

# G(oud)! Kansen creëren voor werkloze ouderen

*Analyse*

oktober 2011



Raad voor  
Werk en  
Inkomen

## 1. Achtergrond

Nederland heeft te maken met een groeiende groep ouderen op de arbeidsmarkt. Hoewel de arbeidsparticipatie onder 55-64-jarigen de afgelopen 10 jaar fors is gestegen en het werkloosheidspercentage niet ongunstig afsteekt ten opzichte van het gemiddelde, is er reden voor extra aandacht voor werkloze ouderen. Ouderen worden minder snel werkloos, maar eenmaal zonder werk blijkt het voor deze groep enorm lastig om weer werk te vinden. Tegen deze achtergrond heeft de RWI in maart 2010 besloten te starten met een project 'werkloze ouderen'. Daarbij lag de focus op de werkloze ouderen in de leeftijd van 55 tot 65 jaar. In het kader daarvan is een drietal onderzoeken gestart. Een korte beschrijving van deze onderzoeken is te vinden in de bijlage. Tegelijkertijd heeft het RWI-secretariaat een analyse gemaakt van beschikbare inzichten uit de literatuur en gesproken met partijen in het veld.

De inzichten die de RWI in dit project heeft opgedaan zijn goed bruikbaar tegen de achtergrond van het in juni afgesloten pensioenakkoord van sociale partners en de voorstellen voor een Vitaliteitspakket die de minister van Sociale Zaken naar de Kamer heeft gestuurd. Waar pensioenakkoord en kabinet een brede scope hanteren gericht op het bevorderen van arbeidsparticipatie van ouderen in den brede lag de focus van het RWI-project op de kansen van specifiek de werkloze ouderen. Dit maakt het mogelijk dieper in te gaan op de kansen en belemmeringen van juist deze groep.

De volgende paragraaf beschrijft de bevindingen op hoofdlijnen, de reactie van de RWI volgt in § 3.

## 2. Analyse

### *Karakteristieken*

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 1,1 miljoen ouderen<sup>1</sup> zonder betaalde baan is het overgrote deel niet meer actief op de arbeidsmarkt: 90% wil of kan niet (meer) werken. Het ontvangen van een vut-uitkering en ziekte/arbeidsongeschiktheid zijn belangrijke redenen om niet meer te willen of kunnen werken. Onduidelijk is echter hoe groot de groep is die wel zou willen werken, maar (inmiddels) de kans op het vinden van werk voor zichzelf heeft opgegeven.

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) .

---

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

Tabel 1 Uitkeringspositie van ouderen (55-64 jaar)<sup>2</sup>

	totaal	Werkzaam	wil werk >= 12 uur	wil geen werk >= 12 uur
WW	61000	10000	30000	20000
		16%	49%	33%
Bijstand*	94000	5000	15000	75000
		5%	16%	80%
AO-uitkering	324000	66000	14000	245000
		20%	4%	76%
geen uitkering	1652000	935000	48000	668000
		57%	3%	40%

\*Inclusief personen met een IOAW- of IOAZ-uitkering

Veel aandacht gaat uit naar ouderen met een WW-uitkering. In totaal waren er in 2009 61.000 WW-ers in de leeftijd van 55 tot 64 jaar. Daarvan wil de helft (30.000) nog graag werk van minstens 12 uur per week, 16% heeft (deels) werk. De rest (20.000) wil (of kan) niet meer werken, deels vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid, deels vanwege vut-regelingen.

De tabel laat zien dat er daarnaast ook andere groepen werkloze ouderen zijn. Zo zijn er onder de ouderen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering ook 14.000 mensen die graag zouden willen werken.

Een belangrijk, maar moeilijker te benaderen en/of te bemiddelen deel van de werkloze ouderen, valt onder de verantwoordelijkheid van gemeenten. Er waren in 2009 namelijk 94.000 55-plussers met een bijstandsuitkering. Een minderheid daarvan (15.000) geeft aan minstens 12 uur per week te willen werken. Het overgrote deel (80%) van de bijstandsgerechtigde ouderen wil (of kan) naar eigen zeggen niet meer werken, met name vanwege arbeidsongeschiktheid of andere belemmeringen. Het is goed denkbaar dat een deel van deze groep nog best zou kunnen werken, maar de hoop inmiddels heeft opgegeven. Tegelijkertijd zijn er ook 48.000 ouderen zonder uitkering die graag zouden willen werken. Deze zgn. nuggers vallen onder de verantwoordelijkheid van gemeenten. In totaal zijn 12.000 niet-uitkeringsgerechtigde ouderen ingeschreven als niet-werkend werkzoekende bij het UWV Werkbedrijf.

#### *Kans op werk*

Uit analyses van CBS, UWV en NIDI is het volgende af te leiden over de positie op de arbeidsmarkt en de kans op werk van ouderen zonder baan<sup>3</sup>:

- Van de 100.000 55-plussers zonder werk die wel graag een baan willen vindt op jaarbasis slechts 9% werk. Daarbij geldt: hoe ouder, hoe minder kans op een baan.
- Als ouderen werkloos<sup>4</sup> worden is de kans op werk in de eerste maanden nog redelijk: van de ouderen die korter dan vier maanden werkloos waren vond meer

<sup>2</sup> CBS. *Geen stagnatie in participatie. Het participatiepotentieel in crisisjaar 2009*. Den Haag/Heerlen, 2011.

<sup>3</sup> CBS in opdracht van RWI. *Arbeidsmarktpositie van ouderen (45 tot 65 jaar) in 2006-2009*. Den Haag/Heerlen, 2010. CBS in opdracht van RWI. *Ouderen zonder baan, één jaar later*. Den Haag/Heerlen, 2011. *UWV Kennisverslag 2011-II*, juli 2011. *Vacatures in Nederland 2010. De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld*. UWV, december 2010. Van Dalen e.a.(2011) How do employers cope with an ageing workforce?

<sup>4</sup> In het belang van de toegankelijkheid wordt in de tekst gesproken over werkloze ouderen. Daarbij gaat het niet per se om de officiële definitie van werkloosheid. Zo heeft het CBS in het onderzoek *Ouderen*

dan de helft in 2009 weer een baan. Dit aandeel daalt naar minder dan 10 procent voor de groep die langer dan twee jaar werkloos is.

- Slechts 2% van alle vacatures in 2009 is vervuld door mensen van 55 jaar en ouder. Als ouderen werk vinden is dat meestal op een tijdelijk contract. Dat komt redelijk overeen met het landelijke gemiddelde: van alle in 2010 vervulde vacatures had 88% een tijdelijk contract, van de vacatures waarop een 55-plusser is aangenomen was dit 86%. Opvallend is wel dat ouderen veel vaker op een tijdelijk contract worden aangenomen zonder uitzicht op vast werk, jongere leeftijdsgroepen hebben vaker uitzicht op vast werk.
- Vier op de tien ouderen die werk vinden gaan aan de slag in een andere sector. Naarmate men ouder wordt, wisselt men minder vaak van sector. (Bijna) één op de drie ouderen gaat aan het werk voor een lager uurloon, bijna 40% gaat aan de slag voor 20 uur per week of minder. Veel ouderen (46%) worden aangenomen op een functie waarvoor alleen basisonderwijs wordt gevraagd, terwijl het opleidingsniveau van deze ouderen vaak hoger is.

Kortom: eenmaal werkloos neemt de kans op het vinden van werk voor ouderen snel af en degenen die wel werk vinden doen regelmatig een stap terug wat betreft niveau, aard van het contract en salaris.

### *Oorzaken*

In de literatuur worden verschillende oorzaken genoemd waardoor oudere werklozen moeilijker aan het werk komen. Deze zijn globaal te clusteren in drie groepen<sup>5</sup>:

Objectieve competenties en kenmerken:

- Een deel van de werkloze ouderen heeft een lage of verouderde opleiding. Zo is ongeveer de helft van als niet-werkend werkzoekende ingeschreven 55-plussers laagopgeleid.<sup>6</sup> Of ze hebben een eenzijdige werkervaring, omdat ze bijvoorbeeld lang in dezelfde functie hebben gewerkt. Soms is er geen vraag meer naar hun kwalificaties, soms zijn ze juist overgekwalificeerd voor het werk wat ze zoeken.
- Met name in fysiek belastende beroepen kan de productiviteit teruglopen naarmate men ouder wordt. Een klein deel (5%) van de oudere WW-ers voelt zich bijvoorbeeld bij instroom te ziek om te werken<sup>7</sup>, onder langdurig bijstandsgerechtigden is dit juist vaak een oorzaak van het niet meer actief zoeken naar werk.
- Hoewel ouderen doorgaans een uitgebreide werkervaring hebben zijn ze gemiddeld genomen minder vaardig op het gebied van recente technologische ontwikkelingen.
- Bepaalde arbeidsvoorwaarden, zoals ontsiaatregelen, uitloopschalen of pensioenregelingen, kunnen leiden tot hogere arbeidskosten voor oudere werknemers. Gemiddeld genomen hebben ouderen in dezelfde functie echter geen hoger salaris dan jongere generaties.

Het aannamebeleid van werkgevers wordt regelmatig ingegeven door een negatief verwachtingspatroon ten aanzien van de inzetbaarheid van ouderen, bijvoorbeeld:

---

*zonder baan, één jaar later* de groep werkloze ouderen samengesteld op basis van twee factoren: personen stonden ingeschreven als werkzoekende en/of ontvingen een WW-uitkering.

<sup>5</sup> Zie hiervoor ook: Stichting van de Arbeid. *Investeren in inzetbaarheid, beleidsagenda 2020*.

<sup>6</sup> Bron: gegevens UWV, niet werkende werkzoekenden.

<sup>7</sup> UWV Kennisverslag 2011-II

- Het beeld dat ouderen minder flexibel en mobiel zijn. Inderdaad wisselen oudere werknemers minder van baan dan jongeren, maar dit is vaak ook naar volle tevredenheid van de werkgever.
- De verwachting dat ouderen minder productief zijn. In dezelfde functie zijn ouderen echter zeker zo productief als jongeren. Ze zijn misschien minder vaardig met moderne technologie, maar zij compenseren dit vaak door een uitgebreide kennis en ervaring.
- De angst voor een hoger ziekteverzuim. Ouderen zijn in werkelijkheid echter niet vaker ziek, maar wel langer. Ze hebben ook vaker een chronische ziekte.

Hoewel aan ouderen ook een aantal positieve eigenschappen worden toegedicht (zoals loyaal, sociaal vaardig en nauwkeurig) is de beeldvorming over ouderen per saldo vaak negatief. Deze beelden zijn nog steeds een belangrijke reden waarom de bereidheid van werkgevers om ouderen in dienst te nemen gering is. Er is waardering voor de kwaliteiten van ouderen, maar als puntje bij paaltje komt kiezen werkgevers toch vaak voor een jongere.

Zoekgedrag van ouderen:

- Ze zijn vaak minder bedreven in solliciteren: ze hebben het lang niet gedaan, zijn niet bekend met moderne manieren van solliciteren, hebben vaak geen relevant netwerk of schroom om het privé-netwerk te benutten. Ze worden minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek dan jongere generaties<sup>8</sup>. Ze blijven vaak zoeken in hun eigen vakgebied of sector, terwijl ze misschien juist in andere sectoren of beroepen meer kansen hebben.
- Hoewel een grote groep ouderen zeer gemotiveerd is en blijft om te werken zoekt een deel (inmiddels) minder hard naar werk dan degenen die jonger zijn dan 55 jaar<sup>9</sup>. Deels ervaren ze minder financiële of sociale druk om te gaan werken. Ongeveer een vijfde van de oudere WW-ers heeft bijvoorbeeld aanvullende inkomensregelingen van de oude werkgever, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen of een andere uitkering. Dit heeft met name bij oudere werklozen een negatief effect op het vinden van werk<sup>10</sup>. Daarnaast is het aannemelijk dat ze vanwege de vele afwijzingen pessimistisch zijn geworden over hun kansen.

### *Succesfactoren*

In opdracht van de RWI heeft Astri een kwalitatief onderzoek verricht onder werkloze ouderen die erin zijn geslaagd werk te vinden. Daarbij is gekeken naar de ouderen die al langer dan een half jaar werkloos waren, en een baan hebben gevonden. Het rapport geeft een goed beeld van de routes waarlangs werkloze ouderen werk zoeken en werk vinden. Ook brengt het de doorslaggevende factoren daarbij op een overzichtelijke manier in kaart.

De ouderen die op eigen kracht werk hebben gevonden hebben een aantal kenmerken gemeen:

- Zoekgedrag: het zijn de volhouders, die intensief blijven zoeken. Ze sturen niet alleen sollicitatiebrieven op vacatures, maar leggen vaak actief contacten binnen

---

<sup>8</sup> UWV Kennisverslag 2011-II. Kenniscentrum UWV, Directie SBK. Juli 2011.

<sup>9</sup> UWV kennismemo 29 februari 2008, onderzoek naar WW-ers die al langer dan een jaar werkloos zijn. In dit onderzoek blijkt dat meer dan driekwart maandelijks sollicitatiebrieven verstuurt, 60% zeer gemotiveerd is om te werken en een derde regelmatig belt met mogelijke werkgevers.

<sup>10</sup> UWV Kennisverslag 2011-II. Kenniscentrum UWV, Directie SBK. Juli 2011.

bedrijven. Contacten met werkgevers zijn een belangrijke voorspeller van werkhervatting.

- Presentatie: het zijn mensen die er vitaal uitzien, gemotiveerd overkomen, laten zien dat ze flexibel zijn.
- Een flinke groep doet – soms behoorlijke - concessies om aan het werk te komen: velen vinden tijdelijk werk (zonder concreet uitzicht op verlenging), ze nemen genoegen met minder salaris of gaan aan de slag in een heel ander soort werk.

Over het perspectief van werkgevers is het beeld als volgt:

- De ouderen uit het onderzoek van Astri zijn door de werkgever aangenomen omdat hun kwaliteiten pasten op de functie, maar ook omdat ze zich op een prettige en positieve manier presenteerden of omdat de intermediair ze 'binnen heeft gepraat'.
- Werkgevers zijn soms bewust op zoek naar 'seniorenkwaliteiten': loyaliteit, mentorkwaliteiten, servicegerichtheid. Meestal willen ze echter gewoon de beste kandidaat, maar ze kijken ook naar de samenstelling van het team.
- Werkgevers zijn vaak niet bekend met tegemoetkomingen. Als ze wel bekend zijn dan kunnen die wel enige rol spelen: bij concurrentie met een jongere kandidaat of om eventuele hogere kosten van ouderen te compenseren. Ze waren in het onderzoek echter nooit de doorslaggevende factor.

Een fors deel van de werkloze ouderen heeft baat bij ondersteuning, zo blijkt uit het Astri-onderzoek. Binnen de dienstverlening zijn de volgende kernelementen te onderscheiden:

- Behoud of versterken van motivatie en geloof in eigen kunnen. Rouwverwerking is belangrijk, maar mag niet te lang tijd in beslag nemen. De eerste maanden is de kans op werk immers het grootst.
- Aanleren van vaardigheden en solliciteren: niet vertrouwen op schriftelijke sollicitatiebrieven, gebruik van netwerken en moderne manieren van solliciteren, helpen met presenteren, etc.
- Gericht leren zoeken naar kansrijke vacatures: open staan voor een ander soort werk dat aansluit bij iemands competenties. Concessies zijn soms noodzakelijk, maar als ze (op een gegeven moment) te gemakkelijk worden gedaan kan dit tot een structureel slechtere positie op de arbeidsmarkt leiden.

Dit soort dienstverlening kan individueel of groepsgewijs worden aangeboden.

Netwerkgroepen zijn een relatief goedkoop middel: mensen helpen elkaar, en raken minder snel gefrustreerd omdat ze zien dat anderen ook worden afgewezen.

Bovendien kun je ze groepsgewijs trainen of coachen. Wel lijkt het voor hoger opgeleiden beter aan te slaan dan voor lager opgeleiden.

Voor bepaalde groepen ouderen is een meer intensieve vorm dienstverlening noodzakelijk. Bijvoorbeeld:

- Een actieve benadering van werkgevers door de intermediair. Daarbij gaat het om groepen die prima aan het werk kunnen, maar die zich niet zo makkelijk verkopen bij werkgevers. Werkcoaches en bedrijfsadviseurs van UWV zien de proefplaatsing als een belangrijk instrument om werkgevers over de drempel te helpen, premiekorting en subsidies kunnen een laatste duwtje geven<sup>11</sup>. Voor

---

<sup>11</sup> UWV Kennisverslag 2011-II. Kenniscentrum UWV, Directie SBK. Juli 2011.

- alles wordt echter persoonlijk contact met de werkgever, betrouwbare dienstverlening en het voordragen van goed gemotiveerde ouderen genoemd.
- Bijscholing (kort en vakgericht) kan helpen in tekortsectoren. Er blijken nauwelijks sectorale initiatieven te zijn voor ouderen, zo bleek uit een inventarisatie van de RWI. Hier en daar zijn mogelijk wel interessante voorbeelden te vinden, bijvoorbeeld een project van Specsavers en UWV wat ouderen heeft opgeleid tot opticien.
  - Uitzendwerk kan voor ouderen een goede manier zijn om te ontdekken waar hun talenten liggen. Voor werkgevers is het een manier om te zien wat ouderen in huis hebben. Aandachtspunt is wel dat uitzendbanen voor ouderen veel minder vaak leiden tot vast werk dan voor jongere generaties<sup>12</sup>. Bovendien zijn er signalen dat ouderen er bij sommige uitzendbureaus moeilijk tussen komen.<sup>13</sup>
  - Een deel van de ouderen uit het onderzoek is aan de slag op een gesubsidieerde baan, soms voor 100% gesubsidieerd. Dit is een groep die vaak al heel lang werkloos was, waarbij van alles is geprobeerd maar zonder succes.

### 3. Visie van de RWI

De analyse maakt duidelijk dat ouderen weliswaar zelf veel kunnen doen om hun kans op werk te vergroten maar dat de sleutel zeker niet alleen bij de ouderen zelf ligt. Dat maakt het belangrijk om extra aandacht te besteden aan de kansen voor werkloze ouderen. De problematiek rond werkloze ouderen wordt inmiddels breed onderkend, en geagendeerd in recente afspraken en plannen rondom het vergroten van de arbeidsparticipatie van ouderen en verhoging van de pensioenleeftijd. Zo heeft de Stichting van de Arbeid op 10 juni, als onderdeel van de uitwerking van het Pensioenakkoord, de *Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid* gepubliceerd. Met de definitieve instemming met de pensioenafspraken kunnen ook de aangekondigde activiteiten uit de Beleidsagenda worden voorbereid.

Hoofddoel van deze Beleidsagenda is het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen in den brede: over 10 jaar mag deze niet meer afwijken van de gemiddelde participatie van mensen die jonger zijn dan 55 jaar. Onderdeel daarvan is een aanpak om de werkherwattingskansen van oudere werklozen te vergroten, via een specifiek project '55-plus: Still working strong'. Sociale partners willen samen met kabinet en decentrale cao-partijen een projectplan opstellen voor concrete initiatieven in de periode van 2012 tot 2015. Hierbij zullen ook de publieke arbeidsbemiddeling en private intermediairs worden betrokken. Op 4 juli heeft de Minister van SZW aangegeven dat hij de afspraken in het akkoord via een Vitaliteitspakket wil ondersteunen. Onderdeel daarvan vormt de omvorming van het systeem van tegemoetkomingen voor werkgevers bij het in dienst houden en in dienst nemen van ouderen.

De oplossing van het probleem is echter weerbarstig. Sinds de jaren negentig zijn de nodige initiatieven ondernomen en stimuleringsmaatregelen ingezet, op kleine schaal deels ook succesvol, zonder dat de kans op werk van oudere werklozen in het algemeen structureel en wezenlijk is veranderd. Hoewel de komende tijd goed is in te

<sup>12</sup> P. Donker van Heel, M. van der Ende. *Instroom uitzendkrachten 2008*. Ecorys, juni 2009.

<sup>13</sup> Zie bijvoorbeeld: drs. W. Wiegman. *Ouderen en de uitzendbranche. Een onderzoek naar regelgeving langer doorwerken: praktijkervaringen van senioren uitzendbureaus en oudere uitzendkrachten*. ABU, juli 2005. Op internetfora is deze klacht nog steeds te horen.

spelen op de verwachte krapte op de arbeidsmarkt en ouderen natuurlijk zelf ook een verantwoordelijkheid hebben om effectief in te spelen op kansen op de arbeidsmarkt, zal hiermee het probleem niet automatisch worden opgelost. Een fundamentele verbetering van de positie van werkloze ouderen vraagt om een meerjarige en krachtige alliantie van partijen op de arbeidsmarkt (zowel centraal als decentraal, zowel publiek als privaat). Primair om de kansen van werkloze ouderen te verbeteren, maar indirect zijn hierdoor mogelijk ook de ontmoedigde ouderen weer bij de arbeidsmarkt te betrekken. Het voorgenomen project 55-plus van de Stichting van de Arbeid biedt hiertoe een unieke gelegenheid. De RWI hoopt dan ook van harte dat genoemde partijen via dit project de komende jaren weten te komen tot creatieve en daadkrachtige initiatieven. Uiteraard spelen gemeenten en VNG daarin een belangrijke rol, gezien hun rol in het regionale arbeidsmarktbeleid. De komende periode zal de RWI praktische input leveren die de start van het project 55-plus kan ondersteunen.

De analyse in paragraaf 2 maakt het mogelijk op hoofdlijnen de belangrijke elementen te benoemen die in zo'n gezamenlijke aanpak geagendeerd zouden moeten worden:

- Het bevorderen van een eerlijke beeldvorming
- Het bieden van effectieve dienstverlening
- Adviezen voor oudere werkzoekenden

### **Beeldvorming onder werkgevers**

Oudere werknemers hebben minder kans te worden uitgenodigd op een sollicitatiegesprek dan jongere generaties. Werkgevers zijn vooral op zoek naar de beste kandidaat, maar geven in de dagelijkse praktijk misschien te snel de voorkeur aan een jongere kandidaat zonder goed te kijken naar wat een oudere kandidaat ze te bieden heeft. Dit verkleint de kans op werk voor werkloze ouderen, maar werkgevers lopen daarmee ook aantrekkelijke kandidaten mis. Daarmee is het vooral zaak te bevorderen dat werkgevers (en hun werknemers) met open vizier kijken naar oudere sollicitanten. In de Beleidsagenda van de Stichting van de Arbeid is voorzien in een communicatiecampagne richting werkgevers. Belangrijke elementen daarin zijn:

- Wegnemen onjuiste beeldvorming: met name ten aanzien van de productiviteit en het ziekteverzuim van ouderen bestaan beelden die lang niet altijd door wetenschappelijk onderzoek worden gestaafd, zo bleek uit de analyse in § 2.
- Geen stereotypering: kijk naar wat iemand kan, niet naar de leeftijd. Achter ieder CV zit een individu met talenten en minder sterke eigenschappen. Verschillen tussen ouderen zijn vaak groter dan verschillen tussen generaties.
- Wijzen op situaties waarin senioriteit juist iets kan toevoegen: ervaring, loyaliteit, nauwkeurigheid, overwicht, servicegerichtheid, diversiteit binnen het team.
- Kijken naar de toekomst: over een tijd is het misschien weer moeilijk om goed personeel te vinden. Werkloze ouderen vormen dan een omvangrijk arbeidspotentieel. Denk daarbij ook aan proefplaatsingen of bijscholing. Omscholing van ouderen hoeft, vanwege hun uitgebreide ervaring, niet per se lang te duren.
- Er zijn financiële regelingen: die kunnen bij twijfel of gelijke geschiktheid een oudere kandidaat extra aantrekkelijk maken. Met name bij lagerbetaalde functies kan dit een substantieel deel van de loonkosten compenseren.
- Er zijn ook concrete stappen te zetten, bv. actief draagvlak creëren bij leidinggevenden, richtlijnen voor het uitnodigen van 55-plussers bij sollicitaties,



werven via uitzendbureaus voor senioren, aandacht voor vitaliteit en levensfasebewust personeelsbeleid, etc.

Het is van belang een goede balans te vinden tussen de genoemde punten. Al te veel aandacht voor financiële regelingen kan immers ook stereotypering in de hand werken.

Een tijdelijke mediacampagne volstaat niet. De uitdaging is vooral een bewustwording op gang te brengen en werkgevers kennis te laten maken met het arbeidspotentieel van deze groep. Bestaande netwerken van werkgevers, bijvoorbeeld van branches, uvv, gemeenten, lokale werkgeverskringen, mobiliteitsnetwerken, etc. bieden hiertoe uitstekende aanknopingspunten.

### **De dienstverlening**

De analyse maakt duidelijk dat re-integratieondersteuning een belangrijke rol kan spelen voor ouderen die op zoek zijn naar werk. Soms is daarbij te volstaan met het geven van praktische tips en suggesties en online-advies, soms is intensievere dienstverlening nodig. De bezuinigingen op bemiddeling en re-integratie hebben echter grote impact op de mogelijkheden om ouderen deze dienstverlening te bieden. Het UWV heeft te maken met een omvangrijk re-design van de basisdienstverlening, waardoor de ondersteuning bij het zoeken naar werk hoofdzakelijk digitaal wordt. Bovendien verdwijnen de middelen om re-integratietrajecten voor WW-ers in te kopen. Ook gemeenten worden de komende jaren geconfronteerd met een forse bezuiniging op re-integratiemiddelen.

Het beoogde project 55-plus voorziet in concrete dienstverlening aan werkloze ouderen, maar onduidelijk is nog in welke omvang. De Raad vraagt dan ook nadrukkelijk aandacht voor de positie van oudere werkzoekenden in re-design en bezuinigingen en schetst daarbij een aantal specifieke aandachtspunten:

#### *Voor UWV:*

- Maak expliciet afspraken over de positie van ouderen bij het invullen van de bezuinigingen. Check met name bij ouderen op voorhand in hoeverre iemand uit de voeten kan met internet en e-coaching, en maak een reële inschatting van de kans op werk (ook als de oudere recente werkervaring heeft).
- Netwerkgroepen werken goed voor relatief zelfredzame ouderen, en hoeven vanwege de groepsgewijze aanpak ook niet veel kosten met zich mee te brengen. Het is belangrijk om dit instrument in de bezuinigingen overeind te houden, en zo nodig uit te bouwen en te professionaliseren. Daarbij is wellicht ook te differentiëren tussen groepen die nauwelijks inhoudelijke ondersteuning nodig hebben en groepen die wat meer begeleiding vergen.
- Voor andere groepen is een intensievere aanpak nodig: 1-op-1 coaching, binnenpraten bij werkgevers, scholing naar tekortsectoren. Dit brengt een flinke investering met zich mee, maar het alternatief is dat mensen tot hun pensionering werkloos blijven.

#### *Voor gemeenten:*

- Maak een goede analyse van het arbeidspotentieel onder ouderen in het eigen bestand. Een omvangrijk deel van de ouderen in de bijstand is niet meer op zoek naar werk. Het is belangrijk zicht te krijgen op de omvang en mogelijkheden van de groep ontmoedigden, die op zich wel zou willen werken maar de hoop

inmiddels heeft opgegeven. Kijk ook tijdig naar de groep die vanuit de WW de bijstand instroomt.

- Leeftijd alleen mag geen reden zijn om iemand geen re-integratiedienstverlening aan te bieden. Zolang iemand goed in staat is tot het verrichten van regulier betaald werk en (weer) gemotiveerd (kan worden), kan re-integratie juist voor de oudere groepen werkzoekenden meerwaarde hebben. Bijvoorbeeld door ze actief te adviseren bij het zoeken naar werk of ze te introduceren bij werkgevers. Uit verschillende gemeentelijke effectiviteitsonderzoeken komt ook naar voren trajecten voor ouderen (gedefinieerd als 45+) juist effectiever zijn<sup>14</sup>.
- Met name sommige non-profitorganisaties hebben werkzaamheden die goed door ouderen zijn te doen, maar ze hebben daar het geld niet voor. Gemeenten hebben de afgelopen jaren wel subsidie gegeven om dit soort werkgelegenheid in stand te houden. Met de bezuinigingen op re-integratie bestaat het gevaar dat dit soort banen verdwijnen. Voor ouderen die nog graag willen werken, maar zonder reële kans op het vinden van werk, kunnen deze banen een uitkomst zijn. Door gebruik te maken van het I-deel, aangevuld met een inleenvergoeding van de instelling, hoeven dit soort banen per saldo voor gemeenten geen extra kosten met zich mee te brengen.

Gemeenten en UWV spelen beiden een uiterst belangrijke rol in het regionale arbeidsmarktbeleid. Vanuit die rol, en een visie op kansen en knelpunten op de regionale arbeidsmarkt, kunnen zij extra kansen creëren voor werkloze ouderen. Daarbij is te denken aan concrete scholings- of instroomprojecten voor ouderen, maar bijvoorbeeld ook aan regionale campagnes gericht op werkgevers. Belangrijk is wel dat het gaat om een gecoördineerde aanpak van UWV en gemeenten samen. Dit vergroot de slagkracht van initiatieven en voorkomt dat werkgevers vanuit verschillende kanten worden benaderd,

#### *Voor dienstverleners en intermediairs:*

De RWI ziet wel aanleiding om de inhoud van de re-integratie-dienstverlening nog eens goed tegen het licht te houden. Zo zien we dat re-integratietrajecten ook vaak op niets uitlopen, en dat de ouderen vinden dat de dienstverlening onvoldoende aansloot op wat zij nodig hadden. Ook ontbreekt het re-integratiebedrijven (volgens de geïnterviewde ouderen) aan een bruikbaar netwerk onder werkgevers. In de notitie 'Lessen uit de procesanalyse re-integratie'<sup>15</sup> beschrijft de RWI meer in algemene zin de kwetsbare elementen in de uitvoering van re-integratie. De dienstverlening aan oudere werkzoekenden vraagt daarbij extra aandacht, gezien de relatief kwetsbare positie waarin zij zich bevinden. Daar komt bij dat er bij de re-integratie van ouderen een aantal specifieke aandachtspunten zijn te benoemen:

- ombuigen van rouw (en soms boosheid) in positief zoekgedrag
- behoud van motivatie, verwerken van afwijzingen
- ontdekken relevante competenties, verkennen van kansen op de arbeidsmarkt
- ondersteuning van zoekgedrag, gebruik moderne zoekkanalen
- bevorderen van vitaliteit en presentatie
- overtuigen van werkgevers, introduceren van geschikte en gemotiveerde ouderen

---

<sup>14</sup> L. Kok, A. Houkes. *Gemeentelijk re-integratiebeleid vergeleken. Een literatuurstudie*. SEO, in opdracht van RWI, februari 2011.

<sup>15</sup> RWI, oktober 2011

Het is belangrijk te checken of coaches-consulenten-intercedenten deze aandachtspunten voldoende beheersen, en ze waar nodig hierin te trainen. Door het Gilde-project Re-integratie zijn twee kennisproducten ontwikkeld over de re-integratie van ouderen: één voor ouderen in de WW, één voor ouderen in de bijstand<sup>16</sup>. De toepassing daarvan zou de komende jaren gericht kunnen worden bevorderd.

### *Sollicitatieplicht*

De RWI vraagt daarnaast aandacht voor de wijze waarop de sollicitatieplicht voor deze groep wordt ingevuld. Sinds 2004 moeten ouderen die WW ontvangen voldoende inspanningen verrichten om aan passend werk te komen<sup>17</sup>. De sollicitatieplicht is in principe 'vormvrij', en kan dus op verschillende manieren worden ingevuld: door het schrijven van sollicitatiebrieven, door te bellen met werkgevers of langs te gaan, via een inschrijving bij uitzendbureaus, door deel te nemen aan netwerkgroepen of andere activiteiten van UWV Werkbedrijf, etc.. Uiteraard moet de gekozen invulling wel kans op succes bieden. Hierover maken uitkeringsgerechtigde en werkcoach individuele afspraken. De toenmalige minister van SZW heeft dit in maart 2010 nog eens bevestigd aan de Tweede Kamer<sup>18</sup>. In de praktijk lijkt de sollicitatieplicht echter meer rigide te worden opgevat dan bedoeld, door de werkzoekende en/of de werkcoach. De meeste werkloze ouderen uit het onderzoek geven namelijk aan dat zij verplicht waren minstens één keer per week te solliciteren. Dit werkt in de praktijk eerder belemmerend dan bevorderend. De ouderen raken gefrustreerd door de vele afwijzingen. Werkgevers verwijzen naar sollicitatiebrieven van mensen die schrijven omdat ze moeten solliciteren. Dit maakt het uitermate belangrijk om de flexibiliteit rond het invullen van de sollicitatieplicht goed onder de aandacht te brengen bij oudere werklozen en hun werkcoaches.

### **Adviezen voor oudere werkzoekenden**

Ouderen hebben dus te maken met een aantal concrete knelpunten, maar kunnen zelf wel het een en ander doen om de kans op het vinden van werk te vergroten. Het onderzoek van Astri is te vertalen in een aantal praktische tips en suggesties voor werkloze ouderen bij hun zoektocht naar werk. Uiteraard gaat het voor een belangrijk deel om zaken die voor alle werkzoekenden van belang zijn, maar in de praktijk blijkt het bij ouderen vaak een extra aandachtspunt of minder vanzelfsprekend:

- Kijk breder dan alleen uw oude functie. Waar bent u goed in, zowel in het werk als in uw vrije tijd? Praat hierover met anderen of doe een competentie-test. Zoek wel gericht. Solliciteer op functies die echt aansluiten bij uw mogelijkheden. Dat voorkomt onnodige teleurstellingen.
- Vertrouw niet op (schriftelijke) vacatures. De meest mensen vinden werk via netwerken of door actief werkgevers te benaderen. Onderhoud contacten met mensen die u kunnen helpen bij het vinden van een baan.

---

<sup>16</sup> Zie: *45-plussers op de arbeidsmarkt. Meer uitstroom van 45+ uit de WWB*. Kennisproduct Gilde-project Re-integratie, 25 januari 2011, en *UWV-kwartaalverkenning 2010-III*, § 3.2: lessen uit de Gilde-projecten.

<sup>17</sup> Ook in de bijstand bestaat geen algemene ontheffing meer van de sollicitatieplicht, wel is op individuele gronden een bijstelling te verkrijgen (bijvoorbeeld als de oudere weinig kans heeft op een baan).

<sup>18</sup> Brief van 30 maart 2010, van Minister van SZW aan Tweede Kamer, over invulling sollicitatieplicht oudere werklozen.

- Verken de mogelijkheden van internet. Zoek op vacaturesites, maar kijk ook op sites van bedrijven naar vacatures. Leer om te gaan met sociale media. Vraag hiervoor zo nodig hulp of volg een korte cursus.
- Zoek hulp bij het zoeken. Sluit u bijvoorbeeld aan bij een netwerkgroep van UWV. Daar kunt u samen met leeftijdsgenoten actief op zoek naar werk. Zo'n groep helpt en motiveert elkaar en wordt ondersteund door een werkcoach. Of schrijf u in bij uitzendbureaus. Er zijn ook gespecialiseerde uitzendbureaus die alleen werken voor ouderen.
- Besteed aandacht aan uw CV. Laat vooral zien wat u de laatste 10 jaar heeft gedaan, en maak ook uw algemene vaardigheden zichtbaar (samenwerken, nieuwe collega's inwerken, projectmatig werken, verantwoordelijkheid dragen). Zet er ook in wat u in uw vrije tijd doet, als dat tenminste iets toevoegt.
- Wees u bewust van uw presentatie/uitstraling. Laat zien dat u gemotiveerd en flexibel bent. Geef bijvoorbeeld aan dat u bereid bent een opleiding te volgen of te leren. Werkgevers kijken ook naar vitaliteit.
- Zorg dat u ook kunt wijzen op de voordelen van uw leeftijd. Als een werkgever twijfelt over uw leeftijd, benadruk dan wat de voordelen kunnen zijn, bijvoorbeeld voor de samenstelling van het team, omdat u (levens)ervaring en overwicht meebrengt of vanwege de financiële tegemoetkomingen.
- Soms is minder salaris de enige manier om binnen te komen. Als u een ontslagvergoeding heeft, kunt u die gebruiken als aanvulling op het loon. Als u al langer dan een jaar werkloos bent, is er soms ook compensatie mogelijk via de WW. En er zijn garanties voor uw WW-uitkering als U toch weer werkloos wordt. Informeer hierover bij uw werkcoach.

### **Slot**

De Raad voor Werk en Inkomen beëindigt medio 2012 zijn werkzaamheden. Ook na opheffing van de RWI blijven sociale partners en gemeenten belangrijke actoren bij de bestrijding van werkloosheid onder ouderen. Alle partijen in de RWI zullen zich daarom ook na juli 2012 blijven inspannen voor de kansen van werkloze ouderen, en daar waar nodig samen optrekken om de activiteiten in de Beleidsagenda tot een succes te maken. Dat succes is echter voor een belangrijk deel afhankelijk van de inzet, creativiteit en de overtuigingskracht van allerlei partijen op lokaal, regionaal en sectoraal niveau. Daar bestaan immers de beste mogelijkheden om het matchingsproces in bedrijven te beïnvloeden. De RWI hoopt dan ook van harte dat de Beleidsagenda het momentum vormt om samen met die partijen de handen ineen te kunnen slaan.

## **Bijlage: onderzoekopdrachten op het thema werkloze ouderen**

CBS heeft op verzoek van de RWI een tweetal deelonderzoeken uitgevoerd. In het eerste deel is op basis van de Enquête Beroepsbevolking gekeken naar de mate waarin ouderen zonder baan nog willen werken, en daar ook in slagen. In het tweede deel is aan de hand van het Sociaal Statistisch Bestand verder ingezoomd op de kans op werk van oudere werklozen. Het eerste deelrapport is op 7 oktober 2010 opgeleverd, het tweede deelrapport op 14 maart 2011.

Titels:

- *De arbeidsmarktpositie van ouderen (45 tot 65 jaar) in 2006-2009*, CBS, 2010
- *Ouderen zonder baan, één jaar later*. CBS, 2011

Aan bureau Astri is gevraagd een analyse te maken van succesfactoren aan de hand van 30 cases van oudere werklozen die erin zijn geslaagd om werk te vinden. Gesproken is met 32 (voormalig) werkloze ouderen. Zoveel mogelijk is ook gesproken met hun werkgevers (29) en indien relevant hun intermediairs (19). Daarnaast is gesproken met experts.

Titel: *Herintreding werkloze 55-plussers*. Astri, oktober 2011.

De genoemde rapporten zijn te vinden op [www.rwi.nl](http://www.rwi.nl) op de thema-pagina 'ouderen' (onder 'doelgroepen')