



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

De belangrijkste lessen uit
acht experimenten om werkloze vijftigplussers
weer aan het werk te helpen

Haal eruit wat erin zit



Inhoud

Inleiding	5
<i>Van werkloosheid naar ondernemerschap</i>	
Experiment De opstartfabriek	8
Experiment Samen ondernemen	12
<i>Groter netwerk, grotere kansen</i>	
Experiment Expeditie 050	18
Experiment Darraq	20
Experiment Het Carrousel 50plus	22
<i>Innovatieve matchmakers</i>	
Experiment Flincl	26
Experiment Choice by Talent	30
Experiment Werkmaker	32
Haal eruit wat erin zit: de lessen uit acht experimenten	35

‘Ik werkte al jaren voor mezelf, maar ik zat op een dood spoor en wist niet meer wat ik moest. Dus toen deze kans langskwam, had ik zeker interesse. Ik heb dingen geleerd waar ik nog nooit van gehoord had: zoals pitchen en scrummen. En het was ook heel goed voor mijn netwerk: via mensen die ik daar heb leren kennen, heb ik nu een paar dingen lopen waar hopelijk binnenkort werk uit komt.’

Frank Beek (63) deed mee aan experiment Samen Ondernemen

Inleiding

Vijftigplussers worden niet vaker werkloos dan hun jongere collega's. Maar als ze eenmaal zonder werk zitten, is het voor hen wel moeilijker om weer een baan te vinden. De hoogste tijd dus om de arbeidsmarktpositie van de vijftigplusser te verbeteren.

Daarom heeft de minister het actieplan Perspectief voor vijftigplussers gelanceerd in 2016. Doel van het actieplan is om met verschillende maatregelen de oudere werknemers en werkzoekenden wendbaarder te maken en hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. Tegelijkertijd is het doel om werkgevers minder terughoudend te laten zijn bij het aannemen van vijftigplussers.

Onderdeel van het actieplan Perspectief voor vijftigplussers, zijn de Experimenten meer werk. In het kader van de subsidieregeling Experimenten meer werk, zijn partijen uitgenodigd om innovatieve projecten te ontwikkelen die tot doel hebben latente werkgelegenheid te ontsluiten voor werkzoekende vijftigplussers.

Acht experimenten: één doel

In totaal hebben acht partijen subsidie ontvangen om hun experiment uit te voeren. De experimenten zijn gestart in 2018 en liepen tot het eerste kwartaal van 2019. Sommige experimenten innoveren in de manier waarop werkgever en werkzoekende elkaar ontmoeten, sommige experimenten innoveren in de wijze waarop latent werk in kaart wordt gebracht, en weer andere experimenten zoeken de innovatie vooral in de techniek bij het maken van een match tussen deelnemers en potentiële werkgevers.

In deze bundel kun je per experiment nalezen wat de insteek van het experiment was, en wat de belangrijkste geleerde lessen zijn. Achterin de bundel is samengevat wat we overkoepelend leren uit deze experimenten over het verbeteren van de positie van vijftigplussers op de arbeidsmarkt en over het in kaart brengen van verborgen werkgelegenheid.



Van
werkloosheid
naar 
ondernemer-
schap


Experiment

De Opstartfabriek

Door: een nieuwe project-organisatie is opgericht in opdracht van Carrièrewinkel Projecten

Carrièrewinkel Projecten komt uit Rotterdam, en werkt op meerdere plekken in Nederland aan re-integratie- en werkgelegenheidsprojecten.

Jaarlijks worden duizenden bedrijven opgeheven omdat er geen opvolger beschikbaar is. Dat is zonde, vinden de mensen achter Carrièrewinkel Projecten. En daarom bedachten zij De Opstartfabriek. Dit experiment wil werkzoekenden van 50 jaar en ouder aan het werk helpen door hen in te zetten bij overnames van ondernemingen die door gebrek aan opvolging worden opgeheven. De Opstartfabriek deed daarvoor een globale scan van het aantal ondernemingen dat beschikbaar is voor overname. Daarnaast werd onderzocht of de werkzoekende geschikt is voor het ondernemerschap.

Geschikte kandidaten konden rekenen op begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap en coaching tijdens de eerste fase van het ondernemerschap. Ook werden de nieuwe ondernemers na de start van hun bedrijf begeleid op bedrijfseconomisch en administratief gebied.

Vijftigplussers die na een periode van werkloosheid aan het ondernemerschap beginnen, vinden het fijn om daar met elkaar over te praten. Het geeft steun om jouw situatie te bespreken met mensen die hetzelfde doormaken.

Belangrijkste lessen



Vijftigplussers die na een periode van werkloosheid aan het ondernemerschap beginnen, vinden het **fijn om** daar **met elkaar** over **te praten**. Het geeft steun om jouw situatie te bespreken met mensen die hetzelfde doormaken.



Vijftigplussers hebben in de loop van hun carrière met name trainingen gevolgd die gericht zijn op het ontwikkelen van vakkennis. De persoonlijke ontwikkeling is vaak onderbelicht gebleven. De coaching moet daarom starten met **motivational coaching**. Door eerst de aandacht te richten op vragen als 'wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik' komt de deelnemer sneller tot een concrete invulling van het eigen ondernemerschap.



Het blijkt dat veel starters uiteindelijk wel een goed ondernemersplan kunnen schrijven, maar het vaak niet overtuigend kunnen presenteren aan potentiële zakelijke partners. Daarom heeft De Opstartfabriek een facultatieve **workshop Pitchen en Presenteren** aan het curriculum toegevoegd.



Goed invulling geven aan het eigen ondernemerschap valt de meeste deelnemers zwaar. Pas tijdens de coaching en aan de hand van de onderwerpen die in de trainingen aan bod komen, wordt concreet invulling gegeven aan de eigen ideeën over ondernemerschap. Er is een **intensieve mate van coaching** nodig voor de deelnemers.



De beste manier om toekomstige ondernemers in deze doelgroep te werven, bestaat uit een combinatie van **sociale mediamarketing, storytelling en groepsvoorlichting**. Tijdens de groepsvoorlichting werden deelnemers actief opgeroepen om zich in te tekenen voor de training. Meer dan 80% van de aanwezigen meldden zich aan. Traditionele werving met sociale partners als tussenpersoon werkt niet, onder meer door technische en juridische beperkingen.



Belangrijkste lessen



De financiering en terugverdientijd voor de oudere ondernemer is een probleem bij het doen van een overname. Investeerders willen minder investeren in iemand van 55 dan in iemand van 35. Veel kandidaten realiseren zich pas laat in hun traject naar ondernemerschap dat de **financieringsmogelijkheden niet toereikend zijn** voor hun ambities.



De opzet van de **training**, met intensieve **wekelijkse sessies met opdrachten**, afgewisseld **met persoonlijke coaching**, zet mensen aan tot actie. Mensen die door omstandigheden in een lager werktempo terecht zijn gekomen, worden zich zo weer bewust van het noodzakelijke tempo om succesvol deel te kunnen nemen aan een arbeidsproces.



De aanname bij het begin van De Opstart-fabriek was dat de meeste deelnemers hun carrière als ondernemer in het verlengde van hun werknemerschap zouden zien. In de praktijk wordt het traject gezien als een **laatste kans om het roer radicaal om te gooien** en is men veel flexibeler in het invullen van de eigen kansen. Zo was er een deelnemer aan het experiment die voorheen in de voedingsmiddelenindustrie had gewerkt, die in dit experiment een autowasstraat wilde overnemen.



Bied ook **andere uitstroomopties** aan **dan** het **ondernemerschap**. In het kader van dit experiment kon dat niet worden aangeboden. Dat had tot gevolg dat deelnemers die tijdens het traject concludeerden dat het ondernemerschap voor hen geen optie was, negatiever werden over hun kansen op de arbeidsmarkt.



Experiment


Samen Ondernemen

Door: Stichting Sinds 1965
Een stichting in Eindhoven die oudere werkzoekenden coacht in hun traject naar ondernemerschap.

We weten dat ondernemerschap van groot belang is voor de werkgelegenheid en de economie; kunnen we van dat gegeven gebruik maken voor werkzoekende vijftigplussers? Die vraag staat voor Stichting Sinds 1965 centraal in het experiment Samen Ondernemen. Doel van het experiment is ondernemerschap ontsluiten voor vijftigplussers als mogelijkheid voor een terugkeer op de arbeidsmarkt. Daarbij staat de zelfredzaamheid van de deelnemers en een verdere ontwikkeling van competenties en vaardigheden die zij al hebben centraal.

De werkwijze van Samen Ondernemen is gebaseerd op verregaande samenwerking tussen diverse partijen, waarin een belangrijke rol is weggelegd voor het onderwijs, de overheid en het bedrijfsleven. Op die manier worden deelnemers vanuit verschillende invalshoeken professioneel begeleid in de ontwikkeling van een voor hen nieuwe toekomst.

Vijftigplussers hebben tijdens hun loopbaan vaak wel vakinhoudelijke cursussen gevolgd, maar aandacht voor persoonlijke ontwikkeling is bij de meeste mensen onderbelicht gebleven.



Belangrijkste lessen



Vijftigplussers hebben tijdens hun loopbaan vaak wel vakinhoudelijke cursussen gevolgd, maar **aandacht voor persoonlijke ontwikkeling** is bij de meeste mensen onderbelicht gebleven.



Het werkt goed om werkzoekenden **verschillende manieren van coaching** en begeleiding aan te bieden. Iedereen heeft andere behoeften. Sommige mensen willen zich eerst oriënteren, anderen moeten af zien te komen van hun focus op loondienst. Weer anderen willen begeleid worden bij het verwerven van noodzakelijke ondernemersvaardigheden.



Werkloze vijftigplussers hebben de mogelijkheid om **ondernemer te worden, nauwelijks** op hun **netvliet** staan.



De combinatie van **groepsgewijze en individuele coaching** motiveert mensen en is van grote toegevoegde waarde. De begeleiding door ervaren ondernemerscoaches en het aanwezige netwerk, en de steun van andere startende ondernemers met een vergelijkbare positie, voorkomen ook dat mensen de motivatie verliezen in moeilijke periodes.



Omdat Samen Ondernemen nog **geen trackrecord** had, duurde het langer om deelnemers te overtuigen mee te doen. Sociale media en lokale kanalen helpen bij het creëren van naamsbekendheid. Ook dankzij contacten van collega Stichting Werken voor Elkaar kwam de instroom op gang. Tegen het einde van het experiment was er zelfs een wachtlijst van deelnemers die het traject ook willen volgen.



Belangrijkste lessen

6

Door **verschillen in regelgeving** maakt het een groot verschil voor de mogelijkheden van de deelnemers of zij instromen vanuit de WW of vanuit de participatiewet. Deelnemers die vanuit het UWV instromen, zien een korting op hun uitkering tegemoet zodra zij hun eigen bedrijf starten, ook als dit nog geen inkomen oplevert. Voor deelnemers uit de participatiewet was de situatie gunstiger, omdat Stichting Sinds 1965 afspraken heeft kunnen maken met de gemeente. Zo is voor de deelnemers vanuit de participatiewet de sollicitatieplicht voor de duur van het experiment opgeschort en wordt hun uitkering niet gekort door eventuele verdiensten.

7

De **netwerkcafés** die Samen Ondernemen in diverse regio's maandelijks organiseert, **motiveren de** beoogde **doelgroep** om in actie te komen. Op vrijwillige basis helpen een aantal werkloze vijftigplussers ook mee bij de organisatie van deze bijeenkomsten. Het resultaat hiervan is dat specifieke onderwerpen die juist voor deze doelgroep zo van belang zijn, aan de orde komen.

Door verschillen in regelgeving maakt het een groot verschil voor de mogelijkheden van de deelnemers of zij instromen vanuit de WW of vanuit de participatiewet.



Groter
netwerk,
grotere
kansen

Experiment

Expeditie 050

Door: MJD

MJD is een zorg- en welzijns-organisatie uit de stad Groningen die in de drie Noordelijke provincies werkt.

Wat zou er gebeuren als werkzoekende vijftigplussers zelf de kennis en vaardigheden hebben om passend werk te vinden? Dat is wat MJD onderzoekt in het experiment Expeditie 050. Doel van het experiment was het ontwikkelen van een methode en instrumentarium om latent werk te signaleren en benutten voor werkzoekende vijftigplussers. Een belangrijk onderdeel van het experiment is dat werkzoekenden zelf de regie nemen in zowel het signaleren als het verzilveren van die kansen.

Werkzoekenden krijgen geen vacatures aangedragen, maar leren de vaardigheden om die (latente) vacatures zelf te vinden. In dit experiment maken werkzoekende vijftigplussers gebruik van elkaars expertise, ervaring en netwerk. Dit is volgens MJD innovatief, omdat de werkzoekende niet een verplicht en vastgesteld traject volgt, maar zelf regie houdt op de eigen route naar werk vanuit intrinsieke motivatie, autonomie, ontmoeting en verbinding.



Werkzoekende vijftigplussers werven en faciliteren elkaar; zij introduceren elkaar bovendien bij potentiële werkgevers in hun eigen netwerk.

Belangrijkste lessen



Het komt regelmatig voor dat een werkzoekende **zich slachtoffer voelt** van 'het systeem'. Het kost tijd om uit een houding van afwachten te stappen en om te leren zelf verantwoordelijkheid te nemen.



Bestaande wet- en regelgeving staat het uitvoeren van ideeën van werkzoekenden **buiten de gebaande paden** soms in de weg. Zo mag men wel meekijken en -lopen bij een potentiële werkgever, maar niet meewerken.



Het enthousiasme van de deelnemers aan het experiment werkte aanstekelijk: werkzoekende vijftigplussers meldten zichzelf aan nadat ze bijvoorbeeld via (sociale) media hoorden van Expeditie 050. **Werkzoekende** vijftigplussers **werven** en faciliteren **elkaar**.



In het project is ervaren dat **ontmoeting, persoonlijk contact**, autonomie, zelfsturing, intrinsieke motivatie en het delen en benutten van elkaars kennis en ervaringen, **van groot belang** zijn om een gevoel van eigenaarschap en welbevinden te ervaren.



De werkzoekende vijftigplusser levert ook een belangrijke **bijdrage als 'job hunter'**. Werkzoekende vijftigplussers introduceren elkaar bij potentiële werkgevers in hun netwerk voor (latent) werk. Een bijkomend effect hiervan is dat de maatschappelijke kosten die gemaakt worden in het kader van zorg en begeleiding naar werk, wel eens lager kunnen uitvallen door de aanpak waarbij werkzoekenden elkaar ondersteunen op de route naar werk.

Experiment


Darraq

Door: De Mens Werkt Groep
Een arbeidsmarketingbureau in Geldrop met een specialisatie in vijftigplussers.

Een ritje in een Jaguar XJ met iemand die jouw netwerk, en daarmee jouw kansen op de arbeidsmarkt, vergroot. Dat is het idee achter experiment Darraq. Werkzoekenden en werkgevers worden in deze ongebruikelijke setting een-op-een met elkaar in gesprek gebracht. De werkgever hoeft de werkzoeker niet aan te nemen, maar moet wel bedenken wie hij/zij in zijn/haar netwerk gaat benaderen. Dit experiment focust zich dus niet primair op de werkzoekende óf de werkgever, maar op beide partijen.

Voorafgaand aan de autorit worden de werkzoekenden gecoacht. De bedoeling is dat een werkzoekende vijftigplusser zonder een relevant netwerk op deze manier een opening vindt bij iemand met een relevant netwerk. De ritjes zijn vastgelegd op video zodat beide partijen achteraf een gemakkelijk deelbare herinnering hebben aan hun bijzondere samenwerking.

Mensen groeien doordat ze samenkomen, gecoacht worden en trainingen en workshops volgen. Alleen daardoor al groeien hun kansen op de arbeidsmarkt en kunnen zij uitstromen naar een baan.



Belangrijkste lessen



Na **invoering van de AVG** was van beide partijen toestemming nodig voor gebruik van de beelden die tijdens de autorit worden gemaakt. Met name de werkgevers krabbelden terug omdat zij onvoldoende grip hadden op hoe zij worden gefilmd.



Het werkt beter als de **autorit snel volgt** op de coaching van de werkzoekende. Zij kunnen wat ze hebben geleerd dan direct in praktijk brengen.



De zichtbaarheid van het project werd sterk vergroot door inzet van **sociale media** en door **reportages in** landelijke en lokale **media**.



Werkzoekenden gaan **met stof** die zij bij de coaching leren, **direct aan de gang** en kunnen zo in een bloeiende economie snel werk vinden, vaak al voordat er een autorit is gemaakt. Mensen groeien doordat ze samenkomen, gecoacht worden en trainingen en workshops volgen. Alleen daardoor al groeien hun kansen op de arbeidsmarkt en kunnen zij uitstromen naar een baan.



Als een werkgever zich voor de autorit kan voorbereiden, bijvoorbeeld met een cv van de werkzoekende, dan is hij/zij meer **ontspannen tijdens de rit**. Bijkomend voordeel hiervan is dat de meeste werkgevers vooraf alvast banen zoeken of het netwerk raadplegen, zodat zij een aanbod tijdens de autorit kunnen doen.

Experiment

Het Carrousel 50plus

Door: Broekmann Personeels- diensten

Een organisatie in Emmen die werkgevers en werknemers ondersteunt bij mobiliteitsvraagstukken, begeleiding op de werkvloer en re-integratie.

Kunnen vijftigplussers zelf verborgen werk vinden bij bedrijven, als zij een tijdje bij dat bedrijf meelopen? En kunnen zij daarna bij dat bedrijf in dienst komen om het gevonden werk zelf op te pakken? Die vragen staan centraal in het experiment Het Carrousel 50plus. Voor het experiment is een bestand van bedrijven opgebouwd en een bestand van vijftigplussers. Met een deelnemend bedrijf wordt via een zogenoemde arbeidsmarktanalyse, nagegaan of er latent werk is dat door de vijftigplusser uitgevoerd kan worden. Elke vijftigplusser krijgt een individueel voorbereidingstraject met groepsessies.

Als bedrijf en vijftigplusser aan elkaar gekoppeld zijn, gaan zij een experimenteerperiode in. De vijftigplusser zoekt in die periode zoveel mogelijk zelfstandig naar werk dat hij/ zij zou kunnen uitvoeren binnen dat bedrijf. Het experiment stimuleert vijftigplussers om zich breder inzetbaar te maken en ook te zoeken naar werk in andere sectoren dan waarin zij ervaring hebben.

Weinig werkzoekenden passen hun cv aan zodat het beter aansluit bij de gevraagde capaciteiten. De oefening waarbij zij hun werkervaring koppelen aan specifieke kwaliteiten in een ‘resultaten cv’, blijkt hierin erg waardevol.

Belangrijkste lessen



Het **ontbreekt** de deelnemers vaak **aan actuele kennis** over bedrijven en de arbeidsmarkt, zo weten ze bijvoorbeeld niet welke (soorten) functies er tegenwoordig zijn. Ze zijn daardoor nauwelijks in staat om te zoeken naar werk buiten hun eigen beroep en werkervaring, en willen dat vaak ook niet.



Deelnemende werkzoekenden zijn **enthousiast** over de voorbereidende training **omdat ze plezier halen uit het werken** in een groep, inzicht krijgen in zichzelf en leren vanuit zichzelf te werken en niet vanuit vacatures.



Weinig werkzoekenden passen hun cv aan zodat het beter aansluit bij de gevraagde capaciteiten. De oefening waarbij zij hun **werkervaring koppelen aan specifieke kwaliteiten** in een 'resultaten cv', blijkt hierin erg waardevol.



Het **vraagt veel tijd** om het project-idee helder over het voetlicht te krijgen bij bedrijven, het vertrouwen bij bedrijven te winnen, en bedrijven – net als de vijftigplussers – af te brengen van vacaturegericht denken. Met name bedrijven die (impliciet of expliciet) een vacature hebben, zijn bereid een gesprek aan te gaan over een experimenteerplek.



Grote bedrijven (> 100 medewerkers) hebben hun **processen, procedures** en besluitvormingstrajecten **strak geregeld** waardoor het moeilijk is een ingang voor het project te vinden. Kleine bedrijven kunnen op dit vlak gemakkelijker schakelen. Bij deze groep vormt echter het gebrek aan financiële middelen om betaald werk aan te bieden, het breekpunt.



Het **bij elkaar brengen van kandidaten en bedrijven** kan efficiënter. De acquisitie van de bestanden van bedrijven en werkzoekende vijftigplussers, heeft veel tijd gekost. Voor het tot stand brengen van matches zijn bovendien zeer grote bestanden nodig. Misschien is het efficiënter om niet een bestand van bedrijven op te bouwen, maar op basis van de kwaliteiten van een vijftigplusser, gericht bedrijven te zoeken die kunnen matchen met de betreffende kandidaat.





Innovatieve matchmakers



Experiment

Flincl

Door: Fith

Een arbeidsbemiddelingsbureau in Den Bosch dat gespecialiseerd is in 1e, 2e en 3e spoor re-integratie.

Waar werkgevers vaak op zoek zijn naar flexibiliteit, hebben werkzoekenden juist meer behoefte aan vastigheid. Dit heeft Fith als uitgangspunt gebruikt bij experiment Flincl. Het doel is het in beeld krijgen van latent werk bij werkgevers door tijdelijke klussen en projecten, maar ook parttime en fulltime werk in kaart te brengen. Flincl koppelt deze kleine banen en klussen aan elkaar door ‘stapelen en staffelen’ en biedt als werkgever continuïteit in werk voor de werkzoekende vijftigplusser. Werkzoekenden brengen hun competenties in kaart, en worden op basis daarvan – en niet op basis van een traditioneel cv – gekoppeld aan werk waarvoor die competenties belangrijk zijn.

Een ander belangrijk onderdeel van dit experiment is het motiveren van werkzoekende vijftigplussers om weer aan de slag te gaan, en daarbij ook andere banen te overwegen dan die zij tot nu toe hebben uitgevoerd.

Veel kandidaten moeten gemotiveerd worden om af te stappen van hun wensberoep en werk te zoeken in een andere branche. Dit blijkt niet gemakkelijk. Vaak doen zij dit pas als dat ‘noodzakelijk’ is.

Belangrijkste lessen



Flincl gaat uit van een **samenwerking** met het UWV, gemeenten en verzekeraars **voor de werving** van voldoende kandidaten, maar dat komt vrij langzaam op gang: Gemeenten zijn bijvoorbeeld niet bereid om de kandidaten in hun bestanden actief door te verwijzen. Pas na enkele maanden is er succes bij een afdeling van het UWV in Den Bosch, die bereid is om op grote schaal werkzoekenden in hun WW-bestanden door te sturen.



Om goed aan te kunnen sluiten bij de competenties in de doelgroep, is **veel soorten werk** nodig. Flincl zorgt daarom voor een breed palet aan werk in de volgende branches: horeca, bouw, techniek en installatie, schoonmaak, veiligheid, transport en groenvoorziening. Flincl ervaart dat bedrijven onzichtbaar werk in de aanbieding hebben in de vorm van klussen. Dit werk kan worden 'gestapeld' tot een baan.



Veel kandidaten zijn bang om erop achteruit te gaan in hun **WW-rechten** als zij minder uren, of voor een lager salaris dan eerst gaan werken. Daarom geeft Flincl hierover standaard voorlichting tijdens de bijeenkomsten. Dat helpt maar ten dele: soms 'vertrouwen' kandidaten het pas echt als het **zwart-op-wit** staat en bevestigd is door UWV. Dit lukt soms wel, maar soms ook niet.



Het valt op dat kandidaten vaak tegen **praktische belemmeringen** aanlopen bij mogelijke plaatsing (bijvoorbeeld de noodzaak van een aanvullende opleiding of zorgtaken).



In de krappe arbeidsmarkt heerst er **bij bedrijven behoefte om goede mensen** die voor hen werken, aan zich te binden. Soms is het ook een wettelijke verplichting, in de schoonmaak-cao is bijvoorbeeld vastgelegd dat kandidaten niet langer dan 12 maanden mogen worden 'ingeleend'.



Belangrijkste lessen

6

Bedrijven staan open voor een matchings-**methodiek waarbij** er niet naar (het traditionele) cv gekeken wordt, maar waarbij **kandidaten op toegevoegde waarde en competenties worden voorgesteld**. Dit creëert openingen voor kandidaten die anders onderop de stapel van cv's terecht komen. Toch willen werkgevers wel graag 'iets op papier' hebben, om zich voor te bereiden op het gesprek met een kandidaat. Daarom ontwikkelt Flincl het competentie cv.

7

Veel kandidaten moeten gemotiveerd worden om af te stappen van hun wensberoep en werk te zoeken in een andere branche. Dit blijkt niet gemakkelijk. Vaak doen zij dit pas als dat 'noodzakelijk' is. **Motiverende gesprekstechnieken helpen** uiteindelijk om de kandidaten te bewegen buiten de bekende paden te kijken. Dat dit werkt, blijkt wel uit plaatsingen van vijftigplussers op plekken waar zij eerst niet op solliciteerden.

8

De acquisitie van werk bij bedrijven gaat het meest voortvarend als er al een **portfolio met kandidaten** is. Omdat de werving van kandidaten in het begin tegenvalt, haken sommige bedrijven af. Het werkt vooral goed om samen te werken met bedrijven die willen meedenken: óf vanuit een behoefte aan personeel, óf vanuit een intrinsieke motivatie in maatschappelijk ondernemen. Het valt op dat veel bedrijven wel werk hebben voor vijftigplussers, maar dat de marge die de inlener bereid is te betalen voor de dienstverlening, minimaal is.



Experiment

Choice by Talent

Door: Icons Developer B.V.

Een app- en website-ontwikkelaar in Utrecht.

Wat nu als je eerste indruk niet wordt bepaald door uiterlijke kenmerken, leeftijd, of geslacht, maar door jouw talent, competenties en interesse? Dat is de insteek van experiment Choice by Talent. Icons Developer ontwierp een online platform waarop werkzoekende vijftigplussers een assessment maken waaruit hun competenties blijken. Op hetzelfde platform plaatsen werkgevers vacatures, waarbij zij aangeven hoe (on)belangrijk die verschillende competenties zijn. Op basis van een algoritme wordt vervolgens een match gemaakt tussen werkzoekenden en werkgevers. Er komt geen cv of sollicitatiebrief aan te pas.

Doordat talent, competenties en interesse leidend zijn, wordt de werkzoekende ook gekoppeld aan vacatures buiten de sector waarin hij/zij voorheen werkzaam was als hij/zij daarvoor geschikt lijkt. Werkgevers bepalen hun interesse voor een kandidaat op basis van zijn/haar competenties, zonder dat de werkgever weet hoe oud de kandidaat is, of wat zijn/haar achtergrond is.



Werkloze vijftigplussers hebben soms lage verwachtingen van hun kansen op de arbeidsmarkt.

Belangrijkste lessen

1

Zowel werkzoekenden als werkgevers kunnen huiverig zijn om gebruik te maken van iets nieuws, als nog niet is bewezen dat het werkt. Zowel werkgevers als werkzoekenden gaan liever in zee met een bedrijf met een **goed trackrecord**.

3

De werkzoekende vijftigplusser zoekt een nieuwe baan vrijwel altijd in de sector waarin hij/zij al ervaring heeft opgedaan. Volgens de ontwikkelaar moeten veel mensen wennen aan het idee om **competenties en capaciteiten leidend te maken** bij het vinden van een nieuwe baan.

2

Werkloze vijftigplussers hebben soms lage verwachtingen van hun kansen op de arbeidsmarkt. De ontwikkelaar merkte tijdens het experiment dat **werkzoekende** vijftigplussers **vaak geen energie** konden opbrengen om iets nieuws te proberen, omdat zij 'de zoveelste teleurstelling' verwachtten.

Experiment

Werkmaker


Door: Stichting Deltametaal

Een organisatie die vraag en aanbod op de technische arbeidsmarkt in de regio's Rijnmond en Drechtsteden bij elkaar brengt.

De doelgroep inzetten om verborgen werk in kaart te brengen, en dat op een digitaal platform aanbieden aan andere werkzoekende vijftigplussers. Dat is het doel van experiment Werkmaker. Om de latente werkgelegenheid bij micro- en kleinbedrijven in de regio in kaart te brengen, zijn acht vijftigplussers aangenomen die op dat moment werkloos waren. Zij zijn getraind in computervaardigheden en werken met het platform van Werkmaker. Ook kregen zij coaching on-the-job. Samen vormen zij de servicedesk. Deze servicedesk heeft telefonisch ruim tweeduizend bedrijven benaderd om latente vacatures in kaart te brengen.

Daarnaast wordt Werkmaker in de markt gezet bij werkzoekende vijftigplussers om de gevonden (latente) vacatures op te vullen. Gevonden kandidaten worden door de servicedesk gekoppeld aan bedrijven. Werkmaker zorgt op verschillende manieren voor een laagdrempelige en persoonlijke ontmoeting tussen werkgevers en werkzoekers.

In de praktijk blijkt dat veel vijftigplussers pas in een andere sector willen werken, als ze geen kansen in hun eigen sector meer zien.



Belangrijkste lessen

1 

Bedrijven willen **geen tijd investeren** in het onderzoeken van latente werkgelegenheid in het eigen bedrijf, als zij op dat moment geen acuut probleem ervaren. Als bedrijven wel problemen hebben met het opvullen van vacatures, staan zij wel open om mee te doen aan het experiment.

3 

Een nieuw initiatief waarbij 'gratis' dienstverlening wordt aangeboden, maakt veel ondernemers voorzichtig en vaak argwanend. Zodra Werkmaker meer **naamsbekendheid** kreeg dankzij artikelen **in lokale kranten**, brieven, Facebook en LinkedIn, werd het maken van een afspraak gemakkelijker.

5 

Een laagdrempelige en informele ontmoeting tussen werkgever en werkzoekende is goed te organiseren met **de kopkoffie-methode**. Dit is een goede manier om te zorgen voor een persoonlijke match. Vaak levert dit ook een andere match op dan vooral werkgevers op het eerste oog dachten.

2 

Micro- en kleinbedrijven, lossen vacatureproblemen pas op als die zich voordoen. **Vooruitkijken op** de (middel)**lange termijn** vanuit een personeelsplanning, komt niet vaak voor.

4 

In de praktijk blijkt dat veel vijftigplussers pas **in een andere sector** willen **werken**, als ze geen kansen in hun eigen sector meer zien. Zolang de deur naar hun oude vak op een kier staat, wachten ze vaak op een mogelijkheid om daarin verder te gaan.

6 

Een werkmakrt voor vijftigplussers waar alle bezoekers gegarandeerd een persoonlijk gesprek met een medewerker van Werkmaker kreeg, werkt goed om kandidaten te werven. Vooral de nadruk op **persoonlijke aandacht** werkt goed. Die aandacht werd gegarandeerd door het aantal deelnemers te beperken tot vijftig. De respons was overweldigend, binnen twee dagen was het event vol.

Het vinden van voldoende werkzoekende vijftigplussers voor deelname aan de experimenten is soms lastig in de bloeiende economie. De meest succesvolle werving van kandidaten ging via sociale media, lokale netwerken en netwerkcafés.



De lessen uit acht experimenten

Haal eruit wat erin zit

Steun en motivatie

Vijftigplussers vinden steun én motivatie bij elkaar. Een van de allerbelangrijkste lessen die uit de experimenten naar voren komt, is daarom dat het heel goed werkt om werkzoekende vijftigplussers niet als individuen te benaderen, maar ze bij elkaar te brengen in groepen. Ze reageren goed op groepssessies en komen vaker terug.

Ze vinden steun bij elkaar omdat ze allemaal in een soortgelijke situatie zitten en tegen soortgelijke problemen aanlopen. Vijftigplussers steunen elkaar ook door samen te sparren en met elkaar mee te denken. Een mooi neveneffect van de groepsaanpak is dat het netwerk van de vijftigplussers groter wordt: zo kunnen ze elkaar ook helpen aan nieuwe contacten.

Kansen benutten

Uit de experimenten blijkt verder dat de kansen van vijftigplussers op de arbeidsmarkt al verbeteren doordat zij zich actief oriënteren en linksom of rechtsom weer in een ritme komen. Deelnemers stroomden vaak anders uit dan de experimenten van tevoren hadden beoogd. We zien hier een niet te onderschatten neveneffect van deelname aan de experimenten. Door de experimenten nemen zij weer actief deel, en gaan zij aan de slag op de arbeidsmarkt.

Het valt op dat vijftigplussers die op zoek zijn naar een functie in loondienst, vaak nog nooit hebben nagedacht over een functie in een andere sector dan die waarin hij of zij al ervaring heeft. Ook leren we uit de experimenten dat zij daar in eerste instantie vaak helemaal geen zin in hebben. Dat is heel anders voor de vijftigplussers die meedoen aan een experiment dat zich richt op ondernemerschap als volgende stap in de loopbaan. In die experimenten valt juist op dat de werkzoekenden dit zien als een 'laatste kans' om het roer helemaal om te gooien.



Uitdagingen in de experimenten

Een belangrijk onderdeel van de experimenten, is dat vijftigplussers buiten de geijkte paden zoeken naar (latente) werkgelegenheid. Maar binnen de huidige wet- en regelgeving is niet altijd de benodigde ruimte om goed maatwerk te kunnen leveren. Deelnemers aan de experimenten mochten bijvoorbeeld wel meekijken of -lopen, maar niet meewerken in een bedrijf. En mensen die het ondernemerschap onderzoeken als uitstroommogelijkheid, lopen er tegenaan dat dit in sommige gevallen gevolgen heeft voor hun uitkering, ook als het ondernemerschap nog geen inkomen oplevert. Behalve de regelgeving, zat ook de bloeiende economie de experimenten soms in de weg: re-integratie op de arbeidsmarkt door het benutten van latente werkgelegenheid werkt niet in een bloeiende economie. Door krapte op de arbeidsmarkt hebben werkgevers vaak vacatures open staan; zij hebben dan geen behoefte om verborgen werk in kaart te brengen.

Ook het vinden van voldoende werkzoekende vijftigplussers voor deelname aan de experimenten is soms lastig in de bloeiende economie. De meest succesvolle werving van kandidaten ging via sociale media – vooral werving via Facebook was succesvol – en lokale netwerken zoals de Broekriem, en netwerkcafés. Werving via het UWV en gemeenten liep vaak stroef of lukte niet.


Ten slotte moest binnen de experimenten vaak veel energie worden gestoken in het overtuigen van potentiële werkgevers. Bedrijven zijn niet gemakkelijk te interesseren voor alternatieve manieren van werving en selectie; ze hebben daar al hun eigen methoden voor, en zijn daarmee tevreden. Bovendien moesten experimenten vaak flink investeren om bedrijven te verleiden competentiegericht te zoeken, in plaats van op basis van het traditionele cv. Het zou goed zijn om verder te investeren in mogelijkheden voor vijftigplussers om op een laagdrempelige en informele manier kennis te maken met voor hen onbekende bedrijven en onbekende branches.

Colofon

© oktober 2019

Dit is een uitgave van de Rijksoverheid,
in opdracht van het Ministerie van
Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Redactie: EMMA, Den Haag
Ontwerp: Ontwerpwerk, Den Haag





Deze brochure is een uitgave van:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Werknemersregelingen
postbussecretariaatWR@minszw.nl

Oktober 2019