

AutomatiseringGids



## **Waarom 50-plussers maar moeilijk aan de bak komen**

Esther Schop

## **Waarom 50-plussers maar moeilijk aan de bak komen**

Acht belangrijke vooroordelen: hoe zit het werkelijk?

20 november 2012 [Ester Schop](#)

**De werkloze 50-plussers zijn pas op twee derde van hun beroepsleven, maar komen vaak moeilijk aan de bak. Dat veel (IT-)werkgevers zich schuldig maken aan leeftijdsdiscriminatie is een publiek geheim. Vaak is dit ingegeven door vooroordelen. Wat kunnen 50-plussers doen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten?**

Maar liefst 38,5 procent van de werkloze IT'ers die momenteel staan ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf is 50 jaar of ouder. Deze groep heeft vaak een enorme afstand tot de arbeidsmarkt. Volgens Patricia Heerkens, oprichter van Oudstanding, het eerste uitzendbureau voor 'ervaren generaties' (45+), zijn er grote verschillen. "Superspecialisten blijven altijd gewild. Maar IT'ers op algemene posities, zoals projectleiders en business analisten, en programmeurs die geen kennis hebben van de laatste generatie programmeertalen hebben het een stuk zwaarder. Er zijn altijd kansen, maar het komt je niet zomaar aanwaaien. Je moet keihard aan de slag en er niet op rekenen dat anderen dat wel voor je regelen."

Hans van de Ven, medeoprichter van Please Payroll en tevens eigenaar van IT-bedrijf Proxit, stelt dat in de IT-sector in het algemeen wordt aangenomen dat werknemers de nieuwste technieken moeten beheersen en dat daarom alleen de jongeren geschikt zijn. "Dat is natuurlijk onzin. Ouderen hebben vaak veel ervaring in projectmanagement, communicatie – in het bijzonder met opdrachtgevers – en met de sterke dynamiek van de IT-branche. Ze zijn dus niet zo snel gek te maken met beloftes van nieuwe mogelijkheden, waardoor er beter overwogen wordt of die richting moet worden gekozen." Daarnaast beschikken ze vaak over ervaring met oudere systemen, wat goed van pas komt bij het koppelen van systemen, en hebben ze vaak meer gevoel voor de menselijke factor. "Oudere IT'ers hebben een dempend effect op moodswings van met name de jonge honden in de IT. Deze roepen al snel dat iets of helemaal niets is of het allerbeste dat ooit het levenslicht heeft gezien. Door schade en schande wijs geworden hebben zij meestal een meer reële kijk op de beschikbare tijd en hoe lang iets duurt", is de ervaring van Van de Ven.

Dat kan allemaal wel zo zijn, feit blijft dat het 50-plussers vaak veel moeite kost een andere baan te vinden. Veelal wordt dit gegooid op leeftijdsdiscriminatie. Een werkloze systeembeheerder die anoniem wil blijven zegt behoorlijk gefrustreerd te raken van de reacties van werkgevers. “Ik ben net 51 en solliciteer me een slag in de rondte, maar ik mag meestal niet eens op gesprek komen. Terwijl ik aan alle gestelde eisen voldoe en mijn salariseisen marktconform zijn. Meestal krijg ik te horen dat ik niet aan het profiel voldoe. En dan hoor je later dat ze hebben gekozen voor een jonkie, die nog maar net komt kijken. Ik voel me echt buitenspel gezet.” Begin deze week kreeg hij nog te horen dat hij, net als 371 andere kandidaten(!), buiten de boot was gevallen. “Ik weiger het op te geven, maar ik walg van mensen die zeggen: Als je maar wilt, heb je zo weer een andere baan!”

Ook Hans (56 jaar en ruim twee jaar werkloos, maar sinds kort weer aan het werk als interimmanager) had het gevoel dat hij geen serieuze kans kreeg. “Ik heb zonder te overdrijven een paar honderd sollicitaties de deur uit gedaan en kreeg meestal te horen dat ik ‘overgekwalificeerd’ was. Headhunters vertelden me dat werkgevers door het ruime aanbod op de arbeidsmarkt toch gewoon leeftijdsgrenzen aangeven, al zullen ze het nooit hardop toegeven.”

Heerkens kent veel 50-plussers die sinds het uitbreken van de economische crisis langs de zijlijn staan. “Er is helemaal niets mis met die mensen, ik durf te beweren dat de meesten topwerknemers zijn, maar dan moeten ze wel een eerlijke kans krijgen.”

Marianne Sturman, oprichter en directeur van uitzendorganisatie Moneypenny, gericht op het Nieuwe Werken, vindt het een gemiste kans voor bedrijven. Er is volgens haar nog een hoop missiewerk te verrichten om werkgevers bewust te maken van nut en noodzaak van 50-plussers binnen hun organisatie. “Werkgevers doen er goed aan zich serieus af te vragen of leeftijd echt een relevant aannamecriterium is bij openstaande functies. Als ze 50-plussers een eerlijke kans geven, zal er een wereld voor ze opengaan. Het zijn loyale mensen met een groot netwerk en veel ervaring.”

Momenteel zitten de omstandigheden echter tegen. Door de aanhoudende crisis zijn er weinig vacatures en er is nou eenmaal meer vraag naar personeel met vijf tot tien jaar werkervaring dan naar mensen met meer dan twintig jaar werkervaring. Jongeren zijn niet alleen goedkoper, maar ook kneedbaarder, met minder noten op hun zang. Dat is vervelend voor 50-plussers, want ze kunnen die omstandigheden niet beïnvloeden. Wat ze wel kunnen doen is kritisch naar zichzelf kijken en waar

nodig actie ondernemen: bijscholen om inzetbaar te blijven, schaven aan hun sollicitatievaardigheden en zich flexibeler opstellen door bijvoorbeeld concessies te doen op het gebied van reisafstand, arbeidsvoorwaarden of werkzaamheden. Daarnaast kunnen 50-plussers hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten door de vooroordelen over hen te bestrijden of nuanceren.

## **De 8 belangrijkste vooroordelen**

### **1) De 50-plusser wil niet aan het werk**

Veel mensen zijn ervan overtuigd dat de goede sociale regelingen voor ouderen de prikkels om snel aan de slag te gaan wegnemen.

**Hoe zit het echt?** Ieder gewerkt jaar geeft recht op een maand uitkering, met een maximum van 38. Het Kabinet Rutte-Samson wil dit per 1 juli 2014 voor nieuwe gevallen terugdraaien naar maximaal 24 maanden. Bovendien krijg je dan voor ieder gewerkt jaar na het tiende jaar nog maar een halve maand ww. De hoogte van de uitkering bedraagt 70 procent van het laatstverdiende jaarloon, maar een ww-uitkering kan per dag nooit hoger zijn dan 70 procent van het maximumdagloon, (per 1 juli 2012 193,09 euro). Dit wordt in juli 2014 na 18 van de 24 maanden 70 procent van het minimumloon.

Na de ww is er voor 50- tot 60-jarigen een vervolgutkering (IOAW): het inkomen wordt aangevuld tot bijstandsniveau, waarbij het inkomen van de partner meetelt. Voor 60-plussers is er een andere vervolgregel: de IOW; dit is een tijdelijke regeling die vervalt op 1 juli 2016.

Johan (59) – op zoek naar een baan als IT-projectleider – maakt zich ernstig zorgen over zijn financiële situatie. “Ik bouw geen pensioen op en heb straks pas recht op bijstand als ik mijn eigen vermogen heb opgegeten. Daar gaat alles wat ik de afgelopen 35 jaar heb opgebouwd.” Volgens hem willen juist ontzettend veel oudere werklozen zo snel mogelijk weer aan de slag. “Denk je dat ik voor mijn lol thuiszit? Ik wil me graag verder ontwikkelen en mis de sociale contacten met collega’s en klanten. Thuis stomp ik af en wordt mijn wereldje steeds kleiner.”

- **Tip:** Laat op alle mogelijke manieren zien dat je wilt werken. Probeer ook andere manieren om in beeld te komen bij werkgevers dan met een sollicitatiebrief. Gebruik je netwerk en

knoop nieuwe contacten aan. Als je bij een werkgever wordt geïntroduceerd, heb je al een streepje voor.

## **2) De 50-plusser weet niet hoe hij een baan moet zoeken**

Ouderen hebben te weinig zicht op de meest effectieve kanalen om op zoek te gaan naar een nieuwe baan of passen die kanalen verkeerd toe, waardoor ze de gewenste banen slecht weten te vinden.

**Hoe zit het echt?** Uit onderzoek van de Intelligence Group blijkt dat oudere werknemers veelal terugvallen op de site werk.nl en de vanuit het verleden bekende kanalen, zoals kranten en vacaturesites. Zij vergeten nieuwe kanalen zoals LinkedIn, Twitter en Google. “Oudere IT’ers zijn er wel mee bekend, maar passen ze vaak niet goed toe”, zegt Heerkens.

- **Tip:** Verdiep je in hoe werkgevers en recruiters zoeken naar personeel en zorg dat je bij ze ‘in the picture’ komt. Laat je indien nodig hierbij helpen door je eigen netwerk of een gespecialiseerd bureau. Hou je profiel op LinkedIn up-to-date, maak een micro-cv voor op Twitter, zorg voor een foto met een zakelijke, eigentijdse uitstraling, sla een professionele en positieve toon aan, breid je netwerk uit en sluit aan bij ‘groups’ en ‘associations’ die voor je werkgebied relevant zijn of je status of uitstraling vergroten. Gebruik social media om bij je contacten aan te geven dat je op zoek bent naar een baan. Wees duidelijk in wat je precies zoekt: de respons zal lager zijn als je het vaag houdt. Probeer ook alleen op relevante vacatures te solliciteren, want lukraak solliciteren komt niet geloofwaardig over. Als je solliciteert buiten je netwerk, doe dat dan met open sollicitaties naar bedrijven waarvan jij denkt dat ze misschien een baan voor je zouden kunnen hebben. Als je een open sollicitatie stuurt dan ben je niet een van de honderden sollicitanten en val je per definitie dus meer op. Bovendien: als je brief net op de mat valt als er een vacature is, is de kans aanwezig dat het bedrijf zich een kostbare sollicitatieprocedure wil besparen als ze aanknopingspunten in jouw brief zien.

## **3) De 50-plusser heeft niet in zichzelf geïnvesteerd**

Tot hun dertigste, vijfendertigste zeuren werknemers om meer opleidingsbudget, boven die leeftijdsgrens komt het budget niet eens meer op, zeker als er eenmaal kinderen komen.

**Hoe zit het echt?** Uit cijfers van het CBS blijkt dat Nederlandse werkgevers in vergelijking met omliggende landen veel minder investeren in opleidingen voor medewerkers die ouder zijn dan 45 jaar, en al helemaal in vergelijking met jongeren. En dat is killing voor je ontwikkeling en inzetbaarheid, zeker in de IT. “Ik kreeg te horen tijdens een sollicitatiegesprek dat het ‘onrendabel’ was om te investeren in een bepaald certificeringstraject dat ik moest volgen, omdat ik al bijna tegen mijn pensioen aanzat. Hallo? Ik moet nog tien jaar hoor!”, vertelt Theo (56) verontwaardigd. Hij wil zich om laten scholen tot securityexpert en volgt het traject inmiddels op eigen kosten. Verstandig, want 50-plussers hebben zelf natuurlijk ook een verantwoordelijkheid in het blijven en zich verder ontwikkelen.

- **Tip:** Laat zien dat je alle voordelen van een dertiger bezit op het gebied van ambitie, eagerness, actuele kennis en veranderbereidheid. Denk na over je eigen inzetbaarheid en investeer in jezelf. Wacht niet totdat je werkloos thuiszit, maar volg doorlopend trainingen en cursussen, ook – of misschien juist – als je een prima baan hebt. Er zijn ook goedkopere manieren om bij te blijven: lees vakbladen en vakliteratuur, volg blogs, discussieer op fora met vakgenoten en bekijk TED-talks. Doe ervaring op met nieuwe technieken in hobbyprojectjes of met vrijwilligerswerk. En werk je cv bij als je nieuwe kennis en ervaring hebt opgedaan.

#### **4) De 50-plusser wil geen afstand doen van verworven rechten**

Oudere, ervaren IT'ers houden zich emotioneel vast aan de uitstekende salarissen, mooie leasewagens, een lucratieve bonusregeling en een mooie pensioenregeling die ze hadden toen ze nog een baan hadden.

**Hoe zit het echt?** Zeker in het begin zullen werklozen geneigd zijn om banen te zoeken waarbij zij er niet op achteruit gaan. Daardoor vernauwen werklozen hun blik en stellen zij zich inflexibel op, wat het vinden van een baan bemoeilijkt.

Volgens Sturman heeft dit eerder te maken met arbeidsethos dan met leeftijd. “En mijn ervaring is juist dat het met die arbeidsethos wel goed zit bij ouderen.” Ook volgens Heerkens is de bereidheid om een stapje terug te doen onder oudere IT'ers juist groot. “IT'ers zijn zich bewuster van die noodzaak dan veel andere beroepsgroepen.” Van de Ven stelt dat ouderen vaak eerder geneigd zijn

om te verhuizen voor een baan dan werknemers met jonge en schoolgaande kinderen. “Alleen werkt de huizenmarkt niet mee, maar daar heeft iedereen last van.”

- **Tip:** Hou alle opties open en stel je flexibel op. Mocht je een baan weten te vinden die eigenlijk te ver van huis is, iets onder je niveau ligt, in een andere sector dan gedacht, of tegen minder goede arbeidsvoorwaarden dan je gewend was, dan heb je tenminste wel een baan, van waaruit het eenvoudiger zoeken is naar iets anders.

### 5) De 50-plusser is bitter en teleurgesteld

Werkgevers en recruiters klagen dat oudere sollicitanten te veel in het verleden blijven hangen. Als ze op gesprek komen, draait het niet om de baan maar om de sollicitant en zijn persoonlijke frustraties.

**Hoe zit het echt?** Dat is moeilijk te zeggen, het verschilt per geval. Heerkens denkt dat dit de grootste valkuil is voor oudere werklozen. “Ik maak dit ook wel eens mee met kandidaten en dan betrap ik me erop dat ik werkgevers groot gelijk geef dat ze niet voor iemand met zo’n instelling kiezen.” Sturman geeft haar groot gelijk: “Als je jezelf niet kan verkopen is het over en uit. Get over it!”

- **Tip:** Blijf niet in het verleden hangen, hoe vervelend de afgelopen periode ook is geweest. Praat erover met vrienden, en als dat niet helpt: zoek hulp bij een coach of psycholoog voor de ‘rouwverwerking’. Als je op sollicitatiegesprek mag komen is dat bedrijf oprecht geïnteresseerd in jou. Zorg dat het klikt en overtuig ze ervan dat jij de gedroomde kandidaat bent.

### 6) De 50-plusser meldt zich sneller ziek

Ouderdom komt met gebreken, zeggen ze niet voor niets. 50-plussers zijn vaker en langer afwezig door ziekte dan jonger personeel.

**Hoe zit het echt?** Uit cijfers van het CBS blijkt dat het verzuimpercentage in de categorie 55-65 jaar inderdaad het hoogst ligt. Wel loopt het verschil ten opzichte van andere leeftijdscategorieën al jaren terug.

- **Tip:** Zorg dat je energiek en jong van geest overkomt. Leef gezond, let op je voeding en beweeg voldoende. Zorg dat de balans werk-privé goed blijft, doe aan Het Nieuwe Werken

en trek aan de bel als de werkdruk te groot dreigt te worden. Al deze adviezen gelden natuurlijk ook voor jonger personeel. Payrolling kan een optie zijn, waarbij werkgevers op een relatief voordelige manier het risico van ziekteverzuim verzekerd zien en langer flexibele arbeidscontracten kunnen blijven aanbieden.

### **7) De 50-plusser vergeet uitzendwerk**

Werkloze ouderen zijn niet snel geneigd om een uitzendbureau binnen te stappen. Zij denken dat dit iets voor starters en lageropgeleiden is en hebben liever een vaste baan dan tijdelijk werk.

**Hoe zit het echt?** Degenen die het geprobeerd hebben vonden het vaak een frustrerende ervaring. “Bij bijna alle uitzendbureaus word je uitgelachen als je er als 50-plusser aanklopt. Het meisje achter de balie vertelt je bij binnenkomst meteen dat je ‘moeilijk bemiddelbaar’ bent”, vertelt Maarten, die bijna 1,5 jaar werkloos is.

- **Tip:** Hoe meer kanalen je gebruikt, hoe groter de kans dat je iets vindt. Ga op zoek naar uitzendbureaus die gespecialiseerd zijn in ervaren, hoogopgeleide medewerkers en vergeet de detacheringsbureaus niet. Tijdelijk werk biedt voordelen zoals in het werkritme blijven, opdoen van nieuwe ervaringen en de kans op een vaste baan. Bovendien zijn werkgevers meer onder de indruk zijn van sollicitanten met een flexibele baan dan van werkloze sollicitanten.

### **8) De 50-plusser is duur**

Oudere werknemers hebben niet alleen hogere salarissen, ook de pensioenafdracht die werkgevers moeten doen is hoger.

**Hoe zit het echt?** Vrijwel alle pensioenen in de IT zijn gebaseerd op de middelloon- of ‘defined contribution’-regeling. Daarbij wordt op geen enkele wijze rekening gehouden met de leeftijd van betrokkene bij de bepaling van de pensioenpremie. Bepalend is het brutosalaris. Feit is wel dat het brutosalaris van ouderen vaak hoger ligt dan dat van jongeren.

Als je kijkt naar de integrale kosten zijn oudere werknemers volgens Sturman meestal niet duurder dan jongere. “50-Plussers zijn in de regel minder geneigd tot jobhoppen. Bij oudere werknemers heb je minder verloop en dus een betere borging van de kennis binnen de organisatie. Dat bespaart je veel tijd en kosten voor werven, opleiden en inwerken.”



- **Tip:** Laat zien dat je je prijskaartje waard bent; door je ervaring hoef je minder lang ingewerkt te worden dan een jongere kandidaat. En toon aan dat je gemotiveerd en loyaal bent.

De verschillende werkloze 50-plussers die AG heeft gesproken, wilden alleen anoniem of hooguit met hun voornaam vermeld worden.

#### **Facts & Figures**

- Vorige maand telde ons land 3685 werkloze IT'ers van boven de 50, dat is 38,4 procent van alle werkloze automatiseerders. De grootste groep werkloze IT'ers is tussen de 55 en 59 jaar (14 procent van het totaal aantal werkloze IT'ers), maar 60-65 jarigen zijn ook sterk vertegenwoordigd (11 procent).
- De gemiddelde leeftijd van automatiseerders in Nederland is volgens het CBS het afgelopen decennium gestegen van 36 naar 39 jaar.
- Het aandeel 55-plussers onder IT-personeel is slechts 8 procent. In de IT-sector zelf is dit zelfs maar 6 procent, terwijl van de totale werkzame beroepsbevolking 14 procent ouder is dan 55.
- Slechts 8 procent van de werkloze 50-plussers slaagt erin om binnen twee jaar weer een baan te vinden.
- Van de 100 vacatures die vervuld worden, gaan er slechts 2 naar een 50-plusser