

PLATFORM VIJFTIGPLUSSERS EN WERK – SAMENVATTING FOCUS 2022

In de afgelopen jaren heeft het Platform Vijftigplussers & Werk zich gericht op drie thema's: Aan het werk komen, Aan het werk blijven en Beeldvorming. Tot de doelgroep behoorden vijftigplussers met een kwetsbare positie t.o.v. de arbeidsmarkt en hun (potentiële) werkgevers. Zowel werkloze als werkende 50-plussers zijn deel van onze doelgroep. Binnen deze thema's en doelgroep zijn er vier mooie initiatieven opgezet, die inzicht hebben gegeven of gaan geven in werkzame bestanddelen en verbeterpunten. Aan het eind van het afgelopen jaar hebben we besloten de thema's en de doelgroep van het Platform te herzien, met als doel met meer focus meer impact te bereiken.

De uitgangspunten voor de nieuwe focus zijn:

- ➔ Focus op zware beroepen;
- ➔ Focus op preventie en proactief loopbaangedrag

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 slijtage¹. 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 brandweer⁵. Hoewel het lastig is een definitie van zware beroepen te formuleren, lijkt er wel een tendens te zijn dat ouderen relatief vaker werkzaam zijn in (fysiek) zware beroepen².

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. Daarom leggen wij de focus met name op duurzame inzetbaarheid en pro-actief loopbaangedrag onder vijftigplussers werkzaam in zware beroepen.

In de komende tijd zullen wij initiatieven selecteren met behulp van een selectiekader (zie onderstaande figuur). Dit selectiekader bestaat uit drie hoofddoelen:

- ➔ Bewustzijn van kwetsbare positie op de arbeidsmarkt creëren
- ➔ (Ontwikkel)mogelijkheden kennen
- ➔ (Ontwikkel)mogelijkheden benutten

Voor elk van deze hoofddoelen zijn er twee subdoelen: één gericht op competenties en één gericht op mentale en fysieke gezondheid.

Initiatieven kunnen zich richten op één of meerdere van de doelen. In het geval dat een initiatief zich richt op doelen op niveau 2 en 3, gelden de voorafgaande hoofddoelen als randvoorwaarden. Dit betekent bijvoorbeeld dat een initiatief dat zich richt op het ontwikkelen van competenties van vijftigplussers in de bouw, als randvoorwaarde heeft dat deelnemers zich bewust zijn van de competenties en ontwikkelmogelijkheden die ze hebben, en dat ze de risico's van de afwezigheid van deze competenties kennen.

De initiatieven richten zich niet alleen maar op de vijftigplusser. Allianties worden ook geacht op 'het systeem' te betrekken bij het opzetten van het initiatief. Bij het schrijven van nieuwe projectvoorstellen zullen allianties geacht worden faciliterende en belemmerende factoren vanuit 'het systeem' (werkgevers, overheidsinstellingen, beroepsorganisaties, andere instanties) uiteen te zetten, en te verantwoorden hoe deze factoren kunnen worden ingezet om de impact van een initiatief te

¹ van Zon, S., Bultmann, U., & Reijneveld, S. (2018). Met een flexibele AOW-leeftijd kunnen mensen waardiger met pensioen

² [SEOR \(2016\) – Eindrapport De arbeidsmarkt positie van ouderen](#)

vergroten. De factoren die van belang zijn zullen mogelijk verschillen op basis van de fase waarin een initiatief zich begeeft (startend, groei, opschaling). Allianties worden geacht te verantwoorden waarom de factoren wel of niet worden meegenomen in het project. De kennis en ervaring vanuit het Platform kan door de allianties worden ingezet om hier een overzicht op te krijgen. Omdat de initiatieven zich over het algemeen zullen richten op werkende vijftigplussers is het bijvoorbeeld nodig dat werkgevers het belang van proactief loopbaangedrag inzien, en hun werknemers de tijd, ruimte en support geven om hier mee bezig te zijn. Bij het betrekken van 'het systeem' zullen de hoofddoelen ook voor deze partijen geborgd moeten zijn.

De komende jaren zien wij veel mogelijkheden voor initiatieven binnen deze focus. Net als eerdere jaren starten wij met kleine initiatieven, waarbij vijftigplussers en hun werkgevers betrokken zijn. Bij groei en opschaling worden ook andere factoren binnen 'het systeem' belangrijker, en zullen de hoofddoelstellingen zich ook meer gaan richten op bijvoorbeeld beroepsgroepen en overheidsinstellingen. Zo zullen we uiteindelijk als platform kunnen inzetten op landelijke impact. Om deze weg voor onze allianties zo makkelijk mogelijk te maken zullen we ons als Platform Vijftigplussers & Werk blijven ontwikkelen als kennispartner op het gebied van deze hoofddoelen.

