

BEVORDERING ARBEIDSPARTICIPATIE VAN LANGDURIG WERKLOZE 50-PLUSSERS

Inzichten uit veldwerk onder werkloze 50-plussers en onder werkgevers in een periode van arbeidsmarktkrapte

DEFINITIEF

Tweede deelrapport in het kader van het project:

‘Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen’

Onderzoek uitgevoerd met steun van Instituut Gak

Yvonne Prince

Tim Koenders

Mark den Hartog

Arie Gelderblom

Met medewerking van: Sarah Olde Monnikhof

Rotterdam, 2 juli 2025

COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN

SEOR BV

© SEOR BV / 2 JULI 2025, ROTTERDAM

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden verveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk

BEVORDERING ARBEIDSPARTICIPATIE VAN LANGDURIG WERKLOZE 50-PLUSERS

DEFINITIEF

CONTACTPERSOON

Naam	Yvonne Prince
Adres	Marconistraat 16 3029 AK Rotterdam
Telefoon	010 302 0500
Mobiel	06 4052 7014
Email	prince@seor.eur.nl

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	2
1.1	Aanleiding	2
1.2	Deelrapportages en vervolg	3
1.3	Onderzoeksaanpak	3
1.4	Opbouw van dit rapport	6
2	ZICHT OP (KORTDURIGE EN LANGDURIGE) WERKLOZE 50-PLUSERS	7
2.1	Kenmerken van de kortdurige en langdurige werkloze 50-plussers	8
2.2	Beeldvorming	12
2.3	Kwantitatieve analyse: Verklaring werk willen en actief zoeken	17
2.4	Kwalitatieve analyse: Verklaring kans op werk	20
3	ZICHT OP WERKLOZE 50-PLUSERS VERSUS WERKLOZE 50-PLUSERS DIE WEER WERK GEVONDEN HEBBEN	25
3.1	Kenmerken van diegenen die na hun 50 ^e jaar weer aan werk zijn gekomen	26
3.2	Verschillen in situatie en gedrag	28
3.3	Kwantitatieve analyse: Verklaren van vinden van betaalde baan	37
3.4	Kwalitatieve analyse: Verklaren van vinden van betaalde baan	42
4	BEVINDINGEN UIT INTERVIEWS MET WERKGEVERS	45
4.1	Zorg & Welzijn	46
4.2	Transport & Logistiek	55
4.3	Verzekeringsbedrijven	66
5	CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	73
5.1	Uit het veldwerk onder werkzoekende 50-plussers	74
5.2	Uit het veldwerk onder werkgevers in drie kraptesectoren	78

1 INLEIDING

Ouderen die werkloos worden hebben ondanks een toenemende arbeidsparticipatie nog steeds moeite om weer aan het werk te komen waardoor zij vaker langdurig werkloos worden dan jongere werkzoekenden. In een meerjarig onderzoek gaan we na hoe de arbeidsmarktparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers verder gestimuleerd kan worden. In dit deelrapport doen we verslag van empirische bevindingen uit veldwerk verricht in een periode van arbeidsmarktkrapte. Het betreft enerzijds enquêtes onder werklozen 50-plussers en anderzijds interviews met werkgevers in drie sectoren met krapteberoepen.

1.1 AANLEIDING

Weliswaar is de arbeidsparticipatie van ouderen in de periode 2015-2023 toegenomen maar desondanks ligt het aandeel langdurige werklozen onder oudere werkzoekenden nog altijd relatief een stuk hoger dan het aandeel langdurige werklozen onder jongere werkzoekenden. Zo is de kans voor oudere werkzoekenden om binnen drie maanden weer aan betaald werk te komen in 2022 aanzienlijk lager dan voor jongere werkzoekenden.¹

Hoewel oudere werknemers steeds langer doorwerken, komen (langdurig) werkloze ouderen dus nog steeds lastig aan nieuw werk. En dat terwijl de arbeidsmarktkrapte groot is, en het aanwenden van het onbenut arbeidspotentieel voor het bedrijfsleven van belang is. Ook wordt de groep oudere werknemers de komende tijd steeds groter waarmee werkloosheid onder ouderen vaker voor zal komen. De vraag die zich hierbij voordoet is:

Hoe kan de arbeidsmarktparticipatie van langdurig werkloze ouderen in Nederland verder gestimuleerd worden?

Omdat bestaande studies met verschillende specifieke invalshoeken naar het vraagstuk van het verhogen van de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen hebben gekeken, zetten we in een nieuw meerjarig onderzoek eerder opgedane inzichten eerst systematisch op een rij, en voegen daar recente inzichten van veldwerk verricht in een periode van arbeidsmarktkrapte aan toe. Het is mogelijk dat in een dergelijke periode met diverse krapteberoepen oudere werklozen en werkgevers elkaar gemakkelijker vinden.

We beschouwen in dit onderzoek iemand als langdurig werkloos als men langer dan een jaar werkloos is en we richten ons in dit onderzoek op ouderen die 50 jaar of ouder zijn (50-plussers). Daarmee sluiten we aan bij gangbare afbakeningen in statistieken, onderzoeken en beleidsmaatregelen.

¹ Yvonne Prince, Arie Gelderblom, Tim Koenders & Mark den Hartog (2024). Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen. Inzichten uit de literatuur en goede voorbeelden: welk beleid is gevoerd en welke elementen werken? Rotterdam: SEOR. Zie: [Bevordering-arbeidsparticipatie-van-langdurig-werkloze-ouderen-deelrapport.pdf](#).

1.2 DEELRAPPORTAGES EN VERVOLG

Eerste deelrapport over gevoerd beleid en welke elementen werken

Er is in het kader van dit onderzoek in 2024 reeds een eerste deelrapportage verschenen met inzichten over de herzieningen in de sociale zekerheid, beschrijvingen en evaluaties van diverse beleidsinitiatieven en 50-plus-programma's, evaluaties van scholingsregelingen, en van het arbeidsmarktbeleid gericht op ouderen in drie buitenland (Denemarken, Noorwegen en Japan).² In dat deelrapport is op een rij gezet wat heeft gewerkt en wat daarvan geleerd zou kunnen worden om de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen verder te stimuleren. In dat rapport is ook de algehele onderzoeksopzet opgenomen.

Dit deelrapport bevat bevindingen uit veldwerk onder werkzoekende 50-plussers en onder werkgevers

In onderhavig deelrapport bespreken we het verrichte veldwerk in een periode van arbeidsmarktkrapte. We hebben in de periode eind 2024-begin 2025 veldwerk verricht onder enerzijds werkzoekende 50-plussers en anderzijds onder werkgevers. Onder oudere werkzoekenden hebben we online enquêtes uitgezet onder zowel kortdurige als langdurige werkloze 50-plussers, en onder zowel kortdurige als langdurige werkloze 50-plussers die na hun 50^e jaar weer werk gevonden hebben. Het veldwerk onder werkgevers betrof het uitvoeren van interviews met werkgevers in drie sectoren met krapteberoepen over hun beelden, wervingsactiviteiten en ervaringen t.a.v. werkzoekende 50-plussers. Dit deelrapport doet verslag van de resultaten van beide soorten veldwerk. Hieronder lichten we de aanpak van het veldwerk nader toe.

Volgende stappen: brainstormsessie over handelingsperspectieven en syntheserapport

Na het verschijnen van de tussenrapportages zal een brainstormsessie plaatsvinden over mogelijke handelingsperspectieven om de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers verder te verhogen, waarbij we gebruik maken van een confrontatie van het overzicht van het bestaande (en werkende) beleid in het eerste deelrapport en de bevindingen en aanbevelingen in dit tweede deelrapport. Daarna zal een syntheserapport over het gehele onderzoek verschijnen.

1.3 ONDERZOEKSAANPAK

1.3.1 Enquête onder werkzoekende 50-plussers

Enquête onder zowel werkloze 50-plussers als onder werkloze 50-plussers die na hun vijftigste weer werk hebben gevonden

Om gegevens en inzichten van de doelgroep 50-plussers in een periode van arbeidsmarktkrapte te verzamelen zijn in oktober 2024 twee enquêtes uitgezet onder leden van het I&O Researchpanel. In dit panel zitten ongeveer 7.000 panelleden in de leeftijdscategorie 52 t/m 67 jaar. Bij het uitzetten van de twee enquêtes zijn de volgende groepen nader onderscheiden:

1. kortdurig en langdurig werkloze ouderen;
2. ouderen die in de afgelopen twee jaar kortdurig of langdurig werkloos zijn geweest én na hun 50^e jaar weer werk hebben gevonden.

² Yvonne Prince, Arie Gelderblom, Tim Koenders & Mark den Hartog (2024). Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen. Inzichten uit de literatuur en goede voorbeelden: welk beleid is gevoerd en welke elementen werken? Rotterdam: SEOR. Zie: [Bevordering-arbeidsparticipatie-van-langdurig-werkloze-ouderen-deelrapport.pdf](#). De hierin opgenomen buitenland worden nog aangevuld met het Verenigd Koninkrijk en Tsjechië.

Er is bij de ondergrens van de leeftijdscategorie bewust voor de leeftijd 52 jaar gekozen omdat we na willen gaan hoe het mensen die na hun 50^e jaar werkloos zijn geworden in de afgelopen twee jaar is vergaan bij het zoeken naar werk en het vinden van werk. Omdat op voorhand niet bekend was welke panelleden tot de diverse groepen behoren is gebruikgemaakt van informatie over de panelleden in combinatie met een selectievraag. Van de panelleden waren op voorhand de volgende situaties bekend:

- werkzaam in loondienst;
- ondernemer, zelfstandig zzp'er, freelancer;
- werkloos, werkzoekend of bijstand;
- gepensioneerd of VUT;
- huisvrouw of huisman;
- anders.

De mensen in de situatie 'werkloos, werkzoekend of bijstand' ontvingen de vragenlijst gericht aan werkloze ouderen. Aan hen is nog een controlevraag gesteld om te bevestigen dat zij inderdaad werkloos zijn. De mensen in alle andere situaties is de volgende selectievraag gesteld: *'Bent u de afgelopen twee jaar werkloos geweest en op zoek geweest naar betaald werk?'*. Als zij deze vraag bevestigend beantwoordden is hen gevraagd of zij momenteel betaald werk hebben. Als zij aangaven op dat moment betaald werk te hebben, ontvingen zij de vragenlijst voor recent werklozen (werkende ouderen die in de afgelopen 2 jaar werkloos zijn geweest), en als zij op dat moment geen betaald werk hadden werden zij doorgeleid naar de vragenlijst voor oudere werklozen.

Respons

Er is een goede respons gerealiseerd van 486 respondenten voor de werklozen-enquête en 366 respondenten voor de recent-werklozen-enquête. Er is besloten om bepaalde groepen niet mee te nemen in de verdere analyses omdat deze groepen tot een vertekend beeld leiden. Specifiek worden werklozen zonder enig werkverleden, gepensioneerden, zelfstandigen en diegene die aangeven niet te weten hoe lang ze al werkloos zijn, niet meegenomen. Conform de eerder beschreven afbakening van de leeftijdsgroep worden personen van 50, 51 en 68 jaar (n=41) niet meegenomen. Hierdoor worden in de analyses respectievelijk 371 en 261 respondenten meegenomen uit de groep werklozen en uit de groep werklozen die na hun 50^e weer werk hebben gevonden.

Omdat hoger opgeleiden zijn oververtegenwoordigd onder de respondenten is hiervoor gecorrigeerd middels een wegingsfactor. Er is een correctie toegepast zodat het gemiddelde aandeel hoger opgeleiden onder alle 632 respondenten gelijk is aan het aandeel hoger opgeleiden in de Nederlandse bevolking in de leeftijd 50-67 jaar. Er is gewerkt met één wegingsfactor voor beide doelgroepen om de verschillen in opleidingsniveau tussen beide groepen zoveel mogelijk constant te houden.

1.3.2 Interviews met werkgevers

Selectie van drie sectoren met beroepsgroepen met arbeidsmarktkrapte

Voor het veldwerk onder werkgevers zijn we op zoek gegaan naar drie sectoren die in grote mate te maken hebben met personeelstekorten blijkende uit beroepsgroepen in die sectoren waarbij sprake is van arbeidsmarktkrapte. Daarnaast hebben we bij de sectorselectie rekening gehouden met een variatie in de fysieke zwaarte van het werk en de mate van man-vrouw verdeling onder de werknemers.

Op basis daarvan hebben we de volgende drie sectoren voor het veldwerk onder werkgevers gekozen:

- Zorg en welzijn (fysiek werk, veel vrouwelijke werknemers).
- Transport en logistiek (fysiek werk, veel mannelijke werknemers).
- Verzekeringsmarkt (nauwelijks fysiek werk, redelijke verdeling vrouwelijke en mannelijke werknemers).

Voor de aanwezigheid van beroepsgroepen met arbeidsmarktkrapte hebben we ons gebaseerd op de spanningsindicator per beroepsgroep van het UWV³ en voor de verdeling van de werkenden naar man/vrouw hebben we data van het CBS geraadpleegd⁴.

Zoektocht naar mogelijke respondenten via online search

We hebben in de drie sectoren op diverse manieren gezocht naar mogelijke respondenten, via:

- Openbare ledenlijsten op de websites van brancheorganisaties en vervolgens op de organisatie/bedrijfs-websites naar contactgegevens gezocht van personen met HR- of recruitmentfuncties.
- Een open zoektocht op internet naar organisaties/bedrijven in de geselecteerde sectoren en dan op de websites gezocht naar contactgegevens van personen met HR- of recruitmentfuncties.
- Vacatures op internet in de betreffende (deel)sectoren, en dan gezocht naar de contactgegevens van personen met HR- of recruitmentfuncties.

In totaal zijn 30 interviews afgenomen: 10 in de zorg, 12 in de transport en 8 in de verzekeringsmarkt, waaronder in de eerste twee sectoren een interview met een werkgevers/sectororganisatie. De gesprekken vonden plaats in de periode eind nov 2024-februari 2025 aan de hand van een gesprekspuntenlijst waardoor semigestructureerde interviews tot stand kwamen. In alle drie de sectoren zijn zowel grote, middelgrote als kleine organisaties/bedrijven geïnterviewd.

Respons mogelijk gebiased naar organisaties/bedrijven die positiever tegenover 50-plussers staan, hetgeen voor het doel van het onderzoek niet erg is

Omdat we de deelnemende organisaties/bedrijven benaderd hebben met het verzoek voor een kort interview over werkzoekende 50-plussers, is het mogelijk dat juist die (personen van) organisaties/bedrijven hebben gereageerd die (enigszins of in grote mate) positief staan tegenover werkende en/of werkzoekende 50-plussers, en mogelijk al ervaring hebben met werkzoekende 50-plussers. Dat is voor het doel van ons onderzoek niet erg omdat we op oriënterende wijze op willen halen hoe men in deze tijd van arbeidsmarktkrapte staat tegenover werkzoekende 50-plussers, welke beelden er over deze groep bestaan, welke ervaringen zij ermee hebben en wat we daarvan zouden kunnen leren.

³ Zie <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator>. We hebben de gegevens per beroepsgroep van het tweede kwartaal van 2024 gebruikt.

⁴ Zie <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84164NED/table>. We hebben de gegevens over 2023 op 2-digit niveau gebruikt.

1.4 OPBOUW VAN DIT RAPPORT

Hoofdstuk 2 beschrijft de resultaten van de enquête onder werkloze 50-plussers. Daarin wordt een vergelijking gemaakt tussen kortdurige en langdurige werkloze 50-plussers.

Hoofdstuk 3 gaat in op de vergelijking tussen de groep langdurig werkloze 50-plussers met de groep die na hun 50^e jaar weer wel aan het werk gekomen is. Bij de groep weer werkenden wordt ook onderscheid gemaakt naar langdurige en kortdurige werkloosheid.

Daarna gaat hoofdstuk 4 in op de inzichten opgedaan in de interviews met werkgevers. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt naar de drie sectoren zorg & welzijn, transport & logistiek, en de verzekeringsmarkt. Per sector gaan we in op de krapteberoepen, de zwaarte van de beroepen, de kansen voor werkzoekende 50-plussers, de wervingskanalen, de beeldvorming over werkzoekende 50-plussers en mogelijke oplossingen.

Tot slot bevat hoofdstuk 5 de conclusies van zowel het veldwerk onder de werkzoekende 50-plussers als onder de werkgevers, alsmede de aanbevelingen die op basis daarvan gedaan kunnen worden.

Elk hoofdstuk vangt aan met de hoofdbevindingen in cursieve (schuin gedrukte) letters.

2 ZICHT OP (KORTDURIGE EN LANGDURIGE) WERKLOZE 50-PLUSSERS

Uit de verrichte enquête onder werkloze 50-plussers blijkt dat meer dan twee derde van de respondenten langer dan een jaar geen betaald werk heeft gehad; in ons onderzoek worden zij aangeduid als langdurig werkloos. De meerderheid is zelfs langer dan twee jaar werkloos. Terwijl de gemiddelde leeftijd van kortdurig en langdurig werklozen vrijwel gelijk is, blijkt gezondheid een bepalende factor te zijn: kortdurend werklozen (minder dan 12 maanden werkloos) beoordelen zichzelf veel vaker als gezond dan langdurig werklozen (12 maanden of meer werkloos).

Kortdurig werklozen geven vaker aan nog betaald werk te willen verrichten tot aan hun pensioen en hebben bovendien recenter naar werk gezocht dan langdurig werklozen. Ondanks dat beide groepen in soortgelijke mate beschikbaar zijn om snel aan het werk te gaan, blijkt uit de gegevens dat langdurig werklozen veel minder actief op zoek zijn naar werk en daardoor ook minder vaak aan de CBS-criteria voor werkloosheid voldoen. Gezondheidsproblemen vormen voor zowel langdurige als kortdurige werklozen de belangrijkste reden om geen werk meer te willen. Daarnaast geven kortdurend werklozen vaker aan geen financiële noodzaak te hebben om te werken. Daarentegen geven zowel kortdurig als langdurig werklozen aan dat financiële redenen en sociale aspecten belangrijke motivaties zijn om wél te willen werken.

Verschillen tussen kortdurig en langdurig werklozen komen ook naar voren in de deelname aan scholing. Kortdurend werklozen hebben in de afgelopen twee jaar vaker een opleiding of cursus gevolgd en staan ook vaker open voor toekomstige scholing om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. De bereidheid om nieuwe vaardigheden te leren is echter ook onder langdurig werklozen relatief hoog. Kortdurig werklozen schatten hun kansen om opnieuw aan het werk te gaan aanzienlijk hoger in dan langdurig werklozen. Leeftijdsciscriminatie wordt door de meeste werklozen genoemd als het grootste obstakel bij het vinden van werk, waarbij nog iets meer langdurig dan kortdurig werklozen dit aangeven. Langdurig werklozen geven daarnaast vaker aan dat de lange periode zonder werk een probleem vormt.

Uit de ervaringen met sollicitaties blijkt dat langdurig werklozen minder vaak worden uitgenodigd voor een gesprek en vaker afwijzingen of geen reactie ontvangen dan kortdurend werklozen. De meerderheid van de oudere werklozen vermoedt dat afwijzingen te maken hebben met hun leeftijd, een percentage dat nog iets hoger ligt bij langdurig werklozen dan bij kortdurig werklozen. De ervaring van leeftijdsciscriminatie heeft echter sterkere negatieve gevolgen voor langdurig werklozen, die vaker aangeven minder vacatures te benaderen, minder sectoren en functies te overwegen, en minder vertrouwen te hebben in hun kansen om weer aan het werk te komen. Langdurig werklozen hebben ook vaker negatieve meta-percepties over hoe werkgevers hun motivatie en productiviteit inschatten. Dit draagt mogelijk bij aan een lager zelfvertrouwen en minder zoekactiviteit, waardoor een vicieuze cirkel van langdurige werkloosheid en negatieve percepties kan ontstaan.

Resultaten uit een regressieanalyse laten zien dat langdurig werklozen significant minder vaak de wens hebben om betaald werk te verrichten en ook minder recent naar werk hebben gezocht. Personen met een hoger opleidingsniveau en meer zelfvertrouwen hebben een grotere kans om nog te willen werken en recent naar werk te hebben gezocht. Gezondheid en huishoudinkomen tonen geen statistisch significante effecten gerelateerd aan deze kansen. Hoewel het lastig blijft om oorzaak en gevolg te onderscheiden, lijkt langdurige werkloosheid daarnaast samen te hangen met een verminderde motivatie en zoekactiviteit, wat mogelijk de kansen op herintreding op de arbeidsmarkt verder verkleint.

De analyse van de antwoorden op de open vragen laat zien dat werkloze 50-plussers hun kansen op de arbeidsmarkt vooral beïnvloed zien door leeftijd, gezondheid en arbeidsmarktontwikkelingen. Negatieve

inschattingen worden vaak gekoppeld aan een hoge leeftijd en gezondheidsproblemen, terwijl positieve verwachtingen vooral voortkomen uit arbeidsmarktkrapte, relevante ervaring en opleiding. Leeftijd wordt het meest genoemd als obstakel, soms in de context van discriminatie, naast opleidingsmismatches en onvoldoende ervaring in een bepaalde sector. Langdurige werkloosheid versterkt deze problemen door ontmoediging en een afgenomen arbeidsmarktpositie. Begeleiding bij sollicitaties en een andere houding van werkgevers worden het vaakst genoemd als mogelijke oplossingen, gevolgd door (om)scholing en meer zelfvertrouwen. Daarnaast wordt gepleit voor een bredere maatschappelijke verandering met meer erkenning en begrip voor oudere werkzoekenden.

2.1 KENMERKEN VAN DE KORTDURIGE EN LANGDURIGE WERKLOZE 50-PLUSSERS

2.1.1 Werkloze 50-plussers: totale groep en langdurig werkloos

Groot aandeel langdurig werklozen onder de respondenten, 59% is zelfs langer dan twee jaar werkloos

Allereerst bekijken we het aandeel langdurig werklozen binnen de groep werkloze 50-plussers. Uit tabel 2.1 blijkt dat 71% van de werklozen, langdurig werkloos is, wat betekent dat zij al meer dan 12 maanden geen betaald werk hebben gehad. Binnen de totale groep werklozen heeft het overgrote deel (59%) hun laatste betaalde baan meer dan twee jaar geleden verloren.

Tabel 2.1 Duur werkloosheid onder werkloze 50-plussers

Variabele	Antwoord	Percentage
Wanneer voor het laatst betaald werk gehad		
	Minder dan 1 maand geleden	5%
	1-3 maanden geleden	7%
	4-6 maanden geleden	8%
	7-12 maanden geleden	9%
	1-2 jaar geleden	12%
	Meer dan 2 jaar geleden	59%
	Totaal	100% (n=371)
Kortdurig werkloos (tot en met 12 maanden)		29%
Langdurig werkloos (meer dan 12 maanden)		71%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

Kortdurig werklozen beoordelen zichzelf over het algemeen gezonder dan langdurig werklozen

Om verschillen tussen kortdurig en langdurig werkloze 50-plussers te bekijken, tonen we in tabel 2.2 enkele persoonskenmerken en (de zelf aangegeven) gezondheid voor zowel de beide deelgroepen als de totale groep werklozen. De gemiddelde leeftijd van de werklozen is vergelijkbaar tussen de groepen, met 59,6 jaar voor kortdurig werklozen en 59,7 jaar voor langdurig werklozen. Wat betreft gezondheid beoordeelt 69% van de kortdurig werklozen zichzelf als gezond of zeer gezond, terwijl dit percentage voor langdurig werklozen slechts 41% bedraagt. Dit betekent dat leeftijd mogelijk minder invloed heeft op het verschil tussen kortdurige en langdurige werkloosheid, terwijl gezondheid een belangrijkere rol kan spelen. Het blijkt dat iets meer oudere

vrouwen (58%) werkloos zijn dan mannen. Vermoedelijk zijn deze verschillen voor een groot deel toe te wijzen aan non-respons bias waarbij vrouwen vaker reageren op de enquête dan mannen.⁵

Tabel 2.2 Leeftijd en gezondheid van werkloze 50-plussers

Variabele	Kortdurig Werkloos	Langdurig werkloos	Totaal
Gemiddelde leeftijd	59,6	59,7	59,7
Percentage goed of zeer goed (eigen beoordeling)*	69%	41%	49%
Percentage vrouw	61%	57%	58%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* De formulering in de vragenlijst was 'Hoe is over het algemeen uw gezondheid?'

Kortdurig werklozen willen vaker nog betaald werk in de periode tot aan hun pensioen en zochten recenter naar werk

Tabel 2.3 biedt inzicht in de verschillen in de zoekactiviteiten en beschikbaarheid voor betaald werk tussen kortdurig en langdurig werklozen. Allereerst geven kortdurig werklozen veel vaker aan (65%) zeker nog betaald werk te willen in de periode tot aan hun pensioen, vergeleken met langdurig werklozen (38%).

Daarnaast heeft 66% van de kortdurige werklozen de afgelopen maand nog actief naar werk gezocht, in tegenstelling tot slechts 20% van de langdurige werklozen. Voor langdurig werklozen is het vaak al lang geleden dat zij naar werk hebben gezocht; 41% van hen heeft meer dan twee jaar geleden voor het laatst naar werk gezocht.

Wat betreft de beschikbaarheid om te beginnen met betaald werk, zijn er geen benoemingswaardige verschillen tussen de groepen. Circa twee derde van beide groepen kan binnen twee weken beginnen met werk. Het verschil lijkt dus niet te liggen in de beschikbaarheid voor betaald werk, maar in de interesse voor betaald werk en de werkzoekactiviteit die daaruit voortkomt.

Volgens CBS-definitie is 45% van de kortdurige werklozen werkloos en 13% van de langdurige werklozen

Als we in het verlengde daarvan kijken naar de CBS-definitie van werkloosheid dan zien we dat 45% van de kortdurige werklozen als werkloos wordt geclassificeerd, tegenover slechts 13% van de langdurige werklozen. Dat komt omdat langdurig werklozen veel vaker niet meer recent naar werk hebben gezocht. Het CBS classificeert personen namelijk als werkloos indien diegene geen betaald werk van minstens 12 uur per week heeft, binnen 2 weken beschikbaar is voor een baan van minimaal 12 uur per week en de afgelopen 4 weken naar werk heeft gezocht. Dit beeld is ook zichtbaar in het percentage actieve werklozen, het percentage binnen de groep die aangeeft zeker nog betaald werk willen hebben in de periode tot aan het pensioen, dat aangeeft minder dan 1 maand geleden voor het laatst naar werk te hebben gezocht (72% bij de kortdurige werklozen versus 33% bij de langdurige werklozen).

⁵ In onze analyse hebben we ervoor gekozen niet te wegen naar geslacht, omdat we niet beschikken over de benodigde gegevensverdeling van man/vrouw in de werkloosheid voor de totale leeftijdsgroep 52–67 jaar. De beschikbare CBS-statistieken van het derde kwartaal 2024 geven geen eenduidig beeld: voor de leeftijdsgroep 45–55 jaar zijn er 0,5 procentpunt meer werkloze vrouwen, voor 55–65 jaar 0,2 procentpunt meer werkloze mannen en voor 65–75 jaar 0,2 procentpunt meer werkloze vrouwen (CBS Statline, 3^e kwartaal 2024).

Tabel 2.3 Werkvoorkeuren, zoekactiviteit en beschikbaarheid voor betaald werk van werkloze 50-plussers

Variabele	Antwoord	Kortdurig werkloos	Langdurig werkloos	Totaal
Betaald werk willen in de periode tot aan pensioen				
	Nee, liever niet	11%	23%	19%
	Misschien	23%	39%	35%
	Ja, zeker	65%	38%	46%
Wanneer voor het laatst naar werk gezocht				
	Minder dan 1 maand geleden	66%	20%	33%
	1-3 maanden geleden	12%	8%	9%
	4- 6 maanden geleden	6%	8%	8%
	7-12 maanden geleden	6%	6%	6%
	1-2 jaar geleden	1%	17%	12%
	Meer dan 2 jaar geleden	7%	41%	31%
	Nog nooit	2%	0%	1%
Wanneer kunnen beginnen met betaald werk				
	Binnen 2 weken	66%	67%	67%
	Niet binnen 2 weken, maar wel binnen 3 maanden	27%	21%	23%
	Na 3 maanden of meer	8%	12%	10%
Werkloos volgens CBS definitie		45%	13%	22%
Actief werkloos*		72%	33%	49%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Het betreft het percentage binnen de groep dat aangeeft zeker te willen werken dat minder dan een maand geleden naar betaald werk heeft gezocht.

Gezondheidsproblemen belangrijkste reden om geen betaald werk meer te willen

Tabel 2.4 toont de redenen waarom kortdurig en langdurig werkloze 50-plussers wel of geen betaald werk willen. Deze resultaten geven de percentages respondenten weer binnen de groep die aangeeft wel of geen betaald werk meer te willen. Gezondheid blijkt de belangrijkste reden om geen betaald werk meer in de periode tot aan het pensioen te willen voor zowel kortdurig (54%) als langdurig werklozen (62%). Daarnaast speelt vrijwilligerswerk een rol: 41% van de kortdurige werklozen geeft aan geen betaald werk meer te willen om deze reden, tegenover 27% van de langdurige werklozen.⁶ Op een andere reden laten de groepen die geen

⁶ In het algemeen wordt verondersteld dat vrijwilligerswerk positief bijdraagt aan het kunnen vinden van betaald werk doordat men het gevoel krijgt erbij te horen en men ritme, nieuwe netwerken en andere vaardigheden opdoet. Met name als er sprake is van lange werkloosheid en stapeling van problemen kan volgens het SCP - zie SCP (2023), Een brede blik op bijstand – vaker ingezet worden op een life-first-benadering waarvan vrijwilligerswerk onderdeel uit zou kunnen maken. Uitkeringsgerechtigden kunnen in overleg met UWV en gemeenten vrijwilligerswerk verrichten mits het zoeken naar betaald werk daardoor niet geschaad wordt. Kennelijk geeft bij deze groep werkloze 50-plussers in onze enquête het vrijwilligerswerk echter aanleiding tot het niet meer willen hebben van betaald werk tot aan de pensioenleeftijd. Mogelijk komt dat doordat zij zich – naast eventuele andere redenen - zijn gaan hechten aan het vrijwilligerswerk en het maatschappelijk belang van dat werk, waardoor zij geen werkzoek-activiteiten meer ondernemen. Dergelijke argumenten kwamen naar voren uit een onderzoek onder bijstandsgerechtigden die verplicht vrijwilligerswerk moesten doen. Zie: T.G. Kampen, T. G. (2014). Verplicht vrijwilligerswerk: De ervaringen van bijstandsccliënten met een tegenprestatie voor hun uitkering. Thesis, Universiteit van Amsterdam.

betaald werk meer willen geen grote verschillen zien: zowel onder kortdurig als langdurig werklozen is één op de zes gedemotiveerd geraakt door de vele afwijzingen die ze op hun sollicitaties hebben gekregen.

Een eerder onderzoek van Cuelenaere et al. (2020) richtte zich op de uitdagingen bij de herintreding van oudere werklozen en benadrukte de grote invloed van gezondheid.⁷ Onze analyse bevestigt dat een goede gezondheid een belangrijke rol speelt in de keuze om al dan niet weer aan het werk te gaan.

Tabel 2.4 Redenen geen betaald werk willen tot aan het pensioen, genoemd door werkloze 50-plussers*

Antwoord	Kortdurig werkloos	Langdurig werkloos	Totaal
Vanwege mijn gezondheid	54%	62%	60%
Vanwege het vrijwilligerswerk dat ik nu doe	41%	27%	29%
Omdat ik het financieel niet nodig heb	45%	16%	21%
Vanwege het verlenen van mantelzorg (zorg voor partner, ouders, andere naasten)	32%	13%	17%
Vanwege de vele afwijzingen die ik op sollicitaties heb gekregen	18%	16%	17%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Als aandeel van de personen die liever niet nog betaald werk willen hebben in de periode tot aan hun pensioen.

Kortdurig werklozen geven vaker aan geen betaald werk meer te willen wegens het gebrek aan de financiële noodzaak en door het verlenen van mantelzorg

Iets minder dan de helft van de kortdurige werklozen (45%) geeft aan geen betaalde werkzaamheden meer te willen verrichten omdat zij daartoe financieel niet genooddaakt zijn, terwijl dit bij langdurig werklozen slechts op 16% van de ondervraagden van toepassing is. Daarnaast blijkt dat het verlenen van mantelzorg ook een beduidend grotere rol speelt bij kortdurig werklozen die aangeven geen betaald werk meer te willen, want 32% van deze groep noemt het verlenen van mantelzorg voor anderen als reden om geen betaald werk meer te willen tot aan hun pensioen, terwijl onder de langdurige werklozen slechts 13% dit aangeeft.⁸

Financiële noodzaak belangrijkste reden om wel betaald werk te willen, en in grote mate ook vanwege diverse sociale aspecten van werken

Wat betreft de redenen om wel betaald werk te willen (tabel 2.5), geven beide groepen als voornaamste reden dat het voortkomt uit financiële noodzaak (62% van de kortdurige werklozen en 57% van de langdurige werklozen). Ook het hebben van een daginvulling blijkt een belangrijke reden: 54% van de kortdurige werklozen en 45% van de langdurige werklozen geeft dit aan. Daarnaast scoren ook andere sociale aspecten relatief hoog: vanwege de contacten met collega's en graag bij willen dragen aan de maatschappij.

⁷ Cuelenaere, B., Kieruj, N., Haanstra, V., Mulder, J., & Oudejans, M. (2020). Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers. CentERdata, Tilburg University. Geraadpleegd van <https://www.instituutgak.nl/onderzoek/kennisbank/levensloopbanen-van-werkloze-vijftigplussers/>

⁸ Door de toenemende vergrijzing en tekorten in de zorg is de verwachting dat steeds meer een beroep gedaan zal worden op mantelzorg. De vraag is welke effecten dat heeft op de arbeidsmarktpositie van werkenden. In een lopend onderzoek van SCP/VU wordt de wederzijdse relatie tussen betaald werk en mantelzorg bestudeerd, zie: [Werk en mantelzorg - Instituut Gak - Levensloop](#).

Tabel 2.5 Redenen wel betaald werk willen tot aan het pensioen, genoemd door werkloze 50-plussers*

Antwoord	Kortdurig werkloos	Langdurig werkloos	Totaal
Omdat ik het financieel nodig heb	62%	57%	59%
Omdat het invulling aan mijn dag geeft, ik heb graag iets om handen	54%	45%	48%
Vanwege de contacten met collega's	49%	44%	46%
Omdat ik dan wat bijdraag aan de maatschappij	49%	42%	45%
Omdat ik het graag doe / leuk vind	60%	35%	43%
Omdat ik graag mijn vak uitoefen	30%	22%	24%
Omdat mijn partner nog een periode moet werken	9%	6%	7%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Als aandeel van de personen die misschien of zeker wel betaald werk willen hebben in de periode tot aan hun pensioen.

Kortdurig werklozen hebben in de afgelopen 2 jaar vaker scholing gevolgd dan langdurig werklozen

Tabel 2.6 presenteert gegevens over de recent gevolgde scholing en de scholingsbereidheid van de werkloze ouderen om daarmee hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Daaruit blijkt dat kortdurig werklozen in de afgelopen twee jaar vaker een opleiding of cursus hebben gevolgd om hun kans op werk te vergroten dan langdurig werklozen: 31% in vergelijking met 20%.

De scholingsbereidheid is hoog, en hoger onder kortdurig dan onder langdurig werklozen

Als we kijken naar de scholingsbereidheid, blijkt dat een erg hoog percentage van de kortdurige werklozen (90%) aangeeft bereid te zijn om een cursus of opleiding te volgen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten (tabel 2.6). Dit percentage is ook vrij hoog bij de langdurige werklozen, maar wel lager (72%).

Tabel 2.6 Scholing en scholingsbereidheid onder werkloze 50-plussers

Variabele	Antwoord	Kortdurig werkloos	Langdurig werkloos	Totaal
Opleiding of cursus gevolgd in afgelopen twee jaar om de kans op werk te vergroten	Ja	31%	20%	23%
	Nee	69%	80%	77%
Bereidheid om cursus of opleiding te volgen om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten	Ja	90%	72%	79%
	Misschien	10%	23%	18%
	Nee	0%	5%	3%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

2.2 BEELDVORMING

Om beter te begrijpen hoe beeldvorming de motivatie om werk te willen en de zoekactiviteiten beïnvloedt, is het belangrijk om te kijken naar de rol van beeldvorming en leeftijds-metastereotypen. Leeftijdsnormen en stereotypen hebben namelijk invloed op hoe werkgevers oudere werknemers waarnemen, maar andersom ook op hoe deze werknemers zelf die waarnemingen interpreteren (meta-percepties) en hoe ze daarop reageren in hun gedrag. In deze sectie beantwoorden we de vraag hoe werkloze ouderen zelf aankijken tegen hun werkloosheid en de kans op het vinden van een baan.

Kortdurig en actieve werklozen schatten hun kansen op werk flink hoger in dan langdurig en inactieve werklozen

Allereerst analyseren we de zelf gepercipieerde kansen op betaald werk onder werkloze ouderen (tabel 2.7).⁹ De percentages geven het aandeel respondenten binnen verschillende deelgroepen dat aangeeft goede of hele goede kansen te ervaren om betaald werk te vinden. Kortdurig werkloze ouderen beoordelen hun kansen op herintreding op de arbeidsmarkt over het algemeen veel positiever (45%) dan langdurig werkloze ouderen (11%). Voorts hebben we gekeken naar verschillen tussen een actieve groep werklozen die bestaat uit respondenten die zeker nog willen werken tot aan het pensioen én minder dan 1 maand geleden voor het laatst naar betaald werk hebben gezocht. De inactieve groep omvat de overige werklozen. Binnen zowel de groep kortdurig als langdurig werklozen, zijn de verschillen tussen inactieven en actieven relatief klein, waarbij actieven gemiddeld iets positiever zijn dan actieven.

Tabel 2.7 Aandeel werkloze 50-plussers dat aangeeft goede of hele goede kans op werk te hebben

Variabele	Kortdurig werkloos	Langdurig werkloos	Totaal
Actieve groep	47%	16%	34%
Inactieve groep	40%	8%	16%
Totaal	45%	11%	25%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

Leeftijdscriminatie wordt gezien als grootste obstakel bij het vinden van werk

Als we kijken naar de problemen die werkloze 50-plussers ervaren bij het zoeken naar werk (tabel 2.8), blijkt dat volgens hen leeftijdscriminatie de grootste obstakel vormt: 83% van de respondenten geeft aan dat werkgevers de voorkeur geven aan jongere kandidaten, een percentage dat nog iets hoger ligt bij langdurig werklozen (86%) dan bij kortdurig werklozen (75%). Eenzelfde beeld kwam naar voren in het onderzoek Cuelenaere et al. (2020).¹⁰ Dat onderzoek liet zien dat 50-plussers vaak geconfronteerd worden met afwijzing op basis van leeftijd, wat resulteert in een gevoel van ontmoediging. De interviews die de onderzoekers toen met de ouderen zelf uitvoerden, gaven aan dat herhaaldelijke afwijzing op basis van leeftijd vaak leidt tot ontmoediging, omdat men het gevoel krijgt geen invloed te hebben op de uitkomst van sollicitaties. Het ontbreken van concrete verbeterpunten versterkt het gevoel van machteloosheid en ontmoediging onder de werkloze 50-plussers.

⁹ In paragraaf 3.4 gaan we dieper in op de redenen waarom respondenten aangeven zeer negatieve of juist zeer positieve kansen op de arbeidsmarkt te hebben ervaren.

¹⁰ Cuelenaere, B., Kieruj, N., Haanstra, V., Mulder, J., & Oudejans, M. (2020). Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers. CentERdata, Tilburg University. Geraadpleegd van <https://www.instituutgak.nl/onderzoek/kennisbank/levensloopbanen-van-werkloze-vijftigplussers/>

Tabel 2.8 Problemen bij het vinden van werk, volgens de werkloze 50-plussers*

Variabele	Kortdurig werkloos	Langdurig werkloos	Totaal
Werkgevers nemen liever jongeren aan	75%	86%	83%
Mijn leeftijd	55%	62%	60%
Er zijn andere kandidaten met meer passende ervaring	40%	57%	52%
Gebrek aan passende banen	48%	45%	46%
Ik heb te lang niet gewerkt	9%	51%	38%
Ik heb niet de juiste opleiding of diploma's	31%	39%	36%
Onvoldoende werkervaring	15%	23%	21%
Te weinig hulp bij het zoeken van werk	16%	16%	16%
De regio waar ik woon	17%	16%	16%
Zorg voor kinderen / partner / familie	11%	10%	11%
Bij een gesprek ben ik onzeker	7%	12%	11%
Mijn kennis van de Nederlandse taal is niet goed	3%	0%	1%

Bron: Enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Percentage respondenten die aangeven de problemen in sterke of zeer sterke mate te ervaren.

Daarnaast noemt 60% van de respondenten leeftijd als een specifieke belemmering, waarbij ook hier langdurig werklozen dit vaker aangeven (62%) dan kortdurig werklozen (55%). Daarnaast geeft zoals verwacht een hoger percentage van de langdurige werklozen (51%) aan dat een lange werkloosheidsperiode ('ik heb te lang niet gewerkt') een probleem is bij het vinden van werk dan van de kortdurige werklozen (9%).

Deels wordt ook een mismatch met de vraag naar arbeidskrachten ondervonden

Andere belangrijke knelpunten bij het vinden van werk die redelijk vaak genoemd worden, zijn dat er andere kandidaten met meer passende ervaring op de arbeidsmarkt zijn, dat er een gebrek aan passende banen is en dat ze niet de juiste opleiding of diploma's hebben. Hierbij lijkt dus sprake te zijn van een ondervonden mismatch tussen de vraag en het aanbod van personeel. Afgezien van een gebrek aan passende banen, worden deze problemen vaker aangegeven door langdurig werklozen dan door kortdurig werklozen.

Langdurig werklozen werden minder vaak uitgenodigd voor een gesprek

Wanneer we de ervaringen met sollicitatieprocedures (tabel 2.9) bekijken, blijkt dat langdurig werklozen doorgaans minder positieve respons op hun sollicitaties rapporteren dan kortdurig werkloze ouderen. Slechts 10% van de langdurig werklozen geeft aan regelmatig te worden uitgenodigd voor een gesprek, tegenover 18% van de kortdurig werklozen. Daarentegen ontvangt een groter aandeel langdurig werklozen voornamelijk afwijzingen (32% tegenover 23%) of helemaal geen reactie op hun sollicitaties (20% tegenover 12%).

Twee derde geeft aan het gevoel te hebben te zijn afgewezen vanwege hun leeftijd

Twee derde van de respondenten (68% totaal) geeft aan het gevoel te hebben gehad te zijn afgewezen vanwege hun leeftijd. Dit percentage is vergelijkbaar voor zowel kortdurig (66%) als langdurig werklozen (68%). Dit wijst erop dat leeftijdsdiscriminatie, althans in de perceptie van de respondenten, een mogelijk probleem vormt voor beide groepen werklozen, ongeacht de duur van de werkloosheid.

Tabel 2.9 Ervaringen van werkloze 50-plussers met sollicitaties*

Variabele	Antwoord	Kortdurig werkloos	Langdurig werkloos	Totaal
Algemene reactie op sollicitatie				
	Ik word/werd regelmatig uitgenodigd voor een gesprek	18%	10%	12%
	Ik word/werd soms uitgenodigd voor een gesprek	29%	24%	25%
	Ik krijg/kreeg bijna alleen maar afwijzingen	23%	32%	30%
	Ik krijg/kreeg bijna nooit een reactie	12%	20%	18%
	Ik solliciteer/solliciteerde nauwelijks	18%	14%	15%
Afgewezen door leeftijd*				
	Ja	67%	68%	68%
	Moeilijk te zeggen	22%	19%	20%
	Nee	11%	13%	12%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Respondenten werd gevraagd of zij ooit het gevoel hebben gehad te zijn afgewezen vanwege hun leeftijd. Het betreft hier de persoonlijke perceptie van de respondenten en niet een objectieve vaststelling of leeftijd daadwerkelijk de reden van afwijzing was.

Langdurig werklozen geven vaker aan dat de afwijzingen vanwege leeftijd negatieve consequenties hebben

Ongeveer twee derde van de werkloze 50-plussers ervaart dus afwijzing voor een baan vanwege hun leeftijd, wat invloed kan hebben op hun zelfvertrouwen en werkzoekgedrag. Tabel 2.10 geeft een overzicht van de gevolgen die respondenten rapporteren als gevolg van de (ervaren) afwijzingen vanwege hun leeftijd. Zo geeft een groter aandeel langdurig werklozen aan dat hun algehele motivatie om actief naar werk te zoeken is afgenomen, waarbij 34% dit in grote mate en 41% in enige mate aangeeft. Dit contrasteert met 28% en 34% respectievelijk bij kortdurig werklozen. Daarnaast blijkt het vertrouwen om nog aan het werk te komen sterker te worden aangetast bij langdurig werklozen: 58% geeft aan dat dit vertrouwen in grote mate is afgenomen, terwijl dit bij kortdurig werklozen 36% bedraagt. Dit valt goed te verklaren omdat zij waarschijnlijk ook al langer en zonder succes op zoek zijn naar betaald werk.

Een belangrijke kanttekening bij deze vergelijking is dat het lastig is om oorzaak en gevolg duidelijk te onderscheiden. Langdurig werklozen lijken sterker geraakt te worden door de ervaring van leeftijdsdiscriminatie tijdens het solliciteren. Zo geven zij vaker aan minder vacatures te benaderen of minder vertrouwen te hebben in hun kansen op werk. Tegelijkertijd kan het zijn dat deze ervaringen niet alleen een gevolg zijn van langdurige werkloosheid, maar ook bijdragen aan het ontstaan ervan. Het blijft daarom onduidelijk of langdurig werklozen sterker worden beïnvloed door de gevolgen van vermeende leeftijdsdiscriminatie, of dat deze ervaringen juist bijdragen aan hun langdurige werkloosheid.

Tabel 2.10 Consequenties van (ervaren) afwijzingen door leeftijd, volgens werkloze 50-plussers*

Variabele	Antwoord	Kortdurig werkloos	Langdurig werkloos	Totaal
Ik ben op minder vacatures gaan reageren				
	Ja, in grote mate	24%	28%	27%
	Ja, in enige mate	29%	38%	35%
	Nee	47%	34%	38%
Ik ben me op minder sectoren en functies gaan richten				
	Ja, in grote mate	28%	16%	20%
	Ja, in enige mate	20%	37%	31%
	Nee	52%	47%	49%
Mijn algehele motivatie om actief naar werk te zoeken, is afgenomen				
	Ja, in grote mate	28%	37%	34%
	Ja, in enige mate	34%	44%	41%
	Nee	38%	19%	25%
Ik ben mijn leeftijd minder gaan noemen in sollicitaties of gesprekken				
	Ja, in grote mate	15%	11%	12%
	Ja, in enige mate	7%	14%	12%
	Nee	79%	75%	76%
Het vertrouwen dat ik nog aan het werk kom, is minder geworden				
	Ja, in grote mate	36%	58%	52%
	Ja, in enige mate	41%	33%	35%
	Nee	23%	10%	13%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* De percentages in deze tabel geven het aantal respondenten als aandeel van diegene die denken te zijn afgewezen vanwege hun leeftijd. Zij geven aan in hoeverre deze ervaren leeftijdsdiscriminatie gevolgen heeft gehad voor de genoemde aspecten.

Onderzoek toont aan dat leeftijds-metastereotypen het gevoel van eigen werkvermogen bij oudere volwassenen beïnvloeden en daarmee hun zelfeffectiviteit bij het zoeken naar een baan (Weiss & Perry, 2020¹¹). Tabel 2.11 geeft een overzicht van de percepties van oudere werklozen over hoe zij denken dat werkgevers hun motivatie en productiviteit beoordelen.

Langdurig werklozen denken vaker dat werkgevers ouderen minder gemotiveerd en minder productief vinden

Van de kortdurig werklozen denkt 55% dat werkgevers hen als minder gemotiveerd beschouwen, terwijl dit percentage bij langdurig werklozen 60% bedraagt. Daarnaast denkt 62% van de kortdurig werklozen dat werkgevers hen als minder productief zien, tegenover 67% van de langdurig werklozen.

¹¹ Weiss, D., & Perry, E. L. (2020). Implications of Generational and Age Metastereotypes for Older Adults at Work: The Role of Agency, Stereotype Threat, and Job Search Self-efficacy. *Work, Aging and Retirement*, 6 (1), 15–27.

Tabel 2.11 Meta-percepties: motivatie en productiviteit, volgens werkloze 50-plussers

Variabele	Kortdurig werkloos	Langdurig werkloos	Totaal
Werkgevers denken dat ouderen minder gemotiveerd zijn*	55%	60%	59%
Werkgevers denken dat ouderen minder productief zijn*	62%	67%	66%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Percentage van respondenten dat aangaf het eens of volledig eens te zijn met de stelling.

2.3 KWANTITATIEVE ANALYSE: VERKLARING WERK WILLEN EN ACTIEF ZOEKEN

De hierboven beschreven statistieken uit de enquête laten zien dat kortdurig werklozen (veel) vaker aangeven nog betaald werk te willen tot aan het pensioen en ze hebben vaker recent naar werk gezocht dan langdurig werklozen. Middels onderstaande analyse proberen we beter in kaart te brengen welke werkloze 50-plussers willen werken en aanvullend er recent naar hebben gezocht.

2.2.1 Operationalisatie en beschrijvende statistieken

Twee uitkomstvariabelen om na te gaan welke factoren van invloed zijn op de kans op werk

We gebruiken in de analyses een tweetal uitkomstvariabelen (tabel 2.11). Ten eerste de wens om nog betaald werk te willen verrichten in de periode tot aan het pensioen met drie categorieën (nee liever niet, misschien, ja zeker). Ten tweede een binaire variabele die weergeeft of men zeker nog wil werken én minder dan één maand geleden voor het laatst naar werk heeft gezocht.

Tabel 2.11 Beschrijvende statistieken van uitkomstvariabelen: totale groep werklozen

Variabele	Omschrijving	Antwoord	Percentage
1) Werk willen	De wens om tot aan het pensioen nog betaald werk te willen doen	Nee liever niet	19%
		Misschien	35%
		Ja, zeker	46%
2) Werk willen en zoeken	De wens om tot aan het pensioen zeker nog betaald werk te verrichten én minder dan één maand geleden voor het laatst naar werk heeft gezocht.	Nee	74%
		Ja, zeker	26%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

Eerder zagen we al dat 46% van de respondenten aangeeft zeker nog betaald werk te willen verrichten in de periode tot aan het pensioen (tabel 2.3). Wanneer we aanvullend bekijken hoeveel respondenten zowel aangeven nog betaald werk te willen als aangeven recent (minder dan één maand geleden) op zoek te zijn geweest naar werk, blijkt dit 26% van de totale groep werklozen te zijn.

We analyseren de invloed van diverse factoren zoals o.a. leeftijd, gezondheid en zelfvertrouwen

De verklarende variabelen die we bekijken zijn leeftijd, gezondheid, problemen bij het zoeken naar werk, zelfvertrouwen, meta-percepties en langdurige werkloosheid (tabel 2.12). Gezondheid is geoperationaliseerd als een binaire variabele (goed of zeer goed versus zeer slecht, slecht, matig). Problemen bij het zoeken naar werk is een variabele waarbij het aantal ervaren problemen (in sterke of zeer sterke mate) zijn opgeteld. Deze

variabele is 0 indien de respondent bij geen enkele vraag aangeeft het probleem in sterke of zeer sterke mate te ervaren en 10 indien dit bij alle genoemde problemen het geval is geweest.

De variabele zelfvertrouwen en meta-percepties zijn beide afgeleid uit een factoranalyse, een statistische methode die wordt gebruikt om onderliggende, niet-observeerbare constructen (latente variabelen) te identificeren op basis van geobserveerde variabelen.¹² In dit geval zijn verschillende gerelateerde survey-items samengevoegd om de onderliggende factor voor elke variabele te extraheren. Hogere waarden bij zelfvertrouwen betekent het hebben van meer zelfvertrouwen en hogere waarden bij meta-percepties duiden op negatievere opvattingen over hoe werkgevers de productiviteit en motivatie van ouderen beoordelen. We nemen ook een dummy-variabele mee die aangeeft of iemand langer dan twaalf maanden werkloos is (1) of niet (0). Tot slot controleren we voor een aantal persoonskenmerken zoals geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en huishoudinkomen.

Tabel 2.12 Beschrijvende statistieken van verklarende variabelen: totale groep werklozen

Variabele	Omschrijving	Minimum	Gemiddelde	Maximum
Gezondheid	Zeer slecht, slecht of gaat wel (0) versus gezond of zeer gezond (1)	0	0,49	1
Langdurig werkloos	Nee (0), ja (1)	0	0,71	1
Ervaren problemen	Aantal genoemde problemen die de respondent in sterke of zeer sterke mate ervaart	0	3,34	10
Zelfvertrouwen*	Factor score	-2,66	-0,14	0,62
Negatieve meta-percepties*	Factor score	-0,84	0,13	0,97

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

*Voor zelfvertrouwen zijn vier survey-items gebruikt, met factorladingen van 0,46 tot 0,58, en voor metapercepties twee survey-items met beide een factorlading van 0,76. De model-fit indicatoren bevestigen dat het model met één latente factor de gegevens significant beter verklaart dan een model zonder onderliggende samenhang tussen de variabelen.

2.2.2 Methode

Causale relaties kunnen niet worden vastgesteld

Wegens het cross-sectionele karakter van onze survey en het ontbreken van goede instrumentele variabelen beschikken we niet over de mogelijkheid om uitspraken te doen over causale relaties tussen de bovengenoemde variabelen. Het blijft bijvoorbeeld lastig om de oorzaken en gevolgen van langdurige werkloosheid van elkaar te scheiden. Dit betekent dat we voorzichtig moeten zijn met het trekken van conclusies over de richting en aard van de relaties tussen de verschillende factoren die we in onze analyse onderzoeken.

Gezien de aard van de variabelen gebruiken we in de regressiemodellen een specifieke schattingsmethode

We maken gebruik van twee verschillende regressiemodellen, elk gericht op één van de uitkomstvariabelen: 1) werk willen en 2) werk willen en zoeken. Omdat het om ordinale uitkomsten gaat, schatten we de coëfficiënten middels een gewogen (ordered) logit-model. Dit model is geschikt voor situaties waarbij de uitkomstvariabele een ordinale schaal heeft en waar de relatie tussen de onafhankelijke variabelen en de uitkomst variabelen niet-lineair kan zijn.

2.2.3 Resultaten

Resultaten van de regressieanalyse: hogere coëfficiënten wijzen op een sterker verband

De resultaten van de regressieanalyse, gepresenteerd in tabel 2.13, geven de effecten weer van verschillende variabelen op de uitkomstvariabelen. De logit-coëfficiënten geven de verandering in de log-odds van de afhankelijke variabele weer voor een eenheid verandering in de onafhankelijke variabele. Een positieve coëfficiënt betekent dat hogere waarden van de variabele samenhangen met een verhoogde kans, terwijl een negatieve coëfficiënt duidt op een verminderde kans. Hoe positiever de coëfficiënt, hoe sterker het positieve verband, en hoe negatiever, hoe sterker het negatieve verband. De significantie van het effect weerspiegelt de robuustheid ervan (hoe hoger hoe robuuster).¹³ Tot slot geeft de pseudo R-squared aan hoeveel verbetering het model biedt ten opzichte van een model zonder verklarende variabelen.¹⁴

Tabel 2.13 Effecten op willen werken en naar werk zoeken

Variabele	Willen werken (model 1)	Werk willen en zoeken (model 2)
Langdurig werkloos	-0,904** 0,379	-1,916*** 0,436
Leeftijd	0,555 1,146	4,318*** 1,313
Leeftijd in het kwadraat	-0,006 0,010	-0,038*** 0,011
Vrouw t.o.v. man	-0,272 0,311	-0,317 0,400
Opleiding: middel t.o.v. laag	0,805* 0,400	0,776 0,772
Opleiding: hoog t.o.v. laag	0,814** 0,376	1,663** 0,727
Huishoudinkomen: middelbaar t.o.v. laag	0,289 0,355	0,546 0,534
Huishoudinkomen: hoog t.o.v. laag	0,285 0,405	-0,284 0,628
Gezondheid: goed of zeer goed t.o.v. matig, slecht of zeer slecht	-0,082 0,321	0,002 0,405
Ervaren problemen	-0,012 0,067	-0,039 0,089
Zelfvertrouwen	0,480** 0,210	0,306 0,242
Negatieve meta-percepties	0,103 0,194	0,187 0,236
N	249	249
Pseudo R ²	0,106	0,251

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

Toelichting: Een *, ** of *** geeft aan dat het betreffende percentage significant verschilt van de vergelijkingsgroep, respectievelijk op het 10%- , 5%- of 1%-niveau. Onder de coëfficiënten staat tussen haakjes de standaardfout weergegeven.

¹³ Een hoger significantieniveau duidt op een kleinere kans dat het resultaat door willekeurige variatie in de data wordt veroorzaakt, wat wijst op een sterker en betrouwbaarder effect.

¹⁴ In het model voor willen werken bedraagt de pseudo r-squared 0,106, wat wijst op een beperkte verklaringskracht van de verklarende variabelen voor het willen van betaald werk, terwijl de waarde van 0,251 in het model voor willen werken én zoeken naar werk aangeeft dat de voorspellers beter de variatie kunnen verklaren in deze uitkomstvariabele.

Langdurig werklozen hebben significant minder vaak de wens om betaald werk te willen én hebben er recent minder naar gezocht

De resultaten tonen een duidelijke negatieve associatie tussen langdurige werkloosheid en beide uitkomstvariabelen. Personen die langdurig werkloos zijn, hebben significant minder vaak de wens om betaald werk te willen (model 1) én aanvullend er recent naar hebben gezocht (model 2). Het is echter belangrijk op te merken dat dit resultaat enkel een associatie betreft. Het is waarschijnlijk dat langdurige werkloosheid leidt tot een verminderde motivatie en zoekactiviteit, maar omgekeerd kan ook gelden dat een gebrek aan motivatie of actieve zoekinspanningen bijdragen aan langdurige werkloosheid.

Drang om nog werk te vinden neemt toe tot circa de 57-jarige leeftijd en neemt daarna af

Leeftijd heeft een niet-lineair effect op het willen werken en er recent naar hebben gezocht (model 2). Het effect van leeftijd is significant positief, maar het kwadratische leeftijdseffect is negatief en significant. Dit duidt erop dat de waarschijnlijkheid van actief willen en zoeken naar werk toeneemt met de leeftijd tot een bepaald punt, waarna het weer afneemt. Het kantelpunt ligt bij 56,8 jaar. Kennelijk voelt men al ouder wordend een toenemende drang om (toch) nog werk te vinden, maar neemt die drang en mogelijk motivatie omstreeks de 57-jarige leeftijd af.

Hoger opgeleiden willen significant vaker nog betaald werk hebben en hebben er recent nog naar gezocht

Opleidingsniveau heeft een positieve relatie met de uitkomstvariabelen: hoogopgeleiden hebben significant vaker de wens om betaald werk te verrichten (model 1), en zoeken aanvullend ook vaker actief naar werk (model 2). Zelfvertrouwen blijkt eveneens een rol te spelen: personen met een hoger zelfvertrouwen hebben een significant grotere kans om te willen werken (model 1). Ook hier is lastig om oorzaak en gevolg van elkaar te scheiden. Het is mogelijk dat een hoger zelfvertrouwen leidt tot meer motivatie maar het is ook denkbaar dat een sterke wens om te willen werken, het zelfvertrouwen vergroot.

Geen significante effecten van gezondheid en financiële situatie

Hoewel de eerdere beschrijvende resultaten (tabel 2.4) suggereerden dat de gezondheid en de financiële situatie belangrijke factoren zijn in de wens om nog betaald werk te willen in de periode tot aan het pensioen, tonen de variabelen gezondheid en huishoudinkomen, na het controleren voor andere factoren, geen significante effecten. Dit betekent echter niet dat er geen effecten zouden kunnen zijn, maar dat deze met de beschikbare steekproefgrootte in onze analyses niet overtuigend (genoeg) kunnen worden aangetoond.

De variabele zelfvertrouwen is mogelijk een tussenliggende variabele

Mogelijk is het zo dat zelfvertrouwen fungeert als een tussenliggende variabele in de relatie tussen bepaalde persoonskenmerken en de wens om te werken. Dit hebben we nader onderzocht met een structureel vergelijkingsmodel, waaruit blijkt dat zelfvertrouwen inderdaad een significante mediator blijkt te zijn tussen het opleidingsniveau en de wens om te werken. Een hoger opleidingsniveau lijkt samen te gaan met meer zelfvertrouwen, wat de waarschijnlijkheid vergroot dat iemand werk wil. De toevoeging van deze mediator heeft echter geen significante invloed op de overige resultaten. In hoofdstuk 3 gebruiken we, met dit inzicht, een structureel vergelijkingsmodel als basis, waarin we expliciet tussenliggende variabelen opnemen. Vervolgens decomponeren we de directe en indirecte effecten om de onderliggende mechanismen beter te doorgronden.

2.4 KWALITATIEVE ANALYSE: VERKLARING KANS OP WERK

De antwoorden op de open vragen uit de enquêtes worden hieronder benut om meer inzicht te krijgen in de factoren die volgens de respondenten van invloed zijn op het vinden van een betaalde baan. De kwalitatieve analyse richt zich op de opmerkingen en ideeën over barrières en kansen om weer aan het werk te komen van

de werkloze en weer werkende ouderen zelf. We hebben de reeds werkenden ook de mogelijkheid gegeven om te reflecteren op de factoren die voor hen bij hebben gedragen aan het vinden van betaald werk.

2.2.4 Methode

Omvang open vragen en deelgroepen

In de enquêtes zijn verschillende open vragen gesteld aan de respondenten, gericht op het verkrijgen van inzicht in de factoren die van invloed zijn op het vinden van een betaalde baan. Deze vragen zijn opgedeeld in twee typen: ten eerste vragen die specifiek gesteld zijn aan één groep ouderen (aan de werklozen óf aan de werkenden), en ten tweede vragen die identiek of vrijwel identiek zijn gesteld aan beide groepen. De open vragen omvatten zowel toelichtingen op gesloten vragen als zelfstandig geformuleerde open vragen zonder directe koppeling aan andere onderdelen van de enquête. Bij de analyse van de antwoorden is een indeling gemaakt naar kortdurig en langdurig werkloze ouderen.

Iteratieve categorisering van antwoorden

De analyse van de open antwoorden is uitgevoerd in verschillende stappen. Eerst zijn alle antwoorden zorgvuldig doorgelezen om een overzicht te krijgen van de variatie en de thematische inhoud. Vervolgens zijn de antwoorden gecategoriseerd op basis van inhoudelijke overeenkomsten. Hierbij zijn de meest voorkomende thema's geïdentificeerd en in categorieën geplaatst, zoals bijvoorbeeld 'leeftijd', 'gezondheid', 'opleiding' en 'arbeidsmarktpositie' bij vragen over kansen op werk. Deze categorisering werd iteratief uitgevoerd, wat betekent dat nieuwe categorieën zijn toegevoegd of bestaande categorieën zijn verfijnd naarmate de analyse vorderde. Tot slot zijn de frequenties van de genoemde thema's geteld om inzicht te krijgen in de mate waarin bepaalde factoren door de respondenten werden genoemd.

Item non-response in de open vragen

De respondenten waren verplicht om de gesloten vragen te beantwoorden, maar bij de open vragen hadden zij de keuze om geen verdere toelichting te geven. Hierdoor ligt het aantal antwoorden op de open vragen doorgaans lager dan het totale aantal respondenten. Bijvoorbeeld, bij de vraag over hun kansen op de arbeidsmarkt gaf 76% van de respondenten een toelichting. De overige 24% koos ervoor geen verdere uitleg te geven. Indien blijkt dat bepaalde groepen respondenten stelselmatig afzien van het beantwoorden van de open vragen en daardoor ondervertegenwoordigd zijn, kan dit de representativiteit van de antwoorden beïnvloeden. Om dit te beoordelen, hebben we onderzocht of er samenhang bestaat tussen het wel of niet beantwoorden van open vragen en persoonskenmerken zoals gezondheid, opleidingsniveau en geslacht. Dit was bij geen van de open vragen het geval. Daarnaast worden bij elke vraag de responspercentages gerapporteerd, zodat duidelijk is hoeveel respondenten de open vraag hebben beantwoord en hoe representatief de antwoorden zijn binnen de context van de steekproef.

2.2.5 Resultaten

Allereerst analyseren we de redenen die werkloze 50-plussers hebben gegeven voor het inschatten van hun kansen op de arbeidsmarkt als (zeer) slecht, neutraal, of (zeer) goed. Tabel 2.14 toont de redenen voor een (zeer) negatieve en (zeer) positieve inschatting van de eigen kansen op werk, waarbij de percentages variëren tussen kortdurige en langdurige werklozen.

Gezondheidsproblemen en leeftijd worden als de voornaamste redenen voor slechte of zeer slechte kansen op de arbeidsmarkt genoemd

Respondenten die aangeven dat ze zelf hun kansen om weer aan het werk te gaan als (heel) slecht inschatten, zien met name gezondheidsproblemen en een te hoge leeftijd als redenen. Het betreft bij beide redenen bijna een derde van de respondenten, met enige variatie naar de specifieke groepen. Een oudere werkloze merkt op: "Gezien mijn leeftijd en kwakkelende gezondheid is het moeilijk een baan te vinden." Ook wordt verwezen

naar nabij pensioen, gebrek aan passend werk en ontmoediging door afwijzingen. Een respondent zegt: "Ik solliciteer al drie jaar zonder resultaat. Ik heb er geen vertrouwen meer in."

Tabel 2.14 Toelichting op de vraag: 'Hoe ziet u uw kansen om weer aan het werk te gaan?' Antwoorden van werkloze 50-plussers.

Deelgroep	Toelichting: genoemde redenen*	Kortdurig werkloos	Langdurig werkloos	Totaal**
(Hele) slechte kansen***	Gezondheidsproblemen	25%	32%	31%
	Te hoge leeftijd	34%	30%	31%
	Constant afgewezen, gebrek aan motivatie	9%	9%	9%
	Pensioen is binnenkort	6%	8%	8%
	Te lang niet gewerkt	6%	9%	8%
	Werkgevers zitten niet meer op mij te wachten	9%	7%	8%
	Gebrek aan passend werk	9%	7%	8%
(Hele) goede kansen****	Goede opleiding of veel ervaring	31%	25%	30%
	Ik ben goed in mijn werk / er is vraag naar mijn expertise	29%	25%	28%
	Krapte op de arbeidsmarkt / er is veel werk	26%	25%	26%
Respons*****		78%	76%	77%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Respondenten kunnen meerdere redenen geven in hun toelichting. Deze worden afzonderlijk van elkaar meegenomen. *

**Alle waardes onder 4 procent zijn niet opgenomen in de tabel.

*** De percentages geven het aandeel respondenten binnen de groep weer die hun kansen op de arbeidsmarkt als zeer slecht of slecht inschatten en dit verder toelichten met de gegeven uitleg.

**** De percentages geven het aandeel respondenten binnen de groep weer die hun kansen op de arbeidsmarkt als zeer goed of goed inschatten en dit verder toelichten met de gegeven uitleg.

***** Het responspercentage geeft het percentage van de respondenten aan die een toelichting hebben gegeven, ten opzichte van het totaal aantal mensen in de groep die de gesloten vraag hebben beantwoord.

Positieve arbeidsmarktkansen veelal gedreven door arbeidsmarktkrapte, opleiding en expertise

Goede kansen op de arbeidsmarkt worden door de betreffende respondenten vooral toegeschreven aan arbeidsmarktkrapte, goede opleiding/ervaring en specifieke expertise. Circa een kwart van zowel de kortdurige als langdurige werklozen noemt krapte als reden voor positieve vooruitzichten. Een goede opleiding of veel ervaring en het hebben van specifieke expertise worden nog wat vaker genoemd. Een respondent zegt: "Er is genoeg werk en ik wil een opleiding volgen." Een andere respondent stelt: "Met mijn WO-opleiding en 25 jaar ervaring zie ik goede kansen."

Ervaren problemen bij het vinden van betaald werk door ouderen wijten zij grotendeels aan leeftijd

Vervolgens wordt er gekeken naar obstakels en problemen die werklozen ervaren bij het vinden van werk of bij sollicitaties. Tabel 2.15 laat wederom zien dat leeftijd als het grootste probleem wordt ervaren door zowel kort- als langdurig werkloze ouderen; dit is genoemd door bijna een derde van de respondenten. In sommige toelichtingen wordt er door de respondenten zelfs van expliciete leeftijdsdiscriminatie gesproken: "Leeftijdsdiscriminatie; [het] is verboden, maar het gebeurt overal, want [het is] vrijwel niet te bewijzen".

Ook blijken gezondheidsproblemen, een onvoldoende of juist overgekwalficeerde opleiding, en onvoldoende ervaring in een sector relatief vaak als problematisch te worden aangekaart; deze worden door circa één op de tien respondenten genoemd. Wanneer mensen spreken over ervaring gaat dit regelmatig om “te weinig ervaring” of om “minder ervaring in [een] nieuwe richting”.

Tabel 2.15 **Antwoorden op de vraag: ‘Welke factoren dragen er volgens u met name aan bij dat u problemen heeft met het vinden van betaald werk, of dat uw sollicitaties worden afgewezen?’ Antwoorden van werkloze 50-plussers.**

Toelichting: genoemde redenen*	Kortdurig werkloos	Langdurig werkloos	Totaal**
Leeftijd	30%	32%	31%
Gezondheidsproblemen	4%	15%	11%
Opleiding (ofwel onvoldoende ofwel overgekwalficeerd)	10%	9%	10%
Onvoldoende ervaring (in een sector)	12%	9%	10%
Wens om parttime te werken	5%	5%	5%
Te lang werkeloos	1%	5%	4%
Respons***	91%	84%	86%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Respondenten kunnen meerdere redenen geven in hun toelichting. Deze worden afzonderlijk van elkaar meegenomen.

** Alle waardes onder 4 procent zijn niet opgenomen in de tabel.

*** Het responspercentage geeft het percentage van de respondenten aan die een toelichting hebben gegeven, ten opzichte van het totaal aantal mensen in de groep die de gesloten vraag hebben beantwoord.

Begeleiding/hulp inschakelen en verandering bij werkgevers veel genoemd als mogelijke oplossingen

Aan de respondenten is ook gevraagd wat mogelijke oplossingen zouden zijn om weer aan betaald werk te komen (tabel 2.16). De factoren die hier door respondenten het meest worden genoemd zijn: begeleiding of hulp inschakelen en een andere houding van de werkgever. Er worden verscheidene vormen van hulp genoemd die de respondenten behulpzaam achten. Zo zien we bijvoorbeeld een vraag naar “begeleiding bij sollicitatie[s]”, maar ook “hulp bij het uitvinden wat ik wil”. Daarnaast zien zij ook andere acties die zouden kunnen helpen bij het vinden van een baan, zoals (om)scholing, verbetering van de gezondheid, meer zelfvertrouwen en/of motivatie krijgen. Verbetering van de gezondheid zal wellicht niet altijd tot de mogelijkheden behoren, maar voor (om)scholing en het verbeteren van het zelfvertrouwen kan door de werkzoekenden actie ondernomen worden waarbij hulp en ondersteuning kan helpen.

Verder wordt er naast de gewenste veranderende houding bij werkgevers gewezen op meer maatschappelijke aspecten: volgens een deel is verandering van de (algemene) mentaliteit rondom leeftijd, en meer begrip/erkenning/interesse in oudere werkzoekenden nodig.

Tabel 2.16 **Antwoorden op de vraag: ‘Wat denkt u nodig te hebben, of wat zou er volgens u moeten veranderen om weer aan het werk te komen?’ Suggesties van werklozen 50-plussers.**

Toelichting: genoemde redenen*	Kortdurig werkloos	Langdurig werkloos	Totaal**
Begeleiding of hulp inschakelen	18%	13%	15%
Andere houding bij de werkgever	13%	15%	14%
(Om)scholing	7%	7%	7%
Verbetering van de gezondheid	4%	7%	6%
Meer zelfvertrouwen en/of motivatie	4%	5%	5%
Verandering (algemene) mentaliteit rondom leeftijd	4%	6%	5%
Meer begrip/erkenning/interesse	3%	4%	4%
Respons***	64%	56%	58%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Respondenten kunnen meerdere redenen geven in hun toelichting. Deze worden afzonderlijk van elkaar meegenomen.

** Alle waardes onder 4 procent zijn weggelaten uit deze tabel

*** Het responspercentage geeft het percentage van de respondenten aan die een toelichting hebben gegeven, ten opzichte van het totaal aantal mensen in de groep die de gesloten vraag hebben beantwoord.

3 ZICHT OP WERKLOZE 50-PLUSERS VERSUS WERKLOZE 50-PLUSERS DIE WEER WERK GEVONDEN HEBBEN

In de enquête zijn ook werkloze ouderen ondervraagd die na hun 50^e jaar weer wel aan werk gekomen zijn waardoor we langdurig werkloze 50-plussers met hen kunnen vergelijken. Werkenden na langdurige of kortdurige werkloosheid rapporteren vaker een goede gezondheid in vergelijking met langdurig werkloze 50-plussers. Deze verschillen kunnen wijzen op het belang van een goede gezondheid als voorwaarde om opnieuw aan het werk te gaan. Wat betreft opleidingsniveau blijkt dat werkenden na werkloosheid vaker hoogopgeleid zijn, terwijl langdurig werklozen relatief vaker een middelbare of lage opleiding hebben. De huishoudensituatie laat zien dat werkenden na werkloosheid vaker in een meerpersoonshuishouden wonen, terwijl langdurig werklozen vaker alleen wonen.

50-plussers die na een periode van werkloosheid opnieuw aan het werk zijn gegaan, gebruikten meer verschillende zoekkanalen dan langdurig werklozen. Werkenden na langdurige werkloosheid maakten intensiever gebruik van online vacatures, direct contact met werkgevers en uitzendbureaus, terwijl langdurig werklozen vaker hulp zoeken bij het UWV of andere instanties. Kortdurig werklozen die weer werk vonden, maakten vaker gebruik van LinkedIn en minder gebruik van traditionele media zoals kranten. Werkenden na langdurige werkloosheid stonden daarnaast vaker open voor vacatures in alle functies en sectoren, terwijl werkenden na kortdurige werkloosheid zich meer richtten op vergelijkbare functies en sectoren als hun vorige baan. Langdurig werklozen stonden minder vaak open voor andere functies/sectoren dan de werkenden.

De bereidheid om concessies te doen verschilt ook enigszins tussen de groepen als we kijken naar de arbeidsomstandigheden. Werkenden na langdurige werkloosheid zijn flexibeler in het accepteren van bijvoorbeeld lagere lonen of tijdelijk werk dan langdurig werklozen. Langdurig werklozen tonen minder bereidheid om in de avonden of weekenden te werken en hechten meer waarde aan een vast contract. Daarnaast volgen langdurig werklozen minder vaak opleidingen of cursussen dan werkenden na werkloosheid. Werkenden na langdurige werkloosheid hebben meer vertrouwen in hun vermogen om nieuwe vaardigheden te leren en zien minder op tegen het volgen van meerdaagse cursussen. Daarnaast blijkt dat werkenden vaker steun kregen van hun partner en hulp ontvingen van vrienden, familie of bekenden. Langdurig werklozen geven vaker aan hulp te hebben gekregen van het UWV.

Zowel langdurig werklozen als werkenden geven aan dat ze over het algemeen zelfverzekerd zijn. Maar langdurig werklozen ervaren vaker leeftijdsdiscriminatie en hebben een negatiever beeld van hoe werkgevers hen zien. Dit kan leiden tot een lagere motivatie en minder vertrouwen in hun kansen op de arbeidsmarkt. Werkenden na kortdurige werkloosheid hebben het minst negatieve beeld van werkgevers en rapporteren de minste hinder van leeftijdsdiscriminatie.

De resultaten uit een structureel vergelijkingsmodel laten zien dat meerdere factoren een rol spelen bij het vinden van werk, waarbij gezondheid en concessiebereidheid directe positieve effecten hebben. Zelfvertrouwen heeft een indirect effect via concessiebereidheid, wat impliceert dat meer zelfvertrouwen leidt tot een grotere bereidheid om concessies te doen, wat op zijn beurt de kans op werk vergroot. Daarnaast blijkt dat zoekintensiteit een averechts effect kan hebben doordat intensiever zoeken kan leiden tot meer afwijzingen, wat negatieve percepties over leeftijd versterkt en daarmee de kansen op werkhervatting verkleint.

De analyse van de antwoorden op de open vragen laat zien dat een persoonlijk netwerk en hulp bij het solliciteren belangrijk zijn bij het vinden van betaald werk, waarbij kortdurig werklozen vaker baat hebben bij cv- en LinkedIn-ondersteuning en langdurig werklozen meer afhankelijk zijn van instanties zoals gemeentes en uitzendbureaus. Werkenden benadrukken dat zelfverzekerdheid en een positieve houding essentieel zijn tijdens

het sollicitatieproces. Daarnaast wordt het belang van zelfontwikkeling en een verandering in de houding van werkgevers genoemd als aanvullende succesfactoren voor werkzoekende 50-plussers.

3.1 KENMERKEN VAN DIEGENEN DIE NA HUN 50^E JAAR WEER AAN WERK ZIJN GEKOMEN

3.1.1 Persoonskenmerken

In het vorige hoofdstuk hebben we kenmerken van langdurig werkloze 50-plussers vergeleken met die van kortdurig werkloze 50-plussers. In dit hoofdstuk gaan we in op de vergelijking tussen langdurig werkloze 50-plussers (n=252) met 50-plussers die na een periode van langdurige werkloosheid opnieuw aan het werk zijn gegaan (n=66) evenals 50-plussers die na een periode van kortdurige werkloosheid opnieuw aan het werk zijn gegaan (n=195).¹⁵ Deze tweede groep wordt hieronder aangeduid als werkenden na langdurige werkloosheid, en de derde groep als werkenden na kortdurige werkloosheid.

Werkenden na werkloosheid geven vaker aan gezond te zijn dan langdurig werkloze 50-plussers

Langdurig werkloze 50-plussers beoordelen zichzelf veel minder vaak gezond of zeer gezond dan de werkenden na zowel langdurige als kortdurige werkloosheid (tabel 3.1): 41% versus 68% en 79%, respectievelijk. Dit kan erop wijzen dat juist de gezonde langdurig werklozen de arbeidsmarkt weer (kunnen) betreden, hoewel de richting van de causaliteit onzeker is, gezien het feit dat werken ook een positief effect kan hebben op de gezondheid.¹⁶

Verder laat tabel 3.1 zien dat de langdurig werkloze ouderen gemiddeld genomen iets ouder zijn dan de diegenen die weer aan het werk zijn gegaan, en dat het wat vaker vrouwen zijn die langdurig werkloos zijn (57%) of langdurig werkloos zijn geweest (54%) voordat zij weer werk hebben gevonden dan mannen. Het zijn daarnaast iets minder vrouwen (47%) die na kortdurige werkloosheid weer aan het werk zijn gegaan dan mannen.

Tabel 3.1 Persoonskenmerken en gezondheid, 50-plussers: langdurig werklozen en werkenden na langdurige en kortdurige werkloosheid

Variabele	Langdurig werkloos	Werkend na langdurig werkloos	Werkend na kortdurig werkloos
Gemiddelde leeftijd	59,7	59,0	58,2
Percentage gezond of zeer gezond	41%	68%	79%
Percentage vrouw	57%	54%	47%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen en weer werkenden in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

Werkenden na langdurige of kortdurige werkloosheid zijn vaker hoogopgeleid dan de nog werklozen

De werkenden na kortdurige en langdurige werkloosheid zijn vaker hoger opgeleid dan de langdurig werkloze ouderen (tabel 3.2). In de groep die weer aan het werk is, heeft 40% een hoge opleiding, in vergelijking met 29% van de langdurig werklozen ouderen. De langdurig werklozen (43%) hebben vaker een middelbare

¹⁵ Een zevental personen gaven aan niet meer te weten hoe lang ze werkloos waren voorafgaand aan de huidige baan. Deze personen zijn niet meegenomen in de analyses.

¹⁶ Zie bijvoorbeeld Barnay, T. (2015). Health, work and working conditions: A review of the European economic literature. The European Journal of Health Economics, 17(6).

opleiding dan de groep werkenden na langdurig werkloosheid (28%), en vaker een lage opleiding (28%) in vergelijking met de groep werkenden na kortdurig werkloosheid (19%). Dat langdurige werkloosheid vaker laagopgeleiden treft werd ook al geconstateerd door Graaf-Zijl et al. (2015).¹⁷

Werkenden na kortdurende werkloosheid vaker onderdeel van een meerpersoonshuishouden

Wat betreft de huishoudensituatie blijkt dat werkende ouderen na langdurige of kortdurige werkloosheid vaker in een huishouden van twee personen wonen (45% en 52%, respectievelijk) dan langdurig werkloze ouderen (38%). Langdurig werklozen (49%) vormen vaker een eenpersoonshuishouden, zeker in vergelijking met werkenden na kortdurige werkloosheid (20%). Werkenden na kortdurige werkloosheid maken aanzienlijk vaker dan langdurig werklozen onderdeel uit van een huishouden van twee of meer personen: 81% respectievelijk 52%.

Tabel 3.2 Opleiding en woonsituatie, 50-plussers: langdurig werklozen en werkenden na langdurige en kortdurige werkloosheid

Variabele	Antwoord	Langdurig werkloos	Werkend na langdurig werkloos	Werkend na kortdurig werkloos
Opleiding*				
	Laag	28%	32%	19%
	Middelbaar	43%	28%	41%
	Hoog	29%	40%	40%
Omvang huishouden				
	1 persoon	49%	41%	20%
	2 personen	38%	45%	52%
	3 personen of meer	13%	14%	29%
Inkomen van huishouden				
	Tot €29.500	61%	39%	17%
	€29.500 tot 73.000	33%	47%	55%
	€73.000 of meer	6%	14%	29%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen en weer werkenden in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Laag opgeleid: Geen opleiding, VMBO, MAVO, of de eerste drie jaar van HAVO of VWO. Middelbaar opgeleid: MBO, de laatste jaren van HAVO of VWO (vanaf jaar 4), HBO-propedeuse of WO-propedeuse. Hoog opgeleid: HBO-bachelor of hoger (inclusief WO-bachelor, WO-master en doctoraat).

Werkenden na langdurige of kortdurige werkloosheid vaker een hoger huishoudinkomen

Een vrij groot percentage langdurig werklozen heeft een huishoudinkomen beneden de €29.500 (61%), terwijl dit percentage bij de werkenden na langdurige (39%) en kortdurige (17%) aanzienlijk lager ligt. Dit verschil kan verschillende verklaringen hebben. Ten eerste kan de hogere prevalentie van een inkomen onder de €29.500 bij de langdurig werklozen deels verklaard worden door het feit dat zij vaker in een eenpersoonshuishouden wonen. Ten tweede liggen werkloosheidsuitkeringen doorgaans lager dan het inkomen dat ouderen kunnen verdienen wanneer zij weer aan het werk gaan.

¹⁷ De Graaf-Zijl, M., Van der Horst, A., & Van Vuuren, D. (2015). *Langdurige werkloosheid: Afwachten en hervormen* (CPB Policy Brief 2015/11). Den Haag: Centraal Planbureau. Geraadpleegd van <https://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/cpb-policy-brief-2015-11-langdurige-werkloosheid-afwachten-en-hervormen.pdf>

3.2 VERSCHILLEN IN SITUATIE EN GEDRAG

Hieronder bekijken we de strategieën van de werkloze ouderen om naar werk te zoeken, hun concessiebereidheid en de mate waarin zij scholing gevolgd hebben of daarvoor open staan. Ook hier maken we een vergelijking tussen langdurig werkloze ouderen en ouderen die na een periode van (kortdurige of langdurige) werkloosheid weer aan het werk zijn gegaan.

3.2.1 Zoekstrategieën

Langdurig werkloze 50-plussers die weer werk hebben gevonden maakten vaker gebruik van 5 van de 9 onderzochte kanalen dan de nog werklozen

Allereerst vergelijken we de zoekactiviteit en -kanalen tussen langdurig werkloze ouderen en ouderen die na een periode van langdurige werkloosheid weer aan het werk zijn gegaan. Uit tabel 3.3 blijkt dat ouderen die na langdurige werkloosheid weer werk hebben gevonden, vaker reageren op online vacatures (82% versus 73%), zelf contact opnemen met werkgevers (53% versus 42%) en vaker open sollicitaties versturen (48% versus 41%). Daarnaast maken zij vaker gebruik van uitzendbureaus en andere wervingsbureaus (58% versus 48%) en van andere sociale media dan LinkedIn (31% versus 23%). Terwijl langdurig werkloze ouderen juist vaker hulp zoeken bij het UWV of andere instellingen (45% versus 40%).

Tabel 3.3 Zoekactiviteit en -kanalen*, 50-plussers: langdurig werklozen en werkenden na langdurige en kortdurige werkloosheid

Variabele	Langdurig werkloos**	Werkend na langdurig werkloos	Werkend na kortdurig werkloos
Reageren op online vacatures	73%	82%	77%
Gebruiken van mijn eigen netwerk	65%	68%	68%
Reageren op vacatures in kranten, tijdschriften of vakbladen	55%	55%	39%
Inschrijven bij een uitzendbureau, wervingsbureau of andere bureau	48%	58%	41%
Hulp gevraagd bij het UWV of andere instelling	45%	40%	19%
Zelf contact opnemen met werkgevers	42%	53%	47%
Versturen van open sollicitaties	41%	48%	40%
Gebruiken van LinkedIn	33%	34%	50%
Gebruiken van andere Sociale Media dan LinkedIn	23%	31%	24%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen en weer werkenden in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Percentage respondenten dat aangeeft soms of vaak gebruik te hebben gemaakt van het genoemde zoekkanaal.

** We hebben de percentages ook berekend zonder de groep die tot aan hun pensioen *niet* meer wil werken: dat leverde soortgelijke resultaten met kleine verschillen op.

Kortdurig werkloze ouderen die weer werk hebben gevonden maakten meer gebruik van LinkedIn en juist minder vaak gebruik van enkele andere onderzochte kanalen dan de nog werklozen

De vergelijking van zoekactiviteiten en -kanalen tussen ouderen die na een periode van kortdurige werkloosheid werk hebben gevonden en langdurig werklozen laat zien dat werkenden na kortdurige werkloosheid enkele andere patronen vertonen dan de langdurig werklozen. Ouderen die na kortdurige werkloosheid weer werk vonden, reageren iets vaker op online vacatures (77% versus 73%) en maken vaker gebruik van LinkedIn (50% versus 33%). Ook nemen zij vaker zelf contact op met werkgevers (47% versus 42%), daarentegen maken zij minder vaak gebruik van uitzend- of wervingsbureaus (41% versus 48%). Het gebruik van traditionele media, zoals kranten, tijdschriften en vakbladen, is opvallend lager bij werkenden na kortdurige werkloosheid (39% versus 55%), evenals het vragen van hulp bij het UWV of andere instellingen

(19% versus 45%). Deze verschillen wijzen erop dat werkenden na kortdurige werkloosheid in het bijzonder meer gebruik maken van LinkedIn, en dat ze over het algemeen minder vaak gebruik hebben gemaakt van verschillende andere zoekkanalen. Een mogelijke verklaring is dat werkenden na kortdurige werkloosheid sneller opnieuw aan de slag zijn gegaan, waardoor zij minder behoefte hebben gehad om een breed scala aan zoekkanalen te benutten.

Werkenden na langdurige werkloosheid stonden meer open voor allerlei soorten vacatures ongeacht de functie of de sector dan werkenden na kortdurige werkloosheid

Tabel 3.4 toont de mate waarin de respondenten solliciteren/solliciteerden naar dezelfde of juist andere functies en sectoren. Werkenden na kortdurige werkloosheid laten een ander patroon zien dan werkenden die langdurig werkloos zijn geweest: zij zochten vaker naar vergelijkbare functies en sectoren (19%) of naar vergelijkbare functies in andere sectoren (27%) in vergelijking met werkenden na langdurige werkloosheid (respectievelijk 10% en 13%). Slechts 30% van deze groep staat open voor alle soorten vacatures, wat lager ligt dan bij de langdurig werklozen die opnieuw aan het werk zijn gegaan (47%). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het zoekgedrag van oudere werklozen kan worden gezien als een soort omgekeerde trechter: bij aanvang van werkloosheid is de focus vaak nog relatief smal, gericht op vacatures die nauw aansluiten bij eerdere functies en sectoren. Naarmate de werkloosheid langer duurt, worden de selectiecriteria wijder en staan werklozen steeds meer open voor een breder scala aan functies en sectoren.

Langdurig werkloze ouderen zoeken minder wijd naar werk dan de werkenden na langdurige werkloosheid

De langdurig werklozen zoeken minder wijd naar werk dan de werkenden die na langdurige werkloosheid weer werk hebben gevonden; 14% zoekt alleen naar vacatures in vergelijkbare functies en sectoren, en 29% zoekt naar vergelijkbare functies in andere sectoren. Deze percentages liggen hoger dan bij de werkenden na langdurige werkloosheid, waar respectievelijk 10% en 13% een dergelijke zoekstrategie hanteerden. Tegelijkertijd geeft slechts 33% van de langdurig werklozen aan open te staan voor alle soorten vacatures, ongeacht functie of sector, wat duidelijk lager is dan de 47% onder de werkenden na langdurige werkloosheid die aangeeft breed te zoeken. In zekere zin lijken de langdurig werklozen in hun zoektocht nog meer op de werkenden na kortdurige werkloosheid dan op de werkenden na langdurige werkloosheid. Dit suggereert dat het zoekgedrag van langdurig werkloze ouderen vaak nog te smal blijft. Het filter bij het zoeken naar werk door langdurig werkloze ouderen moet waarschijnlijk snel wijder gezet worden om na langdurige werkloosheid weer voldoende kans op werk te maken.

Tabel 3.4 Zoeken naar type functies en sectoren, 50-plussers: langdurig werklozen en werkenden na langdurige en kortdurige werkloosheid

Variabele	Langdurig werkloos*	Werkend na langdurig werkloos	Werkend na kortdurig werkloos
Ik zoek/zocht alleen naar vacatures in vergelijkbare functies en sectoren als mijn vorige werk	14%	10%	19%
Ik zoek/zocht naar vacatures in vergelijkbare functies, maar ook in andere sectoren	29%	13%	27%
Ik zoek/zocht naar vacatures in een andere functie, maar wel in dezelfde sector	4%	9%	7%
Ik zoek/zocht naar vacatures in een andere functie en in een andere sector	20%	22%	17%
Ik sta/ stond open voor alle soorten vacatures, ongeacht functie of sector	33%	47%	30%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen en weer werkenden in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* We hebben de percentages ook berekend zonder de groep die tot aan hun pensioen *niet* meer wil werken: dat leverde soortgelijke resultaten met kleine verschillen op.

3.2.2 Concessiebereidheid

In de vorige sectie werd al besproken dat de werkende groep na langdurige werkloosheid vaker bereid is om beschikbaar te zijn voor andere functies en sectoren. De bereidheid om concessies te doen in de zoektocht naar werk is echter niet beperkt tot het veranderen van sectoren of functies. Er kunnen ook verschillen zijn in de mate van concessiebereidheid op verschillende arbeidsomstandigheden tussen langdurig werklozen en werkenden na langdurige werkloosheid. Hieronder gaan we daar op in.

Langdurig werklozen willen of kunnen minder vaak concessies op arbeidsomstandigheden doen dan diegene die na langdurige werkloosheid weer aan het werk zijn gegaan

De werkende groep na langdurige werkloosheid is over het algemeen flexibeler in het accepteren van bepaalde arbeidsomstandigheden in vergelijking met langdurig werklozen (tabel 3.5).

Zo is 70% van de langdurig werklozen niet bereid om in de weekenden of avonden/nachten te werken, terwijl dit percentage bij de werkenden na langdurige werkloosheid 43% betreft. Ook vinden langdurig werklozen een langere reistijd naar hun werk vaker een probleem. Nadere analyse laat zien dat de mindere gezondheid van de langdurig werkloze ouderen een rol speelt bij het willen, en mogelijk daardoor kunnen doen van concessies op het gebied van onregelmatige werktijden en de reisafstand.

Daarnaast maken werkenden na langdurige werkloosheid minder vaak bezwaar tegen werk dat minder betaalt dan hun uitkering of vorige baan, of tegen een contract voor bepaalde tijd. Met name het verschil op de concessiebereidheid ten aanzien van het minder gaan verdienen dan hun uitkering valt op: 25% bij de werkenden en 60% bij de nog werklozen zijn bereid hierop concessies toen. Daarentegen zijn langdurig werklozen wel vaker dan diegenen die weer werk gevonden hebben, bereid om te onderhandelen over het aantal werkuren per week en zijn ze vaker bereid om te verhuizen voor een baan.

Werkenden na kortdurige werkloosheid vaak minder bereid om concessies te doen op arbeidsomstandigheden ten opzichte van langdurig werklozen en werkenden na langdurige werkloosheid

De groep werkenden na kortdurige werkloosheid zijn minder vaak bereid concessies te doen op arbeidsomstandigheden ten opzichte van langdurig werklozen en werkenden na langdurige werkloosheid. Zij zijn bijvoorbeeld minder vaak bereid om te onderhandelen over het aantal werkuren per week (73% versus 86% bij langdurig werklozen) en staan iets minder vaak open voor werk dat onder hun niveau ligt (56% versus 59% bij langdurig werklozen en 63% bij werkenden na langdurige werkloosheid). Wat betreft flexibiliteit in werktijden geeft 59% van de werkenden na kortdurige werkloosheid aan geen werk te accepteren in de weekenden of avonden/nachten, een percentage dat tussen de langdurig werklozen (70%) en werkenden na langdurige werkloosheid (43%) ligt. Opvallend is dat 54% van de werkenden na kortdurige werkloosheid aangeeft geen werk te accepteren dat minder betaalt dan hun uitkering, wat aanzienlijk hoger ligt dan bij werkenden na langdurige werkloosheid (25%), maar iets lager dan bij langdurig werklozen (60%).

De resultaten uit het onderzoek Cuelenaere et al. (2020) lieten daarentegen zien dat vijftigplussers *over het algemeen* bereid zijn om concessies te doen.¹⁸ Zowel werkenden als niet-werkenden toonden een aanzienlijke bereidheid om ander werk te accepteren en om minder te verdienen dan in hun vorige baan. Niet-werkenden waren in sommige opzichten meer bereid om concessies te doen dan werkenden, waardoor de onderzoekers de conclusie trokken dat een gebrek aan concessiebereidheid waarschijnlijk niet de oorzaak is van hun werkloosheid. Onze resultaten laten echter een ander beeld zien. Wanneer we kijken naar de specifieke groepen, wordt duidelijk dat de bereidheid om concessies te doen sterk verschilt tussen deze groepen.

¹⁸ Cuelenaere, B., Kieruj, N., Haanstra, V., Mulder, J., & Oudejans, M. (2020). Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers. CentERdata, Tilburg University. Geraadpleegd van <https://www.instituutgak.nl/onderzoek/kennisbank/levensloopbanen-van-werkloze-vijftigplussers/>

Werkenden na kortdurige werkloosheid zijn over het algemeen minder flexibel dan werkenden na langdurige werkloosheid op diverse aspecten, zoals het accepteren van werk met lagere inkomens of minder gunstige arbeidsvoorwaarden. Dit kan erop wijzen dat naarmate de werkloosheidsperiode voortduurt, men een grotere noodzaak heeft gevoeld om concessies te doen op arbeidsomstandigheden. Langdurig werklozen hebben deze bereidheid tot concessies echter in mindere mate en/of kunnen concessies t.a.v. van onregelmatige werktijden en reistijd gezien hun gezondheid minder doen.

Tabel 3.5 Concessiebereidheid op arbeidsomstandigheden, 50-plussers: langdurig werklozen en werkenden na langdurige en kortdurige werkloosheid*

Variabele	Langdurig werkloos**	Werkend na langdurig werkloos	Werkend na kortdurig werkloos
Ik ben bereid om te onderhandelen over het aantal uren dat ik per week werk	86%	71%	73%
Ik wil geen werk doen waarbij ik in de weekenden of avonden/nachten zou moeten werken	70%	43%	59%
Ik neem geen werk aan waarbij ik minder verdien dan mijn uitkering	60%	25%	54%
Ik ben bereid om werk te doen dat onder mijn niveau ligt	59%	63%	56%
Zonder uitzicht op een vast contract zoek ik naar ander werk	39%	25%	35%
Ik zou een baan waarbij ik minder verdien dan mijn vorige baan nooit aannemen	24%	9%	38%
Een langere reisafstand tot mijn werk dan bij mijn vorige baan is voor mij geen probleem	18%	31%	46%
Ik ben bereid om te verhuizen naar een andere woonplaats voor een nieuwe baan	8%	0%	5%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen en weer werkenden in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Percentage respondenten dat aangeeft het eens of helemaal eens te zijn met de genoemde stelling.

** We hebben de percentages ook berekend zonder de groep die tot aan hun pensioen *niet* meer wil werken: dat leverde soortgelijke resultaten met kleine verschillen op.

3.2.3 Scholing en andere ondersteuning

Langdurig werklozen hebben in de afgelopen 2 jaar minder vaak een opleiding of cursus gevolgd om hun kans op werk te verhogen

Scholing kan een belangrijke factor zijn in het opnieuw toetreden tot de arbeidsmarkt, omdat het mensen de vaardigheden en kennis biedt die nodig zijn om zich aan te passen aan de veranderende eisen van de arbeidsmarkt en/of uit te kijken naar andere functies en sectoren. Tabel 3.6 toont de gegevens met betrekking tot de scholing en scholingsbereidheid, evenals het vertrouwen in het kunnen leren van nieuwe dingen. De werkende groep na langdurige en kortdurige werkloosheid blijkt vaker een opleiding of cursus te hebben gevolgd in de afgelopen twee jaar (37% respectievelijk 30%) om hun kans op werk te vergroten in vergelijking met de langdurig werklozen (20%).

Tabel 3.6 Deelname aan scholing en scholingsbereidheid, 50-plussers: langdurig werklozen en werkenden na langdurige en kortdurige werkloosheid

Variabele	Antwoord	Langdurig werkloos	Werkend na langdurig werkloos	Werkend na kortdurig werkloos
Opleiding of cursus gevolgd in afgelopen twee jaar om de kans op werk te vergroten	% ja	20%	37%	30%
Ik had er vertrouwen in nieuwe dingen te kunnen leren	% mee eens of helemaal mee eens	73%	86%	79%
Ik zou er tegenop zien om een meerdaagse opleiding of cursus te moeten volgen om werk te vinden	% mee eens of helemaal mee eens	36%	20%	27%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen en weer werkenden in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

Langdurig werklozen hebben minder vaak vertrouwen in hun vermogen nieuwe dingen te kunnen leren en zien vaker op tegen een meerdaagse opleiding of cursus om werk te vinden

Werkenden na langdurige werkloosheid blijken relatief meer vertrouwen te hebben in hun vermogen om nieuwe dingen te kunnen leren, met 86% van hen die het eens of helemaal eens is met de stelling, tegenover 73% bij de langdurig werklozen. Wat betreft de bereidheid om een meerdaagse opleiding of cursus te moeten volgen om werk te vinden, is er ook een verschil: 36% van de langdurig werklozen zou hier tegenop zien, terwijl dit percentage bij werkenden na langdurige werkloosheid 20% bedraagt. Deze verschillen geven aan dat werkenden na langdurige werkloosheid over het algemeen positiever en flexibeler aankijken tegen scholing en vaker zelfvertrouwen hebben om nieuwe dingen te leren.

Werkenden na langdurige werkloosheid hadden vaker contact met mensen die hun konden helpen aan werk

Tabel 3.7 geeft inzicht in de mate van ondersteuning die de ouderen hebben ontvangen bij hun zoektocht naar werk. Een aanzienlijk hoger percentage van de werkenden na langdurige en kortdurige werkloosheid (56% en 49%, respectievelijk) heeft contact gehad met mensen die hen konden helpen aan werk, vergeleken met 34% van de langdurig werklozen.

Reeds werkenden kregen vaker ondersteuning van partner en hulp via vrienden, familie of bekenden

Steun van een partner is groter onder werkenden dan onder langdurig werklozen. Van de werkenden na langdurige en kortdurige werkloosheid geeft respectievelijk 87% en 85% aan steun van hun partner te ontvangen, terwijl dit percentage bij langdurig werklozen slechts 65% is. Dit verschil kan niet volledig verklaard worden doordat langdurig werklozen minder vaak een partner hebben: binnen de groep met een partner ontvangt 71% onder de langdurig werklozen steun, terwijl dit percentage bij werkenden na kortdurige en langdurige werkloosheid respectievelijk 89% en 85% is.

Wat betreft de bron van hulp blijkt dat werkenden na langdurige en kortdurige werkloosheid ook vaker hulp ontvangen van vrienden, familie of bekenden (27% en 28%, respectievelijk) dan langdurig werklozen (14%). In tegenstelling hiermee is de hulp van het UWV iets lager bij werkenden na langdurige werkloosheid (24%) en een stuk lager bij werkenden na kortdurige werkloosheid (14%) dan bij langdurig werklozen (28%), wat mogelijk te maken heeft met het verschil in de aard van de hulpbehoefte tussen beide groepen.

Tabel 3.7 **Ontvangen ondersteuning, 50-plussers: langdurig werklozen en werkenden na langdurige en kortdurige werkloosheid**

Variabele		Langdurig werkloos	Werkend na langdurig werkloos	Werkend na kortdurig werkloos
Ik had contact met mensen die mij konden helpen aan werk	% mee eens of helemaal mee eens	34%	56%	49%
Totale groep: Ik werd gesteund door mijn partner tijdens zoektocht	% mee eens of helemaal mee eens	65%	87%	85%
Groep met partner: Ik werd gesteund door mijn partner tijdens zoektocht	% mee eens of helemaal mee eens	71%	89%	85%
Hulp ontvangen via (% ja)				
	UWV	28%	24%	14%
	Vrienden, familie of bekenden	14%	27%	28%
	Gemeente	12%	12%	0%
	Mijn oude werk	6%	10%	12%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen en weer werkenden in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

Werkenden na langdurige werkloosheid maken vaker gebruik van netwerk- en hulpmogelijkheden

Tabel 3.8 biedt informatie over het daadwerkelijke gebruik van verschillende vormen van ondersteuning door langdurig werklozen, en werkenden na langdurige en kortdurende werkloosheid. De werkenden na langdurige en kortdurige werkloosheid maken vaker gebruik van netwerkmogelijkheden om in contact te komen met potentiële werkgevers: 48% respectievelijk 39% versus 31% voor de langdurig werklozen, en hulp bij het presenteren van hun ervaring via bijvoorbeeld een cv of LinkedIn-profiel dan de langdurig werklozen: 48% respectievelijk 43% versus 32%. Ook blijkt dat werkenden na langdurige of kortdurige werkloosheid vaker begeleiding hebben ontvangen bij het aanpassen van hun sollicitatiebrief en cv (48% en 37% versus 27%).

Tabel 3.8 **Gebruik maken van ondersteuning*, 50-plussers: langdurig werklozen en werkenden na langdurige en kortdurige werkloosheid**

Variabele	Langdurig werkloos	Werkend na langdurig werkloos	Werkend na kortdurig werkloos
Netwerkmogelijkheden om in contact te komen met potentiële werkgevers	31%	48%	39%
Hulp bij het presenteren van mijn ervaring op een manier die aansluit bij de huidige tijd, zoals op een cv en een LinkedIn-profiel	32%	48%	43%
Begeleiding bij het aanpassen van mijn cv en sollicitatiebrief	27%	48%	37%
Hulp bij de manier voor zoeken naar werk	26%	40%	19%
Hulp gericht op het versterken van zelfvertrouwen en/of omgaan met afwijzing	14%	22%	12%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen en weer werkenden in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Percentage respondenten dat aangeeft soms of vaak gebruik te hebben gemaakt van de genoemde vorm van ondersteuning.

3.2.4 Zelfvertrouwen en beeldvorming

In de enquêtes zijn ook vragen gesteld omtrent zelfvertrouwen en beeldvorming. De (ervaren) leeftijdsdiscriminatie en opvattingen over de beeldvorming van (langdurig) werkloze 50-plussers kunnen zowel een gevolg zijn van onsuccesvolle pogingen om weer aan werk te komen evenals een verklaring zijn voor een lagere motivatie om naar werk te zoeken en het daadwerkelijke zoekgedrag. Beide mechanismen leiden waarschijnlijk wel tot eenzelfde uitkomst: ouderen die reeds vanuit langdurige of kortdurige werkloosheid aan het werk zijn gegaan hebben misschien minder leeftijdsdiscriminatie ervaren en zijn minder gedemotiveerd geraakt door de (vele) afwijzingen. Hieronder gaan we in op de empirische bevindingen.

Alle drie de groepen 50-plussers gaan over het algemeen zelfverzekerd op zoek naar werk

Tabel 3.9 biedt inzicht in het zelfvertrouwen van werkzoekende 50-plussers. Een hoog percentage respondenten, zowel onder langdurig werklozen als onder ouderen die weer werk hebben gevonden, geeft aan bepaalde dingen goed te kunnen (90-95%) en hun sterke en zwakke punten goed te kennen (85-93%); waarbij werkenden dat nog vaker aangeven dan de nog werkzoekenden. Daarnaast is/was circa twee derde van de respondenten tevreden over zichzelf tijdens hun zoektocht naar werk.

Tabel 3.9 Zelfvertrouwen tijdens zoektocht naar werk*, 50-plussers: langdurig werklozen en werkenden na langdurige en kortdurige werkloosheid

Variabele	Langdurig werkloos	Werkend na langdurig werkloos	Werkend na kortdurig werkloos
Ik weet/wist dat er dingen zijn waar ik goed in ben	90%	95%	92%
Ik weet/wist goed wat mijn sterke en zwakke punten zijn	85%	93%	89%
Ik ben/was tevreden met mijzelf tijdens mijn zoektocht naar werk	66%	64%	69%
Ik kan dingen minder goed dan de meeste andere mensen	16%	16%	19%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen en weer werkenden in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Percentage respondenten dat aangeeft het eens of helemaal eens te zijn met de genoemde stelling.

Langdurig werkloze 50-plussers denken vaker te zijn afgewezen door leeftijd

Tabel 3.10 toont de beleefde ervaring met leeftijdsdiscriminatie en de opvattingen over de percepties van werkgevers. Het percentage ouderen dat aangeeft te zijn afgewezen vanwege hun leeftijd is bij de langdurig werklozen hoger dan bij degenen die werk hebben gevonden (68% in vergelijking met 59% en 41%). Langdurig werkloze ouderen zijn ook vaker van mening dat werkgevers denken dat ouderen minder gemotiveerd (60%) en minder productief (67%) zijn, vergeleken met de groep die na langdurige werkloosheid weer werk hebben gevonden (40% en 51%, respectievelijk).

Werkenden na kortdurige werkloosheid hebben het minst negatieve beeld over hoe ouderen worden gezien door werkgevers

Werkenden die na een kortdurige werkloosheid weer aan het werk zijn gegaan, hebben het minst negatieve beeld van hoe werkgevers tegen de motivatie en productiviteit van ouderen aankijken. 41% van hen denkt te zijn afgewezen vanwege hun leeftijd, aanzienlijk minder dan de 68% onder langdurig werklozen en de 59% onder werkenden na langdurige werkloosheid. Dit verschil suggereert dat kortdurige werkloosheid minder stigma lijkt te veroorzaken.

Tabel 3.10 **Afgewezen door leeftijd en metapercepties, 50-plussers: langdurig werklozen en werkenden na langdurige en kortdurige werkloosheid**

Variabele		Langdurig werkloos	Werkend na langdurig werkloos	Werkend na kortdurig werkloos
Afgewezen door leeftijd*				
	Ja	68%	59%	41%
	Moeilijk te zeggen	19%	24%	25%
	Nee	13%	17%	34%
Werkgevers denken dat ouderen minder gemotiveerd zijn	% mee eens of helemaal mee eens	60%	40%	37%
Werkgevers denken dat ouderen minder productief zijn	% mee eens of helemaal mee eens	67%	51%	36%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen en weer werkenden in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* De percentages in deze tabel tonen het aandeel respondenten binnen de groep die denkt te zijn afgewezen vanwege hun leeftijd.

Deze resultaten wijzen erop dat langdurig werkloze ouderen overwegend negatiever zijn over de beeldvorming over ouderen en vaker aangeven dat zij vanwege hun leeftijd zijn afgewezen. Terwijl ervaren leeftijdsdiscriminatie mogelijk een verklaring is voor demotivatie bij langdurig werklozen, zou het ook zo kunnen zijn dat de negatieve beeldvorming bijdraagt aan een lager vertrouwen in hun kansen op de arbeidsmarkt. We kunnen dus de oorzaak en gevolg van de beeldvorming en (ervaren) leeftijdsdiscriminatie niet van elkaar scheiden.

De resultaten in tabel 3.11 laten zien hoe ervaren leeftijdsdiscriminatie invloed heeft op verschillende aspecten van de zoektocht naar werk onder oudere werkzoekenden en werkenden. Langdurig werklozen rapporteren over het algemeen de grootste impact, terwijl werkenden na kortdurige werkloosheid de minste gevolgen rapporteerden.

Langdurig werklozen ervaren vaker demotivatie en minder vertrouwen in de zoektocht naar werk vanwege eerdere (ervaren) leeftijdsdiscriminatie

Langdurig werklozen geven bijvoorbeeld veel vaker aan dat hun motivatie om actief naar werk te zoeken sterk is afgenomen (38% in grote mate, 44% in enige mate) in vergelijking met werkenden na kortdurige werkloosheid (4% in grote mate, 31% in enige mate). Ook is het vertrouwen in de kans om werk te vinden aanzienlijk lager bij langdurig werklozen; 59% ervaart in grote mate minder vertrouwen, tegenover slechts 11% bij werkenden na kortdurige werkloosheid.

Langdurig werklozen passen ook vaker hun zoekgedrag aan vanwege eerdere (ervaren) leeftijdsdiscriminatie

Daarnaast blijkt dat langdurig werklozen vaker hun zoekgedrag aanpassen. Zij reageren minder op vacatures (28% in grote mate, 38% in enige mate) en richten zich minder op brede sectoren en functies (17% in grote mate, 36% in enige mate). Dit staat in contrast met werkenden na kortdurige werkloosheid, van wie respectievelijk 4% en 5% aangeeft in grote mate minder vacatures en sectoren te overwegen. Opvallend is verder dat werkenden na langdurige werkloosheid vaker hun leeftijd minder expliciet noemen in sollicitaties (27% in grote mate) dan zowel langdurig werklozen (11%) als werkenden na kortdurige werkloosheid (11%).

De ervaren leeftijdsdiscriminatie komt waarschijnlijk deels door de zogeheten 'self-serving bias'

Veel werklozen hebben in hun zoektocht naar werk dus zelfvertrouwen (zie tabel 3.9), terwijl ook een groot deel aangeeft leeftijdsdiscriminatie te ervaren (zie tabel 3.10), waardoor bij met name langdurig werkloze 50-

plussers het vertrouwen in het vinden van een baan afneemt (zie tabel 3.11). Of daadwerkelijk sprake is van leeftijdsdiscriminatie is niet vast te stellen, het betreft hier de ervaren leeftijdsdiscriminatie. Vanuit de psychologische literatuur is namelijk bekend dat mensen de neiging hebben om succes aan zichzelf toe te schrijven en bij afwijzingen eerder te wijzen naar externe factoren, de zogeheten 'self-serving bias'.¹⁹ Ze zoeken de oorzaak dan eerder buiten zichzelf. Bij sollicitaties is dit mede afhankelijk van de rechtvaardigheid die men in het proces ondervindt: als kandidaten de procedure als oneerlijk ervaren, zullen ze vaker de oorzaak extern zoeken.²⁰

Tabel 3.11 Consequenties van (ervaren) afwijzingen door leeftijd, 50-plussers: langdurig werklozen en werkenden na langdurige en kortdurige werkloosheid*

Variabele	Antwoord	Langdurig werkloos	Werkend na langdurig werkloos	Werkend na kortdurig werkloos
Ik ben op minder vacatures gaan reageren				
	Ja, in grote mate	28%	21%	4%
	Ja, in enige mate	38%	33%	29%
	Nee	34%	47%	67%
Ik ben me op minder sectoren en functies gaan richten				
	Ja, in grote mate	17%	17%	5%
	Ja, in enige mate	36%	33%	29%
	Nee	47%	50%	66%
Mijn algehele motivatie om actief naar werk te zoeken, is afgenomen				
	Ja, in grote mate	38%	18%	4%
	Ja, in enige mate	44%	43%	31%
	Nee	19%	39%	66%
Ik ben mijn leeftijd minder gaan noemen in sollicitaties of gesprekken				
	Ja, in grote mate	11%	27%	11%
	Ja, in enige mate	14%	14%	24%
	Nee	75%	59%	65%
Het vertrouwen dat ik nog aan het werk kom, is minder geworden				
	Ja, in grote mate	59%	28%	11%
	Ja, in enige mate	32%	57%	49%
	Nee	9%	15%	40%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen en weer werkenden in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* De percentages in deze tabel geven het aandeel respondenten weer die denken te zijn afgewezen vanwege hun leeftijd. Zij geven aan in hoeverre deze ervaren leeftijdsdiscriminatie gevolgen heeft gehad voor de genoemde aspecten tijdens hun zoektocht naar werk.

¹⁹ Zie bijvoorbeeld Mezulis, A. H., Abramson, L. Y., Hyde, J. S., & Hankin, B. L. (2004). Is there a universal positivity bias in attributions? A meta-analytic review of individual, developmental, and cultural differences in self-serving attributional bias. *Psychological Bulletin*, 130(5), 711–747.

²⁰ Schinkel, S., Van Vianen, A.E.M. & Van Dierendonck, D. (2013). Reacties van sollicitanten op selectieprocedures en -uitkomsten. De invloed van feedback, rechtvaardigheid en attributies. *Gedrag & Organisatie*, 26(4), 379–404.

3.3 KWANTITATIEVE ANALYSE: VERKLAREN VAN VINDEN VAN BETAALDE BAAN

De bovenstaande resultaten uit de enquêtes laten al interessante verschillen zien tussen de langdurig werklozen en zowel diegene die na kortdurige werkloosheid weer aan het werk zijn gegaan als diegene die na langdurige werkloosheid weer aan het werk zijn gegaan. Wat echter nog niet duidelijk is, is hoe deze factoren precies bijdragen aan het opnieuw vinden van werk. Om hier meer inzicht in te krijgen, voeren we een aanvullende kwantitatieve analyse uit.

3.3.1 Operationalisatie en beschrijvende statistieken

We analyseren de invloed van diverse factoren zoals o.a. zoekintensiteit en concessiebereidheid in het vinden van werk

De analyse hieronder bouwt voort op de variabelen die in het vorige hoofdstuk zijn beschouwd zoals leeftijd, gezondheid, ervaren obstakels bij het zoeken naar werk, meta-percepties en zelfvertrouwen. Daarnaast voegen we variabelen toe die specifiek ingaan op het gedrag en de omstandigheden tijdens de zoektocht naar werk, waaronder zoekintensiteit, concessiebereidheid, gevolgde opleiding en ontvangen ondersteuning. Tabel 3.12 presenteert de beschrijvende statistieken van zowel de bestaande als nieuw geconstrueerde variabelen. Ook de variabelen die eerder in tabel 2.12 werden gepresenteerd, zijn opgenomen, aangezien nu ook de reeds werkende ouderen worden meegenomen en daardoor de verdeling anders komt te liggen.

Verskillende survey-items zijn gebruikt om zoekactiviteit en concessiebereidheid te meten

De variabele zoekintensiteit is berekend als de optelsom van het aantal verschillende zoekkanalen waarvan de respondent heeft aangegeven deze soms of vaak te hebben gebruikt in de zoektocht naar werk. De variabele concessiebereidheid is berekend als de optelsom van het aantal concessiebereidheid-gerelateerde stellingen waarbij de respondent aangaf het eens of helemaal eens te zijn. Daarnaast is de variabele ondersteuning berekend als de optelsom van het aantal ondersteuning-gerelateerde stellingen waarbij de respondent aangaf deze ondersteuning te hebben ontvangen. Op deze manier konden we samengestelde variabelen genereren die zowel de diversiteit als de intensiteit van het gebruik van de zoekactiviteit, concessiebereidheid en ontvangen ondersteuning weergeeft. Ten slotte nemen we een dummy-variabele (met de waarde 0 of 1) mee die aangeeft of de respondent in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus heeft gevolgd.

Tabel 3.12 Beschrijvende statistieken van variabelen: totale groep werklozen en werkenden

Variabele	Omschrijving	Minimum	Gemiddelde	Maximum
Aan het werk komen	Niet aan het werk gekomen (0) versus wel aan het werk gekomen (1)	0	0,40	1
Gezondheid	Zeer slecht, slecht of gaat wel (0) versus gezond of zeer gezond (1)	0	0,59	1
Zelfvertrouwen	Factor score	-2,66	-0,08	0,62
Negatieve meta-percepties	Factor score	-0,84	0,08	0,97
Zoekintensiteit	Aantal zoekactiviteiten waarbij de respondent aangeeft deze soms of vaak te hebben gebruikt	0	4,07	9
Concessiebereidheid	Aantal arbeidsomstandigheden waarbij de respondent aangeeft het eens of helemaal eens te zijn met de bereidheid om concessies te doen	0	2,59	7
Ondersteuning	Aantal vormen van ontvangen ondersteuning	0	0,60	3
Opleiding gevolgd	Nee (0) versus ja (1)	0	0,26	1
Afgewezen door leeftijd*	Nee (0) versus ja (1)	0	0,59	1
Leeftijd	Leeftijd in jaren	52	59,49	67
Geslacht	Man (0) t.o.v. vrouw (1)	0	0,55	1
Opleidingsniveau	Laag (0), midden (1) en hoog (3)	1	2,12	3

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen en weer werkenden in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Dit verwijst niet naar de feitelijke reden van afwijzing, maar naar de subjectieve ervaring van de respondent.

3.3.2 Methode

Structureel vergelijkingsmodel om directe en indirecte effecten te scheiden

Onze analyse maakt gebruik van een structureel vergelijkingsmodel (SEM) om inzicht te krijgen in de complexe relaties tussen de variabelen die van invloed kunnen zijn op het vinden van werk. Zoals eerder besproken, biedt het cross-sectionele karakter van onze survey geen mogelijkheid om causale relaties uit de data af te leiden. SEM is dan ook geen methode die causale relaties probeert vast te stellen op basis van associaties alleen.²¹ Wel kan een SEM helpen om hypothesen over causale verbanden te toetsen door onderliggende aannames expliciet te maken en te onderzoeken hoe goed deze aannames passen bij de data. Een aanname kan bijvoorbeeld zijn dat zelfvertrouwen een directe invloed heeft op de kans om werk te vinden, doordat mensen met meer zelfvertrouwen beter in staat zijn zichzelf te presenteren tijdens sollicitaties en overtuigender overkomen op werkgevers. Tegelijkertijd kan zelfvertrouwen ook een indirect effect op het vinden van werk hebben via factoren zoals zoekgedrag en concessiebereidheid.

Het gehanteerde model maakt onderscheid tussen exogene en endogene variabelen

In een SEM-model wordt minder strikt onderscheid gemaakt tussen uitkomst- en verklarende variabelen omdat het een systeem van simultane relaties tussen variabelen modelleert. In plaats daarvan wordt onderscheid gemaakt tussen endogene en exogene variabelen. Variabelen kunnen zowel verklarend als uitkomstvariabelen zijn, afhankelijk van hun positie binnen het model. Exogene variabelen zijn de variabelen die buiten het model worden bepaald en geen andere variabelen binnen het model verklaren. Ze fungeren als vaste verklarende factoren en hebben alleen invloed op andere variabelen in het model, maar worden zelf

²¹ Zie Bollen, K. A., & Pearl, J. (2013). Eight myths about causality and structural equation models. Handbook of causal analysis for social research, pp. 301–328. Springer.

niet door het model verklaard. Endogene variabelen zijn daarentegen de variabelen die binnen het model worden bepaald. Ze worden verklaard door andere variabelen (zowel exogene als andere endogene variabelen) en kunnen tegelijkertijd verklarende variabelen zijn voor andere endogene variabelen.

In onze analyses zijn de endogene variabelen het vinden van betaald werk, gezondheid, zelfvertrouwen, zoekintensiteit, concessiebereidheid, ondersteuning, het volgen van een opleiding of cursus en negatieve meta-percepties. De exogene variabelen zijn leeftijd, geslacht en opleidingsniveau.

We verklaren het vinden van betaald werk middels de variabelen gezondheid, zelfvertrouwen, meta-percepties, het afgewezen zijn door leeftijd, zoekactiviteit, concessiebereidheid en scholing

Het vinden van betaald werk wordt verklaard door gezondheid, zelfvertrouwen, meta-percepties, afgewezen zijn vanwege leeftijd, de intensiteit waarmee naar werk wordt gezocht, de bereidheid om concessies te doen, en het gevolgd hebben van een opleiding of cursus in de afgelopen twee jaar. We verwachten bijvoorbeeld de volgende soort resultaten. Hogere zoekintensiteit en een grotere bereidheid om concessies te doen leiden waarschijnlijk ook tot een grotere kans op het vinden van betaald werk. Daarnaast leidt een hoger niveau van zelfvertrouwen tot betere kansen in het vinden van betaald werk, zowel direct als indirect via zoekintensiteit en concessiebereidheid.

Specificatie van enkele tussenliggende variabelen zoals zelfvertrouwen en concessiebereidheid

Zelfvertrouwen wordt beïnvloed door negatieve meta-percepties en ervaringen van afwijzing bij sollicitaties vanwege leeftijd. Het vinden van betaald werk is niet als verklarende factor voor het zelfvertrouwen opgenomen, omdat in de enquête expliciet werd gevraagd aan respondenten om hun zelfvertrouwen te beoordelen tijdens de periode waarin zij actief op zoek waren naar werk. Ervaringen van afwijzing bij sollicitaties vanwege hun leeftijd worden verklaard door de zoekintensiteit en de bereidheid om concessies te doen. Een hogere zoekintensiteit en bereidheid om concessies te doen kan mogelijk leiden tot meer sollicitaties, wat op zijn beurt de kans vergroot dat men vaker wordt afgewezen en daardoor het gevoel versterkt dat leeftijd een rol speelt bij de afwijzing. De zoekintensiteit, evenals de bereidheid om concessies te doen en het gevolgd hebben van een opleiding of cursus in de afgelopen twee jaar, worden op hun beurt weer verklaard door het niveau van zelfvertrouwen.

Controleren voor enkele exogene variabelen zoals leeftijd, geslacht en opleidingsniveau

Tot slot worden de exogene variabelen leeftijd, geslacht en opleidingsniveau in alle vergelijkingen als controlevariabelen opgenomen. Deze factoren zijn belangrijke sociaal-structurele factoren die zowel direct als indirect het vinden van betaald werk, zoekgedrag, de bereidheid om concessies te doen en het niveau van zelfvertrouwen kunnen beïnvloeden.

3.3.3 Resultaten

De resultaten van het structureel vergelijkingsmodel zijn weergegeven in tabel 3.13. De tabel onderscheidt directe effecten van de verklarende variabelen van de indirecte effecten die verlopen via significante mediators op de kans van het vinden van betaald werk. Uit de resultaten blijkt dat niet alle variabelen een significant direct effect hebben, maar sommige wel indirect bijdragen aan het vinden van betaald werk via specifieke tussenliggende variabelen (mediatoren). Hieronder bespreken we eerst de directe effecten gevolgd door de indirecte effecten.

Direct effect: gezondheid belangrijkste verklarende factor in het vinden van werk

Gezondheid heeft de grootste directe positieve invloed op de kans om betaald werk te vinden. Personen met een betere fysieke en mentale gezondheid zijn niet alleen beter in staat om de eisen van werk aan te kunnen, maar worden hoogstwaarschijnlijk ook door werkgevers als aantrekkelijker beschouwd vanwege hun lagere risico op ziekteverzuim en hogere productiviteit.

Direct effect: concessiebereidheid speelt een belangrijke rol in het vinden van werk

Daarnaast speelt concessiebereidheid een belangrijke rol. Personen die bereid zijn concessies te doen op aspecten zoals loon, werktijden of de aard van het werk, vergroten hun kans op succesvolle arbeidsmarktintegratie aanzienlijk.²² Deze bereidheid om flexibel te zijn in het zoekgedrag impliceert dat deze groep sneller vacatures accepteert die wellicht niet volledig aansluiten bij hun oorspronkelijke voorkeuren, maar wel leiden tot een baan. Dit kan deels verklaard worden door het feit dat werkgevers naar verwachting positief reageren op kandidaten die bereid zijn zich aan te passen aan de organisatievereisten.

Direct effect: ook het gevolgd hebben van een opleiding of cursus in de afgelopen twee jaar hangt positief samen met het vinden van werk

Het gevolgd hebben van een opleiding of cursus in de afgelopen twee jaar blijkt een belangrijke positieve factor te zijn in het vinden van werk. Dit suggereert dat het actueel houden en/of uitbreiden van kennis en vaardigheden een belangrijke rol kan spelen bij het vergroten van de kans op het (her)vinden van betaald werk.

Direct effect: leeftijd heeft een niet-lineair effect op de kans op werk

Leeftijd heeft een niet-lineair direct effect op de kans om werk te vinden, zelfs binnen de reeds afgebakende groep oudere werklozen (52-67 jaar). Hoewel de gehele steekproef uit ouderen bestaat, blijkt dat binnen deze groep de kans op werk eerst stijgt met de leeftijd en na een leeftijd van 56,3 jaar weer daalt.

Direct effect: negatieve meta-percepties hebben een negatief effect op het vinden van werk

Negatieve meta-percepties, oftewel de overtuiging dat anderen ouderen negatief beoordelen op basis van aspecten zoals motivatie en productiviteit, blijken eveneens een significante negatieve invloed te hebben op het vinden van werk. Dit effect onderstreept het belang van hoe werkzoekenden zichzelf positioneren in relatie tot de percepties van anderen en hoe dit mogelijk hun sollicitatiegedrag en interacties met potentiële werkgevers beïnvloedt. Onduidelijk zijn echter de exacte mechanismen waarmee negatieve meta-percepties de kans op werk beïnvloeden. Er zijn geen significante mediators gevonden die dit effect verklaren, wat aangeeft dat er andere, nog niet geïdentificeerde factoren een rol kunnen spelen.

Indirect effect: meer zelfvertrouwen vergroot de bereidheid om concessies te doen, wat de kans op werk verhoogt

Hoewel sommige variabelen geen *directe* effecten laten zien, blijken ze wel indirecte invloed te hebben via tussenliggende variabelen (mediators). Zelfvertrouwen, dat op zichzelf geen direct effect toont op de kans op werkhervatting, blijkt via de mediator concessiebereidheid een positief en significant indirect effect te hebben. Dit resultaat geeft aan dat werkzoekenden met meer zelfvertrouwen mogelijk bereid zijn om concessies te doen op aspecten zoals loon, werktijden of functieniveau, wat hen meer mogelijkheden geeft om werk te accepteren. Hoewel de exacte mechanismen achter dit verband niet volledig duidelijk zijn, benadrukt het de potentiële rol van interventies die gericht zijn op het versterken van het zelfvertrouwen van oudere werkzoekenden.

²² We hebben de berekeningen ook gemaakt zonder de groep langdurig werklozen die tot aan hun pensioen *niet* meer willen werken: dat leverde een significant en soortgelijk positief effect met een klein verschil op.

Indirect effect: verhoogde zoekintensiteit kan averechts werken, doordat het de kans vergroot om vaker afgewezen te worden vanwege leeftijd

Ook zoekintensiteit toont geen significant *direct* effect op werkhervatting, maar laat wel een negatief indirect effect zien via de mediator 'afgewezen door leeftijd'. Een hogere zoekintensiteit vergroot significant de kans op het gevoel van afwijzing vanwege leeftijd, wat vervolgens de kans op werk verlaagt. Dit resultaat suggereert dat een hogere zoekintensiteit niet per definitie leidt tot betere arbeidsmarktkansen en in sommige gevallen zelfs een negatief effect kan hebben wanneer werkzoekenden herhaaldelijk worden geconfronteerd met afwijzingen en deze toeschrijven aan hun leeftijd.

Dit effect is te rijmen met de bevindingen uit het onderzoek Cuelenaere et al. (2020), waarin werd aangetoond dat herhaaldelijke afwijzingen op basis van leeftijd een belangrijke bron van ontmoediging vormen.²³ Dit leidt ertoe dat werkzoekenden minder vertrouwen krijgen in hun kansen op de arbeidsmarkt, waardoor hun motivatie en zoekgedrag verder afnemen.

Indirect effect: hoger opgeleiden vaker gezond en (mede) daardoor een grotere kans op werk

Ten slotte blijkt dat opleidingsniveau geen significant *direct* effect heeft op het vinden van werk, maar wel een positief en significant indirect effect via de mediator gezondheid. Hoger opgeleiden rapporteren vaker een goede gezondheid, wat op zijn beurt positief samenhangt met de kans op nieuw werk. Dit suggereert dat de combinatie van een goede gezondheid en hogere kwalificaties oudere werkzoekenden mogelijk in een betere positie op de arbeidsmarkt brengt.

²³ Cuelenaere, B., Kieruj, N., Haanstra, V., Mulder, J., & Oudejans, M. (2020). Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers. CentERdata, Tilburg University. Geraadpleegd van <https://www.instituutgak.nl/onderzoek/kennisbank/levensloopbanen-van-werkloze-vijftigplussers/>

Tabel 3.13 Resultaten modelschattingen (SEM): Directe en indirecte effecten op het vinden van betaald werk†

Verklarende variabele	Direct effect	Indirect effect††	Significante mediator(en)
Zelfvertrouwen	-0,000 (0,028)	0,016*** (0,006)	Concessiebereidheid
Negatieve meta-percepties	-0,073*** (0,026)	-0,000 (0,000)	Geen
Zoekintensiteit	0,004 (0,009)	-0,007*** (0,003)	Afgewezen door leeftijd
Concessiebereidheid*	0,036*** (0,013)	0,001 (0,002)	Geen
Wel afgewezen door leeftijd†††	-0,110** (0,045)	0,000 (0,002)	Geen
(Zeer) gezond t.o.v. (zeer) slecht of gaat wel	0,273*** (0,041)	0,017 (0,002)	Geen
Leeftijd	0,450*** (0,144)	-0,029 (0,059)	Geen
Leeftijd in het kwadraat	-0,004*** (0,001)	0,000 (0,000)	Geen
Vrouw t.o.v. man	-0,054 (0,038)	-0,005 (0,015)	Geen
Opleidingsniveau	-0,023 (0,273)	0,056*** (0,013)	Gezondheid
Opleiding gevolgd	0,071* (0,043)	N.v.t.	N.v.t.
Ondersteuning	-0,029 (0,025)	N.v.t.	N.v.t.

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder oudere werklozen en weer werkenden in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

† De significantieniveaus van 10%, 5% en 1% worden respectievelijk weergegeven met *, ** en ***.

†† Voor de variabelen opleiding gevolgd en ondersteuning zijn er geen tussenliggende variabelen (mediatoren) opgenomen voor deze verklarende variabele. Hierdoor is het niet mogelijk om indirecte effecten te berekenen, aangezien er geen specifieke paden via andere variabelen naar de uitkomstvariabele zijn gedefinieerd.

††† De verschillende mediators leiden gezamenlijk tot een indirect effect van de verklarende variabele op de uitkomstvariabele, waarbij de genoemde mediator individueel tot een significant indirect effect op het 5%-niveau leidt.

†††† Eigen inschatting van de respondent.

3.4 KWALITATIEVE ANALYSE: VERKLAREN VAN VINDEN VAN BETAALDE BAAN

In de enquête is ook gekeken naar mensen die (onlangs) werk hebben gevonden. De kwalitatieve analyse richt zich op de opmerkingen en ideeën van werkende ouders over barrières en kansen om weer aan het werk te komen. Daarnaast hebben we hen gevraagd te reflecteren op de factoren die hen hebben geholpen bij het vinden van betaald werk. De open antwoorden zijn geanalyseerd volgens de methode beschreven in paragraaf 2.2.4.

Met name een persoonlijk netwerk en hulp bij solliciteren helpen bij het vinden van werk

Tabel 3.14 toont de factoren die volgens de respondenten met name hebben bijgedragen aan het vinden van betaald werk. Het blijkt dat het persoonlijke netwerk een belangrijke rol speelt bij het vinden van betaald werk; zowel bij diegenen die kortdurig als langdurig werkloos zijn geweest. Daarnaast blijkt ook dat hulp bij solliciteren, zoals via cursussen, verbetering van het cv en het verbeteren/uitbreiden van het LinkedIn profiel

en netwerk, vooral door werkenden na kortdurige werkloosheid wordt genoemd, terwijl werkenden na langdurige werkloosheid vaker ondersteuning van instanties, zoals gemeentes, recruiters en uitzendbureaus, als belangrijke factor noemen. Daarnaast worden de ondersteuning door een (integratie/loopbaan)coach en het UWV door beide groepen in ongeveer dezelfde mate genoemd.

Tabel 3.14 **Antwoord op de vraag: ‘Welke factoren droegen er volgens u met name aan bij dat u betaald werk heeft weten te vinden?’ Antwoorden van werkenden.**

Toelichting: genoemde redenen*	Werkend na kortdurig werkloos	Werkend na langdurig werkloos	Totaal**
Persoonlijk netwerk	30%	27%	29%
Hulp bij solliciteren (o.a. cursussen, cv verbeteren en verbeteren/uitbreiden LinkedIn profiel en netwerk)	17%	7%	14%
(Integratie/loopbaan) coach	9%	7%	9%
Instanties (gemeentes, recruiters, uitzendbureaus)	6%	15%	8%
UWV	5%	7%	6%
Respons***	90%	86%	88%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder weer werkenden in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Respondenten kunnen meerdere redenen geven in hun toelichting. Deze worden afzonderlijk van elkaar meegenomen.

** Alle waardes onder 4 procent zijn niet opgenomen in de tabel.

*** Het responspercentage geeft het percentage van de respondenten aan die een toelichting hebben gegeven, ten opzichte van het totaal aantal mensen in de groep die de gesloten vraag hebben beantwoord.

Werkenden 50-plussers geven vaak als tip om hulp te zoeken bij het solliciteren en je zelfverzekerd op te stellen

Aan ouderen die na hun 50^e jaar weer betaald werk hebben gevonden en momenteel werkzaam zijn is gevraagd of zij nog suggesties hebben voor oudere werkzoekenden. Hiervan zijn de resultaten in tabel 3.15 weergegeven. Voornamelijk hulp zoeken bij het solliciteren wordt hier genoemd, zoals het “maken van een cv”, maar ook het “oefenen van een sollicitatiegesprek”. De eerstvolgende veelvoorkomende tip is dat men zich zelfverzekerd moet opstellen. Het gaat om “de juiste persoonlijke presentatie” en “zelfvertrouwen”. Wederom wordt er gesproken over “positief blijven” en een “positieve uitstraling” hebben. Men moet “zorgen dat [ze] in eigen kennis en kunde blijven geloven”.

Tabel 3.15 **Antwoord op de vraag: ‘Wat denkt u dat oudere werkzoekenden zou kunnen helpen om ook betaald werk te vinden?’ Suggesties van werkenden.**

Toelichting: genoemde redenen*	Werkend na kortdurig werkloos	Werkend na langdurig werkloos	Totaal**
Hulp bij het solliciteren	31%	24%	29%
Je zelfverzekerd opstellen	19%	20%	19%
Gebruik maken van eigen netwerk/netwerk vergroten.	7%	3%	6%
Veranderen van mentaliteit/houding werkgever	4%	9%	5%
Zelfontwikkeling	4%	7%	5%
Hulp van een organisatie (bv. Detacheringsbureau)	6%	3%	5%
(Om)scholing	4%	4%	4%
Respons***	65%	58%	62%

Bron: Berekeningen SEOR (2025) o.b.v. enquête onder weer werkenden in het I&O Research Panel, afgenomen in oktober 2024

* Respondenten kunnen meerdere redenen geven in hun toelichting. Deze worden afzonderlijk van elkaar meegenomen.

** Alle waardes onder 4 procent zijn niet opgenomen in de tabel.

*** Het responspercentage geeft het percentage van de respondenten aan die een toelichting hebben gegeven, ten opzichte van het totaal aantal mensen in de groep die de gesloten vraag hebben beantwoord.

4 BEVINDINGEN UIT INTERVIEWS MET WERKGEVERS

In drie sectoren met krapteberoepen is met 30 werkgevers een interview afgenomen over de mogelijkheden voor werkzoekende 50-plussers in een tijd van toenemende arbeidsmarktkrapte: zorg & welzijn, transport & logistiek en de verzekeringsmarkt.²⁴ Het betreft drie sectoren met een variatie in de mate van zowel de man/vrouw-verdeling van het werknemersbestand als van de fysieke werkbelasting. Uit de interviews komt duidelijk naar voren dat in alle drie de sectoren de arbeidsmarktkansen voor werkzoekenden 50-plussers met de juiste diploma's en ervaring zondermeer groot zijn. Werkgevers zien ook de nodige voordelen van oudere werknemers waarbij met name wordt gewezen op hun levenservaring waardoor ze goed met mensen en lastige situaties om kunnen gaan, hun hoge arbeidsethos en loyaliteit aan de werkgever. Als nadelen wijzen werkgevers op de mindere fysieke inzetbaarheid en de mindere digitale vaardigheden van ouderen.

Voor werkzoekende 50-plussers kan op basis van deze drie sectoren geconcludeerd worden dat hoe nijpender de personeelstekorten in mbo-krapteberoepen hoe meer men openstaat voor oudere zij-instromers en werklozen én hoe meer werkgevers hun best doen om ze ook daadwerkelijk binnen te halen. Daarbij wordt door een deel aangegeven dat werknemers die op latere leeftijd willen instromen bewust voor dit vak kiezen waardoor ze een hoge motivatie hebben en in de regel nog jaren bij het bedrijf blijven werken.

*In de **zorg en welzijn** waarin de personeelstekorten al nijpend zijn en nog veel groter worden, zijn de kansen voor werkzoekende 50-plussers in krapteberoepen op mbo-niveau relatief groot ongeacht of ze zij-instromer of werkloos zijn. De urgentie van het personeelsprobleem wordt ernstig gevoeld. De organisaties zijn naarstig op zoek naar iedereen - jong en oud, werkloos of niet - met het hart op de juiste plaats, en kunnen ouderen heel goed gebruiken. Ze zetten voor de werving in op sociale media en met name laagdrempelige kennismakingsevents die ook 50-plussers aantrekken, en bieden BBL-trajecten en laagdrempelige instapfuncties met doorstroomkansen aan. Er is eigenlijk maar één maar: men moet fysiek wel voldoende fit zijn.*

*In de **transport en logistiek** waarin veruit het grootste tekort ligt bij chauffeurs met een groot rijbewijs, lijken er minder kansen te liggen voor werkzoekende 50-plussers zonder de juiste papieren en ervaring omdat het een forse investering in geld en tijd van zowel de zij-instromer als het bedrijf vergt. En omdat een deel van de ondervraagde werkgevers aangeeft juist te zoeken naar jongere instromers en andere doelgroepen omdat het behoorlijk fysiek werk betreft en het personeelsbestand al flink vergrijsd is. In de wervingskanalen houdt men dan ook niet echt rekening met oudere werkzoekenden. Het zij-instroom subsidietraject voor vrachtwagenchauffeurs via de sectororganisatie trekt in praktijk met name de jongere leeftijdsgroepen aan. De werkgevers zetten wel bewust in op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers maar die mogelijkheden benutten ze liever voor het huidige oudere personeel en niet voor oudere zij-instromers.*

*In de **verzekeringssector** ervaren de ondervraagde bedrijven nog geen nijpend personeelstekort. Wel merken ze dat het lastiger is geworden om gespecialiseerde ervaren seniorkrachten op minimaal hbo-niveau te vinden. Daarvoor vissen ze vooral in de huidige 'sector'vijver; er liggen dus veel kansen voor horizontale doorstroom van 50-plussers van het ene naar het andere bedrijf. Voor zij-instroom vanuit een andere sector of vanuit werkloosheid ziet men weinig mogelijkheden omdat men van mening is dat je het verzekeringsvak niet nog op latere leeftijd kunt leren, inclusief alle IT-vaardigheden die daarvoor nodig zijn. Er is dan ook geen specifieke aandacht in de werving voor oudere werkzoekenden.*

²⁴ Voor de wijze van selectie van de geïnterviewde organisaties/bedrijven wordt verwezen naar sectie 1.3.2 vooraan in het rapport.

In alle drie de sectoren wordt aangegeven dat werkzoekende 50-plussers zonder de juiste diploma's en ervaring er wel rekening mee moeten houden dat zij waarschijnlijk een (flinke) stap terug moeten doen ten opzichte van het laatstverdiende salaris omdat zij de ervaringsjaren immers opgebouwd hebben in een ander beroep.

*De werkgevers hebben ook **mogelijke oplossingen** aangegeven waardoor het aanbod van werkzoekende 50-plussers en de vraag naar personeel in krapteberoepen bij werkgevers elkaar mogelijk beter zouden kunnen vinden. Aan oudere werkzoekenden wordt met name meegegeven hulp te zoeken bij de presentatie van het cv en de sollicitatie, en in de sollicitatie naast hun kennis en ervaring met name ook hun leergierigheid en ontwikkelbereidheid te benadrukken. Verder is het bij langdurige werkloosheid beter om het salaris te vergelijken met de uitkering dan met het laatstverdiende salaris. Voor werkgevers wordt de suggestie gedaan om vooral in te zetten op laagdrempelige kennismakingsmogelijkheden zoals campagnes, banenmarkten, open dagen, speeddating, koffie drinken etc. Voorts zouden werkgevers bewust gemaakt kunnen worden van de voordelen van oudere werknemers en dat ze door hun commitment nog jaren bij je blijven werken. In de transportsector wordt vanwege de dure opleidingstrajecten aangegeven dat het zou helpen als er vanuit overheidswege externe budgettering of begeleiding voor omscholing zou zijn.*

4.1 ZORG & WELZIJN

4.1.1 Typering geïnterviewde organisaties

In de sector zorg & welzijn zijn in totaal 10 interviews afgenomen waaronder een interview met de werkgeversvereniging RegioPlus. Regioplus is gericht op het in balans brengen en houden van de regionale arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn. Daarnaast hebben we interviews afgenomen met organisaties in de ouderenzorg (intra- en extramuraal), gehandicaptenzorg, geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en kinderopvang. Qua omvang is gesproken met zowel grote, middelgrote als kleine zorgorganisaties. In de meeste gevallen zijn de interviews afgenomen met (team)managers of medewerkers van HR of Recruitment, en in twee gevallen met managers van zorg.

4.1.2 Beroepen met de grootste arbeidskrapte

Beroepen met personeelskrapte liggen met name op mbo-niveau 2, 3 en 4

In het algemeen is er al enige tijd sprake van flinke personeelstekorten in de zorgsector. In 2023 was er met name grote personeelskrapte onder verzorgenden (niveau 3) en onder verpleegkundigen (niveau 4). Dat was ook het geval op een hoger niveau, te weten verlos- en verpleegkundigen (niveau 6). Zie tabel 4.1 voor de aantallen. Het prognosemodel van de sector zorg en welzijn (zie www.prognosemodelzw.nl) voorziet in 2033 een enorme toename van de personeelstekorten, met name in de volgende beroepen:

- Helpende zorg & welzijn (niveau 2).
- Verzorgende (niveau 3).
- Verpleegkundige (niveau 4).

Het grootste tekort betrof in 2023 het beroep verzorgenden (niveau 3), en het is dezelfde beroepsgroep waarvoor in 2033 het grootste tekort wordt geraamd: het tekort is in 2033 naar verwachting opgelopen tot maar liefst bijna 37.000.

Tabel 4.1 Personeelstekorten in de sector zorg en welzijn in 2023 en in 2033; de grootste voorziene tekorten staan in de lichtblauw gekleurde cellen

Beroep (niveau)	Tekort in 2023 (in aantallen)	Tekort in 2033 (in aantallen)	Groei in het tekort (in aantallen)
Zorghulp (niveau 1)	0	100	100
Helpende zorg & welzijn (niveau 2)	600	15.700	15.100
Verzorgende (niveau 3)	8.400	36.800	28.400
Verpleegkundige (niveau 4)	5.500	21.700	16.200
Doktersassistent (niveau 4)	500	4.000	3.500
Verlos- en verpleegkunde (niveau 6)	3.000	7.900	4.900

Bron: SEOR (2025), op basis van www.prognosemodelzw.nl voor de selectie 'zorg en welzijn breed', datum raadpleging: 18-11-2024

De personeelstekorten spelen met name in de ouderenzorg, maar ook in de gehandicaptenzorg, GGZ en de kinderopvang (zeker als op termijn de kinderopvang goedkoper of zelfs gratis zou gaan worden) is sprake van voorziene arbeidskrapte. In de kinderopvang betreffen de tekorten met name de beroepsgroepen pedagogisch werkers (niveau 3 en niveau 4).²⁵

De zorgorganisaties die wij in het kader van dit onderzoek geïnterviewd hebben, geven met name de volgende beroepen aan waarin bij hun organisaties sprake is van arbeidskrapte:

- Ouderenzorg. De personeelstekorten zitten in aflopende volgorde met name bij de functies verzorgende (mbo 3) en helpende (mbo 2), en daarnaast ook wel bij de (gespecialiseerd) verpleegkundigen (mbo 4 en hbo). Een van de organisaties geeft aan te kijken of ze een bepaald deel van de taken van niveau 3 (en 4) over kunnen laten nemen door lagere niveaus omdat bij hen de schaarste op niveau 3 het hoogst is.
- Gehandicaptenzorg. De ene organisatie meldt personeelskrapte op alle niveaus, te weten woonhulp/huishoudelijk (mbo 2), assistent begeleider (mbo 3), begeleider (mbo 4) en coördinerend begeleider (hbo) en de andere organisatie geeft aan dat ze op mbo 4-niveau met name personeelskrapte hebben voor de intensieve begeleidingsgroepen.
- GGZ. De ene organisatie kent met name krapte in de beroepen van groepsbegeleiders (mbo 4) en persoonlijke begeleiders (mbo 4 plus ervaringsjaren), de andere organisatie heeft te maken met tekort aan personeel op met name mbo 4-niveau.
- Kinderopvang. Er wordt door de organisaties aangegeven met name personeelskrapte te kennen bij pedagogisch medewerkers (mbo-3 en mbo-4 niveau).

Samengevat, hebben de geïnterviewde zorgorganisaties dus met name te maken met personeelskrapte op mbo-niveau 2, 3 en 4.

²⁵ Zie [Stories Dashboard - Kinderopvang \(KO\) - Nederland](#)

4.1.3 Leeftijdsverdeling en fysieke belasting

Er werken al behoorlijk veel oudere medewerkers in de beschouwde zorgsectoren, behalve in de kinderopvang

Voor diverse deelsectoren in de sector zorg en welzijn is de leeftijdsverdeling van de werknemers in 2024 bekend²⁶. De percentages van het personeel dat 55 jaar of ouder is, zijn als volgt:

- 32%-35% in de ouderenzorg (verpleging/verzorging en thuiszorg).
- 22% in de GGZ.
- 23% in de gehandicaptenzorg.
- 12% in de kinderopvang.

De vergrijzing van het personeel in de ouderenzorg (zowel de verpleging en verzorging als de thuiszorg) is dus het hoogst, gevolgd door de GGZ en de gehandicaptenzorg. De kinderopvang kent van deze deelsectoren het kleinste percentage medewerkers die 55 jaar of ouder zijn. De kinderopvang wordt veelal gekenmerkt door veel jonge, vrouwelijke medewerkers; bijna een kwart van het personeel is in 2024 jonger dan 25 jaar.

De geïnterviewde organisaties hebben te maken met verschillende omvangen van leeftijdscategorieën waarin het merendeel van de medewerkers zich bevindt. Behalve in de kinderopvang, is dat veeleer de categorie 30-40 jaar maar de variatie is groot en men heeft ook een aanzienlijke groep medewerkers van 50-plus en zelfs 60-plus. De groep 50-plus varieert grofweg zo'n beetje tussen de 25-30% van het personeelsbestand en in enkele organisaties is dat zelfs meer dan 50%. Voor zover bekend wordt de gemiddelde leeftijd door een paar organisaties ook redelijk hoog ingeschat (circa 45 jaar). Een deel maakt zich wel zorgen omdat ze veel 55-plussers in dienst hebben die binnen zoveel jaar allemaal uit zullen stromen, en hun personeelsprobleem op termijn dus alleen nog maar groter lijkt te worden. In de ouderenzorg, GGZ en gehandicaptenzorg is men dus zeker gewend aan oudere medewerkers in de organisatie. In de kinderopvang is dat veel minder het geval; daar werken wel ouderen maar (nog) in veel mindere mate.

Veel fysieke belasting en in bepaalde gevallen geestelijke belasting

De zorg is een sector waarin mensen werken die graag andere mensen helpen maar waarin ook hard gewerkt moet worden. In de ouderenzorg moeten fysiek de nodige handelingen uitgevoerd worden, en veel gelopen worden. Daarbij is de werkdruk hoog en in de meeste gevallen gaat het om beroepen waarin in flexibele en onregelmatige diensten gewerkt moet worden. Er wordt in veel beroepen geroosterd om de uren waarin de zorg verleend moet worden, goed over de medewerkers te verdelen. In de gehandicaptenzorg kan het in bepaalde gevallen ook fysiek zwaar werk zijn bijvoorbeeld met name bij jongere gehandicapten of bij de cliënten die intensive begeleiding nodig hebben, en in de GGZ in geval van agressief gedrag van cliënten. In de kinderopvang betreft het ook wel fysiek werk omdat je een kindje op moet kunnen tillen, op je hurken moet kunnen zitten om met kinderen op ooghoogte te komen, en veel moet lopen en staan.

Een van de respondenten in de ouderenzorg geeft aan dat er zeker een groep oudere medewerkers is die het fysiek zwaar heeft. Voornamelijk onder 60-plussers is het "een uitdaging om gezond hun pensioen te halen". Een ander in de gehandicaptenzorg merkt op dat in hun organisatie het verzuim onder oudere medewerkers hoger is dan onder jongere medewerkers. Maar dat houdt beide organisaties niet tegen om oudere medewerkers aan te nemen; omdat oudere medewerkers ook bepaalde voordelen met zich meebrengen (zie hieronder daarover meer).

Daarnaast kan werken in de zorg geestelijk of mentaal belastend zijn omdat het om kwetsbare en soms lastige cliënten gaat zoals in de GGZ bij verslavingszorg of bij meervoudig gehandicapte cliënten in de gehandicaptenzorg. Dan is het gedrag en/of de mentale beperktheid van de cliënten eerder een probleem dan

²⁶ Zie www.prognosemodelzw.nl

de fysieke belasting. Ook kan het soms zwaar zijn zoals bijvoorbeeld bij oudere (gehandicapte) cliënten die last hebben van emotionele wisselingen, zoals verdriet of boosheid.

4.1.4 Kansen voor 50-plussers en wijze van werving

Kansen voor 50-plussers die het hart op de juiste plaats hebben en fysiek fit zijn

De organisaties die we gesproken hebben staan allemaal open voor oudere werkzoekenden. De personeelskrapte in de beschouwde zorgbranches is zodanig groot dat de respondenten aangeven dat ze het zich niet kunnen permitteren om selectief te zijn, iedereen die het hart op de goede plaats heeft is van harte welkom, dus zeker ook 50-plussers, ongeacht of zij werkloos zijn of niet. Enkele uitspraken illustreren dat: "Mensen die (...) reageren die hoeven geen diploma te hebben, maar enkel hun hart op de juiste plek" of "Momenteel heerst er enorm personeelstekort bij ons en zijn we tijdens het sollicitatieproces niet kritisch op leeftijd. Iedereen die solliciteert krijgt een kans. We hebben niet de luxe om kritisch te zijn" of "Elke geschikte kandidaat is heel welkom en de leeftijd speelt daarin geen factor."

Vrijwel alle organisaties geven aan dat door het zorgcontact met ouderen, patiënten en kinderen het werk heel geschikt is voor mensen met het hart op de juiste plaats en met levenservaring. Daarbij wordt door een deel wel aangegeven dat een bepaalde mate van lichamelijke fitheid wel nodig is, want anders wordt het lastig werken in de zorg. Ook moeten mensen in bepaalde zorgbranches ervoor open staan om op onregelmatige tijden te werken.

Veel mogelijkheden voor instroom met BBL-trajecten en voor doorstroom

Als oudere werkzoekende met de juiste opleiding in de zorg liggen er veel kansen op een baan in de zorg en met name in de krapteberoepen. Afgaande op de interviews worden zij met open armen ontvangen.

Veel werkloze 50-plussers hebben echter nog geen ervaring in de zorgsector. Niet alleen voor jongeren maar ook voor oudere werkzoekenden zijn er in de zorg veel mogelijkheden voor (zij-)instroom en vervolgens doorstroom. Voor de instromers bestaan BBL-trajecten op mbo-niveau die regelmatig van start gaan (zoals bijvoorbeeld twee keer per jaar). BBL staat voor Beroepsbegeleidende Leerweg. Het betreft leerwerktrajecten waarbij men voornamelijk werkt bij een zorginstelling (als erkend leerbedrijf) en één dag per week een opleiding volgt. Tijdens het leerwerktraject is men al in dienst van de betreffende zorgorganisatie. De opleiding wordt verzorgd door samenwerkingspartners in het onderwijs; soms wordt dit gegeven op de eigen locatie van de zorginstelling. Meestal betreft het afhankelijk van de functie en het niveau één-, twee- of driejarige opleidingstrajecten, wat voor 50-plussers best een behoorlijke drempel is en tijdsinvestering vereist. Enkele organisaties geven aan dat desondanks best een groot deel van de deelnemers aan de BBL-trajecten ruim 40-plus is en er zeker ook wel 50-plussers aan meedoen.

Daarnaast is er intern doorstroom mogelijk van het ene naar het andere niveau, het betreft veelal doorgroei van mbo-2 naar mbo-3 en vervolgens naar hogere niveaus. Een deel van de organisaties zet daar momenteel flink op in omdat er onvoldoende instroom is in functies op mbo-3 en mbo-4 niveau. Voorbeelden van mogelijke, laagdrempelige instapfuncties voor mensen die geen passende opleiding hebben, of willen gaan volgen, zijn de Medewerker woon en welzijn of Medewerker ADL waarbij men ouderen ondersteunt in hun algemene dagelijkse levensverrichtingen, of Woonbegeleider, Huiskamerbegeleider en Huishoudelijk verzorgende. Vanuit dergelijke functies kan vervolgens met scholing doorgegroeid worden naar andere helpende en verzorgende functies op hogere niveaus. En in de gehandicaptenzorg kan men intern doorstromen van groepen met lichtere zorgintensiteit naar hogere zorgintensiteit. Meestal is het namelijk makkelijker om mensen te werven voor instapfuncties of voor patiënten met een lichtere zorgbehoefte.

Een GGZ-organisatie geeft aan alleen maar instroommogelijkheden te hebben voor mensen die al wel de juiste diploma's hebben; die lopen dan een paar dagen mee en kunnen aan de slag. Zij kunnen het zich financieel niet permitteren om aan langere opleidingstrajecten te doen.

Terugval in salaris is soms belemmerend voor oudere werkzoekende

In de zorg is sprake van een redelijk strak salarisgebouw langs de lijnen van de functies. Daarmee weet de sollicitant van te voren welk salaris er mogelijk is, maar valt een oudere die vanuit een andere sector de zorg instroomt vaak wel in salaris terug. Dat kan overigens deels opgevangen worden doordat de werkgever bij aanvang van de opleiding niet het leerling-salaris maar meteen de onderste trede in de gewone salarisschaal aanbiedt, door als zorgorganisatie te werken met een 13^e maand, en door de onregelmatigheidstoelagen. “Misschien zou dat beter voor het voetlicht gebracht moeten worden”, meldt één van de geïnterviewden.

Een van de respondenten zegt dat een deel van de 50-plussers de overstap niet maakt omdat ze enorm terugvallen in vergelijking met hun laatstverdiende salaris; dat verschil wordt een stuk kleiner als ze het zouden vergelijken met hun huidige uitkering.

Inzet van verschillende soorten wervingskanalen met aandacht voor kanalen en laagdrempelige events die ook oudere werkzoekenden aantrekken

De zorgorganisaties richten zich in hun personeelswerving niet specifiek op bepaalde doelgroepen. Een deel van de respondenten geeft aan dat dat ook niet mag. De ondervraagde organisaties zeggen in verschillende bewoordingen meermaals dat ze eigenlijk iedereen met het hart op de goede plaats kunnen gebruiken, en dat daar zeker ook ouderen bij horen. Ook termen zoals ‘we zoeken mensen met levenservaring’ worden niet gebruikt. Een enkeling meldt wel bepaalde termen te gebruiken als ze op zoek zijn naar jongere of naar oudere collega’s; bij oudere collega’s gebruiken ze dan bijvoorbeeld de term ‘zingeving’.

Een deel van de zorgorganisaties geeft wel aan specifiek te kijken naar de inzet van hun verschillende wervingskanalen en -evenementen waarmee voldoende oudere werkzoekenden bereikt kunnen worden. Alle zorgorganisaties hebben hun vacatures op hun website staan en zetten sociale media in om nieuw personeel te werven. De meeste organisaties doen bewust aan arbeidsmarktcommunicatie, soms ook in samenwerking met de regionale werkgeversorganisatie (gelieerd aan Regioplus). Veelal noemt men de volgende sociale mediakanalen, waarbij men aangeeft dat met name LinkedIn en Facebook relatief veel 50-plussers bereikt:

- Indeed.
- LinkedIn
- Facebook
- Instagram.

Ook adverteert een deel van de zorgorganisaties bewust nog in de lokale krant omdat ze daar relatief veel ouderen mee bereiken. Een enkeling meldt dat ze dat wellicht weer vaker moeten gaan doen. Daarnaast ontvangen veel organisaties open sollicitaties en wordt nieuw personeel ook vaak ‘via via’ het bestaande personeel geworven.

Daarnaast worden meer specifieke wervingsactiviteiten ingezet onder andere gericht op het breed werven van ouderen en het managen van de verwachtingen van de werkzoekenden:

- 1) Wervingscampagnes met een bepaalde slogan waarin iets van ‘hart op de juiste plaats’ of ‘hartelijk’ terugkomt.
- 2) Speeddate-bijeenkomsten, wervingsevents, open middagen of inlooptdagen in de regio of bij de zorginstelling zelf, met mogelijkheden voor één op één gesprekken.
- 3) Vrijblijvende rondleiding of binnenloopmogelijkheid met een kop koffie, door aanmelding via de website.
- 4) In de werving en op de website specifiek gebruik maken van een 50- of 60-plusser waardoor ouderen zich sneller aangesproken voelen.
- 5) Deelname aan banen- of carrièrebeurzen.
- 6) Vragenlijst toesturen voorafgaande aan het sollicitatiegesprek.
- 7) Potentiële nieuwe medewerkers een dagdeel mee laten draaien.

Benadrukt wordt hier en daar dat je voor oudere werkzoekenden de kennismaking zo laagdrempelig mogelijk moet maken in de vorm van de onder 2) en 3) genoemde activiteiten om mensen zicht te geven op het werk, hun vragen te beantwoorden, hun eventuele aarzelingen weg te nemen en hen over de streep te kunnen trekken. Met name inlooptdagen en speeddate-bijeenkomsten leveren bij enkele organisaties veel oudere kandidaten op. Zie kader 4.1 voor enkele goede voorbeelden van laagdrempelige werving in de zorgsector.

Kader 4.1 Goede voorbeelden van laagdrempelige werving in de zorg

Ontdek de zorg

Ontdek de zorg is een campagne die potentiële zij-instromers en herintreders informeert en enthousiast probeert te maken over werken in de zorg en welzijn. Het online platform www.ontdekdezorg.nu bevat een overzicht van alle landelijke en regionale activiteiten, zoals banenmarkten, open dagen, webinars en podcasts. Het is een initiatief van RegioPlus en de regionale werkgeversorganisaties in de sector.

Ikzorgshop

De Ik Zorg Shop is een fysieke plek waar werkzoekenden, herintreders, en anderen met een hart voor zorg en welzijn binnen kunnen lopen voor meer informatie, voor inspiratie en een baan. Hierin werken opleiders, loopbaancoaches en zorg- en welzijnsorganisaties samen aan een creatieve manier van werven, opleiden en aannemen van personen in de sector. Er wordt gewerkt met twee principes: 'Doorverwijzen i.p.v. afwijzen' en 'Niet het cv, maar de persoon staat centraal in het proces'. Er wordt gekeken naar wie de kandidaat is en wat men al van de zorg weet. Vervolgens maken de zorgorganisaties kennis met de kandidaat en kijken ze of er een match is. Hierna volgt een maatwerktraject om de kandidaat klaar te stomen voor de functie die hij of zij gaat uitoefenen. De Ikzorgshop is begonnen in Utrecht en komt ook in Den Haag en Rotterdam.

Open dag

Er zijn vele zorgorganisaties die open dagen organiseren. Een voorbeeld is die van een grote organisatie in de gehandicaptenzorg. Op hun website staat o.a. de volgende tekst:

Voor je ergens gaat werken, wil je natuurlijk wel graag weten wat je kunt verwachten. Zoals hoe de sfeer is, wie er werken en wat de mogelijkheden voor jou zijn. Of je nu al in de gehandicaptenzorg werkt óf juist nadenkt over een overstap naar de zorg. Daarom organiseert <naam geanonimiseerd> zaterdag 28 oktober een open dag.

Zoek jij ook werk met voldoening én vrijheid? Kom naar de open dag! Dan kun je zelf zien én horen hoe het is om bij <naam geanonimiseerd> te werken. Kom binnenlopen! Je kunt tussen 10.00 en 15.00 uur op meer dan 25 locaties binnenlopen. De koffie staat voor je klaar! Je kunt dan sfeerproeven, al je vragen stellen aan onze collega's, bewoners en deelnemers ontmoeten, een rondleiding krijgen én meedoen aan leuke activiteiten. Onze collega's kijken er naar uit je te zien! Kun je de 28e niet maar ben je wel nieuwsgierig naar wat <naam geanonimiseerd> je te bieden heeft? Kom dan op een ander moment koffiedrinken!

Bron: [Ontdekdezorg - RegioPlus](#), [Ontdekdezorg - Ontdek hier jouw mogelijkheden binnen zorg en welzijn.](#), [Utrechtzorg | Ik Zorg Shop](#).

Een paar organisaties melden dat er echter relatief weinig ouderen bij hun solliciteren. Waarschijnlijk omdat er bij instroom een BBL-traject doorlopen moet worden. Terwijl daar volgens hen toch ook echt wel mensen aan meedoen die ruim de 40 jaar gepasseerd zijn. En in de kinderopvang denken oudere werkzoekenden waarschijnlijk dat er voor hen geen werk is omdat veel medewerkers in die sector erg jong zijn; de organisaties benadrukken nog te weinig dat in de kinderopvang ook ouderen van harte welkom zijn. Aan de andere kant zijn er ook organisaties die melden dat ze juist veel interesse ontvangen van oudere werkzoekenden.

4.1.5 Beeldvorming over werkzoekende 50-plussers

De levenservaring en hoge arbeidsethos meestgenoemde voordelen van 50-plussers, gevolgd door hun bewuste keuze en daardoor minder verloop, en hun zelfstandigheid

In de interviews worden verschillende voordelen genoemd van oudere werkzoekenden waarbij met name de levenservaring en -wijsheid en de arbeidsethos regelmatig genoemd worden. De levenservaring en -wijsheid uit zich in de volgende soort aspecten: ouderen weten hoe het werkt, ouderen kunnen zich beter inleven omdat ze deels zelf dingen hebben meegemaakt, ze kunnen beter iets aan anderen (patiënten, kinderen en jongere collega's) overbrengen of patiënten nemen sneller iets van oudere hulpverleners aan, ze zijn minder snel uit het veld geslagen en weerbaarder, ze kunnen een voorbeeldfunctie voor jongeren zijn, of een soort ouderlijke rol ten opzichte van jongere collega's innemen ("ze ontfermen zich over de nieuwe medewerkers en de stagiairs, en stellen zich tegenover jongere medewerkers vaak als ouderlijk figuur op"). Daarnaast is het ook fijn als er ouderen tot de organisatie toetreden die frisse inzichten uit andere organisaties of bedrijven inbrengen. Het spreekt vanzelf dat als oudere medewerkers vanuit een andere soortgelijke zorgorganisatie instromen zij ook een berg aan werkervaring meenemen.

Dat oudere werknemers meer arbeidsethos, een andere werkethiek en meer verantwoordelijkheidsgevoel hebben wordt toegelicht met de volgende voorbeelden van oudere werknemers in vergelijking met jongere:

- Ze zien het belang van op tijd komen meer in, of "ze komen gewoon op tijd op het werk".
- Ze realiseren zich dat binnen de zorgsector op korte termijn vrij krijgen geen optie is.
- Je hoeft minder vaak met ze te praten over hun aanwezigheid en inzet. Bijv. ziek zijn betekent bij ouderen niet meteen dat ze niet kunnen werken.
- Ze vergeten niet zich ziek te melden, wat bij jongeren soms wel voorkomt.
- Ze zitten tijdens het werk niet op hun telefoon te kijken. Ouderen snappen dat dat niet kan, en doen het dus niet.
- Ouderen zijn meer gewend om hard te werken omdat mensen vroeger harder moesten werken.

Een deel van de respondenten wijst erop dat oudere werkzoekenden die op latere leeftijd kiezen voor, of terugkeren naar, een vak in de zorg daarvoor een bewuste keuze maken en daardoor meer gemotiveerd zijn om bij hun te komen werken. Ze willen graag een maatschappelijke bijdrage leveren en zoeken zingeving in hun werk. Daardoor blijven ze in de regel ook langer bij hun organisatie werken. Daar waar jongeren na hun opleiding het sneller gezien hebben, in de huidige krappe arbeidsmarkt al snel een andere (droom)baan voorbij zien komen en soms na (te) korte tijd de organisatie alweer verlaten. Zo zegt iemand: "Jongeren hebben minder passie voor de baan. Jongeren hebben de zorgopleiding gedaan en zijn daarom dan ook maar in de zorgsector werken; het is vaak een minder bewuste keuze voor het vak." Ook door de levensfase waarin ouderen zitten, zijn ze wat honkvaster en zullen niet zo snel verhuizen voor bijvoorbeeld een partner. Een deel van de respondenten constateert dan ook dat het verloop onder oudere werknemers lager ligt dan bij jongere: "Op hun leeftijd gaan ze niet meer jobhoppen, dus blijven ze in de regel lang bij je werken", of "Als iemand op leeftijd in de zorg komt werken is het onwaarschijnlijk dat zij nog zullen wisselen naar een andere baan".

Daarnaast wordt ook een paar keer gewezen op het vermogen van oudere werknemers om zelfstandig te kunnen werken waardoor ze zelfredzaam zijn. Ze hebben een bepaalde stevigheid die je nodig hebt om zelfstandig te kunnen werken cq. op pad te gaan naar de patiënten en soms ook gezien de problematiek.

Een paar respondenten geven aan dat ze juist een mix van jong en oud fijn vinden omdat die elkaar goed aanvullen, niet alleen qua levenservaring, verantwoordelijkheidsgevoel maar ook omdat in de loop der tijd de inzichten in het specifieke zorg-vak zijn veranderd, en vaak de combinatie daarvan het beste werkt.

50-plussers hebben meer kans op fysieke ongemakken en zijn vaak minder digitaal vaardig

Om te kunnen werken in de zorg moeten medewerkers een bepaalde fysieke fitheid hebben, en niet al teveel last hebben van gezondheidsklachten. Je moet veel lopen en oudere of gehandicapte patiënten zijn soms zwaar omdat ze minder mobiel zijn. In de GGZ kan er sprake zijn van agressief gedrag. Ook in de kinderopvang is het redelijk fysiek werk met de kinderen; ook hier moet getild, geknield en gelopen worden. Dus werken in de zorg vergt wel wat van je fysieke gestel. Zo zegt iemand: “Met fysieke ongemakken zoals reuma, hernia is het lastig werken in de zorg. En met het ouder worden neemt de kans op dergelijke klachten toe.” Aan de andere kant zegt iemand: “Jongeren kunnen ook last van hun knie krijgen”.

Enkele respondenten geven aan dat oudere medewerkers (wat) meer ziekteverzuim hebben dan de jongere medewerkers. Vaak zijn het ook wel fysieke klachten die niet direct aan het werk te linken zijn. De kans daarop neemt nu eenmaal toe met de leeftijd. Een van de respondenten voegt daar aan toe dat als ze de afweging maakt tussen misschien meer ziekteverzuim versus de levenservaring van een oudere werknemer, ze denkt dat dat positief uitpakt.

In een deel van de interviews wordt aangegeven dat oudere werknemers in de regel minder digitaal vaardig zijn. Er moet in veel functies omgegaan kunnen worden met digitale middelen zoals computer of iPad voor het bijhouden van administratieve patiëntinformatie en bijvoorbeeld in de kinderopvang voor de communicatie met de ouders. Tegelijkertijd wordt er aangegeven dat dat niet echt een probleem is, ze zijn namelijk vooral bezig met mensen, dat ze dat wel aan kunnen leren en dat er ondersteuning door collega's gegeven kan worden. Het vormt geen drempel om ouderen aan te nemen.

Werkzoekende 50-plussers zijn onzekerder dan jongeren en moeten meer uitstralen dat ze nog willen leren

In verschillende bewoordingen wordt in de interviews aangegeven dat ouderen het spannender vinden om naar een andere sector over te stappen dan jongeren. Ze lijken meer onzekerheid en twijfels te hebben: “Ouderen zien meer beren op de weg” of “Ouderen ervaren vaak meer spanning om nieuwe uitdagingen aan te gaan”. Die onzekerheid komt waarschijnlijk ook omdat oudere werkzoekende denken dat de BBL-opleidingen alleen voor jongeren zijn, maar dat is zeker niet zo, geeft men aan.

Verder heeft een deel van de respondenten voor oudere werkzoekenden de tip om vooral open te staan voor het leren van nieuwe dingen en nieuwe aanpakken. “Soms hebben ouderen door hun arbeidservaring en overtuiging zich een bepaalde manier van werken eigen gemaakt waardoor ze niet meer openstaan voor nieuwe dingen.” Ouderen werkzoekenden moeten uitstralen dat ze flexibel en nieuwsgierig zijn en openstaan voor verandering en om nieuwe dingen te leren.

Verschillende generaties op de werkvloer botsen soms

Eerder is al gemeld dat enkele respondenten aangeven dat zij het liefst een mix van jong en oud ofwel verschillende generaties op de werkvloer zien. Enkele respondenten melden daarbij wel dat ze een generatiekloof zien ontstaan. De één meldt dat er groepjes op basis van leeftijd ontstaan en dat er onbegrip tussen de groepjes ten aanzien van de werkwijze is. Een ander geeft aan dat er momenteel regelmatig misverstanden zijn tussen de jongste en de oudste generatie medewerkers, onder andere met betrekking tot digitale middelen. “Er is onbegrip, men heeft meer oordelen en kijkt in grotere verbazing naar elkaar, en gaan tijdens de lunch minder makkelijk met elkaar in gesprek waar jong en oud echt verdeeld zitten”.

Een van de geïnterviewde organisaties meldt dat ze expliciet inzetten op generatiemanagement. Ze zijn in hun organisatie erg bezig met generatieverschillen en generatiemanagement, en nemen daarin collega's en managers mee. Het gaat over hoe je goed gebruik kunt maken van meerdere generaties op de werkvloer. Hoe ga je daarmee om, hoe benut je elkaar optimaal, ook bij de inzet van hulpmiddelen.

4.1.6 Mogelijke oplossingen

In de interviews is ook aandacht besteed aan mogelijke oplossingen waardoor het aanbod van oudere werkzoekenden en de vraag naar personeel in krapteberoepen bij werkgevers elkaar mogelijk beter kunnen vinden. Daarbij zijn suggesties gegeven voor zowel oudere werkzoekenden als werkgevers. Daarnaast kunnen enkele algemene oplossingen gearresteerd worden.

Werkzoekende 50-plussers: benadruk je leergierigheid en ontwikkelbereidheid, maak je cv relevant voor de functie, zoek breder naar werk en vergelijk het salaris met de uitkeringshoogte

- Oudere werkzoekenden moeten in sollicitaties naast hun werkervaring ook benadrukken dat ze graag nieuwe dingen willen leren en bereid zijn zich te ontwikkelen. Kortom, benoem ook expliciet je leergierigheid en ontwikkelbereidheid in je sollicitatie. Respondenten zeggen daarover “Je moet wel nog iets nieuws willen leren, je gaat wellicht wat langzamer maar je moet het wel willen” of “Meldt in je sollicitatie: ik breng veel mee, en ik wil graag nog een en ander leren”.
- Voeg een duidelijke samenvatting aan je cv toe waarvan de relevantie aansluit op de vacature. Iemand meldt: “Hun cv is nogal eens onduidelijk, vanwege hun langere loopbaan bevat het soms teveel, ik lees liever wat relevant is voor de functie waarop ze reageren.”
- Zoek breder naar werk, en niet alleen in de richting van hetzelfde soort werk op dezelfde afstand. Mogelijk leggen werkzoekende 50-plussers zichzelf teveel beperkingen op bij het zoeken naar een nieuwe baan.
- Langdurige oudere werklozen kunnen het salaris beter niet vergelijken met hun laatstverdiende salaris maar beter met de uitkering. Dan zal het verschil een stuk kleiner zijn. Een terugval is helaas vaak onvermijdelijk; dat is lastig oplosbaar, zeker als mensen daarvoor een goedbetaalde baan hadden. “Met mogelijk een 13^e maand en onregelmatigheidstoeslagen kan je in de zorg toch nog best aardig verdienen.”

Werkgevers: biedt laagdrempelige kennismakingsmogelijkheden, wees je bewust dat oudere werknemers voordelen hebben, nog lang bij je kunnen werken en niet duurder zijn, en zet in op generatiemanagement

- Biedt laagdrempelige kennismakingsmogelijkheden en contactmomenten aan zoals open- of inloopdagen en speeddates waarbij oudere geïnteresseerden die twijfelen over een overstap naar een nieuwe sector op eenvoudige en prettige wijze kennis kunnen maken met de zorg en het vak.
- Werkgevers moeten zichzelf meer bewust worden van de voordelen van oudere werknemers, en van het gegeven dat oudere werknemers vaak nog vele werkzame jaren voor zich hebben en minder vaak van baan wisselen. “Zo kunnen mensen van 55 nog 12 jaar bij je werken. Dit gepaard gaande met het feit dat ouderen minder regelmatig van baan wisselen, is het zeker de investering waard.”
- Zet in op generatiemanagement. Organisaties moeten bewuster omgaan met de inzet van verschillende generaties op de werkvloer, zodat zowel jongere als oudere werknemers optimaal benut worden. Neem managers en collega’s mee in hoe je goed gebruik kunt maken van meerdere generaties op de werkvloer, zowel in de omgang als bij de inzet van mens en apparatuur.
- Realiseer je dat 50-plussers qua salariskosten niet duurder zijn dan jongere medewerkers, aangezien er in de zorg salarisschalen op basis van functies en ervaringsjaren zijn vastgesteld. Daarnaast kon tot voor kort door werkgevers voor 56-plussers een loonkostensubsidie aangevraagd worden om het aannemen van oudere werknemers te stimuleren. Deze subsidie wordt echter afgebouwd en per 1 januari 2026 afgeschaft.²⁷

²⁷ Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 blijft het loonkostenvoordeel wel gewoon gelden. Zie: [Lage-inkomensvoordeel voor werkgevers vervalt per 1 januari 2025 | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl](#)

Daarnaast kunnen werkgevers in de kinderopvang actiever uitstralen dat 50-plussers welkom zijn

- In de kinderopvang lijkt het erop dat er nog onvoldoende arbeidsmarktcommunicatie gericht is op ouderen. Werkgevers zouden meer campagne kunnen voeren om 50-plussers actief op de hoogte te brengen van de baanmogelijkheden in de kinderopvang omdat de sector nog gekenmerkt wordt door jongere medewerkers. De ondervraagde organisaties zeggen daar het volgende over: “We moeten laten zien dat we meer open staan voor ouderen. (...) We plaatsen soms wel wat in de plaatselijke krant bijvoorbeeld maar dan niet specifiek gericht op ouderen. Mensen weten mogelijk niet dat we hen wel degelijk kunnen gebruiken”, en “50-plussers vinden het misschien geen logische stap om in de kinderopvang/naschoolse opvang te gaan werken, terwijl er wel degelijk kansen zijn. Hier zou met communicatie mogelijk iets opgelost kunnen worden.”

4.2 TRANSPORT & LOGISTIEK

4.2.1 Typering geïnterviewde organisaties

In de transport & logistiek zijn in totaal 12 interviews afgenomen waaronder een interview met twee vertegenwoordigers van het Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL). STL is opgericht door de sociale partners en is gericht op de arbeidsmarkt in transport en logistiek. STL zorgt voor instroom en duurzame inzetbaarheid van vakbekwaam personeel in de sector transport en logistiek. STL biedt onder andere een subsidieregeling voor zij-instromende chauffeurs aan; de opleiding wordt voor 60% gesubsidieerd.²⁸ Ook brengt STL jaarlijks een arbeidsmarktrapportage uit waardoor STL zicht heeft op verschillende gegevens van de sector; zie kader 4.2 voor de belangrijkste bevindingen.

De activiteiten van STL zijn gericht op bedrijven die vallen onder de CAO Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen²⁹. De sector kent een heffing (SOOB-fonds) waaruit onder meer de activiteiten van STL worden bekostigd. De 12 bedrijven die we geïnterviewd hebben, vallen onder deze CAO. De ondervraagde bedrijven zijn actief in verschillende segmenten van de sector transport en logistiek. Het varieert van brede logistiek incl. dienstverlening, distributievervoer voor retailbedrijven, vervoer van afvalproducten (incl. recycling), vervoer van high tech (medische) apparatuur, transport van bouwmaterialen en prefab transport, palletdistributie, vervoer en gebruik van autolaadkranen, (mobiele, grote) kranen en heftrucks, intern transport, warehousing, cross dock en e-fulfillment³⁰, vervoer in binnensteden, naar bedrijven en terminals, en sneltransport (24/7). Het logistieke personeel dat in deze bedrijven werkzaam is loopt ook uiteen maar betreft in de regel chauffeurs en planners, en daarnaast warehousemedewerkers, kraanmachinisten, heftrukchauffeurs, monteurs en administratief personeel. Vier van de ondervraagde bedrijven gaven aan ook internationaal actief te zijn. De bedrijfsgrootte varieert van klein, middelgroot tot groot. De medewerkers die we gesproken hebben zijn veelal manager of medewerker van een HR-afdeling of zijn werkzaam bij Recruitment of Talent Acquisition.

²⁸ [Subsidie rij-opleiding - STL](#)

²⁹ De CAO-tekst is terug te vinden op: <https://www.transport-online.nl/wp-content/uploads/2024/04/cao-boekje-2024-2025.pdf>

³⁰ Warehousing is de fysieke opslag van goederen en materialen in magazijnen of distributiecentra; het betreft het proces waarin goederen worden opgevangen, opgeslagen en gecontroleerd voordat ze naar klanten gaan, alsmede voorraadbeheer. Bij cross docking worden binnenkomende zendingen gelost van inkomende vrachtwagens, gesorteerd en geconsolideerd op basis van uitgaande bestemmingen, en vervolgens onmiddellijk opnieuw geladen op uitgaande vrachtwagens voor levering. E-fulfillment betreft de logistieke functie waarin web-orders worden klaargemaakt.

4.2.2 Beroepen met de grootste arbeidskrapte

Grootste personeelstekort ligt bij chauffeurs

Uit de jaarrapportage van STL over 2024³¹ valt op te maken dat chauffeurs het meest voorkomende beroep binnen de transport- en logistieksector vormt, goed voor 53% van de beroepen (p. 35). Deze worden gevolgd door logistiek medewerkers met 12%, waaronder ook planners en warehousemedewerkers vallen. Bij deze functies is sprake van een aanzienlijk en toenemend personeelstekort. Zo heeft 28% van de bedrijven in de sector transport en logistiek in het voorjaar van 2024 openstaande vacatures (p. 25), en staan er aan het einde van het tweede kwartaal van 2024 bijna 7.500 vacatures open voor vrachtwagenchauffeurs (p. 26). Deze aantallen zijn iets lager dan het jaar ervoor, maar duiden nog steeds op een zeer krappe arbeidsmarkt (pp. 27-28). Ook UWV geeft in 2024 aan dat er arbeidstekorten aan chauffeurs en logistiek medewerkers zijn, en dat bedrijven vaak moeite hebben met het invullen van de betreffende vacatures.³²

Kader 4.2 Belangrijkste bevindingen uit de STL-arbeidsmarktrapportage Transport en logistiek over 2024

STL geeft op hun website de volgende belangrijkste bevindingen uit de arbeidsmarktrapportage over 2024 aan:

Krappe arbeidsmarkt en teruglopende instroom

De sector staat onder druk door een hoge arbeidsmarktkrapte: er zijn meer openstaande vacatures dan werkzoekenden. De uitstroom van ervaren krachten, zoals vrachtwagenchauffeurs, overstijgt de instroom. Door de vergrijzing neemt het aantal werknemers in de sector vanaf 55 jaar toe en is de pensioenuitstroom hoog. Het aantal jongeren dat vanuit het onderwijs de sector betreedt, neemt vanwege de demografische veranderingen af (er zijn minder jongeren).

Focus op zij-instromers en scholing

Zij-instromers in de sector en uitzendkrachten vormen een belangrijk deel van de nieuwe instroom. Veel instromers komen uit de sectoren detailhandel, industrie en dienstverlening. Het opleidingsniveau in de sector stijgt: meer werknemers hebben een opleiding op minimaal mbo niveau 2 (startkwalificatie). Tegelijkertijd is er toenemende vraag naar scholing en training. Onder meer om medewerkers klaar te stomen voor technologische en logistieke veranderingen.

Duurzame inzetbaarheid steeds belangrijker

Werkgevers vinden behoud van personeel belangrijk en zetten in op gezondheid, veiligheid en vitaliteit op de werkvloer. Zo vindt 30% van de werkgevers in 2024 dat zijn bedrijf de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers in sterke mate stimuleert; 48% in enige mate.

Meer vrouwen in de sector

Het aandeel vrouwen in transport en logistiek groeit gestaag, met een stijgende vertegenwoordiging in functies zoals vrachtwagenchauffeur. Deze ontwikkeling draagt bij aan een meer diverse werkomgeving.

Bron: Overgenomen van de website van STL, zie: [Arbeidsmarktrapportage beroepsgoederenvervoer 2024 - STL](#)

De bedrijven die we gesproken hebben geven in groten getale aan dat er een tekort is aan chauffeurs met een groot rijbewijs³³. Daarnaast is er een tekort aan kraanmachinisten maar omdat het een vrij kleine groep bedrijven is dat dit soort werkzaamheden verricht, is in de sector als totaal het tekort aan chauffeurs vele

³¹ [Arbeidsmarktrapportage beroepsgoederenvervoer 2024 - STL](#)

³² [Oplossingen voor tekorten chauffeurs en logistiek medewerkers](#)

³³ Voor de beroepsmatige uitoefening van het chauffeursvak is tevens een basiskwalificatie vereist, de zogenaamde 'code 95'. Iedere vijf jaar wordt deze verlengd door nascholing te volgen.

malen groter. Deze tekorten komen in grote mate door de vergrijzing, maar ook zo zegt een deel van de respondenten omdat jongeren dit werk minder willen doen, en soms wordt gezegd dat Nederlanders het chauffeurswerk (en monteurswerk) niet meer willen doen. Eén van de respondenten vat het mooi samen: “De knelpunten liggen overduidelijk het sterkste bij de chauffeurs. Hier liggen heel veel mogelijkheden voor instroom”. Dit blijkt ook uit de verschillende typen chauffeursfuncties waar vacatures voor zijn, als gekeken wordt naar de websites van de bedrijven. Het aantal chauffeurs dat gezocht wordt, is ook groter dan het aantal uitstaande vacatures, geeft iemand aan: “Er geldt dat het achterliggende aantal vacatures in feite een veelvoud is. We kunnen er per chauffeursvacature zo drie kwijt in een dergelijke functie.” Een ander meldt: “Er zijn meer vacatures dan goeie mensen. (...) Het gaat om een enorm vergrijsd bedrijf, vooral onder de chauffeurs is de vergrijzing groot.” Dit wijst erop dat er grote tekorten aan chauffeurs zijn.

Het beeld over planners is wisselend. De een geeft aan dat de functie van planner moeilijker in te vullen is dan die van chauffeur terwijl een ander aangeeft dat ze wat makkelijker aan planners kunnen komen dan aan chauffeurs, omdat ze er daar minder van nodig hebben, en de functie van planner minder fysieke belasting met zich meebrengt en regelmatigere werktijden kent. Wel is de stressfactor relatief hoog in het plannersberoep. Een van de bedrijven voorziet bijvoorbeeld in planners via een groei- en doorstroomtraject van stagiairs. Daarnaast verwacht men in de toekomst dat de krapte aan planners minder wordt omdat het werk van planners in steeds grotere mate geautomatiseerd wordt.

Ook voor warehouse-medewerkers wordt gewezen op een personeelstekort. Zo geeft iemand aan: “Vooral in fysieke functies is er sprake van personeelstekort. Bijvoorbeeld de warehouse-functies en chauffeurs. Vooral onder chauffeurs, waar dus sprake is van vergrijzing is het belangrijk dat er actief geworven wordt.” Een ander zegt nog wel makkelijk aan warehouse-personeel te kunnen komen omdat ze daar nog genoeg instroom van jongeren hebben. Verder constateert een respondent voor monteurs personeelstekort, zo zegt iemand: “Kraptes komen bij heel veel functies terug, maar zeker bij chauffeurs en nog meer bij monteurs. De laatste groep wordt vaak tijdens de opleiding al weggekocht door grote bedrijven. Planners zijn ook schaars, maar hier is ook wat instroom van chauffeurs die niet langer willen rijden en ook wat zij-instroom.”

Bij een deel is juist behoefte aan meer jongeren door vergrijzing van het personeelsbestand

In een deel van de geïnterviewde bedrijven is sprake van vergrijzing van het personeelsbestand (zie ook hieronder). Daarom streven dergelijke bedrijven juist naar de instroom van meer jongeren. Zo zegt iemand: “Het bedrijf streeft naar een verdeling van ouder en jonger van ongeveer 50/50, maar de groep ouderen is nu zeker groter. Daarom wordt bij de instroom gemikt op jongeren, ook om wat meer continuïteit te hebben, want ouderen stromen toch snel weer uit.” Dat soort bedrijven zetten ook sterk in op de instroom van leerlingen, al dan niet via een BBL-opleiding (vier dagen werken bij het bedrijf, en één dag in de week een opleiding volgen), of op de instroom van jongeren die al langer van school af zijn (bijvoorbeeld dertigers) die ze zelf opleiden via leermeesters.

In een deel van de interviews wordt ook aangegeven dat de opleiding van personeel zonder een groot rijbewijs een forse (tijds)investering vergt, die ze dan liever besteden aan jongeren. Zo redeneert iemand: “Ook vanuit het bedrijf betekent deze investering van de opleidingstijd dat we niet op (zeer) ouderen mikken, omdat we geld investeren in de opleiding, terwijl de tijd dat we ervan profiteren, beperkt is.”

Voor de warehouse-functies lijkt men zich vanwege de zwaardere fysieke belasting meer te richten op jongeren, en dat lukt nog vrij aardig. De meeste bedrijven hebben wel veel moeite om jongeren aan te trekken om chauffeur te worden. Iemand geeft de volgende verklaring: “De nieuwe generatie stelt andere eisen aan werk, zoals een kortere werkweek en vaste werktijden, en het beeld heerst dat dit binnen de transportsector lastig is te realiseren.”

4.2.3 Leeftijdsverdeling en fysieke belasting

Veel vergrijzing in de sector alhoewel niet bij alle ondervraagde bedrijven; met name veel oudere chauffeurs

De arbeidsmarktstudie van STL over 2024 concludeert dat een structurele oorzaak van de personeelstekorten in de sector transport en logistiek de vergrijzing is (p. 24), en deze vergrijzing zal de komende jaren nog ernstiger worden. De sector is één van de meest vergrijsde sectoren: in 2024 valt 22% van de werknemers in de categorie 55-65 jaar; dit was in 2010 16%. Het aandeel medewerkers van 55-plus stijgt dus, en dit is met name het geval onder chauffeurs (p. 38). In het tweede kwartaal van 2023 was 26% van de chauffeurs 55-65 jaar. Daarnaast blijkt dat 28% van de werkgevers zelfs gepensioneerd in dienst heeft; in totaal betreft 5% van het werknemersbestand in de sector 65 jaar of ouder. Het onderzoek geeft aan dat volgens werkgevers deze mensen met name blijven werken omdat ze het werk als leuk ervaren; financiële redenen worden aanzienlijk minder vaak genoemd (p. 39). Vaak is het zo dat deze medewerkers rond hun pensioen uit dienst treden en dan weer in dienst komen onder een flexibel contract.

Onder de geïnterviewde bedrijven is echter zeker niet in alle gevallen sprake van een vergrijsd personeelsbestand. De leeftijdsverdeling hangt met name ook af van de verschillende activiteiten van de bedrijven. Vooral onder de bedrijven die veel chauffeurs in dienst hebben, wordt een relatief hoge gemiddelde leeftijd gemeld. Zo geeft iemand aan: “De gemiddelde leeftijd van het personeel is 47 jaar op het moment. Voornamelijk in de chauffeurspopulatie zit een behoorlijke vergrijzing.” Of men meldt: “Het gaat om een enorm vergrijsd bedrijf, vooral onder de chauffeurs is de vergrijzing groot. (...) van de chauffeurs is 50 procent 50 jaar of ouder.” Een ander bedrijf geeft aan dat zelfs 60% van het personeel 50-plus is. Dat komt niet alleen omdat er minder jongeren in deze beroepen instromen maar ook omdat veel chauffeurslang bij de bedrijven blijven werken. Jongeren lijken minder geroepen te zijn om in te stromen. Zo denkt iemand dat: “Jongeren minder geïnteresseerd zijn in een baan als vrachtwagenchauffeur. Je moet het ook maar willen zo’n baan die fulltime plus is door lange werkweken.”

Bij de paar bedrijven met kraanmachinisten geeft men aan dat ook bij deze beroepsgroep sprake is van een sterke mate van vergrijzing. Zo geeft een respondent aan: “Onder kraanmachinisten zien we hele sterke vergrijzing. Er zijn veel oudere kraanmachinisten in dienst en er is weinig jonge aanwas. We zijn actief bezig met deze positie meer onder de aandacht te brengen, maar er lijken weinig mensen interesse te hebben om kraanmachinist te worden.”

Een deel van de bedrijven geeft aan dat bij hen regelmatig medewerkers die de AOW leeftijd bereiken parttime in dienst blijven. Een van de respondenten zegt daarover: “Eerder was het ondenkbaar dat chauffeurs parttime aan de slag zouden gaan, en hun truck zouden delen met andere chauffeurs. Momenteel is dat veel gebruikelijker.”

Andere functies zoals bij warehousing of monteurs worden wel vaak ingevuld door jonge medewerkers. Op deze functies kan makkelijker vanuit school ingestroomd worden en kan eventueel doorgestroomd worden naar andere functies. Ook in functies op kantoor zoals bij de planners waarin automatisering en IT-systemen een grote rol spelen, zijn meer jongere mensen werkzaam. In deze beroepen is dus veel minder sprake van vergrijzing.

Beroepen kennen een behoorlijke fysieke en/of mentale belasting afhankelijk van de specifieke functie

Afhankelijk van welke werktijden men heeft, welke wagens en routes men rijdt, en wat voor soort lading men vervoert, is het beroep van chauffeur meer of minder fysiek en/of geestelijk belastend. Als een chauffeur onregelmatige werktijden heeft en/of lange dagen moet werken, is dat fysiek belastend. In de interviews wordt regelmatig aangegeven dat chauffeurs lange dagen moeten werken en dat vijf dagen per week. Hoe groter de wagen en hoe lastiger de routes (zoals bijvoorbeeld in binnensteden) hoe meer ervaring bij het manoevreren van de wagen vereist is, en dit kan stressvol zijn. Daarnaast moeten chauffeurs regelmatig in en uit de vrachtwagen klimmen. Ook steeds een nieuwe route rijden of veel adressen op een dag moeten bezoeken, kan mentaal of fysiek zwaar zijn. Als de chauffeur zelf moet laden en lossen, bakken of andere lading

moet zekeren of slangen aan de wagen aan moet sluiten, dan is het beroep fysiek ook zwaar. Medewerkers bij een bedrijf betrokken bij industriële verhuizingen, werken met wagens waarin allemaal soorten gereedschap ligt. De chauffeurs rijden met deze wagen naar een fabriek waar ze vervolgens machines losmaken en verplaatsen. Het is zwaar werk dat regelmatig in teamverband wordt uitgevoerd. Een klein deel van de bedrijven geeft uit zichzelf aan dat steeds meer hulpmiddelen ingezet kunnen worden zoals lichte deuren, een lage instap en een pompwagen waardoor het vak wel minder fysiek belastend is dan vroeger.

Als kraanmachinist bestaat de functie samengevat uit het vervoeren van de kraan naar een bouwplaats, het opbouwen van de kraan, het besturen vanuit de cabine en de afbouw van de kraan. Een respondent geeft aan: "Hoe groter de kraan, hoe zwaarder ook alle technische hulpmiddelen daaromheen, zoals kettingen. De fysieke belasting is dus groter bij zwaardere kranen. Bij de zwaardere kranen horen vaak ook langere werktijden."

Ook het werk als monteur betreft veel fysiek werk. En het werken in een warehouse brengt ook de nodige fysieke belasting met zich mee, het bestaat uit rijden met de hektruck en reachtruck, maar ook regelmatig uit tillen of sjouwen met pakketten of materiaal, alhoewel steeds meer met ondersteuning van apparaten gebeurt.

De functie van planner heeft de laatste jaren nogal verandering doorgemaakt: "Zo ging het vroeger om een baan waarin mensen simpelweg moesten bellen-bellen-bellen. Tegenwoordig doen al de systemen (meer dan) de helft van wat er gepland moet worden. Het is dus van belang dat een medewerker goed met deze systemen om kan gaan." Om planner te kunnen worden moet men dus handig zijn met automatisering en nieuwe IT-systemen. Er heerst het beeld dat "Een nadeel van de digitalisatie is dat deze ingewikkeld is om bij te houden voor oudere werknemers." Daarnaast kan de functie van planner stressvol zijn omdat er onder tijdsdruk veel geregeld moet worden.

Het arbeidsmarktonderzoek van STL over 2024 bevestigt dat beroepen in transport en logistiek behoorlijk fysiek en/of mentaal belastend kunnen zijn. Zo geeft in dat onderzoek 59% van de respondenten die niet tot aan hun pensioen willen of kunnen blijven werken als reden 'lichamelijke en mentale belasting' aan. Voornamelijk chauffeurs ervaren hun werk als fysiek belastend (p. 112). Er is een enquête uitgevoerd waarin gevraagd wordt onder welke voorwaarden men langer door zal werken dan zij nu willen: daarin wordt vooral het terugschroeven van het aantal uren genoemd.

Aandacht voor duurzame inzetbaarheid door vergrijzing, en daardoor minder kansen voor oudere instromers

Het betreft dus veelal functies waarin een beroep op het fysieke gestel van de werknemer wordt gedaan. Daar komt bij – zo meldt men – dat het voor chauffeurs op latere leeftijd lastiger is geworden om door te stromen naar een minder fysiek belastende functie als planner. Voorheen behoorde deze doorstroom tot de mogelijkheden maar door de grote mate van automatisering is de plannersfunctie een stuk gecompliceerder geworden.

Een deel van de bedrijven geeft uit zichzelf aan dat ze vanwege de vergrijzing specifiek aandacht besteden aan de duurzame inzetbaarheid van hun oudere werknemers. Voorbeelden zijn het aanbieden van een leefstijlcursus, werknemers op minder lastige, minder belastende of bekende routes inzetten, werknemers op minder lange routes of dichterbij gelegen werkplaatsen inroosteren, en werknemers de mogelijkheid bieden om parttime te gaan werken. Bedrijven die al inzetten op het minder belasten van hun oudere werknemers, geven daarbij wel aan dat ze daardoor minder mogelijkheden hebben om eventuele instromende 50-plussers ook minder te belasten; die mogelijkheden voor mindere belastbaarheid wenden ze liever aan voor het bestaande personeel.

4.2.4 Kansen voor 50-plussers en wijze van werving

Beperkte kansen voor oudere zij-instromers, wel veel kansen voor ouderen met de juiste ervaring en papieren

De ondervraagde bedrijven staan veelal wel open voor werkzoekende 50-plussers, maar zijn bij het aannemen van ouderen toch terughoudend. Een deel van de bedrijven heeft namelijk al een vergrijsd personeelsbestand en trekt dus liever jongeren aan. Daarnaast worden (ook) andere redenen aangegeven. Met name de investeringen die in nieuwe medewerkers gedaan moeten worden, zijn aan de hoge kant, waardoor de bedrijven die liever aanwenden voor jongere dan voor oudere instromers. En zoals we hiervoor beschreven hebben, betreft het in een groot deel van de beroepen behoorlijk fysiek werk. Het komt er op neer dat een voorwaarde voor een oudere instromer is dat diegene nog wel 'fit for the job' is. De volgende quote illustreert dat: "De vereiste fysieke belastbaarheid, lange werkdagen en de aard van het werk – dat onder meer bestaat uit het herhaaldelijk tillen en verplaatsen van zware producten – maken dat de organisatie bij nieuwe aanwervingen kritisch kijkt naar de mate waarin een kandidaat daadwerkelijk aan deze eisen kan voldoen."

Een instromer heeft minimaal een B-rijbewijs nodig. Vervolgens heeft men om beroepsmatig op een vrachtwagen te mogen rijden een groot rijbewijs en chauffeursdiploma (code 95) nodig. Om vervolgens op een kraan te mogen rijden/werken is ook nog een hijsbewijs nodig. Het is niet alleen duur maar het kost ook de nodige doorlooptijd om die te verkrijgen. Zo geeft iemand aan dat globaal een groot rijbewijs circa 10.000 euro kost en een hijsbewijs circa 5.000 euro. En dat het ongeveer een jaar duurt om het groot rijbewijs te halen. Een hijsbewijs zou wel al binnen een paar weken behaald kunnen worden, maar dan gaat het om een zwaar opleidingsproces. Een ander bedrijf geeft aan: "Kandidaten die nog niet over de juiste kwalificaties beschikken, krijgen de mogelijkheid om een opleidingstraject te volgen, waarbij ze in zeven maanden de benodigde certificaten kunnen behalen." Het vergt dus zowel van de instromer als het bedrijf flinke investering van beide kanten. De precieze doorlooptijd hangt af van de opbouw van het opleidingstraject van het bedrijf. Naast de juiste diploma's moeten mensen ook nog enige tijd meelopen om praktijkervaring op te doen.

Voor werkzoekende 50-plussers die reeds over de juiste bewijzen beschikken en ervaring hebben in het vak, is zeker ruimte, maar dan betreft het de overgang van het ene bedrijf naar het andere bedrijf. Een paar respondenten geven aan dat deze mensen vanwege de arbeidskrapte eigenlijk niet werkloos kunnen zijn, zij gaan van werk naar werk, en als een bedrijf failliet gaat wordt het personeel al snel door een ander bedrijf benaderd om bij hen te komen werken.

In de functie van planner is de afgelopen jaren een grote mate van automatisering ingetreden waardoor een oudere werkzoekende daar wel goed mee overweg zou moeten kunnen. De geïnterviewden geven aan dat ouderen toch lastiger uit de voeten kunnen met IT-systemen en nieuwe ontwikkelingen daaromtrent, waardoor de kansen voor werkzoekende 50-plussers in dit beroep klein zijn. Zo zegt iemand: "We nemen hier dus minder regelmatig ouderen aan, omdat de systemen voor hen te complex zijn. En hier wordt natuurlijk op persoonlijk niveau gekeken, maar in vele gevallen zijn het toch oudere mensen die hier minder geschikt voor zijn."

Er zijn dus wel kansen voor 50-plussers in deze sector maar dan gaat het toch vooral om medewerkers die al over veel ervaring en de juiste papieren beschikken. Enkele respondenten zien toch dat het de investering waard is want "Als 50-jarige heb je nog 17 jaar dat je voor een bedrijf kan werken, en bij dit bedrijf blijven mensen dus regelmatig nog langer."

Sectorinzet voor zij-instroom maar het betreft vooral jongere leeftijdsgroepen

STL werft sinds 2016 actief zij-instromers voor de sector. Hiervoor is een speciaal zij-instroomtraject opgezet. Werkgevers die deelnemen aan dit traject ontvangen een subsidie om hen te motiveren medewerkers op te leiden tot vrachtwagenchauffeur en dragen regelmatig zelf leerlingen aan. De leerlingen doen (gemiddeld) drie maanden een opleiding, waarvan maximaal 60% wordt vergoed. De opleiding biedt baangarantie, dit houdt in dat leerlingen na afronding van de opleiding verzekerd zijn van een baan bij het bedrijf waar zij de opleiding hebben genoten. Het gaat hier om een baangarantie van 1 jaar. Afgaande op de

arbeidsmarktrapportage van STL gaat het in totaal om ruim 2.000 zij-instromers in de periode 2018-2022. Die 2.000 is volgens de rapportage een onderschatting omdat van een deel van de zij-instromers de startdatum nog niet bekend was.³⁴

STL kijkt ook jaarlijks naar de arbeidsmarktpositie van de zij-instromers. Er blijkt dat slechts 7% na de baangarantie niet meer werkte en ongeveer 70% is in het eerste jaar na de baangarantie nog in de sector werkzaam (p.52). Voor deze 70% geldt dat ongeveer 20% niet meer werkzaam is bij het bedrijf waar ze de opleiding hebben gevolgd, maar nog wel werkzaam is bij een bedrijf in de transport en logistiek (p. 53). Na 5 tot 6 jaar is nog 58% van de zij-instromers werkzaam in de sector. De gemiddelde leeftijd van de onderzochte groep ligt op 33 jaar, wat relatief jong is. Het blijkt dat 4,5% van de deelnemers 55 jaar of ouder is, en 10,4% is vrouw (p. 54). Vooral dit laatste is opvallend omdat slechts 5% van de werkzame chauffeurs vrouw is (p. 161); vrouwen zijn dus oververtegenwoordigd in dit traject.

Ook organiseert STL zij-instroomavonden. Dit zijn evenementen, vaak georganiseerd in voetbalstadia, waar zowel werkgevers als werknemers worden uitgenodigd. Het STL-onderzoek levert personeelstekorten per regio op en bepaalt op basis daarvan in welke regio's een dergelijk evenement nodig is. Er worden op deze evenementen mooie verhalen verteld en er zijn ook wat mensen op leeftijd die echt chauffeur zouden willen worden. Deze avonden zijn weliswaar relatief duur om te organiseren, maar het succes ervan ligt erg hoog, zo wordt gemeld.

Het chauffeurs-opleidingstraject van STL wordt door veel geïnterviewde bedrijven genoemd als een mogelijk zij-instroomtraject. Het betreft dan in veel gevallen echter de jongere leeftijdsgroepen, zo blijkt ook uit de gemiddelde leeftijd die hierboven genoemd wordt. Zo geeft een van de respondenten aan: "Ons bedrijf kent een zogenaamde B-route. Dat zijn zij-instromers met een B-rijbewijs die met hulp van het bedrijf een volledig chauffeursdiploma halen. Het gaat dan tot nu toe allemaal om personen beneden de 50 jaar; het bedrijf staat er wel enigszins voor open als personen van rond de 50 dit ook zouden willen." Een ander zegt het als volgt: "(...) zijn zij-instromers welkom. Er wordt ook samengewerkt met STL hierbij. Het is hierbij mogelijk om vanuit een B-rijbewijs ook een C/CE-rijbewijs te verwerven. Voorwaarde is wel dat men echt de ambitie heeft voor het vak. Voor een dergelijk traject is de maximum leeftijd wel zo ongeveer 45-50 jaar." In de interviews worden desondanks wel enkele voorbeelden genoemd van oudere zij-instromers, dus onmogelijk is het niet.

Duidelijke aarzeling en beperkte ervaring met de instroom van degenen met een werkloosheidsverleden

Verder bestaat bij enkele respondenten het beeld dat mensen met een (langer) werkloosheidsverleden in de huidige krappe arbeidsmarkt toch vaak 'probleemgevallen' zijn. Zeker voor technici en chauffeurs geldt volgens hen dat als deze op dit moment niet aan een baan kunnen komen "dat er iets niet klopt". Volgens de arbeidsmarktrapportage van STL is de instroom van 'buiten' de sector ook grotendeels afkomstig van uitstroom uit andere sectoren (waaronder uitzendbranche en detailhandel) en schoolverlaters. Van de instroom van 'buiten' is 3% afkomstig uit de WW en 5% uit de bijstand of een andere uitkering. Voorheen was het aandeel vanuit de WW groter. Bij het zij-instroom project van STL is het aandeel wel iets hoger: hier komt 16% uit een situatie van geen werk en opleiding.

De geïnterviewde bedrijven zijn bij kandidaten met een werkloosheidsverleden "extra op hun qui vive". Diverse bedrijven geven aan dat zij een dergelijke kandidaat nog wel een kans willen geven via een gesprek, mits het niet om een plichtmatige sollicitatie gaat. Daarbij kunnen dan mogelijk nog logische oorzaken van eerdere werkloosheidsperiode(n) naar voren komen. Tevens is belangrijk om voldoende vertrouwen te krijgen dat de kandidaat een zekere commitment heeft om een langere periode te blijven, waardoor een eventuele investering niet verloren gaat. Veel korte dienstverbanden in een cv werken dan niet in het voordeel. Belangrijk is om in een gesprek te achterhalen of voldoende motivatie aanwezig is, en of men fysiek het werk

³⁴ Zie voetnoot 137 op p.51 van de eerdergenoemde arbeidsmarktrapportage van STL over 2024.

aankan. Voor de meeste geïnterviewde bedrijven geldt overigens dat men amper of geen contacten heeft met UWV of een werkgeversservicepunt.

Terugval van salaris bij zij-instroom

Bij de overstap vanuit een vergelijkbare functie binnen de sector is geen sprake van terugval in salaris, men stroomt dan horizontaal in op hetzelfde salarisniveau. Als men nog geen ervaring heeft, en al wel veel werkjaren in een ander beroep heeft, dan valt men in de regel terug in salaris. Men heeft immers de ervaring in het nieuwe beroep nog niet. Daarbij is de hoogte van de terugval afhankelijk van de aansluiting tussen het oude en het nieuwe beroep.

Wervingskanalen niet specifiek gericht op oudere werkzoekenden, veel werving verloopt via het informele netwerk en sociale media

In de arbeidsmarktrapportage over 2024 van STL wordt ook het wervingsproces van bedrijven besproken. Zo blijkt dat de meeste werknemers 'via via' ofwel via het informele circuit worden geworven (p. 29), wat geldt voor 41% van de bedrijven en daarmee de belangrijkste vorm van werving is. Dit wordt gevolgd door werving via sociale media, wat door 34% van de bedrijven wordt ingezet (p. 29). Tevens wordt bevestigd dat werving via UWV, werkgeversservicepunt en gemeenten slechts een zeer beperkte rol vervult.

De door ons geïnterviewde bedrijven zetten geen specifieke kanalen gericht op oudere werkzoekenden in. Ze geven vaak aan dat de wervingsmethoden breed gericht zijn, ook omdat een deel van de bedrijven ook (juist) jongeren aan wil trekken. De ervaren mensen worden veelal op informele wijze geworven. Zo wordt aangegeven dat veel chauffeurs hun eigen netwerk hebben en veel personeel 'via-via' het eigen personeel, familie of kennissen geworven wordt. Bij een paar bedrijven bestaat er een bonus als een medewerker een nieuwe werkracht aanbrengt.

Verder is de eigen website van belang bij de werving, en worden sociale media veelvuldig ingezet. Veelgenoemde sociale netwerken zijn LinkedIn, Facebook, Instagram en Indeed. Enkelen geven aan bij de keuze van de sociale netwerken ook rekening te houden met de doelgroep 45-plus die vooral Facebook gebruikt. Soms betalen de bedrijven om bij zoekmachines als Google bovenaan de lijst zichtbaar te worden. Daarnaast wordt regelmatig gemeld dat de vacatures ook bij STL op de website geplaatst worden. Voor de werving worden door een deel ook campagnes op platforms zoals Facebook en Instagram ingezet, al dan niet met gebruik van beeldmateriaal en de inschakeling van gespecialiseerde recruitmentbureaus. Soms wordt de krant nog gebruikt omdat men zich realiseert dat vooral ouderen nog in de krant naar vacatures kijken.

Een enkele keer worden laagdrempelige wervingsmethoden zoals speeddates als succesvolle wervingsmethode genoemd. Grotere werkgevers staan ook regelmatig op banenmarkten (van o.a. STL) of er worden presentatie-avonden voor vrachtwagenchauffeurs georganiseerd. Daarnaast brengt STL geïnteresseerde kandidaten in contact met transportbedrijven, vaak via deze banenmarkten. Dergelijke laagdrempelige events leveren regelmatig nieuwe instromers op, vooral mensen die een carrièreswitch willen maken, waaronder ook wel ouderen. Zie kader 4.3 voor enkele voorbeelden.

Kader 4.3 Goede voorbeelden van laagdrempelige wervingsevents

Speeddates

Een groot transportbedrijf organiseert maandelijks speeddates op zaterdagochtend. Voor wie op zoek is naar een baan, is de speeddate een makkelijke manier om met het bedrijf in contact te komen. Op de website van dit bedrijf staat het als volgt:

Laagdrempelig op zaterdagochtend

Je mag natuurlijk vooraf solliciteren of alleen je cv toesturen, maar dat hoeft niet. We zijn namelijk juist in voor een vrijblijvend gesprek en we zijn nieuwsgierig wie jij bent en waarom jij bij ons wil werken. En daarvoor is de zaterdagochtend ideaal. Voor de meeste mensen een vrije ochtend, zodat jij vrijblijvend en zonder een dag vrij te nemen, kunt kijken of wij bij jou passen.

Een ander wervingsinitiatief is de volgende:

Presentatie-avond Vrachtwagenchauffeur, 13 februari 2025

Wil je meer weten over het werken in de dynamische wereld van transport en logistiek? En zoek je een baan met vrijheid en zekerheid? Dan ben je van harte welkom op deze presentatie-avond. Op dit event beleef je hoe het er in de wereld van transport en logistiek aan toe gaat. Zo kun je meerijden in een vrachtwagen, kun je in gesprek met aanwezige werkgevers en nog veel meer! In 2025 worden er weer nieuwe instapdagen gehouden.

Op donderdagavond 13 februari 2025 organiseert het Sectorinstituut Transport en Logistiek, in samenwerking met UWV, WSP Rijnmond en gemeente Rotterdam een presentatieavond voor de zijstroom-opleiding tot vrachtwagenchauffeur.

Kandidaten die al beschikken over alle rijbewijzen en op zoek zijn naar een potentiële werkgever, zijn uiteraard ook welkom.

Bron: [Presentatie-avond vrachtwagenchauffeur - Werkcentrum Rijnmond](#)

4.2.1 Beeldvorming over werkzoekende 50-plussers

Voordelen van 50-plussers: met name hun kennis en ervaring, gevolgd door hun arbeidsethos en loyaliteit

Het meest genoemde voordeel van ouderen zijn de kennis en ervaring van oudere werknemers. “Deze werknemers kan je van alles vragen en ze zullen je waarschijnlijk het antwoord kunnen geven.” of “50-plussers beschikken vaak over jarenlange werkervaring en kennen de kneepjes van het vak. Deze ervaring vertaalt zich in een stabielere houding en een grotere mate van betrouwbaarheid.” Zo wordt als voorbeelden aangegeven dat elke situatie enigszins weer anders is en dat ouderen vanuit hun ervaring vaak in het verleden wel een soortgelijke situatie hebben gehad waaruit ze hebben geleerd hoe ze zoiets aan kunnen pakken of dat ze door hun ervaring beter weten hoe ze moeten handelen in lastige situaties. “Ook zijn ouderen met hun ervaring belangrijk voor de begeleiding van jongeren.” Zeker als een bedrijf als leerbedrijf in BBL-trajecten voorziet, is de begeleiding van jongeren van groot belang.

Een enkele keer wordt aangegeven dat de ervaring van ouderen er voor zorgt dat ze beschikken over betere communicatieve vaardigheden dan jongeren en minder impulsief reageren in bepaalde situaties: “Ouderen hebben door meer levenservaring meer gevoel hoe ze moeten communiceren met bijvoorbeeld klanten.” Ook wordt een paar keer genoemd dat ouderen door hun ervaring beter hun grenzen aan kunnen geven: “Ze zijn doorgaans realistischer over de eisen van het werk en kunnen daardoor vaak beter inschatten welke werkzaamheden voor hen geschikt zijn.” Of “50-plussers hebben vaak lange werkervaring en kennen zichzelf beter. Ze kunnen goed aangeven wat ze wel en niet prettig vinden tijdens het werk” (zoals de routes die ze willen rijden).

Na hun kennis en ervaring als voordeel, wordt regelmatig gewezen op de werkinstelling van de oudere werknemers. Zo zijn oudere chauffeurs meer bereid om lange dagen te maken en meer uren te maken dan 40 uur per week, of om 40 uur per week te werken omdat jongeren vaker 4 dagen per week willen werken. Iemand meldt het volgende: “Oudere chauffeurs zijn nog wat meer van de oude stempel waarbij ze accepteren dat ze lange dagen moeten maken. Jongeren hebben soms nog allerlei andere wensen uit het privéleven op de agenda.” Iemand anders stelt het volgende: “Zo willen jongere werknemers het liefst korte dagen draaien en alsnog evenveel betaald krijgen. Terwijl oudere medewerkers bereid zijn om de lange dagen te draaien.” Naast deze arbeidsinzet wordt ook aangegeven dat ouderen meer werkethiek hebben. Je hoeft ze niet meer bij te brengen wat werken inhoudt, en een enkeling geeft aan dat ze meer secuur zijn dan jongeren: “Voor ouderen is een goede uitvoering van belang, terwijl jongeren vaker de insteek hebben dat iets simpelweg gedaan moet zijn.” Een ander meldt: “Het gaat toch om een generatie die in een andere tijd is opgegroeid. Het plichtsbesef en werkethos is hoog.”

Als laatste geven een paar respondenten aan dat oudere medewerkers loyaal aan het bedrijf zijn en dus langer bij het bedrijf blijven werken: “Veel oudere nieuwe medewerkers blijven lang plakken bij het bedrijf. Dit zorgt voor weinig verloop en in de loop van tijd voor ervaren chauffeurs.”

Nadelen van 50-plussers: mindere fysieke inzetbaarheid en mindere digitale vaardigheden

Eerder is al duidelijk geworden dat verschillende functies in de transport en logistiek fysiek belastend kunnen zijn en ook zwaar kunnen zijn vanwege de lange dagen/weken. Soms komt daar werkdruk bij om het schema te halen. Alhoewel het werk door de inzet van hulpmiddelen minder fysiek is geworden dan voorheen, vergen de beroepen toch nog de nodige fysieke inzet. Inzet die lastiger is als je ouder bent. “Het gaat in veel gevallen toch om fysiek zwaar werk, wat minder geschikt is voor oudere werknemers.” Enkele respondenten geven aan dat door de fysieke belasting het ziekteverzuim onder ouderen ook hoger ligt.

Door de fysieke werklast geeft een deel van de oudere werknemers de voorkeur aan aangepaste werktijden, parttime werken, lichtere taken, minder grote kranen, of kortere of makkelijkere routes, wat vaak lastig in de werkverdeling van het bedrijf te integreren is. De inzetbaarheid van oudere werknemers neemt daardoor af. Toch geven de bedrijven aan wel oren naar de wensen van oudere werknemers te hebben, en proberen ze hen daarin tegemoet te komen.

Bij het beroep van planner zijn het gebruik van automatisering en het mee kunnen gaan in nieuwe IT-systemen van groot belang. Zoals eerder aangegeven, melden veel respondenten dat ouderen minder digitaal vaardig zijn dan jongeren. Iemand noemt het volgende voorbeeld: “Een oudere medewerkster voor de planning - die lang daarvoor eerder in een transportbedrijf had gewerkt - bleek toch onvoldoende om te kunnen gaan met allerlei systemen.”

Mix van jong en oud is waardevol

Enkele geïnterviewden geven expliciet aan dat zij een combinatie van oudere en jongere werknemers heel waardevol vinden, zodat alle medewerkers van elkaar leren en er sprake is van voldoende continuïteit in het bedrijf. Zo meldt een van de geïnterviewden: “De manier waarop wordt gewerkt verschilt tussen de groepen en door een combinatie hiervan te hebben wordt een optimale situatie bereikt.” Deze respondent heeft een webinar over generatiemanagement gevolgd en heeft daardoor nog meer oog gekregen voor eventuele verschillen in referentiekaders tussen verschillende generaties.

4.2.2 Mogelijke oplossingen

In de interviews zijn oplossingen genoemd waardoor oudere werkzoekenden mogelijk beter aan bod komen bij de krapteberoepen in deze sector. Deze bespreken we hieronder.

Oplossingen gericht op werkzoekende 50-plussers

- Diverse respondenten geven aan dat het cv en de presentatie van de oudere werkzoekende tijdens het gesprek verbeterd zouden kunnen worden. Hierop kan men zich onderscheiden. Een motivatiebrief en cv in deze beroepen zien er lang niet altijd goed uit, en de motivatie komt ook niet altijd goed uit de verf. Voor hen zou persoonlijke hulp om zich beter te presenteren, zowel via het cv als tijdens het gesprek, kunnen helpen.
- Zij-instromers moeten naast affiniteit met (groot) technisch materiaal echt uitstralen gemotiveerd en bereid te zijn om een opleidingstraject te volgen.

Oplossingen gericht op werkgevers

Uit de interviews komt naar voren dat de bedrijven niet zozeer zoeken naar hoe ze meer ouderen aan kunnen trekken – tenzij ze al beschikken over de nodige ervaring en bewijzen – maar meer naar mogelijkheden zoeken voor het *langer behouden van ouder personeel*. Dat doen ze door het aanbieden van minder lange werkdagen, aangepaste inroostering, lichtere taken/routes, flexibele werktijden en/of mogelijkheden voor parttime werken, en het door laten werken van AOW-ers in een flexibel dienstverband. Dergelijke oplossingen wenden ze liever aan voor het bestaande oudere personeel dan die te reserveren voor oudere zij-instromers.

Daarnaast probeert men *nieuwe doelgroepen* aan te boren zoals personen met een migratieachtergrond en vrouwen. Maar hier liggen niet veel mogelijkheden voor oudere werkzoekenden; wel voor jongere leeftijdsgroepen en ervaren krachten.

Oplossingen die ze wel noemen om oudere werkzoekenden meer kansen te bieden zijn:

- De inzet van externe budgettering of begeleiding voor omscholing. Als dat vanuit (semi)publieke middelen gefinancierd zou kunnen worden, zou dat werkgevers over de streep kunnen halen om werkloze ouderen aan te nemen. Ze zeggen dat dergelijke omscholingsbudgetten wellicht bestaan, naast die voor chauffeurs via STL, maar daar hebben niet alle bedrijven zich in verdiept. Dat zou bij werkgevers wellicht beter over het voetlicht moeten worden gebracht. Daarbij geven enkele bedrijven aan dat er meer kansen voor oudere werklozen liggen als zij *van te voren* opgeleid zouden worden, en bij instroom dus al zouden beschikken over een groot rijbewijs of heftruckdiploma. Weliswaar wordt dan nog een stuk praktijkervaring gemist, maar dat maakt de drempel voor werkgevers wel een stuk lager. De wens wordt uitgesproken dat UWV en gemeenten hier op in zetten samen met de werkzoekende.
- Wervingscampagnes specifiek gericht op 50-plussers en de organisatie van laagdrempelige banenmarkten en speed dating waar ook 50-plussers op af komen. Hierbij kan ook gedacht worden aan het inzetten van platformen als Facebook, waar deze doelgroep al aanwezig is.

4.3 VERZEKERINGSBEDRIJVEN

4.3.1 Typering geïnterviewde organisaties

In de verzekeringsmarkt zijn acht interviews met bedrijven uitgevoerd. Deze bedrijven representeren de verschillende spelers op de verzekeringsmarkt en bevinden zich in verschillende marktsegmenten van de verzekeringsmarkt. Zo zijn interviews gehouden met verzekeraars, volmachtbedrijven en assurantietussenpersonen of intermediairs.³⁵ De bedrijven zijn zowel actief op de zakelijke als de particuliere markt. Voor de particuliere markt ging het bijvoorbeeld om schade-, inkomens-, woon- en zorgverzekeringen. Voor de zakelijke markt betrof het bijvoorbeeld inkomensverzekeringen en beroeps- en aansprakelijkheidsverzekeringen. De personeelsomvang van de bedrijven varieerde van klein, middelgroot tot groot. Er is naast een directeur gesproken met medewerkers, adviseurs en managers van HR- of Recruitment-afdelingen.

We hebben ook contact gelegd met vier brancheorganisaties in deze markt maar die gingen niet in op ons interviewverzoek. Eén brancheorganisatie gaf aan dat het thema momenteel niet speelt in hun sector en dat er uit hun achterban weinig vernomen wordt over moeilijk vervulbare vacatures. Een andere brancheorganisatie meldde het een belangrijk onderwerp te vinden maar dat het momenteel niet tot hun prioriteiten behoort en zij weinig zicht hebben op de gevraagde (bedrijfsgevoelige) informatie. Het personeelstekort lijkt daarmee niet hoog op de agenda van de brancheorganisaties te staan.

4.3.2 Beroepen met de grootste arbeidskrapte

Nog geen nijpend personeelstekort wel zijn vacatures voor met name gespecialiseerde en meer seniore functies op minimaal hbo-niveau lastiger in te vullen

De verzekeringsmarkt kenmerkt zich nog niet door een groot en nijpend personeelstekort. Er wordt echter wel gemeld dat er minder kandidaten op een vacature afkomen dan voorheen en dat het lastiger wordt om aan goed personeel te komen. Zo wordt er aangegeven: “Die zoektocht kost wel tijd, maar het lukt uiteindelijk altijd wel” of “Waar er voorheen 4 kandidaten op 1 vacature afkwamen, kan 1 kandidaat nu uit 4 vacatures kiezen. Het is een kandidatenmarkt geworden” of “Er zijn best veel vacatures vandaag de dag, iets dat 10 jaar geleden niet veel voorkwam.” Een paar geïnterviewden merken op dat als vacatures langer open staan de eisen soms wel wat naar beneden bijgesteld of bijgeschaafd worden. Een heel groot bedrijf heeft een zodanige reputatie in de markt waardoor dit bedrijf nog relatief makkelijk aan nieuw personeel komt.

Dat er in de verzekeringsmarkt wel sprake is van een zeker personeelstekort blijkt uit het Jaarverslag van het Verbond van Verzekeraars 2023³⁶. Daarin wordt gemeld dat het aantal openstaande vacatures het afgelopen decennium enorm is toegenomen. Na het eerste coronajaar 2020 was nog duidelijk een dip zichtbaar, maar daarna is een enorme stijging ingezet. In het tweede kwartaal van 2022 was het aantal op zijn hoogst met 464 duizend vacatures. Daarna daalde in 2023 het aantal vacatures naar schatting naar 410.000, maar lag dit aantal nog altijd hoger dan het aantal werklozen. Uit onze interviews komt echter naar voren dat de bedrijven nog

³⁵ De verzekeringsmarkt kent verschillende spelers. Verzekeraars zijn verantwoordelijk voor het nemen van het risico en het bieden van de verzekering. Zij stellen de polis op, ontvangen de premies, beoordelen de schade en betalen de vergoeding uit. Intermediairs treden als bemiddelaar op tussen de verzekeringsnemers en verzekeraars. Tussenpersonen zijn onafhankelijke partijen die advies geven en de verzekeringnemer ondersteunen bij het afsluiten van de juiste verzekeringen. Volmachtbedrijven zijn intermediairs die mogen optreden namens een verzekeraar. Dit betekent dat ze de verzekering zelf kunnen accepteren, de polis kunnen verstrekken en in veel gevallen ook zelfstandig schades kunnen afhandelen.

³⁶ Zie: [Financieel jaarverslag verzekeringsbranche](#)

geen personeelstekort ervaren omdat ze hun vacatures nog redelijk goed ingevuld krijgen, zij het met meer moeite dan voorheen.

De bedrijven melden dat het met name voor gespecialiseerde (advies)functies en meer seniore functies wel lastiger geworden is om aan voldoende personeel te komen. Het betreft functies waarvoor minimaal hbo-niveau en geregeld ook wo-niveau benodigd is. Meer specifiek geeft een enkeling aan dat er een tekort is aan ervaren zakelijke adviseurs en schadebehandelaars. “Het is heel lastig om hier de vacatures voor in te vullen.” Zo vraagt zakelijk advies om veel kennis en ervaring, omdat zich vaak complexe situaties voordoen en/of maatwerk vereist is: “Het invullen van de vacatures waar mensen met veel ervaring worden gezocht is lastig.” In de ondersteuning wordt door een enkeling aangegeven dat het voor IT-beroepen lastig is om aan personeel te komen.

Een van de geïnterviewden geeft aan dat ze in het verleden hebben geprobeerd het werk anders te organiseren door het maken van een onderscheid tussen maatwerk- en standaardaanvragen, waarbij de standaardaanvragen door een bredere groep werknemers gedaan kunnen worden. Dit is echter nooit echt uit de verf gekomen omdat dit bedrijf daar te weinig standaardaanvragen voor heeft. Het bleek in praktijk vrijwel allemaal maatwerk en dat vereist specifieke skills.

Arbeidsmarkt is dynamischer geworden en bedrijven vissen eigenlijk allemaal in dezelfde ‘sector’vijver

De arbeidsmarkt is de laatste jaren wel dynamischer geworden, wordt aangegeven. Voorheen werkten mensen wel 30 jaar bij een bedrijf en tegenwoordig stappen veel werknemers over van het ene naar het andere bedrijf in de verzekeringsbranche om de vacatures die ontstaan in te vullen. Typerend voor deze sector is dat ze voor de gespecialiseerde functies maar ook voor de administratieve functies hun nieuwe personeel vrijwel allemaal in hun eigen sector zoeken. “We vissen dus uiteindelijk allemaal in dezelfde, te kleine vijver.” Dit omdat het veelal om functies op minimaal hbo-niveau met specifieke expertise en ervaring gaat, en de administratie ook specifieke vaardigheden vereist. Dergelijke kandidaten doen zich nauwelijks voor buiten de financiële sector.

Bij deel ligt de focus juist op jongeren omdat door vergrijzing op termijn wel personeelskrapte voorzien wordt

Een deel van de respondenten kijkt ook verder vooruit en meldt dat hun personeel aan het vergrijzen is (en deels vroeger uittreedt) waardoor hun bedrijf – en waarschijnlijk ook de sector breed – op termijn dus te maken gaat krijgen met een toename van personeelsschaarste. “We hebben een vergrijsd personeelsbestand waar veel mensen met pensioen gaan in de komende 10-15 jaar. Het vinden van jongeren om dit over te nemen is een groter probleem.” (dan het vinden van 50-plussers). Zij zetten daarom nu juist liever in op het aannemen van jongere dan oudere medewerkers, om het personeelsbestand te verjongen en om straks te voorzien in de kennisoverdracht van de werknemers die met pensioen gaan naar de jongere generatie.

Eén van de respondenten zegt het treffend: “Ik ben bang dat men pas anders gaat nadenken over de tekorten op het moment dat het écht nijpend wordt. Op dit moment kan de sector kennelijk nog gewoon door op de oude voet. De urgentie is nog niet groot genoeg. Op een gegeven moment wordt de uitstroom van oudere werknemers zo groot, dat er teveel werk is voor diegenen die het moeten doen en het verzuim omhoog gaat schieten.”

De aanwezigheid van jongere medewerkers loopt echter achteruit. Dit heeft twee oorzaken. Enerzijds is het lastig om jongeren aan te trekken en anderzijds is het moeilijk ze vervolgens te behouden. Iemand meldt dat de verzekeringsbranche last heeft van een slecht imago, het wordt als saai en niet-sexy gezien. “Het is erg lastig om jongeren te enthousiasmeren voor de verzekeringsbranche.” En daar waar in deze sector vroeger medewerkers 20-30 jaar bij een bedrijf bleven werken, stromen jongeren nu veelal sneller uit om iets anders te gaan doen; een deel zelfs naar buiten de sector.

4.3.3 Leeftijdverdeling en fysieke belasting

Deel van de bedrijven heeft gemixt en ander deel een vergrijsd personeelsbestand

Uit de interviews komt niettemin een gemixt beeld van de leeftijdsverdeling van de werknemers in de bedrijven naar voren. Enerzijds wordt door een deel gemeld dat ze een vrij gemêleerd personeelsbestand hebben met zowel jongeren als ouderen, en het personeel gemiddeld iets jonger is dan gemiddeld in de verzekeringsbranche of financiële wereld (een kanttekening hierbij is dat de gemiddelde leeftijd in de financiële sector vrij hoog is; zie hieronder). Anderzijds geeft een deel aan dat ze relatief veel oudere werknemers hebben waardoor ze spreken over een vergrijsd personeelsbestand. Dat komt doordat deze werknemers al vanaf jonge leeftijd bij de bedrijven in dienst zijn, of op latere leeftijd overgestapt zijn vanuit een ander verzekeringsbedrijf of bedrijf uit een aanpalende financiële tak. En bijvoorbeeld op de klantenservice van een geïnterviewd bedrijf werken vrij veel oudere medewerkers omdat ze daar liever oudere ‘betrouwbare’ medewerkers voor aannemen. Een van de respondenten verwoordt het als volgt: “Wij leunen op oudere werknemers. Veel werknemers zijn al ouder en we hebben nu zelfs al gepensioneerde adviseurs voor enkele dagen in de week in dienst gehouden. We werken heel graag met oudere werknemers.”

In het algemeen wordt gesteld dat de verzekeringsbranche een vergrijsde sector (aan het worden) is. Men zegt bijvoorbeeld: “De gemiddelde leeftijd is hoog en er werken veel ouderen. Dat is bij dit bedrijf niet anders.”. Wij hebben geen cijfers over de leeftijdsverdeling specifiek in de verzekeringsbranche aangetroffen. Cijfers over de leeftijdsverdeling van werknemers in de markt voor financieel advies zijn wel voorhanden.³⁷ Deze cijfers wijzen op vergrijzing: 37% is ouder dan 55 jaar, 44% is 35-55 jaar en 19% is jonger dan 35 jaar.

Geen zwaar lichamelijk of mentaal werk. Het betreft specialistisch- en maatwerk op minimaal hbo-niveau, Wft-certificaat benodigd, met klantcontacten, bureauwerk en goed om kunnen gaan met computers

Het werk in de verzekeringsmarkt is geen lichamelijk zwaar werk, wel wordt er een groot beroep op specifieke financiële en/of juridische kennis en het analytische vermogen gedaan. Het betreft veelal functies op hbo-niveau of wo-niveau. In de ondersteuning zoals op de administratie, klantenservice, secretariaat en HR is het opleidingsniveau wel wat lager.

Verder is het zo dat in veel functies een Wft-certificaat vereist is. Dat is een diploma dat nodig is voor iedereen die financieel advies geeft of werkt in de financiële dienstverlening. Het certificaat toont aan dat je beschikt over de nodige kennis en vaardigheden om klanten te voorzien van passend advies en is onderdeel van de Wet op Financieel Toezicht (Wft). Daarnaast kenmerken de beroepen zich door veel klantcontacten en werken achter de computer. Ervaring, goede communicatieve vaardigheden en goed om kunnen gaan met computers zijn daarbij gewenst.

4.3.4 Kansen voor 50-plussers en wijze van werving

Veel kansen voor 50-plussers met kennis en ervaring in de verzekerings- of financiële sector

Er liggen in de verzekeringsmarkt voor 50-plussers zeker kansen om aan werk te komen. Vrijwel zonder uitzondering geven de bedrijven daarbij echter wel aan dat de kandidaten dan over de nodige kennis en ervaring moeten beschikken. Dat betekent minimaal hbo-niveau en ervaring in de verzekeringswereld of financiële sector. Ze zijn op zoek naar mensen met relevante kennis en kunde. De kans dat daar een oudere sollicitant aan voldoet is dan wel redelijk groot. Men geeft dan ook aan dat veel van de sollicitanten 50-plus zijn. Vanwege de eisen zijn het dan vrijwel altijd overstappers van het ene bedrijf naar het andere bedrijf in de sector. Een respondent zegt: “In het algemeen zijn ouderen mét ervaring erg interessant voor ons bedrijf. We

³⁷ [advies-in-cijfers-2024-2025.pdf](#)

proberen bijvoorbeeld ook nog dergelijke oudere werknemers/werkzoekenden aan ons te binden die na hun AOW-datum door willen werken.” En een ander geeft aan: “De ervaring met oudere kandidaten die al ervaring hebben in de sector is erg goed. Zij kennen het vak al en hebben veel ervaring met advisering. Vaak blijven ze ook lang aan ons verbonden.”

Er worden in de verzekeringsmarkt nauwelijks tot geen oudere zij-instromers of werklozen aangenomen waar de benodigde diploma's, kennis en ervaring ontbreken. Het algemene beeld is dat het niet realistisch is om het verzekeringsvak nog op latere leeftijd te leren, inclusief alle IT-vaardigheden die daarvoor nodig zijn.

Volgens de ondervraagden liggen bij de ondersteunende functies genoeg kansen voor 50-plussers, en dan met name bij beroepen in de administratie, secretariaat en klantenservice, blijkt uit de interviews. Daar ligt het instroomniveau lager, en kan makkelijker in een eventueel zij-instroomtraject voorzien worden.

Mogelijkheden voor instroom liggen voornamelijk bij ondersteunende functies

Het merendeel van de oudere sollicitanten komt dus uit de verzekerings- of de financiële sector. In dat laatste geval is sprake van een aanpalende sector en is men bereid om nieuwe medewerkers de kneepjes van het verzekeringsvak aan te leren. Zij-instroom uit andere sectoren en instroom van oudere werklozen komt eigenlijk nauwelijks tot niet voor. Het idee heerst dat verzekeren een complex vak is dat je niet meer kan leren op een latere leeftijd: “Dat moet je van jongs af aan doen. Een ouder iemand krijg je dat niet meer aangeleerd. Het is niet realistisch om te verwachten dat een oudere werknemer zonder ervaring in het vak het beroep zich nog eigen maakt.”

Zij-instroom vanuit een hele andere sector of als werkloze met een andere achtergrond, is dus lastig omdat het zowel van de kandidaat als het bedrijf een forse investering vereist. Er worden in de interviews enige uitzonderingen genoemd waarbij wel sprake kan zijn van zij-instroom. Een geïnterviewde zegt “Het betreft een flinke investering van de werkzoekende. Wij zijn bereid daar in mee te investeren, iemand omscholen is voor ons geen probleem. Wij willen dan wel zien dat iemand er zelf ook echt in wil investeren, bijvoorbeeld doordat hij of zij al met een opleiding bezig is.” Een ander zegt dat de nood nog niet hoog genoeg is om in te zetten op instroom van mensen zonder relevante ervaring: “Dat wordt echt pas gedaan als het niet anders kan. De nood is bij ons nog niet zo hoog.” Een ander zegt dat als er minder urgentie ligt bij het invullen van de vacature dat ze dan openstaan voor mensen van buiten de sector, ook oudere kandidaten: “We kijken dan wel of iemand affiniteit heeft met de financiële sector. We bieden dan een opleidingstraject aan voor een Wft-diploma.”

Meer mogelijkheden liggen er voor instroom van ouderen bij ondersteunende functies zoals de administratie, secretariaat en klantenservice omdat hier de eisen op minder hoog niveau liggen. Maar ook hier wordt bijvoorbeeld aangegeven dat administratie van verzekeringspolissen echt wat anders vraagt dan boekhoudkundige administratie waardoor ook de aanname van het administratief personeel vrij selectief is.

Enkele bedrijven hebben enige ervaring opgedaan met oudere instromers, al dan niet succesvol. Er wordt een voorbeeld gegeven van een oudere zij-instromer met ruim 20 jaar ervaring als accountmanager bij een tussenpersoon van het bedrijf die underwriter wilde worden: “maar het schrijven van verzekeringspolissen bleek toch een vak apart.” Een ander heeft een positieve ervaring met een zij-instromer op een functie op de administratie waarin veel sprake was met klantcontact: “Als men ervaring heeft met bijvoorbeeld klantcontact, en verder over goede competenties beschikt, dan leren we deze mensen het vak verder on-the-job aan.” Een ander meldt over de werving voor de klantenservice in hun bedrijf: “Er gaan binnenkort weer twee klasjes starten met bijna alleen maar 50-plussers. Daarin leren ze in 6 weken tijd het vak.” En één van de bedrijven heeft in het verleden een zij-instroom klasje gehad voor IT'ers voor mensen die affiniteit met IT hebben en een IT-opleiding mochten volgen. Dat was toen een succes: 3 van de 4 werken nog altijd bij het bedrijf. Hier is echter geen vervolg aan gegeven.

Terugval in salaris werkt belemmerend bij zij-instroom

Wat bij zij-instroom vanuit andere sectoren wel als een belemmering gezien wordt, is de terugval in het salaris van de zij-instromer. Omdat zij-instroom eigenlijk alleen voor lagere niveaus als realistisch gezien wordt, is het bijbehorende salaris ook lager: “Een oudere werknemer heeft vaak te hoge salariseisen en moet een aantal stappen terug doen.” Een oudere werkloze had immers vaak al een hoog salaris bij een andere baan vanwege senioriteit. Dat salaris kan men ze niet bieden, omdat de instromer zonder ervaring dan meer zou gaan verdienen dan zijn of haar collega’s. Er wordt aangegeven dat de salariseisen hoog zijn en niet in verhouding staan tot wat men kan of moet gaan doen: “Deze discrepantie is vooral bij ouderen die vanuit andere sectoren komen groot.” Een van de geïnterviewden ziet daarbij wel een onderscheid naar de groep 50-60 jarigen en de 60-plussers: “De groep 50-60 jarigen is nauwelijks bereid een lager salaris te accepteren en zoekt verder. De 60-plusser is veel vaker bereid water bij de wijn te doen. Die weet dat hij lastig aan de bak komt en is bereid voor een wat lager salaris toch nog een aantal jaar te werken tot aan zijn pensioen.”

Eén van de bedrijven doet daarom aan verwachttingsmanagement en meldt in de vacatures altijd een salaris-range. Voordat ze met de kandidaat in gesprek gaan vragen ze nog eens of de kandidaat zich daar in kan vinden, en geven ze aan dat hier geen onderhandelingsruimte in zit.

Geen specifieke aandacht in de werving voor oudere werkzoekenden

De ondervraagde bedrijven hebben geen van allen specifieke wervingskanalen die ze inzetten om oudere werknemers te werven. Onder de sollicitanten met de vereiste kennis en ervaring bevinden zich voldoende oudere werkzoekenden. Voor instroom vanuit een andere sector of vanuit werkloosheid, zien de bedrijven weinig tot geen mogelijkheden vanwege het hoge instapniveau en de specialisatiegraad. Dat betekent dat ze ook geen moeite doen om veel oudere instromers binnen te halen.

Specifiek werven op leeftijd vindt niet plaats. Dat mag ook niet want dat zou leeftijdsdiscriminatie zijn, wordt af en toe opgemerkt. Doordat de bedrijven wel regelmatig kandidaten werven voor seniorfuncties waarin ervaring vereist is, komen daar logischerwijs wel veel oudere sollicitanten op af en voor in aanmerking.

Het bedrijf dat een voorkeur heeft voor ouderen op de klantenservice besteedt ook geen specifieke aandacht aan deze doelgroep in het wervingsproces; ze hebben het er intern weleens over maar nog niet gedaan. Zij verkrijgen hun personeel via de gebruikelijke kanalen, zoals Indeed en LinkedIn, en via mond-op-mond reclame.

4.3.1 Beeldvorming over werkzoekende 50-plussers

Voordelen: oudere werknemers kunnen beter omgaan met lastige situaties, hebben een groot arbeidsethos, zijn honkvaster en bereid vaker naar kantoor te komen

In de interviews zijn diverse voordelen van oudere werknemers ten opzichte van jongere werknemers genoemd. Ten eerste meldt men dat de kennis en ervaring een voordeel is van oudere werknemers in de advisering en de klantcontacten. Dat komt ook door de levenservaring. Zo geeft iemand aan: “Advisering is uiteindelijk ook gewoon een vak dat je leert door het veel te doen. Het is vaak zo dat hoe meer situaties je gezien hebt, hoe beter je kunt adviseren.” Ook in complexe situaties en als er een spanningsveld ontstaat in klantcontacten staan oudere werknemers steviger in hun schoenen en zijn vaak wat mondiger; zij kunnen hier doorgaans beter mee overweg. Zij kunnen zich in de regel beter weren als ze onder druk worden gezet. Ook conflicten kunnen zij vaak beter managen; ze gaan beter om met stress.

Ten tweede komt de goede arbeidsethos van oudere medewerkers naar voren: “Ze weten wat werken inhoudt”. Dat uit zich in aspecten als integriteit, afspraak is afspraak en loyaliteit. Dit blijkt ook uit de flexibiliteit die oudere werknemers hebben met werktijden: “Het is een andere arbeidsethos. Een ouder iemand maakt zijn werk af en gaat dan naar huis, een jonger iemand stopt om 5 uur.” Een ander benoemt het als volgt “Andere arbeidsethos. Generatie van hard werken, niet zeuren en zelf je problemen oplossen. Dat zijn

kwaliteiten die worden geapprecieerd door een werkgever.” Enkele respondenten noemen ook dat oudere werknemers weinig ziek, of minder ziek zijn dan jongeren.

Ten derde wordt het ‘honkvaste’ karakter van veel ouderen genoemd, ofwel dat oudere werknemers lange tijd bij de bedrijven blijven werken: “Waar jongeren veel switchen en je je altijd maar moet afvragen of de investering die je maakt zich uitbetaald, is dat bij veel ouderen niet het geval. Dit maakt hun een interessante groep.” of “De ervaring met oudere kandidaten die al ervaring hebben in de sector is erg goed. Zij kennen het vak al en hebben veel ervaring met advisering. Vaak blijven ze ook lang aan ons verbonden.”

Daarnaast bestaat bij enkele respondenten het beeld dat jongeren vooral thuis willen werken, en omdat het vak juist op kantoor geleerd moet worden, zeker het eerste jaar, is dat niet gewenst. Ouderen zouden beter geschikt zijn om hybride te werken; veel ouderen vinden het geen probleem om een paar keer per week naar kantoor te komen.

Nadelen: 50-plussers hebben mindere IT-skills, minder leervermogen, willen soms niet meer en hebben soms te hoge salariseisen

Naast voordelen hebben 50-plussers ook nadelen. Het meest als nadeel wordt aangegeven dat oudere werknemers moeite hebben met PC-skills, IT-systemen en applicaties, en grote nieuwe ontwikkelingen zoals AI. Zo zegt men: “Het vraagt best wat van ouderen om zich alle systemen en applicaties eigen te maken. Veel ouderen hebben hier moeite mee, of zijn digibeeet. Het kost hen veel meer moeite om dit nog te leren.” Of “Technologie is echt wel een ding. Oudere werknemers zijn echt wel minder handig met systemen en IT, het kost ze allemaal meer tijd om dit te leren.” (...) Ze gaan niet meer mee met grote ontwikkelingen en zijn bang voor het verlies van hun baan.”

Hier zit al een beeld van minder leervermogen onder maar ook het vak zelf vraagt om regelmatige scholing. Zo is er minimaal een Wft-opleiding nodig. “Deze Wft-certificaten halen is bij veel oudere werknemers een ding. Sommigen zijn veel minder in staat om nog nieuwe theorie te leren. Dat merk je vooral bij mensen die richting de 60 gaan.” Maar ook de wet- en regelgeving verandert steeds zodat je bij wet verplicht bent om je periodiek bij te scholen. Er wordt aangegeven dat dat voor ouderen lastig is, omdat hun absorptievermogen afneemt. “Leren gaat ze gewoon lastiger af dan jongere mensen.”

Overigens zijn de ervaringen met ouderen wel wisselend. Met name de energie die een 50-plusser nog heeft, uitstraalt en kan opbrengen is daarom doorslaggevend. Sommige ouderen lijken al te zijn uitgeblust en zijn meer bezig met hun pensioen, terwijl anderen nog veel willen met hun leven, nog bezig zijn met scholing en energiek zijn. “Je moet er nog wel zin in hebben”.

Daarnaast wordt door een paar respondenten aangegeven dat de salariseisen van oudere werkzoekenden te hoog zijn. Die staan dan niet in verhouding tot wat men kan of moet gaan doen. Als men nog niet de juiste ervaring heeft zal men een aantal stappen terug moeten doen. Een oudere werkzoekende heeft vaak al een hoog salaris bij een andere baan vanwege senioriteit, en dat kunnen de bedrijven niet bieden; ook omdat de oudere instromer dan meer zou verdienen dan collega's in dezelfde baan.

4.3.2 Mogelijke oplossingen

Weinig suggesties, de meeste zijn gericht op de oudere werkzoekende in het sollicitatieproces

Mogelijke oplossingen om vraag en aanbod van oudere werkzoekenden beter op elkaar af te stemmen, heeft een deel van de respondenten niet. Zij hebben namelijk geen gebrek aan oudere werknemers en zoeken liever jongeren vanwege de vergrijzing. Of ze hebben voldoende ervaren sollicitanten en geen moeite ouderen aan te trekken mits ze over voldoende expertise en ervaring beschikken. Een ander deel geeft vrijwel alleen suggesties voor de oudere werkzoekenden in het sollicitatieproces mee:

- Bel altijd even met diegene die de vacature heeft geplaatst, om de aandacht te trekken. Jongeren zijn daar vaak veel handiger in.
- Maak een modern cv en een interessante motivatiebrief. Gebruik daarbij vooral hulp van anderen of van cv-websites. "Het is het eerste wat we van iemand zien, en als het cv er al niet modern uit ziet hebben wij er geen vertrouwen in dat je flexibel en veranderingsbereid bent, of dat nu waar is of niet."
- Praat tijdens een gesprek niet alleen over jezelf. "Ouderen hebben er een handje van om vooral over zichzelf te praten en wat zij allemaal hebben meegemaakt/kunnen."
- Probeer je in sollicitatiegesprekken niet te verontschuldigen voor je leeftijd en geef aan dat je gemotiveerd bent. Zeg in tussenzinnen niet te vaak dingen als "... gezien mijn leeftijd" of "voor iemand op mijn leeftijd...". Er wordt aangegeven: "Het is niet erg als je ouder bent, maar probeer over te komen alsof je nog een beetje bij de tijd bent en ervoor wilt gaan."
- Vraag ook dingen over het bedrijf en zorg dat het een gesprek is. "Jongeren hebben dat vaak veel beter in de vingers. Pluis een website uit en wees je bewust van het verhaal van het bedrijf."
- Oefen met sollicitatiegesprekken zodat je niet te zenuwachtig overkomt. Het is immers vaak lang geleden dat je gesolliciteerd hebt.

Daarnaast geeft men aan dat je er als zij-instromer of werkloze zonder ervaring in de verzekeringsbranche vanuit moet gaan dat je moet investeren in jezelf: je moet (flinke) concessies doen wat betreft het salaris en bereid zijn om specifieke opleidingen te volgen.

5 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

De verschillende empirische resultaten in dit rapport laten zien dat voor werkloze 50-plussers hun gezondheid een belangrijke factor is voor het al dan niet zoeken naar en (snel) kunnen vinden van werk. Ook scholing, te weten een hogere opleiding, het recent gevolgd hebben van een opleiding gericht op het vinden van werk, speelt een voorname rol bij het op oudere leeftijd (sneller) kunnen vinden van werk. Naast gezondheid en scholing, helpt een grotere concessiebereidheid van de langdurige werkloze 50-plusser zowel wat betreft de soort functies en sectoren als de arbeidsvoorwaarden zoals lagere salarissen, tijdelijke contracten en onregelmatige werktijden. Bij het willen, en daardoor mogelijk kunnen aanvaarden van onregelmatige werktijden en een langere reistijd speelt overigens ook de mindere gezondheid van de langdurig werklozen weer een rol. Daarnaast dragen het verbeteren van het cv en LinkedIn profiel en het uitbreiden van de zoekkanalen en het netwerk door het inschakelen van externe hulp of hulp via een meerpersoonshuishouden of vrienden/familie positief bij aan het weer vinden van werk na je vijftigste jaar.

De interviews in drie sectoren met krapteberoepen laten zien dat de kans op werk voor 50-plussers met de juiste diploma's en ervaring zondermeer groot zijn. De arbeidsmarktkansen voor langdurig werkloze 50-plussers zonder de juiste diploma's en ervaring zijn echter pas groot als het personeelstekort in mbo-beroepen door de werkgevers als echt nijpend wordt ervaren, ondanks de voordelen die men van oudere werknemers ziet. Naast de arbeidsmarktkrapte spelen namelijk ook de mate van vergrijzing van het huidige personeelsbestand en de hoogte van de investeringen mee, waardoor men toch vaak liever jongeren werft. En voor gespecialiseerde functies op minimaal hbo-niveau gelooft men niet dat 50-plussers zich het vak nog eigen kunnen maken. De werkgevers bevestigen dat de gezondheid en opleidingsbereidheid van groot belang zijn voor werkloze 50-plussers om in te kunnen stromen, en dat salarisconcessies en hulp bij cv's en sollicitaties bijdragen aan de werkkansen voor werkloze 50-plussers.

In een tijd van arbeidsmarktkrapte lijkt de beeldvorming van werkgevers over oudere werknemers positiever te zijn geworden. De voordelen van oudere werknemers (meer levenservaring, hogere arbeidsethos en hogere loyaliteit) wegen op tegen hun nadelen (mindere fysieke inzetbaarheid en mindere digitale vaardigheden) maar dat leidt nog niet tot veel meer kansen voor langdurig werkloze 50-plussers. Op mbo-niveau lijken de kansen nog het grootst; de personeelskrapte bij werkgevers moet echt nijpend zijn om oudere werkzoekenden actief te gaan werven en in ze te willen investeren. Ondanks dat de beeldvorming over oudere werknemers zich positief lijkt te ontwikkelen, geven veel werkloze 50-plussers aan leeftijdsdiscriminatie te ervaren. Langdurig werkloze 50-plussers zoeken daardoor minder vaak en minder breed naar werk, en hebben minder vertrouwen in hun kansen om weer aan het werk te komen.

Aanbevelingen gericht op werkloze 50-plussers zijn: probeer je gezondheid op peil te houden of zo snel mogelijk weer (fysiek en mentaal) fit genoeg te zijn om te kunnen werken, volg een opleiding of cursus gericht op het vergroten van je arbeidsmarktkansen of wees bereid die te volgen, benut meer verschillende zoekkanalen en breid je netwerk uit, zoek hulp in je directe omgeving of bij een externe professional voor het zoeken en solliciteren naar werk (netwerken, cv, LinkedIn, sollicitatiegesprek), straal bij sollicitaties leergierigheid en ontwikkelbereidheid uit, en wees bereid om concessies te doen zowel wat betreft soort functies, sectoren als arbeidsvoorwaarden.

Verder zouden meer werkgevers bewust gemaakt kunnen worden van de voordelen van oudere werknemers zoals hun levenservaring, arbeidsethos en loyaliteit, en met name dat ze nog jarenlang bij hen kunnen werken. Werkgevers zouden als ze oudere werklozen aan willen trekken meer in moeten zetten op laagdrempelige wervingsevents, instapfuncties en (stapsgewijze) opleidingstrajecten waar ook ouderen aan mee kunnen doen.

In dit rapport is verslag gedaan van veel verschillende empirische bevindingen. Hieronder zetten we de belangrijkste conclusies daarvan op een rij, gevolgd door aanbevelingen die we op basis daarvan geformuleerd hebben. Het betreft enerzijds resultaten die verkregen zijn vanuit de analyses met de gegevens uit de online enquêtes onder verschillende groepen 50-plussers (zie sectie 5.1) en anderzijds de beelden en ervaringen van werkgevers in drie kraptesectoren (zie sectie 5.2). In een volgende stap van het onderzoek zal een brainstormsessie plaatsvinden over mogelijke handelingsperspectieven om de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers verder te verhogen, waarbij we de hieronder beschreven aanbevelingen confronteren met het bestaande (en werkende) beleid. Daarna stellen we een synthesesrapport over het gehele onderzoek op.

5.1 UIT HET VELDWERK ONDER WERKZOEKENDE 50-PLUSSERS

5.1.1 Conclusies

De arbeidsmarktpositie van oudere werklozen wordt vooral bepaald door de duur van hun werkloosheid, hun gezondheid en leeftijd gepercipieerde obstakels

De statistische vergelijking van langdurige werklozen (12 maanden of meer werkloos) met de kortdurige werklozen (minder dan 12 maanden werkloos) in hoofdstuk 2 laat de volgende conclusies zien:

- Meer dan twee derde van de werkloze 50-plussers is langdurig werkloos, waarbij gezondheid een belangrijke factor is: langdurig werklozen beoordelen zichzelf minder vaak als gezond dan kortdurig werklozen. Dit wordt ook onderbouwd door reacties op open vragen. Zo zien we dat langdurige werklozen vaker hun gezondheid als reden voor werkloosheid noemen.
- Kortdurig werklozen geven vaker aan nog betaald werk te willen in de periode tot aan hun pensioen en hebben vaker recent nog naar werk gezocht dan langdurig werklozen. Beide groepen zijn wel in soortgelijke mate beschikbaar om snel aan het werk te gaan.
- Voor beide groepen blijkt dat gezondheidsproblemen de belangrijkste reden is om geen betaald werk meer te willen.
- Kortdurend werklozen hebben in de afgelopen twee jaar vaker een opleiding of cursus gevolgd en staan ook vaker open voor toekomstige scholing om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.
- Kortdurig werklozen schatten hun kansen om opnieuw aan het werk te gaan aanzienlijk hoger in dan langdurig werklozen.
- Leeftijdsdiscriminatie wordt door de meeste werklozen genoemd als het grootste obstakel bij het vinden van werk, waarbij nog iets meer langdurig dan kortdurig werklozen dit aangeven. Langdurig werklozen geven daarnaast vaker aan dat de lange periode zonder werk een probleem vormt.
- Hoewel leeftijdsdiscriminatie door beide groepen als een groot obstakel wordt ervaren, is de impact ervan sterker voor langdurig werklozen. Zij benaderen hierdoor minder vaak vacatures, overwegen minder sectoren en functies, en hebben minder vertrouwen in hun kansen om weer aan het werk te komen.
- Een regressieanalyse laat aanvullend zien dat een hoger opleidingsniveau en meer zelfvertrouwen positief bijdragen aan de motivatie om nog betaald werk te willen en er recent naar te hebben gezocht.
- De open antwoorden bevestigen dat oudere werklozen hun kansen vooral beïnvloed zien door leeftijd, gezondheid en arbeidsmarktkrapte. Leeftijd vormt het grootste obstakel, samen met opleidingsmismatches en gebrek aan ervaring, terwijl langdurige werkloosheid de positie verder verzwakt. Begeleiding, een andere houding van werkgevers t.o.v. ouderen, en scholing worden het vaakst genoemd als oplossingen, naast meer maatschappelijke erkenning voor ouderen.

Werkhervatting na werkloosheid op latere leeftijd wordt bevorderd door gezondheid, concessiebereidheid, een opleiding volgen, meer zoekkanalen en netwerkondersteuning, terwijl langdurige werkloosheid vaak gepaard gaat met een lagere opleidingsachtergrond en ervaren leeftijdsdiscriminatie

De statistische vergelijking in hoofdstuk 3 tussen de werkloze ouderen met de ouderen die na hun 50^e jaar weer werk hebben gevonden, leidt tot de volgende conclusies:

- Ouderen die na langdurige of kortdurige werkloosheid weer betaald werk hebben gevonden, rapporteren vaker een goede gezondheid dan langdurig werkloze ouderen.
- Werkenden na werkloosheid hebben vaker een hoog opleidingsniveau, terwijl langdurig werklozen relatief vaker een middelbaar of laag opleidingsniveau hebben.
- Herintredende ouderen na werkloosheid wonen vaker in een meerpersoonshuishouden, terwijl langdurig werkloze ouderen relatief vaker alleen wonen.
- Werkenden na werkloosheid gebruiken meer verschillende zoekkanalen dan langdurig werklozen. Werkenden na langdurige werkloosheid benutten vaker online vacatures, direct contact met werkgevers en uitzendbureaus, terwijl langdurig werklozen vaker hulp zoeken via het UWV of andere instanties. Kortdurig werklozen die weer werk vonden maakten vaker gebruik van LinkedIn. Daarnaast hebben werkenden na werkloosheid vaker steun gekregen van hun partner, vrienden, familie of bekenden. Langdurig werklozen geven vaker aan hulp te hebben gekregen van het UWV.
- Personen die na langdurige werkloosheid weer aan werk zijn gekomen, zijn over het algemeen flexibeler in het accepteren van lagere salarissen, tijdelijke contracten en onregelmatige werktijden en staan vaker open voor andere functies en sectoren dan degenen die langdurig werkloos blijven. Bij het willen, en daardoor mogelijk kunnen doen van concessies t.a.v. van onregelmatige werktijden en een langere reistijd speelt de mindere gezondheid van de langdurig werklozen weer een rol.
- In vergelijking met werkenden na werkloosheid nemen langdurig werklozen minder vaak deel aan trainingen of cursussen.
- Zowel langdurig werklozen als weer werkenden geven aan over het algemeen zelfverzekerd te zijn in hun zoektocht naar werk.
- Langdurig werklozen ervaren vaker leeftijdsdiscriminatie en hebben een negatiever beeld van hoe werkgevers hen beoordelen wat betreft motivatie en productiviteit.
- Werkenden die slechts kort werkloos zijn geweest, hebben het meest positieve beeld van werkgevers en ervaren de minste hinder van leeftijdsdiscriminatie.
- Uit het structureel vergelijkingsmodel blijkt dat gezondheid en bereidheid tot concessies directe positieve effecten hebben op de kans op werkhervatting na je vijftigste jaar. Zelfvertrouwen heeft een indirect effect, doordat meer zelfvertrouwen leidt tot een grotere bereidheid om concessies te doen, wat de kans op werk vergroot. Zoekintensiteit kan een averechts effect hebben, omdat intensiever zoeken meer afwijzingen kan opleveren, wat negatieve percepties over leeftijd versterkt en de kansen op werk vermindert.
- De open antwoorden laten zien dat een persoonlijk netwerk, sollicitatiehulp, zelfverzekerdheid en een positieve houding belangrijke factoren zijn bij het vinden van werk. Kortdurig werklozen krijgen vaker ondersteuning bij het verbeteren van hun cv, LinkedIn-profiel en netwerk, terwijl langdurig werklozen meer een beroep doen op instanties zoals gemeentes en uitzendbureaus. Netwerkuitbreiding, zelfontwikkeling en een meer open houding van werkgevers t.a.v. ouderen worden genoemd als aanvullende succesfactoren voor oudere werkzoekenden.

5.1.2 Aanbevelingen

Op basis van bovenstaande conclusies kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan.

Goede gezondheid als sleutel tot succesvolle re-integratie

Ten eerste is het versterken van de (fysieke en mentale) gezondheid van oudere werklozen essentieel. Een deel van de werkloze 50-plussers wil namelijk vanwege gezondheidsproblemen tot aan hun pensioenleeftijd zelfs geen betaald werk meer verrichten, én aangezien gezondheid de sterkste directe voorspeller is van het vinden van werk, kunnen preventieve gezondheidsprogramma's en gerichte interventies rond mentale en fysieke weerbaarheid een directe bijdrage leveren aan de re-integratiekansen van deze groep. Zo zou aanvullend op de diensten van UWV ingezet kunnen worden op flankerend beleid gericht op de verbetering van de (geestelijke of fysieke) gezondheid van werkloze 50-plussers. En zouden werkgevers bij reorganisaties in hun sociale plannen naast aspecten zoals financiële tegemoetkomingen en outplacementactiviteiten ook voorzieningen op kunnen nemen gericht op de vitaliteitsverbetering van boventallig verklaarde medewerkers.

Flexibiliteit vergroten: concessiebereidheid als cruciale factor

Een tweede punt betreft het vergroten van de concessiebereidheid onder oudere werklozen zowel qua type banen en als qua arbeidsomstandigheden. Hoe langer de werkloosheid duurt, hoe meer concessies mogelijk behulpzaam kunnen zijn. Op den duur uitkijken naar andere functies en sectoren, daar gerichte opleidingen voor volgen, en eventueel (tijdelijk) mindere arbeidsvoorwaarden accepteren, zijn allemaal aspecten die kunnen helpen bij het vinden van een baan bij langdurige werkloosheid van 50-plussers. Ook hierbij komt een goede gezondheid deels weer om de hoek kijken omdat die bijdraagt aan het willen en mogelijk kunnen aanvaarden van onregelmatige werktijden en een langere reistijd. Persoonlijke begeleiding kunnen helpen om te doordenken in welke sectoren kansen en mogelijkheden voor oudere werklozen liggen³⁸ en welke opleidingen daar bij van pas kunnen komen. Dit vereist maatwerk waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke omstandigheden en voorkeuren van de oudere werklozen.

Aanpak van leeftijdsdiscriminatie als noodzakelijke voorwaarde

Daarnaast benadrukken de resultaten de noodzaak om leeftijdsdiscriminatie aan te pakken. De negatieve invloed van leeftijd op de kans op werk is significant. Beleidsmaatregelen zouden zich moeten richten op het sensibiliseren van werkgevers om vooroordelen tegen oudere kandidaten te verminderen. Dit kan bijvoorbeeld door middel van proefplaatsingen of door positieve voorbeelden uit te lichten van succesvolle re-integratie van oudere werknemers. Ook een skills-gerichte wervingsaanpak door werkgevers kan hier wellicht een positieve rol in spelen omdat zo'n aanpak in principe 'blind' is voor harde indicatoren zoals de diploma's en leeftijd. Bij een skills-gerichte werving richten werkgevers zich bij het aannemen van personeel namelijk primair op de vaardigheden en competenties van een kandidaat, in plaats van op formele diploma's en specifiek opgebouwde werkervaring; hierbij wordt gekeken naar wat iemand *kán* in plaats van wat iemand heeft gedaan.

Negatieve meta-percepties doorbreken: versterken van zelfbeeld en presentatie

Ook blijkt dat negatieve meta-percepties, oftewel het gevoel dat werkgevers oudere werkzoekenden negatief beoordelen, een belangrijke belemmering vormen. Hoewel de precieze mechanismen nog niet volledig duidelijk zijn, onderstreept dit resultaat het belang van interventies die gericht zijn op het versterken van het zelfbeeld en de presentatievaardigheden van oudere werkzoekenden. Coaching en sollicitatietraining kunnen

³⁸ Zie [Overstapberoepen: werk vinden in ander beroep](#) en <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/kansen-arbeidsmarkt/kansrijke-beroepen>

hierbij helpen, maar deze moeten niet alleen gericht zijn op technische vaardigheden, maar ook op het omgaan met negatieve verwachtingen en het bouwen van zelfvertrouwen.

Levenslang leren als middel om kansen op de arbeidsmarkt te vergroten

Het stimuleren van levenslang leren blijkt eveneens belangrijk. Het opleidingsniveau en het volgen van opleidingen of cursussen blijkt direct samen te hangen met betere kansen op werkherleving. Beleidsmakers kunnen hierop inspelen door financiële prikkels te bieden voor scholing (bijvoorbeeld een regeling voor scholing en plaatsing van oudere werklozen) en door opleidingsprogramma's beter toegankelijk te maken voor ouderen, bijvoorbeeld via gesubsidieerde cursussen of door samen te werken met werkgevers om bijscholing op de werkplek te bevorderen.

Levenslang leren door werkende ouderen als preventie

Omdat scholing van belang is, is het aan te bevelen dat werknemers juist ook na hun 50^e jaar in zichzelf blijven investeren, en niet pas scholing gaan volgen nadat ze werkloos zijn geworden. Na je 50^e jaar ben je namelijk nog zo'n 17 jaar actief op de arbeidsmarkt. Niet alleen werknemers hebben hierin een eigen verantwoordelijkheid maar ook werkgevers zullen meer en meer moeten investeren in oudere werknemers zodat deze duurzaam inzetbaar blijven.

Hulp bij het solliciteren werkt

Hulp bij het solliciteren heeft doorgaans een positief effect op het vinden van werk. Niet alleen bij het sparren en hulp krijgen binnen een meerpersoonshuishouden of de familie- en vriendenkring, maar ook door externe ondersteuning bij het zoeken, het effectief benutten van digitale middelen en nieuwe sollicitatiemethoden. Veel oudere werkzoekenden ervaren moeilijkheden met het bepalen van de werk- en opleidingsmogelijkheden en het zich eigen maken van moderne sollicitatie- en wervingsprocedures, zoals online netwerken (bijvoorbeeld via LinkedIn). Persoonlijke begeleiding kan helpen bij het verbeteren van cv's en motivatiebrieven, maar ook bij het trainen in digitale mogelijkheden en van netwerken, gespreks- en presentatietechnieken en het omgaan met afwijzingen.

Belang van netwerken en sociale contacten

Een deel van de werkenden na werkloosheid heeft na hun 50^e jaar via persoonlijke connecties weer een baan gevonden. Een sterk sociaal netwerk kan helpen bij het signaleren van kansen en het verkrijgen van aanbevelingen. Voor oudere werkzoekenden kan dit een uitdaging vormen, zeker als ze langere tijd werkloos zijn waardoor hun professionele netwerk is verkleind, en als ze alleenwonend zijn. Beleidsmaatregelen zouden daarom kunnen inspelen op het stimuleren van netwerkmogelijkheden en het benutten van sociale netwerken voor oudere werkzoekenden.

Effectieve zoekstrategieën: balans tussen inspanning en gericht solliciteren

Tot slot moet aandacht worden besteed aan de zoekstrategieën van oudere werkzoekenden. Het resultaat dat een intensieve zoektocht naar werk via herhaalde afwijzingen averechts kan werken, vraagt om een herziening van bestaande re-integratieprogramma's waarin een bepaald aantal sollicitatie-acties wordt vereist. Het bieden van meer persoonlijke begeleiding en een individuele aanpak kan voorkomen dat intensief zoekgedrag demotiverend werkt.

5.2 UIT HET VELDWERK ONDER WERKGEVERS IN DRIE KRAPTESECTOREN

5.2.1 Conclusies

In krapteberoepen zijn de kansen voor oudere werkzoekenden met de juiste diploma's en ervaring zonder meer groot. Voor oudere werklozen zonder de juiste papieren en ervaring, geldt dat hoe nijpender het personeelstekort in mbo-beroepen hoe meer kans op werk ze daarin hebben; ze moeten echter wel voldoende fit en leergierig zijn, en bereid zijn opleidingen te volgen en salarisconcessies te doen.

Op basis van de bevindingen uit 30 interviews met werkgevers in drie sectoren met krapteberoepen, te weten zorg & welzijn, transport & logistiek en de verzekeringsmarkt zoals beschreven in hoofdstuk 4, kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

- In krapteberoepen zijn de arbeidsmarktkansen voor oudere werkzoekenden met de juiste diploma's en ervaring zonder meer groot.
- Werkgevers zien als voordelen van oudere werknemers met name hun levenservaring waardoor ze beter met mensen en lastige situaties om kunnen gaan, hun hoge arbeidsethos en loyaliteit aan de werkgever. Als nadelen wijzen werkgevers op de mindere fysieke inzetbaarheid en de mindere digitale vaardigheden van ouderen.
- Hoe nijpender de personeelstekorten in krapteberoepen op mbo-niveau in een sector hoe meer men openstaat voor oudere zij-instromers en werkloze ouderen zonder de juiste diploma's en ervaring, én hoe meer werkgevers zich met hun wervingsactiviteiten richten op deze doelgroep. Met name berichten via sociale media en laagdrempelige wervingsevents zoals campagnes, banenmarkten, open dagen, speeddating en koffie drinken, sluiten goed aan bij de oriënterende (werkloze) oudere die een bewuste en weloverwogen keuze voor het vak en opleiding wil maken. Daarnaast helpt het zeker als er sprake is van laagdrempelige instapfuncties met doorgroeimogelijkheden en opleidingstrajecten waar ouderen aan mee kunnen doen.
- Als het personeelsprobleem minder nijpend is of minder gevoeld wordt, meer bij gespecialiseerde beroepen op minimaal hbo-niveau ligt, en/of het bedrijf al vergrijsd is, wordt meer ingezet op de werving van oudere werknemers met de juiste diploma's en ervaring, de werving van jongeren en /of de duurzame inzetbaarheid van de huidige oudere werknemers. Voor gespecialiseerde functies op minimaal hbo-niveau gelooft men namelijk niet dat men zich het nieuwe vak op latere leeftijd nog eigen kan maken.
- Wel geldt voor de fysieke krapteberoepen dat de oudere werkzoekende voldoende fit moet zijn om het werk uit te kunnen voeren en dat zij uit moeten stralen nog ontwikkelgezin en leergierig te zijn. Daarnaast moeten oudere werkzoekenden zonder de juiste diploma's en ervaring er rekening mee houden dat zij waarschijnlijk een (flinke) stap terug moet doen ten opzichte van het laatstverdiende salaris. Bij langdurige werkloosheid is het beter om het salaris te vergelijken met de uitkering dan met het laatstverdiende salaris. Dit lijken noodzakelijke voorwaarden te zijn om zonder de juiste diploma's en ervaring op oudere leeftijd nog in te kunnen stromen. Ook het zoeken van hulp bij het opstellen en presentatie van het cv en de sollicitatie wordt aanbevolen.
- Door hun bewuste keuze en hoge motivatie kunnen oudere instromers zonder de juiste diploma's en ervaring nog jaren bij het bedrijf blijven werken. Werkgevers zouden zich daar meer bewust van moeten zijn.

5.2.2 Aanbevelingen

Zorg als oudere werkloze dat je voldoende fit bent, straal leergierigheid en ontwikkelbereidheid uit, volg een opleiding of ga deze volgen, houd rekening met een salarisconcessie en zoek hulp bij de sollicitatie

Om als oudere werkloze in aanmerking te komen voor een krapteberoep op mbo-niveau in een andere sector, moet je voldoende fit zijn om het werk uit te kunnen voeren. Daarnaast willen werkgevers zien dat je nog nieuwe dingen wilt leren en ook wilt investeren in jezelf door het volgen van een opleidingstraject. Ook dient er rekening gehouden te worden met een concessie in de hoogte van het salaris en is het aan te bevelen om hulp te zoeken bij het opstellen van het cv en de sollicitatie.

Maak werkgevers bewust van de voordelen van oudere werkzoekenden en dat ze nog lang bij je kunnen werken

Via campagnes zouden werkgevers bewust gemaakt kunnen worden van de voordelen van oudere werknemers op de werkvloer. Zo kunnen zij door hun levenservaring goed met mensen en lastige situaties omgaan, hebben ze een hoge arbeidsethos en zijn ze loyaal aan hun werkgever. En omdat oudere werkzoekenden op latere leeftijd een bewuste keuze maken voor het vak, blijven ze vaak lang bij de organisatie werken. Zo kan iemand van 55 jaar nog maar liefst 12 jaar bij je blijven werken. De werkgever kan dus nog jarenlang plezier hebben van de oudere werkenden, waardoor een investering in veel gevallen toch kan renderen.

Werkgevers met mbo-krapteberoepen zouden meer in moeten zetten op laagdrempelige wervingsevents en instapfuncties, en (stapsgewijze) opleidingstrajecten

Oudere werklozen die lastig werk kunnen vinden, zijn zich vaak aan het oriënteren om in een andere functie en sector aan de slag te gaan. Het is dan prettig als je via laagdrempelige wervingsevents aan de nodige informatie kunt komen en kennis kunt maken zonder meteen een serieus sollicitatieproces te moeten starten. Werkgevers met krapteberoepen op mbo-niveau kunnen daartoe communiceren via sociale media waarop ook ouderen actief zijn zoals LinkedIn en Facebook, en laagdrempelige wervingsevents zoals campagnes, banenmarkten, open dagen, speeddating en koffie drinken aanbieden. Laagdrempelige instapfuncties waarin men in de loop der jaren door kan groeien naar andere functies zijn een goede manier om oudere werklozen binnen te halen. Daarnaast zijn oudere werklozen gebaat bij (stapsgewijze) opleidingstrajecten waaraan ook ouderen mee kunnen doen.

Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd met ondersteuning van het Instituut GAK.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.