

## Uiterste nood helpt veertigplussers weer aan werk

---

De werkloosheid onder ouderen daalt voor het eerst flink. Kennelijk wordt de nood onder werkgevers echt hoog.

Uit FD, 25 juli 2007

Achtduizend oudere werklozen vonden het afgelopen jaar een baan. De werkloosheid van 45- tot 65-jarigen daalde tot 124.000 blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Een klein minpuntje: de daling was geheel te danken aan de groep 45 tot 55 jarigen. 'Boven de 55jaar is de werkloosheid hardnekkig', zegt een woordvoester van het CBS, 'Maar voor de groep van 45 tot 55 jaar zit je nu op een werkloosheid van 3,9%. Dat is historisch gezien erg laag.'

Dat betekent dat in bepaalde sectoren de jonkies nu echt 'op' zijn. 'Uit recent onderzoek blijkt dat werkgevers alleen in "uiterste nood" iemand van boven de 45 willen aannemen', zegt Joop Schippers, hoogleraar Arbeids- en Emancipatie-economie aan de Universiteit Utrecht. 'Blijkbaar is die nood nu gekomen'.

Dat werkgevers plotsklaps anders over oudere werknemers zijn gaan denken gelooft Schippers niet. 'Er heerst nu eenmaal een beeld dat oudere werknemers weliswaar betrouwbaar en betrokken zijn, maar als het gaat om vierkante meters of declarabele uren minder productief zijn dan jongeren. In sommige sectoren is dat ook reëel. Waar wordt gewerkt met roosters, waarbij de helft van het personeel volgens de cao niet meer 's nachts mag werken en ook veel meer vrije dagen heeft, daar zal men niet snel een 45-plusser aannemen.'

Vakcentrales FNV en CNV twijfelen daarom zelfs openlijk aan de jongste CBS-cijfers. 'Gaat het nu echt beter met de ouderen op de arbeidsmarkt? Wie zegt dat?' roept een woordvoerder van de FNV verbaasd uit. Bij zijn vakcentrale komen nog steeds louter negatieve geluiden binnen van veertigplussers die zich beklagen over discriminatie door werkgevers. 'Onze ervaring is dat bedrijven nog steeds vooral blanke mannen van dertig willen. Allochtonen, jongeren zonder werkervaring en zeker ook ouderen hebben grote moeite om een baan te vinden. Wij denken dat het nog wel wat krappert moet worden op de arbeidsmarkt, voordat werkgevers ouderen aannemen.'

'Nou, dan moet het wel heel recent aan liet veranderen zijn, zegt ook vice-voorzitter Rienk van Splunder van het CNV. Volgens hem stijgt de arbeidsparticipatie onder ouderen de laatste jaren wel, maar uitsluitend doordat ouderen langer blijven werken. 'Niet omdat ze vaker worden aangenomen. Nog steeds solliciteren ouderen zich de blubber en krijgen ze zonder duidelijke reden afwijzing op afwijzing.'

Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) probeert hier wat aan te doen. Het zogenoemde '45-plusproject' heeft rot doel binnen twee jaar 30.000 extra werkzoekenden van veertig jaar en ouder aan de slag te helpen. Consulanten confronteren de oudere werklozen met de vooroordelen die over hen leven en leren ze hoe ze die moeten ontcrachten. Volgens een woordvoerder van het CWI is het succes van het project zelfs een van de redenen waarom het CBS sinds kort positievere cijfers laat zien over oudere werklozen.

Volgens directeur Fried le Poole van advies- en bemiddelingsbureau 50+ Carrière is er wel degelijk sprake van een mentaliteitsverandering. 'Oudere werkzoekenden bemiddelen gaat beslist beter dan een tijdje geleden. Toen konden we ze eigenlijk niet kwijt. Werkgevers waren altijd op zoek naar iemand die "beter in het team past" of talenten met "maximaal tien jaar werkervaring".'

Tegenwoordig zien steeds meer werkgevers in dat ouderen nog best inzetbaar zijn, meent Le Poole. 'Ouderen komen op tijd en zeker in een uitzendbranche als de onze is dat een groot verschil met jongeren. Bovendien nemen ze kennis, een netwerk en ervaring mee, hebben ze een inlevend vermogen en zijn ze loyaal.'

Hoogleraar Schippers is ook helemaal niet zo somber. 'Er is een groeiende groep professionals die best in staat en bereid zijn op hoge leeftijd actief te blijven. In alle beroepen waarbij je niet een directe relatie kunt leggen tussen de kosten en de output van werknemers, kan het

doorbreken van vooroordelen best helpen.

In bepaalde sectoren, de metaal, de zorg, zijn er gewoon geen jongere werknemers meer voorradig. Dat betekent dat werkgevers steeds zuiniger zullen zijn op hun veertigers en vijftigers, voorspelt Schippers. 'Op de lange termijn zal ook dit goed komen. Als we werkelijk levenslang gaan investeren in mensen, dan komen dit soort problemen vanzelf niet meer voor.'

Jeane van 't Riet (60):

'Uitzendbureaus voor vijftigers zijn nodig'

'Aanvankelijk dacht ik dat het geen enkel probleem zou worden om een baan te vinden zegt Jeane van 't Riet. De Leidschendamse had immers een goede opleiding en voldoende interesse en relevante werkervaring, dacht ze. Bovendien heb ik veel energie en wil ik mijn kennis en ervaring graag blijven inzetten.' In april meldde ze zich bij het CWI nadat het bedrijf in visuele huipmiddelen, waar ze zeven jaar als officemanager had gewerkt, bijna alle werknemers had moeten ontslaan. 'Het CWI deelde mij direct in bij een cursus voor 45-plussers. De consultant zei dat mijn leeftijdgenoten en ik worden gezien als een moeilijk bemiddelbare groep. Nooit geweten, ik was verbijsterd.' Als ze mensen van 45 al afschrijven als "te oud", dan moeten werkgevers mij zien als in de negentig.

Van 't Riet liet de moed niet zakken. Optimistisch stapte ze toch de uitzendbureaus binnen. Daar drong pas echt door wat het CWI had bedoeld. 'De intercedenten waren vriendelijk, maar konden hun verbazing met moeite verbergen. Ze namen wel mijn cv aan als ik zei dat ze niet op leeftijd mogen discrimineren. Maar een intakegesprek kreeg ik niet. Wij denken niet dat we iets passends voor u hebben, zeiden ze.'

Ook het CWI adviseerde van 't Riet om niet te kritisch te zijn. Zelf wilde ze een baan waarbij ze haar ervaring als leidinggevende kon combineren met haar secretariële achtergrond. 'Ik wilde weer officemanager worden en niet meteen al in mijn eerste maanden als werkloze solliciteren op de functie van secretaresse. Maar het CWI stuurde mij vooral dat soort banen door.' Van 't Riet plaatste ook haar cv op [www.werk.nl](http://www.werk.nl), de site van het CWI, en werd gebeld door het Haagse uitzendbureau EP 92, dat net bezig was met een programma voor ouderen. Dat leverde haar een aantal sollicitatiegesprekken op. 'En via een oud-collega kwam ik in contact met bemiddelingsbureau 50+ Carrière. Dat hielp mij per 10 juli aan een baan voor een half jaar bij het Koninklijk Instituut voor de tropen in Amsterdam. Ik heb nu tien secretaresses onder me.'

Ze is te spreken over de uitzendbureaus voor vijftigers. Die zijn hard nodig om de arbeidsmarkt opener te maken. Anders was ik nog werkloos geweest.'

[....]

Pim Kuipers (55):

'Bij een vijftiger denk je: een dooie diender'

'We denken niet aan een oudere, door de wol geverfde adviseur, maar aan een jongere die zich nog wil bewijzen'. Dit is slechts een voorbeeld van wat, Pieter Kuipers de afgelopen twee jaar is meegedeeld naar aanleiding van zijn ruim honderd sollicitaties. 'Of ze zochten weer iemand om hun "dynamische" team te versterken. Die uitvoerend werk kon doen. Daar was ik volgens veel werkgevers te duur voor. Maar tussen de regels door proefde ik: te oud.'

Toch voelt de Amsterdammer geen wrok. Integendeel, hij begrijpt het wel: 'Ik heb een jeugdige uitstraling. Daarom stuur ik vaak foto's mee en probeer ik met werkgevers in gesprek te komen. Dan laat je toch een andere indruk achter. Anders denken werkgevers bij mijn brief eerder aan die ene dooie diender in hun kennissenkring die ook in de vijftig is.

Twee jaar geleden verloor Kuipers zijn baan als consultant op het gebied van openbaar Vervoer. Zijn jaarcontract bij een voor hem 'te technisch ingesteld' adviesbureau werd niet verlengd. Hij bleef wel één dag per week werken bij Connexxion als buschauffeur, een hobby: 'Ik ben dol op de bus'. Bij een voorganger van Connexxion en andere ov-bedrijven had hij daarnaast jarenlang ervaring opgebouwd als planner, ict-er en verkeersonderzoeker.

'Toen ik in de WW kwam, raakte ik niet in paniek. Er zijn genoeg banen, dacht ik. Later begon het toch wel te kriebelen. Langer dan twee jaar mocht dit echt niet duren, nam ik me voor'. Kuipers netwerkte weliswaar veel en sleepte verschillende freelance opdrachten binnen. Maar

hoe langer een 'echte' baan op zich liet wachten, hoe minder nieuwe opdrachten hij kreeg. 'Mijn marktwaarde daalde. Ik kreeg moeite om het gat in mijn cv te verklaren en een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek werd een "major event".' Hij besloot niet meer alleen in de Randstad te solliciteren. 'Desnoods wilde ik permanent op de bus rijden.'

Zover kwam het niet: sinds juni werkt hij bij Trantec, een. ov-adviesbedrijf dat aanvankelijk ook zocht naar een minder doorgewinterde werknemer. 'Maar ik kon wel komen freelancen. Nu heb ik een contract en regel het busvervoer in Gelderland. Voor deze klus hadden ze op zo'n korte termijn geen ervaring in huis.'