

ONTWIKKELADVIES 45PLUS - EEN SCHOT IN DE ROOS

Auteur; Caroline Krul RL: Senior Loopbaanprofessional, Onderwijs socioloog, oprichter van Caroline Krul Coaching & Interimmanagement, gespecialiseerd in de loopbaanbegeleiding van 45+. CMI-C gecertificeerd coach, auteur, mentor, spreker en trainer.

Sinds 2015 lopen er meer vijftigers en veertigers rond op de arbeidsmarkt dan dertigers en twintigers (ref 1). Zeker bij de Overheid, in de Landbouw, Industrie, Logistiek en het Onderwijs is sprake van 'vergrijzing' (ref 2). De oplopende pensioenleeftijd maakt dat deze trend nog wel even doorzet. Daarnaast verdwijnt naar verwachting 17% van de bestaande banen, tot 2030, door automatisering en robotisering (ref 3). Oudere werknemers hebben ook last van (voor-)oordelen: ze werken minder hard, klagen meer en zijn slecht in veranderen. Een op de vijf werkgevers vindt dat de productiviteit van 55+ lager ligt dan hun loonkosten rechtvaardigen (ref 4). Recruiters menen dat deskundigheid, opleiding en motivatie belangrijker zijn dan leeftijd, maar ook dat ouderen wel meer moeite voor een baan moeten doen. Bijna 60% van de ondervraagde ouderen is van mening dat ouderen (geboortjaar onder 1965) daadwerkelijk minder kans hebben op de arbeidsmarkt; er is sprake van leeftijdsdiscriminatie en zij voelen zich weinig serieus genomen (ref. 5).

Bij elkaar reden genoeg voor de overheid in het kader van Actieplan Perspectief voor vijftigplussers begin 2018 de **Subsidieregeling Ontwikkeladvies 45Plus** in het leven te roepen (ref 6). Mensen die minimaal (gemiddeld) 12 uur per week werkzaam zijn in negen zware of met uitsterven bedreigde beroepsgroepen, kunnen kosteloos een persoonlijk en op maat gemaakt advies door een gecertificeerd loopbaanadviseur krijgen. Per beroepsgroep is tussen de 300.000 en 1,5 miljoen euro beschikbaar. Ook is er bijna 1,5 miljoen euro beschikbaar om leidinggevendenden te trainen hun medewerkers te ondersteunen om via het Ontwikkeladvies te komen tot het maken van een ontwikkelplan. De regeling loopt vooralsnog tot medio 2019¹.

Deze White paper is het resultaat van de evaluatie van vijfenvijftig in 2018 door ondergetekende, in samenwerking met Uitzendbureau Ervaren Jaren Hazerswoude, afgeronde Ontwikkeladvies 45plus trajecten. Aan het begin van elk Ontwikkeladvies traject completeerden cliënten via <https://www.ontwikkeladvies45plussers.nl/Home/StartRequest> een registratie-enquête (N=55) . En eind 2018 reageert iets minder dan de helft van alle ex-clieënten op aanvullende vragen via SurveyMonkey (N=27) omtrent de door hen gepercipieerde resultaten van het Ontwikkeladvies.

Twee vragen staan in deze White paper centraal:

1. *Wat zijn de eerste resultaten van deze subsidieregeling?*
2. *Hoe verhouden de resultaten zich tot de bovengenoemde vooroordelen tegen oudere werknemers?*

¹ <https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/t/tijdelijke-subsidieregeling-ontwikkeladvies-voor-vijfveertigplussers>

Ad 1. Wat zijn de eerste resultaten van deze subsidieregeling?

Deelnemers ervaren lage baanzekerheid, voldoende financiële situatie en soms een ‘gouden kooi’

Cliënten, met een gemiddelde leeftijd 54,9 jaar, ervaren een lage mate van baanzekerheid. Zij scoren gemiddeld een 5,4, op een 10-puntschaal. Veel respondenten hebben tijdens de crisisperiode 2000 – 2016 hun vaste baan verloren en zijn er daarna niet in geslaagd om opnieuw zekerheid te verwerven. Gezien de gemiddeld hoogst genoten opleiding van (bijna) mbo-niveau, geleidelijk opgelopen eisen ten aanzien van formele opleiding (‘diploma-inflatie’) en terughoudendheid van werkgevers in het verstrekken van vaste contracten, niet heel verrassend. Niettemin schatten ze hun financiële situatie iets positiever in (gemiddeld 6,5). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat 78% van de cliënten vrouw is, vaak met een partner die ook inkomsten heeft, in combinatie met een aantrekkelijke economie, krappere wordende arbeidsmarkt en een secretariele-administratieve functie (zie tabel 1).

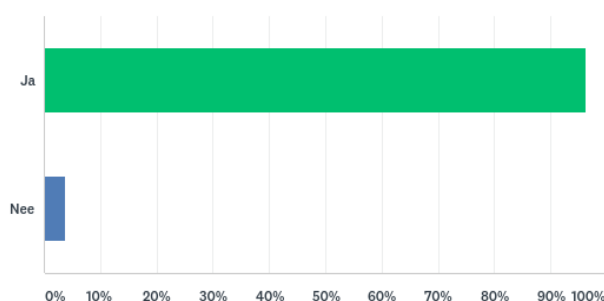
Tabel 1 Verdeling cliënten naar beroepsgroep (N=55)

| Beroepsgroep | Aantal |
|-------------------------------------|--------|
| Secretarieel, managementassistenten | 34 |
| Catering | 2 |
| Detailhandel, logistiek | 9 |
| Gemeenteambtenaren | 1 |
| Buitengewoon opsporingsambtenaren | 0 |
| Schoonmaak | 3 |
| Ambulance | 0 |
| Basisonderwijs | 5 |
| MBO | 1 |

Een klein aantal cliënten (max 3 van de 55) ervaart juist in een ‘gouden kooi’ te zitten: een vaste aanstelling en behoorlijk salaris, maar het werk vormt geen uitdaging meer. Wat heeft het Ontwikkeladvies 45plus voor hen allen betekend?

26 van 27 Respondenten bevestigen het nut van de regeling.

Q1 Heb je iets gehad aan het Ontwikkeladvies 45+ traject?

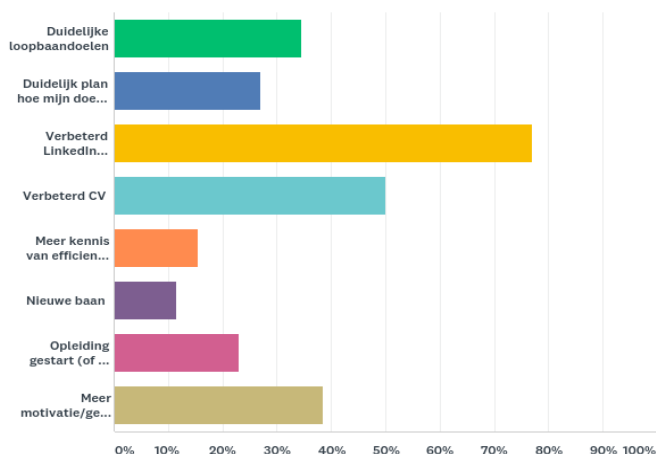


Figuur 1 Heb je iets aan het Ontwikkeladvies 45+ traject gehad (N=27)

Duidelijke loopbaandoelen, meer motivatie & geloof in eigen kunnen zijn de belangrijkste effecten.

Meest frequent gestelde vraag: ‘Voor de arbeidsmarkt ben ik te oud, heeft het nog wel zin om stappen te zetten of een opleiding te doen?’ Het toelichten van de meerwaarde voor loopbaan en gevoel van eigenwaarde/gezondheid op lange termijn, hielp vrijwel alle cliënten snel over de streep.

Q2 Zo ja, wat heb je eraan gehad (meerdere antwoorden mogelijk)?



Figuur 2 Zo ja, wat heb je eraan gehad (N=27)

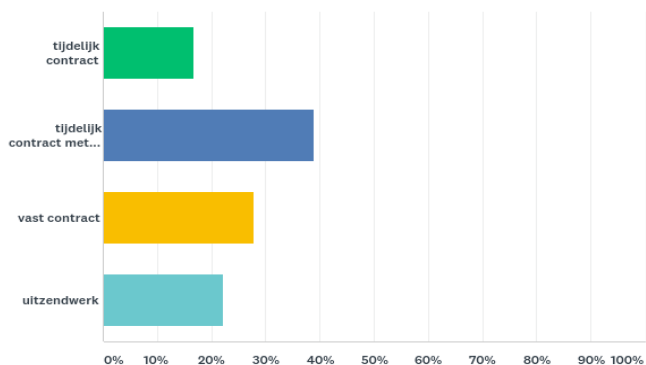
Een Ontwikkeladvies met de middelen/instrumenten om doelen te realiseren werkt het best.

De beslissing om in de 3 beschikbare sessies (van maximaal 2 uur) per cliënt tot een Ontwikkeladvies te komen én direct het LinkedIn profiel en cv excellent te maken, lijkt een goede zet te zijn geweest. Cliënten hebben zo een Ontwikkeladvies (‘waar sta je nu en waar zou je over 3-5 jaar beroepshalve willen staan’) met de middelen om daar te komen. Dit wordt positief gewaardeerd met scores van 50% (verbeterd CV) en 80% (verbeterd LinkedIn profiel).

1 op de 8 Vindt een nieuwe baan door het Ontwikkeladvies 45plus.

Drie van de 27 cliënten geven aan een nieuwe baan te hebben gevonden! Via email en LinkedIn weet ik dat dit aantal in werkelijkheid hoger ligt, maar omdat er mogelijk sprake is van overlap met de enquête, houd ik het op max. 7 nieuwe banen als gevolg van 55 Ontwikkeladviezen in 2018 (**12,7%**).

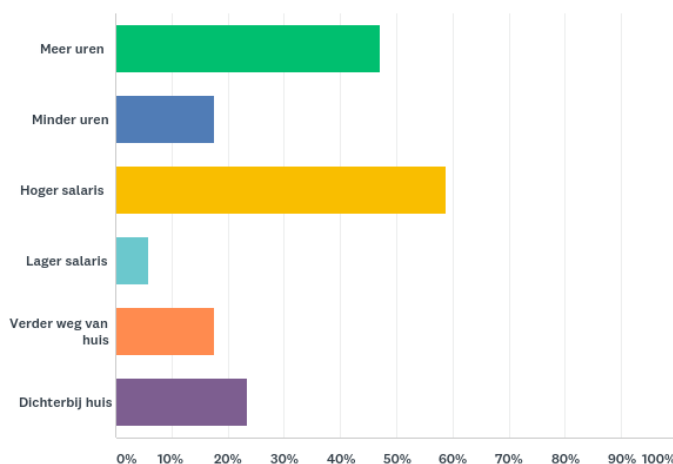
Q3 Als je een nieuwe baan hebt, gaat het om een



Figuur 3 Soort contract nieuwe baan (N=19)

Niet in alle gevallen gaat het bij cliënten om een vast contract, meer uren of een hoger salaris (figuur 4 en 5). Toch zijn zij blij met hun nieuwe baan! Michel: “3 dagen als conciërge en 1 dag als CAD-tekenaar, mooie afwisseling”; Margreeth: “dinsdag ga ik beginnen als medewerker Facturatie, heel spannend, ben benieuwd”; Henk: “Ik heb een nieuwe baan in facturatie, officemanagement en het bewaken/ beschrijven van procedures, eigenlijk al de aspecten waar wij het ook over hadden”; Mariska: “Na 6 weken solliciteren een nieuwe job als Office Coördinatrice, superblij mee, door de bewustwording die je me bijbracht heb ik mijzelf goed kunnen pitchen”.

Q5 Als je een nieuwe baan hebt, gaat het i.v.m. je laatste baan om



Figuur 4 Arbeidsvoorwaarden (N=29)

Ad 2. Hoe verhouden de resultaten zich tot de vooroordelen tegen oudere werknemers?

De eerste resultaten ontkrachten (opnieuw) vooroordelen over veranderbereidheid

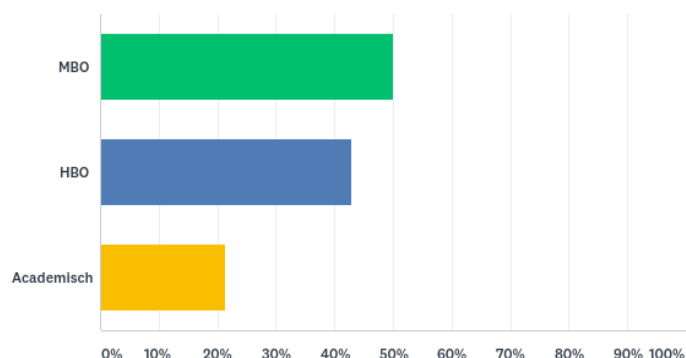
De Ontwikkeladvies 45plus cliënten zijn juist heel mobiel! De bevinding van Fabian Dekker (ref 7) dat alle aansporingen tot employability ten spijt, een groot gedeelte van de werkenden blijft zitten waar ze zit en zich niet of nauwelijks verroert, gaat voor deze groep niet op. Van de 55 cliënten zijn er in 2018, 23 gewisseld van werkgever (42%).

De wens tot een groter contract (meer uren), meer zekerheid (vast contract) en meer plezier (interessanter werk) vormen de belangrijkste drijfveren om in beweging te komen. Respondenten blijken namelijk gemiddeld genomen niet heel tevreden met het werk dat ze op dit moment doen. De gemiddelde score op de stelling ‘Ik ben over het algemeen tevreden met mijn werk’ ligt met 2,9 net onder ‘eens’ (1 helemaal oneens – 2 oneens – 3 eens – 4 helemaal eens). Maar omdat ze hun kansen om redelijk snel weer werk te vinden mochten ze onverhoopt zonder komen, laag inschatten (2,3), nemen ze zolang het niet anders kan genoeg met tijdelijk werk, te weinig uren, werk onder hun niveau of in een richting die ze niet ambiëren. Het Ontwikkeladvies 45plus blijkt deze groep werknemers dus een steuntje in de rug te bieden. Dit is in lijn met onderzoek waaruit blijkt dat niet de leeftijd, maar hoelang iemand al dezelfde baan heeft, bepalend blijkt voor de veranderbereidheid (ref 6).

45Plusers willen graag (bij)leren!

Volgens McKinsey's, 'The Future of Work' (ref 3) moeten 800.000 Nederlandse werkenden en werkzoekenden zich de komende jaren omscholen (circa 9% van het totaal van 9 miljoen fte). Dit moet geen probleem zijn!

Q4 Als je een opleiding bent gestart (of in 2019 gaat starten), welk niveau?



Figuur 5 Opleiding gestart of in 2019 starten (N=16)

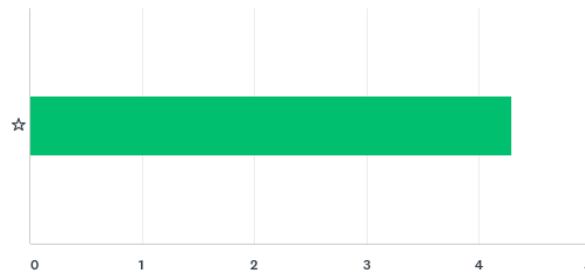
De motivatie om opleidingen te doen is groot: gemiddeld genomen zijn de 55 cliënten het oneens tot zeer oneens met de stelling 'Ik zou ertegenop zien om voor mijn werk een meerdaagse opleiding of cursus te moeten volgen', score 1,6 (1 helemaal oneens – 2 oneens – 3 eens – 4 helemaal eens). Een kwart van de respondenten (6 van de 24) is inmiddels ook daadwerkelijk met een opleiding gestart of is voornemens die in 2019 te gaan starten. Dit strookt met mijn indruk uit de gesprekken. Velen staan bijna letterlijk te trappelen om weer een opleiding te gaan doen (een respondent: 'ik ben naast mijn huidige baan een opleiding gaan volgen, zodat ik weer zelfstandig ondernemer kan worden'). Wel het liefst vanuit een nieuwe baan. De reden waarom ik relatief veel tijd besteed aan het benadrukken van het belang om zelf een opleiding te starten (met bijbehorende financieringsmogelijkheden) om zo je kansen op een (vaste) baan te vergroten.

Over de vooroordelen ten aanzien van presteren en klagen zijn vanuit dit onderzoek geen uitspraken te doen. Uit eerder onderzoek is echter bekend dat oudere werknemers zelfs iets beter presteren dan hun jongere collega's: ze zijn gemiddeld zorgvuldiger, socialer, loyaler en minder vaak afwezig. Wel zijn ze iets slechter in het alleen oplossen van problemen, maar dat wordt gecompenseerd doordat ze beter zijn in samenwerken (ref 8). Bij het leeuwendeel van de ouderen blijft de productiviteit op peil (ref 9). Door kennis en ervaring kunnen ze prima meekomen. Hoewel in bepaalde sectoren relevant, bijvoorbeeld in de Bouw waarbij lichamelijke arbeid een zekere fysieke fitheid vergt, is het argument van non-productiviteit te vaak een excuus geweest om dure senioren uit een bedrijf te werken. Ook is er geen aanleiding om te denken dat ouderen meer zeuren (ref. 10). Waarom willen veel managers dan toch liever geen oudere werknemers? Volgens Capelli (zie ref. 8) omdat zij zich ongemakkelijk (lees: onzeker) voelen wanneer ze moeten leidinggeven aan mensen die ouder zijn dan zichzelf.

Ontwikkeldvies 45plus een aanrader

Men is in het algemeen zeer positief over het Ontwikkeldvies 45plus. Vrijwel alle respondenten zouden het Ontwikkeldvies 45plus aanraden aan familie, vrienden of collega's, gemiddelde score 4,3 op een schaal van 0 – 5 sterren (zie figuur 6).

Q7 Zou je het Ontwikkeladvies 45+ aan familie/vrienden/collega's aanraden?



Figuur 6 Ontwikkeladvies 45+ aanraden (N=21)

Vier respondenten reageren op de vraag 'Als je niet veel / niets aan het Ontwikkeladvies 45plus hebt gehad, waarom is dat dan'? Reactie 1: "Het heeft me wel een prikkel gegeven, maar niet echt nieuwe inzichten". Reactie 2: "Ik kreeg als advies om mij te richten op een kantoorbaan, terwijl ik ook juist meer recentelijk kokservaring heb". Reactie 3: "Twijfel aan m'n nieuwe profiel / er is nog niets concreets uit gekomen" en reactie 4: "Ik had verwacht dat mij iets aangeboden zou worden waar ik wat mee kon, maar dat was niet zo"

SAMENVATTING

Als gevolg van de aantrekkende economie en arbeidsmarkt, verbetert de positie van 45plus op de arbeidsmarkt geleidelijk. Meer oudere werknemers dan ooit zijn aan het werk: 'Zestig is het nieuwe vijftig; vijftig het nieuwe veertig enz.' begint een gevleugelde uitspraak te worden. Gezien de stijgende pensioenleeftijd is dat goed nieuws! Maar... het betreft wel vaak flexibele contracten, te weinig uren en/of werk onder het niveau van de betreffende werknemers. Daarnaast hebben oudere werknemers frequent last van vooroordelen. De eerste resultaten van dit onderzoek geven voldoende aanleiding om te stellen dat het Ontwikkeladvies 45plus voor velen het steuntje in de rug betekent dat zij hard nodig hebben om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Ontwikkeladvies 45plus een schot in de roos!

- 96% van de respondenten geeft aan iets aan het Ontwikkeladvies 45plus te hebben gehad
- Duidelijker loopbaandoelen (34,6%), meer motivatie & geloof in eigen kunnen (38,5%), een verbeterd LinkedIn profiel (77%) en verbeterd cv (50%) scoren relatief goed.
- Een Ontwikkeladvies met de middelen/instrumenten om doelen te realiseren werkt het beste
- 1 op de 8 (12,7%) vindt als gevolg van Ontwikkeladvies 45plus een nieuwe baan
- De overgrote meerderheid raadt het Ontwikkeladvies 45+ aan familie/vrienden/collega's aan

Vooroordeel dat oudere werknemers niet veranderbereid zijn wordt opnieuw ontkracht

- 42% van de cliënten is in 2018 gewisseld van werkgever
- Vrijwel alle cliënten gaven aan bereid te zijn een meerdaagse opleiding of cursus te willen volgen. 25% is reeds aan een opleiding begonnen of gaat in 2019 beginnen.

BESCHOUWINGEN & AANBEVELINGEN

- Het besluit van Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om het subsidietraject per januari 2019 open te stellen voor 45plus van alle beroepsgroepen is een zinvolle stap.
- Nederland kan hierbij goed gebruik maken van de in totaal 450 miljoen euro van de EU die tot 2020 beschikbaar is om 'mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen en om duurzame arbeidsinzet te bevorderen' (ref 10). Samen met faciliteiten als het www.levenlanglerenkrediet en de www.ambachtsacademie.nl, komt zo het ideaal van een *leven lang leren* een stuk dichterbij.
- De overheid doet er verstandig aan het weer vaker verstrekken van vaste(re) contracten niet louter aan de grilligheid van de conjunctuur over te laten. Te lange bestaansonzekerheid van de midden- en lagere inkomens draagt het risico van ontwrichting van de samenleving in zich ('gele hesjes' beweging). Bedrijven kunnen weliswaar al gebruikmaken van proefplaatsingen, premiekortingen en vergoeding voor voorzieningen om het aannemen van 45plus (of doelgroepenregister) werknemers te vergemakkelijken, maar steeds blijkt de Nederlandse wetgeving bedoeld om het verstrekken van vaste contracten te stimuleren, tot nu toe te weinig effectief.
- Bedrijven zullen serieus werk moeten maken van permanente educatie van personeel. Al is het maar om ook in de toekomst in hun eigen behoefte aan voldoende gekwalificeerd personeel te kunnen blijven voorzien. Opleidingen, persoonlijke ontwikkeling en job rotation moeten vast onderdeel uitmaken van het werkpalet van medewerkers. Hierbij kan het Ontwikkeladvies 45plus budget bedoeld voor de training van leidinggevenden (bij het begeleiden en ontwikkelen van oudere werknemers) een goede rol spelen.
- Tenslotte wordt het tijd dat werkgevers de handschoen van het eliminieren van leeftijdsdiscriminatie oppakken. Of zoals Ben Tiggelaar het zegt: 'Niet alle ouderen moeten op cursus, maar slecht een handjevol jongeren. Maar dan wel een beetje snel graag' (zie ref 1).

REFERENTIES

Ref 1. <https://www.tiggelaar.nl/waarom-managers-ouderen-houden/>

Ref 2. ABF arbeidsmarktrapportage 2017 De Nederlandse arbeidsmarkt naar sector en regio

Ref 3. McKinsey, The future of work, 2018

Ref 4. Sociaal Cultureel Planbureau 2015 Vraag naar arbeid

Ref 5. Sollicitatielab, Stelling van de week 2015 Ouderen hebben minder kans bij een sollicitatie

Ref 6. Staatscourant 2017, 4/12. Bekendmaking Tijdelijke subsidieregeling Ontwikkeladvies vijfenveertigplussers

Ref 7. Dekker, F. 2018. Arbeidsmobiliteit in Nederland. Probleem of oplossing. Amsterdam: De Burcht

Ref 8. Capelli, P. Hoogleraar Human Resources Business School Wharton, zie ref 1

Ref 9. TNO 2011 Beelden & feiten over omslagpunten en maatregelen omtrent de productiviteit van oudere werknemers

Ref 10. Britse nationaal bureau voor de statistiek, zie ref 1

Ref 11. Erwin Rooyackers, UWV Magazine, oktober 2018