



Gewoon bijzonder, bijzonder gewoon.

Terugblik Talent 45-plus in 2010

Inhoud

Over 45-plussers gesproken	4
Terugblik Talent 45-plus in 2010	8
45-plus in cijfers	10
Bemiddeling: ons vak	12
Actieweek 45-plus	20
Achter de schermen van Talent 45-plus	24
ESF Talent 55-plus	30
Zo werkt dat!	34
Uit de ideeënbuis	44
Vooruitblik naar 2011: nieuwe impuls	52

Voorwoord

'Oudere' werkzoekenden zijn onze aandacht waard



Hoewel nog niet alle vooroordelen over 45-plussers zijn verdwenen, zijn we er intussen wel van overtuigd dat deze groep beschikt over waardevolle kennis en kunde. De arbeidsmarkt kan die talenten niet missen, niet op de korte termijn en zeker niet op de lange termijn. Het is daarom van belang dat 45-plussers in zichzelf blijven investeren en wij in hen. UWV WERKbedrijf heeft daaraan met het project Talent 45-plus een belangrijke bijdrage geleverd.

UWV hanteert het uitgangspunt, dat UWV WERKbedrijf vanuit een integraal concept maatwerk biedt. Kijk eerst naar de klant: waar staat deze klant, wat heeft hij of zij nodig? Daarbij is het noodzakelijk rekening te houden met aspecten als opleidingsniveau, werkervaring en leeftijd. De dienstverlening kan zo afgestemd worden op iemands arbeidsmarktprofiel. En soms biedt een groepsgewijze aanpak meerwaarde omdat werkzoekenden in een vergelijkbare positie elkaar kunnen ondersteunen. Dat hebben de netwerken 45- en 55-plus duidelijk bewezen. Het regeerakkoord laat zien dat de komende jaren onze re-integratiebudgetten verder teruglopen, waardoor we ze scherp moeten inzetten voor degenen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt. Voor mensen met een gunstig arbeidsmarktprofiel zullen we een groter beroep doen op de zelfwerkzaamheid en eigen verantwoordelijkheid van werkzoekenden, zetten we in op e-dienstverlening en komen ook andere partijen zoals uitzendbureaus in beeld als makelaar. UWV WERKbedrijf differentieert haar dienstverlening dus al naar gelang de karakteristieken en behoeften van haar werkzoekenden.

Ik zie dat met het toenemende perspectief van langer doorwerken, het omslagmoment in de beeldvorming naar 'oudere werkzoekende' inmiddels eerder rond de 50 dan rond de 45 ligt. UWV WERKbedrijf zal haar 50-plussers de komende jaren zo goed mogelijk blijven ondersteunen. Ze zijn het waard!

Fred Paling
Raad van Bestuur UWV

Over 45-plussers gesproken



Kansen verbeteren

"De kansen van werkzoekenden verbeteren in 2011 licht, mede door de huidige economische groei. Maar wij verwachten dat juist de 45-plussers moeite zullen hebben om te profiteren van het economisch herstel. Wij houden dus een belangrijke taak om deze groep te ondersteunen bij het vinden van werk. Wij hebben laten zien dat we daarin succesvol kunnen zijn. Mede door onze inspanningen vonden ruim 75.000 45-plussers in 2011 werk. De arbeidsmarkt wordt in de komende jaren krapper. Uit recent onderzoek van UWW WERKbedrijf blijkt dat werkgevers verwachten meer moeite te gaan krijgen met het vervullen van vacatures. Dat biedt zeker mogelijkheden voor oudere werkzoekenden. Onze inspanningen blijven er op gericht vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen."

André Timmermans
Directeur UWW WERKbedrijf



Kwaliteiten

"UWW WERKbedrijf is aan zet zodra het voor de oudere werkzoekende moeilijk wordt. Wij kunnen 50-plussers helpen om hun grote rugzak met bagage positief te gebruiken bij de zoektocht naar nieuw werk en zorgen dat de ogen van werkgevers nog meer open gaan voor de kwaliteiten van ervaren werknemers."

Annelies Lichtenberg
Directeur Uitvoering UWW WERKbedrijf



Duurzaam

"Seniore talenten blijven onze aandacht nodig hebben. UWW WERKbedrijf kan veel betekenen voor deze doelgroep. Alleen sollicitatiebrieven schrijven geeft maar beperkt resultaat. De netwerken, speeddates en banenmarkten, die ontwikkeld zijn binnen Talent 45-plus en ESF 55-plus, vergroten hun kansen aantoonbaar. UWW WERKbedrijf blijft zich daarom de komende jaren inzetten voor duurzame bemiddeling van oudere werkzoekenden."

Sandra van Gaalen
Landelijk Manager Werkgeversdienstverlening



Flexibel en bereidwillig

"Ik ben onder de indruk van de energie en daadkracht van 45-plussers. Werkgevers moeten hun tegenargumenten om 'ouderen' aan te nemen maar snel aan de kant zetten, want deze groep werkzoekenden is zeer flexibel en bereidwillig."

Directeur-generaal José Hilgersom van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tijdens een werkbezoek aan UWW WERKbedrijf in Hoofddorp op 17 augustus 2010.



Nieuwe, vitale senioren

"Bij het vormgeven aan 'Het Nieuwe Werken' wordt teveel geanticipeerd op de nieuwe generatie junioren. We hebben ook te maken met een nieuwe generatie leiders en een nieuwe vitale generatie senioren! De vraag hoe we professionals van de nieuwe generatie senioren ook na hun 65e jaar productief kunnen houden en productief kunnen laten samenwerken met de nieuwe generatie junioren, wordt een van de grootste HR-uitdagingen van de komende jaren."

Aart Bontekoning
Organisatiepsycholoog, veranderkundige en generatie-expert



Toegevoegde waarde

"Ons groeiende leger 45-plussers speelt een sleutelrol in de Nederlandse economie. Deze mensen hebben een frisse geest en zijn in de kracht van hun leven. Bovendien hebben zij levenservaring die ze tot een stabiele factor maakt in een snelle wereld. De 45-plussers verdienen ons respect. Maar dit vraagt van hen wel, steeds opnieuw toegevoegde waarde te bieden en elke dag opnieuw te leren: verandering is immers de enige constante factor! Mijn sollicitatietip voor 45-plussers is: formuleer voor jezelf een duidelijk doel dat bij je past. En solliciteer bij het bedrijf waar je dit doel het beste kunt realiseren."

Arko van Brakel
Ondernemer & Inspirator



Denk ook eens aan een eigen bedrijf

"Veel oudere werkzoekenden zijn dankzij hun ervaring en netwerk heel goed toegerust om met succes een eigen bedrijf te starten. Dit kan een korte weg naar werk zijn, al duurt het soms even voor de inkomsten voldoende zijn om uit de uitkering te raken. Bij het begeleiden van startende 45-plus ondernemers is een traject op maat in combinatie met startersnetwerken van groot belang. Beide elementen dragen bij aan het gericht uitbreiden van vaardigheden. Ondernemerschap is niet voor iedereen weggelegd, maar voor velen wel!"

Paul Vroonhof
Accountmanager EIM Onderzoek voor Bedrijf en Beleid



Cultuuromslag

"Sleutelen aan arbeidsmarktinstituties, zoals het ontslagrecht en het verkorten van de ww-duur, is slechts symptoombestrijding. Het echte probleem zijn de stereotype beelden die werkgevers én werknemers van ouderen hebben. Ouderen zijn betrouwbaar, sociaal vaardig en nauwkeurig. Maar daar wil een werkgever niet voor betalen. Deze wil betalen voor creativiteit, opleidingsbereidheid, flexibiliteit en mentale en fysieke belastbaarheid. En dat zijn net nou de eigenschappen die aan jongere werknemers worden toegeschreven. Een cultuuromslag is dus nodig!"

Marco Hendrikse
Interim Intelligence

Kwaliteiten ook online laten zien

"45-plussers hebben vaak te maken met aannames van bedrijven (te oud, te duur, niet flexibel genoeg) waardoor ze minder snel bij potentiële werkgevers aan tafel komen. Dit is jammer, want deze groep heeft ontzettend veel te vertellen. Sociale Media kunnen 45-plussers een platform bieden om hun kennis te etaleren, in contact te komen met bedrijven en te laten zien wat ze in huis hebben. Deze groep zal moeten leren om haar offline kwaliteiten ook online in te zetten. Degenen die hun -veelal onterechte- angsten tegenover het gebruik van Sociale Media kwijtraken, boren vaak volop nieuwe kansen aan."

Baukelien van Minnen
Trainer Sociale Media



Terugblik Talent 45-plus in 2010



Voor de 45-plus bemiddeling is 2010 een beweeglijk jaar geweest. Begin dit jaar vond in de Tweede Kamer een pittige discussie plaats over de sollicitatieplicht voor ouderen, vooral over de vraag of verplicht brieven schrijven voor hen wel zin heeft. Minister Donner liet op 30 maart 2010 weten, dat hij de sollicitatieplicht zeker handhaaft, maar dat deze een vrijere invulling kan worden gegeven. Bijvoorbeeld door deelname aan de effectief gebleken activiteiten van Talent 45-plus, zoals netwerken, videopresentaties en speedmeets.

Mede gezien de uitspraken van de minister besloot de top van UWV WERKbedrijf dat de in het project Talent 45-plus ontwikkelde instrumenten en werkwijzen standaard onderdeel zullen zijn van de dienstverlening op de vestigingen. Met het oog hierop zijn dit jaar vijf professionaliseringsdagen gehouden voor alle 45-plus werkcoaches en andere betrokkenen, om hen te laten delen in de nieuwste ontwikkelingen en inzichten rond de bemiddeling van 45-plus werkzoekenden. Verheugend is dat het aantal deelnemers aan deze dagen nog steeds toeneemt. Niet alleen werkcoaches, maar ook accountmanagers en bedrijfsadviseurs zetten zich in voor het plaatsen van 45-plussers. Zij dragen deze enthousiaste en ervaren kandidaten graag voor bij bedrijven.

Gezien de verhoogde toestroom van werkzoekenden en de beperkte middelen besloot UWV WERKbedrijf begin 2010 nieuwe begeleidingstrajecten en scholingen alleen nog in te zetten voor degenen die meer dan een jaar werkloos zijn. Werkcoaches hebben daarom de eigen dienstverlening op de Werkpleinen waar mogelijk geïntensiverde en creatieve oplossingen gezocht om hun 45-plus werkzoekenden zo effectief mogelijk te blijven ondersteunen. Uit de ervaringen van vier jaar Talent 45-plus is immers gebleken dat zorgvuldige aandacht juist in het begin van de werkloosheid zeer de moeite loont. Dat voorkomt dat deze mensen, die vaak niet meer gewend zijn aan solliciteren, wegglijden naar langdurige werkloosheid.

Sinds eind 2009 is de bemiddeling voor 55-plus werkzoekenden geïntensiveerd, omdat 55-plussers binnen de doelgroep 45-plus het minst kansrijk zijn gebleken. Verspreid over het land bieden 26 gespecialiseerde werkcoaches hen ondersteuning in de vorm van netwerkgroepen.

Voor het vierde jaar op rij heeft Talent 45-plus zijn targets ruim gehaald. Sinds eind 2006 is UWV WERKbedrijf erin geslaagd ondanks de crisis maar liefst 100.000 45-plus werkzoekenden extra te bemiddelen. In dit Jaarboekje zijn voorbeelden opgenomen van door de vestigingen van UWV WERKbedrijf ontwikkelde activiteiten voor 45-plussers, vaak in samenwerking met andere partijen. Gewoon door het jaar heen en gekoppeld aan activiteiten als de Landelijke Banenmarkt en de MKB-ondernemerscongressen. Ook stond de Actieweek 45-plus begin november, nu voor de derde maal gehouden, wederom bol van de initiatieven.

UWV WERKbedrijf is trots op haar 45-plus dienstverlening. We kunnen onze oudere werkzoekenden een breed scala aan beproefde methoden en instrumenten bieden.

In dit boekje komen enkele 45-plus werkzoekenden aan het woord die met succes een nieuwe start op de arbeidsmarkt maakten. En een aantal werkgevers die hun bedrijf naar tevredenheid versterkten met ervaren talenten. Toch staan we open voor vernieuwing en verdere verbetering. Daarom gaan we graag het gesprek aan met klanten en professionals die ons op grond van hun ervaringen tips willen geven. Enkele van de ons gepresenteerde suggesties zijn opgenomen in dit Jaarboekje.

Ik dank iedereen die Talent 45-plus ook in 2010 tot een succes heeft gemaakt!

Peter Stoks
Landelijk Arbeidsmarktprojectleider

45-plus in cijfers

Ongeveer 8 procent van de beroepsbevolking van 45 jaar en ouder is werkzoekend. Onder 55-plussers is dit percentage 10 procent. Zes op de tien 45-plus werkzoekenden zijn langer dan een jaar op zoek naar werk.

Vanaf 2011 zal de babyboomgeneratie de AOW-leeftijd bereiken. De groei van de beroepsbevolking zal dan omslaan in een lichte krimp. Door deze vergrijzing en een afname van de jongere beroepsbevolking zullen werkgevers optimaal gebruik moeten maken van het beschikbare aanbod op de arbeidsmarkt. Het vervullen van meer vacatures met oudere werknemers zal bijdragen aan het voorkomen van personeelstekorten in de nabije toekomst.

Het nut en de noodzaak dat meer mensen langer doorwerken wordt inmiddels breed onderkend. 'Langer doorwerken' is ook uitgangspunt van het huidige en van het vorige kabinet. Voorbeelden hiervan zijn de voorstellen om de AOW-leeftijd te verhogen en enkele jaren terug de maatregelen er op gericht om eerder stoppen met werken te ontmoedigen (het verminderen en schrappen van de fiscale voordelen van VUT en prepensioen). Mede door deze laatste maatregelen is de arbeidsdeelname van 55-plussers de afgelopen jaren gestegen.

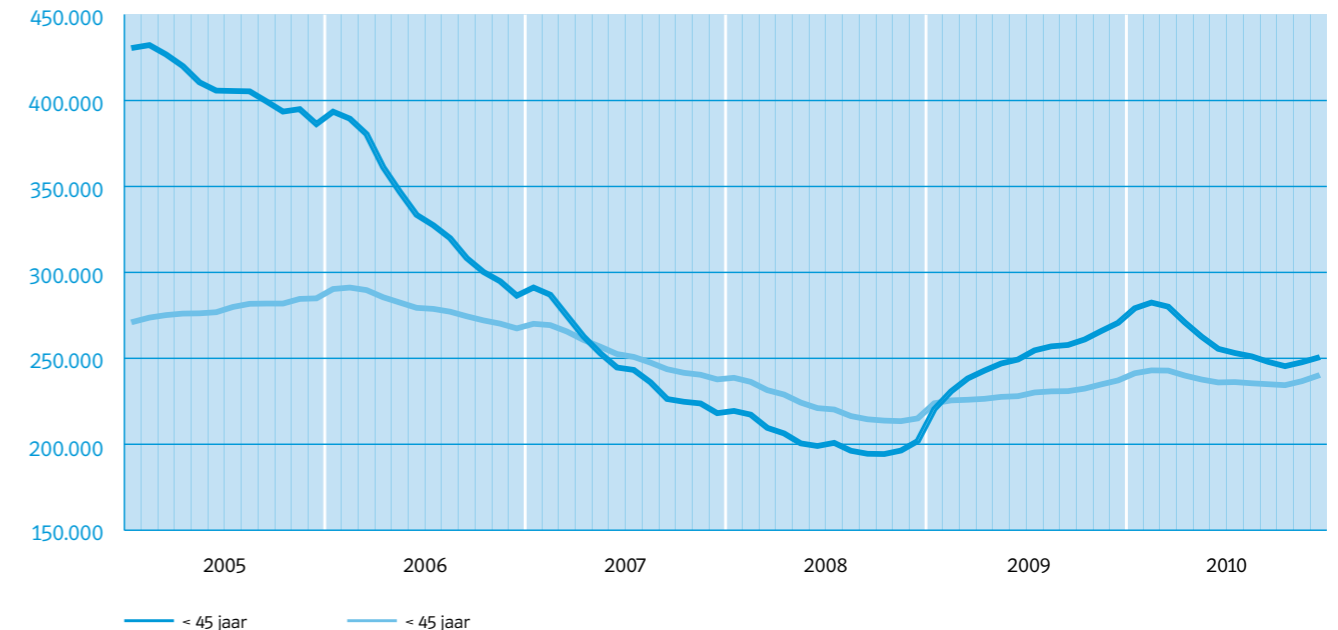
Bekend is dat ouderen, wanneer zij eenmaal uit het arbeidsproces verdwijnen, veelal niet meer terugkeren. De werkherkenningskansen van werkloze werkzoekende ouderen zijn gering. Ouderen zijn daardoor oververtegenwoordigd onder de langdurig werklozen. Met het oog op de noodzakelijke arbeidsparticipatie op de langere termijn, is het van belang dat alles in het werk wordt gesteld om het werkloos worden van ouderen te voorkomen en de re-integratie van werkloze en arbeidsongeschikte ouderen te verbeteren.

Eind 2010 stonden 240.000 niet-werkende werkzoekende (nww) 45-plussers bij UWV WERKbedrijf ingeschreven, bijna 3.000 meer dan eind 2009. Hiervan zijn er 108.000 55 jaar en ouder. Van de 45-plus beroepsbevolking is 7,9% werkzoekend, van de 45-min beroepsbevolking 5,2%.

Van de nww 45-plussers is meer dan de helft man (54%), heeft 56% een elementair of lager beroep uitgeoefend, is 49% laag opgeleid en is 60% één jaar of langer werkloos.

In 2010 heeft UWV WERKbedrijf 77.115 45-plussers bemiddeld naar werk. Dit aantal ligt 15 procent boven de geraamde 65.746.

NWW 45min en 45plus, per maand



Bronnen: UWV en Raad voor Werk en Inkomen

Bemiddeling: ons vak

In de afgelopen jaren zijn binnen het project Talent 45-plus door UWV WERKbedrijf in aanvulling op de reguliere dienstverlening succesvolle instrumenten en methodieken ontwikkeld om 45-plussers naar de arbeidsmarkt toe te leiden.

Zo zijn er speciale workshops en trainingen voor 45-plussers om hen voor te bereiden op de hedendaagse arbeidsmarkt. Daarbij wordt veel gebruik gemaakt van competentietests. Soms is het nodig breder te kijken dan de oude opleiding en werkervaring. Een gedeeltelijke of zelfs totale loopbaanswitch is bij 45-plussers niet ongewoon.

UWV WERKbedrijf traint 45-plussers in presenteren, solliciteren en netwerkvaardigheden en brengt hen in contact met mogelijke werkgevers. Startende zzp-ers kunnen eveneens ondersteuning van UWV krijgen bij het opzetten van hun bedrijf.

Bijzondere vermelding verdienen de Netwerken 45-plus. Dit zijn groepen 45-plussers die met een hoge mate van zelfstandigheid draaien. De deelnemers houden regelmatig bijeenkomsten, wisselen ervaringen uit en ondersteunen elkaar bij het zoeken naar nieuw werk. Daarbij maken zij gebruik van elkaars netwerken en benaderen gezamenlijk werkgevers. De netwerkgroepen blijken een zeer krachtig middel om zelfvertrouwen, motivatie en focus te versterken.



Werkgevers

Talent 45-plus richt zich ook op werkgevers. Vacatureteams, accountmanagers en bedrijfsadviseurs werken samen met 45-plus werkcoaches om goede matches tot stand te brengen. De ervaringen en talenten van 45-plussers passen vaak uitstekend op de personeelsvraag van bedrijven. Waar soms nog vooroordelen bestaan over het aannemen van ouderen, verdwijnen die meestal als sneeuw voor de zon zodra een werkgever in contact komt met een enthousiaste 45-plus kandidaat. Speedmeets, banenmarkten en netwerkborrels zijn veel gebruikte middelen om de ontmoeting tussen werkzoekenden en werkgevers tot stand te brengen. Bij werk-naar-werk bemiddeling wordt geprobeerd met ontslag bedreigde werknemers te bemiddelen voor zij werkloos worden. Waar nodig worden voor bepaalde bedrijven of sectoren speciale mobiliteitscentra ingericht als onderdeel van de werkgeversdienstverlening. Ook brengt UWV WERKbedrijf de talenten van 45-plussers extra onder de aandacht van werkgevers tijdens de jaarlijkse Ondernemerscongressen van MKB Nederland.

Samenwerking

UWV WERKbedrijf werkt bij de uitvoering van haar taken samen met de overige geledingen van UWV en met andere arbeidsmarktpartijen: gemeenten, onderwijsinstellingen, uitzendbureaus en bedrijfsleven. Re-integratiegelden worden ingezet om in aanvulling op de dienstverlening van UWV zelf, waar nodig extra scholing of begeleiding te bieden. Deze wordt verzorgd door externe re-integratiebureaus, opleidingsinstituten en andere dienstverleners. Een aantal daarvan zijn gespecialiseerd in de doelgroep 45-plussers. UWV WERKbedrijf onderhoudt ook nauw contact met TalentPlus, een vereniging door en voor werkzoekende hoger opgeleide 40-plussers en JobRotary, een suborganisatie van Rotary Nederland die werkloze 40-plussers coacht.

Professionalisering

UWV WERKbedrijf besteedt veel aandacht aan up-to-date kennis en vaardigheden van haar werkcoaches. Daartoe worden regelmatig de zogeheten Professionaliseringsdagen Talent 45-plus gehouden. Hier worden de werkcoaches en andere betrokkenen bijgepraat over de nieuwste ontwikkelingen en krijgen ze de gelegenheid om in workshops nieuwe kennis op te doen en ervaringen uit te wisselen. In 2010 zijn in maart en september in totaal vijf Professionaliseringsdagen gehouden, twee in maart en drie in september. In totaal trokken de maartdagen zo'n vierhonderdvijftig bezoekers, en die in september meer dan zeshonderd.

De Professionaliseringsdagen in maart hadden als thema 'Ervaring werkt door!'. Centraal stond het voornemen van UWV om de 45-plus dienstverlening integraal onderdeel te maken van het aanbod op elke vestiging, met als uitdaging dit te realiseren met teruglopende re-integratiemiddelen. De septemberdagen '45-plus en Ondernemend' waren gewijd aan empowerment en zelfstandig ondernemerschap. Steeds meer 45-plussers stromen uit als zzp-er. In beide rondes bood het programma boeiende lezingen over de kansen en valkuilen van ouderen op de arbeidsmarkt en inspirerende workshops waarin beproefde en nieuwe methoden en instrumenten werden gepresenteerd. Telkens weer blijken deze dagen nuttige en noodzakelijke bijeenkomsten te zijn, die motivatie en kwaliteit hoog houden van allen die 45-plussers als klant hebben.

Nieuwe ontwikkelingen in 2010

UWV WERKbedrijf en haar klanten maken in toenemende mate gebruik van digitale communicatiemiddelen. UWV hanteert sinds enige tijd de Werkm@p, een online werkdoos waarmee werkzoekenden en werkcoaches digitaal met elkaar kunnen communiceren en waarin alle ondernomen acties digitaal terug zijn te vinden. Binnen het WERKbedrijf draait een pilot virtuele dienstverlening via de digitale vestiging Netwerkplein. Sinds medio 2010 staat op werk.nl het webmagazine Werkblad, waarin werkzoekenden op maat tips en informatie kunnen vinden die aansluit bij hun fase in het zoeken naar werk.

Bij het netwerken en solliciteren spelen Sociale Media als LinkedIn, Facebook en Twitter een steeds grotere rol. Hiermee leren omgaan is dan ook een belangrijk aandachtspunt geworden bij de begeleiding van 45-plussers. Solliciteren via netwerksites is een van de vaardigheden die werkzoekenden beter onder de knie moeten krijgen om meer kans te hebben op de arbeidsmarkt. Via workshops worden daarom ook werkcoaches meer vertrouwd gemaakt met inzet en gebruik van Sociale Media.

Netwerkcafé Peelland: leren van en met elkaar

UWV WERKbedrijf Peelland is in 2010 gestart met een netwerkcafé voor 45-plus werkzoekenden. De eerste bijeenkomst op 30 maart in Helmond ging flitsend van start met een presentatie van Cees Harmsen (Novitijd) waarin deze op inspirerende en aansprekende wijze de ruim 80 bezoekers nog eens liet ervaren hoe belangrijk een eerste indruk is. "Het idee voor een netwerkcafé kwam uit een van onze 45-plus netwerkgroepen", vertelt Monique Sniijders, werkcoach bij UWV WERKbedrijf Peelland. "We proberen in te spelen op wat de deelnemers zelf belangrijk vinden. In dit geval was dat een netwerkcafé, waarin de deelnemers hun netwerk kunnen uitbreiden."

In Helmond en omgeving is ruim de helft van de 8.000 ingeschrevenen ouder dan 45. "Een diverse groep, met behoorlijk wat lager opgeleiden. De netwerkgroepen maken we bewust zo gemengd mogelijk. Een timmerman, een secretaresse en een personeelsfunctionaris samen in een groep. Zij leren veel van elkaar en er ontstaan onverwachte kansen waarbij ze elkaar tippen op vacatures in hun omgeving."

Profileren

Het eerste netwerkcafé was een daverend succes. Monique Sniijders: "De presentatie van Cees Harmsen was erg inspirerend. Hij kwam met voorbeelden hoe bekende mensen als Matthijs van Nieuwkerk of Obama zich profileren. Hij zette de deelnemers ook zelf aan het werk. Het ging hierbij over de eerste indruk die ze zelf dachten te geven en hoe ze in werkelijkheid bij anderen overkwamen. Dat gaf soms verrassende eye-openers. Later werd geoefend met het formuleren van een 'elevator pitch', een ultrakorte rake en overtuigende presentatie van jezelf en je kwaliteiten. De deelnemers deden actief mee, ik hoorde van begin af aan spontane reacties uit de zaal." Ook de opkomst was goed. "Er kwamen zelfs meer mensen dan we hadden uitgenodigd, sommigen hadden iemand meegenomen."



Dienstencheque

UWV WERKbedrijf Peelland is van plan het netwerkcafé elke maand te organiseren. "We hebben de deelnemers een behoeftepeiling laten invullen die we gaan gebruiken bij de verdere invulling van het programma." Monique Sniijders geeft aan dat dit past bij hoe in Helmond wordt gewerkt. "We spelen in op de behoefte van de klant en proberen maatwerk te leveren. Zo was er een netwerkgroep die weleens gewoon informeel wilde brainstormen met een aantal werkgevers. Dat hebben we toen georganiseerd. Het werd een bijeenkomst die door beide partijen erg boeiend werd gevonden. Als tegenprestatie voor de tijd die aan hen besteed werd, heeft de netwerkgroep de werkgevers een dienstencheque aangeboden. Met deze dienstencheque kan de werkgever een van de leden van de netwerkgroep gratis inhuren op zijn of haar expertise. Kortom, het betere netwerken!"

Succesvol ondernemerscongres Maastricht

Op 23 juni 2010 vond het MKB Ondernemerscongres in Maastricht plaats. Zo'n elfhonderd ondernemers lieten zich inspireren door de gehouden toespraken en de verschillende workshops. Op het Business Plaza konden ondernemers terecht voor informatie en advies. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gaf samen met het Werkplein acte de présence. Landelijk manager arbeidsmarktprojecten Peter Stoks: "In onze stand spraken we met een groot aantal ondernemers over werving en selectie van personeel, mobiliteit en subsidieregelingen. Ook werden er vacatures aangeboden. In totaal werden er ruim zestig vervolgspraken gemaakt met ondernemers uit de regio Zuid-Limburg."

Het ministerie van SZW gaf twee workshops met als thema 'Onderneem met een topteam', waaraan ruim tweehonderd ondernemers deelnamen. De workshop kreeg een hoge waardering. Tijdens de lunchbijeenkomst met dertig ondernemers uit verschillende branches kwamen personeelsvraagstukken ter tafel. Aan de orde kwamen de aansluiting

onderwijs-arbeid, de beroepkeuzebegeleiding van jongeren in het onderwijs, mobiliteit en flexibiliteit en de sterk toenemende vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking in de regio. Dit mede in het licht van de eur-regionale arbeidsmarkt.”

Ook in andere plaatsen zijn in 2010 Ondernemerscongressen van vergelijkbare opzet gehouden, georganiseerd door MKB Nederland en Synpact met medewerking van UWV WERKbedrijf.

De voorbereidingen resulteerden in een ontmoeting tussen zo'n dertig werkzoekenden en vijftien werkgevers. Ook namen enkele werkcoaches van UWV en mensen van de gemeente deel. "Het lukte uitstekend om met elkaar in gesprek te komen. Er waren stellingen per tafel waar roulerend bij aangeschoven kon worden, zoals: 'In hoeverre is de werkgever verantwoordelijk voor de employability van de werknemer?'. De gelegde contacten leidden tot vijf vervolgspraken en een concrete opdracht.



'Omgekeerde banenmarkt' Apeldoorn succesvolle formule

Werkplein Apeldoorn organiseerde in 2010 tweemaal een 'omgekeerde banenmarkt', een talentenbeurs waarbij werkzoekende 45-plussers zelf actief invulling geven aan netwerken met werkgevers. Op 15 april was de eerste. Claudia Stuker, bedrijfsadviseur bij UWV WERKbedrijf Apeldoorn: "Wij hebben de bijeenkomst ondersteund met een goede ruimte en een lunch. Maar verder hebben de deelnemers het helemaal zelf gedaan: het benaderen van werkgevers, de uitnodigingen, het programma en het leiden van de bijeenkomst op de dag zelf. Een prima manier om als netwerkgroep actief te blijven nadat het officiële aantal bijeenkomsten is afgerond en ook om je vaardigheden aan te spreken. Er ontstaan vanzelf voortrekkers in de groep en anderen die deeltaken oppakken."

In beeld

Op 17 november vond met medewerking van de Ondernemerskring Apeldoorn een tweede talentenbeurs plaats bij Philadelphia Zorg. Aanwezig waren zo'n vijftientig 45-plus werkzoekenden en evenzovele werkgevers. Claudia Stuker: "Ditmaal presenteerden de werkzoekenden zich met een 'elevator pitch' en door middel van een smoeleboek.

Ook deze bijeenkomst was succesvol: er zijn tot op heden vijf plaatsingen uit gerealiseerd en een aantal gesprekken." De 'omgekeerde banenmarkten' leiden tot positieve reacties. "Dat geldt ook voor de media-aandacht die de bijeenkomsten hebben gekregen in de lokale pers. Ook deze perscontacten hebben de deelnemers zelf geregeld. De 45-plus doelgroep heeft zich op overtuigende wijze in beeld gebracht als ervaren mensen, rijk aan talenten. Ook bij ons eigen vacatureteam." Claudia besluit: "We merken steeds opnieuw dat oudere werkzoekenden prima aan te spreken zijn op zelfwerkzaamheid. Met al hun ervaring en levenswijsheid zijn ze bepaald niet hulpbehoevend en absoluut van betekenis voor de arbeidsmarkt. In direct contact met werkgevers komt dat over en smelten eventuele vooroordelen weg."



Geslaagde MKB-avonden Haarlemmermeer en Amstelland

UWV WERKbedrijf Haarlemmermeer en Amstelland houdt sinds het najaar van 2009 elk kwartaal een avond voor werkgevers uit het MKB. De avonden zijn steeds een groot succes. "Als onderdeel van onze werkgeversdienstverlening gaan we graag in discussie met ondernemers over onderwerpen die voor hen aan de orde van de dag zijn," vertelt werkcoach Ian Franssen.

Op 18 mei 2010 was de avond gewijd aan kennisoverdracht en netwerken. Na de opening door wethouder Jacqueline Koops konden de ondernemers een keuze maken uit een drietal seminars met als thema's 'Beloningsbeleid en motivatie', 'Re-integratie herstelde medewerkers' en een discussie over de voor- en nadelen van 45-plussers geleid door Peter Stoks van UWV WERKbedrijf. Aan de discussie werd met veel enthousiasme deelgenomen door de aanwezige ondernemers. Max Takkenberg (TeamVision BV) merkte op: "Het is goed om de kwaliteiten van oudere werknemers weer eens onder de aandacht te brengen, het gaat er echter om dat er gevolg wordt gegeven en dat het aanname beleid van bedrijven verandert". Olaff Smit (En Route BV), zelf 28 jaar oud, gaf aan dat in zijn bedrijf de kwaliteiten van 45-plussers meer dan welkom zijn en dat hij kort geleden nog iemand uit die leeftijdscategorie heeft aangenomen. Hij verbaasde zich erover dat er niet meer gebruik wordt gemaakt van het potentieel van deze groep."

Formule

In september werd de volgende MKB-avond gehouden. Ian Franssen: "We waren te gast bij Microsoft en hebben daar het thema 'het nieuwe werken' besproken. We hadden die dag maar liefst 80 bezoekers, dus dat was zeker een geslaagd evenement. En op 23 november was alweer de volgende. Deze is bij de AM Groep gehouden, het WSW-bedrijf en leerwerkcentrum in onze regio. Ditmaal was de bijeenkomst 's ochtends, met een gezamenlijk ontbijt en daarna een rondleiding. Wethouder John Nederstigt ging in op het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Haarlemmermeer en Gerald Essers van TIJDwinst.com gaf een presentatie over slimme en handige manieren om tijd te besparen. Ook was er gelegenheid om te netwerken."

Het Werkplein Haarlemmermeer en Amstelland zijn van plan de avonden te continueren. "De formule blijkt aan te slaan, de avonden worden goed bezocht. Het is even organiseren, maar voor ons is het een efficiënte en leuke manier om onze werkgeverscontacten te onderhouden. Dit helpt ons om draagvlak te creëren voor de 45-plus doelgroep. Als het ons lukt via voorlichting bepaalde aannames weg te nemen, gaat een wereld open. Langzaam maar zeker zien opdrachtgevers de voordelen van 45-plussers in", aldus Ian Franssen.



Actieweek 45-plus



Werkervaring is goud waard!

Actieweek 45-plus
8 november t/m 12 november

In week 45 (8-12 november 2010) organiseerde UUV WERKbedrijf voor het derde jaar op rij de

Actieweek 45-plus. Tijdens deze week stond de

ontmoeting tussen oudere werkzoekenden en werkgevers op vele Werkpleinen centraal. Op circa 70 locaties zijn succesvolle en inspirerende workshops en presentaties gegeven, waaraan in totaal circa 6.500 45-plussers deelnamen.

Op sommige Werkpleinen was de opkomst zo hoog dat vervolgbijeenkomsten worden georganiseerd. De Actieweek kreeg veel aandacht in de landelijke en regionale pers.

Den Helder en Zaandam: geen tweede kans voor een eerste indruk



In Den Helder en Zaandam kregen 45-plus werkzoekenden in de Actieweek 45-plus een 'boost' om zich vol zelfvertrouwen te profileren op de arbeidsmarkt. In Den Helder werd 'Stijlvol 45-plus' georganiseerd. Onder het mom 'Je krijgt geen tweede kans voor een eerste indruk' stond de dag in het teken van het optimaliseren van de persoonlijke presentatie. En in Zaandam was het animo voor de Inspiratiedag 45-plus overweldigend. Na een inspirerende sessie van Tim van Oosterhout (marketing director van Synpact) over denken in mogelijkheden, volgden de deelnemers vier workshops. De workshops varieerden van 'Competenties', waarin vaardigheden en talenten in kaart werden gebracht tot 'Dress for Succes' waarin deelnemers tips en adviezen over hun (uiterlijke) presentatie ontvingen.



Venray: 45-plussers speeddaten met uitzendbureaus



De Werkpleinen Dordrecht en Venray lopen voorop met een nieuw instrument: speeddates met uitzendbureaus. "Elke veertien dagen organiseren we een ontmoeting waar we nieuw ingestroomde werkzoekenden in contact brengen met uitzendbureaus, vertelt Ilja van Diepen, werkcoach werkgeversdienstverlening bij Werkplein Venray. "Dat blijkt erg goed te werken: de speeddates leiden tot vervolgafspraken of zelfs bemiddelingen ter plekke. Een goede zaak, want als iemand net werkloos is, is de kans op nieuw werk het grootst."

Tijdens de Actieweek 45-plus is voor het eerst een speeddate gehouden speciaal voor 45-plussers. "Er waren 15 uitzendbureaus aanwezig. De belangstelling vanuit de doelgroep was groot. We hebben 120 werkzoekenden uitgenodigd en de overige 80 aanmeldingen op een wachtlijst gezet. In duo's konden de werkzoekenden die ochtend viermaal rouleren." De actie bleek effectief. "Ook ditmaal zij er veel vervolgafspraken gemaakt en twee werkzoekenden hebben een baan gevonden. Van de uitzendbureaus hoorde ik terug dat ze, hoewel dat ze best al positief staan tegenover 45-plussers, boven verwachting onder de indruk waren van de kwaliteiten van de kandidaten." Ilja van Diepen merkt dat bij werkzoekenden de soms aanwezige aarzeling jegens uitzendwerk afneemt. "Onze speeddates zijn zo populair dat zelfs mensen uit andere plaatsen willen komen." De uitzendbureaus hoeft hij niet meer te overtuigen. "Ze weten dat 45-plussers ervaren vakmensen zijn, loyaal, punctueel en weinig ziek." Venray wil na de Actieweek doorgaan met de 45-plus speeddates. "Overigens zijn ook bij de 'gewone' speeddates al flink wat deelnemers boven de 45."

Almere: UUV Werk-beurs brengt de plus terug in 45

In Almere werd op 10 november op het Werkplein voor het eerst een beurs voor 45-plussers gehouden. Alle aspecten van solliciteren, waaronder het gebruik van Sociale Media als LinkedIn, werden er belicht. De boodschap: Leeftijd is een voordeel, geen probleem. Werkcoach Ineke van Galen was een van de organisatoren van de beurs. "Werkzoekers boven de 45 zijn vooral te bescheiden. Ervaring en loyaliteit zijn hun kracht. Het is essentieel dat ze leren dit over te brengen." De deelnemers toonden zich positief. Yvonne Plomp (47) uit Verzetswijk was blij met de adviezen die ze heeft meegekregen. "Ik reageer op veel vacatures en krijg dan toch vaak te horen dat mijn profiel niet past."



Ze heeft nu meer inzicht in hoe werkgevers over werknemers denken. Wim Kok (48) uit Almere Haven volgde onder andere een workshop kleur- en stijladvies. "Er verzorgd uitzien vergroot je kansen als je met tientallen anderen op een vacature reageert." Naast lezingen en workshops, waren werkcoaches beschikbaar om CV's te helpen verbeteren. Ook konden deelnemers een vitaliteitscan laten doen door Arlette Schipper van Oudstanding. "Je geestelijke en lichamelijke veerkracht geven vaak de doorslag in het krijgen en houden van werk. Opvallend is dat de vitaliteit van deelnemers op deze beurs vrij hoog is."

Verder bood de beurs de kans om te speeddaten met uitzendbureaus en te praten met matchmakers van UWV, die kennis hebben van alle beschikbare vacatures in de regio. Een succesvolle dag die de drempel flink heeft verlaagd om met eventuele verdere vragen naar het Werkplein te komen.

Enschede: geanimeerde informatiemarkt

Werkplein Enschede organiseerde een 45-plus markt van 17.00-19.30 uur. Uitnodigingen werden per e-mail verstuurd naar ruim duizend WW-ers die langer dan 12 maanden werkloos zijn en WWB-ers. Op de informatiemarkt kwamen 130 mensen af, onder wie ook werkzoekenden die niet waren uitgenodigd maar via-via hadden gehoord van de bijeenkomst. Na het welkomstwoord gaf Jaap de Haan van Twents Interim Management een vlotte en geestige presentatie met gedragstips voor sollicitatiegesprekken. Hierna verzorgden 45-plus werkcoaches diverse presentaties en workshops waar de bezoekers langs konden wandelen en bij aan konden schuiven. Dit waren bijvoorbeeld een persoonlijke competentietest of een CV-check. De Regionale Organisatie Zelfstandigen gaf informatie aan bezoekers die zich als zelfstandige willen vestigen, en De Praktijkjob over leerwerkprojecten. Ook konden de deelnemers uitleg



krijgen over Sociale Media als Hyves, Facebook, LinkedIn en Twitter: hoe gebruik ik die om aan een baan te komen en wat moet ik er níet mee doen. Ook was er uitleg over de workshop netwerken 45-plus, waarbij de bezoekers (oud-) deelnemers konden ontmoeten en de mogelijkheid hadden om zich in te schrijven. Hoger opgeleide werkzoekenden konden kennismaken met vertegenwoordigers van netwerkorganisatie TalentPlus. De diverse stands werden druk bezocht en er werd door de bezoekers geanimeerd genetwerkt rond de stands en de cateringtafels.

Succesvolle 45-plus bijeenkomst Werkplein Amstel-Venen

Zo'n 375 werkzoekenden van 45 jaar of ouder kwamen dinsdag 9 november bij elkaar op het Werkplein Amstel-Venen. Nadat wethouder Jacqueline Koops alle aanwezigen had toegesproken, was het de beurt aan professor dr. Arnold Heertje. Hij sprak de genodigden toe op de voor hem bekend wijze: inspirerend, met humor en gevoed vanuit zijn eigen mening. De strekking van het verhaal wordt volledig onderschreven door de werkcoaches van het Werkplein Amstel-Venen "Thuiszitten en niets doen is niet goed voor een mens die werkzoekend is: want als je echt zoekt, is er werk genoeg." Hij refereerde daarmee, naast betaald werk, aan vrijwilligerswerk, maar ook gewoon aan je burenhulp; vooral doen waar je goed in bent.

Na afloop van zijn toespraak en de daarop volgende discussie was er ruimte voor de genodigden om met elkaar en met de aanwezige werkgevers te netwerken. Hier werd veelvuldig gebruik gemaakt van elkaars kennis en ervaringen. Het doel van netwerken is nieuwe mogelijkheden ontdekken en contacten krijgen, die helpen om op zo goed mogelijke wijze weer betaald werk te krijgen.

Maar ook om elkaar tips te geven en informatie uit te wisselen. Door te netwerken hebben werkzoekenden de gelegenheid gebruik te maken van elkaars netwerk, maar worden zij ook gemotiveerd om effectiever gebruik te maken van hun eigen netwerk. Naast persoonlijk netwerken, promoot het Werkplein Amstel-Venen natuurlijk ook effectief gebruik te maken van Sociale Media, zoals LinkedIn.



Achter de schermen van Talent 45-plus

Managementassistent Mary Goossens - gewoon, of bijzonder?



De titel voor dit Jaarboekje schudde ze zo uit haar mouw. Achter de schermen van Talent 45-plus is managementassistent Mary Goossens de spin in het web. Bij haar komt veel informatie rond de bemiddeling van senioren werkzoekenden samen en wordt deze verknoot, zodat een ieder weer verder kan. Gewoon, of bijzonder?

“Peter Stoks is de ambassadeur en drijvende kracht voor oudere werkzoekenden en voor de instrumenten en methoden die UWV WERKbedrijf inzet om hen te bemiddelen. Bij de vele contacten die Peter legt en bij al zijn gesprekken en lezingen, moeten vooraf en achteraf dingen gebeuren om te zorgen dat de benodigde informatie is verzameld, gemaakte afspraken worden uitgevoerd en goede ideeën handen en voeten krijgen. Ik krijg alle ruimte hierin om creatief mee te denken. We hebben nu vier jaar Talent 45-plus als project samen gerund en ik moet zeggen: never a dull moment!”

“Er is ontzettend veel gebeurd. Talent 45-plus heeft vanaf het begin een groot draagvlak binnen en buiten UWV WERKbedrijf. Om te beginnen de werkcoaches op de vestigingen die met de doelgroep werken, hun leidinggevend, collega’s bij gemeenten en uitzendbureaus. De kring van districtscontactpersonen die actief

met ons meedenken. Andere partijen op de arbeidsmarkt die zich eveneens inzetten voor oudere werkzoekenden. Werkgevers, die de kwaliteiten zien van de door UWV voorgedragen ervaren kandidaten. Ik ben vast niet volledig, maar je kunt je voorstellen dat er heel wat mensen letterlijk of via de mail bij ons langskomen.

Met velen daarvan werken Peter en ik nauw samen, bijvoorbeeld in het kader van de Professionaliseringsdagen. Ieder jaar organiseren we meerdere van deze dagen voor de uitvoering, waarbij de mensen van onze werkvloer hun inzichten en ervaringen kunnen uitwisselen en we hen voeden met de nieuwste informatie en inspirerende lezingen en workshops. Heel wat smaakmakers rond het thema ouderen en werk hebben in de loop der tijd meegewerkt aan deze dagen. Het is mijn taak om het programma inhoudelijk rond te krijgen en te zorgen dat alles loopt. Van de afspraken

met sprekers tot en met de workshopzalen en de catering. Een megaklus, maar wel elke keer weer met de voldoening dat je op zo’n dag ziet hoe het bruist. Wat ook vaak gebeurt is dat mensen ons rechtstreeks benaderen met hun ideeën over ouderen en werk. Soms zijn het werkzoekenden die vinden dat de bemiddeling op bepaalde punten beter kan. Of mensen die vanuit hun rol als coach of onderzoeker hun inzichten aan ons willen voorleggen. We gaan daar meestal op in, omdat we open willen blijven staan voor vernieuwing. Enkele van deze ideeën staan verspreid door dit Jaarboekje. Het blijft bijzonder dat het project dezelfde vitaliteit vertoont als degenen om wie het gaat: de talentvolle kandidaten waar UWV WERKbedrijf ook de komende jaren werkgevers blijft verrassen. Ook de komende jaren blijf ik graag de 50-plus bemiddeling ondersteunen.”

Bemiddeling oudere werkzoekenden: ken de werkgever

In opdracht van UWV WERKbedrijf onderzocht Gilde Re-integratie samen met een aantal werkcoaches en andere professionals vanuit het WERKbedrijf de methodische aanpak binnen Talent 45-plus. Projectleider Jan Ravesteijn van Gilde Re-integratie: “We hebben samen met professionals van UWV WERKbedrijf in kaart gebracht welke werkwijzen en instrumenten op de Werkpleinen worden toegepast bij de bemiddeling van 45-plussers. Vervolgens hebben we bekeken wat, wanneer en voor wie het beste resultaat geeft. Dit vanuit het idee dat de meest werkzame bestanddelen de basis vormen voor een methodisch concept dat doorontwikkeld kan worden.”

Jan Ravesteijn vervolgt: “We hebben zowel gekeken naar de activiteiten om 45-plus werkzoekenden te stimuleren tot effectiever zoekgedrag, als naar activiteiten die beogen het selectiegedrag van werkgevers positief te beïnvloeden voor deze doelgroep. Wat opviel, is dat het merendeel van de interventies is gericht op werkzoekenden. Richting werkgevers gebeurt veel minder en er wordt nauwelijks bemiddeld vanuit één visie. Een voorbeeld zijn de speeddates. Veel Werkpleinen organiseren die, maar het wordt overal anders ingevuld. Specifieke 45-plus speeddates lijken voor de doelgroep effectiever dan wanneer je ze voor alle leeftijden tegelijk houdt.”

Ingang

Naar aanleiding van het project kwam Gilde Re-integratie samen met de UWV-deelnemers tot een aantal aanbevelingen voor versterking van de werkgeversdienstverlening. “Om meer oudere werkzoekenden te plaatsen, zou het WERKbedrijf zijn energie vooral moeten richten op werkgevers en branches waar al een ingang is, omdat men al bekend is met UWV en goede ervaringen heeft. Of op bedrijven die maatschappelijk verantwoord willen zijn, bedrijven die geen eigen personeelsdienst hebben, of branches die moeite hebben met het vinden van personeel en waar de functies





aansluiten op de kwaliteiten van de kandidaten. De allerbelangrijkste succesfactor bij matching is dat je de mores van de branche en de bedrijfscultuur van de onderneming kent. Naast opleiding en werkervaring gaat het de werkgever vooral om de zekerheid dat de werknemer als persoon past binnen het bedrijf. Verder kan het WERKbedrijf eenduidiger communiceren wat het werkgevers te bieden heeft qua dienstverlening. Wellicht is het zinvol een aantal instrumenten specifiek voor doelgroepen in te zetten, zoals de proefplaatsing. Als je zo'n instrument te breed toepast, komt het niet ten goede aan oudere werkzoekenden."



Het Gilde-project vormt de start voor verdere methodiekontwikkeling. "Op basis van de bevindingen zou je de aanpak verder kunnen uitwerken, via pilots testen en na eventuele bijstelling landelijk uitrollen. Ik ga er van uit dat het WERKbedrijf dit de komende tijd oppakt."

Sociale Media als vindplaats voor talent

Interim Intelligence is een van de gespecialiseerde organisaties die regelmatig workshops Sociale Media bij UWV WERKbedrijf geeft, zowel voor werkzoekenden als voor werkcoaches. Trainster Baukelien van Minnen vertelt: "Veel mensen hebben inmiddels wel gehoord van LinkedIn en Facebook of zitten er al op. Maar het gebruik van Sociale Media omvat veel meer. Door je bijvoorbeeld te profileren op fora of mee te doen aan discussiegroepen, laat je zien wie je bent, wat je weet en denkt.

Dat geeft een veel duidelijker beeld dan alleen een CV en vergroot de kans op te vallen bij recruiters." Interim Intelligence adviseert bedrijven over werving en selectie en leert ook hen goed gebruik te maken van Sociale Media als vindplaats voor talent. Baukelien vervolgt: "In de workshops bij UWV WERKbedrijf geef ik tips hoe werkzoekenden zich binnen Sociale Media zo kunnen profileren dat ze gemakkelijker in beeld komen bij potentiële werkgevers. Bijvoorbeeld door logo's van discussiegroepen toe te voegen aan je profiel."

Ervaring zichtbaar maken

Sociale Media zijn juist voor 45-plussers een goede extra netwerk-mogelijkheid. Baukelien: "Het gaat erom je kennis en ervaring zichtbaar te maken. Deel je kennis, praat mee. Zo laat je zien waar je goed in bent. Je kunt daarbij ook op een positieve manier laten merken dat je nieuw werk zoekt." Voor veel werkzoekenden is het op deze manier actief gebruiken van Sociale Media een eye-opener. "Er zijn drempels, zoals angst voor verlies van privacy. Ik laat zien, hoe je zelf kunt reguleren, voor wie je waar vindbaar bent." Ze wijst er op, dat het net



als bij 'live' netwerken, tijd en investering vraagt voordat het gebruik van Sociale Media vruchten afwerpt. "Het duurt even voor je bijvoorbeeld Twittervolgers krijgt." Baukelien van Minnen gebruikt in haar workshops voorbeelden uit haar eigen sociale netwerk. "Dat is de meest directe manier om enthousiasme over te brengen. Ik adviseer de werkcoaches die ik train, dat ook te doen. En maak hen bewust van de valkuilen en keuzes daarbij: in hoeverre wil je jouw sociale netwerk ook delen met je klanten?"

Netwerken: waar gaat het echt om?

Koen Roozen is recruiter, sinds 2007 zelfstandig werkzaam vanuit zijn bureau For People. Tijdens de professionaliseringsdagen gaf hij een inspirerende workshop 'Netwerk in uitvoering.' "Mijn taak als recruiter is, bedrijven te adviseren over hun wervings- en selectiebeleid en hen te helpen het juiste personeel te vinden. In de workshop heb ik geprobeerd over te brengen, wat werkzoekenden kunnen doen om onder de aandacht te komen van mensen zoals ik en hoe werkcoaches ze daarbij kunnen ondersteunen. Netwerken is, zeker voor 45-plussers, de belangrijkste manier om in beeld te komen bij een mogelijke werkgever." Hij vervolgt: "Goed netwerken vraagt veel voorbereiding. Ook het gebruik van de Sociale Media moet gericht gebeuren. Je moet weten wat je te bieden hebt, wat je unieke kanten zijn en in staat zijn daarover te communiceren. En vergeet niet: de basis moet in orde zijn: actueel geschoold, een up-to-date CV, een goed visitekaartje. Je ziet bij 45-plussers nog weleens achterstallig onderhoud, dan zitten ze al twintig jaar bij een bedrijf en zijn niet mee veranderd."

Koen Roozen benadrukt dat netwerken vooral een kwestie is van relaties opbouwen. "Ik geloof niet zo in de 'elevator pitch'. Dat wordt gauw alleen het verkooppraatje. Netwerken werkt pas, als het contact al is opgebouwd. Je moet eerst investeren. Kijken: wat kan ik voor de ander doen en duidelijk zijn over wat je zoekt. Een werkzoekende moet geen schroom hebben om te vertellen dat hij in de markt is! Ik heb zelf mijn huidige klus ook gekregen doordat ik op mijn LinkedIn had gezegd dat ik ruimte had voor iets nieuws, een vakgenoot las dit en tipte me bij het bedrijf."

Via-via

In de workshop gaf Koen Roozen aan dat netwerken begint bij bekenden: voormalige collega's, vrienden en familie. Via hen kom je terecht in de 'tweede graad' en verder: bijvoorbeeld de sportvriend van de buurman, de schoonzus van een vroegere werkgever. Als men weet wat jij in de aanbieding hebt, kan via-via ineens een match tot stand komen." Netwerken gaat meestal niet vanzelf. "Maar vier procent van de mensen is netwerker van nature, de rest moet het leren. Het zit hem deels in kleine dingen: een hand geven, even contact maken." Medewerkers zijn vaak de beste recruiters. "Heel veel personeel komt binnen via mensen die al bij het bedrijf werken. Als jij je baas attendeert op een mogelijke nieuwe collega,



heeft de brief van zo iemand zeker een streepje voor, en vaak wordt langs die weg een vacature zelfs al vervuld voor er een sollicitatieprocedure start.”

In de 45-plus aanpak van UWV wordt al veel aandacht besteed aan netwerken. Hoe nieuw was deze workshop? “Natuurlijk is van wat ik verteld heb, veel al bekend. Ik hoop dat ik heb laten zien, hoe het werkt vanaf de andere kant, de werkgever. Die wil gewoon zo veel mogelijk zekerheid dat de klus goed geklaard wordt en is daarom gebaat met tips uit voor hem betrouwbare bronnen. Daarop moet je inspelen bij je netwerkspanningen: past de man of vrouw bij de job? Werkcoaches helpen hun klanten het beste door ze deze manier van kijken aan te leren, niet door een baan voor ze te gaan zoeken.”

Netwerkplein: actief werk zoeken kan ook digitaal

UWV WERKbedrijf is gestart met een pilot e-dienstverlening. In de regio's Amsterdam en Utrecht krijgen hoger opgeleide werkzoekenden digitale dienstverlening via het online platform Netwerkplein. Achter de instrumenten waarmee de werkzoekenden zelf aan de slag kunnen via hun pc, zitten e-coaches die desgewenst per mail of telefonisch hulp bieden.

Leontine van Melle is een van de e-coaches van Netwerkplein. Ze licht toe: “Werkzoekenden worden eerst uitgenodigd voor een introductiebijeenkomst. Die houden we wekelijks per regio, voor zo'n 60 werkzoekenden. Tijdens de startbijeenkomsten wordt uitleg gegeven over Netwerkplein en worden de aanwezige werkzoekenden gemotiveerd en geactiveerd om te gaan solliciteren. En er wordt een begin gemaakt met het onderlinge netwerken. Deelnemers krijgen na afloop een handleiding mee op een USB-stick met informatie over de WW-uitkering. Netwerkplein gaat uit van drie pijlers: profileren, netwerken en solliciteren. Werkzoekenden worden gestimuleerd om hun vaardigheden op deze pijlers te beoordelen en waar nodig te ontwikkelen. Daartoe biedt Netwerkplein modules voor elke pijler, bijvoorbeeld om te komen tot een goed profiel en een CV.”

Community

Leontine vervolgt: “Het belangrijkste element van Netwerkplein is dat het een community is, waarbinnen mensen onderling netwerken en elkaar helpen. Dat gebeurt online, onder andere via discussiegroepen per branche. Via Netwerkplein komen werkzoekenden met elkaar in verbinding en daar komen ook fysieke ontmoetingen uit voort, bijvoorbeeld het oefenen van sollicitatiegesprekken met elkaar of het wekelijks bij elkaar komen in sollicitatieclubs.”

Af en toe organiseren wij ook 'live events' zoals tijdens de Banenmarkt. Verder biedt Netwerkplein een agenda waarop bijeenkomsten aangekondigd worden die interessant kunnen zijn voor de werkzoekenden. Deze agenda kan door iedereen

aangevuld worden. Op Netwerkplein houden we voorts wekelijks een chat-uur met twee coaches, en regelmatig een webinar rond een thema, zoals hoe je LinkedIn kunt inzetten om werk te vinden.”

Elke werkzoekende krijgt een werkcoach met wie gecommuniceerd wordt via de werkm@p, aangevuld met informatie of e-coaching via mail en telefoon. Leontine: “Op die manier kunnen mensen op hun eigen tijd aan de slag en ons altijd bereiken. Wie mailt of belt, krijgt zo snel mogelijk antwoord.”

Alle leeftijden

De werkzoekenden vinden de nieuwe e-dienstverlening over het algemeen erg prettig. Zo mailde een deelnemer: “Het was een geweldige ondersteuning op weg naar mijn werk! En ik hoop dat nog heel veel meer mensen de mogelijkheid krijgen in dit project mee te doen, te profiteren en daarmee ook niet zo snel in het 'zwarte gat' te vallen dat heel vaak tijdens de werkloosheid of de zoektocht na een nieuwe baan op jou wacht.” Leontine van Melle: “Werkzoekenden hoeven niet naar het Werkplein toe en kunnen op hun eigen manier en in hun eigen tempo stappen zetten. Voorwaarde is wel dat iemand zelfredzaam is en gewend is om te gaan met de pc. Netwerkplein biedt een omgeving waarin de werkzoekende aan zet is en waarin werkzoekenden een 'lotgenotengevoel' ervaren. De coaches zien zij als partner in hun zoektocht naar werk.” Netwerkplein biedt dienstverlening aan werkzoekenden van alle leeftijden. “De middengroep, tussen 30 en 45, is het sterkst vertegenwoordigd. We zien dat 45-plussers af en toe onderling in gesprek gaan over de positie als oudere op de arbeidsmarkt, maar vaker helpen 45-plussers en jongeren elkaar juist. In die verbinding ligt de kracht van Netwerkplein.”



ESF Talent 55-plus

In het eerste half jaar van 2010 is in alle regio's het project ESF Talent 55-plus van de grond gekomen. Het project is bedoeld voor de oudste en moeilijkst bemiddelbare doelgroep binnen de 45-plussers. Hiervoor heeft UWV subsidie gekregen van het Europees Sociaal Fonds (ESF), voornamelijk tot 1 juni 2011.



UWV WERKbedrijf heeft 26 speciale werkcoaches aangesteld om meer aandacht te kunnen geven aan de doelgroep 55-plussers. Het accent ligt daarbij op netwerkgroepen, een instrument dat zich de afgelopen jaren voor 45-plussers heeft bewezen. Deze werkcoaches zijn specifiek voor het project aangetrokken en zijn afkomstig uit de doelgroep en vanuit UWV.

Projectcoördinator ESF Talent 55-plus Fred Nagtegaal: "Het zijn leuke, enthousiaste werkcoaches die gemotiveerd aan de slag zijn gegaan. Veel van hen zijn zelf ook 55-plusser. Het was hier en daar even wennen op de vestigingen, vooral voor de 45-plus werkcoaches die er al een aantal jaren zijn. Dit is extra. De 55-plus coaches krijgen hun klanten via collega-werkcoaches, en werken ook samen met de vacatureteams. Tot nu toe is de uitstroom naar de arbeidsmarkt vanuit de 55-plus groepen bovengemiddeld."

Werkcoach ESF Talent 55-plus: zorgen dat ze er beter uit komen

Aart Hoogendoorn (58) is werkcoach ESF Talent 55-plus in Dordrecht en Gorinchem. Zijn achtergrond als HR-manager en zijn eigen ervaringen als oudere werkzoekende maken dat het ondersteunen van 55-plussers hem op het lijf geschreven blijkt. Hij vertelt: "Een jaar of twee geleden stopte mijn baan als HR-manager bij een uitgeverij. Ik heb erg mijn best gedaan nieuw werk te vinden op mijn vakgebied. Daarbij heb ik me soepel opgesteld; ik vond het geen probleem als het voor tijdelijk was of als het niveau wat lager lag." Het bleek niet gemakkelijk.

"Ik merkte dat mijn leeftijd en ervaring bepaald geen pluspunt waren, men was bang dat ik te snel op het werk uitgekeken zou raken." Aart Hoogendoorn was intussen ook klant bij UWV WERKbedrijf. Toen het project ESF Talent 55-plus startte, werd hij gevraagd te solliciteren als werkcoach. "Na een assessment ben ik aangenomen. Sinds 1 augustus werk ik bij Werkplein Dordrecht en ook een dag in Gorinchem. De eerste netwerkgroepen lopen goed. "Ik heb een programma gemaakt waarbij gewerkt wordt aan zelfinzicht, je presenteren, solliciteren en netwerken. Ik doe met alle deelnemers vooraf een intake. Iemand moet er aan toe zijn om in actie te komen." De eerste werkzoekende stroomde al snel succesvol uit.

De 'klik' met de werkgever

Voor zijn loopbaan in het personeelswerk was Aart Hoogendoorn enige tijd werkzaam als productie- en kwaliteitsmedewerker in de scheepsbouw. "In die tijd werd in die sector veel geherstructureerd. Ik was actief als vakbondsman en OR-lid. Het oude gevoel, op te komen voor de belangen van werknemers, vind ik nu in het werk met 55-plussers terug. Ik kan zorgen, dat ze er beter uit komen dat ze er in gingen." Hij herkent de situatie van de oudere werkzoekende. "Ik heb zelf meegemaakt hoe moeizaam solliciteren kan gaan en hoe dat je door diepe dalen laat gaan. Ik zie als grote waarde van de netwerken, dat je merkt niet de enige te zijn. En je krijgt opnieuw zicht op jezelf en hoe je je kunt neerzetten. Uiteindelijk gaat het om de 'klik' met een werkgever, maar je moet die wel optimaal de kans geven. Een 55-plusser heeft veel te bieden aan loyaliteit, continuïteit en ervaring. Ik kom zulke inspirerende en getalenteerde mensen tegen!" Aart Hoogendoorn legt vanuit zijn functie verbindingen naar het werkgeversteam en naar de netwerken 45-plus. "We hebben nu wekelijks een netwerkvergadering tussen 17.00 uur en 20.00 uur voor de hele vestiging. Het zou mooi zijn als daar ook werkgevers aan gaan deelnemen."



Miniworkshops 55-plus

Tijdens de Landelijke Banenmarkt op 7 oktober 2010 hield 55-plus werkcoach Tanja Kragt van Werkplein Hoofddorp een miniworkshop om de netwerkgroepen 55-plus onder de aandacht te brengen. "Ik had op de Landelijke Banenmarkt een hoekje ingericht met een aantal stoelen. Daar had ik steeds meer dan voldoende mensen op bezoek om te vertellen wat een netwerkgroep kan betekenen in de zoektocht naar werk. Ik had wat uitspraken opgehangen, zoals 'Zeer motiverend!' of 'Ik ben niet alleen' aan de pluskant en aan de minkant 'Het zal mijn tijd wel duren' of 'Nu zijn de jongeren aan zet'. Aan de hand daarvan bouwde ik mijn presentatie op." Ze vervolgt: "Ik ben erg positief over de netwerkgroepen 55-plus. Werkloos worden op latere leeftijd kan iedereen gebeuren en het is ontzettend belangrijk te kijken naar je competenties en die te leren verwoorden. Pas dan heeft solliciteren zin. Vaak is het daarbij nodig breder te kijken. Soms kan iemand niet meer terug in zijn of haar oude beroep. Het groepsproces werkt erg positief. De deelnemers tonen veel betrokkenheid naar elkaar en vinden het plezierig te merken dat ze niet de enige zijn."

Tanja's miniworkshops bleken succesvol. "De mensen werden enthousiast. Naar aanleiding van de Landelijke Banenmarkt heb ik voldoende aanmeldingen gekregen om een nieuwe netwerkgroep 55-plus te starten. En degenen die te jong waren, vonden het jammer. Die heb ik uiteraard wel gewezen op de 45-plus netwerken en andere mogelijkheden bij het Werkplein." Voor herhaling vatbaar? "Ja. Ik heb de workshop achtmaal gegeven en had zere voeten van het staan, maar het was de moeite zeker waard."



Netwerkgroepen 55-plus: wat wil ik en wie heb ik daarvoor nodig?

In Den Bosch zijn Loes Dijkman en Lucré Cappetti speciaal voor de 55-plus werkzoekenden in de regio in dienst gekomen. Zij hebben op basis van de 45-plus netwerkgroepen hun training 'Professioneel Netwerken, zo werkt het' ontwikkeld. "We begeleiden onze werkzoekenden groepsgewijs, zes weken lang. Deelnemers hebben de mogelijkheid om daarna zelf verder te gaan of zich aan te sluiten bij de Senior Business Club. Deze netwerkclub is opgezet door onze allereerste groep in Den Bosch", aldus Loes Dijkman. Inmiddels hebben ze al 16 groepen getraind. "We krijgen onze deelnemers aangeleverd via de werkcoaches. Dat loopt prima, we houden elkaar goed op de hoogte."

Lucré Cappetti: "De deelnemers vinden het erg prettig om onder leeftijdgenoten te zijn. Ze herkennen veel en kunnen elkaar ondersteunen en feedback geven. Er ontstaat al snel een goede groepsdynamiek. Ook hebben ze door hun leeftijd en ervaring vaak uitgebreide netwerken waar ze elkaar van kunnen laten profiteren. Overigens kun je 55-plussers niet over één kam scheren, er zijn enorme verschillen in vitaliteit, flexibiliteit en horizon."

In de netwerkgroepen wordt vooral gewerkt aan het ontwikkelen van een persoonlijk profiel en aan netwerkvaardigheden. Loes: "Om succesvol te solliciteren moet je weten: wat wil ik en wie heb ik daarvoor nodig? Bovendien kan optimaal netwerken vandaag de dag niet meer zonder het gebruik van Sociale Media. Daarom besteden we ook aandacht aan het hoe en wat van LinkedIn, Twitter, Hyves en het efficiënt zoeken van online vacatures. We laten de deelnemers oefenen met een 'elevator pitch' en leren hen hun competenties scherp en overtuigend neer te zetten. De werkruimte hangt vol met flipover-vellen waarop de persoonlijke profielen 'Wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik' iedere week meer vorm krijgen. Je ziet deelnemers positiever en actiever worden, ze gaan rechter op lopen." Lucré vult aan: "En per groep vinden in ieder geval twee à drie mensen in die zes weken al een baan!"

Senior Business Club

De Senior Business Club (SBC) is een breed sociaal netwerk voor senior professionals, ontstaan uit de eerste 55-plus netwerkgroep in Den Bosch. Doel is om tijdelijke en vaste vacatures met de ruime ervaring van de 55-plusser te vervullen. Alle deelnemers die 'in training' zijn geweest, kunnen zich aansluiten. Eén van de speerpunten van de SBC is de inzet van senior stages: kortlopende stageprojecten bij bedrijven en organisaties waardoor de senioren hun performance up to date houden en hun netwerk kunnen uitbreiden. De SBC heeft een eigen website (www.seniorbusinessclub.nl) en communiceert via een eigen groep op LinkedIn.



Zo werkt dat!

Voor dit Jaarboekje zijn enkele voorbeelden verzameld van geslaagde 45-plus bemiddelingen. Vier voormalig werkzoekenden vertellen hoe zij opnieuw aan de slag kwamen. En vier werkgevers laten weten dat zij dik tevreden zijn met de 45-plus werknemers die zij in dienst namen.

Zo werkt dat! Enthousiasme leidt tot nieuwe kans

Henriëtte Teunissen (47) kwam per 1 april 2010 in dienst bij takel- en bergingsbedrijf Mensinck in Valkenswaard. Ze was al thuis in de bergingswereld omdat ze jarenlang in een meldkamer werkte van waaruit ze hulp moest organiseren voor gestrande automobilisten en vrachtwagenchauffeurs. "Ik had daardoor veel contacten met bergers en hoorde hun verhalen. Ik ben ook wel meegereden, om het werk van binnen uit te leren kennen. Er zit veel aan vast. Niet alleen wegslepen, maar ook vervangend vervoer of onderdak regelen. En je moet kunnen omgaan met mensen in stresssituaties die net een ongeluk hebben meegemaakt of van wie de auto of caravan is gecrasht." Via de meldkamer leerde Henriëtte haar huidige partner kennen. "Eerst hadden we andere plannen. We wilden samen een restaurant beginnen in Zwitserland en waren een eind op weg met de voorbereidingen. Ik had mijn werk en huis hier al opgezegd. Toen ging het niet door vanwege problemen met het contract."

Afwijzingen

Henriëtte schreef zich in als werkzoekende bij UWV WERKbedrijf. "Ik merkte al snel dat mijn leeftijd een belemmering was. In totaal heb ik 166 sollicitatiebrieven geschreven en de raarste afwijzingen gekregen. Te oud, overgekwalificeerd, niet dynamisch of trendy genoeg. Of het waren banen voor 20 uur, terwijl ik fulltime wil werken." Een jaar lang vond ze werk bij Vital Air, een bedrijf dat zuurstofapparatuur verstrekt aan terminale patiënten. "Ik deed de logistieke kant: zorgen dat de juiste apparatuur er op het juiste moment is. Via contacten met artsen, thuiszorgorganisaties en zorgverzekeraars daarover." Haar eerdere ervaring in de zorg kwam haar daarbij goed van pas. "Ik ben ooit begonnen als gespecialiseerd gezinsverzorgster. Verder heb ik jarenlang in de horeca gewerkt. Ik ben iemand die van aanpakken weet en kan met mensen omgaan in de meest uiteenlopende situaties."

Allround

Toen haar vriend kwam te werken bij Mensinck ging Henriëtte af en toe vrijwillig meehelpen, wat zeer werd gewaardeerd. "Ik ben gevraagd of ik niet gewoon wilde komen werken en het bedrijf betaalt mijn opleiding", vertelt ze trots. Vooral nog verricht Henriëtte hand- en spandiensten rond autoverhuur en vervangend vervoer en ze bedient de wasstraat. "Als ik straks mijn bergingsdiploma heb, kan ik gaandeweg steeds meer taken verrichten, van pechhulp tot en met het echte bergingswerk. Ik ben nu bezig met de theorie van het groot rijbewijs. Daarmee mag ik ook transporten gaan doen. Alles wat ik nog niet weet vraag ik aan mijn collega's." Ze heeft het op haar nieuwe werkplek erg naar haar zin. "Ze kijken niet naar je leeftijd, maar naar wat je te bieden hebt. En iedereen springt waar nodig voor elkaar in." Henriëtte is ook zeer te spreken over de ondersteuning door UWV WERKbedrijf. "Ze gaven me veel steun en regelden dat ik op een proefplaatsing vast kon beginnen."





Zo werkt dat! Weer op de bus, maar dan anders

Zes jaar geleden verloor Leonard Vlasveld (46) zijn baan als buschauffeur bij touringcarbedrijf Betuwe Express. "De oorzaak was van medische aard: door een goedaardige tumor in mijn inwendige gehoorgang raakte ik mijn groot rijbewijs kwijt. Ik ben ruim twee jaar werkloos geweest. Een nare periode." Ondanks twee re-integratietrajecten kwam Leonard niet opnieuw aan het werk. "Uiteindelijk vond ik een tijdelijke baan bij een transportbedrijf als rangeerchauffeur, maar eigenlijk was dat te gevaarlijk omdat ik aan een kant doof ben."

Toen Leonard Vlasveld bij senior werkcoach Bart Meijer van UWW WERKbedrijf Cuijk kwam, keerde het tij. "Bart heeft me weer opgepept. Hij heeft me gestimuleerd toch maar eens bij mijn oude werkgever op de koffie te gaan. Daar hoorde ik dat ze net een aantal nieuwe, jonge chauffeurs in dienst hadden genomen die nog moesten worden ingewerkt. Om een lang verhaal kort te maken: dat ben ik gaan doen. In april 2007 kwam ik terug bij Betuwe Express. Toch weer op de bus, maar dan als begeleider. Mijn nieuwe functie omvatte meer, ik werd kwaliteitsmedewerker. Daaronder valt ook de verantwoordelijkheid dat de bussen er goed bijstaan en schoon zijn. En ik vertegenwoordig regelmatig het bedrijf op beurzen, ik heb bijvoorbeeld op de 50-plus beurs gestaan met het reisprogramma 'Effe Weg', dat is ook van ons." De kroon op het geheel vond onlangs plaats. "Door een wetswijziging, waar ik zelf actie voor heb ondernomen naar de politiek, heb ik mijn groot rijbewijs teruggekregen op 21 oktober 2010. Nu mag ik ook weer chauffeur zijn."

Senior werkcoach Bart Meijer: "Ik trof indertijd een buschauffeur in hart en nieren, die niet had verwerkt dat hij zijn vak niet meer kon uitoefenen. Ik merkte dat Leonard nog een sterke band had met zijn oude werkgever en heb hem daarom gestimuleerd weer in gesprek te gaan. Voor die onervaren buschauffeurs moest Betuwe Express hoge verzekeringspremies betalen. Door ze op te leiden kon Leonard zichzelf gauw terugverdienen. De mogelijkheid van eerst een proefplaatsing maakte dat alles soepel liep. Het is geweldig dat hij nu ook weer zelf mag rijden. De cirkel is rond!"

Zo werkt dat! Scheikundige volgt late leraarsroeping

Scheikundig technoloog Toon Gerritsen (56) werkte 28 jaar bij Shell. "De laatste periode was ik locatiemanager van Shell Rijkswijk waar ik 3.500 man aanstuurde. Bij een reorganisatie moest het bedrijf krimpen met 700 mensen en ik was een van degenen die buiten de boot viel. Ik zag dat wel tijdig aankomen. Vanuit het bedrijf kreeg ik de mogelijkheid een heroriëntatietraject met externe begeleiding te volgen. Daarbij heb ik opnieuw onderzocht: wie ben ik en wat past bij mij? Er kwam heel duidelijk uit dat ik graag leraar ben. Dat was ook eerder al gebleken. Ik heb bij Shell trainingen gegeven in veiligheid, onderhield contacten met universiteiten en heb bij Shell Frankrijk zelfs een tijdlang les gegeven aan volwassenen als praktijkdocent. Het idee ontstond om als zij-instromer voor de klas te gaan staan."

In maart 2010 werd Toon daadwerkelijk werkloos. "Ik ben in september begonnen aan de opleiding voor eerstegraads docent, bij de Universiteit van Utrecht. Daarvoor moet ik stage lopen. Op de middelbare school waar ik dat doe, het Openbaar Zeister Lyceum, kreeg ik al snel een 0,4 fte aanstelling. Mijn toekomst als leraar ziet er positief uit, omdat er meer uren vrij komen als komend schooljaar een collega-scheikundeleraar met pensioen gaat."

Helemaal geweldig

Toon Gerritsen geniet van het lesgeven. "Het leukst vind ik om mijn passie voor het vak aan jongeren over te dragen. Er is een enorme behoefte aan goede mensen in de exacte richtingen. Ik ben me altijd breed blijven verdiepen in scheikunde en aangrenzende vakgebieden. Ik geef nu tijdelijk ook een paar uur algemene natuurwetenschappen." Mist hij het management? "Nee, dat niet. Ik probeer wel mijn ervaring aan te bieden aan de schoolleiding, als ik merk dat dingen soms iets beter georganiseerd zouden kunnen worden. Ik ga niet op hun stoel zitten, maar laat me zien. Wat dat betreft heb ik best wat geleerd van de netwerkgroep 55-plus waar ik in meedraai. Ik ga er nog steeds heen als ik kan." Het lagere salaris dat Toon nu verdient ziet hij niet als een probleem. "Shell compenseert dat tot een bepaalde hoogte. En verder betaalt het leraarschap zich uit in natura, in de voldoening die ik er van krijg. Ik vind het helemaal geweldig!"





Zo werkt dat! KlusHeeren heeft liefst 55-plussers

Het in Amsterdam gevestigde klussenbedrijf KlusHeeren heeft vooral oudere medewerkers in dienst. Tijdens de Actieweek 45-plus kwam eigenaar-directeur Fas Jungerius bij BN Nieuwsradio kort maar krachtig in het nieuws: "Onze mannen zijn super-gemotiveerd en uitstekende medewerkers. We zoeken nog extra collega's!"

KlusHeeren telt momenteel twaalf medewerkers, van wie er tien 55 jaar of ouder zijn. Fas Jungerius, zelf 37 jaar oud: "Wij werken bij voorkeur met ouderen. De ouderwetse vakmannen, zeg maar. Die hebben veel ervaring en een prettige houding tegenover klanten: vriendelijk en flexibel. We werven heel gericht mensen die uit het juiste hout gesneden zijn. De meeste zijn ex-werknemers die bij hun oude baas met vut zijn gegaan, maar graag een aantal dagen per week aan de slag willen blijven. Veel ouderen willen nog dolgraag werken. We hebben zelfs medewerkers van boven de 65 jaar. We hanteren nul-urencontracten waarbij de medewerkers zelf aangeven hoe veel ze willen werken. En werk is er genoeg." KlusHeeren bedient jaarlijks zo'n 1.200 klanten in haar werkgebied Amsterdam, Haarlem en Amstelveen. Het bedrijf breidt binnenkort uit naar Utrecht stad en 't Gooi.

"We doen veel voor particulieren, maar ook onderhoudsklussen bij bedrijven. Ik heb veel tevreden klanten die onze mannen graag zien komen. Juist door hun senioriteit leveren ze extra kwaliteit. En qua vitaliteit doen ze niet onder voor jongeren, alleen voor echt zware karweien zet ik eerder een jongere medewerker in." KlusHeeren biedt geen vaste banen. Fas Jungerius: "Daarom is ons bedrijf minder geschikt om een uitkeringsgerechtigde nieuwe zekerheid te bieden. Kandidaten die vanuit een bemiddelingstraject komen, nemen het risico meestal niet. Hoewel er voldoende werk is. Tijdens een crisis worden mensen niet ineens handig, zeg ik altijd. Er blijft een markt voor klussenbedrijven."

Zo werkt dat! "Ik ben er sterker uit gekomen"

In oktober 2008 werd Berry Zweers (51), after sales manager bij een groot autobedrijf, werkloos. "Mijn eerste idee was om een eigen bedrijf te beginnen. Ik wilde promotiefilms gaan maken voor bedrijven. Fotografie en film zijn mijn grote hobbies. Van UWV WERKbedrijf kreeg ik alle medewerking. Maar helaas wilde mijn bedrijf vanwege de aanhoudende economische crisis niet van de grond komen. Nadat dit plan in duigen was gevallen ben ik een tijdje behoorlijk depressief geweest, mede omdat ik nog wat oud verdriet had te verwerken rond het overlijden van mijn dochtertje in 1999. Bij UWV WERKbedrijf had ik een begripvolle werkcoach die mij ruimte en steun gaf, maar ook een zetje. Hij stelde voor dat ik zou gaan deelnemen aan een netwerkgroep 45-plus. Ik was aanvankelijk wat sceptisch, maar stemde in." De netwerkgroep betekende voor Berry een nieuwe start. "De tweede bijeenkomst heb ik het initiatief naar me toe getrokken en voorgesteld, frequenter dan voorgenomen eenmaal per maand, bij elkaar te komen en zelf de regie in handen te nemen. Ik kreeg bijval van de andere netwerkers en UWV was zeer blij met dit initiatief. We kwamen om de twee weken bij elkaar in een ruimte bij UWV. Als er geen ruimte beschikbaar was zaten we bij iemand van de groep thuis. Naast de bijeenkomsten was er veel contact via e-mail. Je zit allemaal in dezelfde situatie en hebt veel gemeenschappelijke problemen. Door hier over te praten zie je het allemaal weer wat meer zitten. Die positiviteit straalt je ook uit naar je omgeving en dus ook bij sollicitatiegesprekken."

Energie

Het netwerken werd voortvarend aangepakt. "We waren erg gedreven en deden er alles aan om ons zelf op een positieve manier naar de buitenwereld te presenteren. Naar werkgevers maar ook naar vrienden, oud-collega's en familie. Uiteindelijk ben ik dan ook weer via-via aan een baan gekomen." Berry maakte via een kennis van zijn zus kennis met de directeur van Bolsenbroek Van den Boogaard & Partners in Heumen, een bedrijf dat taxaties verricht bij de import van auto's. Het klikte en leidde per eind november 2010 tot een jaarcontract als manager keuring en garantie. Berry kijkt met plezier terug op zijn tijd bij de netwerkgroep. "Ik heb er veel energie uit geput. Je moet het uiteindelijk toch zelf doen en het enthousiasme van anderen in dezelfde omstandigheden werkt aanstekelijk. We houden nog steeds contact." De periode van werkloosheid bleek achteraf een positieve ervaring. "Ik ben er sterker uit gekomen dan ik er in ging."



Zo werkt dat! Hamilton Bright blij met 45-plus medewerkers

Begin 2010 verscheen in ZakenVisie, het ondernemersmagazine van de Commerciële Club Zuid-Friesland (CCZF), een enthousiast artikel over acht 45-plus vrouwen die eind 2009 succesvol aan de slag kwamen als orderverzamelaar bij retail & trade marketing organisatie Hamilton Bright in Sneek. De groep maakte deel uit van het project 'Baas zoekt Vrouw' van de Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noordwest Fryslân. Een gedeelte uit het artikel volgt hieronder.

De vrouwen zijn allemaal voor langere tijd en om verschillende redenen uit het arbeidsproces geweest. Toen ze eenmaal weer aan het werk wilden, bleek het vinden van een baan een heel lastige klus. Ze kwamen terecht bij de Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noordwest Fryslân. Die organisatie probeert de vrouwen via het project 'Baas zoekt Vrouw' een duwtje in de juiste richting te geven.

De acht vrouwen die bij Hamilton Bright werken behoren tot de eerste lichten uit het project. Manager Facilities Klaes Monsma is lovend over zijn nieuwe aanwinsten. "Het gaat super", reageert hij enthousiast. "Die vrouwen passen perfect bij elkaar. In dit werk is het groepsproces erg belangrijk. Een groot voordeel is dat deze vrouwen aan twee woorden genoeg hebben. Ze begrijpen meteen wat ik bedoel. En als ze een vraag hebben, aarzelen ze niet, maar stappen meteen op mij af."

De vrouwen werken parttime als orderpikker voor een drogisterijketen. Het is hun taak de producten bij elkaar te zoeken en klaar te maken voor verzending. "Omdat het met cosmeticaproducten te maken heeft, zochten we ook bewust naar volwassen vrouwen. Die hebben gewoon meer affiniteit met het product", weet Klaes Monsma. "Uit de ervaring blijkt ook dat vrouwen betere orderpikkers zijn dan mannen. Mannen gaan voor snelheid, vrouwen zijn secuurder." Naast hun tomeloze inzet, zijn de vrouwen ook volwassen en dat heeft nog een voordeel, vindt Klaes. "Ze hebben door hun levenservaring ook een opbouwende kritische blik op bepaalde processen binnen het bedrijf. Daarbij gaat het soms om kleine zaken. Niemand loopt voor haar verantwoordelijkheid weg. Moet het werk af, dan werken ze een half uurtje door. En als ze een dag vrij willen, regelen ze dat onderling."

HR-manager Baukje Koehoorn meldt eind november 2010, dat de orderverzamelaars, op twee na, nog steeds in dienst zijn bij Hamilton Bright. "Tot volle tevredenheid van henzelf en van het bedrijf. In het begin hebben we de nieuwe medewerkers wat extra aandacht moeten geven om ze in te werken, maar dat verdient zich ruimschoots terug. Wat dat betreft zouden we het zo weer doen."





Zo werkt dat! "Ons bedrijf is een afspiegeling van de maatschappij"

Isotechniek te Spankeren, gemeente Rheden, werkt graag met een mix van jonge en oude werknemers. "Bij ons bedrijf werken 77 mensen. Ongeveer een derde is 45-plusser. Wij staan midden in de samenleving. Ons bedrijf zien we graag als een afspiegeling van die maatschappij", vertelt Ron Welberg, manager Projecten en MT- lid niet zonder trots. Isotechniek (www.isotechniek.nl) houdt zich bezig met (na)isolatie van bestaande woningen en gebouwen. Ze hebben regelmatig vacatures openstaan. "We bestaan 30 jaar en groeien momenteel op heel veel fronten", licht Ron toe. "Voor een aantal vertakkingen waar we ons volgend jaar mee gaan bezighouden, nemen we zelfs iemand over van Oudstanding, een arbeidsintermediair die zich heeft gespecialiseerd in de bemiddeling van oudere werknemers. De man komt hier in vaste dienst, terwijl hij al in de zestig is." De nieuwe medewerker wordt opgeleid tot EPA-adviseur. "Dat is goed voor hem, maar ook voor ons", stelt Ron. "Met de verplichting van het energielabel in de toekomst verwachten wij veel extra activiteiten op dit gebied. Hij heeft een goede bouwkundige achtergrond en is daarmee een aanwinst voor ons bedrijf."

Betrouwbaar

Voor bepaalde functies heeft Isotechniek sowieso liever 45-plussers in dienst. Hiermee kan het bedrijf goed overkomen naar klanten. "Wij komen veel bij particuliere woningbezitters thuis. Iemand met een 'seniore' uitstraling, met veel kennis en ervaring, komt zeer betrouwbaar over." Isotechniek is in 2010 begonnen met het aantrekken van 45-plussers. "Ik ben bij toeval met hen in contact gekomen. We zijn nog steeds aan het uitbreiden, zowel met jongere als oudere werknemers. De mix moet gezond zijn." Over de 45-plussers die reeds in vaste dienst zijn, is Welberg zeer tevreden. "Deze mensen weten waarover ze praten en denken goed mee. Ze zijn zelfstandig en professioneel genoeg om hun taak goed op te pakken. Ze hebben minder begeleiding nodig dan jongeren." Zelf is Ron 29 jaar. Hij vindt het absoluut geen nadeel om als jongere manager met oudere werknemers om te gaan. "Ik heb er persoonlijk nooit moeite mee gehad en ik heb ook nooit een negatieve reactie gehad van de werknemers. We gaan hier gewoon respectvol met elkaar om."

Zo werkt dat! "Wij zoeken een mix van jong en oud"

Angela MacLeod (52) is HR-manager bij RIPE NCC te Amsterdam, een non-profit organisatie die IP- adressen uitdeelt (www.ripe.net). Ze heeft zeer positieve ervaringen met ervaren werknemers binnen haar bedrijf. "We hebben op verschillende afdelingen 45-plussers werken. Van lichte huishoudelijke werkzaamheden tot zeer ervaren IT'ers. Het verzorgen van thee en koffie wordt zelfs verricht door 65-plussers. Zij fungeren ook als gastheer of gastvrouw."

In totaal zijn 130 mensen werkzaam binnen de organisatie. Daarvan is tien procent 45 jaar of ouder. "Dat gaat buitengewoon goed", vertelt Angela enthousiast. Dit haalt de veronderstelling onderuit dat oudere werknemers hoge kosten en een lage productiviteit betekenen. "Zij verzuimen niet vaak en als ze zich ziek melden is er echt iets aan de hand."

Bewust op zoek

Soms gaat RIPE NCC bewust op zoek naar een oudere werknemer. "Want die kan 'nee' zeggen en hij of zij heeft meer ervaring dan een jongere collega. We hebben een paar jaar geleden op de boekhouding een man aangenomen van 58 jaar. Een van de redenen was dat we zeker wisten dat hij tot zijn 65ste bij ons zou blijven. Jongeren gaan veel sneller weg dan oudere werknemers." Door een artikel in De Telegraaf over Oudstanding kwam Angela in contact met deze uitzendorganisatie voor 45-plussers. "Zij hebben inmiddels twee uitzendkrachten voor ons bemiddeld en deze mensen zijn nu allebei bij ons in vaste dienst."

Angela is blij dat instanties en bedrijven zich bezighouden met 45-plussers. "Zij zijn wel degelijk waardevol voor de arbeidsmarkt. Ik ben voor een mix van oud en jong. Ik zal nooit iemand beoordelen op leeftijd. Dat vind ik niet kunnen."



Uit de ideeënbus

Ervaringsdeskundigen Irene van den Hoeven en Sandra Dirkse:

“Hoog tijd voor een positieve invalshoek”

Thema's als ontslag en werkloosheid zijn meestal zwaar en negatief beladen. Ervaringsdeskundigen Irene van den Hoeven en Sandra Dirkse vonden het daarom hoog tijd voor een positieve invalshoek. In hun boek 'ONTSLAGEN' werpen zij een frisse blik op werkloosheid.

Wie: “Wij waren als uitvoerend producent (Irene) en eindredacteur (Sandra) verantwoordelijk voor televisieprogramma's als '10 voor Taal' en 'Herexamen'. Irene werkte na haar studie psychologie lange tijd bij Endemol. In deze periode volgde ze tevens een opleiding tot coach. Sandra heeft een studie theaterwetenschappen als achtergrond.”

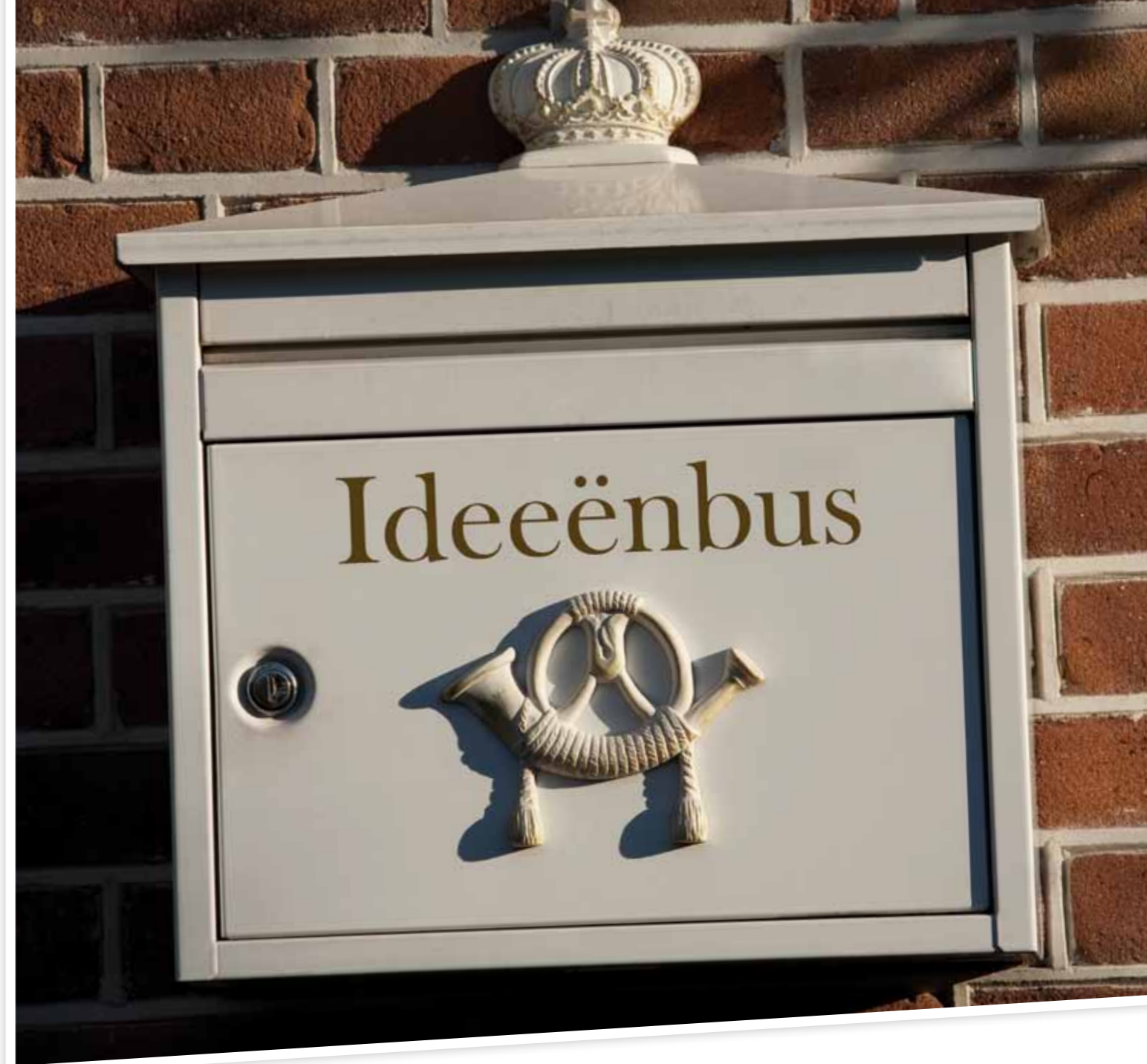
Wat: “We hebben samen een handboek geschreven 'ONTSLAGEN', een gids met een andere kijk op werken en niet-werken. In dit boek komen niet alleen serieuze zaken aan de orde; het is doorspekt met relativerende elementen en humor.”

Waar: “Onze creativiteit, media-expertise en schrijftalent hebben we gebundeld in het conceptenbureau 'De Zindustrie' (www.dezindustrie.nl). Met onze eigenzinnige, originele kijk op zaken willen we mensen verrassen en inspireren. Hier en daar met een knipoog, maar altijd vanuit onze eigen betrokkenheid.”

Waarom: “De thema's ontslag en werkloosheid blijven actueel. Over het algemeen zijn deze onderwerpen zwaar en negatief beladen. Mensen zonder werk zijn veel meer gebaat bij een positieve mindset. Wanneer je deze tijd als een periode ziet om uit te vinden welk werk bij je past, daarmee aan de slag gaat en ondertussen van het leven geniet, is de kans groot dat je op je bestemming komt. Het is van groot belang om in beweging te blijven, in zowel letterlijke- als figuurlijke zin. Door te bewegen kom je nieuwe mogelijkheden tegen, die je kunnen helpen op weg naar een nieuwe baan.”

Wanneer: “Het boek is geschreven in 2010. Op dit moment geven we Zinspiratiesessies, gebaseerd op het boek.”

Hoe: “In het boek besteden we onder meer aandacht aan de psychologische kant van ontslag: hoe verwerk je het verlies van je baan en herstel je de deuk in je zelfbeeld? Hoe ga je om met negatieve reacties uit je omgeving? Daarnaast staan in 'ONTSLAGEN' ook veel praktische tips bijvoorbeeld over netwerken, solliciteren en het starten van een eigen zaak. Hoe overtuig je iemand tijdens een sollicitatiegesprek? Wat zet je in je brief en CV? En wat komt er kijken bij het ondernemerschap?”



Loopbaancoach Rob van Viegen:

“Beeldvorming veranderen door werkgevers uit te dagen”

Rob van Viegen gelooft niet dat 50-plussers afgeschreven zijn. Zij hebben werkgevers juist veel te bieden. Maatwerk, bundeling van krachten en actief de markt op gaan zijn belangrijke thema's op het gebied van arbeidsbemiddeling.

Wie: “Ik ben management- en loopbaancoach bij centrum De Gele Vogel (www.degelevogel.nl) in Zoetermeer. Wij houden ons bezig met loopbaanontwikkeling, organisatieontwikkeling en re-integratie.”

Wat: “Als driemanschap kijken we onder meer wat we voor 50-plussers die werk zoeken zouden kunnen doen. Volgens een artikel in Trouw van 10 november jl. lijkt de collectieve maatschappelijke overtuiging te groeien dat ouderen geen enkele reële kans meer hebben op de arbeidsmarkt. In 2009 was de kans dat een 55-plusser binnen twee jaar aan een baan kwam nog maar acht procent. Dat betekent dat onze aanpak zich veel meer richt op een zeer actieve benadering van werkgevers om hen uit te dagen hun visie op de waarde van 50-plussers te veranderen. We willen daarmee bewijzen dat hun idee maar een aanname is, die niet klopt.”

Waar: “Het zou natuurlijk mooi zijn als ons initiatief zich niet alleen lokaal manifesteert, maar bij gebleken succes zou dat mogelijk over een groter gebied uitgerold kunnen worden.”

Waarom: “Wij geloven sterk dat juist deze groep mensen veel te bieden heeft en dat de beeldvorming erg tegen hen werkt. Een groeiende groep mensen die een grote bijdrage heeft geleverd aan de maatschappij, schrijf je niet af. Dat kun je als samenleving niet maken! 50-plussers zijn meestal vitaal en willen heel graag werken.”

Wanneer: “Onlangs heb ik met Jan de Haan, vestigingsmanager UWV WERKbedrijf Zoetermeer en Linda Fieret van het Werkgeversservicepunt een uitstekend gesprek gehad om te kijken waar wij onze krachten kunnen bundelen, zodat wij niet allemaal precies hetzelfde doen. Dat is zonde van de energie. Er is een duidelijke intentie om processen te verbeteren en door krachten te bundelen is hier veel meer rendement uit te halen. Als we met elkaar blijven meedenken, moet er toch iets goeds uit voortkomen.”

Hoe: “De beeldvorming kun je veranderen door heel actief de markt op te gaan en werkgevers uit te dagen. Bovendien kun je heel specifiek die opleiding en training inzetten die nodig is. Maatwerk dus! Samen met mijn compagnons maken wij hiervoor een stevig programma.”

Psycholoog Bernadette Janssen:

“Inzicht in drijfveren en loopbaanmotieven”

Bernadette Janssen houdt zich bezig met de ‘Zelf Konfrontatie Methode’ (ZKM). Met behulp van ZKM krijgen deelnemers inzicht in drijfveren en loopbaanmotieven. Daarnaast worden flexibiliteit en zelfsturend vermogen vergroot.

Wie: “Ik ben psycholoog bij Gnoothi Seauton (www.gnoothi-seauton.nl) in Almere. Als ZKM-consultant treed ik op als klankbord en als deskundig adviseur.”

Wat: “De ZKM is een wetenschappelijk onderbouwde werkwijze voor zelfsturing en ontwikkeling. De methode en onderliggende waarderingstheorie zijn ontwikkeld door de Nijmeegse hoogleraar Persoonlijksleer prof. Dr. Hermans. Kern van deze theorie is dat persoonlijkheidsonderzoek zich concentreert op het persoonlijke levensverhaal. De essentie van ZKM ligt in het bieden van helder inzicht in de loopbaanmotieven in relatie tot het totale levenspatroon.”

Waar: “UWV Almere was erg enthousiast over de methode en zou graag een pilot willen starten. Bijvoorbeeld voor mensen die langer dan een jaar werkzoekend zijn en behoefte hebben aan een grondige analyse en vergroting van zelfsturend vermogen.”

Waarom: “De kwaliteit van het leven wordt in belangrijke mate bepaald door het werk dat men doet. Iedereen kan een fase in het leven meemaken, waarin men zich opnieuw wil oriënteren en vragen heeft als: wat wil ik verder in mijn loopbaan: verbreding, verdieping? Wil ik meer balans in mijn leven?”

Wanneer: “De ZKM-loopbaanadvies is bij uitstek geschikt voor werkzoekende 45-plussers die niet meer in hun vorige baan kunnen of willen werken en zich grondig willen bezinnen op de tweede helft van hun werkende leven. Overigens is de methode niet alleen toepasbaar voor werkzoekenden, maar ook voor werkende, herintreders en mensen die re-integreren.”

Hoe: “Een ZKM-onderzoek bestaat uit drie gesprekken die totaal circa acht uur in beslag nemen, plus een uur huiswerk. Het vraagt veel inzet van de deelnemer. De kandidaat bepaalt in grote mate de richting van het onderzoek en is medeverantwoordelijk voor het proces. Uit de onderlinge samenhang van de diverse ervaringen van de kandidaat komen patronen en thema's naar voren, waarbij de rode draad in zijn/haar leven zichtbaar zal worden.”

Tom Stassen en Jos W. Denis van SOIM:

“Opgebouwde competenties wegen onvoldoende mee”

‘STASSEN organisatie en informatie management BV’ (SOIM) in Bleiswijk houdt zich onder meer bezig met competentiegericht solliciteren via digitale media. Met - in eerste instantie - weglating van leeftijd en lengte van de loopbaan ontstaat een leeftijdsneutraal profiel van een arbeidsmarktaspirant met relevante competenties.

Wie: “Wij zijn Tom Stassen (directeur) en Jos W. Denis (senior consultant) van ‘STASSEN organisatie en informatie management BV’ (www.soim.nl).”

Wat: “Metten, analyseren, adviseren. Dat zijn onze competenties. Wij ontwikkelen onder meer beleidsconcepten met als doel een grotere arbeidsmarktparticipatie van 45-plussers.”

Waar: “Ons systeem maakt direct, online gerichte matches, mede door gebruikmaking van een gerichte parametrisering (werken op basis van specifieke kenmerken= parameters) om te matchen. In deze parametrisering worden zoveel mogelijk verworven competenties en opgebouwde vaardigheden meegenomen. Naast andere selectie- en sorteringcriteria is onze programmatuur zeer gebruikersvriendelijk opgezet, zodat met een minimaal aantal ingrediënten direct een zo objectief mogelijke match wordt gemaakt.”

Waarom: “Bij het zichzelf verkopen tijdens het solliciteren, kan de 45-plusser een negatief beladen eigenschap niet verzwijgen: zijn leeftijd. Daarnaast zijn sollicitatieprocedures eerder kwalificatie- dan competentiegericht. Het neutraliseren van leeftijd door het juist doelgericht meenemen van opgebouwde competenties en ervaring is een uitdaging. Zelfs wanneer dat lukt, is dat echter niet voldoende. De 45-plusser is dan ‘alleen maar’ op gelijk niveau; niet beter. De 45-plusser zal - door voorheen onderbelichte competenties en ervaring - juist béter uit de beoordeling moeten rollen dan iemand die fors jonger is.”

Wanneer: “De directe winst voor een werkgever vanuit opgebouwde competenties en ervaring, blijkt in de praktijk vaak niet op te wegen tegen de vrees voor de mogelijke uitvalkosten. De verlegging van de uitvalkosten naar de werkgever lijkt in het arbeidsmarktproces negatief voor de 45-plusser uit te pakken. Wanneer men de zwaarte van het leeftijdsaspect kan neutraliseren wordt het potentiële aanbod al direct vergroot. Opgebouwde competenties en ervaring wegen dan beter mee om weloverwogen keuzes voor een geschikte kandidaat te maken.”

Hoe: “Via ons initiatief om meer werkzoekenden sneller en ook vooral gericht te matchen met het beschikbare aanbod aan vacatures. Het ‘opnieuw leren verkopen’ van werkzoekenden wordt door benoeming van ervaring en competenties en het beter gebruik maken van digitale media verder versneld.”

Werkzoekende Kees van der Lee:

“Laat 55-plussers hun bemiddeling zelf doen”

Kees van der Lee (57) werd in 2006 voor het eerst werkloos. Drie jaar later stond hij opnieuw op straat. Als ervaringsdeskundige heeft hij ideeën hoe het anders kan bij UWV WERKbedrijf. Kees stelde zijn ideeën op schrift en zond ze toe aan vakbonden, werkgeversorganisaties en aan de politiek. Ook heeft hij ze ingebracht bij UWV WERKbedrijf.

Wie: “Ik had een hoge kaderfunctie bij een grote bank, maar werd in 2006 bij een reorganisatie ontslagen.”

Wat: “Wat ik beoog is een ‘low cost oplossing’ die vooral in deze tijd van bezuinigingen ook de politiek zou moeten aanspreken. Als ik mijn voorstel tot uitvoering zou mogen brengen, levert dit de gemeenschap een groot bedrag op in de vorm van minder uitkeringen. En, nog belangrijker, het kan een goede oplossing blijken voor de groep 55-plussers die zich nu in een totaal uitzichtloze positie bevindt.”

Waar: “Op de Rotterdamse vestiging van UWV WERKbedrijf waar ik stond ingeschreven, merkte ik in 2006 nog weinig van het project Talent 45-plus. Niettemin vond ik na een tijdje weer een baan, maar eind 2009 werd ik opnieuw werkloos.”

Waarom: “Een grote groep komt blijvend aan de kant te staan, iets waarvan ik vind dat het maatschappelijk niet kan. Deze mensen hebben maatschappelijk nog veel te bieden aan kennis en ervaring.”

Wanneer: “Nu niets doen voor de groep 55-plus betekent dat 125.000 mensen en hun gezinnen binnen enkele jaren in de armoede belanden en dat in dit ‘ontwikkelde’ land. Bij mijn bemiddeling wordt erg naar de procedures gekeken, terwijl de brieven die ik schrijf niets uithalen. De cijfers van UWV zelf laten duidelijk zien hoe dat komt: de kansen om boven de 55 aan de slag te komen zijn uiterst gering.”

Hoe: “Laat de 55-plus HBO- en WO-ers zelf de bemiddeling gaan doen voor deze doelgroep. Actief werkgevers aanspreken. Gewoon met behoud van uitkering vanuit de UWV-locaties, dan kost het verder niks. En je zou de beschikbare middelen als bonussen en proefplaatsingen anders moeten inzetten; er meer maatwerk van maken. Niet de procedures voorop maar het resultaat voor de 55-plussers.”

Max Takkenberg werkt mee aan netwerkgroep 45-plus:

“Veel scepsis over nieuwe sollicitatiemethoden”

Max Takkenberg werkt mee aan de netwerkgroep 45-plus in Hoofddorp. Hij is tevens landelijk actief met NWW45-plus. Eén van de zaken die hij tegenkomt bij 45-plussers is een gebrek aan kennis van de ‘nieuwe’ methoden van solliciteren.

Wie: “Ik ben Max Takkenberg, directeur/eigenaar van ‘TeamSpiration’ (www.teamspiration.nl) in Nieuw Vennep.”

Wat: “Veel 45-plussers oriënteren zich bij het zoeken naar een baan op de geschreven media. Bij netwerken kijkt men bovendien alleen naar het bestaande netwerk van bureaus, familie, kennissen en een paar oud-collega’s. Ze schrijven zich vaak wel in bij een paar job-boards, zich niet realiserend dat die zwaar op hun retour zijn. Het gebruik van Sociale Media, videopresentaties e.d. is nog vrij onbekend.”

Waar: “In de netwerkgroep 45-plus is nogal wat scepsis over de nieuwe manier van solliciteren. Totdat de deelnemers bijvoorbeeld met LinkedIn aan de slag gaan en ze tot de ontdekking komen dat veel jobs vaak al kenbaar zijn voordat deze ook maar gepubliceerd worden. Er is wel een duidelijk verschil tussen de zogenaamd hoger opgeleiden en minder hoog opgeleiden. De onbekendheid met en aversie tegen nieuwe sollicitatiemethoden is binnen de laatste groep groter. In mijn visie blijft netwerken op elk niveau van groot nut, maar het is voor de diverse groepen op een andere leest geschoeid. Je kunt je bijvoorbeeld afvragen of een videopresentatie bij de verschillende opleidingsniveaus hetzelfde effect heeft.”

Waarom: “Zien kan vaker leiden tot kopen dan ‘niet zien’. Netwerken is bij de meeste 45-plussers echter niet bijzonder geliefd en door sommige zelfs gevreesd. Dit heeft vaak te maken met sociale vaardigheden en de angst om in korte tijd ingangen bij ‘vreemden’ te creëren. Videopresentaties en het hebben van een elevator pitch kunnen dit euvel gedeeltelijk oplossen. Bij de meeste leden van de netwerkgroep is een elevator pitch een onbekend fenomeen.”

Wanneer: “Je kunt een elevator pitch gebruiken bij je profilering binnen de Sociale Media, bij netwerkbijeenkomsten, bij je CV en natuurlijk ook bij het eerste daadwerkelijke sollicitatiegesprek.”

Hoe: “Er worden erg veel netwerkbijeenkomsten georganiseerd die vaak gratis of tegen geringe vergoeding toegankelijk zijn. Daarvoor moet je wel gebruik maken van de discussiegroepen en informatiestromen via Sociale Media óf gebruik maken van je bestaande netwerk. De lokale media willen nog wel eens melding maken van deze bijeenkomsten, maar die meldingen vormen slechts het topje van de ijsberg. En dan is de cirkel rond.”

Gerard Wiegman houdt zich bezig met arbeidsparticipatie:

“Gebruik maken van kennis en ervaring 55-plussers”

Volgens Gerard Wiegman hebben juist 55-plussers de mogelijkheid om door hun jarenlange ervaring en kennis verder te kijken dan hun oude werkveld. Daarnaast hebben ze vaak een goed verantwoordelijkheidsgevoel en discipline. 55-plussers kunnen tevens uitstekend worden ingezet om jongere collega’s te coachen.

Wie: “Ik ben Gerard Wiegman, eigenaar van ‘Interpooling by Intervention/BKA Projecten.’ Ik werk (landelijk) samen met twintig collega’s. Ik houd me bezig met arbeidsparticipatie 55-plus. Ik hoop samen met UWV WERKbedrijf iets voor de doelgroep te kunnen betekenen.”

Wat: “Interpooling/BKA (www.interpooling.nl) heeft zich als projectenbureau gespecialiseerd in de ontwikkeling en uitvoering van resultaatgerichte arbeidsparticipatieprojecten voor speciale doelgroepen. Er worden goede resultaten geboekt; met name duurzame plaatsing van kandidaten. De realisatie van maatschappelijke- en arbeidsparticipatie voor 55-plussers vergt een speciale aanpak die uitgaat van de positie, kennis, vaardigheden en competenties van deze groep.”

Waar: “De re-integratietrajecten vinden zoveel mogelijk plaats in een voor de cliënt vertrouwde omgeving. Dit kan thuis zijn, maar bijvoorbeeld ook in buurthuizen. Dit wordt besproken per cliënt. Voor sommige onderwerpen wordt gebruik gemaakt van de groepsdynamiek. In voorkomende gevallen is dit ook mogelijk op locatie bij UWV WERKbedrijf.”

Waarom: “Werkzoekende 55-plussers met een uitkering zijn veelal lange tijd werkloos. Daardoor ontstaat een gebrek aan actuele kennis en vaardigheden en is de aansluiting op de arbeidsmarkt verloren gegaan. Bovendien missen ze vaak sociale vaardigheden om weer gemotiveerd terug te keren in een arbeidsomgeving.”

Wanneer: “In veel gevallen ontbreekt het werkritme totaal. In dat geval zal dus getraind moeten worden. In de praktijk blijkt dit een groot obstakel te zijn. Door de lange werkloosheid zijn vaak financiële problemen aanwezig en verlopen de familierelaties moeizaam. De drempels worden steeds hoger om positieve stappen te ondernemen.”

Hoe: “Binnen de methodiek is onder meer ruimte gecreëerd om te leren netwerken. Daarnaast leert de cliënt solliciteren en zijn of haar sterke punten te presenteren. Binnen dit project is ook specifieke aandacht voor het verkrijgen van meer belangstelling bij werkgevers. Wij bieden tevens een persoonlijk bemiddelingsplan en fungeren als kruiwagen. Er is een enorme kennis en ervaring bij deze doelgroep aanwezig waarvan werkgevers uitstekend gebruik kunnen maken.”

Vooruitblik naar 2011: nieuwe impuls

Uit de statistieken kunnen we de laatste jaren twee tendensen afleiden over de arbeidsmarktpositie van 45-plussers. Enerzijds neemt het aantal werkende ouderen toe. Anderzijds blijft het voor werkzoekende ouderen, lastiger dan voor jongeren om opnieuw aan het werk te komen. Dit geldt vooral voor degenen boven de 55 jaar. Doordat werkgevers geleidelijk meer overtuigd raken van de kwaliteiten van ouderen en omdat men gewend raakt aan de gedachte van een latere pensioenleeftijd, lijkt de grens van 'oudere' op de arbeidsmarkt te zijn verschoven van 45 naar 50 jaar.



Voor 2011 heeft UWV WERKbedrijf een actieplan in voorbereiding voor werkzoekenden van 50 jaar en ouder. Hierbij zal worden voortgeborduurd op de in Talent 45-plus ontwikkelde dienstverlening en op de ervaringen vanuit ESF Talent 55-plus. We zullen ons nog actiever richten op werkgevers en hen actief blijven benaderen met talentvolle ervaren kandidaten.

In 2010 onderzocht onderzoeksbureau 'Gilde Re-integratie' in onze opdracht de netwerkgroepen en werkgeversbenadering van Talent 45-plus. De conclusie was dat effectief gewerkt wordt, maar dat de middelen scherper kunnen worden ingezet en dat de aanpak wat eenduidiger kan. Het is goed dat duizend bloemen bloeien, maar uiteindelijk willen we de sterkste en mooiste soorten over houden. De aanbevelingen nemen we mee bij de verdere uitlijning van de 50-plus dienstverlening als integraal onderdeel van de dienstverlening op de Werkpleinen. Bij de uitwerking van het actieplan betrekken we ook het onderzoek dat de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) dit voorjaar zal uitbrengen naar de arbeidsmarktpositie van werklozen in de leeftijd van 55 tot 65 jaar. De RWI onderzoekt de ervaringen van 55-plussers die weer aan de slag zijn gekomen en zal komen met voorstellen om de arbeidsmarktkansen van oudere werklozen te verbeteren.

De aandacht voor oudere werkzoekenden zal binnen UWV geenszins verdwijnen. Integendeel, wij verwachten dat deze in 2011 een nieuwe impuls zal krijgen. Netwerken blijft een fenomeen dat ook in het plan voor 50-plus wordt meegenomen. Verder zullen we de ontwikkelde werkvormen en instrumenten waar nodig verder stroomlijnen. Gezien de beperkte middelen zullen we op een creatieve manier alles uit de kast moeten halen om de oudere werkzoekende op een zo effectief mogelijke manier naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt te brengen.

Maatwerk is voor 2011 ons devies!

Peter Stoks
Landelijk Arbeidsmarktprojectleider

Uitgave
UWV WERKbedrijf
Afdeling Communicatie
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Tekst
Saskia den Broeder, Werkende Woorden
Ingrid Rompa, C&I-Tekst

Eindredactie
Vivian van Dixhoorn
Peter Stoks
Mary Goossens

Fotografie
Rogier van de Ree, Camelot Fotografie
Mariët Sieffers (foto's Andre Timmermans en Annelies Lichtenberg p.4)
Rolf Koppen (foto José Hilgersom p.5)
Heidi Wils Fotografie (foto Henriëtte Teunissen, p.35)

Vormgeving
Studio Buiten de Deur