

# Helaas, u past niet in het profiel

Wie 45 jaar is, is op de arbeidsmarkt oud. Maar je loopbaan is dan pas op de helft.

Door FRIEDERIKE DE RAAT

**N**a tachtig sollicitatiebrieven in vier maanden had Frank Wijnands het wel gezien. Hij had nog geen enkele uitnodiging voor een gesprek ontvangen. Wijnands was vijftig toen hij zijn baan als hoofd personeelszaken bij een internationaal marketing- en IT-bedrijf kwijtraakte door een reorganisatie. „Niemand zei dat die afwijzingen met mijn leeftijd te maken hadden, maar ik heb wel gemerkt dat leeftijdsdiscriminatie heel subtiel gaat: ‘we zoeken iemand die toe is aan een twee carrièrestap’, ‘we zoeken iemand voor een jong en dynamisch team’.”

Hij besloot om „dan maar” voor zichzelf te beginnen. Nu doet Wijnands (54) interimklussen en geeft hij studie- en loopbaanadvies. „Af en toe is het lastig om nieuwe opdrachten te vinden, maar ik ben niet meer op zoek naar een vaste baan.”

Wijnands is niet de enige die op zijn vijftigste te oud werd bevonden door werkgevers. Zo'n 184.000 mensen boven de 45 jaar hebben een WW-uitkering. Dat is 22 procent meer dan eind 2011. Velen hebben dezelfde ervaring: sollicitatiebrieven schrijven heeft nauwelijks zin, zelden volgt er een uitnodiging voor een gesprek. De reden: werkgevers vinden 45-plussers te duur, te inflexibel en ze zouden vaker ziek zijn dan jongere werknemers.

Het negatieve beeld van 45-plussers is ontstaan in de jaren tachtig. De werkloosheid was groot en de regering wilde ouderen eerder laten stoppen met werken om banen te creëren voor werkloze jongeren. Niet zelden kon een werknemer al met 57,5 jaar met ‘pensioen’. Al snel werd dat een verworven recht. Ook het feit dat vijftigers massaal werden afgekeurd, zorgde ervoor dat mensen vroeg ophielden met werken.

**O**p je 50ste naderde je het einde van je loopbaan, wat heeft geleid tot het huidige beeld dat 45-plussers ‘oud’ zijn. Dat bleek ook uit onderzoek dat het UWV in 2011 deed onder ruim duizend werkgevers en werknemers: werknemers zien hun baankansen afnemen met 42,5 jaar, werkgevers beginnen werknemers ‘oud’ te vinden met 44,5 jaar. Nergens in Europa liggen deze leeftijdsgrenzen zo laag, weet Ton Wilthagen, hoogleraar arbeidsmarktbeleid in Tilburg.

De leeftijd waarop we met werken stoppen – gemiddeld op 63,7 jaar – is een heel andere leeftijd dan die waarop werkgevers én wijzelf ons beginnen af te schrijven. Na een jaar of twintig werken, al voor het 45ste levensjaar, nemen onze kansen op de arbeidsmarkt af, denken we. Maar dan ‘moeten’ we nog wel twintig jaar.

Zo kan het niet langer, vindt Jaap Roelants. De tijd dat alles was geregeld – opleiding, baan, pensioen, uitkering – is voorbij. „We moeten weer leren vechten voor een baan, op een leeftijd dat de vorige generatie al mocht stoppen.” Daar gaat zijn boek *Banenjacht 45+ over*, dat komende week uitkomt. „Werkloos zijn of de angst om werkloos te worden, is een groot maatschappelijk probleem onder 45-plussers.” Roelants ergert



Illustratie Floor de Goede

zich daarom aan de politieke discussie over versoepeling van het ontslagrecht en een kortere WW-termijn. „Schept dat banen? Nee, dat schept alleen nog meer onzekerheid.”

**N**ederlandse ouderen zijn duur omdat ze vaak ziek zijn, is de gedachte. Het vooroordeel klopt niet, maar ze zijn wel langer ziek. Het beeld van zwakke ouderen berust dus deels op waarheid, deels op vooroordelen, volgens hoogleraar Ton Wilthagen. „Loon-, ontslag- en ziektekosten in Nederland zijn hoog. Nergens draaien werkgevers twee jaar lang op voor het doorbetalen van loon bij ziekte. In Duitsland is het zes weken, in België één maand. Daarna belandt de werknemer in de collectieve Ziektewet. Als je die termijn beperkt tot bijvoorbeeld één jaar, dan wordt het zeker voor het midden- en kleinbedrijf minder riskant om een oudere aan te nemen.”

Dat de kosten belangrijker zijn dan de leeftijd, ziet Wilthagen bewezen in het stijgende aantal 65-plussers dat weer aan het werk gaat: werkte in 2005 5,5 procent van de 65-plussers door, in 2011 was dat 10,5 procent. „Ze zijn populair doordat ze geen vast contract hebben en werkgevers voor hen geen premies hoeven te betalen.”

Maar Wilthagen ziet vooral vooroordelen jegens ouderen. „Ouderen zijn helemaal niet vaker ziek, blijkt uit diverse onderzoeken. Maar als ze ziek zijn, zijn ze dat wel langer dan jongeren. Ook de productiviteit neemt per saldo niet af bij het stijgen van de leeftijd. Dat wordt namelijk gecompenseerd door meer kennis en ervaring.” En ook het beeld dat ouderen steeds meer verdienen, klopt niet, volgens Wilthagen. „Maar de vooroordelen zijn hardnekkig, wat een cultuuromslag lastig maakt.”

## Ouderen zijn helemaal niet vaker ziek

Toch is die omslag in het denken over oudere werknemers hard nodig, vinden deskundigen. Het verlies aan arbeidspotentieel is enorm als we 45-plussers massaal aan de kant laten staan, aldus André Timmermans, directeur van de divisie Werkbedrijf van uitkeringsinstantie UWV. „Niet alleen is het schrijnend als je zo jong al geen uitzicht meer hebt op werk, ook willen we straks, als de arbeidsmarkt aantrekt, geen arbeidspotentieel hebben dat jaren thuis heeft gezeten.”

Samen met sociale partners kijkt UWV momenteel oer de ruim 100 miljoen euro die het kabinet de komende twee jaar wil vrijmaken voor werklozen boven de 55 jaar en jeugdwerklozen, het beste kan worden besteed. Timmermans: „We gaan onder meer de netwerkgroepen voor werkzoekende 55-plussers uitbreiden. Op die manier kunnen mensen kennis en vacatures met elkaar uitwisselen. Van die deelnemers vindt eerderde binnen een half jaar een baan.”

Ook om demografische redenen is

een verandering in het denken over oudere werknemers noodzakelijk, aldus hoogleraar Wilthagen. „De vergrijzing zet door en er zal een tekort aan jongeren ontstaan. Je kunt maar beter te boek staan als een ouderenvriendelijke werkgever, anders kom je over een aantal jaar moeilijk aan personeel. Zonder crisis was dat probleem er al geweest.”

Toch merken die ‘ouderen’ nog niet dat bedrijven hen nodig hebben. Anne-Marie Bakker (45) werkte negen jaar als zorgadviseur bij een Overijsselse instelling die psychiatrische cliënten ondersteunt bij werk, wonen en welzijn. „Het was een brede, leuke functie”, vertelt ze. „Totdat mijn baan begin 2012 bij een reorganisatie dusdanig werd uitgekleeft dat het werk niet meer interessant was.”

Uiteindelijk besloot ze weg te gaan, ook omdat haar partner een goede baan had. „Ik kreeg een coach voor begeleiding naar ander werk en iedereen was ervan overtuigd dat dat met mijn cv wel zou lukken. Maar ik heb nu 53 brieven geschreven en ben één keer op gesprek uitgenodigd. Ook als de baan op mijn lijf geschreven is, ‘pas ik niet in het profiel’. Ik word er verdrietig van.”

Bakker doet inmiddels vrijwilligerswerk met dementerende ouderen, want „de muren komen op me af”. Ze overweegt om een eigen bedrijf op te zetten, want „de druk neemt toe”. Bakker: „Het bedrijf waar mijn partner werkte, is failliet.”

**W**at kunnen werknemers zelf doen zolang de vergrijzing nog niet voor krapte op de arbeidsmarkt zorgt? „Zij moeten anders gaan denken”, vindt schrijver Jaap Roelants. „Het moet normaal worden gevonden dat je op je 59ste nog wat anders gaat doen. School je bij als je nog werk hebt, als het moet in je eigen tijd en op eigen kosten. Werknemers moeten meer eigen verantwoordelijkheid nemen, dat is verdwenen uit Nederland. En laat werkgevers stoppen met die enorme hoeveelheid verlofdagen voor ouderen en royale ontslagvergoedingen.”

Frank Wijnands, die na zijn ontslag voor zichzelf begon, is het met hem eens. „Werkgevers moeten hun geld niet steken in dure ontslagvergoedingen, maar een potje geld creëren voor elke werknemer, waarmee ze tijdens hun loopbaan zelf bepalen welke opleidingen ze volgen. „Zo is de werknemer altijd bezig met het verhogen van zijn arbeidsmarktwaarde. Als-ie dan ontslagen wordt, is hij beter gekwalificeerd.”

Gaat het nog lang duren voordat de vergrijzing zorgt voor personeelstekorten en de 45-plusser weer populair wordt bij werkgevers? „Uit prognoses blijkt dat het nog wel tot 2016/17 duurt voordat er krapte ontstaat”, aldus Timmermans van het UWV. „Maar dat verschilt per regio en sector. Overigens denk ik dat jongeren eerder zullen profiteren van die krapte dan ouderen. Al moeten we ook niet doen alsof 45-plussers volstrekt kansloos zijn: in 2011 vonden 70.000 45-plussers weer werk.”

Ook hoogleraar Wilthagen tempert de somberheid: „In de toekomst is 45 relatief jong”, voorspelt hij. „In 2040 zijn er driemaal zoveel tachtigjarigen als nu.

### Dan maar zzp'er

De jeugdwerkloosheid bedraagt 14,2 procent, bij de 45 tot 65-jarigen is 6 procent werkloos. **Jongeren komen echter wel gemakkelijker aan een baan dan oudere werkzoekenden.**

Van de 55-plussers met een WW-uitkering is **ruim de helft binnen een jaar nog niet aan het werk.**

Het aantal werkloze 55-plussers schommelt nu rond de 80.000. Dat is een stijging van 20 procent sinds oktober 2011. **In de bouw is de werkloosheid onder ouderen het hardst gestegen.**

**Circa 10 procent van de beroepsbevolking is nu zzp'er**, ofwel 760.000 mensen. In 2012 groeide hun aantal met 5 procent, onder meer doordat veel mensen geen baan kunnen vinden.