

Werkzoekende vijftigplussers vechten tegen vooroordelen

Terwijl grijze heren topbedrijven besturen en Madonna op haar 54^e vrolijk over het podium danst, worden 'gewone' vijftigplussers door werkgevers als ouderen gezien. Van meerdere kanten klinkt dan ook de roep om een bewustwordingscampagne.

Jorien Heemskerk

Vijftigplussers hebben het moeilijk op de Nederlandse arbeidsmarkt. Van de 27 duizend werklozen die er van augustus tot oktober bij kwamen, is ruim de helft 45 tot 65 jaar. Dat meldde het CBS vorige week. In totaal is 5,8 procent van de beroepsbevolking in deze leeftijdscategorie nu werkloos. Zorgwekkend, want van het nieuwe kabinet moeten we in 2021 allemaal doorwerken tot we 67 zijn. Maar nog problematischer dan na je vijftigste werkloos worden, is op die leeftijd een nieuwe baan vinden.

Zeven op de tien 55-plussers met een werkloosheidsuitkering zitten na een jaar nog steeds zonder werk, berekende uitkeringsinstantie UWV. Hoewel ook andere factoren meespelen – zoals het beroepsniveau – hangt dit sterk samen met hun leeftijd. Dat blijkt uit het rapport 'Werkhervattingskansen na instroom in de WW' van het Centrum voor Beleidsstatistiek. Voor een 25-jarige is de kans om vanuit de WW binnen een jaar weer aan het werk te zijn zo'n 80 procent, voor iemand van 60 nog maar 20 procent.

De oorzaak hiervan ligt voor een belangrijk deel bij het personeelsbeleid van bedrijven en organisaties. Leeftijdsciscriminatie mag dan verboden zijn, in de praktijk worden er toch echt grenzen gesteld. Procesauditor Helmut Weyzig (57) raakte werkloos door de crisis. Het duurde ruim een jaar voor hij weer een baan vond. 'In die tijd heb ik vijftig keer gesolliciteerd. Daarvan zat ik drie keer bij de laatste twee kandidaten. Dat ik het toen niet geworden ben had zuiver met leeftijd te maken. Je merkt het tussen de regels door, aan woorden als 'te duur' of 'overgekwalificeerd'.'

Ingrid Jozef, P&O-medewerker bij een middelgroot bedrijf, erkent het probleem: 'Als onderneming wil je graag een jong imago. Ook al is het eigenlijk niet oud, boven de vijftig schrikt af. Je bent bang voor meer ziekte, hogere loonkosten en minder innovatie. En afwijzen is niet zo moeilijk – je schrijft gewoon dat de overige kandidaten beter bij het functieprofiel passen.' Onderzoek laat zien dat zulke angsten bij veel werkgevers spelen, schrijft het UWV in zijn laatste Kennisverslag.

'Maar het gaat hier om vooroordelen', zegt Menno Meijer. Hij is directeur en oprichter van Rvaring, een uitzendbureau speciaal voor veertigplussers. 'Dat oudere werknemers vaker ziek zijn is lariekoek. Ze zijn gemiddeld wel langer ziek, maar juist minder vaak. TNO heeft dat onderzocht. En dat ze star zouden zijn is echt onzin. Kijk naar Madonna of Jeroen Pauw, die zijn ook boven de vijftig. Doordat onze gezondheid is toegenomen kun je zo vijftien tot twintig jaar van iemands leeftijd aftrekken.'

Ook het idee dat oudere werknemers duurder zijn klopt volgens hem niet. 'Het Nederlandse systeem werkt wel zo, maar zelf willen zij best wat inleveren als ze daardoor aan het werk kunnen blijven. Hun kinderen zijn meestal het huis uit, de hypotheek is deels afbetaald, dus hun lasten zijn lager. En op een markt van vraag en aanbod moet je nou eenmaal concurreren. Je helpt mensen niet door hun salaris de pan uit te laten rijzen.' In Engeland daalt het loon juist als je ouder wordt, vertelt hij. 'Dat moet hier ook bespreekbaar worden, de cao's moeten open.'

De enige concrete overheidsmaatregel om vijftigplussers sneller aan een baan te helpen is op dit moment een premiekorting voor werkgevers. Jammer, vindt Meijer. 'Financiële prikkels werken niet, een werkgever wil gewoon een goede kracht. Je kunt dat geld beter gebruiken voor een campagne om de beeldvorming te verbeteren. De politiek is hét instituut om dat te doen.' Seniorenvereniging ANBO pleit eveneens voor zo'n campagne. 'Maar dan in combinatie met die kortingen,' zegt woordvoerder Frank van der Aa. 'Want daardoor maken werkgevers waarschijnlijk eerder de stap om een ouder iemand aan te nemen.'

Het UWV richt zich intussen vooral op de werkzoekenden zelf. Sinds 2010 organiseert de uitkeringsinstantie netwerkgroepen van 55-plussers. En tijdens de 'Actiemaand 55-plus' in november waren er workshops en andere activiteiten om hun kansen te vergroten. Bijvoorbeeld door beter gebruik te leren maken van sociale media. Of dat alles mensen direct een baan heeft opgeleverd wordt nog geëvalueerd.

Behalve van hun eigen vooroordelen, moeten potentiële werkgevers ook bewust worden gemaakt van de voordelen van een hogere leeftijd. Want die verkopen uiteindelijk zichzelf, stelt Menno Meijer. 'Ik hoef bij mijn klanten echt geen opgeklopt verhaal te houden. Door hun combinatie van werk- en levenservaring hebben vijftigers een hoop te bieden. Ze weten wat ze kunnen en willen, hebben geen overdreven bewijsdrang meer, hoeven minder lang te worden ingewerkt en vertrekken minder snel naar een andere werkgever. Dat brengt rust en balans in een bedrijf. Waarom denk je dat de CEO's van topondernemingen allemaal boven de vijftig zijn?'