

NetWerk met Ervaring!



Signalen uit het veld

Uitgave:

WerkWijzer, expertisecentrum 45-plussers en werk
p/a PSW

Stationsplein 4

Postbus 1228

5200 BG 's-Hertogenbosch

telefoon: (073) 612 43 25

telefax : (073) 612 85 75

e-mail : info@psw.nl

© PSW, juni 2007

In overleg met PSW is overname
uit deze uitgave mogelijk.

Inhoudsopgave

NetWerk met Ervaring!

Werkgevers vinden...

- Voordelen vinden en zoethouders afschaffen
- Investerings in 45-plussers

Werkzoekenden vinden...

- Werkzoekenden willen betere beelden
- Werkzoekenden willen kansen krijgen
- Werkzoekenden willen erkenning voor hun eigen netwerk kracht
- Werkzoekenden willen beter re-integratiebeleid
- Werkzoekenden vinden bovendien...

Top Tien

“NetWerk met Ervaring!”

‘NetWerk met Ervaring!’

Imago van de 45-plus werkzoekende

Werkzoekenden, ouder dan 45 jaar, komen moeilijk aan de bak. De cijfers liegen er niet om. 65% van de werkzoekenden is 40 jaar of ouder. De daling van de werkloosheid onder 40-plussers was het afgelopen jaar beduidend minder dan onder de jongeren¹. Werkgevers laten de werkzoekende 45-plussers links liggen. Er zijn allerlei oorzaken bedacht en onderzocht. De uitkomst: het ligt vooral aan het imago van de 45-plusser. Het gaat dus om beeldvorming.

Beelden zijn niet zo maar bij te stellen. Correctie vraagt actie en kost tijd. Dat heeft ook alleen maar nut als het heersende beeld een onjuist of eenzijdig beeld is. ‘Gelukkig’ is dat voor 45-plussers het geval. “Zieker, duurder en minder flexibel”; het heersende beeld van oudere werknemers is vooral een eenzijdig beeld. De grotere werk- en levenservaring van 45-plussers tellen in dat beeld niet mee.

Dat vraagt dus om een bijstelling: bij de overheid, bij werkgevers, bij re-integratiebedrijven, bij uitkeringsinstanties en ook bij een deel van de 45-plussers zelf. Dat kan het beste door deze partijen met elkaar in contact te brengen.

“Laat de minister zelf gesprekken aangaan met werkzoekenden van 45 jaar en ouder. Laat ook leden van de Tweede Kamer eens spreken met oudere werkzoekenden.”

Gebruik je netwerk!

Contact maken, dat is ook precies wat WerkWijzer, expertisecentrum voor 45-plussers en werk, met het project ‘NetWerk met ervaring!’ heeft gedaan. Werkzoekenden en werkgevers hebben elkaar in levende lijve ontmoet.

¹ De werkloosheid onder 40-plussers nam met 11% af en onder werklozen onder de 40 jaar met 30%. Bron: CWI.

Het doel was:

- werkgevers laten ervaren dat hun beelden over 45-plussers en 45- plus werkzoekenden niet met de feiten kloppen
- 45-plus werkzoekenden laten ervaren hoe werkgevers hen zien.
- 45- plus werkzoekenden ervaring te laten opdoen met 'netwerken' als instrument om de arbeidsmarkt te verkennen en een passende baan te vinden.

De werkzoekende 45-plussers hadden een opleiding op minimaal mbo+ niveau. Ze hebben zich in workshops voorbereid op de speeddates. Ze maakten een 'netwerkkarta' over zichzelf: een ultrakort documentje met basisgegevens, werkervaring en gewenste functie.

Werkgevers gaven door hun deelname vorm aan hun maatschappelijke betrokkenheid. Een enkeling wist al dat ze de oudere werkzoekenden straks nodig hebben. De werkgevers gaven de werkzoekenden feedback en tips. Regelmatig werd het eigen netwerk ingezet voor een werkzoekende.

Enkele cijfers

- 6 netwerkbijeenkomsten
- 350 werkzoekenden
- 120 werkgevers,
- 800 'speeddates' van 10 minuten.
- 35% binnen 4 maanden uit de uitkering.



Welingelichte bronnen

Op elke netwerkbijeenkomst werden de speeddates vergezeld van twee presentaties en een plenaire discussie. Tussendoor was er gelegenheid tot 'netwerken'. Vooral in de plenaire discussie zijn deelnemers – werkgevers en werkzoekenden – opgeroepen signalen af te geven aan 'de politiek' om de re-integratie van werkloze 45-plussers te bevorderen. Ook schriftelijk konden de deelnemers die signalen kwijt. Vooral de werkzoekenden hebben van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Dat is mooi, want dit is een groep die zich vaak niet gehoord voelt. Ook nu reageren veel van hen ambivalent, in de sfeer van: het haalt toch niets uit, maar ik zeg het toch.

Dit 'signaaldocument' is het resultaat: Indringende signalen². Voor de politiek, maar ook voor werkgevers en uitkeringsinstaties. Wie de schoen past trekke hem aan! Ter illustratie zijn enkele citaten opgenomen.

² De signalen zijn in conceptvorm nogmaals voorgelegd aan de werkzoekende deelnemers van de netwerkbijeenkomsten. Zij reageerden overwegend positief op 'Signalen uit het veld'; hun inhoudelijke reacties zijn in het definitieve document verwerkt.

'Signalen uit het veld' sluit af met een Top Tien van de meest aanbevolen acties. De uitdaging ligt er, de handschoen kan worden opgepakt.

"Ik heb sterk de indruk dat men in Den Haag het probleem niet goed kent. Als parttimers worden gestimuleerd om meer uren te gaan maken - en hiervoor een premie ontvangen – dan komen de werkloze 45-plussers helemaal niet meer aan de bak. Dan begrijpt men niet waar het om gaat."

Werkgevers vinden.....

Werkgevers vinden...

Voordelen vinden en zoethouders afschaffen

Werkgevers willen vooral dat het hun aantrekkelijk wordt gemaakt om 45-plussers in dienst te nemen en dat de voordeeltjes voor de 45-plussers zelf worden afgeschaft.

Fiscale voordelen

Wat levert zo'n 45-plusser me op?

Werkgevers vinden..... dat de overheid bedrijven die een werkloze 45-plusser aannemen een financieel voordeel moeten bieden: maak het aantrekkelijk om hen in dienst te nemen. De overheid kan in het eerste jaar de loonheffing verminderen. Hoe hoger de leeftijd van de nieuwe werknemer, hoe hoger de korting. Werkgevers vrezen de hogere kosten door het vermeende hogere ziekteverzuim. De overheid kan een tegemoetkoming in de loonkosten verstrekken of een 'no-risk polis' inzetten, zoals voor de werkloze jongeren.

Overigens blijkt dat weinig werkgevers weten dat ze nu al geen WIA-basispremie betalen voor een 50-plusser die ze in dienst nemen.

Versoepeling ontslagrecht

Neem ik een 45-plusser aan, kom ik er nooit meer vanaf

Werkgevers vinden ...dat het huidige ontslagrecht soepeler kan. Want een 45-plusser wordt niet makkelijk aangenomen, omdat ze hem – bij disfunctioneren, ziekte of krimp – ook niet gemakkelijk kunnen ontslaan.

Overigens weten werkgevers nauwelijks dat ze hun nieuwe 45+ werknemers een proefplaatsing van drie tot 6 maanden en daar-

na nog eens drie jaar lang tijdelijke dienstverbanden kunnen bieden (maximaal drie stuks).



Tip van 'n werkgever: zorg dat je je doel helder hebt!

Afschaffing leeftijdsdagen

Als ze al niet ziek zijn, zijn ze vrij

Werkgevers vinden .. oudere werknemers duurder omdat in CAO's vaak staat dat ze extra verlof krijgen vanwege hun leeftijd. Door deze 'leeftijdsdagen' zijn oudere werknemers voor bedrijven minder interessant. Immers: er wordt minder tijd voor hetzelfde loon gewerkt.

Overigens zullen, onder invloed van de Wet tegen leeftijddiscriminatie, steeds minder CAO's deze 'seniorendagen" opleggen.

Investerings in 45-plussers

Werkgevers willen een gemotiveerde kandidaat, die over de juiste basiscompetenties beschikt en snel productief is.

EVC als instrument

EVC, is dat een nieuw soort kunststof?

Werkgevers vinden ... dat het lastig is de werkervaring van oudere werkzoekenden echt goed te beoordelen. Wat zijn de echte kwaliteiten? Want het bewijs, de diploma's, ontbreken vaak.

Overigens weten werkgevers nauwelijks dat met 'Erkenning van Verworven Competenties' – kortweg EVC – de verborgen kwaliteiten naar boven worden gehaald en gewaardeerd. Dat geeft houvast aan werkgever en werkzoekende.. EVC voor alle oudere werkzoekenden is aan te bevelen, het UWV kan dat (laten) uitvoeren.

Bijscholing

Zo'n 45-plusser moet maar eens laten zien dat hij wel wil en kan

Werkgevers vinden ...het belangrijk dat een werkzoekende laat zien actief en leerbaar te zijn. Door bijscholing houdt een 45-plusser zijn kennis up-to-date, maar straalt hij tegelijkertijd uit 'te willen' en daar hard aan te werken. Precies dat vinden werkgevers belangrijk: motivatie en inzet. Uitkeringsinstanties en CWI moeten daarom zorgen dat alle oudere werkzoekenden in hun bestand vanaf de eerste dag dat ze zich hebben gemeld, regelmatig scholing volgen. Regeltjes over financiering mogen geen belemmering zijn.,

"Een kandidaat wilde zich graag laten bijscholen. Maar ze was in de ogen van het UWV nog niet voldoende lang werkloos. Dus kreeg ze die scholing niet betaald."

Werkzoekenden vinden.....

Werkzoekenden vinden...

Werkzoekenden willen betere beelden

Werkzoekenden van 45 jaar en ouder roepen de overheid op om de beeldvorming over 45-plussers aan te pakken. Ook willen ze dat werkgevers goed worden voorgelicht, bijvoorbeeld over regelingen. De huidige acties hebben nog onvoldoende effect.

Positieve beeldvorming

Niet ziek, vastgeroest of duur. Maar kwaliteit, vakmanschap en ervaring!

Werkzoekenden vinden... dat bij werkgevers vooroordelen over oudere werknemers overheersen.. Deze mythes moeten we met feiten ontkrachten. De positieve ervaringen met werknemers boven de 45 jaar verdienen meer aandacht. En meer bekendheid geven aan de voordelen die vaak juist bij oudere werknemers te vinden zijn. Zoals continuïteit,

loyaliteit, er nog helemaal voor gaan, geen zwangerschaps- of ouderschapsverlof meer, geen kinderopvang meer, meer werker-
varing, veel kennis en inzicht, mensenkennis en relativerende levenservaring

Werkzoekenden vinden. ... dat er een campagne moeten komen met bijvoorbeeld TV-spots à la de campagne voor gedeeltelijk arbeidsgehandicapten. Dat zet in de beeldvorming pas zoden aan de dijk.

Overigens is er op bijna alle onderwerpen al wetenschappelijk bewijs dat de vooroordelen over ouder worden en werken onterecht zijn. Voor zowel werkgevers als werknemers geldt dat men het nog niet echt wil horen

“De minister zou in overleg met de SER en werkgeversorganisaties een lans moeten breken voor 45-plussers en met cijfers moeten aantonen dat de ideeën over ziekteverzuim, flexibiliteit en dergelijke grotendeels op vooroordelen berusten. In Nederland is het met die vooroordelen erger gesteld dan elders in Europa.”

Rust op de werkvloer

Mij raken ze tenminste niet zomaar meer kwijt – dat willen ze straks ook niet meer

Werkzoekenden vinden...dat ze minder carrièrebekust zijn. Ze hoeven zich niet zo nodig meer te ‘verbeteren’, hoger op te komen. Jobhoppen en carrière maken laten ze aan de jongeren. Zij kiezen meer voor continuïteit. Ze zorgen daarmee voor rust op de werkvloer.

“HRM-managers zijn er niet van doordrongen dat oudere werknemers met werkgevers een langdurige relatie aangaan. Dat geeft rust op de werkvloer. Immers, de jongeren moeten jobhoppen voor hun carrière.”

Voorlichting aan werkgevers

Ik wil best een tijd werken met behoud van uitkering, maar weten die werkgevers dat wel?

Werkzoekenden vinden...dat werkgevers onvoldoende op de hoogte zijn van de mogelijkheden. Kennis van de mogelijkheid 45-plus werkzoekenden enkele maanden te laten werken met behoud van uitkering is nog erg afhankelijk van de informatieverstrekking van UWV, gemeente of re-integratiebedrijf. En die is onvoldoende en niet effectief.

Werkzoekenden vinden... dat de financiële voordelen nog veel te weinig daadwerkelijk worden ingezet, daarom zou de overheid werkgevers daarover moeten voorlichten.

“Het gekke is dat men voornamelijk kiest voor ‘goedkope’ arbeidskrachten in plaats van voor kwaliteit. Zelfs als het dreigt te escaleren begrijpen werkgevers het nog niet, zoals bijvoorbeeld in de metaalindustrie. Dan moeten Oost-Europese arbeidskrachten als een tovermiddel de oplossing brengen.”

Werkzoekenden willen kansen krijgen

Werkzoekenden roepen de overheid en werkgevers, maar ook re-integratiebedrijven en uitkeringsinstanties, op om hun de kans te geven zich te bewijzen. 45-plussers willen laten zien wat ze in huis hebben, willen bewijzen dat al die vooroordelen niet op hen van toepassing zijn.

"Ik vind het belangrijk om weer aan de slag te gaan en daarvoor wil ik best duizend euro minder verdienen. Zie ik er wanhopig uit? Nee, deze gesprekken zijn juist leuk!"

Werkstages

Geef me de kans me te bewijzen

Werkzoekenden vinden ... dat de mogelijkheden zich te bewijzen te beperkt zijn. 45-plussers kunnen vooroordelen wegnemen door in de praktijk te laten zien wie ze zijn en wat ze kunnen. Nu is alleen een 'proefplaatsing' mogelijk van maximaal 6 maanden (voor WW'ers en arbeidsongeschikten);

Werkzoekenden vinden .. dat de mogelijkheden kunnen worden verruimd door werkstages. Dan kunnen beide partijen aan elkaar snuffelen zonder dat zij tot elkaar verplicht worden..

Carrièrebeurzen

Alleen in direct contact met een werkgever kan ik laten zien wat ik te bieden heb

Werkzoekenden vinden...dat direct contact tussen werkgevers en 45-plus werkzoekenden nuttig is om de negatieve beeldvorming te corrigeren. Een carrièrebeurs speciaal voor 45-plussers zou enorm helpen. De kosten van netwerken en het bezoeken van carrièrebeurzen zouden van de belasting aftrekbaar moeten zijn.

Up-to-date door werkervaring

Kijk naar mijn recente werkervaring, niet naar mijn opleiding van 30 jaar geleden

Werkzoekenden vinden...dat P&O'ers bereid moeten zijn de functievereisten niet letterlijk te hanteren. De oude diploma's en opleidingen zijn inmiddels vaak door andere vervangen. Maar door de recente werkervaring is de' oudere kandidaat zelf vaak wel up-to-date.

Werkzoekende vinden... dat een P&O'er zelf extra geïnformeerd en getraind moet zijn om minder last te hebben van vooroordelen over 45-plussers.

Eigen bedrijf

Zegt zo'n consulent: je bent er een beetje laat mee

Werkzoekenden vinden...het positief dat het sinds kort voor uitkeringsgerechtigden makkelijk is geworden een eigen bedrijf te beginnen. Dat kan een uitkomst zijn..

Oudere werkzoekenden twijfelen of de nieuwe regels voldoende positief voor hen uitpakken. Want worden de potentiële ondernemers wel echt gestimuleerd? En ze adviseren de regelgeving en de uitvoering door de belanghebbende starters zelf te laten evalueren.

"Ik merk dat freelancen nuttig is. De ervaring die je ermee opdoet, blijkt bij sollicitaties van wezenlijk belang te zijn. Nu mag je maar één of twee opdrachtgevers per jaar hebben. Dat werkt heel remmend. (...) Het zou heerlijk zijn als de regels wat minder strak waren en je niet meteen als zelfstandig ondernemer zou worden beschouwd."

Werkzoekenden willen erkenning voor hun eigen netwerkkracht

Door hun werk- en levenservaring beschikken ouderen over competenties die voor een bedrijf waardevol zijn. Maar om dit voordeel te kunnen incasseren moet die werkzoekende wel echt con-

tact hebben met werkgevers, hun voordeel goed verkopen en werkgevers moeten een echte vraag hebben naar die competenties.



Geloven in jezelf

Nog even en ik geloof ook echt dat ik niets kan

Werkzoekenden vinden ...dat overheid en uitkeringsorganisaties meer oog mogen hebben voor wat een periode van werkloosheid doet met de mens. Stapels afwijzingen geven het zelfvertrouwen een gevoelige knauw. Daar hoeft je geen 45-plusser voor te zijn, maar die treft het wel meer dan gemiddeld. Daarom moet het zelfvertrouwen worden opgepept, bijvoorbeeld via trainingen of het blijven benutten van hun competenties bijvoorbeeld in vrijwilligerswerk.

“Ook mensen met een lager opleidingsniveau moeten bewust worden gemaakt van hun eigen kracht en mogelijkheden. Een gemotiveerde, krachtige werkzekerende heeft meer kans op de arbeidsmarkt dan een gefrustreerde kandidaat die door het CWI gestuurd is.”

Jonge generatie klaarstomen

Laat mij mijn talenten en kennis aanwenden om de jonge werknemers klaar te stomen

Werkzoekenden vinden... dat vakmensen en hoger opgeleiden te weinig worden ingezet om de jonge generatie te begeleiden. Voorwaarde is dat oudere werkzoekenden een reëel inzicht hebben in hun kerncompetenties en 'senioriteit'. Als eerste stap in een re-integratietraject zouden werkzoekenden dit scherp moeten krijgen.

"Een senior kan wel denken dat hij ervaren is, maar waar is hij dan werkelijk 'senior' in? Belangrijker: wat vindt hij echt leuk en hoe kan hij daarmee bijdragen aan een activiteit van een ander. Dit traject is het moeilijkst."

Werkzoekenden willen beter re-integratiebeleid

De kwaliteit eisen van begeleiding

Welk re-integratiebureau kan ik het beste kiezen?

Werkzoekenden vinden... dat voor hen 'netwerken' een effectieve manier van solliciteren is. Werkzoekenden hebben dan ook vooral baat bij begeleiding door een re-integratiebedrijf dat over een groot en aanspreekbaar netwerk beschikt en dat ruimhartig ter beschikking stelt. Maar werkzoekenden kunnen niet beoordelen of re-integratiebedrijven die beweren dat te hebben dat waar maken. De re-integratiebedrijven moeten echt op die kwaliteit worden getoetst en afgerekend, door een deskundige en onafhankelijke partij.

"Ik zat met een IRO bij een re-integratiebedrijf. Die consulent zei gewoon: "Ga naar een bedrijventerrein en noteer de namen van de bedrijven. Stuur ze maar een open sollicitatie en dan kom je wel aan het werk." (...) Het UWV vond dat dit re-integratiebedrijf mij prima had geholpen. Het ligt aan mij, zeggen ze, omdat ik gedeeltelijk WAO heb, 56 jaar en daardoor slecht bemiddelbaar ben."

Afstemming tussen UWV en gemeente

Kom ik na de WW in de bijstand terecht, mag ik weer een sollicitatietraining volgen!

Werkzoekenden vinden... dat zij de dupe worden van verschillende opvattingen van UWV en gemeente over re-integratie. Bij de overgang van WW naar bijstand worden trajecten afgebroken of een sollicitatietraining verplicht herhaald omdat dat nou eenmaal 'standaard' is. Dit is verspilling van geld en demotiveert de oudere werkzoekenden

CWI

Kom ik bij het CWI, tref ik weer iemand die denkt dat leeftijd geen rol speelt

Werkzoekenden vinden...dat de gedwongen winkelnering bij het CWI, de woonplaats bepaalt door welk CWI iemand wordt begeleid, willekeur oplevert. Het ene CWI is het andere niet. Sommige CWI's zien geen brood in 45-plussers en andere zien juist een mooie kans.

Werkzoekenden vinden .. dat alle medewerkers van CWI's, UWV en gemeentelijke sociale diensten getraind moeten worden in het correct en professioneel behandelen van oudere werkzoekenden en dat ze daarop ook structureel persoonlijk moeten worden beoordeeld. Daarvoor moeten deze organisaties zelf ook een goed personeelsbeleid hebben dat afrekenet met vooroordelen over leeftijd.

"Als oudere werknemer heb je lange tijd bijgedragen aan de welvaart in onze maatschappij. Heb je de pech dat je door omstandigheden ontslagen wordt, dan beheerst dat je leven en jouw bijdrage aan de welvaart wordt daardoor tot nul gereduceerd. Het CWI en UWV bevestigen dat gevoel."

Netwerken

Ik moet allemaal zinloze sollicitatiebrieven schrijven, maar mijn 'netwerkactiviteiten' vinden ze niet relevant

Werkzoekenden vinden...dat het netwerken onvoldoende wordt erkend. UWV neemt werkzoekenden de maat aan de hand van het aantal verstuurd sollicitatiebrieven. Voor 45-plus werkzoekenden is een brief echter veelal niet voldoende om een kans te maken. 'Netwerken' lijkt voor veel 45-plussers een veel effectievere manier om aan een nieuwe baan te komen. Voor lang niet alle UWV-medewerkers telt 'netwerken' mee als een relevante sollicitatieactiviteit.

"Ik heb de indruk dat men in veel sectoren liever het personeel kneedt naar de eigen visie. Men zit niet altijd te wachten op een open mind, een flonkerende visie of een alternatief idee. Zonder kruiwagens is het moeilijk om 'erbij' te horen."

Het UWV als uitzendbureau

Ik wil mijn kennis en ervaring best uitlenen

Werkzoekenden vinden...dat hun kennis en ervaring door het UWV kan worden benut. UWV kan hen 'uitlenen' aan werkgevers, tegen betaling van de uitkering. Het mes snijdt aan minstens twee kanten. Werkgevers kunnen naar behoefte ervaring inhuren. En als het werkgever en werknemer bevalt, kan een dienstverband volgen. Dit instrument zou het UWV op dag 1 moeten inzetten, zo voorkomt men verlies van vaardigheden. Het instrument dient eenvoudig te worden opgezet, zonder belemmerende regels en regeltjes. Dan reguleert het zich vanzelf.

Specifieke, kortlopende trajecten voor 45-plussers

Zag ik een mooi opleidingstraject, voldeed ik niet aan de selectiecriteria!

Werknemers vinden... dat er meer kortlopende opleidingstrajecten juist in de tekortsectoren moeten worden aangeboden. Juist deze sectoren zouden samen met de uitkeringsinstanties deze investering in 45-plussers kunnen doen.

Minder salaris

Vraag me gewoon of ik met minder genoeg neem

Werkzoekenden vinden... veelal komt de werkervaring – en daarmee ook de leeftijd – van werknemers tot uitdrukking in hun salaris: hoe meer werkervaring, hoe meer salaris. Tot een bepaald plafond, waar die werknemers na hun 45^e meestal al op zitten. Natuurlijk is die werkervaring best wel wat waard, maar uiteindelijk zijn het de werkgevers die dat uitmaken. Het is dus een kwestie van onderhandelen, tussen werkgever en de aanstaande werknemer. Overigens zullen de kosten van levensonderhoud van een werknemer op enig moment afnemen: als de kinderen het huis uit zijn of hun studies hebben afgerond, hebben hun ouders ook minder inkomen nodig. Dus de noodzaak van handhaving van het huidige inkomen vervalt dan. Dat vraagt ook bij een deel van de 45+ werkzoekenden een omslag in denken.

“Het gaat altijd maar om die salarissen van oudere werknemers. De werkgevers willen niet graag betalen. Het drukt te veel op het budget van een werkgever. De ‘ervaring’ willen de werkgevers graag hebben, maar er voor betalen: ho maar. De overheid zou hierop de regelgeving kunnen aanpassen. Een werkgever hoeft bijvoorbeeld voor elke oudere werknemer die zij in dienst neemt minder belasting te betalen.”

Het ontslagrecht niet versoepelen

Durven ze het dan eindelijk met me aan, willen ze ook weer gemakkelijk van me afkunnen

Werkzoekende 45-plussers vinden ...de roep om soepeler ontslagrecht nogal wrang. Immers werkgevers nemen hen niet snel aan en zodra ze wel 'moeten' – gezien de personeelskrapte – roepen ze om een soepeler ontslagrecht. Om de arbeidsmarkt flexibeler te maken, valt er wel iets voor die versoepeling te zeggen. Maar ook de 45-plussers hoort niet op het klapstoeltje van de economie.

Werkzoekenden vinden bovendien...**Geef het goede voorbeeld**

Niet alleen roepen hoe het moet, maar het ook zelf laten zien

Werkzoekenden vinden...dat de maatregelen van de overheid pas echt geloofwaardig zijn als diezelfde overheid het goede voorbeeld geeft. Dat is helaas niet het geval.

"Wat mij het meeste frustrereert en ook de animo wegneemt om verder te solliciteren, is dat de overheid zelf niets, maar dan ook helemaal niets doet om actief oudere werkzoekenden aan het werk te helpen. Integendeel, de overheid doet zelf ook lustig mee aan leeftijdsdiscriminatie. Dus als de overheid zelf nou eens een positieve aanzet geeft, dan is al een belangrijke stap gezet!"

Speciale aandacht voor de 55-plussers

Met mij vergeleken is iemand van 45 echt een jonkie!

Werkzoekende 55-plussers vinden...dat zij nog meer inzet waard zijn omdat zij nog meer moeite hebben om op de arbeidsmarkt een plek te veroveren.

"Ik vind het merkwaardig dat je langer moet doorwerken, terwijl de meeste bedrijven geen ouderen van boven de 60 meer in dienst lijken te hebben."



Differentieer: niet elke 45-plusser wil hetzelfde

Hij denkt dat ik gewoon lekker wil werken, maar ik wil nu eindelijk wel eens carrière maken!

Werkzoekenden vinden... dat zij niet over een kam geschoren mogen worden. Het beeld is divers. Naast carrièrejagers zijn er ook mensen die juist wat minder verantwoordelijkheden willen. Voor de een is 40 uur per week werken nog niet genoeg en de andere wil eindelijk parttime werken. De een heeft jonge kinderen, de ander wil tijd om te zorgen voor de eigen ouders. Geen enkele 45-plusser is hetzelfde, evenmin als die twintiger. Daar op inspelen schept kansen voor werkzoekenden en werkgevers, in re-integratietrajecten en op de werkvloer.

Top tien

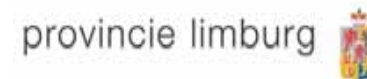
Top Tien

Uit alle signalen van werkgevers en 45-plus werkzoekenden selecteren wij een 'top tien' van meest aanbevolen acties:

1. Beelden over 45-plus werknemers bijstellen door een publiciteitscampagne, waarvan de inhoud is gebaseerd op feiten.
2. Onderzoek doen naar de juistheid van de heersende beelden: onderzoeken of 45-plussers minder flexibel zijn dan jongeren, of ze meer salaris willen dan jongeren, of ze meer langdurig (en minder kortdurend) ziek zijn dan jongeren en de informatie op een effectieve manier communiceren.
3. Fiscale voordelen aanbrenge voor werkgevers die mensen van 45 jaar en ouder in dienst nemen.
4. Verruimen van de mogelijkheden voor 45-plus werkzoekenden om werkervaring op te doen en zich tegenover werkgevers te 'bewijzen', zonder dat beide partijen direct tot elkaar verplicht worden.
5. Als overheid zelf het goede voorbeeld geven door 45-plussers te waarderen en binnen te houden.
6. Stimuleren van investeringen in de ontwikkeling van 45-plussers, zowel in de werkenden, als in de werkzoekenden.
7. Onderzoeken hoe de huidige regels uitpakken om als werkloze 45-plusser een eigen bedrijf te starten.
8. Zorgen voor meer 45-plussers onder de P&O'ers van bedrijven en de consultants bij het CWI, UWV en de re-integratiebedrijven.
9. Organiseren van bijeenkomsten en beurzen waar werkgevers en 45-plus werkzoekenden elkaar ontmoeten en persoonlijk contact met elkaar leggen.
10. Waarderen van netwerkgesprekken als een re-integratieactiviteit.



“NetWerk met Ervaring!” is mede tot stand gekomen door medewerking van de volgende organisaties:



WerkWijzer

Expertisecentrum 45-plussers en werk

p/a PSW

Stationsplein 4

Postbus 1228

5200 BG 's Hertogenbosch

T (073) 612 43 25

F (073) 612 85 75

E info@werkwijzerbrabant.nl

I www.werkwijzerbrabant.nl



WerkWijzer Brabant

Expertisecentrum 45 - plussers en werk

Provincie Noord-Brabant