

# Inhoudelijk kader platform 'Vijftigplussers & Werk'

2021

Mede mogelijk gemaakt door: Goldschmeding Foundation

Rotterdam, 31 december 2021



# Inhoudelijk kader platform 'Vijftigplussers & Werk'

2021

Mede mogelijk gemaakt door: Goldschmeding Foundation

Anouk Morgenstern  
Daniek Korver  
Renée Rijntjes

Bouwt voort op inhoudelijk kader 2020

Rotterdam, 31 december 2021

# Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	50-plussers op de arbeidsmarkt	4
2.1	Arbeidsparticipatie van de gehele groep vijftigplussers	4
2.1.1	WW-uitkering	5
2.1.2	Sectoren	6
2.2	Risicokenmerken van 50-plussers op arbeidsparticipatie	7
2.2.1	Toenemende leeftijd	7
2.2.2	Laag opleidingsniveau	8
2.2.3	Niet-westerse migratieachtergrond	8
2.2.4	Langdurig werkloos	9
2.2.5	Slechte gezondheid en/of een beperking	9
2.2.6	Lage arbeidsmobiliteit	9
2.2.7	Werkzaam in zware beroepen	10
2.2.8	Werkzaam in verdwijnende beroepen	11
2.2.9	Lagere digitale vaardigheden	11
3	Aan het werk komen en blijven als 50-plusser op de arbeidsmarkt	13
3.1	Weer aan het werk	13
3.1.1	Factoren om aan het werk te komen	13
3.1.2	Ervaringen van 50-plussers	15
3.2	Aan het werk blijven	16
3.2.1	Scholing	16
3.2.2	Beleid vanuit werkgevers	17
4	Bronnen	19

# 1 Inleiding

Ondanks een recente toename in arbeidsparticipatie, lopen 50-plussers nog vaak achter op jongere arbeidsgerechtigden zoals bij het vinden van een baan of het maken van de transitie naar een andere sector. Om bij te dragen aan een oplossing voor dit maatschappelijk probleem en om een positieve impact te creëren is Platform Vijftigplussers en Werk<sup>1</sup> opgericht. Het hoofddoel van het platform is het optimaliseren van de arbeidsparticipatie van 50-plussers die tot de (potentiële) beroepsbevolking van de samenleving horen.

Om een optimale arbeidsparticipatie van 50-plussers te bereiken, heeft niet elke 50-plusser aanvullende ondersteuning nodig. Het platform richt zich daarom specifiek (maar niet uitsluitend) op 50-plussers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en hun (potentiële) werkgevers. In dit inhoudelijk kader omschrijven we nader welke kenmerken van 50-plussers kunnen leiden tot een lagere arbeidsparticipatie en/of langere werkloosheid én welke factoren bijdragen om hen aan het werk te krijgen of te houden.

## Leeswijzer

In hoofdstuk 1 geven we een beschrijving van 50-plussers op de arbeidsmarkt. Daarbij wordt eerst ingegaan op de aard en omvang van arbeidsparticipatie van de gehele groep 50-plussers.

Vervolgens worden de kenmerken beschreven waardoor bepaalde groepen 50-plussers een grotere kans hebben op werkloosheid. In hoofdstuk 2 beschrijven we hoe 50-plussers aan het werk komen en blijven, waarbij wordt benoemd welke factoren daar invloed op hebben.

---

<sup>1</sup> <https://50plussersenwerk.nl>

## 2 50-plussers op de arbeidsmarkt

De overheid zet met diverse beleidsinitiatieven sterk in op het verhogen van arbeidsparticipatie onder 50-plussers, maar het probleem blijft prangend (CPB, 2015). Diversiteit onder 50-plussers is hoog en oorzaken voor een verlaagde arbeidsparticipatie zijn divers. Het is daarom belangrijk om niet sec te spreken over '50-plussers', maar aandacht te hebben voor onderlinge verschillen en minder kansrijke groepen op de arbeidsmarkt.

De noodzaak om de participatie van 50-plussers te verhogen wordt ook steeds groter. Wegens vergrijzing en een verhoogde pensioenleeftijd is het aandeel 50-plussers van de totale beroepsbevolking in Nederland de laatste tien jaar toegenomen van 26 procent naar 33 procent, waarmee 50-plussers een steeds grotere groep vormen op de arbeidsmarkt. Een hogere arbeidsparticipatie is belangrijk om het arbeidsaanbod, de bereidheid om te werken, op peil te houden en de kosten van de vergrijzing op te vangen (Van Dalen & Henkens, 2003).

In dit hoofdstuk bespreken we in de paragraaf 2.1 de groep 50-plussers als geheel, vervolgens bespreken we in paragraaf 2.2 diverse kenmerken van 50-plussers die gerelateerd zijn of bijdragen aan een lagere werkgelegenheid en langdurige werkloosheid op de arbeidsmarkt.

### 2.1 Arbeidsparticipatie van de gehele groep vijftigplussers

In Nederland is de arbeidsmarktdeelname van 50-plussers de afgelopen jaren toegenomen, terwijl die van de jongere werknemers ongeveer gelijk is gebleven. Zo is sinds 2003 de arbeidsparticipatie van 45-75-jarigen toegenomen van 50 procent naar 61 procent, terwijl de arbeidsparticipatie van 25-45-jarigen redelijk stabiel is gebleven en van 86 procent naar 88 procent is gegaan (CBS Statline, 2021). De toename in arbeidsdeelname onder 50-plussers is al langere tijd gaande. In de periode tussen 1996-2009 was de arbeidsdeelname van 55-plussers gestegen van 28 procent naar 50 procent (Ministerie van SZW, 2016).

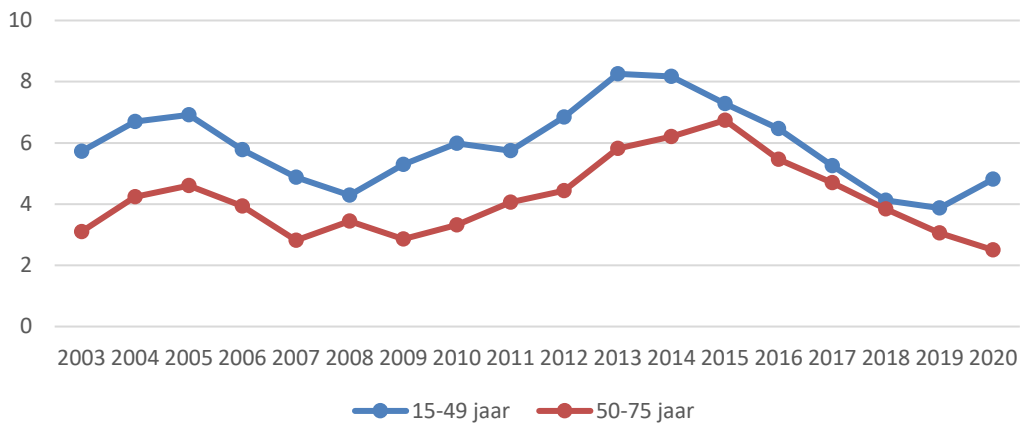
Het werkloosheidspercentage van 50-plussers ligt lager dan in jongere leeftijdsgroepen (zie Figuur 2.1), maar is in de afgelopen tien jaar steeds dichterbij het werkloosheidspercentage van de jongere leeftijdsgroepen gekropen. Over de afgelopen jaren zijn de werkloosheidspercentages onder de beroepsbevolking tot 50 jaar en vanaf 50 jaar bijna gelijk geworden, in 2018 was dat verschil verwaarloosbaar (3,8% onder 15-50-jarigen en 4,1% onder 50-75-jarigen). Zoals te zien in figuur 2.1 werd in 2020 het verschil in werkloosheidspercentages tussen 50-plussers en 50-minners weer groter (4,8% onder 15-50-jarigen en 2,5% onder 50-75-jarigen), wat mogelijk verklaard kan worden vanuit de covid-19-pandemie die vanaf begin 2020 de meeste sectoren beïnvloedde.

Hierbij moet in ogenschouw worden genomen dat, zoals eerder beschreven, wanneer 50-plussers werkloos zij niet snel weer aan een baan komen. Zo constateert het actieplan verbetering arbeidsmarktpositie 50-plussers dat in 2015 slechts circa drie op de tien personen uit de leeftijdsgroep 50-54 jaar grote kans hebben om binnen één jaar een baan te vinden (Cuelenaere e.a., 2018). Voor de leeftijdsgroep 60-64 jaar is de kans om binnen één jaar werk te vinden zelfs miniem.

Vergeleken met Europa is de arbeidsparticipatie onder 55 tot 64-jarigen in Nederland tussen 2005 en 2015 hard gestegen. Daarmee is de arbeidsparticipatie onder ouderen in Nederland één van de hoogste in Europa (CPB, 2015). Hoewel de arbeidsparticipatie onder 50-plussers in Nederland de

afgelopen jaren is gestegen, geldt ook hier dat vergeleken met Europa het aandeel 50-plussers onder langdurig werklozen aanzienlijk hoger is in Nederland. In Europa is gemiddeld een kwart van de langdurig werklozen ouder dan 50 jaar; in Nederland is dat meer dan 40 procent. Dit kan deels te maken hebben met de lagere pensioenleeftijd in deze landen ten opzichte van Nederland.

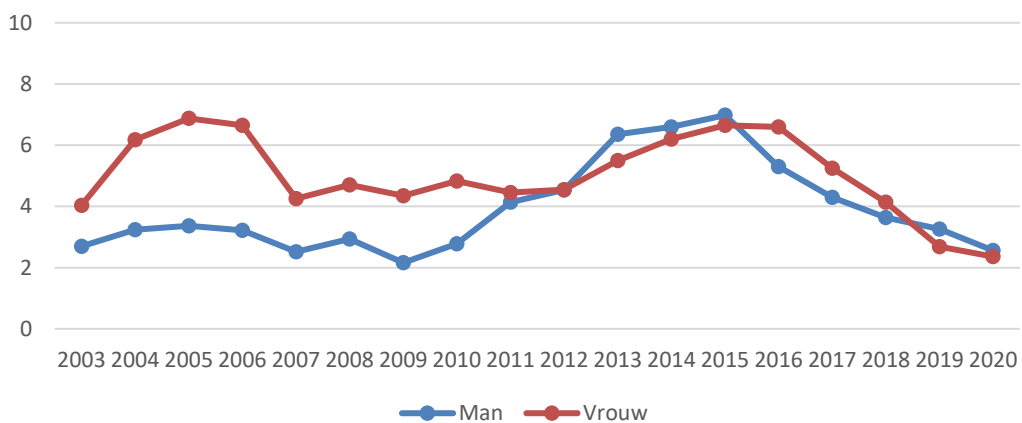
**Figuur 2.1 Werkloosheidspercentage onder de beroepsbevolking in Nederland (in percentages)**



Bron: CBS Statline: Arbeidsdeelname (2003-2020). Geraadpleegd van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82309NED/table?dl=30C68>.

Vrouwen boven de 50 jaar waren in 2005 ruim tweemaal zo vaak werkloos vergeleken met mannen boven de 50 jaar (resp. 6,9% en 3,4%; zie Figuur 2.2). In 2020 dit verschil afgenomen, waardoor mannen en vrouwen ongeveer even vaak werkloos zijn als mannen (resp. 2,4% en 2,6%).

**Figuur 2.2 Werkloosheidspercentages onder 50-plussers naar geslacht (in percentages)**



Bron: CBS Statline: Arbeidsdeelname (2003-2020). Geraadpleegd van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82309NED/table?dl=30C68>.

### 2.1.1 WW-uitkering

Van alle inwoners die een WW-uitkering ontvangen, is 47 procent 50 jaar of ouder. Dit zijn 98.970 50-plussers in augustus 2021 (UWV, 2021). 50-plussers zitten beduidend langer in de WW dan mensen van jongere leeftijdscategorieën (tabel 2.1). Eén derde (34%) van alle 50-plussers die WW ontvangen zitten al langer dan één jaar in de WW. Bij andere leeftijdscategorieën is dit aanzienlijk minder (< 27 jaar 0%; 27-50 jaar 14%). Hierbij speelt mee dat oudere medewerkers vaak langere WW-rechten hebben opgebouwd, omdat zij meer werkervaring hebben. Tevens heeft niet elke werkloze recht op een WW-uitkering wanneer zij onvoldoende werk hebben gehad, dit speelt vooral bij jongeren onder de 27 jaar (UWV, 2021).

**Tabel 2.1 Werkloosheidpercentage naar leeftijd**

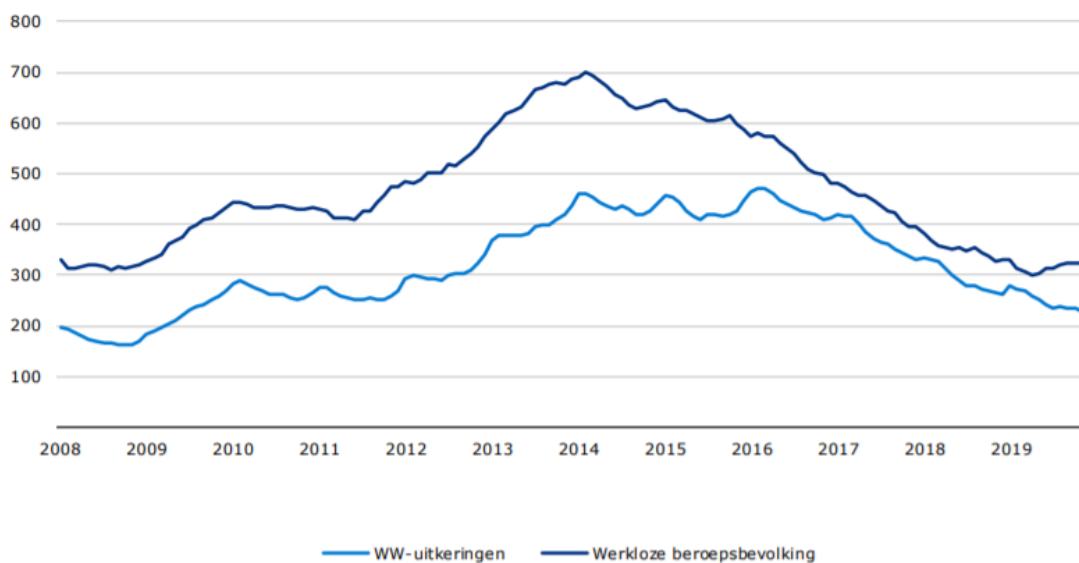
Verstreken duur	< 27 jaar	27-50 jaar	≥ 50 jaar
< 6 maanden	93%	57%	37%
6 tot 12 maanden	7%	29%	29%
1 tot 2 jaar	0%	14%	33%
2 jaar of langer	0%	0%	1%

Bron: UWV – Nieuwsflits arbeidsmarkt, augustus 2021.

Hoewel deze cijfers een goed beeld geven van het aantal werklozen per leeftijdscategorie, moet in acht worden genomen dat het aantal WW-uitkeringen is niet altijd hetzelfde als het aantal werklozen onder de beroepsbevolking (figuur 2.3). Dit heeft meerdere oorzaken (UWV, 2020b):

1. Niet elke werkloze heeft recht op een WW-uitkering.
2. Uitkeringen worden pas beëindigd wanneer iemand weer voldoende inkomsten heeft, daardoor is een daling in het aantal WW-uitkeringen vaak later zichtbaar dan de daling van de werkloze beroepsbevolking.
3. De verkorting van de wettelijke WW-duur heeft bijgedragen dat het aantal lopende WW-uitkeringen sneller is gedaald dan de werkloze beroepsbevolking.
4. Werkloosheid kan stijgen doordat meer mensen zich aanbieden op de arbeidsmarkt. Het gaat dan om mensen die voorheen niet tot de beroepsbevolking werden gerekend (en dus geen WW-uitkering ontvingen), omdat ze niet werkten en ook geen werk zochten).

**Figuur 2.3 Lopende WW-uitkeringen en werkloze beroepsbevolking\* (aantal per maand, in duizendtallen)**



De werkloze beroepsbevolking is door het CBS gecorrigeerd voor seizoensinvloeden. Het aantal WW-uitkeringen wordt daar niet voor gecorrigeerd. Bron: UWV – Duiding arbeidsmarktontwikkelingen januari 2020.

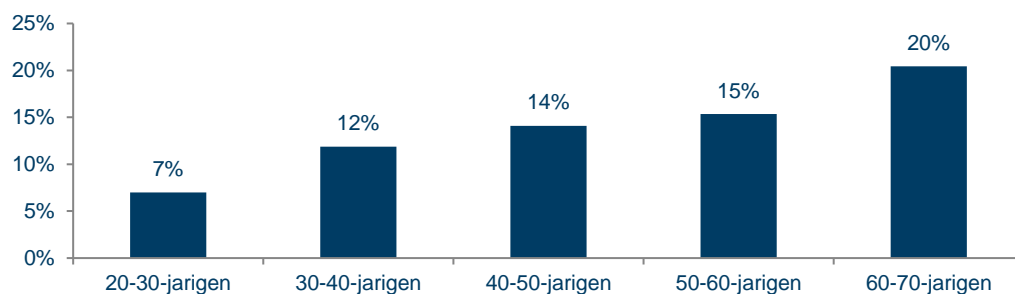
### 2.1.2 Sectoren

In sommige sectoren werken meer 50-plussers dan in andere sectoren. Op de eerste plaats staat de sector overheid (UWV, 2020b). Deze sector heeft een aandeel van 11 procent werknemers van 60 jaar en ouder, terwijl het gemiddelde op 7 procent ligt (UWV, 2020b). Ook het aandeel werknemers tussen 50 en 60 jaar is bovengemiddeld: 33,5 procent bij de overheid tegenover 23 procent gemiddeld. Op de tweede plaats komt de sector onderwijs waar ook 11 procent van het aantal werknemers 60 jaar en ouder is. De gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel is 44 jaar, maar er zijn wel grote verschillen binnen het onderwijs: de gemiddelde leeftijd binnen het middelbaar beroepsonderwijs is ruim 47 jaar, in het wetenschappelijk onderwijs is dat 41 jaar.



Tevens zijn 50-plussers vaker zzp'er dan mensen in jongere leeftijdscategorieën. Gemiddeld 17 procent van de 50-plussers werkt als zzp'er in vergelijking met 7 procent van de 20 tot 30-jarigen, 11 procent van de 30 tot 40-jarigen en 14 procent van de 40 tot 50-jarigen (CBS Statline, 2020a; figuur 2.4).

**Figuur 2.4** Percentage zzp'ers van werkzame beroepsbevolking naar leeftijdscategorie



Bron: CBS Statline, geraadpleegd van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82309NED/table?fromstatweb>.

Uit een onderzoek van het CBS uit 2011 naar arbeidsmobiliteit onder ouderen, bleken oudere werkzoekenden<sup>2</sup> vooral nieuw werk te vinden in de uitzendbranche, de zakelijke dienstverlening en in de gezondheids- en welzijnszorg. De meeste oudere baanvinders waren daarvoor hun baan kwijtgeraakt in de sectoren zakelijke dienstverlening, handel en industrie. Voor ouderen lijkt het lastiger om werk te vinden in de bouw, financiële instellingen<sup>3</sup>, openbaar bestuur en horeca. Dit betekent niet direct dat deze sectoren vaker selectief aannemen of 50-plussers werven. Factoren die meespelen zijn bijvoorbeeld benodigde capaciteiten of gezondheidseisen voor de werknemer die nodig zijn bij het uitoefenen van het beroep.

## 2.2 Risicokenmerken van 50-plussers op arbeidsparticipatie

Enkele kenmerken van 50-plussers zijn gerelateerd aan hun arbeidsparticipatie. In deze paragraaf worden de volgende risicokenmerken toegelicht:

- Toenemende leeftijd (vooral 60-65 jaar) paragraaf 2.2.1
- Laag opleidingsniveau paragraaf 2.2.2
- Niet-westerse migratieachtergrond paragraaf 2.2.3
- Langdurige werkloos paragraaf 2.2.4
- Slechte gezondheid en/of het hebben van een beperking paragraaf 2.2.5
- Lage mobiliteit (ervaringsconcentratie) paragraaf 2.2.6
- Werkzaam in zware beroepen paragraaf 2.2.7
- Werkzaam in verdwijnende beroepen paragraaf 2.2.8
- Lagere digitale vaardigheden paragraaf 2.2.9

### 2.2.1 Toenemende leeftijd

Het werkloosheidspercentage stijgt naarmate men ouder wordt (tabel 2.2). Onder 60 tot 70-jarigen is de werkloosheid het hoogst met 3 procent in 2020.

<sup>2</sup> Het gaat hier om werkloze ouderen die in 2007 of 2008 een baan hadden voordat ze werkloos werden en in 2009 weer een baan vonden (CBS, 2011).

<sup>3</sup> De sector financiële instellingen valt onder de sector financiële dienstverlening en dus niet onder de sector zakelijke dienstverlening, dat weer uit de sectoren specialistische zakelijke dienstverlening en verhuur en overige zakelijke diensten bestaat. Zie SBI (2008) van het CBS: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/81589ned/table?fromstatweb>.



**Tabel 2.2 Werkloosheidpercentage naar leeftijd**

	45-50 jaar	50 - 55 jaar	55 - 60 jaar	60 - 70 jaar*
2020	2,0%	2,3%	2,5%	3,0%
2015	5,3%	5,9%	7,0%	8,9%
2010	3,7%	3,7%	4,4%	3,9%
2005	4,4%	4,6%	5,1%	4,7%

\*De 60-65-jarigen en 65-70-jarigen zijn samengenomen vanwege de lage aantallen in de (werkloze) beroepsbevolking.

Bron: CBS Statline, <https://opendata.cbs.nl/statline/?dl=38A8E#/CBS/nl/dataset/82309NED/table>.

Bij het zoeken naar een baan hebben jongere ouderen een grotere kans deze te vinden dan oudere ouderen (Cuelenaere e.a., 2018). In 2015 hadden circa drie op de tien personen van 50-54-jarigen grote kans om binnen één jaar een baan te vinden; voor 60-64-jarigen is de kans om binnen één jaar werk te vinden zelfs miniem.

### 2.2.2 Laag opleidingsniveau

Personen met een laag opleidingsniveau zijn vaker werkloos (tabel 2.3). Dit geldt voor de gehele beroepsbevolking (6,8% bij laag en 2,6% bij hoog opleidingsniveau in 2020); wel zijn er relatief meer laagopgeleiden onder 50-plussers. Van de 55-65-jarigen is ongeveer 35 procent van de mannen en 30 procent van de vrouwen laagopgeleid. Van de 39-41-jarigen is 20 procent van de mannen en 14 procent van de vrouwen laagopgeleid (CBS, 2013; zie ook Gelderblom & De Koning, 2016). Voor 50-plussers is het verschil in het werkloosheidspercentage naar opleidingsniveau het grootst (1,3 procent) in de leeftijdscategorie 55 tot 60 jaar.

**Tabel 2.3 Werkloosheidspercentage naar opleidingsniveau en leeftijd (2020; percentage werklozen t.o.v. werkenden in de beroepsbevolking)**

	Laag	Middelbaar	Hoog
40 tot 45 jaar	6,3%	2,8%	2,6%
45 tot 50 jaar	3,5%	2,0%	1,5%
50 tot 55 jaar	3,4%	1,7%	2,5%
55 tot 60 jaar	3,0%	2,5%	2,1%
60 tot 65 jaar	3,2%	3,1%	3,0%
15 tot 75 jaar	6,8%	3,7%	2,6%

Bron: CBS Statline, <https://opendata.cbs.nl/statline/?dl=38A8E#/CBS/nl/dataset/82309NED/table>.

### 2.2.3 Niet-westerse migratieachtergrond

Arbeidsgerechtigden met een Nederlandse achtergrond vinden bijna twee keer zo vaak een baan dan arbeidsgerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond. Dit geldt voor zowel de jongere als de oudere ouderen (CBS, 2011). In 2008 had 7 procent van de 45 tot 65-jarigen een niet-westerse migratieachtergrond; onder de werkloze ouderen was dit aandeel 32 procent voor de 45 tot 55-jarigen, aflopend naar 12 procent voor de 60 tot 65-jarigen. Ook is de kans dat werkzoekenden met een Nederlandse achtergrond een baan vinden bijna twee keer zo groot dan die van werkzoekenden met een niet-westerse migratieachtergrond (tabel 2.4).

**Tabel 2.4 Werkloze 45 tot 55-jarigen met een WW-uitkering of inschrijving bij het UWV-WERKbedrijf**

	Totaal <i>in 2008</i>	Aantal dat baan vond <i>in 2009</i>	Percentage baanvinders
Nederlandse achtergrond	54.940	15.400	28%
Westerse migratieachtergrond	11.600	2.730	24%
Niet-westerse migratieachtergrond	31.750	4.950	16%

Bron: CBS (2011)

#### 2.2.4 Langdurig werkloos

De duur van de werkloosheid is tevens van invloed op het vinden van een baan. Het meeste succes hadden ouderen (45-65-jarigen) die korter dan vier maanden werkloos waren; de helft daarvan vond binnen deze tijdsperiode een baan (CBS, 2011). Het aandeel ouderen dat een baan vond daalde naar minder dan 10 procent wanneer zij langer dan twee jaar werkloos waren. Wanneer langdurig werkloze ouderen wel een baan vonden, ontvingen zij vaker een lager uurloon dan kortdurend werkloze leeftijdsgenoten (CBS, 2011). 25 procent van de 60 tot 65-jarigen die korter dan vier maanden werkloos waren, ging erop achteruit in salaris. Als de werkloosheid langer duurde dan een jaar, dan ging 39 procent van de 60 tot 65-jarigen daar op achteruit.

#### 2.2.5 Slechte gezondheid en/of een beperking

Hoe hoger de leeftijd, des te meer gezondheid een rol gaat spelen. 50-plussers hebben meer risico op chronische aandoeningen of een functionele beperking, wat van invloed kan zijn op hun mogelijkheid tot werken (Vriend e.a., 2016). Een bepaalde mate van arbeidsongeschiktheid vraagt flexibiliteit van de werknemer en werkgever in het zoeken naar mogelijkheden. Tevens kan worden voorkomen dat werknemers (deels) arbeidsongeschikt raken, door aandacht te hebben voor de fysieke en mentale gezondheid. De relatie tussen arbeidsparticipatie en gezondheid is complex: enerzijds kan een slechte gezondheid de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie beperken, anderzijds kan het hebben van (betaald) werk een positief of negatief effect hebben op de gezondheid van werknemers (Vriend e.a., 2016). Een positief effect is bijvoorbeeld doordat iemand met een hoogproductieve baan vaak minder (fysieke) arbeidsbelasting heeft en een hoger inkomen heeft, wat het mogelijk maakt meer te investeren in gezondheid. Negatief effect kan optreden wanneer iemand een zwaar fysiek of mentaal beroep heeft, waarbij de kans op gezondheidsproblemen groter wordt. Door gezondheidsproblemen wordt de arbeidsproductiviteit aangetast, en wanneer men dit compenseert met harder werken kan dit de gezondheidsproblemen doen verergeren. Dit maakt het lastig om de invloed van gezondheid op arbeidsparticipatie eenduidig vast te stellen (Vriend e.a., 2016). Functionele beperkingen en chronische ziekten zijn gezondheidsaspecten die het meest gaan opspelen naarmate de leeftijd vordert. Het percentage personen met ten minste één functionele beperking stijgt met leeftijd, van ongeveer 16 procent onder 55-jarigen tot 47 procent op 70-jarige leeftijd.

Niet alleen een medische indicatie is bij goede gezondheid van belang; ook de gezondheidsbeleving speelt hierin een rol. Mensen hebben een negatievere gezondheidsbeleving wanneer zij een gebrek hebben aan sociale steun, gebrek hebben aan grip op hun eigen leven, financiële problemen hebben, ouder zijn, lager zijn opgeleid, alleenstaand en langer werkloos zijn (Schuring e.a., 2011).

#### 2.2.6 Lage arbeidsmobiliteit

De werkzame periode van oudere werknemers bij hun huidige werkgever is gemiddeld langer dan van jongere werknemers. Werknemers boven de 50 jaar zijn gemiddeld minstens 14 jaar werkzaam

bij dezelfde werkgever, voor werknemers boven de 60 jaar is hun gemiddelde werkzame periode minstens 20 jaar (Gelderblom & De Koning, 2016). Naast de eigen motivatie van een werknemer om langer bij de werkgever te blijven, heeft zowel de huidige ontslagwetgeving als de werkgever hier ook invloed op. Beiden maken het voor oudere werknemers aantrekkelijker om te blijven door bijvoorbeeld een hoge mate van ontslagbescherming, een mogelijk verlies van deze ontslagbescherming bij overstap naar een andere werkgever, en/of andere pensioenrechten bij een andere werkgever (Cörvers & Van Landeghem, 2016). Voordelig aan veel werkervaring bij één werkgever, is dat er veel ervaring in het huidige bedrijf is opgebouwd, ook wel ervaringsconcentratie genoemd (Thijssen, 2001). Naarmate echter de arbeidsmobiliteit naar een andere werkgever of naar andere functies binnen het bedrijf afneemt, neemt de specialisatie op een klein gebied toe. Dit komt ten nadele van de inzetbaarheid van de werknemer (Vlasblom & Schippers, 2019). Daarmee worden werknemers kwetsbaarder op de arbeidsmarkt, omdat werkgevers moeilijker kunnen profiteren van de specifieke kennis en het specifieke netwerk van de werknemers. Ook Deelen e.a. (2014) concluderen dat onder werknemers met een gedwongen ontslag vanwege bedrijfssluiting, oudere werknemers grote moeite hebben met het vinden van een nieuwe baan. Deze problemen nemen toe naarmate zij langer bij het vorige bedrijf hebben gewerkt.

Enige mate van arbeidsmobiliteit is belangrijk om flexibel te blijven op de arbeidsmarkt, specifiek voor (oudere) werknemers met een fysiek zwaar beroep of met een beroep dat in de toekomst zal verdwijnen. Belangrijk voor mobiliteit is deelname aan scholing, zodat de werknemer aantrekkelijk blijft op de arbeidsmarkt. Mocht zijn of haar huidige dienstverband worden beëindigd (gedurende laagconjunctuur, doordat het beroep fysiek onuitvoerbaar geworden is of doordat het beroep verdwijnt), dan kan scholing helpen om een goede positie te behouden op de arbeidsmarkt. Wel moeten voor het succesvol toepassen van intersectorale omscholing en mobiliteit de juiste voorwaarden worden geschapen. Zo heeft omscholing bijvoorbeeld de meeste kans van slagen mits preventief van aard en/of met uitzicht op een specifiek ander type werk.

### **Onvoldoende deelname aan scholing**

Ondervetegenwoordiging bij scholing van 50-plussers houdt niet direct verband met een lagere arbeidsparticipatie, maar wel indirect. Minder deelname aan scholing heeft namelijk invloed op de mobiliteit van de werknemer. Deelname aan scholing heeft positieve effecten op de arbeidskansen van een werknemer.

De scholingsdeelname van 50-plussers ligt gedurende hun loopbaan relatief laag ten opzichte van jongere leeftijdsgroepen. Ook de deelname van 50-plussers aan cursussen en trainingen is relatief laag: minder dan een derde van de 55-64-jarigen heeft in de voorgaande twee jaar een training gevolgd; onder 25-34-jarigen was dit 48 procent. Overigens blijken oudere werknemers die achterstand de laatste jaren enigszins in te halen (CBS, 2014; Fouarge & De Grip, 2014; Gelderblom & De Koning, 2016). Ook oudere werknemers met een laag opleidingsniveau zijn minder geneigd om een opleiding te volgen dan hoger opgeleide collega's (Gelderblom & De Koning, 2016). De ondervetegenwoordiging van 50-plussers bij scholing geldt niet alleen voor werkenden, maar ook voor werklozen.

#### **2.2.7 Werkzaam in zware beroepen**

Zwaar werk heeft effect op de gezondheid, het verval en uitval van werknemers. Dit gaat om beroepen waarvan men in redelijkheid niet kan verwachten dat werknemers dit beroep langer dan veertig jaar kunnen vervullen zonder beduidende fysieke of psychische slijtage (Van Zon, Bultmann & Reijneveld, 2018). Een werknemer die zwaar werk moet uitvoeren, heeft een grotere kans op latere leeftijd te moeten veranderen van beroep, omdat de werknemer het zware werk niet zijn of haar gehele loopbaan kan blijven doen (Smulders & Houtman, 2009). Bij zwaar werk wordt al snel

gedacht aan fysiek zwaar werk (tillen of risico op bedrijfsongevallen), maar het kan hierbij ook gaan om psychisch zwaar werk, zoals banen met een hoge werkdruk of emotioneel belastende banen (intimidatie, agressie, geweld). Fysiek zwaar werk wordt met name aangetroffen in agrarische-, industriële- en bouw- en transportberoepen. Psychisch zwaar werk treft men vooral aan in de zorg, het onderwijs en bij politie en brandweer (Smulders & Houtman, 2009).

Belangrijk bij zware beroepen zijn preventieve maatregelen wanneer werknemers nog in dienst zijn, om te voorkomen dat zij werkloos worden. Als iemand arbeidsongeschikt raakt voor een fysiek zwaar beroep, is het lastiger om te re-integreren als men geen andere competenties heeft verworven in de tussentijd.

### 2.2.8 *Werkzaam in verdwijnende beroepen*

Door technologische ontwikkelingen en arbeidsmarkteffecten is de verwachting dat sommige beroepen de komende twintig jaar het risico lopen om te verdwijnen als gevolg van robotisering en automatisering (Smulders, 2016). Er zijn een aantal studies uitgevoerd naar de gevolgen van technologische ontwikkelingen voor de verdeling van werk over verschillende opleidingsniveaus van werkenden. Bij deze verdeling worden vaak twee theoretische concepten beschreven: de *skill biased technological change* en de *routine biased technological change*. Het eerste concept beschrijft dat technologische ontwikkelingen met name ten gunste komen van hoger opgeleiden. Hoger opgeleiden voeren namelijk vaker werk uit dat complementair is aan technologische innovaties. Daarmee lopen beroepen waar een hogere opleiding voor nodig is, een gering risico om te verdwijnen. Deze beroepen zijn moeilijker te automatiseren omdat ze meer creativiteit, originaliteit, onderhandelen en/of overtuigen en minder routinematige arbeid vergen. Met de *routine biased technological change* wordt bedoeld dat het risico van verdwijnend werk als gevolg van robotisering en automatisering met name speelt onder beroepen die een hoge mate van routine kennen (SER, 2019).

Onder onderzoekers is er nog geen consensus over welke beroepen precies het risico lopen om te verdwijnen. Wel zijn ze het er grotendeels over eens dat voornamelijk middelbaar geschoold beroepen en in mindere mate laaggeschoold werk zal verdwijnen (Chiacchio, Petropoulos & Pichler 2018; OECD, 2017). Het aandeel 50-plussers dat laag- of middelbaar geschoold werk uitvoert is relatief hoog vergeleken met andere leeftijdsgroepen. Ouderen lopen dus een groter risico om werkloos te raken als gevolg van robotisering en automatisering. Het is belangrijk dat preventieve maatregelen worden genomen zolang oudere werknemers nog in dienst zijn om te voorkomen dat zij werkloos worden. Hierbij kan men denken aan het verwerven van andere competenties via scholing.

### 2.2.9 *Lagere digitale vaardigheden*

Een grote groep 50-plussers blijkt beperkt digitaal vaardig, waardoor hun afstand tot de arbeidsmarkt wordt vergroot. Oorzaken daarvan zijn onder andere lage arbeidsmobiliteit en een gebrek aan bijscholing (Netwerk Mediawijsheid, 2019), zie ook paragraaf 1.2.6. Uit onderzoek van het Centraal Planbureau blijkt dat mensen met hogere digitale vaardigheden 10 procent vaker een betaalde baan hebben (Non, Dinkova, & Dahmen, 2021). Daarnaast is het uurloon gemiddeld 4 tot 6 procent hoger dan bij mensen met lage digitale vaardigheden.

Digitale vaardigheden op de arbeidsmarkt worden steeds belangrijker, mede onder invloed van automatisering en technologische groei. Digitalisering, robotisering en automatisering zorgt voor het ontstaan van nieuwe banen, maar ook voor het verdwijnen en veranderen van bestaande banen (zie ook paragraaf 1.2.8). Hierdoor zijn digitale vaardigheden op de arbeidsmarkt steeds

belangrijker om goed te kunnen participeren op de arbeidsmarkt (Röfekamp, 2019). Ook bij verschillende aspecten in het sollicitatieproces worden digitale vaardigheden steeds belangrijker: online netwerken wordt gebruikelijker, sollicitatieprocedures gaan vaker digitaal en online assessments worden vaker ingezet (Brunel, geraadpleegd 2021; Boerman, 2020). Deze tendens is versterkt door de COVID-19 pandemie en de verwachting is dat deze tendens zich doorzet ook na de pandemie (Binnenlands Bestuur, 2020).

## 3 Aan het werk komen en blijven als 50-plusser op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk bespreken we de situatie van 50-plussers op de arbeidsmarkt. Aan de hand van literatuur analyseren we hoe 50-plussers een nieuwe baan zoeken en als ze een baan hebben, aan het werk blijven. In paragraaf 3.1 worden factoren besproken die invloed hebben op het verloop van het zoeken naar een baan. Daarbij wordt ook ingegaan op de ervaringen van de 50-plussers bij dat traject zelf. Vervolgens wordt in paragraaf 3.2 beschreven wat van belang is om de duurzame inzetbaarheid van 50-plussers te stimuleren.

### 3.1 Weer aan het werk

#### 3.1.1 *Factoren om aan het werk te komen*

Er zijn een aantal factoren die invloed hebben op het vinden van een baan als 50-plussers. Dit zijn onder andere: flexibel zijn in inkomenseisen, effectief solliciteren, een goed beeld hebben van eigen competenties én het kunnen presenteren daarvan en netwerken. Daarnaast spelen ook vooroordelen van werkgevers over 50-plussers een rol bij besluiten ten opzichte van oudere werknemers. Hieronder lichten we deze factoren nader toe.

#### **Flexibel zijn in (inkomens)eisen**

Vlasblom & Schippers (2019) stellen dat rigiditeit bij inkomenseisen een veelgehoord argument is waarom ouderen vaak moeilijker aan een baan komen. Het vooroordeel luidt dat ouderen hun inkomenseisen vaak niet omlaag bijstellen en ze geen werk accepteren onder hun vorige inkomensniveau. Uit het onderzoek van Vlasblom & Schippers (2019) blijkt echter, op basis van het SCP-arbeidsaanbodpanel, dat werkzoekende ouderen wel degelijk hun inkomenseisen omlaag bijstellen en werk accepteren onder hun vorige inkomensniveau. Het drastisch omlaag bijstellen van de eisen heeft geen hogere baanvindkans tot gevolg. Zij concluderen dat de baankans dus niet beïnvloed wordt door het minimaal door de werknemer gewenste loon. Daarnaast kan opgedane kennis en kunde minder relevant zijn voor een nieuwe baan, waardoor het gevraagde inkomen geen recht doet aan de inzetbaarheid van de werknemer. Uit onderzoek van Van Borm et al. (2021) blijkt dat van de werkzoekende 50-plussers circa 35 procent een persoonsgebonden drempel ervaart wat betreft hun loonverwachtingen. Tevens blijkt dat, mocht een oudere werknemer bereid zijn voor een lager inkomen, werkgevers het niet helemaal passend vinden om oudere werknemers 'af te schepen' met een relatief laag loon, waardoor werkgevers weinig enthousiast zijn over demotie (Van Dalen et al., 2007).

Ander Vlaams onderzoek toont juist aan dat 50-plussers minder flexibel zijn in hun zoektocht. Een belangrijk gegeven, omdat heroriëntatie als belangrijke manier wordt gezien om 50-plussers weer aan het werk te krijgen, gegeven hun lage herintredingskansen (Sels et al., 2010; Herremans et al., 2012, uit Vansteenkiste, Verbruggen & Sels, 2012).

Uit onderzoek van CBS (2011) blijkt dat één op de drie werkloze 45-65-jarigen aan het werk gaat voor een lager salaris dan bij hun vorige baan. Zij leveren daarbij minimaal 10 procent salaris in. Het grootste aandeel van deze ouderen blijft echter gelijk in salaris bij een verandering van baan en een kwart gaat er in salaris op vooruit.

### Effectief solliciteren

Volgens Vlasblom & Schippers (2019) wordt er veel gezegd dat ouderen minder of minder effectief solliciteren dan jongeren. Doordat ouderen vaker langdurig werkzaam zijn bij hun werkgever dan jongeren, hebben ze minder recente ervaring met solliciteren. Het komt hierdoor vaker voor dat ouderen niet intensief genoeg zoeken en solliciteren naar een baan vergeleken met jongeren.

De sollicitatie-intensiteit van ouderen en jongeren verschilt nauwelijks, al kan niet worden gecontroleerd voor verschillen in kwaliteit van de sollicitaties (Vlasblom & Schippers, 2019). Wel blijkt uit ander Vlaams onderzoek dat 50-plussers minder vaak vacatures lezen op het internet dan jongere werkzoekenden, terwijl ze even vaak vacatures lezen in kranten of bladen (Vansteenkiste, Verbruggen & Sels, 2012). Mogelijk geeft meer 'internetgewenning' ouderen toegang tot meer vacatures, wat hun succeskansen mogelijk zou vergroten.

### Een goed beeld hebben van eigen competenties én dit kunnen overbrengen

Cuelenare & Veldhuis (2011) hebben ook onderzoek gedaan naar factoren die een rol spelen bij het tot stand komen van een succesvolle match tussen een werkgever en een werkzoekende van 55 jaar of ouder. Daaruit kwam naar voren dat vasthoudendheid en vertrouwen belangrijk zijn bij het blijven zoeken naar werk, om de motivatie vast te kunnen houden. Daarnaast hebben oudere werkzoekenden niet altijd een goed beeld van eigen vaardigheden en competenties, waardoor ze zichzelf niet optimaal kunnen presenteren bij potentiële werkgevers. *"Millenials leren op school hoe zij zichzelf moeten presenteren. Deze generatie heeft dat nooit geleerd, waardoor zij vaker buiten de boot valt"*, noemt Anne-Marije Buckens in 2019, directeur van een loopbaanadvies- en bemiddelingsbureau voor 50-plussers (Liesdek, 2019).

### Netwerken

Netwerken wordt ook gevonden als doorslaggevende factor: het gebruikmaken van het eigen netwerk en aanboren van nieuwe netwerken. Loopbaancoaches of intermediairs kunnen bij de voorgenoemde factoren goede ondersteuning bieden (Cuelenare & Veldhuis, 2011).

### Beeldvorming van werkgevers

Werkgevers zien 50-plussers vaak als homogene groep, terwijl zij in de praktijk zeer heterogeen zijn in opleidingsniveau, werkervaring, kennis, vaardigheden en leeftijdsfase (Bal & De Lange, 2015). Vaak is de beeldvorming van werkgevers omtrent 50-plussers homogeen vanwege vooroordelen over deze groep. In Gelderblom e.a. (2011) wordt een reeks van studies genoemd die aantonen dat percepties invloed hebben op het gedrag van werkgevers. Werkgevers met meer negatieve percepties of stereotypen van oudere werknemers nemen vaker negatieve besluiten ten opzichte van oudere werknemers. Deze besluiten kunnen betrekking hebben op werving en selectie, training, promotie en uittreding van ouderen. Vlasblom & Schippers (2019) concluderen zelfs dat ouderen hun werkhervattingskans niet of nauwelijks zelf kunnen beïnvloeden, maar dat dit grotendeels aan de werkgevers is. Beeldvorming over oudere werknemers speelt daarin een grote rol (De Coen et al., 2007).

### Negatieve vooroordelen

Oudere werknemers worden een aantal negatieve aspecten toegedicht.

Oudere werknemers zouden volgens Taylor & Walker (2003) en Bal & De Lange (2015):

- moeilijker (her) op te leiden zijn;
- geen zin hebben in opleiding;
- niet in staat zijn om te gaan met nieuwe technologieën of nieuwe ideeën;
- te voorzichtig zijn;
- minder productief zijn;
- niet in staat zijn zwaar fysiek werk te verrichten;



- te duur zijn;
- vaker ziek zijn;
- niet bereid zijn bevelen van een jongere baas op te volgen;
- aftellen tot aan hun pensioen;
- en vaardigheden missen.

Ng & Feldman hebben in 2012 een review gedaan waarin zes stereotypen jegens oudere werknemers werden geëvalueerd. Daarbij gingen ze op zoek naar empirische onderbouwing voor deze stereotypen. Voor de meeste denkbare beelden blijkt geen empirisch bewijs te zijn. Zo blijkt er geen bewijs te zijn voor de stereotypen dat oudere werknemers zouden beschikken over minder motivatie, minder daadkracht, minder veranderbereidheid, een dogmatische instelling, een minder goede privé-werk balans en een slechtere gezondheid zouden (voor de meeste gezondheidsaspecten). Ze vonden wel een positief verband tussen oudere leeftijd van werknemers en verminderde bereidheid tot deelname aan scholing, en daarnaast een verhoogde bloeddruk en cholesterolniveau.

De risico's om 50-plussers aan te nemen worden overschat en de kosten te hoog ingeschat ten opzichte van de feitelijke kosten. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben niet of nauwelijks een hoger salarisniveau dan werknemers van 40-55 jaar in vergelijkbare functies (Bal & De Lange, 2015), terwijl ruim 80 procent van de werkgevers verwacht hogere arbeidskosten te maken als ze (nog) meer oudere werknemers moeten aantrekken en daarnaast is 50 procent van de werkgevers van mening dat oudere werknemers productief zijn (Mulders & Henkens, 2018). Tevens verzuimen zij niet vaker dan jongere leeftijdsgroepen (CBS Statline, 2018). Het aandeel werknemers dat het afgelopen jaar heeft verzuimd, ligt in 2018 hoger onder 15-55-jarigen dan onder 55-jarigen en ouder (resp. 38% en 28%). Wel kennen 55-plussers een langere ziekteperiode wanneer zij ziek zijn. Hun gemiddelde ziekteverzuim is 9,6 dagen, terwijl die van 15-55-jarigen 6,4 dagen is. Percentueel ligt het ziekteverzuimpercentage onder 55-plussers op 5,6 procent ten opzichte van 3,7 procent onder 15-55-jarigen.

#### *Positieve associaties*

Werkgevers associëren oudere werknemers vaak ook met een aantal positieve aspecten. Zo zijn ze betrouwbaarder, loyaler en hebben ze meer ervaring. Ze bieden een betere dienstverlening, ze hebben meer beroepservaring en zijn minder betrokken bij arbeidsongevallen (Taylor & Walker, 2003). Ook geven werkgevers bij beoordeling van oudere werknemers aan dat zij hoger scoren op *soft skills*, verwijzend naar goed burgerschap op de werkplek. Op de Nederlandse arbeidsmarkt zijn werkgevers zich echter nog te weinig bewust van de kwaliteiten die oudere werknemers met zich mee kunnen brengen (OECD, 2012). Het onderschatten van kwaliteiten wordt als vorm van leeftijdsdiscriminatie gezien en is opgenomen als verbeterpunt in het arbeidsmarktbeleid van Nederland (OECD, 2017).

### 3.1.2 *Ervaringen van 50-plussers*

Uit meerdere onderzoeken blijkt dat 50-plussers zelf ook leeftijdsdiscriminatie ervaren. Zo blijkt uit onderzoek van het NIDI (het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut) naar leeftijdsdiscriminatie bij oudere werkenden, blijkt dat men meer leeftijdsdiscriminatie ervaart naarmate men ouder is (Van Dalen, Henkens & Schippers, 2007). Met name bij het solliciteren naar een nieuwe baan (maar ook bij promotie, scholing of ontslag) ervaren werkenden in de leeftijd van 50 tot 60 jaar oud leeftijdsdiscriminatie (18% van de respondenten geeft dit aan). Hierbij fungeert de leeftijd van 50 jaar als een soort ankerpunt waarna iemand als 'oud' wordt beschouwd door werkgevers. Dit geldt ook voor de leeftijd van 60 jaar, werkenden in de leeftijd van 60 tot 65 jaar ervaren nog vaker leeftijdsdiscriminatie (23%). Opvallend genoeg ervaren werknemers van 65 jaar

en ouder minder vaak leeftijdsdiscriminatie (13%). Een verklaring hiervoor is dat 65-plussers zich aan het einde van hun loopbaan bevinden en daardoor minder vaak op zoek zijn naar een andere baan (Mulders, 2020).

Uit onderzoek van Vansteenkiste, Verbruggen & Sels (2012) blijkt dat drie op de vier 50-plussers (71%) zelf ook de indruk heeft dat hun potentiële werkgever hun leeftijd problematisch vindt. Een kwart (26%) van de 50-plussers denkt dat werkgevers hun looneisen te hoog vinden; dit komt in veel mindere mate voor onder 35 tot 49-jarigen (16%) en onder 18 tot 34-jarigen (5%). Naast de negatievere perceptie die 50-plussers zelf ondervinden wat betreft hun leeftijd, motivatie en looneisen, ervaren ze ook vaker dat hun (slechte) gezondheid hun baankansen inperkt (24% tegenover 15% bij de 18 tot 34-jarigen). De leeftijdsgebonden hindernissen die 50-plussers ervaren kunnen hun vertrouwen bij het zoeken naar een nieuwe baan aantasten. Weinig vertrouwen of een negatieve houding bij het zoeken naar een nieuwe baan kan impact hebben op het zoekgedrag (Saks, 2005).

### **Covid-19 pandemie**

De covid-19 pandemie kreeg vanaf begin 2020 invloed op alle sectoren van de arbeidsmarkt. Uit onderzoeken naar de impact van de pandemie op de stemming van werknemers blijkt dat 50-plussers gunstiger scoren dan werknemers tussen de 20-35 jaar. *“Ze zijn productiever, hebben een betere stemming, zijn meer ontspannen, hebben meer energie en herstellen beter”* (TNO, 2020). Daarnaast wordt het thuiswerken gewaardeerd door oudere werkenden (Conen & de Beer, 2021). Zij verwachten minder negatieve effecten van thuiswerken dan jongere werkenden op verschillende gebieden zoals promotiekansen en productiviteit. Dit blijkt ook uit cijfers van onderzoek van Conen en de Beer (2021) waarin bijna een kwart van de 50-plussers aangeeft elke dag te willen thuiswerken. Dit is substantieel hoger dan de 50-minners. Gemiddeld 14 procent van hen geeft aan elke dag te willen thuiswerken.

## **3.2 Aan het werk blijven**

In deze paragraaf is beschreven wat van belang is om de duurzame inzetbaarheid van 50-plussers te stimuleren. Scholing en beleid vanuit werkgevers spelen daar een belangrijke rol in.

### **3.2.1 Scholing**

De snel veranderende maatschappij vraagt om nieuwe kennis en nieuwe vaardigheden. Continu blijven leren en ontwikkelen is daarom belangrijk als werknemer om duurzaam inzetbaar te blijven (Román & Buisman, 2011).

Onderzoek laat zien dat wanneer ouderen de kans krijgen om zich te ontwikkelen, zij vaak langer doorwerken (De Vries, Gründemann & Van Vuuren, 2001). Denk aan het houden van functioneringsgesprekken om ontwikkelkansen beter in kaart te brengen, het verbreden van de inzetbaarheid van werknemers, ook wel employabilitybeleid, en verbetering van werkprocessen om fysieke of psychische overbelasting te voorkomen. Bij organisaties met een dergelijk beleid zal, door de beperkte voortijdige uitstroom van ouderen, de participatie van ouderen groter zijn. Werkgevers maken overwegend financieel gedreven keuzes bij het aanbieden van een vergoeding voor opleidingskosten en zijn vaak minder bereid om te investeren in oudere werknemers. Dit is vooral bij bedrijven waar personeel lager is opgeleid en bij kleinere organisaties (De Vries, Gründemann & Van Vuuren, 2001; Fouarge & De Grip, 2014). Gelderblom & De Koning (2016) stellen in hun rapport dat een voor de hand liggende reden is dat ouderen nog voor een kortere duur op de arbeidsmarkt aanwezig zijn, waardoor werkgevers de investering in mindere mate

kunnen terugverdienen. Gelderblom & De Koning twijfelen echter of deze reden in de praktijk onderbouwd kan worden, aangezien ouderen gemiddeld langer bij hun werkgever blijven dan jongere werknemers. Verwacht wordt dat deze kloof kleiner zal worden naarmate de AOW-leeftijd stijgt en daardoor de terugverdiensijd toeneemt. Dit zou positief van invloed moeten zijn op de investeringsbereidheid van werkgevers in opleidingen van oudere werknemers (Fouarge & De Grip, 2014).

Het verwerven van nieuwe en andere competenties is vooral relevant bij veel ervaringsconcentratie van de werknemer of wanneer werkzaam in een zwaar of verdwijnend beroep. Bewustzijn van de werknemer wanneer deze elementen voor hem/haar spelen en hier adequaat op handelen is erg belangrijk. Zo wordt voorkomen dat zij niet snel aan een baan geraken bij gedwongen ontslag. De motivatie van werknemers om een opleiding te gaan volgen, volgt vaak op de motivatie van de werkgever (Fleischmann, Van Den Broek & Koster, 2015).

### 3.2.2 *Beleid vanuit werkgevers*

Van Borm et al. (2021) hebben onderzocht wat 50-plussers zelf ervaren als belemmeringen op de arbeidsmarkt. Zij ondervonden dat zowel werkende, inactieve als werkloze 50-plussers voornamelijk werk-gerelateerde drempels ervaren op de arbeidsmarkt. Zo geeft meer dan twee vijfde van de werkende respondenten aan dat het uitoefenen van hun baan wordt belemmerd door verschillende tekortkomingen: een gebrek aan een goede werkorganisatie (44%), een goede leidinggevende (43%) en waardering (42%) het uitoefenen van hun baan belemmert. Het is dus belangrijk dat werkgevers hier aandacht voor hebben, net als het op orde houden van kennis en vaardigheden van hun (oudere) werknemers (Román & Buisman, 2011). Zij kunnen scholingsmogelijkheden faciliteren en werknemers stimuleren om zich te blijven ontwikkelen.

Met onderzoek van NIDI is in kaart gebracht wat werkgevers doen om de vergrijzing van hun personeelsbestand op te vangen (Mulders & Henkens, 2018). Er is daarbij onderscheid gemaakt tussen twee vormen van beleid die werkgevers voeren; formeel en bindend beleid dat op hoger niveau bijvoorbeeld in een cao wordt vastgelegd, en informeel beleid dat acties omvat die op eigen initiatief worden genomen. Beide vormen van beleid zijn er veelal op geënt om ouderen hun productiviteit op peil te houden. Met formeel beleid zetten werkgevers er vaak op in om ouderen te ontzien of te ontwikkelen door ze extra vrije dagen, flexibele werktijden of scholing aan te bieden. Tussen sectoren zijn aanzienlijke verschillen op te merken in welke formele maatregelen werkgevers nemen. Zo leggen werkgevers meer nadruk op ontziemaatregelen in de industriële sector en worden ontwikkelingsmaatregelen vooral in de publieke sector genomen. Wat betreft informele maatregelen, zijn er nauwelijks verschillen tussen sector te erkennen. Zo proberen veel verschillende organisaties de gezondheid van hun werknemers te stimuleren, maar ook de productiviteit, duurzame inzetbaarheid, of deelpensioen. Wanneer informele maatregelen succesvol blijken is het belangrijk om deze te formaliseren, zodat meer ouderen van ze kunnen profiteren (Mulders, 2019).

Daarnaast zouden werkgevers beter bespreekbaar kunnen maken of de functies van oudere werknemers nog wel bij hen passen. Zo tonen Van Dalen en Henkens (2015) aan dat oudere werknemers niet onwelwillend tegenover het idee staan om op een bepaald moment in hun carrière een stapje terug te doen. Uit onderzoek naar het taboe op demotie van het NIDI blijkt dat voor ruim 60 procent van de oudere werknemers een stap terug doen in zowel functie als salaris, goed voorstelbaar is. Dit geldt met name voor werknemers van 45 jaar en ouder die hoogopgeleid zijn en/of een netto vermogen hebben van 100.000 euro of meer (Van Dalen & Henkens, 2015). Het blijkt dat werkgevers het vaak moeilijk vinden om demotie bespreekbaar te maken met hun oudere werknemers. Zij zijn bang dat demotie gepaard gaat met gezichtsverlies en dat hun oudere

werknemers zich ondergewaardeerd zullen voelen wanneer ze hen een lagere functie of minder uren aanbieden. In de praktijk moet blijken of oudere werknemers inderdaad bereid zijn om in een lagere functie of in minder uur hun loopbaan te vervolgen, maar demotie is zeker het overwegen waard om ouderen aan het werk te houden.

## 4 Bronnen

Bal, P.M. & Lange, A. H. de (2015). From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multisample study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88 (1), p. 126-154.

Binnenlands Bestuur (2020). Helft wil na coronacrisis vaker thuiswerken. Amsterdam: Binnenlands Bestuur.

Boerman, P (2020). En ineens ging 90% van alle sollicitatieprocedures remote: wat leren we daarvan? Rotterdam: Werf& Recruitment & arbeidsmarktcommunicatie.

Brunel. Recruitment onderzoek online solliciteren. Geraadpleegd op 22-11-2021 op: [www.brunel.nl/nl-nl/recruitment-onderzoek-online-solliciteren](http://www.brunel.nl/nl-nl/recruitment-onderzoek-online-solliciteren).

Conen, W. & de Beer, P. (2021), Oudere werkenden waarderen thuiswerken. Demos: bulletin over bevolking en samenleving 37 (9): 1-4.

Cuelenaere, B. & Veldhuis, V. (2011). Herintreding werkloze 55-plussers.

Cuelenaere, B., Kieruj, N., Lange, A. de & Detaille, S. (2018). Langdurige werkloosheid onder 50-plussers: feiten en mogelijke oplossingen? *Gerōn* 1/2018, p. 63-67.

CBS (2011). Ouderen zonder baan, één jaar later - Arbeidsmarktkansen van werkloze ouderen en inkomstenbronnen van alle ouderen, 45 tot 65 jaar. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (2013). Perspectief op veranderde levenslopen: leven, leren en werken naar geboortegeneratie. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (2014). *Een leven lang leren: deelname aan opleidingen, informeel leren en ervaren resultaten*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (2018). *CBS, De Arbeidsmarkt in cijfers 2018*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS Statline (2021). Arbeidsdeelname en werkloosheid per maand. Geraadpleegd van <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/80590ned/table?ts=1643641307072>

CBS Statline (2020a). Arbeidsdeelname; kerncijfers. Geraadpleegd van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82309NED/table?dl=30C68>.

CBS Statline (2020b). Bevolking; onderwijsniveau; geslacht, leeftijd en migratieachtergrond. Geraadpleegd van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82275NED/table?fromstatweb>.

CBS Statline (2018). Ziekteverzuim volgens werknemers; geslacht en leeftijd. Geraadpleegd van: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83056NED/table?ts=1582808555767>.

Chiacchio, P., Petropoulos, G. & Pichler, D. (2018) The impact of industrial robots on EU employment and wages: a local labour market approach.

- Cörvers, F. & Landeghem, B. van (2016). Arbeidsmarktbeleid voor oudere werkzoekenden: Vlaanderen en Nederland. *OVER.WERK*, 2/2016, p. 46-52.
- CPB (2015). Langdurige werkloosheid. Afwachten én hervormen. CPB Policy brief | 2015/11.
- Deelen, A., de Graaf-Zijl, M., & van den Berge, W. Gevolgen massaontslag.
- De Coen, A., Forrier, A., Lamberts, M., & Sels, L. (2007). Vergrijzing op de arbeidsmarkt: over obstakels, opportuniteiten en maatregelen. *Over. werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 17(01), 57-65.
- De Vries, S, Gründemann, R., Van Vuuren, T. (2001) Employability policy in Dutch Organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 12, 7, November 2001, 1193-1202.
- Fouarge, D. & Grip, A. de (2014). Gaan 50-plussers meer investeren in hun scholing? NEA Paper, 54.
- Fleischmann, M., Broek, T. van den & Koster, F. (2015). Bereidheid van werkgevers te investeren in opleidingen voor oudere werknemers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken (31)* 3, p. 273-291.
- Gelderblom, A., Collewet, M., & Koning, J. D. (2011). *Arbeidsmarkt ouderen*. Rotterdam: SEOR.
- Gelderblom, A. & Koning, J. de (2016). *De arbeidsmarktpositie van ouderen*. Rotterdam: SEOR.
- Liesdek, C., (2019). Overall vacancies, maar de 50-plusser komt moeilijk aan een baan. Amsterdam: Trouw.
- Ministerie van SZW (2016). *Actieplan aanpak werkloosheid onder 50 plussers. Bijlage 2: De arbeidsmarktpositie van vijftigplussers in 2016, een werkdocument*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Mulders, J. O., & Henkens, K. (2018). Werkgevers bezorgd over langer doorwerken. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 34(1), 1-4.
- Mulders, J. O. (2019). Voorlopers en volgers onder werkgevers over langer doorwerken. *Demos*.
- Mulders, J. O. (2020). Leeftijdscriminatie ervaren door oudere werknemers. *Demos*.
- Netwerk Mediawijsheid (2019). Organisaties trekken aan de bel: 'Meer hulp nodig om ouderen online verder te helpen'. Hilversum: Netwerk Mediawijsheid.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel psychology*, 65(4), 821-858.
- Non, M., Dinkova, M., & Dahmen, B., (2021). Skill up or get left behind? Digital skills and labor market outcomes in the Netherlands. Den Haag: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.
- OECD. (2017). *OECD Employment Outlook 2017*. Paris.

- OECD. (2012). *OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market for older workers. Netherlands (situation mid-2012)*. Paris.
- Röfekamp, M. (2019). *Arbeidsmarktonderzoek ICT met topsectoren – Naar een digitaal vaardiger beroepsbevolking*. Utrecht: Berenschot Groep B.V.
- Román, A. & Buisman, M. (2011). *Arbeidsmarktreserves – Een verkenning van vaardigheden en deelname aan Leven Lang Leren*. OVER.WERK, 2, p.54-60.
- Saks, A. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors and outcomes. In S. Brown & R. Lent (eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 155- 179. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Schuring, S., Reijenga, F.A., Carlier, B. & Burdorf, A. (2011). *Gezondheidsbeleving van werklozen: Wat is bekend en wat zijn witte vlekken?* Rotterdam/Leiden: Erasmus MC/AStri Beleidsonderzoek en -advies.
- SER (maart 2019). *Effecten van technologisering op de arbeidsmarkt*. p. 5-6.
- Smulders, P.G.W. (2016). *Discussie over robotisering en arbeidsmarkt heeft onderzoeksdata*. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 32, p. 3-5.
- Smulders, P.G.W. & Houtman, I. (2009). *Zwaar werk en vervroegd pensioen*. *Economisch-statistische Berichten*, 94(4572), p. 682-684.
- Taylor, P., & Walker, A. (2003). *Age discrimination in the labour market and policy responses: The situation in the United Kingdom*. *The Geneva Papers on Risk and Insurance-Issues and Practice*, 28(4), 612-624.
- Thijssen, J.G.L. (2001). *Loopbaanontwikkeling in verandering*. *Opleiding en Ontwikkeling*, 14(11), p.19-26.
- TNO (2020). *De impact van de COVID-19 crisis op werknemers: stand van zaken na de eerste golf*. Leiden: TNO.
- UWV (2020). *Duiding arbeidsmarktontwikkelingen; januari 2020*. Amsterdam: UWV.
- UWV (2021a). *Nieuwsflits arbeidsmarkt; augustus 2021*. Amsterdam: UWV.
- UWV (2021b). *Duiding arbeidsmarktontwikkelingen; juli 2021*. Amsterdam: UWV.
- Vansteenkiste, S., Verbruggen, M. & Sels, L. (2012). *Vijftigplus en werkloos: een blik op de zoektocht naar nieuw werk*. OVER.WERK, 2/2012, p. 112-121.
- Van Borm, H., Van Sharon, I., & Baert, S. (2021). *Zelfervaren drempels op de arbeidsmarkt: een onderzoek onder werkende, inactieve en werkloze 50-plussers*. *Gedrag & Organisatie*, 34(2), 180–221. <https://doi.org/10.5117/go2021.2.002.borm>
- Van Dalen, H. P., & Henkens, C. J. I. M. (2003). *De verborgen waarde van de oudere werknemer: rapport voor de Task force "Ouderen en arbeid"*.



Van Dalen, H., Henkens, C. J. I. M., & Schippers, J. J. (2007). Oudere werknemers door de lens van de werkgever. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).

Van Dalen, H. P. & Henkens, K. (2015). Is demotie echt een taboe? Oudere werknemers aan het woord. *Me Judice*, 16 oktober 2015.

Van Zon, S., Bultmann, U. & Reijneveld, S. (2018). *Met een flexibele AOW-leeftijd kunnen mensen waardiger met pensioen*. Sociale Vraagstukken 16-Jul-2018.

Vlasblom, J.D. & Schippers, J. (2019). Werkloze ouderen weer aan het werk? Het effect van reserveringsloon en zoekintensiteit. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35 (1), p. 6-25.

Vriend, S., Heyma, A., Noordt, M., van der & Deeg, D. (2016). *Langer doorwerken met arbeidsbeperkingen. Prognose van de arbeidsparticipatie van ouderen tot 2030 in relatie tot gezondheidsontwikkelingen* (SEO-rapport 2016-89). Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

# Over Ecorys

Ecorys is een toonaangevend internationaal onderzoeks- en adviesbureau dat zich richt op de belangrijkste maatschappelijke uitdagingen. Door middel van uitmuntend, op onderzoek gebaseerd advies, helpen wij publieke en private klanten bij het maken en uitvoeren van gefundeerde beslissingen die leiden tot een betere samenleving. Wij helpen opdrachtgevers met grondige analyses, inspirerende ideeën en praktische oplossingen voor complexe markt-, beleids- en managementvraagstukken.

Onze bedrijfsgeschiedenis begon in 1929, toen een aantal Nederlandse zakenlieden van wat nu beter bekend is als de Erasmus Universiteit, het Nederlands Economisch Instituut (NEI) oprichtten. Het doel van dit gerenommeerde instituut was om een brug te slaan tussen het bedrijfsleven en de wereld van economisch onderzoek. Het NEI is in 2000 uitgegroeid tot Ecorys.

Door de jaren heen heeft Ecorys zich verspreid over de wereld met kantoren in Europa, Afrika, het Midden-Oosten en Azië. Wij werven personeel met verschillende culturele achtergronden en expertises, omdat wij ervan overtuigd zijn dat mensen met uiteenlopende eigenschappen een meerwaarde kunnen bieden voor ons bedrijf en onze klanten.

Ecorys excelleert in zeven werkgebieden:

- Economic growth;
- Social policy;
- Natural resources;
- Regions & Cities;
- Transport & Infrastructure;
- Public sector reform;
- Security & Justice.

Ecorys biedt een duidelijk aanbod aan producten en diensten:

- voorbereiding en formulering van beleid;
- programmamanagement;
- communicatie;
- capaciteitsopbouw (overheden);
- monitoring en evaluatie.

Wij hechten waarde aan onze onafhankelijkheid, onze integriteit en onze partners. Ecorys geeft om het milieu en heeft een actief maatschappelijk verantwoord ondernemingsbeleid, gericht op meerwaarde voor de samenleving en de markt. Ecorys is in het bezit van een ISO14001-certificaat dat wordt ondersteund door al onze medewerkers.



Postbus 4175  
3006 AD Rotterdam  
Nederland

Watermanweg 44  
3067 GG Rotterdam  
Nederland

T 010 453 88 00  
F 010 453 07 68  
E [netherlands@ecorys.com](mailto:netherlands@ecorys.com)  
K.v.K. nr. 24316726

**W** [www.ecorys.nl](http://www.ecorys.nl)

***Sound analysis, inspiring ideas***