers geïnterviewd die het wel gelukt is om weer aan het werk te komen. In dit hoofdstuk geven we een beeld van deze succesvolle herintreders: welke kenmerken hebben zij, wat zijn de kenmerken van hun oude werk en wat van hun nieuwe werk, hoe hebben zij werk gezocht en op welke manier is het gelukt om werk te vinden. Analyse van de ervaringen van deze herintreders laat zien dat zij langs vijf verschillende routes aan het werk zijn gekomen. De afzonderlijke routes worden beschreven waarbij we expliciet ingaan op het werkzoekgedrag van de 55-plussers.

1. *Zelf*: op eigen kracht regulier werk gevonden
2. *Begeleid*: met een steuntje in de rug regulier werk gevonden
3. *Bemiddeld*: via een intermediair naar regulier werk of uitzendwerk gevonden
4. *Gesubsidieerd*: met financiële ondersteuning gesubsidieerd werk gevonden
5. *ZZZP*: als zelfstandige aan de slag.

Dit hoofdstuk beschrijft de gevolgde routes naar succesvolle werkhervatting. De analyse van succesfactoren (de sets factoren die een (doorslaggevende) rol spelen bij het ontstaan van een match) staat centraal in hoofdstuk 3. In 2.2 schetsen we de kenmerken van de 55-plussers die weer werk gevonden hebben. De vraag hoe zij gezocht hebben en hoe zij het werk gevonden hebben komt in 2.3 aan de orde. Vervolgens worden de vijf onderscheiden routes naar werk beschreven in 2.4 tot en met 2.8.

### 2.2 Kenmerken succesvolle 55-plus herintreders

Voor dit onderzoek zijn 55-plussers benaderd die na een periode van minimaal een half jaar werkloosheid weer aan het werk waren gekomen. Om deze 55-plussers te benaderen zijn de volgende kanalen aangeschreven (zie ook bijlage 1):

- 
- Coördinator talent 45-plus programma UWV.
- Oproep via Linked-in groepen.
- Re-integratiebedrijven die volgens de registratie bij Blik op Werk zich ook specifiek op ouderen richten.
- Gemeenten met ESF programma's voor oudere werkzoekenden.
- Uitzendbureaus die zich ook (of specifiek) op ouderen richten.

Bij het benaderen van deze kanalen is gevraagd om contact met herintredende 55-plussers die zelf geïnterviewd wilden worden en die toestemming gaven om hun werkgever te laten interviewen. Deze laatste vraag heeft tot een groot aantal afzeggingen geleid. Oudere herintreders vertelden dat zij niet wilden dat zij gestigmatiseerd werden als 55-plusser door een speciaal interview over hen met hun werkgever. Hierop zijn we soepel met deze eis omgegaan. Uiteindelijk zijn 32 werknemers bereid gevonden om zelf een interview te geven en heeft het merendeel (29) ook toestemming gegeven voor een interview met hun werkgever. Daarnaast is in 19 gevallen ook nog de intermediair geïnterviewd. In de andere gevallen was geen intermediair betrokken bij het tot stand komen van de match tussen de werkzoekende en de werkgever.

Door onze eis dat betrokkene minstens 6 maanden werkloos geweest moest zijn, richten we ons op de groep die niet makkelijk aan het werk komt. De CBS-cijfers uit hoofdstuk 1 lieten zien dat in de eerste 6 maanden van de werkloosheid de kans op het vinden van werk het grootst is.

De groep van succesvolle herintreders is niet verder aan een selectie of een spreiding onderworpen. Dit betekent dat alle oudere herintreders die aan het onderzoek mee wilden werken dat ook konden doen. Het ging in dit onderzoek om de kwalitatieve mechanismen die leiden tot een succesvolle match en niet om de verdeling van kenmerken over deze groep. Toch is het interessant om de kenmerken van deze groep geïnterviewden in beeld te brengen zowel om kennis te maken met de groep als om tenminste na te gaan of bepaalde kenmerken in het geheel niet vertegenwoordigd zijn. In tabel 2.1 zijn de kenmerken samengevat.

#### *Gevarieerde groep*

De 32 oudere herintreders in deze groep zijn een gevarieerde groep wat betreft geslacht, opleiding en leeftijd. Bij het bepalen van het opleidingsniveau is uitgegaan van het formele niveau. Een aantal werkzoekenden heeft dit niveau inmiddels verhoogd door het volgen van verdere cursussen via het werk. Wat betreft etnische achtergrond gaat het allemaal om autochtone Nederlanders. Eventuele mogelijkheden of belemmeringen waar oudere werkzoekenden met een andere achtergrond mee te maken hebben komen in dit onderzoek niet in beeld.

Bij het opnieuw vinden van werk gaat het vaak om ander werk of werk in een andere branche. Wat betreft de branches blijkt dat de werkzoekenden uit verschillende branches afkomstig zijn, bijvoorbeeld de industrie, publieke diensten en de detailhandel. Werkzoekenden 55-plussers vinden ook weer in verschillende branches werk: bijvoorbeeld in de industrie en publieke diensten. Opvallend is dat werkzoekende ouderen ook aan het werk gaan in de branche die werkzoekenden aan het werk helpt (re-integratiebedrijven, UWV, uitzendbranche).

**Tabel 2.1 Overzicht kenmerken succesvolle oudere herintreders**

<b>Kenmerk</b>	<b>Verdeling</b>
Geslacht	22 mannen 10 vrouwen
Leeftijd	21 van 55-59 jaar 11 van 60-64 jaar
Opleiding	HO – 9 MO – 7 LO - 16
Zelfde / andere branche	Zelfde branche (of hetzelfde werk): 12 Andere branche (en ander werk): 20
Branche oude functie	Industrie – 7 Bouw – 5 Zorg en onderwijs – 4 Publieke diensten – 7 (Personen) vervoer / transport – 2 (Detail)handel – 5 Uitgeverij - 2
Branche nieuwe functie	Industrie – 11 Bouw – 2 Zorg en onderwijs – 4 Publieke diensten – 7 Personenvervoer – 4 Re-integratie branche – 4

Kenmerk	Verdeling
Uitkeringssituatie voor start nieuwe baan	- WW - 21 - ZW en deels WW of eerst ZW en daarna WW - 3 - WW + bovenwettelijke uitkering - 1 - WWB na WW - 5 - Deels WAO - 1 - Onbekend - 1
Type contract	Tijdelijk met uitzicht op vervolg – 12 Tijdelijk zonder uitzicht op vervolg – 5 Uitzendcontract – 9 Gesubsidieerde baan – 4 Zzp / freelance – 2

Het nieuwe werk is lang niet voor alle herintreders een stabiele situatie met vooruitzicht op continuering van het werk. Geen van de herintreders heeft nog een vaste baan, maar dat kan te maken hebben met het selectieproces waarbij we mensen zochten die in de afgelopen twee jaar werk hadden gevonden<sup>14</sup>. Van degenen met een tijdelijke aanstelling, heeft slechts een deel uitzicht op continuering van het werk. Een deel van de herintreders is nog onzeker over het vervolg van hun baan na afloop van het tijdelijk contract of de uitzendbaan.

De beloning voor het werk dat zij gevonden hebben is in een aantal gevallen minder dan zij gewend waren. Van de herintreders in deze groep hebben 18 55-plussers te maken met een achteruitgang in salaris ten opzichte van hun vorige werk. Het CBS onderzoek (zie voetnoot 11) laat zien dat ongeveer 30 procent van de 55-plussers die na een periode van werkloosheid weer aan het werk gaat dit tegen een lager uurloon doet. Ruim 40 procent gaat tegen hetzelfde uurloon aan het werk.

### 2.3 Zoeken en vinden

#### *Zoekproces verandert met de duur van de werkloosheid*

De 32 heringetreden 55-plussers die wij spraken varieerden in de duur van hun werkloosheid. Ruim een derde was korter dan een jaar werkloos, krap een derde één tot drie jaar en eveneens krap een derde meer dan drie jaar voordat de nieuwe baan gevonden werd. Deze paragraaf beschrijft het zoekproces van de werkzoekende 55-plussers en brengt daarbij, voor zover relevant, onderscheid aan naar de duur van de werkloosheid. De wijze waarop werkzoekende 55-plussers uiteindelijk weer werk vinden, verschilt namelijk ten dele met de duur van de werkloosheid. Kenmerkend voor werkloze 55-plussers die relatief snel (<1 jaar) werk vonden is dat ze intensief zochten, warme contacten hadden met werkgevers (oud werkgever, stagewerkgever, werkgever waar men ooit solliciteerde) en/of dat zij zich flexibel opstelden. 55-plussers die langer werkloos waren, zochten ook zeer intensief, hadden veelal te maken met een eerste re-integratietraject dat geen succes had en merkten gaandeweg dat zij zich niet meer op hun eigen wensen moesten richten. Zij realiseerden zich dat zij (nog) meer bereid moesten zijn om concessies te doen (met name ten aanzien van gewenste loonhoogte, inhoud van de baan of type contract wilden ze nog een kans op werk maken).

#### *Zoekproces van 55-plussers korter dan een jaar werkloos*

Uit de ervaringen met het zoeken naar werk door de 55-plussers die relatief kort (minder dan een jaar) werkloos waren is een aantal rode draden te halen.

<sup>14</sup> Gedurende de eerste drie jaar van een arbeidsovereenkomst kunnen werkgevers gebruik maken van de mogelijkheden die een overeenkomst voor bepaalde tijd biedt.

#### Werkgevers die ontslagen medewerkers terugvragen

We hoorden van ontslag door economische omstandigheden waarbij de oude werkgever het initiatief neemt en vraagt of de 55-plusser weer aan de slag wil. Toch heeft de 55-plusser in de tussentijd zelf gezocht. Zelfs al had de werkgever bij ontslag toegezegd om zodra de economische situatie het toeliet, weer contact op te nemen, dan nog realiseerde de 55-plusser in kwestie zich dat dit niet betekende dat hij alleen maar hoefde af te wachten. Deze 55-plussers vertellen over het aanschrijven van bedrijven, inschrijven bij (alle) uitzendbureaus, nabellen, een workshop solliciteren, een competentietest doen, deelnemen aan netwerkgroepen, het bezoeken van een banenbeurs, en in één geval het accepteren van tijdelijk weekendwerk. Het betreft uitzendkrachten die wegens de recessie ontslagen zijn en na ongeveer een half jaar weer teruggevraagd worden door hun oude werkgever. Omdat hun inspanningen tot dan toe nog niets beters opgeleverd hebben, accepteren zij dit aanbod.

#### 55-plussers die in hun zoekproces warme contacten krijgen met werkgevers

Een andere rode draad blijkt het belang van warme contacten met werkgevers in combinatie met een flexibele houding van de 55-plussers in kwestie. Hiervan zijn drie varianten, namelijk: tevreden stagewerkgevers (1), oud-werkgevers (2) en werkgevers bij wie men ooit een goede indruk heeft achtergelaten in een sollicitatiegesprek (3). Dit laatste kan lang doorwerken. Onderstaand bij alle drie (een) voorbeeld(en) uit de praktijk:

1. Een stagewerkgever is zeer tevreden over het functioneren van een (omgeschoolde, uit een andere sector afkomstige) 55-plus stagiair. Men kan haar niet in loondienst nemen, maar wil haar wel inhuren als ZZP-er. De 55-plusser gaat akkoord want het ZZP-schap is haar vanuit haar arbeidsverleden niet vreemd.
2. Een 55-plusser vertelt hoe hij na een enorme zoektocht uiteindelijk benaderd wordt door een werkgever die hem goed kende: hij had in het verleden al eens voor hem gewerkt.
3. Een 55-plusser wordt in een sollicitatieprocedure een goede tweede en krijgt te horen 'we houden je in de portefeuille'. Zeven maanden later (waarin ze volgens eigen zeggen 'bergen sollicitaties verstuurde' ) werd ze opgebeld door de betreffende werkgever of ze drie maanden wilde komen werken wegens ziektevervangings. Dat aanbod accepteerde ze. Bij een andere 55-plusser ging er niet zeven maanden, maar zelfs een periode van drie jaar overheen. Drie jaar terug was hij bij een nieuwe werkgever op gesprek geweest die hem graag in dienst wilde. Hij had destijds echter nog een baan en zijn oude werkgever wilde hem niet loslaten. Na zijn 55<sup>e</sup> werd hij plotseling werkloos. Zijn eigen zoektocht liep op niets uit en ook de werkcoach kon hem niet verder helpen. Tot deze nieuwe werkgever via via hoorde van zijn werkloosheid en hem benaderde. Toen was het contract snel getekend.

*"Mijn stagewerkgever wilde geen personeel in loondienst nemen, maar wilde mij wel inhuren als ZZP-er".*

#### 55-plussers die hulp hebben van een passende interventie

Een aantal 55-plussers vertelt dat ze dankzij een passende interventie uiteindelijk korter dan een jaar werkloos waren. Bijvoorbeeld een 55-plusser die via zijn oude werkgever hulp kreeg van een outplacementbureau. Die hielp hem met het aanpassen van zijn cv, wat er op neerkwam dat hij zijn leeftijd en een deel van zijn werkervaring uit zijn cv weghaalde. Hij heeft vervolgens zijn cv op vacaturebanken op internet geplaatst en het afgegeven bij uitzendbureaus gespecialiseerd in zijn branche. Op een bepaald moment nam een uitzendbureau contact met hem op omdat ze zijn cv hadden zien staan en dat sprak hen aan. Zo is hij aan een baan gekomen. Een vergelijkbaar voorbeeld is dat van een 55-plusser die via de werkcoach op cursus geweest is. Hij leerde daar om op internet met zoekmachines passende vacatures te vinden. Tevens nam hij deel aan een netwerkgroep, waardoor hij naar eigen zeggen inzag dat hij ook andere mogelijkheden had dan in zijn oude functie. Dankzij zijn nieuw verworven vaardigheden op de cursus vond hij een passende vacature op een vacaturesite en reageerde daarop. Hij had tijdens het

sollicitatieproces een organisatievoorstel gedaan waarvan de werkgever gecharmeerd was en werd aangenomen. Een andere variant zijn 55-plussers die ondervonden dat wanneer zij eerder naar tevredenheid via een bepaald uitzendbureau aan het werk zijn geweest, dit uitzendbureau zich meer dan andere uitzendbureaus voor hen inspant.

*"Ik had het idee dat [naam uitzendbureau] echt voor mij gezocht heeft, omdat ik eerder voor hen gewerkt heb."*

#### 55-plussers die concessies doen

Zicht op de eigen arbeidsmarktkansen en daar naar handelen is de laatste rode draad die zichtbaar wordt in de verhalen van 55-plussers die relatief kort werkloos waren. Daarbij moet bedacht worden dat ook deze groep al ongeveer een half jaar werkloos was en al een zoekproces achter de rug heeft op het moment van het interview. Hoewel uit hun verhalen blijkt dat zij zich in eerste instantie ontmoedigd voelen door de vele afwijzingen op hun sollicitaties hebben deze afwijzingen er ook toe geleid dat zij bereid zijn concessies te doen. Dit kan als gevolg hebben dat werkzoekenden inleveren qua loon of gewenste werktijden. Een 55-plusser vertelt dat hij op 90 vacatures gereageerd heeft, daarvan twee keer uitgenodigd is maar het niet geworden is. In het ene geval kreeg hij te horen dat hij vanwege zijn leeftijd te duur was, in het andere geval dat men liever een jongere medewerker had. Het betrof een vrij jong team en 'meneer (55 jaar) zou toch over een aantal jaar stoppen' zo was de redenering. Uiteindelijk vond hij een baan door veel concessies te doen. Qua loon zit hij nu bijna op het minimumloon, ongeveer 65 procent wat van hij eerder verdiende en de werktijden zijn onprettig. Hij begint vaak 's middags en weet dan niet hoe laat hij klaar is en kan die avonden dus niets anders plannen. Hij mist het contact met mensen in zijn huidige werk en de tijdsdruk is hoog.

*Ik had aanvankelijk de hoop weer snel aan het werk te gaan, maar deze hoop nam op een gegeven moment wel af toen ik maar niet aan de bak kwam. Ik ging twijfelen. Met mijn huidige baan zou ik er even tussenuit zijn en contacten kunnen leggen om een andere baan te vinden. Dit laatste zit er echter niet in. Door tijdsdruk is er geen tijd voor contacten met bedrijven en mensen.*

#### Zoekproces 55-plussers die één tot drie jaar werkloos waren

De zoekervaringen van 55-plussers één tot drie jaar werkloos waren komen deels overeen met de ervaringen van degenen die korter dan een jaar werkloos waren. Ook zij zochten intensief en merkten (gaandeweg) dat ze 'niet veel te willen' hadden. Rode draden die specifiek zijn voor de 55-plussers die 1 tot 3 jaar werkloos waren zijn:

#### Vertraging door mislukken eerste traject

De helft van de 55-plussers die één tot drie jaar werkloos waren geeft aan dat het eerste traject dat zij via een re-integratiebedrijf volgden geen succes opleverde. Gemiddeld leveren deze trajecten bij 20%-40% van de WW'ers een plaatsing op.<sup>15</sup> Over het mislukken van een traject vertelt een 55-plusser bijvoorbeeld dat het bedrijf had aangegeven voldoende contacten te hebben om hem redelijk snel te bemiddelen. In de praktijk leverde dat niets op: ze wezen hem op vacatures die hij zelf al gezien had. Een ander vertelt dat het re-integratiebedrijf zijn probleem snapte, maar niets voor hem kon betekenen. Hij had immers geen sollicitatietraining nodig want was door zijn oude functie als directeur zelf ervaringsdeskundige in sollicitaties. Daarnaast bleek zijn werkervaring niet zo goed te passen bij het netwerk van het re-integratiebedrijf. Weer een ander stelt: de coach nam goed de tijd voor me, maar had het schijnbaar zo druk dat hij niet echt een sollicitatie kon regelen.

<sup>15</sup> Bron: UWV, Kwantitatieve informatie eerste 8 maanden 2010. Het percentage plaatsingen stijgt naarmate de start van een traject langer geleden is. Zo is het plaatsingspercentage voor de trajecten die in 2008 begonnen zijn 37% en voor de trajecten die in 2009 en 2010 gestart zijn rond de 20%. Voor 55-plussers is het plaatsingspercentage in 2010 16%.

#### Een tijdelijke dip in motivatie gevolgd door nieuwe moed

Het positivisme van de (tweede) coach of netwerkgroep werkte aanstekelijk, juist op het moment dat bij de 55-plusser door de vele afwijzingen de moed in de schoenen begon te zakken. Effectieve interventies zijn in deze fase de interventies die zorgen voor een brede blik, passende scholing, frisse moed en realistische denkbeelden. Voor deze groep komt het vooral aan op volhouden, zo blijkt uit de verhalen waarin zij terugblikken op hun werkzoekperiode.

*Aanvankelijk was ik wel positief over mijn kansen. Naarmate het langer duurde nam mijn positivisme af. Ik ben door diepe dalen gegaan. In de netwerkgroepen kon ik echter dingen delen. Dat versterkte weer het positieve gevoel.*

#### Tijdelijk ernstige gezondheidsklachten

Een reden dat men niet binnen een jaar, maar pas na één tot drie jaar werk vindt kan zijn dat men tijdelijk ernstige gezondheidsklachten heeft. 55-plussers in kwestie refereren aan een tijdje ziektebewuizing of een hiaat in hun cv door ernstige ziekte.

#### Ervaring opdoen door vrijwilligerswerk

Het gericht opdoen van ervaring door vrijwilligerswerk kan lonen. Een 55-plusser sprak alle mogelijke zoekkanalen aan (re-integratiebedrijf, uitzendbureaus, werving- en selectiebureaus, vrienden en kennissen) maar dat leverde niets op. Hij hield bewust de contacten bij UWV warm en gaf daar vrijwillig workshops, omdat hij het interessant vond om voor UWV te werken. Dit was een zoekstrategie van lange adem, maar op een bepaald moment kwam dan toch de gehoopte vacature bij UWV. Hij liet zijn cv zien, er volgde een kort informeel gesprek, een assessment en werd hij aangenomen. Een ander voorbeeld is dat van een vrachtwagenchauffeur die last kreeg van zijn schouder, toen 5 jaar op een bestelbus zat, daarna een overstap maakte naar een ander bedrijf en daar op zijn 57e ontslagen werd door de crisis. Doordat hij in de periode dat hij werkloos was met vrienden die ZZP'ers waren mee is gaan klussen heeft hij zijn technische ervaring opgebouwd. Dat in combinatie met de jaren dat hij vrijwillig huismeester was op zijn eigen flat maakt dat hij (na begeleiding door een re-integratiebedrijf die hem de meerwaarde van deze ervaring liet inzien) solliciteerde en werd aangenomen als (betaald) huismeester.

*"Ik denk dat mijn activiteiten voor UWV (workshops) sterk geholpen hebben."  
"Ik heb mijn technische ervaring door hobby opgebouwd."*

#### Ontbreken van de financiële noodzaak tot werken

In één geval blijkt het ontbreken van een financiële noodzaak tot werken (want de partner heeft een goede baan) de reden te zijn dat deze 55-plusser pas na één tot drie jaar werkloosheid een baan vindt.

#### Zoekproces 55-plussers die meer dan drie jaar werkloos waren

Het zoekproces van 55-plussers die meer dan drie jaar werkloos waren komt grotendeels overeen met dat van degenen die korter werkloos waren. Ook zij zochten intensief en merkten (gaandeweg) dat ze 'niet veel te willen' hadden, zagen het op een gegeven moment niet meer zitten en kregen nieuwe moed door een nieuwe coach of een andere nieuwe impuls. Ook bij deze groep werkzoekenden is het een aantal keren voorgekomen dat hun periode van werkloosheid vooraf werd gegaan door een ziekteperiode.

Rode draden die specifiek zijn voor de 55-plussers die meer dan drie jaar werkloos waren zijn:

#### Interventies die niet succesvol waren

Allen hadden te maken met één of meer re-integratietrajecten die niet succesvol waren, soms in combinatie met gevolgde cursussen die niet tot het gehoopte resultaat (een baan) leidde. Ter

illustratie vertelt een 56-jarige die door een reorganisatie als ploegbaas op straat komt te staan dat hij diverse trajecten gevolgd heeft en daarnaast ook altijd zelf zijn ogen openhield en zijn netwerk goed bijhield. Hij heeft twee re-integratietrajecten gevolgd waar hij niks aan had. De eerste keer kwam hij in een groep waar hij andere werklozen wegwijs maakte, maar waar hij zelf niets aan had. De tweede keer kreeg hij een sollicitatiecursus die hij niet nodig had. Hij vertelt verontwaardigd: ze wilden me leren hoe ik sollicitatiegesprekken moest voeren, inzicht geven in wat ik wel en niet kan, dat hoef je mij niet te leren want dat weet ik wel. De consulente van (destijds) CWI zei toen tegen hem: eigenlijk mag ik u maar twee keer iets aanbieden, maar u krijgt een headhunter. Die man heeft zich volgens deze 55-plusser echt de benen uit het lijf gelopen, was actief, had wat ingangen, maar het schoot niet op. Uiteindelijk heeft hij zelf werk gevonden: eerst seizoenwerk via zijn eigen netwerk en aansluitend werk bij een uitzendbureau. Een ander voorbeeld van een traject dat eerst op niets uitloopt is een 55-plusser, afdelingschef bij een supermarkt, die vanaf dat hij werkloos is begint met een studie boekhouden betaald door UWV. Het idee is dat een specialisme hem aantrekkelijker zou maken voor de arbeidsmarkt. Hij sluit het eerste jaar af met een 10, verstuurt meer dan 250 sollicitaties op dat vlak en realiseert zich daardoor dat er geen uitzicht op een baan in deze richting is. Dankzij zijn vrouw besluit hij het over een hele andere boeg te gooien, stapt af op een advertentie 'gezocht rijinstructeur' in het huis-aan-huisblad, krijgt meteen een intake en dankzij tussenkomst van een coach van een re-integratiebedrijf betaalt de gemeente voor zijn opleiding en vindt hij aansluitend werk als rijinstructeur. Tot slot het voorbeeld van een 55-plusser die langdurig in de bijstand zat (al voor haar 55e), vrijstelling had van sollicitatieplicht en na lang aandringen op haar 55e eindelijk een cursus mocht gaan volgen voor commercieel administratief medewerker. Dat leverde geen werk op. Aansluitend volgde zij twee jaar trajecten voor herintredende leerkrachten speciaal onderwijs en basisonderwijs, maar ook hiervoor gold: in haar regio bleek geen vraag naar herintreders. Na nog weer een jaar vrijwilligerswerk bij dementerende bejaarden, werd er toen ze 59 jaar was eindelijk ingegaan op haar verzoeken aan de klantmanager en kreeg ze een onbetaalde parttime baan bij een sw-bedrijf. Na een jaar zag ze een oproep in het plaatselijke krantje voor een 57-banenmarkt. Daar trof ze een andere contactpersoon van de gemeente die zich hard heeft gemaakt voor een arbeidscontract voor dezelfde baan (32 uur tegen minimumloon).

#### Actief blijven door vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is bij deze groep tijdsbesteding, maar leidt niet direct tot werk. Uit de ervaringen van de 55-plussers die meer dan drie jaar werkloos zijn geweest komt altijd op enig moment wel naar voren dat men vrijwilligerswerk heeft gedaan, maar is geen directe link zichtbaar tussen de hierbij opgedane ervaring en de uiteindelijk gevonden baan. Zeker omdat de baan waarin men uiteindelijk terechtkomt na minimaal drie jaar werkloosheid vaak gesubsidieerd werk betreft of in ieder geval werk waar gerichte bemiddeling (opleiding betaald door gemeente, werkgever biedt baan) heeft plaats gevonden.

Het zoekproces is dus intensief, gaat met ups en downs en lijkt meer van toevalligheden afhankelijk naarmate de werkloosheid voortduurt. Het resultaat van het zoekproces zijn vijf routes naar werk die in de volgende paragrafen beschreven worden.

De routes die hier beschreven worden zijn achteraf geconstrueerd om een beeld te kunnen schetsen van de weg die een werkzoekende naar werk heeft afgelegd. In het zoekproces kunnen de verschillende routes na elkaar of gelijktijdig gevolgd worden waarna iemand via een (1) route uiteindelijk het werk vindt. Iemand is bijvoorbeeld via een uitzendbureau aan het werk en ziet daarna mogelijkheden om als zzp-er door te gaan of iemand zoekt eerst zeer actief zelf (hetgeen voor een groot deel van deze groep geldt) en vindt uiteindelijk via een intermediair werk. De routes hebben twee dimensies: de manier waarop het werk is gevonden en de aard van het contract.

## 2.4 Route 1: Zelf, op eigen kracht werk gevonden in regulier werk

De eerste route is het zelf, zonder begeleiding of tussenkomst van een intermediair, vinden van een nieuwe baan. De 55-plussers die deze route volgden, hadden een WW-uitkering (waren nog niet langer werkloos dan de WW-duur) en zochten actief via hun eigen (zakelijke) netwerk of reageerden gericht op een vacature in de krant of op internet. Het werk dat ze vonden was ofwel vergelijkbaar werk als ze eerder deden, maar dan lager betaald ofwel werk in een nieuwe functie onder hun niveau waardoor omscholing niet aan de orde was. In alle gevallen was er sprake van een of meerdere concessies.

In tabel 2.2 geven we de kenmerken van de situatie van de werkzoekenden die via deze route op eigen kracht werk vonden.

**Tabel 2.2** Overzicht herintreders route 1 'zelf werk gevonden' (6x)

M/V	Ift	Opleiding	Omscholing gevolgd?	Oude functie	Huidige functie (N=nieuwe branche)	Type contract
M	63	HBO+	Nee	Bosbouwkundig ingenieur	Adviseur (N)	Jaarcontract (niet verlengd)
M	57	LTS	Nee	Offset drukker	Apotheekmedewerker (N)	Jaarcontract (hoopt op verlenging)
M	59	WO	Nee	Directeur zorginstelling	Docent maatschappijleer (N)	Ziektevervanging daarna jaarcontract
M	55	MAVO	Heftruckcertificaat	Vrachtwagenchauffeur	Chauffeur bij postbedrijf	Contract met minimum en maximumtijd
V	57	LBO	Nee	Voedingsassistente	Voedingsmedewerker	Halfjaarcontract
M	56	HBO	Nee	Architect	Architect	Jaarcontract

### *Bewust of uit gebrek aan alternatieven*

55-plussers die deze route volgen gaan ofwel bewust hun eigen weg (zij hebben zelf ideeën, zien mogelijkheden) of voelen zich hier min of meer toe gedwongen omdat ze geen andere mogelijkheden zien. Zij zijn bijvoorbeeld teleurgesteld in wat een re-integratiebedrijf voor hen kan betekenen. Een 55-plusser, voormalig directeur van instellingen in onder andere de jeugdzorg, vertelt dat het re-integratiebedrijf zijn probleem snapte, maar hem niet kon helpen. Hij had gezien zijn achtergrond geen sollicitatietraining nodig en zijn specifieke werkervaring bleek niet goed te passen bij het netwerk van het re-integratiebedrijf. Zijn eigen netwerk, bestaande uit contacten die hij als directeur had opgedaan en bureaus voor interimmanagement, bleek voor het vinden van zijn huidige baan ook niet van belang. Hij is zelf op zoek gegaan naar werk in een andere hoek. Hij zag in een krantje een advertentie staan van een middelbare school die een leerkracht zochten voor ziektevervanging. Hij heeft hierop gesolliciteerd en is aangenomen. Dit is een voorbeeld van hoe een reactie op een schriftelijke vacature wel resultaat kan opleveren.

### *Zelf gevonden baan als doel of tussenstation*

Het komt ook voor dat 55-plussers via hun eigen netwerk een tijdelijk baantje vinden en aansluitend door een intermediair bemiddeld worden in uitzendwerk.

### Zoektocht naar nieuw werk

"Ik dacht zelf al, de drukkerij wordt niks meer (omdat dit beroep ongeveer uitsterft)." Hij was daar ontslagen met een reorganisatie. "Mijn voorkeur ging uit naar [naam ziekenhuis] waar ik in een bepaalde tijd regelmatig kwam. De collegialiteit viel mij op, dat er ondanks haast ook rust is: collega's die nog steeds even de tijd hebben de deur voor elkaar open te houden. En dus ben ik gaan zoeken naar dat type bedrijven." (WN 6)

### Seizoenswerk

Hij zag in een regionaal blad een kleine advertentie van een tuincentrum. "Ik heb meteen opgebeld en kon langskomen. Het gesprek was heel amicaal. Ik kende hem van de voetbalwereld dus we wisten wat we aan elkaar hadden." Het was geen probleem dat hij geen ervaring had in tuincentra. "Het ging om hand en span diensten, het was een seizoensbaantje" Zes weken na het aflopen van de baan bij het tuincentrum, kreeg hij een telefoontje van een uitzendbureau en kon hij aan de slag bij een bedrijf in de logistiek. (WN3)

## **2.5 Route 2: Begeleid, met steuntje in de rug werk gevonden in regulier werk**

De tweede route naar werk is met begeleiding of re-integratie ondersteuning: deze 55-plussers hebben in hun zoektocht baat gehad bij een steuntje in de rug van een coach/intermediair. Van directe bemiddeling is daarbij geen sprake (zie daarvoor route drie). Het gaat bij deze route om steun in het werkzoekproces, om een coach die de 55-plusser motiveert en toerust met bijvoorbeeld adequate sollicitatievaardigheden. Dit is zowel één op één gebeurd als in groepsverband.

In tabel 2.3 geven we de kenmerken van de situatie van de werkzoekenden die via deze route met begeleiding werk vonden.

**Tabel 2.3 Overzicht herintreders route 2 'door begeleiding werk gevonden' (5x)**

M/V	Ift	Opleiding	Omscholing gevolgd?	Oude functie	Huidige functie (N=nieuwe branche)	Type contract
V	59	MULO	Nee	Directiesecretaresse	Financieel administratief medewerker	Jaarcontract
M	61	ULO	Cursus liplezen	Vrachtwagenchauffeur	Huismeester (N)	Jaarcontract, is verlengd
V	62	MBO	Nee	Directiesecretaresse	Directiesecretaresse	Ziektevervanging (3 maand)
M	59	LTS	Nee	Onderhoudschilder	Huismeester (N)	Jaarcontract
M	59	MTS	Nee	Salesmanager bouw	Mobiele toiletunits schoonmaken en plaatsen (N)	Tijdelijk contract

### *Begeleiding die motiveert en toerust*

Een belangrijk onderdeel in de begeleiding die deze werkzoekende 55-plussers kregen, was dat een coach of andere begeleider hen weer liet geloven in hun eigen mogelijkheden en hielp hun onzekerheid te verminderen. De coach of begeleider helpt vaak ook om de werkzoekende te laten zien wat hij of zij wel kan. Hiervoor gebruiken de coaches gesprekken soms aangevuld met een competentietest of een bepaald type scan. Daarnaast hebben werkzoekenden baat bij informatie over nuttige cursussen en het signaleren van passende vacatures.

Verder is een aantal werkzoekenden zeer te spreken over de netwerkgroepen van UWV en wordt het stimuleren van het gebruiken van het eigen netwerk gewaardeerd. Dit laatste kan al door een simpele vraag van een coach om het eigen netwerk eens op te schrijven.

*“Een eyeopener voor hem was: als je verandert of ontwikkelt komen er daardoor ook meer mogelijkheden. Hij had veel aan zijn medekandidaten, dat hij niet de enige in het schuitje was. Soms zijn mensen gefrustreerd en dan is er altijd wel iemand die zo'n persoon een zetje in de goede richting kan geven (...) De groep heeft dus diverse functies: het motiveert, frustraties kunnen gedeeld en het stimuleert onderling uitwisselen van vacatures. (IM 31, 32).*

Daarnaast vertellen 55-plussers dat ze baat hebben gehad bij de sollicitatietraining die hen geboden is. Het gaat hierbij duidelijk niet om een algemene sollicitatiecursus maar om persoonsgerichte tips: hoe zij zich het beste kunnen profileren naar werkgevers toe. Een coach die hen leert hoe ze het proces moeten aanvliegen, die:

- sollicitatiebrieven reviseert, ze leert geen standaardbrieven te schrijven;
- zorgt voor sollicitatietraining (oefenen gesprek) met een acteur;
- leert hoe ze vooroordelen van werkgevers vooraf kunt ondervangen (bijvoorbeeld door expliciet hun legerichtheid te benoemen en hun fitheid te benadrukken);
- leert een goede verhouding te houden met de potentiële werkgever en na te bellen bij afwijzing.

*Bij [naam re-integratiebedrijf] vroegen ze: wat kan je, wat is je ervaring? Ze oefenden met hem, vertel waarom ben je geschikt als klusjesman. Je moet dat zien over te brengen. “Ik zei toen dat ik al acht jaar huismeester was op mijn flat. Dat moet je zeggen. Zegt ze.” Zo heeft hij bijvoorbeeld ook geoefend met een acteur. Die vroeg naar een vorige werkgever. “Ik heb een keer een arbeidsconflict gehad dus toen ging ik vertellen wat een rotvent dat was.” Daar werd hij toen op geattendeerd: dat moet je niet zeggen.” (WN 31)*

*[naam re-integratiebedrijf] hebben er op aangedrongen een goede verhouding te houden en na te bellen bij afwijzing. Dat heeft [naam 55-plusser] enorm leuk opgepakt, door niet boos te worden bij het nieuws van de afwijzing, maar de werkgever te zeggen dat hij niet weet wat hij mist. Dit pakte goed uit, want uiteindelijk kwam de werkgever op de beslissing terug (voorkeurskandidaat had onvoldoende referenties) en is hij alsnog aangenomen. (IM 31)*

## **2.6 Route 3: Bemiddeld, via intermediair naar regulier of uitzendwerk**

De derde route bestaat uit de 55-plussers die actief bemiddeld worden naar een reguliere of een uitzendbaan. Het gaat om werk waar de tussenkomst van een publieke of private intermediair noodzakelijk was voor het ontstaan van een match tussen 55-plusser en werkgever en waarbij de intermediair dus het contact met de werkgever heeft gelegd. De werkzoekenden zijn voor een groot deel via private en publieke intermediairs benaderd voor een interview, zodat deze groep, degenen die via bemiddeling werk gevonden hebben, ook relatief groot is.

In tabel 2.4 geven we de kenmerken van de situatie van de werkzoekenden die via deze route na actieve bemiddeling werk vonden.

Tabel 2.4 Overzicht herintreders route 3 'door bemiddeling werk gevonden' (13x)

M/V	Ift	Opleiding	Omscholing gevolgd?	Oude functie	Huidige functie (N=nieuwe branche)	Type contract
M	63	MBO	Nee	Chemisch technicus	Logistiek medewerker	Uitzendkracht
M	58	MBO	Opleiding chauffeur	Bouwvakker	Taxichauffeur (N)	Bemiddeld in regulier werk (jaarcontract)
M	60	LTS	Heftruckcertificaat	Ijzerbewerker	Kanter	Uitzendkracht (bij voldoende werk wil werkgever jaarcontract bieden)
V	57	ULO	Nee	Bedrijfsleider	Productiemedewerker (N)	Halfjaarcontract uitzendkracht
V	62	HBO+	Nee	Administratief medewerkster	Facilitair assistent bij welzijnsorganisatie (N)	Uitzendkracht (werkgever wil vast contract bieden)
V	57	LBO	Nee		Productiemedewerker	Uitzendkracht
M	62	HTS	Nee	Technisch inkoper	Inkoper	Detachering
M	57	MBO	Nee	Bedrijfsleider	Hoofd productie (N)	Bemiddeld in regulier werk (jaarcontract)
V	59	MULO	Nee	Administratief medewerkster	Administratief	Uitzendkracht
M	59	LO	Nee	Bouwvakker	Heftruckchauffeur	Uitzendkracht
M	62	MBO	Nee	Productiemedewerker	Productiemedewerker (N)	Uitzendkracht
M	57	ULO	Opleiding rijinstructeur	Afdelingsmanager supermarkt	Rijinstructeur	Bemiddeld in regulier werk
V	56	LO	Nee	Administratief medewerkster	Archiefmedewerkster	Tijdelijk contract uitzendkracht (geen zicht op verlenging)

Bij bemiddeling via het uitzendbureau kan de start voor de match alsnog van drie kanten komen:

- De 55-plusser reageert gericht op een vacature die via een uitzendbureau loopt.
- De intermediair ziet een bemiddelbare 55-plusser en heeft een klant op het oog waar deze geplaatst kan worden.
- De werkgever kent de 55-plusser van eerdere werkzaamheden en vraagt het uitzendbureau of de betreffende persoon beschikbaar is.

*Werkgever vraagt specifiek om deze persoon  
De werknemer had twee keer een jaarcontract gehad, moest toen in januari 2010 vertrekken wegens de economische crisis. In juni 2010 is weer contact met hem opgenomen of hij via het uitzendbureau terug wilde komen. (WG 11)*

*55-plusser reageert op vacature*

*"Ik zag in een weekblad een vacature bij [bedrijf]." Ik heb hiervoor [uitzendbureau] gebeld en werd uitgenodigd voor een gesprek. [uitzendbureau] zit bij [bedrijf] en regelde de invulling van de vacature. (WN 13)*

*Op internet stond een vacature. De eerste keer werd ze afgewezen door het uitzendbureau. Het bleek echter dat ze meerdere mensen nodig hadden en een ander uitzendbureau achtte haar wel geschikt. (WN 30)*

*Intermediair ziet mogelijkheden*

*Op een bepaald moment nam [uitzendbureau] contact met mij op voor een vacature. Ze hadden mijn cv op een vacaturesite zien staan. (WN 20)*

*Onzekerheid: is er werk?*

Uitzendwerk brengt onzekerheid met zich mee in die zin dat er ieder moment onvoldoende werk kan zijn waardoor men weer op straat staat (contract A) of dat het een afgebakende periode is waarvoor men in dienst genomen wordt (contract B). Veel werkzoekende 55-plussers beschouwen een uitzendbaan niet als een einddoel, maar als een tussenstap. Het is echter niet altijd duidelijk of er nog andere mogelijkheden dan uitzendwerk zijn. Uitzendwerk zorgt voor de nodige onzekerheid. Een enkele werkgever is van plan de betreffende 55-plusser een jaarcontract of een vast contract te bieden, maar dit is altijd afhankelijk van de (stabiliteit in de) hoeveelheid werk.

*Mevrouw heeft een tijdelijk contract voor 26 weken. Ze zou nog tweemaal zo'n zelfde contract aangeboden kunnen krijgen, maar ziet de bui al hangen. Ze merkt al dat ze minder wordt ingezet en vreest dat er straks te weinig werk voor haar is. Ze oriënteert zich dus weer op nieuw werk. (WN 13)*

*Mijn vorige baan was ook via een uitzendbureau, die werkgever had geen werk meer. "Dan kan ik moeilijk gaan doen, maar daar kan ik niet mee zitten. Ik reken niet meer op een vast contract. Ieder beetje werk is meegenomen." Hij heeft bijna alle uitzendbureaus gehad. "Hoe meer knuppels je gooit, hoe groter de kans dat iemand belt." (WN 27)*

*Hoe ik met deze onzekerheid omga? "Heel positief. Als er werk is, is er werk. ik vraag wel weer WW aan als ik er even tussenuit moet." (WN 28)*

*Actieve werkgeversbenadering door coach*

Naast bemiddeling naar uitzendwerk zijn er ook 55-plussers die door een coach van een re-integratiebedrijf bemiddeld worden naar regulier werk. Bij deze vorm van bemiddeling is de vraag van de 55-plusser het uitgangspunt voor de intermediair. Bij een uitzendbureau staat de vraag van de werkgever centraal: de intercedent (intermediair) van het uitzendbureau zoekt de best passende kandidaat bij de vraag van de werkgever. Een intermediair van een re-integratiebedrijf heeft de 55-plusser die graag aan de slag wil als klant en zoekt daarbij de best passende werkgever. De intermediair zoekt dus actief naar geschikte werkgevers, pleit daarbij voor hun kandidaat (de 55-plusser) en draagt zo bij aan het ontstaan van een match tussen 55-plusser en werkgever. In beide gevallen is de werkzoekenden zeer gebaat bij een intermediair die actief het contact met de werkgever tot stand brengt. Een re-integratiebedrijf licht hun werkwijze toe: ze vragen de kandidaat om zelf met vacatures te komen en ze zoeken zelf contact met werkgevers in hun netwerk die geen vacatures uit hebben staan. Minimaal een keer in de week wordt vervolgens de voortgang met de cliënt besproken en wordt afgesproken welke werkgevers verder benaderd worden.

Zowel bij de uitzendbureaus als bij de re-integratiebedrijven die zelf contact met werkgevers leggen, legt de intermediair het cv van de werkzoekende aan de werkgever voor en geeft hij een toelichting waarom deze kandidaat geschikt is. Hierbij zal hij in gaan op de wensen van de werkgever en de opleiding en ervaring van de kandidaat bespreken, maar ook de persoonlijkheid van de kandidaat toelichten. Wanneer een intermediair een goede relatie met de werkgever heeft is deze werkwijze zeer effectief voor de werkzoekende. Op deze manier maakt de werkgever als het ware al kennis met een kandidaat met wie hij alleen op grond van een brief en cv niet verder kennis had willen maken. Ook is het belangrijk dat de werkgever de intermediair vertrouwt en weet dat de intermediair een reëel beeld van een kandidaat schetst. Tot slot zal de werkgever in een goede relatie de intermediair ook een plezier willen doen, als hij daar zelf tenminste niet slechter van wordt. In dit proces van een kandidaat bij een werkgever onder de aandacht brengen moeten intermediairs soms doorzettingsvermogen en creativiteit aan de dag leggen, zoals een intermediair die een baangarantie bij een werkgever bedong door als ruil in te zetten dat UWV de benodigde (korte) opleiding zou betalen.

## 2.7 Route 4: Gesubsidieerd, met financiële ondersteuning

De vierde route naar werk is met behulp van loonkostensubsidie van de gemeente<sup>16</sup>. 55-plussers bevinden zich in dat geval aan het einde van een heel werkzoekproces. Het gaat om mensen die het vanuit de WW niet gelukt is om weer aan werk te komen. Vanuit de WW komen ze in de bijstand terecht en is niet langer UWV, maar de gemeente waar ze wonen aanspreekpunt voor hun terugkeer in het arbeidsproces.

Gemeenten zijn vrij in de keuze van re-integratie-instrumenten en de voorwaarden waaronder zij deze inzetten. Hierdoor zijn er – soms grote – verschillen tussen gemeenten als het gaat om hoogte en duur van de in te zetten subsidie, zo constateert de Inspectie Werk en Inkomen<sup>17</sup>. Ook de interviews laten verschillende ervaringen van werkzoekenden met de inzet van de gemeente zien. We spraken 55-plussers van wie 100% van het minimumloon gesubsidieerd wordt (regulier werk of verloningsbaan) maar ook 55-plussers die deels via ESF gesubsidieerd werkzaam zijn.

In tabel 2.5 geven we de kenmerken van de situatie van de werkzoekenden die via deze route na actieve bemiddeling werk vonden.

**Tabel 2.5 Overzicht herintreders route 4 'gesubsidieerd werk gevonden' (6x)**

M/V	Ift	Opleiding	Omscholing gevolgd?	Oude functie	Huidige functie (N=nieuwe branche)	Type contract
V	62	HBO	Nee	Leerkracht	Leidinggevende jobcentre (N)	Intern geplaatst bij uitvoerder WSW: 100% subsidie minimumloon
M	55+	LO	Nee		Leerwerktraject bedrijfsleider (N)	100% subsidie minimumloon (werkt daar nu niet meer want het bedrijf is failliet gegaan)
M	58	HBO+	Nee	Hoofd HR management	Werkcoach ESF talent 55+ (N)	Deels subsidie vanuit ESF

<sup>16</sup> Het gaat nadrukkelijk om loonkostensubsidie vanuit gemeenten. Loonkostensubsidie van UWV geldt alleen voor werkzoekenden onder de 50 jaar (met als uitzondering de herbeoordeelden).

<sup>17</sup> IWI (2010) Participatie in crisistijd. Afsluiting drie jaar toezichtonderzoek naar de uitvoering van het beleidsprogramma 'Iedereen doet mee'.

M/V	Ift	Opleiding	Omscholing gevolgd?	Oude functie	Huidige functie (N=nieuwe branche)	Type contract
M	61	LO	Cursus over project	Technisch tekenaar	Adviseur, monteur project "Meerdoen met energie" (N)	Verloningsbaan <sup>18</sup> : intern geplaatst bij uitvoerder WSW met jaarcontract, minimumloon. Project duurt tot 05-11
M	59	MBO	Opleiding taxichauffeur	Leidinggevende warehouse	Taxichauffeur (N)	2 mnd op proef met behoud uitkering, aansluitend jaarcontract met loonkostensubsidie (ESF)
M	61	LO	Nee		Conciërge (N)	2 jaar deels subsidie van de gemeente, nu regulier in dienst

#### *Voor- en nadelen discretionaire ruimte gemeenten*

Voordeel van de eigen beslruimte van de gemeenten is de mogelijkheid tot maatwerk. De volgende case is hier een voorbeeld van.

*De gemeente meldt een 55-plusser (die een WWB-uitkering ontving) bij een regionaal re-integratiebureau aan met het verzoek tot re-integratie. Een intake gesprek volgt. (...) Vrij snel daarna vindt de coach van dit bureau een mogelijke baan: conciërge op twee scholen. De coach neemt contact op met de werkgever en krijgt de mogelijkheid om proef te draaien. Deze is zo enthousiast dat de 55-plusser als startbaan met gedeeltelijke subsidie aan de slag kan bij de twee scholen. Dat gaat heel goed. De coach vertelt: "Toen hebben we de gemeente op basis hiervan zo gek gekregen dat ze de subsidie met een jaar verlengden. De afspraak was toen dat de scholen gelden zouden reserveren voor een reguliere baan voor hem. Vanaf september 2010 is hij regulier in dienst bij de twee scholen." (IM 22)*

Een nadeel van de gemeentelijke discretionaire ruimte is dat werkgevers minder makkelijk en minder goed op de hoogte zijn van de mogelijke subsidies voor het in dienst nemen van 55-plussers, ook omdat deze niet allemaal landelijk hetzelfde zijn. In de interviews met werkgevers bleek dat uit opmerkingen als 'kun je dat ook even op de mail zetten' of 'noem dat rijtje mogelijkheden nog eens op?'

#### *Lange adem van 55-plussers*

De 55-plussers die op de route van gesubsidieerd werk terecht komen variëren in opleidingsniveau. Ze zijn allemaal al lang op zoek naar werk, hebben alle andere mogelijkheden geprobeerd en hebben ondanks aandringen bij UWV-coaches of (vroegere) klantmanagers steeds het demotiverende bericht kregen: u bent niet bemiddelbaar. Deze 55-plussers vertelden ons:

- over mappen op zolder met 200 of zelfs 400 a 500 sollicitaties die ze in de loop der jaren verstuurd hebben, gemiddeld 1 a 2 per week;
- over dat dit in het begin enorm frustreert, maar op een gegeven moment went;
- over IRO-trajecten die niets uithaalden, bijvoorbeeld doordat men gewezen werd op

<sup>18</sup> Verloningsbaan. Dit betekent dat de WWB uitkering is beëindigd en dat de deelnemers een baan hebben tegen het wettelijk minimumloon voor 1 tot ½ jaar. [www.lelystad.eu/nl/raad/Raad...Raad/.../070705\\_1e\\_burap.pdf](http://www.lelystad.eu/nl/raad/Raad...Raad/.../070705_1e_burap.pdf).

- *vacatures die men zelf al had gezien;*
- *over aanmelding bij werving- en selectiebureaus en inzet van het eigen netwerk wat ook allemaal niets opleverde;*
- *over het vrijwilligerswerk dat men daarom (jaren) heeft gedaan.*

Deze 55-plussers zijn uiteindelijk terechtgekomen in gesubsidieerd werk in een voor hen nieuwe sector dankzij intensieve begeleiding van de coach richting de werkgever én doordat ze zelf bereid waren tot behoorlijke (financiële) concessies. Hun nieuwe loon ligt rond het minimumloon. Dit is veelal een enorm verschil met het loon dat ze bij hun laatste werkgever verdienden (zie hoofdstuk 3 voor meer informatie over concessies die 55-plussers doen). Hun werkend perspectief is veelal onzeker. We hoorden van projecten van gesubsidieerd werk die tijdelijk zijn (en wat daarna?), van een bedrijf met gesubsidieerd werk dat failliet ging en van verloningsbanen met een door de gemeente gehoopte uitstroom van 50% in regulier werk. Slechts één 55-plusser die we spraken heeft na twee jaar een subsidiebaan deze baan nu als regulier werk.

*Een voorbeeld van doortastende begeleiding van de coach richting de werkgever (...). Toen kreeg hij een coach van een re-integratiebedrijf, die was doortastender. Zij deed het voorstel om de opleiding tot taxichauffeur te doen op kosten van de sociale dienst. Hij slaagde. Zijn eerste gesprek bij een taxibedrijf ging raar: men wist niet of hij het wel leuk vond om chauffeur te zijn en daarom is hij afgewezen. Bij de volgende sollicitatie ging hij samen met de coach op gesprek. "Ze heeft de werkgever warm gemaakt met bonussen." De hulp van de coach was heel belangrijk: zij wist alles van subsidies en heeft contact gelegd tussen de sociale dienst en het taxibedrijf. (WN 16)*

*Een voorbeeld van weinig perspectief  
Het project van de gemeente waar ik nu werk duurt tot mei 2011. Het is een baan voor 16 uur. Als het contract is afgelopen komt er wel weer wat nieuws via de gemeente. Een project met rolstoelen of zo...? (WN 15)*

## 2.8 Route 5: ZZP, als zelfstandige aan de slag gegaan

De vijfde route is het starten als zelfstandige / freelancer: een veel gevolgde route die in dit onderzoek beperkt in beeld is gebracht, omdat we hier ook aandacht willen geven aan de rol van de werkgever bij de mogelijkheden voor werkzoekenden 55-plussers.

In tabel 2.6 geven we de kenmerken van de situatie van de werkzoekenden die via deze route als zelfstandige aan het werk gingen.

**Tabel 2.6** Overzicht herintreders route 5 'als zelfstandige aan het werk' (2x)

M/V	Ift	Opleiding	Omscholing gevolgd?	Oude functie	Huidige functie (N=nieuwe branche)	Type contract
V	59	HBO	Opleiding en stage re-integratieconsulent	Maatschappelijk werkster	Re-integratieconsulent (N)	ZZP
M	55	WO	Nee	Journalist	Journalistiek	Freelancer

### *Belang van een zakelijk netwerk*

Er zijn interviews zijn gehouden met twee ex-werkzoekende 55-plussers die besloten voor zichzelf te beginnen, en bij één van hen is ook gesproken met de betrokken intermediair en belangrijkste opdrachtgever. Kenmerkend is het arbeidsverleden van beiden: ze hebben een zakelijk netwerk en weten dit in hun zoektocht naar werk te benutten. Uitgangspositie is bij de

één ondernemersvaardigheden vanuit een eerder ZZP-schap, bij de ander een grote inhoudelijke expertise. In het eerste geval gaat het om het eigen maken van een nieuw vakgebied, in het tweede geval is het ZZP-schap nieuw. Deze route vergt hoe dan ook een open, proactieve, legerichte houding.

- *Ondernemersvaardigheden:* Voorbeeld is de 55-plusser bij wie ondernemen in haar bloed zit. Haar carrière begonnen als maatschappelijk werkster en in de reiswereld, heeft ze vervolgens 20 jaar een eigen horeca bedrijf gehad. Daarna acht jaar bij een jongeren centrum gewerkt als beheerder. Ze is een oeroptimist, heeft altijd onafhankelijk willen zijn. Ze heeft vanuit de WW een opleiding tot re-integratieconsulent gevolgd, zelf een stage geregeld. Daar maakte ze een goede indruk, toonde aan dat ze op eigen benen kon staan. Dit re-integratiebedrijf wilde geen personeel in loondienst nemen, maar wilde haar wel inhuren als ZZP-er.
- *Expertise:* Voorbeeld van expertise als startpunt is de 55-plusser die jaren werkzaam was in de journalistiek en communicatie, van daaruit een groot zakelijk netwerk opbouwde en nu hij geen werk in loondienst kan vinden op freelance basis kleine projecten verricht in opdracht van oud-collega's of -werkgevers.

#### *Zoektocht naar nieuw werk*

*Hij vertelt dat hij probeerde een vaste baan te vinden door te reageren op vacatures op websites en in de media. Daarnaast schakelde hij zijn netwerk veel in, ook voor het vinden van losse klussen. Het zoeken naar vast werk en freelancewerk liep vaak in elkaar over. "Mijn netwerk is het allerbelangrijkste gebleken." (...) Bij veel sollicitaties voor een vaste baan werd hem gevraagd als freelancer aan de slag te gaan. Hier is hij op ingegaan. Toen het freelance werk grote vormen begon aan te nemen dacht hij: "laat ik dat dan maar doen." Nu werkt hij ongeveer twee dagen per week voor een opdrachtgever waar hij via oud-collega's is terechtgekomen. Ook kreeg hij freelance werk bij een bedrijf waarvan hij de directeur kende. (WN 12)*

#### *Kwetsbare positie*

Wat we uit hun verhalen horen is dat ZZP-schap niet de eerste keus was én hen ook in een kwetsbare positie brengt. We praten hier over het bij elkaar sprokkelen van klussen. Twee dagen hier wat werk, een tijdelijke klus daar... en wat als de mogelijkheden opraken?

De re-integratieconsulent zag zichzelf gedwongen er een baantje bij te zoeken. Haar inkomen is op dit moment laag, ze leeft van reeds gestarte, nog onafgeronde trajecten. Het is nu een slappe tijd. Als er geen nieuwe cliënten komen zal ze haar bakens weer moeten verzetten, zo vertelt ze. Ze had een optie om bij een bureau twee dagen per week intakes te doen, maar dat ging op het laatste moment niet door. Daarom heeft ze nu weer naar de horeca gekeken; via haar ex is ze aangenomen als keukenassistent (op een nul-urencontract). Verder heeft ze een opleiding gedaan via de Eigenkracht centrale en is ze zich aan het verdiepen wat ze als zelfstandige voor gemeenten kan betekenen. De route naar ZZP-schap vraagt dus om durf en beweging: voortdurend innovatief zijn en concessies doen (andere routes bewandelen) om toch iets van inkomen te genereren.

## **2.9 De vijf routes in beeld**

Het gaat hier om oudere werkzoekenden die al enige tijd werkloos zijn. Degenen die ondanks hun leeftijd toch nog het makkelijkste werk vinden, doen dit in de eerste maanden van hun werkloosheid en zijn buiten de selectie voor dit onderzoek gehouden. Voor elk van de vijf routes geldt dat het om een lange weg gaat waarbij de werkzoekenden zelf actief moeten blijven en de moed niet op moeten geven. Zij onderhouden zelf hun netwerk en zoeken werkgevers op. De intermediair of coach kan duidelijk een rol vervullen bij het uiteindelijk tot stand brengen van de match.

Bij het beoordelen van de routes is van belang in gedachten te houden dat de routes door elkaar lopen en dat het eindpunt van de routes nog niet duidelijk is. De situatie op het moment van het interview is een tussenstand: op weg naar een volgend, wellicht vast, contract of opnieuw op weg richting een uitkering.

## 3 Analyse van succes

### 3.1 Inleiding

In dit onderzoek staan de werkloze 55-plussers centraal die het wel lukt om weer aan het werk te komen. De routes die de succesvolle 55-plussers bewandelen zijn in hoofdstuk 2 besproken. In dit hoofdstuk staat de vraag centraal waar dit succes vandaan komt. Hier bespreken we de sets van factoren die een rol spelen bij succesvolle herintreding van 55-plussers. We bieden inzicht in welke factoren beïnvloedbaar zijn en welke doorslaggevend zijn bij het ontstaan van een match. We baseren ons daarbij op ervaringen van ex-werkloze 55-plussers<sup>19</sup>, de werkgevers die hen in dienst namen en (indien van toepassing) de intermediairs die op enigerlei wijze betrokken waren bij de match. De analyse van deze ervaringen is aangevuld met de informatie uit interviews met 10 experts en de expertmeeting.

De eerste drie onderzoeksvragen zoals die in het eerste hoofdstuk geformuleerd zijn, staan hier centraal:

1. Welke factoren spelen volgens ex-werkloze 55-plussers een doorslaggevende rol bij het succesvol realiseren van hun herintreding in het arbeidsproces?
2. Welke overwegingen en redenen hebben werkgevers bij het aannemen van werkloze 55-plussers en wat zijn volgens hen hierbij succesvolle ondersteunende factoren?
3. Welke factoren hebben volgens publieke of private intermediairs een doorslaggevende rol bij het succesvol realiseren van herintreding van werkloze 55-plussers in het arbeidsproces, en op welke wijze kunnen zij daar een positieve bijdrage aan leveren?

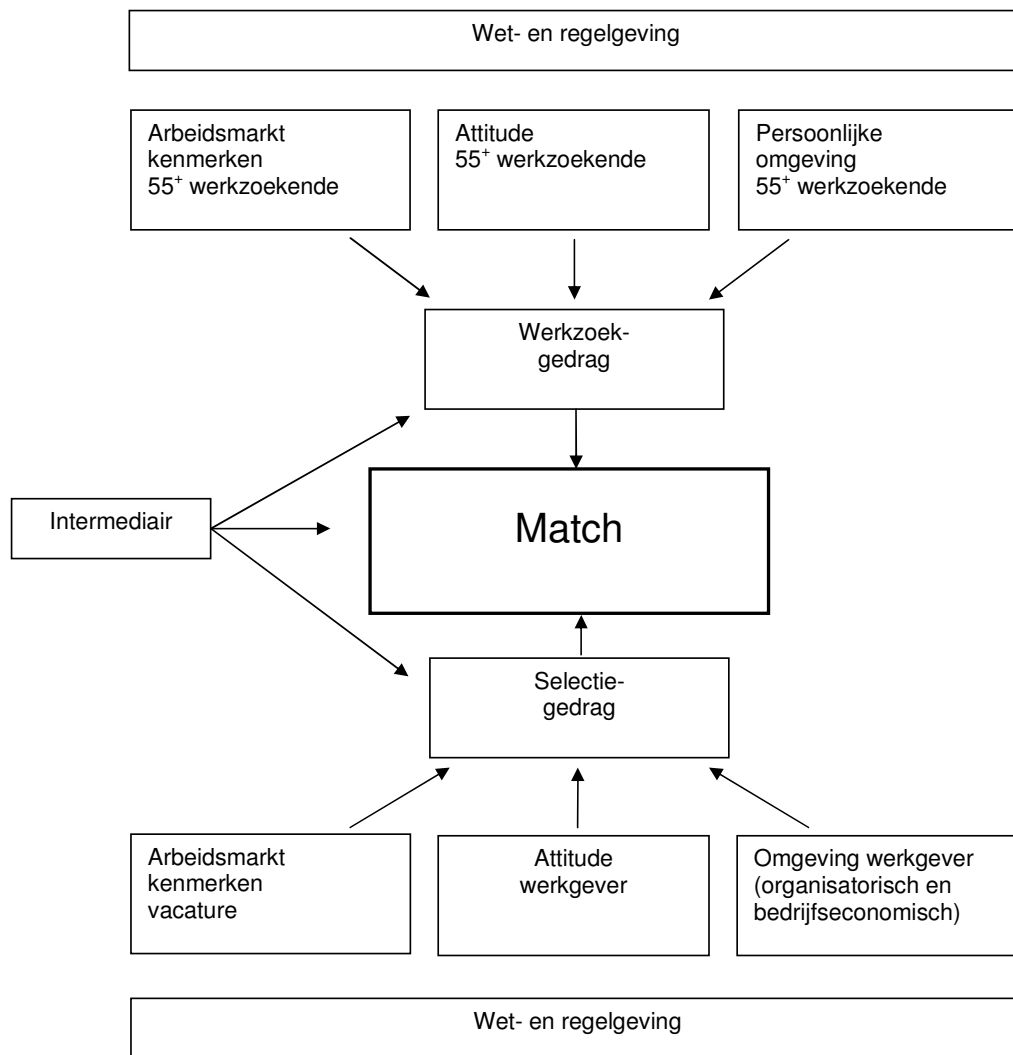
#### *Analyse totstandkoming match*

In de analyse van de succesfactoren blijkt dat de drie actoren (werkzoekenden, werkgevers en intermediairs) factoren identificeren die elkaar aanvullen of elkaars spiegelbeeld zijn. Figuur 3.1 geeft het beeld van de factoren die van de kant van de werkgever en de werkzoekende een rol spelen bij het tot stand komen van een geslaagde match en geeft de beïnvloedingsmogelijkheden van de intermediair aan. De figuur laat zien dat het werkzoekgedrag van de werkzoekende en het selectiegedrag van de werkgever tot de match leiden. Dit gedrag wordt aan de kant van de werkzoekende beïnvloed door de arbeidsmarktkenmerken van de werkzoekenden, zijn of haar attitude en zijn of haar persoonlijke omgeving. Aan de kant van de werkgever wordt het selectiegedrag ook beïnvloed door de kenmerken van de sollicitant, maar ook door de kenmerken van de vacature. Verder beïnvloeden de attitude van de werkgever en zijn omgeving het selectiegedrag ook. De intermediair tracht invloed uit te oefenen op zowel de werkzoekende (op het werkzoekgedrag) als op de werkgever (op het selectiegedrag). Daarbij zoekt hij naar aangrijpingspunten in de omgevingsfactoren en de attitude en in mindere mate bij de arbeidsmarktkenmerken. Verder heeft de intermediair een belangrijke rol bij het direct trachten en beïnvloeden van de match, bijvoorbeeld door actief werkgever en werkzoekenden met elkaar in contact te brengen. Zowel werkgever als werknemer handelen binnen de context van de relevante wet- en regelgeving.

In dit hoofdstuk bespreken we per type factor (arbeidsmarktkenmerken, attitude en omgeving) hoe deze werkt voor de werkgever en de werknemer en hoe werknemers hun kansen kunnen verbeteren, wat werkgevers kunnen bijdragen en hoe de intermediair invloed kan uitoefenen om daarmee de kans op een geslaagde match groter te maken.

<sup>19</sup> De groep van werk naar werk was geen onderwerp van dit onderzoek. Het gaat nadrukkelijk om 55-plussers die vanuit werkloosheid weer herintreden in het arbeidsproces.

**Figuur 3.1 Totstandkoming match**



### 3.2 Arbeidsmarktkenmerken

#### *Werkzoekende*

De werkzoekende biedt zich aan op de arbeidsmarkt met zijn (arbeidsmarkt)kenmerken. Daarbij zijn drie typen kenmerken te onderscheiden: de objectieve arbeidsmarktkenmerken, de mitigerende factoren en de seniorenkwaliteiten.

De objectieve arbeidsmarktkenmerken zijn als het ware het visitekaartje dat de werkgever onder ogen krijgt. Het gaat om leeftijd, opleiding, arbeidsverleden, andere vormen van participatie, zoals vrijwilligerswerk en referenties. Maar ook gezondheid of tenminste de inschatting door een werkgever of een intermediair van iemands gezondheid, is als een objectief kenmerk te beschouwen. Deze kenmerken spelen een grote rol bij het tot stand komen van de match. Een deel van de 55-plussers die het lukt om weer aan het werk te komen heeft 'een dijk van een cv': ruime arbeidsmarktervaring en een gerichte opleiding.

De mitigerende factoren zijn de factoren die de wellicht op het eerste gezicht negatieve objectieve kenmerken verzachten. Het gaat dan vooral om zaken als motivatie, uitstraling, en presentatie. Voor de kansen van de werkzoekende zijn uitstraling, motivatie en wijze van presenteren van grote invloed op de kans op een match.

Naast de objectieve kenmerken en de motivatie en uitstraling heeft de werkzoekende 55-plusser ook te maken met positieve kenmerken die worden toegeschreven aan ouderen, de zogenaamde seniorenkwaliteiten. Hiermee wordt bedoeld op loyaliteit, servicegerichtheid en verschillende sociale vaardigheden. Wanneer werkzoekenden in hun presentatie deze kwaliteiten benadrukken kan dit in bepaalde gevallen de werkgever over de streep trekken. Een 55-plusser merkt zelf op: "ik heb overwicht naar de huurders." 55-plussers merken zelf op dat ze door levenservaring niet zo snel van slag zijn en niet overtrokken reageren. Ze noemen in dit verband hun communicatievaardigheden en stressbestendigheid.

#### *Werkgever*

De werkgever heeft een bepaalde vacature waar hij een sollicitant met bepaalde (arbeidsmarkt)kenmerken bij zoekt. Daarbij zijn opleiding en ervaring vaak de belangrijkste kenmerken waar de werkgever als eerste op selecteert. Het moet dan idealiter wel gaan om de juiste hoeveelheid ervaring (niet te weinig en niet teveel) en de juiste richting. Als doorslaggevende factor voor het aannemen van de 55-plusser noemt een deel van de werkgevers dan ook werkervaring in soortgelijk werk. Zowel werkgevers als 55-plussers stellen ook dat goede referenties doorslaggevend kunnen zijn. Werknemers noemen daarnaast ook bekendheid met de werkgever of het bedrijf als doorslaggevende factor. Ook komt het voor dat de leeftijd op zich als een positief kenmerk ervaren wordt en juist als reden genoemd wordt om iemand aan te nemen.

*Voorbeelden zichtbare (arbeidsmarkt)kenmerken als doorslaggevende factor:*

#### *Ervaring*

- *Ze weet wat het beroep inhoudt. (WG 24)*
- *Ervaring. We hebben een jonge sollicitant met ambitie, zonder ervaring afgewezen. (WG 23)*

#### *Werkgever kent de ervaring van de 55-plusser uit eerste hand*

- *Ik kende hem van de voetbalwereld, dus we wisten wat we aan elkaar hadden. (WN 3)*
- *Goede indruk gemaakt op deze werkgever tijdens stage. (WN 10)*
- *Opdrachten van oud collega's/ werkgevers, daarvoor als freelancer aan de slag. (WN 12)*

#### *Goede referenties*

- *Ik kreeg een positieve review na ziektevervanging (WN 18), goede referenties. (WG 18)*
- *Ik had mooie referenties (...) het bleek ook wel hoe belangrijk goede referenties zijn, want de kandidaat voor mij is daar dus op afgewezen. (WN 31)*

Naast de objectieve arbeidsmarktkenmerken is voor werkgevers de motivatie en presentatie ook van groot belang bij de uiteindelijke selectie. Veel werkgevers noemen deze mitigerende factoren als (mede) doorslaggevend bij hun keuze. Men had een klik met de sollicitant, ervoer in het gesprek de motivatie van de sollicitant of was ingenomen met de houding/uitstraling van de 55-plusser. Presentatie, het voor het voetlicht brengen van je persoonlijkheid en kwaliteiten, is in de keuze van werkgevers bij sollicitanten met gelijke arbeidsmarktfactoren van doorslaggevend belang.

#### *Voorbeelden mitigerende factoren als doorslaggevende factor:*

##### *Overtuigd door de motivatie van de 55-plusser*

- *Mevrouw had de drive die we nodig hadden, vertelde in het gesprek veel over kwaliteitseisen en terugkoppeling. (WG 19)*
- *De harde eisen waren niet hoog: het werk was redelijk eenvoudig. Het gesprek was doorslaggevend. Het moest iemand zijn die zin had om te werken. Ik heb ook aangegeven: het kan saai zijn. Dat vond ze geen probleem. Ze was erg gemotiveerd. (WG 30)*

##### *Houding/uitstraling van de 55-plusser*

- *Kwam goed over, prettig iemand om mee om te gaan. (WG 16)*
- *Rustige man, oprecht geïnteresseerd. (WG 15)*
- *Persoonlijkheid, hoe hij zichzelf verkocht heeft, vertelde over zichzelf en waar hij voor gaat. Als hij niet energiek was overgekomen, hadden we hem niet aangenomen. (WG 6)*
- *Hij compenseert zijn lichamelijke klachten door zijn humeur en aanwezigheid. Het is echt een man van deze tijd. Doet leuke dingen, bemoeit zich met jongeren. (WG 28)*

Werkgevers die oog hebben voor de seniorenkwaliteiten, laten deze meewegen in hun beslissing. Een seniorenkwaliteit op zich is niet doorslaggevend, maar kan dit in combinatie met de juiste arbeidsmarktfactoren en/of mitigerende factoren wel worden. Werkgevers noemen seniorenkwaliteiten op het terrein van taakhoud, van klantcontact, van bijdrage aan het werkklimaat en wat betreft stabiliteit. Wat betreft klantcontact geeft een werkgever bijvoorbeeld aan dat 55-plussers goed weten aan te sluiten op de doelgroep, goed kunnen communiceren met de doelgroep en door levenservaring meer geduld en begrip op kunnen brengen. Ze weten qua klantcontact wat wel en niet kan. Ten aanzien van werkklimaat is de ervaring van werkgevers dat 55-plussers betrokken werknemers zijn, veelal stressbestendig zijn omdat ze door hun levenservaring niet snel van slag zijn. Ze hebben een goed zelfbeeld van hun kwaliteiten en dat heeft effect op de werkvloer. Het is voor jongeren ook prettig om terug te vallen op oudere collega's, zonder dat dit een leidinggevende is. Wat betreft stabiliteit waarderen werkgevers dat 55-plussers honkvast en loyaal zijn en niet snel naar een nieuwe werkgever zullen uitkijken. overstappen. Ze zijn daarmee een stabiele factor in de organisatie. Ze zijn ook beter inzetbaar doordat ze geen kleine kinderen meer hebben.

#### *Intermediairs*

De intermediair kan de objectieve arbeidsmarktkenmerken van de sollicitant en de vacature-eisen niet direct beïnvloeden. Door een opleiding te (laten) volgen zijn de arbeidsmarktkenmerken wel te verbeteren. De intermediair richt zich wat betreft de kenmerken van de werkzoekende vaak op het beïnvloeden van de wijze waarop de werkzoekende (55-plusser) zijn persoonlijkheid en kwaliteiten voor het voetlicht brengt. De rol van intermediairs is idealiter het inschatten van het leervermogen, de motivatie en flexibiliteit en deze aspecten (indien nodig) optimaliseren en

vervolgens om de 55-plussers handvatten bieden om zich goed te profileren naar werkgevers. Tegelijk blijkt dat intermediairs soms zelf ook beïnvloed worden door mitigerende factoren van werkzoekende 55-plussers. Zij geven er soms ook de voorkeur aan een 55-plus-kandidaat te presenteren met een pittige indruk, een prettige persoonlijkheid en/of positieve instelling.

Richting de werkgevers trachten intermediairs het selectiegedrag van werkgevers te beïnvloeden door juist de objectieve arbeidsmarktkenmerken te benoemen en daar naast eventueel seniorenkwaliteiten te benadrukken. De intermediair laat aan de hand van de seniorenkwaliteiten zien dat de negatieve stereotypen over oudere werknemers niet opgaan en dat ouderen juist wat extra's te bieden hebben. Zo benadrukken ze bijvoorbeeld dat het een voordeel kan zijn dat 55-plussers niet perse carrière hoeven te maken, ze hebben een soort rust, de druk is minder en ze vormen daardoor een stabiele factor in het bedrijf.

*Invloed intermediair op mitigerende factoren*

- *[Naam 55-plusser] is een serieuze man waar mee je goed kunt samenwerken, maar hij is veel te bescheiden. Daardoor lukte het (in eerste instantie) niet voor hem een stageplek te regelen (...) Wij hebben een vertaalslag gemaakt van zijn competenties als chef AGF naar de competenties die nodig zijn als rijinstructeur. (IM 29)*

*Invloed mitigerende factoren op intermediair*

- *Goede klik met werkcoach. (WN 9)*
- *Doorzettingsvermogen, hij wilde alles aanpakken wat we als dienstverlening boden. (IM23)*
- *Ze vond me positief en dus dat ik er recht op had. Ik heb dus uiteindelijk de hele opleiding vergoed gekregen van de gemeente. (WN 29)*

### 3.3 Attitude

De attitude van de werkzoekende en van de werkgever beïnvloeden de kans op een succesvolle match. Op hun beurt kunnen intermediairs deze attitude zo beïnvloeden dat de kans op een match daardoor vergroot wordt.

*Werkzoekende*

De attitude van de werkzoekende bestaat uit zijn leervermogen en gerichtheid op leren, zijn flexibiliteit en zijn motivatie. Deze factoren zijn onmisbaar in de zoektocht naar werk, maar op zich niet doorslaggevend voor het vinden van werk. Dat worden ze pas als werkzoekenden hun attitude goed weten over te brengen op potentiële werkgevers. Deze paragraaf toont wat de begrippen legerichtheid, flexibiliteit en motivatie van de werkzoekende in de praktijk inhouden en hoe ze beïnvloedbaar zijn (door omgevingsfactoren, intermediairs en wet- en regelgeving).

Een vooroordeel van werkgevers dat soms terloops in de interviews aan bod kwam, is dat 55-plussers niet meer kneedbaar zijn. Een legerichte houding blijkt essentieel, zowel in het werkzoekproces als in de nieuw gevonden baan. In de interviews kwamen diverse aspecten van legerichtheid aan de orde:

- Openstaan voor adviezen.
- Het opdoen van nieuwe vaardigheden door omscholing of hobby.
- Je bewust zijn van je vaardigheden.
- Je vaardigheden en dat je ook in werk leerbaar bent overbrengen op de werkgever.

Openstaan voor adviezen

Zowel 55-plussers als intermediairs stellen dat het belangrijk is als werkzoekende een 'open mind' te hebben. Een werknemer vertelt bijvoorbeeld dat hij door een netwerkgroep de omslag maakte van rouw om het verlies van de oude baan naar het besef dat hij niet perse in zijn oude

functie verder hoefde. Het verbreedde zijn blikveld. Deze open houding, die zich uit in vragen stellen, openstaan voor adviezen en tips ter harte nemen, is op zich ook weer aan te leren en te beïnvloeden door bijvoorbeeld intermediairs.

#### Het opdoen van nieuwe vaardigheden door omscholing of hobby

Werknemers en intermediairs benadrukken het belang van ervaring met het opdoen van nieuwe vaardigheden op gebruikelijke en minder gebruikelijke manieren. Het volgen van een opleiding is hier een duidelijk voorbeeld van. Maar ook hobby's kunnen bijdragen aan het opdoen van nieuwe vaardigheden. Een 55-plusser is bijvoorbeeld gaan meeklussen met vrienden die ZZP-er zijn en heeft zo technische vaardigheden opgedaan, die uiteindelijk goed van pas kwamen in zijn nieuw gevonden functie als huismeester. Werkzoekenden 55-plussers doen overigens niet in alle gevallen iets met hun scholing. Een voorbeeld is een 55-plusser die een taxicertificaat haalde, vervolgens moeilijk aan de slag kwam vanwege gebrek aan ervaring, en toen ze uiteindelijk een taxibaan vond, afhaakte omdat de doelgroep (moeilijk opvoedbare kinderen) haar niet lag.

#### Je bewust zijn van je vaardigheden

55-plussers hebben veelal een heel arbeidsverleden en hebben dus competenties uit betaald werk en vrijwilligerswerk. Niet iedereen is zich bewust van het scala aan competenties dat hij/zij heeft. Een coach of competentietest kan hierbij helpen. De andere kant van het verhaal is dat 55-plussers soms overgekwalificeerd zijn en daarom soms zelfs overwegen hun cv in te korten.

- *Het werkt soms tegen je als je teveel tegenwicht kunt bieden. (WN 12)*
- *Ik ben 20 jaar zelfstandige geweest. Werkgevers denken daardoor misschien dat ik de leiding over wil nemen. Ik heb daarom overwogen mijn cv te veranderen. (WN 13)*

#### Leergerichtheid overbrengen op de werkgever

Het belang van leergerichtheid stopt niet op het moment dat werk gevonden is. Het is ook een belangrijke werkhouding. 55-plussers vertellen over werk dat ze zich snel eigen maakten, over hoe ze op de werkvloer worden ingewerkt. Werkgevers spreken over het belang dat iemand zich lerend opstelt en intermediairs adviseren werkzoekende 55-plussers over het communiceren van deze leergerichte houding.

#### Werkgevers hechten er belang aan dat 55-plussers die zich lerend opstellen

- *Tijdens de stage bleek dat ze gretig informatie opzuigt, dat ze graag wil leren. Ze stond open voor kritiek. (WG 10)*
- *Je moet je leergierig en open opstellen. Je beeld van het onderwijs moet niet verouderd zijn, meegaan met nieuwe leermethoden. (WG 18)*

#### Communiceren leerbare houding

- *Het volgen van een opleiding duidt op inzet, vasthoudendheid, of iemand iets op tijd kan afronden. Dat kun je communiceren naar de werkgever. (IM 16)*

Een tweede belangrijk aspect van de attitude van werkzoekenden dat grote invloed heeft op de kans op een succesvolle match, is de mate van concessiebereidheid die de werkzoekenden aan de dag legt. Veel 55-plussers die werk gevonden hebben waren bereid concessies te doen. Alle bronnen benadrukken het belang van een flexibele opstelling voor het vergroten van de kans op een geslaagde match. Sommige werkzoekenden zeggen bij voorbaat: ik heb geen specifieke wensen of eisen. Anderen stellen gaandeweg hun zoekprofiel bij. Concessies die het meeste voorkomen hebben betrekking op:

- loon
- inhoud van de baan
- type contract (werk als uitzendkracht, ziektevervangings of freelance in plaats van het gewenste tijdelijk of vaste contract).

Het gaat dan steeds om het accepteren van een lager niveau (van loon, van kwaliteit van werk etc.) dan men had in de laatste betaalde baan. Daarnaast doet men ook concessies in aantal uren (hoger of lager), werktijden, reisafstand en secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze flexibiliteit kan uiteindelijk doorslaggevend blijken voor het vinden van werk.

*Voorbeeld flexibiliteit van belang bij herintreding*

- *Als ik iets moet doen dat niet in mijn straatje ligt: ik doe het gewoon. Niet teveel noten op je zang hebben, niet te moeilijk doen. (WN 22)*
- *Ik wil 40 uur of meer werken, doorwerken na mijn 65e, minder salaris. Dat heb ik doorgegeven aan mijn intermediair. (WN 20)*
- *Ik werk nu in ploegen terwijl ik altijd heb gezegd: ik ga nooit in ploegen werken. Maar ja, je moet nooit nooit zeggen. (WN 28)*

*Voorbeelden van concessies*

- *Ik ben financieel veel achteruit gegaan, verdien nu net boven het minimum. (WN 6)*
- *Ik werk nu fulltime terwijl ik eigenlijk parttime wilde en mijn uurloon is lager. (WN 13)*
- *Ik werk nu voor een lager salaris en onder mijn niveau. (WN 18)*

De reden voor het doen van deze concessies verschilt uiteraard voor individuen, maar bestaat bijna altijd uit een combinatie van financiële motieven en de sterke wil om überhaupt te werken.

Verder kan een werkzoekende 55-plusser die zeer gemotiveerd is voor werk daarmee zijn kansen op succesvol zoekgedrag vergroten. De werkzoekende 55-plussers die aan het werk komen geven vaak blijk van een positieve insteek in het leven, 'gewoon' gemotiveerd zijn en een enorm doorzettingsvermogen. Specifiek het vermogen om niet achterom te kijken, maar juist vooruit te kijken zorgt ervoor dat men in beweging komt (en blijft) in de zoektocht naar werk. Een belangrijke motivatie om te (blijven) zoeken naar werk is het niet alleen thuis willen zitten. Hierbij worden ook de behoefte aan sociale contacten en maatschappelijk betrokkenheid genoemd. Verder is het niet afhankelijk willen zijn van een uitkering voor een aantal werkzoekenden een belangrijke drijfveer om verder te zoeken naar werk. Ook voor motivatie geldt, net als voor de andere onderdelen van de attitude (flexibiliteit en legergerichtheid) dat dit niet vaststaat maar beïnvloedbaar is door omgevingsfactoren, en dus kunnen interventies daarop aangrijpen.

*Voorbeelden van motivatie als belangrijke factor bij herintreding:*

*Karaktereigenschappen*

- *Ik ben een oeroptimist. (WN 10)*
- *Ze heeft een grote mate van inzet, het is gelukt door haar karakter. (WG 10)*

*Blik vooruit*

- *Het is een man die geen rancune kent, hij heeft zijn blik op de toekomst gericht. (IM 22)*
- *Ik heb een positieve blik: niet zeuren, vooruit kijken, niet terug. (WN 17)*

*Niet alleen thuis willen zitten*

- *Ik ben graag onder de mensen, wil niet de hele dag thuiszitten. (WN 19,31)*
- *Ik wilde gauw wat doen, thuis zit je opgesloten, je bent je sociale leven gewoon kwijt. (WN 21)*

*Niet afhankelijk willen zijn van uitkering*

- *Ik wil niet afhankelijk zijn van uitkering. (WN 16)*
- *Ik wil graag meedraaien in de maatschappij, ik wil mijn hand niet ophouden. (WN 22)*

*motivatie aangewakkerd door interventie*

- *[Naam 55-plusser] geloofde er eerst niet meer in, neigde er naar zich er bij neer te leggen. Toen hij eenmaal zijn passie gevonden had (qua type baan) gaf dat een boost. (IM 29)*
- *Door groepsproces kreeg hij de motivatie zich te bewijzen, vooruit te kijken. (IM 21)*
- *De training in groepsverband gaf veel inspiratie om aan de slag te gaan. (WN 9)*

*Werkgever*

De attitude van de werkgever is de mate waarin hij open staat voor het aannemen van een 55-plusser. Uit de cijfers in hoofdstuk 1 komt naar voren dat een groot deel van de werkzoekende 55-plussers geen werk vindt. Hieruit en uit de ervaringen van degenen die uiteindelijk wel werk gevonden hebben, blijkt dat werkgevers vaak (bewust) niet voor een 55-plusser kiezen. De werkgevers die wel een 55-plusser aannemen zijn onder te verdelen in de werkgevers die bewust voor een oudere werknemer kiezen en de werkgevers die niet bewust die keuze maken.

De werkgevers die bewust voor een oudere kiezen doen dit vaak vanwege de seniorenkwaliteiten. Daarnaast moeten de arbeidsmarktkenmerken (kwaliteiten) uiteraard goed kloppen en zijn een goede presentatie en motivatie belangrijke mitigerende factoren. Voor zover dit onderzoeksmateriaal het toelaat kunnen we niet concluderen dat het om werkgevers in bepaalde branches of met een bepaald type vacatures gaat die bewust voor oudere werkzoekenden kiezen.

Bij de werkgevers die niet bewust voor een 55-plusser kiezen, staan de arbeidsmarktkenmerken voorop in hun keuze. De werkgevers waarderen de schat aan ervaring die de werknemers meebrengen. Daarnaast zijn ook voor deze werkgevers de mitigerende factoren van groot belang (presentatie, motivatie en arbeidsethos) en waarderen zij de seniorenkwaliteiten als een bijkomend voordeel. Ook voor deze werkgevers geldt dat zij niet uit een bepaalde branche afkomstig zijn of een bepaald type vacatures aanbieden. Bij de werkgevers voor wie de ervaring doorslaggevend gaat het lang niet altijd om werk dat direct in het verlengde ligt van het eerdere werk dat de 55-plusser deed. Het kan gaan om werk in een andere branche dan waar de werkzoekende eerder werkte of om werk op een lager niveau dan wat de werkzoekende eerder deed. In deze gevallen is de overkwalificatie van de werkzoekende geen belemmering voor het aannemen. Ook kan het feit dat de werkgever iemand al kent, of uit eigen ervaring of via via, een reden zijn voor de werkgever om betrokkene een kans te geven. In deze gevallen weet de werkgever dan waar hij aan toe is.

*Intermediair*

De intermediair kan door het beïnvloeden van de attitude van de werkzoekende en de attitude van de werkgever het werkzoekgedrag en selectiegedrag zo trachten te beïnvloeden dat de kans op een succesvolle match groter wordt. Bij de werkzoekende gaat het om het versterken van legergerichtheid, flexibiliteit en motivatie. Ook deze vorm van beïnvloeding begint met het versterken van het zelfvertrouwen, het laten zien van de mogelijkheden en vervolgens het concreet bespreken van opleidingen en cursussen en van de mogelijkheden om concessies te doen. De attitude van de werkgever, de mate waarin hij open staat voor het aannemen van een 55-plusser, kan door de intermediair beïnvloed worden door maatwerk. De intermediair moet dan van een individuele kandidaat laten zien dat iemand kwaliteiten heeft. In dit proces moet de intermediair zich hard maken voor een kandidaat en op die manier trachten de werkgever te motiveren om de 55-plus kandidaat aan te nemen. Bij dit over de streep trekken maken intermediairs wel gebruik van financiële incentives: zij wijzen op de mogelijkheden van proefplaatsing, premiekorting of, zoals we eerder zagen, het aanbieden van het financieren van een cursus of opleiding die de kandidaat nodig heeft. Met deze werkwijze trachten intermediairs de groep werkgevers uit te breiden die, al dan niet bewust kiezen voor het aannemen van 55-plussers.

### 3.4 Omgeving

De derde set factoren die zowel invloed heeft op het gedrag van de werkzoekende als op het gedrag van de werkgever heeft betrekking op de omgeving waar zij mee te maken hebben.

#### *Omgeving van de werkzoekende: interventies, thuisfront en reacties op sollicitaties*

Voor de werkzoekende onderscheiden we bij de omgevingsfactoren drie elementen: interventies richting werk, het thuisfront en reacties die men krijgt op sollicitaties. Van deze drie blijken interventies ook daadwerkelijk doorslaggevend te kunnen zijn in de totstandkoming van een match met een werkgever. De thuissituatie van een 55-plusser is niet doorslaggevend in de totstandkoming van een match met een werkgever, maar speelt wel een rol. De thuissituatie beïnvloedt de motivatie en flexibiliteit. Belangrijke elementen daarbij zijn de aanwezigheid van een (werkende) partner, het bezit van een koop- of huurhuis, de aanwezigheid van thuis- of uitwonende kinderen en de toekomstplannen en de mate van flexibiliteit daarin. Een intermediair probeert in een aantal gevallen ook de thuissituatie in het motiverings- en beïnvloedingsproces mee te nemen. Door met name de partner bij de begeleiding te betrekken, wordt de kans groter dat de werkzoekende gemotiveerd blijft en zelfvertrouwen behoudt.

De reacties die werkzoekende 55-plussers krijgen op hun sollicitaties beïnvloeden ook hun motivatie en zoekgedrag. Het wordt heel vaak als demotiverend ervaren om iedere week een brief te moeten schrijven waarna eigenlijk altijd een afwijzing volgt. Intermediairs zien ook dat dit het zelfvertrouwen van 55-plussers ondermijnt. Zij kunnen met hun interventie tegenwicht bieden.

*Als je vaak je neus stoot is het lastig positief en bezig te blijven. Het vreet aan je zelfvertrouwen. (IM 22)*

#### *Omgeving van de werkgever*

Werkgevers staan positiever tegenover sollicitaties van 55-plussers wanneer zij te maken hebben met schaarste in hun arbeidsmarktsegment en wanneer zij minder goede ervaringen hebben met jonge werknemers.

#### *Voorbeelden waar schaarste een rol speelt bij het aannemen van 55-plussers*

- *Vaktechnisch personeel is moeilijk te krijgen. (WG 11)*
- *Werving is moeilijk dus leeftijd is geen issue. We kunnen alle handen gebruiken. (WG 18)*

#### *Intermediair: match tussen werkzoekende en werkgever door interventie*

Interventies zijn doorslaggevend als er sprake is van actieve bemiddeling door een intermediair. Het gaat dan om een bemiddeling waarbij de intermediair het contact legt met de werkgever. De bemiddeling kan zowel richting gesubsidieerd- als richting regulier werk zijn en met of zonder inzet van een stageperiode.

Sommige intermediairs benadrukken het belang van het thuisfront in de zoektocht naar werk. Veel belangrijke beslissingen worden aan de keukentafel genomen, het thuisfront zit (ook) met vragen. Deze intermediairs pleiten ervoor de partner in het werkzoekproces te betrekken om daarmee ook draagvlak te creëren voor een eventuele nieuwe match waarbij vaak concessies ten opzichte van de vorige werksituatie gedaan moeten worden. Daarnaast blijken adviezen van partners en kinderen heel waardevol voor 55-plussers (als deze hier voor openstaan). Voorbeelden zijn het meelezen van sollicitatiebrieven, suggesties doen voor vacatures en het concreet aanleren van bijvoorbeeld computervaardigheden.

#### *Interventies die werkzoekgedrag beïnvloeden*

Naast interventies die direct leiden tot een match, komen uit de verschillende bronnen ook veel interventies naar voren die positief bijdragen aan het werkzoekgedrag. Werkzoekenden voelen zich gesteund door de coach, hebben baat bij de gegeven adviezen over solliciteren en/of

hebben door de begeleiding hun blik verbreed. Interventies die niet passen of niet goed getimed zijn kunnen daarentegen irritatie oproepen. Denk aan re-integratiebedrijven die wijzen op vacatures die iemand zelf al lang gezien had, trage reacties van klantmanagers van gemeentes, een UWV-medewerker die vindt dat men overdreven veel solliciteert of trainingen waar men andere werkzoekenden wegwijs maakt maar zelf niets aan heeft.

*Voorbeelden van invloed van de thuissituatie op motivatie en op zoekgedrag*

- *Werken loont nauwelijks. Maar ik ben alleenstaand, woon op een koopflat, ik moet wel. (WN 28)*
- *Na drie jaar krijg je niets meer. Ik heb een werkende partner en een eigen huis. (WN 6)*

*Invloed thuissituatie op motivatie*

- *Ik heb een jong gezin. Als ik thuis zit, geeft dat een verkeerd signaal aan mijn zoon. (WN 20)*
- *Mijn man werkt ook, mijn kinderen zijn uit huis en ik wil niet alleen thuis zitten. Zo'n persoon ben ik niet. (WN 30)*

*Adviezen van partner en kinderen*

- *Het is belangrijk om in je sollicitatiebrief de juiste bewoordingen te kiezen. Mijn dochter is daar handig in. Ze leest mijn brieven voor ze de deur uitgaat en geeft suggesties.*
- *Zijn vrouw heeft een administratieve functie: samen zijn ze achter de computer gaan zitten, daarvoor de moeite genomen, zodat hij zich deze vaardigheden ook eigen maakte. (IM)*

*Thuisfront betrekken*

- *Samen met de klantmanager van de gemeente ben ik bij hem thuis geweest. Hij bleef in de keuken, liet alles aan zijn vrouw over. Intussen is hij behoorlijk ontdooid! (IM)*

*Interventies die selectiegedrag beïnvloeden*

De intermediair kan bij de benadering van de werkgever ook gebruik maken van de regionale omgeving van de werkgever. Wanneer de regionale arbeidsmarkt daar aanleiding voor geeft, kan de intermediair de werkgever laten zien dat er steeds minder jongere kandidaten beschikbaar zijn (bijvoorbeeld in vergrijzende of krimpende regio's). Zo kan hij de werkgever de noodzaak laten ervaren om verder te kijken en ook oudere kandidaten in de selectie mee te nemen.

### **3.5 Wet- en regelgeving**

De wet- en regelgeving waar werkzoekende 55-plussers en hun (potentiële) werkgevers mee te maken hebben, beïnvloeden de interventiemogelijkheden en de attitude van de werkzoekende en daarmee de kans op succesvol zoekgedrag. De belangrijkste wet- en regelgeving die uit dit onderzoek naar voren komt heeft betrekking op de sollicitatieplicht, de uitkeringspositie en de uitkeringsvoorwaarden waar 55-plussers mee te maken hebben en de financiële instrumenten (incentives) voor werkgevers.

*Sollicitatieplicht*

Werkzoekenden met een werkloosheids- of bijstandsuitkering zijn verplicht te solliciteren. Veel werkzoekenden vertelden dat deze verplichting door de uitvoeringsorganisaties vertaald werd als het minimaal eens per week schrijven van een sollicitatiebrief. Deze invulling van de sollicitatieplicht werkt ontmoedigend voor de werkzoekenden en is voor werkgevers die de brieven ontvangen geen aanleiding om kennis te maken met deze kandidaat. De kennismaking tussen een werkzoekende 55-plusser en een potentiële werkgever komt op een andere wijze dan via de klassieke sollicitatiebrief tot stand. Hierbij zijn netwerken, zelf actief contact leggen met een werkgever en bemiddeling via een uitzendbureau of een andere intermediair cruciaal. In maart 2010 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid expliciet aangegeven dat

met name voor oudere werklozen andere manieren van werk zoeken succesvol kunnen zijn en dat de invulling van de sollicitatieplicht maatwerk is waarover de werkzoekende afspraken maakt met de werkcoach.<sup>20</sup> Nog niet alle werkzoekenden in dit onderzoek hadden ervaring met dit maatwerk en zij liepen aan tegen de traditionele invulling van de sollicitatieplicht.

#### *Uitkeringspositie*

Werkzoekende 55-plussers hebben afhankelijk van het moment waarop zij werkloos werden (en afhankelijk van hun arbeidsverleden) maximaal 38 maanden of 5 jaar recht op een werkloosheidsuitkering<sup>21</sup>. Na afloop van de WW-duur kunnen zij een beroep doen op de bijstand. Om voor een bijstandsuitkering in aanmerking te komen wordt getoetst of de partner geen (of weinig) inkomen heeft en of betrokkene vermogen bezit (bijvoorbeeld een huis). Dit betekent dat lang niet alle werkzoekende 55-plussers na afloop van de WW-duur recht hebben op een bijstandsuitkering. Voor de werkzoekenden met een WW-uitkering zijn de onzekere inkomenspositie en het vooruitzicht op een nog grotere terugval in inkomen een belangrijke reden om werk te zoeken, naast het feit dat mensen niet thuis willen zitten. Dit is ook de achtergrond voor de concessiebereidheid van een deel van de werkzoekenden. Zij zijn zich bewust van de achteruitgang in inkomen waar de concessiebereidheid toe kan leiden, maar realiseren zich dat het alternatief op termijn een grotere inkomensachteruitgang kan zijn. Het zijn vooral de werkzoekenden zelf die deze motivatie aandragen en hun werkzoekgedrag mede hierdoor laten bepalen.

#### *Financiële incentives*

Om de kansen van oudere werkzoekenden te vergroten heeft de wetgever een aantal financiële instrumenten gericht op de nieuwe werkgever in het leven geroepen. Het gaat om de premiekorting, om de loonkostensubsidie vanuit gemeenten en om de proefplaatsing. In dit onderzoek komt naar voren dat enkele werkgevers hier weliswaar dankbaar gebruik van maken, maar dat dit in geen van de gevallen doorslaggevend is geweest voor het aannemen van de 55-plusser. Alleen een gemeentelijk project met ESF subsidie heeft werkgevers over de streep getrokken de betrokken oudere in dienst te nemen, mede met het argument dat dit nog maar voor een paar jaar was. De invloed van deze instrumenten is moeilijk in te schatten. Ten eerste zijn de instrumenten niet bij alle werkgevers (en werkzoekenden) bekend en ten tweede geven werkgevers aan dat zij de instrumenten hooguit als 'mooi meegenomen' maar niet als doorslaggevend beschouwen. Maar het is natuurlijk niet bekend of in het geheel van argumenten om de 55-plusser aan te nemen het financiële plaatje toch niet een zetje heeft gegeven.

#### *Voorbeeld waarbij financiële positie van de 55-plusser een rol speelt bij het aannemen*

- *We hebben hem meer uren geboden dan oorspronkelijk de bedoeling was want anders moest hij inleveren ten opzichte van zijn uitkering. Na een periode is dit geëvalueerd en de werknemer bleek 40 uur te kunnen vullen. (WG 25)*

<sup>20</sup> Brief 30 maart 2010, van minister van SZW aan Tweede Kamer, invulling sollicitatieplicht oudere werklozen.

<sup>21</sup> De maximale WW-duur is in 2006 beperkt van 5 jaar naar 38 maanden.

## 4 Leren van het buitenland

### 4.1 Inleiding

Ook andere West-Europese landen hebben net als Nederland te maken met de beleidsproblematiek rond oudere werklozen. Andere landen kennen ook beleidsinitiatieven om de herintreding van deze groep in het arbeidsproces te bevorderen. Hier is voor drie landen nagegaan of succesvolle werkwijzen in deze landen als inspirerend voorbeeld voor Nederland kunnen dienen. De landen waar deze internationale verkenning zich op richt zijn Finland, Duitsland en Groot Brittannië.

Tabel 4.1 geeft enkele kenmerken van de arbeidsmarkt in de vier landen weer.

**Tabel 4.1 Arbeidsmarktkenmerken naar land, 2009**

	Nederland	Duitsland	Finland	Verenigd Koninkrijk
Arbeidsparticipatie bevolking 15 – 65 jaar	75,8%	70,4%	68,4%	70,8%
Arbeidsparticipatie 55 – 64 jarigen	52,6%	56,1%	55,6%	57,5%
Werkloosheidspercentage <sup>22</sup>	3,9%	7,8%	8,4%	7,8

Bron: OECD Employment Outlook, 2010

Wanneer we Nederland vergelijken met de drie andere landen dan valt op dat Nederland de hoogste arbeidsparticipatie heeft, de laagste werkloosheid kent en tegelijkertijd de laagste arbeidsparticipatie van ouderen heeft. Het grootste probleem in Nederland ligt zodoende bij de achterblijvende arbeidsparticipatie van ouderen. In alle landen ligt de participatie van ouderen onder het niveau van dat van de totale beroepsbevolking, maar in Nederland is dit verschil het grootste: 23,2 procentpunt verschil. Bij het hoge arbeidsparticipatiecijfer van Nederland moet de kanttekening gemaakt worden dat in de internationale vergelijkingen alle werkenden, vanaf een aanstellingsomvang van 1 uur, worden meegerekend. Een groot deel van de arbeidsparticipatie in Nederland heeft betrekking op deeltijdwerk. In Finland ontlopen de participatiecijfers van de gehele beroepsbevolking en van de ouderen elkaar het minst: 12,8 procentpunt. Maar ook in Engeland en Duitsland is dit verschil kleiner dan in Nederland.

In verhouding lukt het in Nederland het minst om oudere werknemers door te laten werken of te laten herintreden. Maar alle vier landen kampen met moeizame toetreding van ouderen tot de arbeidsmarkt als ze eenmaal buiten het arbeidsproces staan en dus werkloos zijn. Elk van de landen heeft beleid om ouderen aan het werk te houden of herintreding te bevorderen. De aanleiding voor dit beleid verschilt per land en ook het moment waarop het beleid is ingezet verschilt en is afhankelijk van de nationale omstandigheden. Het is verder van belang dat de verschillen ingegeven kunnen zijn door de aard en omstandigheden van de beroepsbevolking en de stimulans (of het ontbreken daarvan) vanuit de sociale zekerheid. Verder zijn er verschillen per land wat betreft de inzet van arbeidsmarktinstrumenten, zoals gesubsidieerde arbeid of loonkostenondersteuning.

<sup>22</sup> Er zijn geen internationaal vergelijkbare cijfers over het werkloosheidspercentages onder ouderen beschikbaar. De regelingen en de praktijk voor vervroegd pensioen verschillen tussen de betrokken landen, zodat het deel van de beroepsbevolking dat meegenomen wordt om het werkloosheidspercentage te berekenen ook sterk verschilt.

Voor elk van de drie landen is een expert (contactpersoon) gevraagd een overzicht van de stand van zaken ten aanzien van beleid gericht op herintreding van oudere werkzoekenden op te stellen. Daarnaast is gezocht naar voorbeelden van succesvolle projecten om ouderen daadwerkelijk aan het werk te helpen. In het Verenigd Koninkrijk en Duitsland zijn projectleiders van enkele projecten gesproken, maar in Finland is dit niet gelukt. Voor alle drie de landen is aanvullende documentatie bestudeerd. In het vervolg van dit hoofdstuk schetsen we de instrumenten en projecten uit de verschillende landen.

## 4.2 Verenigd Koninkrijk

In het Verenigd Koninkrijk is het probleem dat ouderen die werkloos raken weinig kans hebben om weer aan het werk te komen al jaren expliciet gesignaleerd en aangegrepen om verschillende beleidsinstrumenten te richten op herintreding van oudere werklozen, meestal gericht op 50-plussers. Om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen en re-integratie van oudere werkzoekenden te bevorderen, zijn de volgende veranderingen in wetgeving doorgevoerd:

- Verhogen van de pensioenleeftijd.
- Gelijke behandelingswetgeving met ook nadruk op de positie van ouderen.
- Hervormingen in de bijstand waardoor er meer nadruk kwam te liggen op mogelijkheden in plaats van op beperkingen van mensen.

Nederland kent ook gelijke behandelingswetgeving en de verwachting is ook dat de pensioenleeftijd verhoogd en de bijstandswet verder hervormd wordt.<sup>23</sup> Het Verenigd Koninkrijk kent wetgeving waarmee leeftijdsdiscriminatie op het werk verboden wordt (The Employment Equality (Age) Regulations Act 2006, sinds oktober 2010 The Equality Act). Toonaangevende werkgevers zijn verenigd in een netwerk dat zich richt op het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie op het werk (EFA: Employers Forum on Age). Ook bestaat er een Age en Employment Network (TAEN) met 250 aangesloten organisaties dat campagne voert om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan. De activiteiten van beide organisaties worden verderop in deze paragraaf beschreven. Werkgevers en werknemers hebben mede door deze organisaties handvatten om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan en hierdoor leeft het verbod meer dan in Nederland het geval lijkt.<sup>24</sup>

De werkloosheidsuitkering in het Verenigd Koninkrijk is een vast bedrag onafhankelijk van het laatst verdiende inkomen met een duur van 6 maanden. Daarna bestaat, afhankelijk van de huishoudsituatie, recht op een minimumuitkering vergelijkbaar met de Nederlandse bijstand (op een lager niveau). Er bestaat weinig verschil in de kansen voor oudere werklozen om weer aan het werk vergeleken met jongere werklozen en dit geldt ook voor de werklozen van 55 jaar en ouder.<sup>25</sup> In het artikel over de werkloosheidsduur wordt een verband gelegd tussen deze relatief gunstige kans op werkherleving en de programma's New Deal 50+, Pathways to Work en campagnes om de vooroordelen over oudere werknemers te bestrijden.

New Deal 50+ is een programma bedoeld om werklozen van 50 jaar en ouder te ondersteunen bij het vinden van werk. De ondersteuning kan bestaan uit hulp van een persoonlijk adviseur die met de werkzoekende een trajectplan opstelt, maar ook uit een budget van maximaal 1.500 pond voor opleiding op het moment dat de werkzoekende werk vindt.

<sup>23</sup> Andere wijzigingen in de wetgeving in Nederland met het oog op onder meer het verhogen van de arbeidsparticipatie (van ouderen) zijn de aanscherping van de arbeidsongeschiktheidsregelingen en het verkorten van de duur van de werkloosheidsuitkering.

<sup>24</sup> Nederland kent sinds 2004 ook wetgeving die leeftijdsdiscriminatie bij arbeid verbiedt. De Commissie Gelijke Behandeling ziet toe op naleving van de wet. Mensen die zich ongelijk behandeld voelen kunnen een oordeel bij de commissie aanvragen. De uitspraken of adviezen van de commissie zijn echter niet bindend.

<sup>25</sup> Kauermann, G. & N. Westerheide (2008), Duration of unemployment in Germany and the UK: A case study of nonparametric hazard models and penalized splines. Paper.

Recent is bij het ministerie van Work and Pensions een evaluatierapport verschenen over de effectiviteit de programma's New Deal 50+, Pathways to Work en van alle re-integratiemaatregelen die in dat kader voor 50-plussers ontwikkeld zijn.<sup>26</sup> Daarbij zijn de verschillende projecten en instrumenten terug gebracht tot 6 typen ondersteuning.

- Persoonlijk advies / coaching: werkzoekenden ervaren deze dienstverlening vaak als positief, maar het directe effect hiervan op de mogelijkheden om aan het werk te komen is niet goed aangetoond. Wel is de leeftijd van adviseur van belang (zelfde leeftijdsgroep) voor een positieve ervaring met de adviseur (klantmanager o.i.d.) en de continuïteit van de adviseurrelatie. Ook zijn mensen gebaat bij praktisch en financieel advies.
- Training / opleiding: zowel gerichte opleiding in IT-vaardigheden als meer algemene training gericht op vergroten van het zelfvertrouwen hebben een positief effect op werkherhvatting.
- Onbetaald werk: over de resultaten van projecten waarin mensen via onbetaald werk recente ervaring met de arbeidsmarkt opdoen, is niet veel bekend. Dit blijkt een instrument dat gericht wel maar ook gericht niet ingezet moet worden, bijvoorbeeld bij ouderen met goede recente arbeidsmarktervaring lijkt het eerder contraproductief te werken.
- Loonsuppletie: onderdeel van het specifieke beleid voor 50-plussers (New Deal 50plus) is een financiële regeling voor werkzoekenden ouder dan 50 jaar na 6 maanden werkloosheid (met recht op een werkloosheidsuitkering) waarbij mensen met een inkomen tot 15.000 pond een jaar lang recht hebben op een aanvulling op hun loon (Employment Credit, Working tax credit). Hiermee wordt het begrip 'werken loont' gestalte gegeven en worden ouderen gestimuleerd banen aan te nemen die lager betaald zijn dan hun werk voorheen. Afhankelijk van de individuele situatie (huishoudinkomen, kosten van levensonderhoud in de regio waar iemand woont) kan dit instrument als een stimulans ervaren worden. Na afloop van de loonsuppletie behoudt een deel van de betrokkenen het werk en vallen zij niet terug naar uitkeringsafhankelijkheid. Wel wordt aanbevolen de afbouw van de suppletie meer geleidelijk te laten plaats vinden zodat mensen zich beter kunnen aanpassen.
- Binnen de re-integratieprogramma's kunnen ook andere manieren van financiële ondersteuning worden ingezet (geen inkomensondersteuning). De re-integratie adviseurs hebben toegang tot een fonds waaruit een werkzoekende verwervingskosten kan betalen (kleding, reiskosten etc.). Degenen die hiervan gebruik gemaakt hebben, hebben vaker werk dan degenen die dit niet gedaan hebben. Dit kan wijzen op gerichte inzet van dit instrument.
- Interventies gericht op gezondheid: voor werkzoekenden die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, bestaan verschillende interventies gericht op het versterken van de conditie en de weerbaarheid. Degenen die weer aan het werk gaan, hebben minder vaak aan een dergelijk programma meegedaan dan degenen die niet aan het werk zijn.

De twee projecten waarover nadere informatie is verzameld en een interview is afgenomen, zijn The Age and Employment Network (TAEN) en Flexible lives for older workers (FLOW). Tevens is documentatie van het Employers Forum on Age (EFA) geanalyseerd.

Het FLOW project is een ESF-project waarbij het aan het werk helpen werk helpen van werkloze 50-plussers een onderdeel is. Hierbij wordt een kleine groep (20) werkzoekenden getraind en wordt hun zelfvertrouwen versterkt met als doel om uiteindelijk aan de slag te kunnen bij een van de geselecteerde werkgevers. Tegelijk met de training aan de werkzoekenden worden de werkgevers geïnformeerd en voorgelicht over de mogelijkheden van en de omgang met oudere werkzoekenden. De resultaten van dit programma zijn niet bekend, maar er zijn wel verschillende instrumenten beschikbaar gesteld voor training van werknemers en voorlichting aan werkgevers.

---

<sup>26</sup> Vegeris, S., D. Smeaton & M. Sahin-Dikmen (2010). 50+ back to work evidence, review and indicative guide for secondary data analysis, Research report No 615.

The Age and Employment Network (TAEN) richt zich vooral op het ondersteunen van intermediairs die oudere werklozen moeten bemiddelen. In dat kader is een gids voor intermediairs (coaches, bemiddelaars etc) ontwikkeld. De titel van deze toolbox of gids is "50+ Works, supporting welfare to work providers" ([www.50plusworks.com](http://www.50plusworks.com)). Deze gids bestrijkt het hele spectrum van informatie over de kenmerken, beperkingen en mogelijkheden van de 50-plussers tot trainingen voor 50-plussers en tips voor het in contact komen met ondernemers en de eigen adviesvaardigheden en informatie over de relevante wet- en regelgeving. Belangrijke elementen in deze gids zijn het benadrukken van het belang van een goed zicht op de competenties die ook in ander werk dan het vroegere werk bruikbaar zijn en het aanleren van moderne sollicitatietechnieken.

Verder verzorgt TAEN informatie over good practices. Een voorbeeld is de supermarktketen Tesco die naar aanleiding van het schrappen van de verplichte pensioenleeftijd zichzelf ten doel stelde elk jaar een deel van de nieuwe werkplekken voor ouderen te realiseren. Inmiddels is ruim 10% van het nieuw aangenomen personeel in een jaar ouder dan 50. Tesco ziet als groot voordeel dat het verloop onder het (oudere) personeel veel lager ligt, zoals een HRM manager van het bedrijf het uitdrukt: "We benefit from the loyalty and reliability that this age group provides".

The Employment Forum on Age (EFA) is een netwerk van werkgevers die het belang erkennen van het aantrekken en behouden van oudere werknemers. Dit netwerk heeft zowel ondersteunende instrumenten voor werkgevers ontwikkeld als lobby activiteiten richting wetgever en beleidsmakers ondernomen. Een groot deel van de informatie die voor werkgevers is ontwikkeld heeft betrekking op de gelijke behandelingswetgeving (ook met betrekking tot leeftijd) en geeft tips en informatie over hoe die juist te interpreteren en te gebruiken.

#### *Relevantie voor Nederland*

In het Verenigd Koninkrijk is een groot aantal initiatieven ontplooid expliciet gericht op het ondersteunen van oudere werkzoekenden. Oudere werkzoekenden hebben, blijkens een econometrische analyse (zie voetnoot 23) in het Verenigd Koninkrijk niet minder kans om aan het werk te komen dan jongere werkzoekenden. In de Employment Outlook 2005 van de Europese commissie werden deze gunstige resultaten in verband gebracht met de ondersteuningsprogramma's. Het is niet duidelijk in hoeverre hier een direct verband tussen is. Een evaluatiestudie uit het Verenigd Koninkrijk zelf uit 2010 laat van enkele maatregelen een direct effect zien op de kansen op werkhervatting: bepaalde opleidingen, loonsuppletie en de mogelijkheid om verwervingskosten vergoed te krijgen (voetnoot 24). De programma's in het Verenigd Koninkrijk wijken niet sterk af van de Nederlandse mogelijkheden voor ondersteuning van oudere werkzoekenden. Een groot verschil met de Nederlandse situatie is het sobere regime met betrekking tot de werkloosheidsuitkeringen en het gebruik van de gelijke behandelingswetgeving.

### **4.3 Duitsland**

Duitsland kent, net als Nederland een systeem waarbij de hoogte van de werkloosheidsuitkering gekoppeld is aan het salaris (60% of 67% wanneer er thuiswonende kinderen zijn). De duur van de werkloosheidsuitkering is een jaar voor werklozen tot 45 jaar. Voor ouderen wordt dit verlengd afhankelijk van leeftijd en arbeidsverleden, met een maximumduur van bijna 3 jaar. Na de werkloosheidsuitkering bestaat recht op een variant op een bijstandsuitkering. Onderzoekers hebben voor Engeland en Duitsland de werkloosheidsduur vergeleken (zie voetnoot 23) en vonden, in tegenstelling tot in Engeland, voor Duitsland wel een groot verschil tussen de kansen van oudere en jongere werklozen om weer aan het werk te komen.

Duitsland kent een aantal arbeidsmarktinstrumenten die specifiek op oudere werkzoekenden (en de werkgevers die hen aannemen) gericht zijn:

- Loonkostensubsidie: als een werkgever iemand van 50 jaar of ouder aanneemt kan de werkgever tot 3 jaar subsidie krijgen (tot een maximum van 50% van het salaris) (Eingliederungszuschüsse).
- Als een werkzoekende van 50 jaar of ouder 120 dagen werkloos is en hij neemt daarna een baan aan met een lager salaris dan voorheen, dan bestaat 2 jaar recht op een aanvullende uitkering die dit gat gedeeltelijk opvult en waarbij ook de pensioenpremies gebaseerd op een hoger salaris worden doorbetaald.
- Vrijstelling voor werkgevers van het werkgeversdeel van de werkloosheidspremie voor een oudere werknemer (ouder dan 55 jaar) die hij aanneemt tot aan de pensioenleeftijd.
- Specifiek trainings-/opleidingsprogramma voor laaggeschoolde oudere werklozen.

Over de effecten van deze maatregelen bestaat alleen beperkte kennis. Uit een oudere evaluatiestudie (2006) bleek dat de loonkostensubsidie wel een positief effect had voor werkhervatting van vrouwen in de Oost-Duitse deelstaten, waar de werkloosheid ook hoger was.<sup>27</sup> Voor overige maatregelen en andere groepen bleek eigenlijk geen effect. In een andere studie, eveneens uit 2006, wordt geconstateerd dat de bestaande maatregelen nauwelijks effect lijken te hebben, onder meer omdat ze niet afgestemd zijn met andere vormen van inkomens- en armoedebeleid.<sup>28</sup>

Naast de verschillende financiële instrumenten kent Duitsland ook zogenaamde regionale werkgelegenheidsconvenanten vanuit het nationale Programma Perspectief 50-plus, waarbij werkgevers, arbeidsbureau, kamer van koophandel en andere partners intensief samenwerken om 50-plussers zoveel mogelijk in regulier werk aan het werk te krijgen. In totaal zijn 62 convenanten afgesloten waarbij de kracht ligt in de verscheidenheid en de inpassing in de regionale situatie. Voor 2010 was het doel om 165.000 oudere werkzoekenden in dit programma te activeren. De resultaten hiervan laten tot nu toe een groot bereik zien waarmee veel ouderen worden geactiveerd. In de periode 2005 – 2007 vond ongeveer een kwart van de deelnemers ook daadwerkelijk werk. Bij de succesvolle convenanten bleek dat daar intensief contact met de HR-managers van de bedrijven gecombineerd wordt met de mogelijkheid om scholing te volgen die direct nodig is voor een specifieke baan en ondersteuning in de beginfase, wanneer de oudere net aan het werk is. De bedrijven die deelnemen kunnen meedingen naar een jaarlijkse prijs, vergelijkbaar met de Nederlandse Kroon op het Werk prijs.

Verder kent Duitsland een traditie van een aantal grote bedrijven met vooruitstrevend sociaal beleid. Daarbij zijn er ook verschillende grote bedrijven die actief ouderenbeleid voeren en daarbij ook expliciet ouderen aannemen. Een voorbeeld is ING-Diba. Deze bank heeft een continu project waarbij men voor drie vestigingen van de bank jaarlijks 10 werklozen ouder dan 50 jaar rekruteert, laat opleiden en in dienst neemt bij het klantcontactcenter. Gedurende de opleidingsperiode behoudt de werkzoekenden zijn werkloosheidsuitkering en worden de kosten van de opleiding door het arbeidsbureau vergoed. De bank heeft inmiddels ruime en goede ervaring opgedaan met het op deze wijze in dienst nemen van oudere werknemers. Oorspronkelijk was dit programma onderdeel van het landelijke Programma Perspectief 50-plus.

Veel beleid gericht op ouderen staat in Duitsland in het teken van vergrijzing en bevolkingskrimp ("demographische Wandel"). Dit vormt echter vooral een impuls voor beleid gericht op langer doorwerken en bijvoorbeeld "demografisch-bewust personeelsmanagement", maar minder voor beleid gericht op het weer aan het werk krijgen van ouderen die nu buiten de arbeidsmarkt staan.

<sup>27</sup> Zwick, Th. (2006), *Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission*, Nürnberg, Gelsenkirchen und Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Institut Arbeit und Technik (IAT).

<sup>28</sup> Haan, P., V. Steiner (2006), *Making Work Pay for the Elderly Unemployed: Evaluating Alternative Policy Reforms for Germany*, Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Verder kent Duitsland ook een verbod op leeftijdsdiscriminatie. In de publieke sector zijn werknemersvertegenwoordigers met de opdracht de gelijke behandeling te waarborgen verplicht betrokken bij sollicitatieprocedures. In de private sector bestaat deze mogelijkheid ook, maar kan ook een ander instrument ter bevordering van gelijke behandeling op verschillende terreinen gekozen worden. Hierdoor is het bewustzijn over deze wetgeving waarschijnlijk ook sterker dan in Nederland.

#### *Relevantie voor Nederland*

Duitsland heeft een regime wat betreft werkloosheidsuitkeringen dat enigszins vergelijkbaar is met Nederland. Oudere werklozen komen in Duitsland moeilijker aan het werk dan jongeren. Duitsland heeft een aantal financiële instrumenten gericht op het aan het werk helpen van oudere werklozen, waarvan de effecten onvoldoende duidelijk zijn. Succesvoller lijkt het Programma Perspectief 50-plus waarbij in regionale convenanten intensief met werkgevers samengewerkt wordt om nieuwe banen voor ouderen te vinden en te creëren. Een belangrijk deel van het succes van dit programma wordt toegeschreven aan direct contact met de HR-managers in de bedrijven.

#### **4.4 Finland**

In Finland vormen de demografische veranderingen (vergrijzing en krimp) de belangrijkste impuls voor beleid gericht op het behoud van oudere werknemers. Toch verlaten nog veel Finnen de arbeidsmarkt rond hun 60ste.<sup>29</sup> In de afgelopen jaren is de arbeidsdeelname van ouderen ook gestegen. Het beleid is gericht op het aan het werk houden van ouderen en het verhogen van de pensioenleeftijd (en afbouwen van vervroegd pensioenregelingen).

De afbouw van deze regelingen leidde er, net als onder andere in Nederland toe dat:

- werkgevers ouderen minder makkelijk kunnen ontslaan omdat er geen vervroegd pensioen alternatief meer is;
- ouderen die wel werkloos zijn door het ontbreken van een financieel alternatief wel gedwongen worden om werk te zoeken;
- arbeidsbemiddelaars daardoor ouderen als serieuze werkzoekenden beschouwen en alle beschikbare middelen ook voor ouderen in zetten.

Finland kent een lange traditie in het verbeteren van arbeidsomstandigheden en Maar ook in Finland blijkt, net als in Nederland en Duitsland, dat ouderen die werkloos worden veel moeite hebben om weer aan het werk te komen. Finland kent weinig beleid specifiek gericht op herintreding van oudere werkzoekenden.

De projecten die zich richten op oudere werkzoekenden lijken niet direct gericht op reguliere arbeid. Zo is er een landelijk ESF programma gericht op het ontwikkelen van niet-reguliere arbeid, vooral gesubsidieerde arbeid, als opstap naar regulier werk. Daarnaast is nog een specifiek programma dat ook vanuit ESF gefinancierd wordt: het opzetten van 'social enterprises' waarin training, begeleiding en gesubsidieerd werk samen komen, deels te vergelijken met vormen van de Nederlandse SW-bedrijven.

Naast preventie, dus behoud van werk voor ouderen, wordt als belangrijkste succes voor herintreding van ouderen verwezen naar de inzet van het brede spectrum van arbeidsmarktinstrumenten waarbij geen onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt en wat uitdrukkelijk ook breed wordt ingezet voor ouderen. Daarbij worden verschillende vormen van gesubsidieerd werk relatief veel gebruikt door oudere werkzoekenden.

<sup>29</sup> Parjanne, M.L. & T. Husse (2007). *Finnish Policies to Reinforce the Employment Rate and the Employability of Older Workers*, Paper for peer review Active Ageing Strategies to Strengthen Social Inclusion, Finland.

*Relevantie voor Nederland*

Het Finse beleid is sterk gericht op het aan het werk houden van oudere werknemers en minder op het aan het werk krijgen van oudere werkzoekenden. Wel lukt het in Finland om het arbeidsmarktinstrumentarium breed voor ouderen in te zetten en is het instrument gesubsidieerd werk relatief succesvol.

## Bijlage 1 Overzicht benaderingskanalen

Om in contact te komen met herintredende 55-plussers, hun nieuwe werkgever en degenen die hen begeleiden om weer aan de slag te gaan in betaald werk, is gebruik gemaakt van de volgende benaderingskanalen:

<b>Kanaal / bron</b>	<b>Aantal gerealiseerde interviews (werknemers)</b>
UWV Werkcoaches Talent 45-plus	5
Linked in – lijst van UWV werkcoaches verkregen en die zelf nagebeld	3
Linked in – overige behulpzame contacten	6
Geselecteerde Re-integratiebedrijven, op basis van monitor Re-integratiebedrijven (Blik op Werk)	6
Uitzendbureaus	6
Gemeenten met ESF projecten / contacten van <i>AStri</i> met gemeenten / reactie gemeenten via oproep in RWI nieuwsbrief	4
Informeel eigen contacten RWI en <i>AStri</i>	2
<b>TOTAAL</b>	<b>31</b>

## Bijlage 2 Geïnterviewde experts

<b>Naam</b>	<b>Functie</b>	<b>Organisatie</b>	<b>Projectnaam</b>
Hilde van Xanten	Senior Adviseur	Movisie	Zilveren Kracht
Yvonne de Visser	Werkcoach district Groot Amsterdam	UWV Werkbedrijf	
Gerard van Lith	Projectleider Servicepunt Ambachten	UWV Hoofdkantoor	Instream werkloze 45+ Specsavers
Carry Goedhart	Directeur	Expertisecentrum Leeftijd	n.v.t.
Peer Hurkmans	Landelijk voorzitter vereniging Talent Plus	TalentPlus	n.v.t.
Patricia Heerkens	Directeur/eigenaar	OudStand Groep B.V.	n.v.t.
Esther Brooimans	Productmanager	Manpower Senior	n.v.t.
Frans Heessels	Teammanager	DWI Gemeente Amsterdam	Eigen Werk
Marianne Brorens	Projectleider	DZB Leiden	55+ Nou en?!
Sabine van Herweden	Re-integratie consulent gemeente Amersfoort	Gemeente Amersfoort, Sector Welzijn Sociale Zekerheid en Onderwijs	Project 60+

### Bijlage 3 Deelnemers Expertmeeting 25 januari 2011

Naam	Organisatie
<i>Experts</i>	
Annemarie Lont	UWV, Werkcoach Zwolle
Bob Meijs	UWV, Kenniscentrum
Gerard van Lith	UWV, werkt vanuit HBA
Ronald van Bekkum	UWV
Carry Goedhart	Expertisecentrum Leeftijd
Annet Boswijk	Re-integratiebedrijf ISdrie
Arlette Schippers	Uitzendbureau OUDstanding
Esther Brooimans	Manpower Senior
Albert van der Meulen, Annette Zomerdijk	Tempo Team
Sabine van Herwerden	Gemeente Amersfoort
Henk Hartveld	Anbo
<i>Begeleidingscommissie:</i>	
Marijke Morsink	CNV
Hanneke de Geus	MHP
Rob Slagmolen	VNO-NCW / MKB Nederland
Riekje de Haan	Platform Arbeidsmarkt en onderwijs Gemeente Amsterdam
Judith Roosblad	RWI
Mechelien van der Aalst	RWI
Wim Schouten	RWI
<i>Onderzoekers</i>	
Tirza König	CBS
Daniëlle ter Haar	CBS
Karin Hagoort	CBS
Boukje Cuelenaere	AStri
Vera Veldhuis	AStri

# Colofon

*Herintreding werkloze 55-plussers* is een uitgave van de Raad voor Werk en Inkomen.

Bezuidenhoutseweg 60  
2594 AW Den Haag  
Postbus 93048  
2509 AA Den Haag  
info@rwi.nl  
www.rwi.nl

© Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag. Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden  
verveelvoudigd, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Vormgeving omslag: Smidswater  
strategie > concept > design, Den Haag

ISBN 978-90-8766-052-9

oktober 2011