

*Ten behoeve van het rondetafelgesprek langdurige werkloosheid ouderen van de Vaste Kamercommissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 19 november 2015.*

Geachte leden van de Vaste Kamercommissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Zes jaar geleden startte ik mijn bedrijf 50 Company, een loopbaancentrum voor 50-plussers. Een bedrijfsidee dat mij in die tijd ernstig werd ontraden.

De hoofdmotivatie om mij van dit bedrijfsidee af te brengen was omdat “geen werkgever op deze oude mensen zat te wachten”. Mijn hoofdmotivatie om mij niet van dit idee af te laten brengen was omdat ik het onacceptabel vond dat deze doelgroep afgeschreven zou zijn voor de arbeidsmarkt. Dit maakte mij op 23-jarige leeftijd zowel ondernemer als fanatiek 50+ arbeidsmarktmissionaris.

Het thema 50+ arbeidsparticipatie heeft in de afgelopen jaren een positieve vlucht genomen. Ik word inmiddels niet meer raar aangekeken als ik zeg dat ik mij voor deze doelgroep inzet en ik voel mij gesteund door de vele politieke- en maatschappelijke activiteiten en campagnes die worden ingezet om dit thema naar een hoger plan te brengen.

Echter, bij een dalende werkloosheid in Nederland, blijft de 50+ doelgroep nog altijd achter. Media-uitingen over het thema 50+ arbeidsparticipatie zijn louter negatief en de stemming onder 50+ werkzoekenden evenzo.

Gegrepen uit mijn dagelijkse praktijk, gebaseerd op zes jaar intensief (en internationaal) samenwerken met honderden 50+ werkzoekenden, werkgevers, het UWV, de overheid en tientallen arbeidsmarktinitiatieven, doe ik u hierbij graag een aantal aanbevelingen ter bevordering van de 50+ arbeidsparticipatie.

### **De arbeidsmarkt wordt niet meer zoals deze was**

Met 650.000 werklozen en 125.000 vacatures is het utopie te denken dat er voor alle 50-plussers ooit nog een baan te vinden is. Werk is er echter genoeg. Het verschil tussen een baan en werk is de samenwerkingsvorm die met een werkgever wordt aangegaan. Veel werkgevers kunnen extra handen hulp gebruiken, maar vinden het aanbieden van een officiële baan niet aantrekkelijk en risicovol. Werkgevers lopen liever niet het risico om loon door te moeten betalen bij ziekte, economische mindere tijden of afnemend functioneren. Daarnaast werken veel CAO's beknellend vanwege toenemende loonhuizen en riante arbeidsvoorwaarden.

Nog steeds worden 50+ werkzoekenden geschoold in het oude arbeidsmarktdenken waarbij geleerd wordt om sollicitatiebrieven te schrijven en verteld wordt dat het ‘in deze tijden’ niet mee zit. Er is wat mij betreft geen sprake meer van een economische crisis, maar van een nieuwe tijd die ook zijn weerslag heeft op hoe de arbeidsmarkt functioneert. Dit vraagt ook om herziening van het arbeidsmarktbeleid.

## Personeel voor werkgevers duur en risicovol

Het is voor werkgevers duur en risicovol om personeel aan te nemen, van alle leeftijden maar zeker 50-plussers. CAO's, werknemerspremies en andere arbeidsvoorwaarden maken arbeid in Nederland duur. Veel werkgevers geven aan graag meer personeel in te zetten, maar het aanbieden van een arbeidscontract te kostbaar en te risicovol te vinden. De werkloosheid zou afnemen als hier een oplossing voor bedacht kan worden.

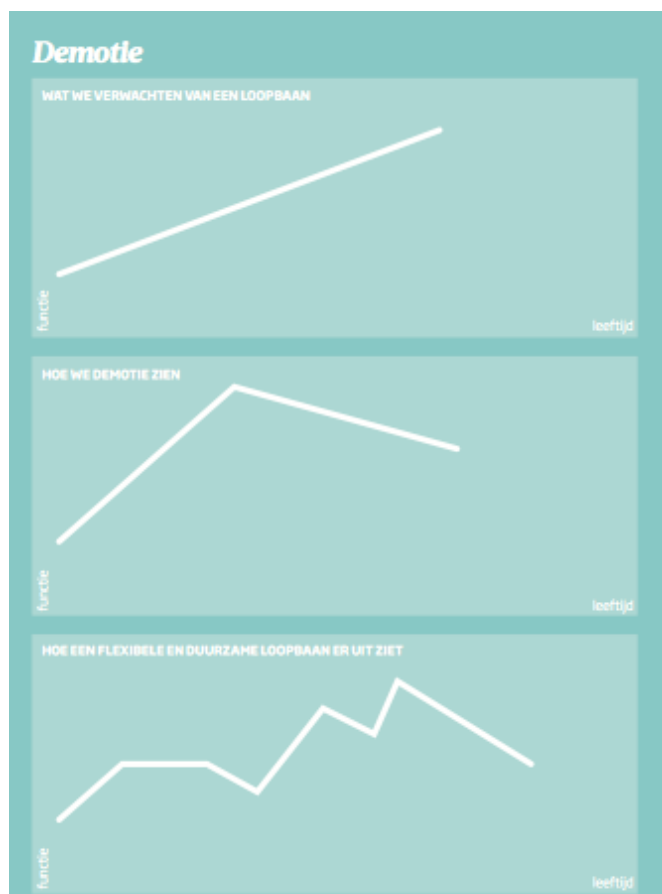
## Flexibelere CAO's

De enige motivatie die ik van werkgevers terugkrijg om géén 50-plusser aan te nemen, is omdat zij relatief duur zijn. Vooroordelen over ziekte, flexibiliteit en wel of niet met de tijd meegegaan zijn, kom ik in de dagelijkse praktijk niet tot nauwelijks tegen. Wat mij betreft loont het dan ook niet om te investeren in beeldvormingscampagnes. Hiermee maak je de 50+ doelgroep mijns inziens alleen maar tot exotisch soort, wat een averechts effect heeft.

Oudere werknemers zijn door toedoen van CAO's ook duurder. Dit is dan ook geen vooroordeel, maar een feit. Loonhuizen in Nederland zijn lineair opgebouwd. Het zou 50+ werkzoekenden helpen als zij niet standaard door een CAO in een hogere loonschaal met riantere arbeidsvoorwaarden zoals de zogenaamde 'ouwelullen-dagen' worden ingedeeld. 75% van mijn werkzoekendenbestand zou met plezier voor een lager salaris werken, zolang ze maar kunnen werken.

## Demotie en een flexibele loopbaan i.p.v. een lineaire loopbaan

Er rust een taboe op het woord demotie. Het wordt geassocieerd afbouw, achteruitgang, belediging en destructie van een opgebouwde carrière. Veel 50+ werkzoekenden geven echter aan niet meer de kartrekker van een organisatie te willen zijn. Een gewaardeerde 'karduwer' die nog altijd van waarde is voor de organisatie, maar tegelijkertijd de weg vrij maakt voor een nieuwe generatie, zien velen als een realistische mogelijkheid. Een aanpassing in beloning gaat hiermee gepaard. Belangrijk om dit uit de taboesfeer te halen. *Toelichting zie bijlage: Het Grote 50+ Werkboek - demotie*



### **Ons missiewerk: 80% werkzoekenden, 20% werkgevers**

In tegenstelling tot wat vaak gedacht wordt, ben ik het meeste van mijn tijd bezig met het klaarstomen van 50+ werkzoekenden voor de arbeidsmarkt van vandaag en dus niet met het overtuigen van werkgevers.

Werkgevers zijn enthousiaster over 50-plussers dan vaak wordt gesuggereerd. De lijst werkgevers die wél open staan voor het aannemen van een 50-plusser is in elk geval niet korter dan de lijst werkgevers die níet open staan voor het aannemen van een 50-plusser. Het probleem is dat 50+ werkzoekenden met één been in de arbeidsmarkt van de jaren 90 staan en met het andere been gedwongen worden om mee te bewegen in de arbeidsmarkt zoals deze vandaag de dag is. Een ongemakkelijk spagaat dat er toe leidt dat velen uit de doelgroep geen aansluiting vinden bij de eisen die werkgevers stellen. Zie ook het volgende punt.

### **Gouden kooi**

Veel 50+ werkzoekenden hebben een onrealistische verwachting van de arbeidsmarkt. Gebaseerd op hun ervaringen in de jaren 90, toen de arbeidsmarkt rianter was dan vandaag. Zij halen hun neus op voor een baan met een lager salaris, een langere reisafstand of een andere functie-indeling.

Daarnaast wordt de WW-uitkering regelmatig verkozen boven een aangeboden baan. Uitspraken als “Ik heb nog 2 jaar WW en dat is hoger dan het salaris dat geboden wordt, dus ik wijs de baan af” zijn aan de orde van de dag.

Veel sociaal plannen leggen een boventallige medewerker aan een gouden ketting waardoor zij gedurende 2 jaar niet in beweging komen en zich door hun voormalig werkgever laten doorbetalen. Als een kandidaat 2 jaar stil heeft gestaan en dan pas weer actief wordt op de arbeidsmarkt, heeft hij een immense achterstand opgelopen. Je bent dan minder aantrekkelijk voor de werkgever en dat heeft niets met leeftijd te maken.

### **De sollicitatieplicht**

Erken dat de route vacature → solliciteren → baan momenteel vrijwel niet werkt voor 50-plussers. Stimuleer stages, vrijwilligerswerk en opleidingen, in plaats van dit af te keuren in verband met de sollicitatieplicht. Stimuleer werkzoekenden met kansen en mogelijkheden in plaats van ze af te schrikken met sancties. Biedt vertrouwen en stimuleer creativiteit.

### **De loopbaan-check-up**

In Nederland denken we vaak pas te laat na over de volgende stap in onze loopbaan. We geloven nog te veel in vaste contracten en de waarde van ooit behaalde diploma's. Veel werkenden, zeker uit de 50+ doelgroep, denken pas na over hun toekomstige baan wanneer ze werkloos (dreigen te) raken. Ze gingen er immers van uit dat de zij bij de werkgever voor wie ze werken met pensioen zouden gaan. Werkenden blijven te lang hangen in banen waar geen toekomst in zit. Een groot deel van de 50+ werkzoekenden is op zoek naar een baan die niet meer bestaat/waar geen vraag naar is/waar 50-plussers niet geliefd zijn/waarvoor ze onvoldoende gekwalificeerd zijn.

Laat elke werkende een periodieke loopbaan-check-up ondergaan waarbij gekeken wordt naar de toekomstige loopbaan en een actieplan gemaakt wordt om een aantrekkelijke en duurzaam inzetbare speler te blijven, inclusief opleidingsmogelijkheden.

### **Individueel loopbaanbudget**

Permanente ontwikkeling is de sleutel tot duurzame inzetbaarheid. Veel werkenden laten hun bij- en omscholing afhangen van hun werkgever en geven hun voormalig werkgever de schuld wanneer hun kennis niet up-to-date is.

Omdat werkenden in de toekomst meer zullen 'jobhoppen' en in meerdere sectoren en vakgebieden actief gaan zijn tot aan hun pensioen (een baan voor het leven bestaat niet meer), zou een individueel loopbaanbudget voor elke werkende (dus ook zelfstandigen), dat enkel inzetbaar is voor scholing en ontwikkeling in het kader van de eigen loopbaan, eventueel gebaseerd op de loopbaan-check-up, zie vorig punt, een uitkomst kunnen bieden.

### **Meer zekerheid voor zzp-ers**

Er zullen meer 50-plussers kiezen voor het zzp-schap. Een goede ontwikkeling, met het oog op de geflexibiliseerde arbeidsmarkt. Tevens een risicovolle ontwikkeling omdat je, zeker als 50-plusser, nogal wat zekerheden opzij zet.

Een zzp-er is niet altijd een ondernemer. Erken het verschil tussen ondernemers die bedrijven opzetten en zzp-ers die zich aan bedrijven aanbieden als flexibele medewerker.

Bied zzp-ers betere voorzieningen en sociale zekerheden (pensioen, verzekeringen, hypotheek), zodat meer mensen de overstap naar flexibel werken kunnen maken.

De vraag naar 50+ zzp-ers is enorm. Dit geeft nog eens te kennen dat werkgevers niet inhoudelijk negatief zijn over 50-plussers, maar dat het puur een financiële en contractuele kwestie is.

### **De jeugd van nu, is de 50-plusser van de toekomst**

De arbeidsmarkt van morgen vraagt om wendbare en weerbare deelnemers. Leer kinderen op school om zich ondernemend op te stellen en zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun loopbaan zodat zij goed voorbereid zijn op de huidige arbeidsmarkt. 'Wat wil je later worden?', is niet langer een vraag die je kinderen stelt aan het begin van hun loopbaan, maar een vraag die we onszelf elk jaar moeten stellen.

Leer kinderen dat je geen baan of beroep voor het leven meer hebt, maar dat je jezelf continue moet blijven ontwikkelen.

### **Het pensioenstelsel**

De hoge pensioenafdrachten voor een 50-plusser zijn een drempel voor werkgevers. Een idee kan zijn: een staatsvoorziening waar je gedurende je loopbaan een pensioen kunt opbouwen dat onafhankelijk is van sectoren en pensioenfondsen zodat een flexibele loopbaan binnen meerdere sectoren aantrekkelijker is.

Heel wat 50-plussers halen hun neus op voor een leuke baan, omdat de werkgever onder een ander pensioenstelsel valt.

Ik kijk er naar uit u te treffen tijdens het rondetafelgespek op 19 november en bovengenoemde punten nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

Anne-Marije Buckens  
Directeur 50 Company