



DE KRACHT VAN 50-PLUS

KENNISDOCUMENT
LEEFTIJD EN DIVERSITEIT

3 MEI 2017

DIVERSITEIT IN BEDRIJF

Diversiteit in bedrijf is een initiatief van de **Stichting van de Arbeid**, het overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers: Vereniging VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, FNV, CNV en VCP. *Diversiteit in bedrijf* wordt mede financieel mogelijk gemaakt door de **Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid** (ROP, het centrale overlegplatform van de gezamenlijke sector werkgevers en werknemers bij de overheid) en het **ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**.



Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

070 – 3 499 576
DIB@stvda.nl
www.diversiteitinbedrijf.nl



@CharterDiv
Diversiteit in bedrijf

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	4
1. De businesscase van diversiteit in leeftijd	5
2. Knelpunten	7
2.1. Beeldvorming	7
2.2. Onderbenutting regelingen voor 50-plussers	10
3. Oplossingsrichtingen	11
3.1. Verbeter beeldvorming	11
3.2. Openstellen vacatures	11
3.3. Maak gebruik van regelingen	12
3.4. Investeer in scholing	12
3.5. Leeftijdsbewust HR-beleid	13
3.6. Maak gebruik van mentoring	14
3.7. Overweeg een Generatiepact	14
4. MEDEZEGGENSCHAP EN MEDEWERKERSNETWERKEN	15
4.1. Medezeggenschap	15
4.2. Medewerkersnetwerken	15

BIJLAGEN

1. 50-plussers: de positie op de arbeidsmarkt	17
2. Beleid sociale partners en overheid	21
3. Maatschappelijke organisaties	24
4. Leeftijdscriminatie	25

INLEIDING

In dit kennisdocument wordt ingegaan op de vraag: hoe kan instroom en behoud van werk voor 50-plussers op de werkvloer worden bevorderd?

De focus ligt daarbij op langdurige werkloosheid onder ouderen. De reden daarvoor is dat ouderen niet vaker werkloos worden dan andere leeftijdsgroepen maar wel moeilijker aan een nieuwe baan komen als zij eenmaal werkloos zijn geworden. Onder langdurig werklozen zijn zij zwaar oververtegenwoordigd.

Werkloze ouderen profiteren ook minder van het economisch herstel. Dat geldt zowel voor de kortdurende als de langdurende werkloosheid. Het CPB concludeert dan ook dat het hoge aandeel ouderen in de langdurige werkloosheid eerder een structureel dan een conjunctureel probleem is.

Op uitnodiging van *Diversiteit in bedrijf* bogen experts zich op 30 juni 2016 over de vraag: hoe bevorderen we de arbeidsmarktpositie van ouderen? Hun inbreng is aangevuld met de input van bedrijven die het Charter Diversiteit hebben ondertekend en met een literatuursch. Op basis daarvan is dit kennisdocument samengesteld.

Hoofdstuk 1 beschrijft de businesscase van diversiteit op basis van leeftijd. Knelpunten in de positie van 50-plussers worden beschreven in hoofdstuk 2. De mogelijke aanpak ervan staat centraal in hoofdstuk 3. Het document eindigt met een beschrijving van de rol van de medezeggenschap en de medewerkersnetwerken.

In de bijlagen staat meer informatie over de arbeidsmarktpositie van 50-plussers, het beleid van overheid en sociale partners, maatschappelijke organisaties die zich inzetten voor 50-plussers en het juridisch kader van leeftijdsdiscriminatie.

1. DE BUSINESSCASE VAN DIVERSITEIT IN LEEFTIJD

De Nederlandse bevolking wordt steeds ouder. Ontgroening en de gestegen levensverwachting hebben geleid tot vergrijzing. Dat is ook op de arbeidsmarkt zichtbaar: de werkzame beroepsbevolking is ouder geworden.

POSITIE OP DE ARBEIDSMARKT VAN 50-PLUSERS

De arbeidsdeelname van 50-70-jarigen is sterk gegroeid. Dit ondanks de economische crisis. Tussen 2008 en 2016 steeg de netto-arbeidsparticipatie van 47,6 naar 54,8 procent.

De grootste stijging in arbeidsparticipatie deed zich voor in de groep 60-65-jarigen. Tussen 2008 en 2016 nam de netto-arbeidsparticipatie in deze leeftijdsgroep met 19,8 procent toe. Ook de stijging in de leeftijdsgroep 55-60 jaar was met 5,7 procent fors. De stijging van de netto-arbeidsparticipatie in de leeftijdsgroep 50-55 jaar was relatief bescheiden: 0,7 procent.

Een belangrijke oorzaak van deze toename is dat 50-plussers steeds langer doorwerken. Sinds 2006 stijgt de leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan, vooral als gevolg van wijziging van regelgeving en wetswijzigingen. VUT en pre-pensioenregelingen zijn afgeschaft en de AOW-leeftijd ging geleidelijk omhoog. Tussen 2006 en 2015 is de uittredeleeftijd opgelopen van 61 naar 64 jaar en 5 maanden. UWV heeft berekend dat de Nederlandse beroepsbevolking door het langer doorwerken de afgelopen tien jaar met bijna 500 duizend is gegroeid. Wordt dit afgezet tegen de totale toename van de beroepsbevolking (600 duizend tussen 2005 en 2015), dan is dus 80 procent van de groei toe te rekenen aan het langer doorwerken van oudere werknemers.

De hogere arbeidsdeelname van 50-plussers gaat samen met een hogere werkloosheid. Wel is die vergeleken met jongere leeftijdsgroepen nog relatief laag. Anno 2016 was de werkloosheid onder jongeren van 15-25 jaar (10,8 procent) nog steeds hoger dan die onder ouderen van 50-70 jaar (6,2 procent).

Inmiddels loopt als gevolg van het in 2015 ingezette economisch herstel de werkloosheid terug. Vooral in 2016 was dit zichtbaar. Tussen het eerste en het vierde kwartaal 2016 daalde de jeugdwerkloosheid (15-25 jaar) met 1,9 procent van 12,0 naar 10,1 procent. In dezelfde periode liep de werkloosheid onder ouderen (50-70 jaar) met 1 procent terug van 6,6 naar 5,6 procent.

Wel zijn 50-plussers veel vaker dan jongeren langdurig werkloos. Meer dan de helft van de mensen die langer dan een jaar een WW-uitkering hebben bestaat uit 50-plussers. Eenmaal werkloos, komen zij veel moeilijker weer aan een baan. Ook profiteren zij minder dan andere groepen van het economisch herstel. Het CPB concludeert dan ook dat het hoge aandeel ouderen in de langdurige werkloosheid eerder een structureel dan een conjunctureel probleem is. Overigens zijn er binnen de groep 50-plussers grote verschillen. Vooral vrouwen, laagopgeleiden en etnische minderheden behoren tot de risicogroepen (zie bijlage 1 voor meer informatie over de arbeidsmarktpositie van 50-plussers).

Ook in de toekomst zal het aandeel 50-plussers in de beroepsbevolking toenemen en zullen zij langer (moeten) doorwerken. Deze verandering in de arbeidsmarktpositie van 50-plussers betekent een grote uitdaging voor werknemers en werkgevers. Dat geldt zowel voor het vinden van werk als om het behouden ervan. De werkloosheid onder en het langer doorwerken van 50-plussers vraagt om een cultuurverandering in het denken over ouderen en werk. Door deze verandering kan het vanzelfsprekender worden om 50-plussers in dienst te nemen en te investeren in hun duurzame inzetbaarheid.



MEERWAARDE VAN 50-PLUSERS

Een mix van jong en oud op de werkvloer kan bijdragen aan betere bedrijfsresultaten. Andersom kan een onevenwichtige en eenzijdige leeftijdsverdeling in de samenstelling van het personeel hiervoor een belemmering vormen.

Tegen de achtergrond van de hooggelopen werkloosheid onder 50-plussers en het langer doorwerken ligt de focus in dit kennisdocument op deze groep. Dan

ligt de volgende vraag voor: waaruit bestaat de 'businesscase' van 50-plussers voor een bedrijf? Wat is de meerwaarde?



Economische meerwaarde

In economische zin bestaat de meerwaarde van een naar leeftijd divers samengesteld personeelsbestand met een evenwichtig aandeel van 50-plussers uit:

- ▶ **Aantrekken en behouden van talent en ervaring**
50-plussers hebben ruime werkervaring, specifieke vakkennis, competenties, vaardigheden en een netwerk.
- ▶ **Beter teamwerk**
50-plussers kunnen door hun ervaring, kennis en netwerk het team versterken. Ook kunnen zij als mentor voor jongere collega's fungeren.
- ▶ **Duurzame klantrelaties**
Een bedrijf met 50-plussers in dienst houdt voeling met deze groep. Dat vergroot de kans op het aangaan van stabiele en duurzame klantrelaties.
- ▶ **Toegang tot de consumentenmarkt**
Een bedrijf met 50-plussers in dienst heeft betere toegang tot de (groeierende) markt van oudere consumenten.
- ▶ **Positief imago**
Door het aannemen van werkloze 50-plussers straalt een bedrijf uit dat het waarde hecht aan diversiteit en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het bedrijf laat zien dat het zich bij het aannemen van personeel laat leiden door reële functievereisten en niet door iemands werkloosheid of leeftijd.
- ▶ **Kostenbesparing**

50-plussers verlaten niet snel hun baan. Dat bespaart kosten voor het werven en scholen van nieuwe werknemers. Bovendien kan een werkgever die een 50-plusser in dienst neemt zijn (financieel) voordeel doen met regelingen die de overheid in het leven heeft geroepen om de kansen op werk voor 50-plussers te vergroten.

Sociale meerwaarde

Ook in sociale zin zijn er voordelen. Het gaat dan bijvoorbeeld om:

- ▶ Hogere medewerkerstevredenheid.
- ▶ Meer betrokken en loyale werknemers.
- ▶ Betere samenwerking tussen collega's.
- ▶ Beter conflictmanagement.

Deze toegevoegde waarde(n) vergroot de kans dat een bedrijf zich in de markt onderscheidt en een voor-sprong heeft op zijn concurrenten.

2. KNELPUNTEN

Uit verschillende onderzoeken en uit de inbreng van de diverse bedrijven en organisaties, inclusief de ondertekenaars van het Charter Diversiteit, blijkt dat de knelpunten met betrekking tot de positie van ouderen op de arbeidsmarkt zich niet alleen voordoen bij het in dienst nemen maar ook bij het in dienst houden. Dat laatste is een minstens even grote uitdaging. Om inzicht te verschaffen in de belangrijkste factoren en om tot mogelijke oplossingen te komen, wordt hieronder aandacht besteed aan de variëteit van problemen die hierbij een rol spelen.

2.1. Beeldvorming

Uit ervaringen van werkloze 50-plussers zelf en uit onderzoek blijkt dat 50-plussers minder kansen hebben op het vinden van een baan dan andere leeftijdsgroepen. Dat geldt met name voor 50-plussers die langer dan een jaar werkloos zijn. Negatieve beeldvorming onder werkgevers over oudere werknemers is daarvan een van de belangrijkste oorzaken (zie bijlage 4: Leef-tijdsdiscriminatie).

Werkgevers zien 50-plussers vaak als een homogene groep, terwijl het in de praktijk een zeer heterogene groep is. Er zijn grote verschillen in onder andere opleidingsniveau, werkervaring, kennis, competenties, vaardigheden en leeftijdsfase. Die verschillen verdwijnen als het ware achter dominante en negatief gekleurde beelden over 50-plussers als: te duur, minder productief, vaker ziek en minder opleidingsbereid. Deze beeldvorming heeft vooral gevolgen voor de toegang tot de arbeidsmarkt. De werkgever of bemiddelaar maakt een inschatting van de opbrengst die een kandidaat zal leveren. Omdat niet alle relevante informatie over een kandidaat beschikbaar is, worden (vermeende) kenmerken van een groep toegeschreven aan individuele leden van die groep. De keuze van een werkgever kan op basis van bepaalde beelden over productiviteit of gezondheid negatief uitpakken voor werkzoekende 50-plussers. Dit speelt vooral een rol in de eerste selectiefase, nog voordat het komt tot een sollicitatiegesprek. Daarnaast blijkt dat een eenzijdige, negatieve benadering van werkgevers een goede voorspeller is van vroegde pensionering of uitval onder 50-plussers.¹

Verschillende onderzoeken laten echter zien dat de beeldvorming van veel werkgevers over 50-plussers niet klopt. De risico's om 50-plussers aan te nemen worden overschat en de kosten te hoog ingeschat ten opzichte van de feitelijke kosten. Het gegeven dat bedrijven waar oudere werknemers werken een positiever beeld hebben van 50-plussers ondersteunt dit.



BEELDEN OVER JONG EN OUD

Uit een onderzoek van het NIDI² blijkt dat managers vrij duidelijke en tegengestelde ideeën hebben over jongere en oudere werknemers. Jongeren worden vooral gewaardeerd om hun omgang met nieuwe technologieën, opleidingsbereidheid, fysieke belastbaarheid, creativiteit en flexibiliteit. Dit worden 'harde kwaliteiten' genoemd, omdat deze kwaliteiten het duidelijkst invloed hebben op de productiviteit van werknemers. Managers kennen deze kwaliteiten in veel mindere mate toe aan oudere werknemers.

Daar staat tegenover dat managers oudere werknemers vaker geschikt vinden voor managementposities, en dat zij over het algemeen sociaal vaardiger, loyaler en betrouwbaarder worden geacht. Dit worden 'zachte kwaliteiten' genoemd. Hoewel belangrijk, hebben deze kwaliteiten minder sterk een directe invloed op de productiviteit. Alleen wat betreft stressbestendigheid worden ouderen en jongeren ongeveer gelijkwaardig beoordeeld.

Wanneer deze resultaten worden vergeleken met die van eenzelfde soort onderzoek uit 2010 blijkt dat de

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

² Wanneer zijn werknemers te oud? Managers aan het woord, Jaap Oude Mulders, NIDI/Demos, februari 2015.
Zie ook: Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?, SEO, september 2012

percepties over ouderen wel verbeteren. Waar ouderen in 2013 op vrijwel alle kwaliteiten beter worden beoordeeld dan in 2010, verandert de waardering voor jongeren nauwelijks. De positie van ouderen zit dus in de lift, al zijn de verschillen nog altijd groot.

Belangrijk is dat uit onderzoek ook blijkt dat ervaring met oudere werknemers leidt tot een gunstiger oordeel van werkgevers over hun functioneren. Dit blijkt onder andere uit het aannamebeleid. Wanneer relatief veel oudere werknemers bij een organisatie werken (30 procent of meer) of wanneer leidinggevenden zelf ouder zijn dan 50 jaar is de kans dat zij 58- tot 62-jarigen aannemen significant hoger dan bij een leidinggevende die hoogstens 40 jaar oud is.



ZIJN 50-PLUSERS TE DUUR?

Het idee dat oudere werknemers veel duurder zijn dan jongere werknemers is wijdverbreid. Toch wordt dit door onderzoek niet ondersteund, het beeld is veel genuanceerder.

Werknemers van 55 jaar en ouder hebben niet of nauwelijks een hoger salarisniveau dan werknemers van 40-55 jaar in vergelijkbare functies.³ De verklaring hiervoor is de in Nederland gehanteerde beloningssystematiek met functie- en salarisschalen. De meerderheid van de werknemers heeft rond de 40 jaar het maximum bereikt. Het loonprofiel wordt tegen het einde van de loopbaan steeds vlakker.

In de marktsector hebben 55-plussers niet de hoogste salarissen. De leeftijdsgroep 45-54 jaar is in alle sectoren het duurst, de jongste (25-34 jaar) het goedkoopst. In enkele sectoren verdient de oudste leeftijdsgroep zelfs minder dan de leeftijdsgroep 35-44 jaar (schoon-

maak, hotels/catering). In de publieke sector ligt dit anders. Daar blijven de contractlonen stijgen met de leeftijd tot de maximale loonschaal is bereikt.

Als 50-plussers hun baan verliezen gaat de waarde van hun door werkervaring en scholing opgebouwde specifieke kennis snel verloren. Daardoor daalt hun verdien-capaciteit. Om deze reden moeten deze oudere werklozen vaak een inkomstenterugval accepteren als zij aan het werk willen.

Veel oudere werknemers zijn bereid een stap terug te doen. De belangrijkste twee redenen hiervoor zijn de aantrekkelijkheid van een lagere functie (leuker werk) en de werkbelasting. De eerste beweegreden geldt vooral voor vrouwen en hoogopgeleiden, de tweede voor mannen en laagopgeleiden.

Aan de andere kant hebben oudere werklozen hogere 'reserveringslonen' dan jongeren. Dat is het loon dat werklozen minimaal willen verdienen in hun nieuwe baan. Volgens het CPB zijn werkloze 50-plussers minder bereid om een lager loon te accepteren. Dat heeft te maken met de hogere lonen die zij hadden voor ontslag, hogere vaste lasten en met de langere en hogere WW-rechten.

Bepaalde arbeidsvoorwaarden van oudere werknemers, zoals ontsiaatregelen, kunnen de inzetbaarheid van 50-plussers bevorderen en ziekteverzuim voorkomen, maar hen ook duurder maken waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt juist afnemen. In de Beleidsagenda 2020 adviseert de Stichting van de Arbeid daarom bestaande generieke ontsiaatregelen kostenneutraal om te vormen als blijkt dat die feitelijk geen bijdrage leveren aan de participatie en inzetbaarheid van oudere werknemers. De afgelopen jaren hebben sociale partners in cao's bepaalde ontsiaatregelen voor 50-plussers aangepast, zoals extra vrije dagen, vrijstelling van bepaalde werkzaamheden of nachtdienst.

Wel hebben de meeste werkgevers (75 procent) op dit moment nog een regeling waarin extra vakantie-uren worden toegekend op basis van leeftijd (seniorendagen). Die regelingen gelden ook voor nieuw personeel. Dat kan een belemmering zijn om oudere werknemers in dienst te nemen.

Andere ontsiaatregelen als taakverlichting of een ander takenpakket komen nog even vaak voor als tien jaar geleden. De verklaring hiervoor is dat dit soort

³ Zie: Beleidsagenda 2020, Stichting van de Arbeid, 2011; Actieplan Perspectieven voor 50-plussers, ministerie van SZW, juni 2016

maatregelen eerder individueel dan collectief wordt toegepast.⁴

ZIJN 50-PLUSERS MINDER PRODUCTIEF?

Harde cijfers over de productiviteit van werknemers ontbreken. Daardoor is de relatie tussen loonkosten, productiviteit en aannamekansen moeilijk vast te stellen. Onderzoek wijst erop dat een negatief oordeel over de loonkosten van oudere werknemers geen impact lijkt te hebben op de kans dat oudere sollicitanten worden aangenomen.⁵ Vooral de fysieke zwaarte van een functie lijkt doorslaggevend.

Niettemin vinden werkgevers de verhouding tussen loonkosten en productiviteit van 50-plussers vaak een probleem. Circa 25 procent vindt dat de productiviteit van 50-plussers lager is dan op grond van hun loonkosten is gerechtvaardigd. Bij werkgevers die geen 50-plussers in dienst nemen is dit 43 procent.

Over het functioneren van 50-plussers zijn werkgevers positiever dan over de (vermeende) kloof tussen loonkosten en productiviteit. Van de werkgevers vindt 9 procent dat 50-plussers minder goed, 76 procent dat zij evengoed functioneren en 15 procent dat zij beter functioneren dan jongere werknemers.⁷

Over het algemeen vinden leidinggevendenden de kenmerken waar jongeren beter op scoren (de 'harde' kwaliteiten) belangrijker voor de totale productiviteit dan die waar ouderen beter in zijn (de 'zachte' kwaliteiten).

ZIJN 50-PLUSERS VAKER ZIEK?

Het totale ziekteverzuim loopt op met de leeftijd. Niettemin is het ziekteverzuim van oudere werknemers zonder aandoening vrijwel even hoog als dat van hun jongere collega's.⁸ Dat beeld is anders voor werknemers met aandoeningen. Oudere werknemers hebben vaker te maken met aandoeningen zoals hart- en vaatziekten en rug-, nek- en gewrichtsklachten. Het zijn vooral langdurige aandoeningen waardoor oudere werknemers langer verzuimen dan jongere werknemers.

Ziekteverzuim lijkt echter nauwelijks een rol te spelen in het aannamebeleid van werkgevers.⁹ De verklaring daarvoor is o.a. dat de meeste werkgevers de kosten

van langdurig ziekteverzuim van hun werknemers hebben herv verzekerd.

Toch uiten werkgevers vaak de klacht dat zij oudere werknemers bij ziekte twee jaar lang moeten doorbetalen. In het lopende SER-advies 'Loondoorbetaling bij ziekte en langdurige werkloosheid'¹⁰ wordt nader bekeken in hoeverre ziekteverzuim een rol speelt bij het al dan niet aannemen van oudere werknemers.



VAARDIGHEDEN VAN 50-PLUSERS VEROUDERD?

Vooral voor 50-plussers is het belangrijk hun kennis en vaardigheden op peil te houden. Omdat zij vaak lang bij een werkgever werken en mede daardoor vooral specifieke, specialistische skills hebben opgebouwd, is als er geen vraag meer is naar deze vaardigheden de impact veel groter dan bij jongeren.

Met het ouder worden gaan bepaalde vaardigheden achteruit, maar nemen tegelijkertijd bepaalde competenties toe. Door het volgen van trainingen en vooral door de opgebouwde ervaring door het informele leren op het werk ('leren door te doen') hebben 50-plussers veel competenties die jongeren nog niet hebben. Dit maakt oudere werknemers juist weer productiever en aantrekkelijker voor werkgevers.

Wel blijkt de scholingsdeelname van 50-plussers gedurende hun loopbaan relatief laag ten opzichte van jongere leeftijdsgroepen. Dat komt onder andere doordat zij in het verleden minder aan scholing deden dan latere generaties. Ook de deelname van 50-plussers aan cursussen en trainingen is relatief laag: minder dan een derde van de 55-64-jarigen heeft in de voorgaande twee jaar een training gevolgd; onder 25-34-jarigen

⁴ Hoe bereid zijn werkgevers om ouderen aan te nemen? Fouarge, D., & Montizaan, R. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, nr.3, 2015
⁵ Ontzietmaatregelen en de houding van werkgevers over oudere werknemers. Josten, E., & Vlasblom, J.D. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, nr.3, 2015

⁶ Werkende perspectieven voor oudere werknemers, SEO, 2016

⁷ Goede inzetbaarheid oudere werknemers vereist beter HR-beleid. De Grip, A., Fouarge, D. en Montizaan, R. Netspar Brief, september 2015
⁸ CBS, 2014

⁹ SEO, 2012

¹⁰ Zie: SER-bericht 'Zieke werkenden en langdurig werklozen'

was dit 48 procent.¹¹ Overigens blijken oudere werknemers die achterstand de laatste jaren enigszins in te halen.

Werkgevers bieden oudere werknemers minder scholingsmogelijkheden aan. Een reden hiervoor kan de ‘beperkte tijd’ zijn om deze investering productief in te zetten. Werkgevers met een negatief beeld over de productiviteit en het leervermogen van oudere werknemers zijn minder geneigd om in hun scholing te investeren. Het aanbod van werkgevers voor scholing is verder afgenomen als gevolg van de economische crisis, net als de financiële ondersteuning door de overheid met re-integratiebudgetten en scholingsaftrek.

2.2. Onderbenutting regelingen voor 50-plussers

De overheid stelt al sinds 2015 diverse financiële regelingen beschikbaar om werkgevers te stimuleren ouderen in dienst te nemen en te houden. Veel werkgevers blijken niet bekend met deze financiële voordelen en/of maken er geen gebruik van. Het gaat dan om:

- ▶ Proefplaatsing;
- ▶ Mobiliteitsbonus;
- ▶ No riskpolis ouderen;
- ▶ Scholingsvouchers.

PROEFPLAATSING

Wanneer de werkgever een 50-plusser met een WAO-, WIA-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet- of WW-uitkering in dienst wil nemen van wie nog niet geheel duidelijk is of deze geschikt is voor de functie, kan de werkgever voor deze werkzoekende een proefplaatsing aanvragen. De werknemer werkt dan twee maanden bij de werkgever met behoud van uitkering. De werkgever hoeft geen loon te betalen. Meestal zijn twee maanden voldoende voor de werkgever om te zien of de werknemer geschikt is.

Voor een proefplaatsing geldt dat de werkgever de bedoeling moet hebben om de werknemer een dienstverband aan te bieden van minimaal zes maanden en voor minimaal hetzelfde aantal uren als de proefplaatsing. Na proefplaatsing mag de werkgever geen proeftijd meer afspreken met de werknemer.

MOBILITEITSBONUS

De werkgever die een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder (of een arbeidsgehandicapte) in dienst neemt,

komt in aanmerking voor een mobiliteitsbonus voor de duur van maximaal drie jaar.

De werkgever krijgt 7.000 euro per jaar voor een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder. De werknemer moet hiervoor een doelgroepverklaring hebben. Hierin staat dat hij een uitkering had op de dag vóór hij in dienst kwam.

NO-RISKPOLIS OUDEREN

Deze regeling is bedoeld voor werknemers die zijn geboren vóór 8 juli 1954 (nu 62 jaar en ouder), ten minste 52 weken onafgebroken een WW-uitkering hebben ontvangen, en na 8 juli 2009 bij de werkgever in dienst is gekomen. Als deze werknemer ziek wordt in de eerste vijf jaar van het dienstverband dan kan de nieuwe werkgever gebruikmaken van de no-riskpolis. Dat betekent dat de werknemer een Ziektewetuitkering van UWV krijgt. De uitkering begint na dertien weken ziekte en duurt maximaal twee jaar (104 weken). De hoogte van de uitkering ligt het eerste jaar tussen de 70-100 procent van het (max.) dagloon en is het tweede jaar 70 procent van het (max.) dagloon.

De uitbreiding van de no-riskpolis ouderen wordt toegankelijk voor mensen die in 2017 of 2018 56 jaar of ouder worden, in lijn met de mobiliteitsbonus. Dit vergt wetswijziging (artikel 29d, Ziektewet). Bovendien zal het SER-advies over langdurige werkloosheid en loon-doorbetaling bij ziekte worden afgewacht omdat dit mogelijk voorstellen bevat die voor de no-riskpolis gevolgen kan hebben.

SCHOLINGSVOUCHER

Een werkgever die vanuit de WW iemand van 50 jaar of ouder in dienst neemt die nog een opleiding nodig heeft om de functie te kunnen uitvoeren, komt mogelijk in aanmerking voor een scholingsvoucher voor 50-plussers. Dit is een subsidie van maximaal 2.500 euro (inclusief btw) voor alle kosten die bij de opleiding horen, bijvoorbeeld de kosten voor boeken of examenkosten. Daarvoor geldt een aantal voorwaarden. Bijvoorbeeld dat de werkgever de werknemer voor ten minste drie maanden in dienst neemt voor minimaal de helft van het aantal uren waarvoor hij een WW-uitkering ontvangt. Inmiddels is het bij UWV voor scholingsvouchers beschikbare budget vrijwel geheel benut. Vanaf 3 maart 2017 heeft het alleen voor medewerkers vanuit de langdurige zorg nog zin om een aanvraag in te dienen. Op de [website van het UWV](#) is te vinden aan welke voorwaarden een aanvraag moet voldoen.

¹¹ SCP, Arbeidsaanbodpanel 2012

3. OPLOSSINGSRICHTINGEN

3.1. Verbeter beeldvorming

Het bestrijden van leeftijdsdiscriminatie is een verantwoordelijkheid van sociale partners en overheid. Een belangrijk instrument is het via voorlichting en discussie tegengaan van negatieve beeldvorming en het benadrukken van de kwaliteiten van oudere werknemers en werkzoekenden, en dan niet alleen de stereotiepe kwaliteiten.

Dit is de hoofdpodracht van de Ambassadeur Aanpak Ouderenwerkloosheid, John de Wolf. Hij is in het kader van het Actieplan 'Perspectieven voor vijftigplussers'¹² van overheid en sociale partners als boegbeeld aangesteld om de beeldvorming van 50-plussers te verbeteren. De campagne zet in op een cultuur/normverandering, zodat werkgevers het normaal vinden om 50-plussers aan te nemen en te blijven investeren in werknemers die ouder zijn dan 50 jaar (zie bijlage 2).

Individuele werkgevers kunnen daaraan binnen en buiten hun bedrijf bijdragen. Een voorbeeld is uitzendorganisatie Randstad met het programma +POWER.

Randstad +Power

Met het programma +Power heeft Randstad met de volgende activiteiten duizenden 50-plussers bereikt en verrijkt:

- ▶ meet & greet met werkgevers
- ▶ workshop 'De kracht van ervaring' (Randstad) + wet & regelgeving (UWV)
- ▶ professionele foto voor LinkedIn of cv
- ▶ styliste voor kledingadvies
- ▶ assistentie bij cv-check en cv-building
- ▶ advies over gebruik van social media
- ▶ boosts op twaalf Randstadvestigingen: Rotterdam, Amsterdam, Den Bosch, Groningen, Leeuwarden, Zwolle, Maastricht, Eindhoven, Enschede, Lelystad, Utrecht en Den Haag
- ▶ online platform (sollicitatie-advies en opstellen +POWER profiel)

+POWER is een landelijk programma waarmee uitzendorganisatie Randstad de kracht van 50-plussers stevig op de kaart zet. Samen met werkgevers, 50-plussers, de overheid en andere partijen maakt de uitzendorganisatie zich sterk voor de positie van 50-plussers op de arbeidsmarkt door bestaande vooroordelen weg te nemen, de pluspunten van 50-plussers te benadrukken en hen te faciliteren in de zoektocht naar werk. +POWER organiseert +POWER boosts in heel Nederland waar 50-plussers en werkgevers elkaar kunnen ontmoeten en werkzoekenden terecht kunnen voor advies over cv-building, profilering en gebruik van social media. Verder wordt zichtbaar gemaakt in welke branches werkzoekenden de meeste kans hebben op een baan: klantcontact, techniek, zorg, onderwijs, transport, logistiek en secretariaat. Werkgevers kunnen hun bedrijf presenteren en in contact komen met gemotiveerde werkzoekende ouderen. Werkgevers kunnen zich als partner en ambassadeur bij +POWER aansluiten. De [website +POWER](#) heeft aparte pagina's voor werkgevers en werknemers met allerlei tips, adviezen en tests.

3.2. Openstellen vacatures

Een maatregel die werkgevers kunnen nemen is het maken van de afspraak om in geval van een vacature tenminste één oudere werkzoekende uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek. In zo'n gesprek maakt een manager persoonlijk kennis met werkzoekende 50-plussers en zullen stereotiepe beelden een minder grote rol spelen in de uiteindelijke beslissing om iemand in dienst te nemen.

Een goed voorbeeld hiervan is de campagne '[Open voor 50-plus](#)' van MKB-Nederland, UWV, ABU en NBBU. Doel van de campagne is het vergroten van de kansen op een baan voor oudere werkzoekenden. De organisaties vragen werkgevers om 50-plussers uit te nodigen voor netwerk- en sollicitatiegesprekken.

Ondernemersorganisatie MKB-Nederland mobiliseert de achterban om in elke sollicitatieprocedure ten minste één 50-plusser mee te nemen. Heeft een werkgever geen vacature, dan wordt gevraagd om met een oudere werkzoekende een netwerkgesprek te voeren. De uitzendkoepels ABU en NBBU roepen hun leden op om bij een zoekopdracht altijd een 50-plus kandidaat aan te bieden. Werkgevers kunnen uitspreken dat zij open

¹² Actieplan 'Perspectieven voor vijftigplussers', ministerie van SZW, 7 juni 2016

Wake-up call: maak werk van 50-plus

Michaël van Straalen, voorzitter MKB-Nederland, maakt zich sterk om de achterban, de werkgevers, te vertellen dat zij ondernemerskansen laten liggen door deze groep ervaren werknemers uit te sluiten. Hij heeft een [brief](#) opgesteld waarin hij de werkgevers oproept open te staan voor de voordelen van senioriteit. De brief is publiek beschikbaar en kan meegestuurd worden door werkzoekenden met hun sollicitatie. De brief van MKB-Nederland is een wake-up call voor werkgevers. Ze missen kansen op goede werknemers in een arbeidsmarkt die weer krapper wordt.

staan voor 50-plus door op de [website](#) aan te geven dat zij bij een vacature ook een 50-plusser meenemen

in de procedure of een netwerkgesprek willen voeren met een 50-plusser. Op de website is meer informatie te vinden over wat werkgevers zelf kunnen doen en hoe zij de campagne kunnen steunen. Bovendien wordt uitgelegd wat de financiële voordelen zijn van het aannemen van een 50-plusser.

3.3. Maak gebruik van regelingen

Werkgevers- en werknemersorganisaties en netwerken kunnen hun achterban attenderen op de bestaande voordelen die allerlei regelingen voor 50-plussers bieden, zoals de proefplaatsing, de mobiliteitsbonus en de no-riskpolis.

Via www.uwv.nl en www.antwoordvoorbedrijven.nl is veel informatie voor werkgevers beschikbaar over deze regelingen. Via www.subsidiecalculator.nl is meer op de persoon toegesneden informatie beschikbaar. Deze website is primair ontwikkeld voor werkgevers, maar kan ook door werkzoekenden worden gebruikt.

3.4. Investeer in scholing

Het is aan te bevelen voor oudere werknemers te investeren in scholing. Scholing kan een bijdrage leveren aan de kennis, kwalificaties en competenties van oudere werknemers. Door die te combineren met nieuwe

inzichten en moderne technieken bouwt een werkgever een schat aan kennis op. Oudere werknemers zijn dan in staat nieuwe ontwikkelingen meer in perspectief te zien en kunnen de nieuwe kennis beter op waarde schatten. Daarnaast maakt scholing hen ook wendbaarder in een bedrijf en op de arbeidsmarkt.

Verder verdient het Erkennen van Verworven Competenties (EVC)¹³ meer aandacht. EVC is een manier om de opgedane kennis en vaardigheden in kaart te brengen die werknemers gedurende hun loopbaan in de praktijk hebben opgedaan. Zij krijgen na afloop van een EVC-traject een Ervaringscertificaat. Naast eventuele diploma's is dit een bewijs van iemands kwaliteiten. Voor 50-plussers een belangrijk instrument om sterker te staan op de arbeidsmarkt, voor werkgevers een middel om zicht te krijgen op kwaliteiten van (potentiële) medewerkers en bij te dragen aan hun duurzame inzetbaarheid.

Werkgevers die oudere werknemers scholing aanbieden zien daar positieve effecten van.¹⁴ De betrokken medewerkers zijn extra gemotiveerd omdat zij zien dat ze voor hun werkgever belangrijk zijn. Verder zijn hun prestaties en loonkosten meer in balans. Een scholingsaanbod geeft, ook aan hen die er geen gebruik van maken, een signaal, dat de werkgever bereid is in werknemers te investeren.¹⁵ Uit onderzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid blijkt ook dat opleidingen ervoor zorgen dat werknemers minder snel opstappen én zich minder ziek melden.

RET

De RET biedt naast jongere ook oudere medewerkers de mogelijkheid om een opleiding te volgen. Een mooi voorbeeld zijn de acht oudere monteurs van vlootservices die samen met jonge leerlingen een BBL-opleiding volgen. Daarvan is het volgende filmpje gemaakt:

<https://www.youtube.com/watch?v=9TovP3z1HFQ&t=4s>

Door jongere én oudere werknemers bij te scholen kan een bedrijf mede voorkomen dat er op de werkvloer tussen hen een kloof ontstaat in kennis en vaardigheden en ook in motivatie.

¹³ Voor meer informatie: Nationaal Kenniscentrum EVC

¹⁴ Oudere werknemers prefereren scholing boven bescherming, Instituut GAK, 2015. <http://www.instituutgak.nl/wordpress/wp-content/uploads/2015/09/20-Oudere-werknemers-enkel.pdf>

¹⁵ Goede inzetbaarheid oudere medewerkers vereist beter HR-beleid, Netspar Brief 4, september 2015

De overheid stimuleert het opleiden van werknemers, o.a. door fiscale aftrekbaarheid van opleidingskosten. Bovendien hebben sommige brancheorganisaties opleidings- en ontwikkelfondsen om de kosten (deels) te vergoeden. Daarnaast zijn er bij gemeente en provincie subsidiemogelijkheden.

Ministerie van Economische Zaken

Het ministerie van Economische Zaken heeft, in samenwerking met het ministerie van Buitenlandse Zaken, de training Empowerment 55+ opgenomen in het vaste opleidingsaanbod. Het doel van deze training is inzicht krijgen in wat deze levensfase betekent, hoe de medewerker actief aan vitaliteit, inzetbaarheid en ontwikkeling kan werken en hoe EZ daarbij kan ondersteunen. Deze training wordt voor alle medewerkers van EZ centraal gefinancierd, wat de drempel voor deelname verlaagt. Deze training wordt ook jaarlijks aangeboden op het EZ-loopbaan-evenement Blik@Work.

Wel kan het nuttig zijn rekening te houden met de specifieke leeftijdsfase van een werknemer, elk met een aantal algemene kenmerken. Een mogelijke indeling is: jongvolwassenheid (20 - 30 jaar), gezinsfase (31 - 45 jaar), mid-careerfase (46 - 60 jaar) en de actieve seniorenfase (61 - 67 jaar). Voor elke fase kan binnen algemene kaders specifiek beleid worden ontwikkeld. Denk bijvoorbeeld aan seniorenbeleid voor 60-plussers.

Wat betreft oudere werknemers is het belangrijk om als organisatie oog te hebben voor de positieve kenmerken zoals de expertise en praktijkervaring. Daarbij gaat het erom het gevoel van onderwaardering en afschrijving te voorkomen. Slim HR-beleid geeft ruimte aan flexibiliteit in onder andere roostering en taakverdeling. Daarnaast kan invloed worden gegeven op beslissingen door gebruik te maken van expertise of bijvoorbeeld door afspraken te maken over de te behalen resultaten (in plaats van de wijze waarop het resultaat behaald wordt). Bij zwaar lichamelijk werk is het aan te bevelen te kijken naar mogelijkheden om werknemers fysiek minder zwaar te belasten.

3.5. Leeftijdsbewust HR-beleid

Duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers is gebaat bij leeftijdsbewust personeelsbeleid dat rekening houdt met alle leeftijden. Bij leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft een werkgever aandacht voor de specifieke competenties die werknemers in een bepaalde levensfase bezitten en op de ontwikkeling hiervan. Het beleid richt zich op het ontwikkelen, het optimaal benutten en het behouden van kennis en ervaring van werknemers op langere termijn. Daarmee verhoogt een bedrijf de duurzame inzetbaarheid, gezondheid en motivatie van werknemers. Werknemers voelen zich gewaardeerd als ze de kans krijgen om zich te ontplooiën. Daardoor melden zij zich minder ziek of vertrekken minder snel naar een andere organisatie. Dit zal bijdragen aan de geleverde productiviteit en het uiteindelijke organisatieresultaat.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid gaat uit van verschillen tussen individuen zonder deze te koppelen aan vooroordelen over bepaalde leeftijdsgroepen. De verschillen tussen werknemers hebben betrekking op hun ambitie, kennis, vaardigheden en ervaring, maar ook op lichamelijke conditie. Bij leeftijdsbewust personeelsbeleid gaat het erom te streven naar duurzame inzetbaarheid, gezondheid en motivatie van het personeel, ongeacht hun leeftijd.

‘Still Going Strong’ bij KPN

In 2016 startte KPN met ‘Still Going Strong’, een programma met als centrale vraag: “Hoe kan onze kijk op de positie van 55-plussers meer recht doen aan het belang dat zij hebben voor KPN?”

Op basis van onder andere de visie op inclusiviteit en inzetbaarheid en de uitkomsten van medewerkerssessies is een levensfasebewust HR-beleid geformuleerd. Daarin zijn zes thema’s benoemd die van belang zijn voor 55-plussers: taakvervulling vanuit talent en waarde, overige inzet van talent en waarde, arbeidsomstandigheden, langer doorwerken, ontsiemaatregelen en cultuur. Deze thema’s worden met concrete activiteiten nader ingevuld.

‘Taakvervulling vanuit talent en waarde’ bestaat bijvoorbeeld uit het inrichten van een projectbureau waarin vraag en aanbod van levensfasegebonden kwaliteiten worden gematcht voor (project)werkzaamheden en kennisuitwisseling. Bij ‘Arbidsomstandigheden’ gaat het om een pilot zelf roosteren binnen de Monteursorganisatie, bij ‘Langer doorwerken’ om financieel advies om een betere keuze te kunnen maken over korter, langer en/of minder werken.

RET

Bij de RET loopt sinds 2015 een programma gericht op de duurzame inzetbaarheid van met name oudere medewerkers (gemiddelde leeftijd is 52 jaar). Voorbeeldmaatregelen in dit programma zijn:

- ▶ **Werkomgeving**
In 2017 doen twintig collega's mee aan een proef voor een combifunctie. Zij gaan naast een bestaande functie een lichtere of andere functie uitvoeren (in een 80/20 verhouding) met als doel lichamelijke en/of mentale verlichting in het werk.
- ▶ **Gezondheid/vitaliteit**
In 2016 hebben 650 collega-buschauffeurs (gemiddelde leeftijd 54 jaar) vitaliteitstraining gehad. Deze ging over leefstijl (voeding, bewegen, stress en slaap) en onregelmatigheid.
- ▶ **Draagvlak**
De RET betreft zijn werknemers bij maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid. Iedere 1,5 jaar is er een werknemersconferentie met zestig collega's over dit onderwerp. Hun ervaringen en tips worden meegenomen in plannen voor het verbeteren en het behouden van duurzame inzetbaarheid.

3.6. Maak gebruik van mentoring

Het is voor werkgevers een uitdaging om oudere werknemers gemotiveerd inzetbaar te houden en hun kennis en ervaring over te dragen aan (jongere) collega's. Een belangrijk instrument daarvoor is mentoring, een vorm van kennisuitwisseling tussen generaties: oudere werknemers treden op als mentor of coach van een jongere collega.

Oudere werknemers worden breder inzetbaar en hun opgebouwde kennis blijft behouden voor de organisatie. Tegelijkertijd worden jongere werknemers op een goede wijze ingewerkt en de kneepjes van het vak bijgebracht.

Bovendien vergroten oudere werknemers als mentor hun coachingsvaardigheden en kunnen zij -omgekeerd- leren van de nieuwe kennis, vaardigheden en inzichten van jongere collega's. Het opzetten van mentorfuncties zal niet voor elke organisatie mogelijk zijn, bijvoorbeeld

vanwege de beperkte omvang van het bedrijf. Samenwerking tussen bedrijven in vergelijkbare sectoren kan hier wellicht meer mogelijkheden bieden.

3.7. Overweeg een Generatiepact

Op initiatief van de FNV kennen verschillende gemeenten zoals de gemeentes Utrecht en Den Haag inmiddels een Generatiepact. Dat is de naam voor verschillende regelingen met hetzelfde doel:

- ▶ Oudere medewerkers kunnen minder gaan werken en krijgen daarvoor gedeeltelijke financiële compensatie.
- ▶ De hierdoor ontstane ruimte in de formatie wordt gebruikt om nieuwe jongere medewerkers te werven.

De achtergrond van deze regeling is dat er, als gevolg van vacaturestops en inkrimping van de formatie door bezuinigingen, al geruime tijd minder jongeren de gemeentelijke sector instromen. Het Generatiepact is een van de afspraken tussen werkgevers en werknemers om verjonging van het personeelsbestand op gang te brengen. Het biedt oudere medewerkers vanaf een bepaalde leeftijd de mogelijkheid vrijwillig minder te gaan werken. Daarmee krijgen zij meer vrije tijd en kan de gemeente besparen op de loonkosten.

De gemeente compenseert een deel van de uren die deze oudere medewerkers inleveren. Het andere deel is voor hun eigen rekening. De mogelijkheden van het ABP Keuzepensioen maken het financiële plaatje compleet. Veel mensen zijn verrast als zij merken welke kansen het Generatiepact hun biedt. Het Generatiepact is niet alleen belangrijk voor de jongere, maar ook voor oudere werknemers en daarmee voor de vitaliteit en toekomstbestendigheid van gemeentelijke organisaties.



4. MEDEZEGGENSCHAP EN MEDEWERKERSNETWERKEN

4.1. Medezeggenschap

De ondernemingsraad (or) kan op grond van zijn wettelijke bevoegdheden een belangrijke rol spelen in het bevorderen van diversiteit en inclusie, ook op het gebied van leeftijd. Het kan hier een stimulerende rol spelen door bijvoorbeeld:

- ▶ De aanpak van leeftijdsdiscriminatie expliciet aandacht te geven;
- ▶ Het creëren van een (eventueel anonieme) meldingsmogelijkheid;
- ▶ Aandacht in het or-sprek uur met zo nodig een doorverwijzende rol voor de or;
- ▶ Anti-discriminatie en diversiteit op basis van leeftijd onderdeel van de or-training te maken;
- ▶ Zich te informeren over de positie van oudere werknemers en de diversiteit in leeftijd in de organisatie;
- ▶ Initiatieven te nemen om diversiteit en inclusie (verder) te bevorderen binnen de organisatie als geheel en binnen het medezeggenschapsorgaan zelf;
- ▶ Netwerken van oudere en jonge werknemers te stimuleren;
- ▶ Voorlichting en workshops te geven, samen met werkgever, HR en/of organisaties van buiten.

4.2. Medewerkersnetwerken

Met name in grotere bedrijven en organisaties organiseren werknemers zich in eigen medewerkersnetwerken om ervaringen uit te wisselen en hun specifieke behoeften te behartigen. Die organisatievorming zien we ook onder oudere werknemers, zij het in mindere mate dan onder jongeren. Deze medewerkersnetwerken blijken in de praktijk een belangrijke motor voor de participatie van medewerkers en dragen daarmee bij aan een inclusieve werkcultuur.¹⁶

In de film '[Medewerkersnetwerken in beeld](#)' van *Diversiteit in bedrijf* geven verschillende netwerken, waaronder Wij(s) Rabo en PROUD@UWV, aan wat ze doen en betekenen voor medewerkers en hun bedrijf.



Film 'Medewerkersnetwerken in beeld'

Onder de huidige 80 ondertekenaars van het Charter Diversiteit zijn de volgende medewerkersnetwerken van en voor oudere werknemers actief:

- ▶ IBM Cross Generations
- ▶ PROUD@UWV
- ▶ Wij(s) Rabo
- ▶ Young@Heart (minisiterie BZK en ministerie V&J)

Erg opvallend is dat er voor jongere werknemers veel medewerkersnetwerken zijn. Onder de huidige Charterondertekenaars zijn de volgende medewerkersnetwerken voor jongeren actief:

- ▶ Tension (Alliander)
- ▶ Young APG
- ▶ Young Deloitte
- ▶ FNV jongeren netwerk
- ▶ Jonge Ambtenaren Netwerk (gemeente Amsterdam)
- ▶ JongR (gemeente Rotterdam)
- ▶ Jonge Ambtenaren Utrecht
- ▶ Young IBM
- ▶ Young ManpowerGroup
- ▶ Jong EZ
- ▶ Jong Infrastructuur & Milieu (JIM)
- ▶ Jong BZK
- ▶ VerYBZ
- ▶ Jong Defensie
- ▶ Jong Financiën
- ▶ Jong OCW
- ▶ Jong SZW
- ▶ Next VenJ

¹⁶ Medewerkersnetwerken: een motor voor verandering. Enkele feiten en cijfers, *Diversiteit in bedrijf*, november 2016

- ▶ Jong VWS
- ▶ Jong MKB Rotterdam
- ▶ MN Jong
- ▶ MegaWatt (Nuon)
- ▶ Netwerk voor medewerkers <35 jaar (PGGM)
- ▶ Young PwC
- ▶ Young Rabo
- ▶ Jong RET
- ▶ Jong Rijk + FUTUR
- ▶ Jong RVO
- ▶ Young Shell
- ▶ Jong@UWV

met mogelijke spanningen tussen werknemers, bijvoorbeeld met pestgedrag op de werkvloer, door bij het opstellen van de RI&E samen te werken met de medewerkersnetwerken.

SAMENWERKING MET DE ONDERNEMINGSRAAD

Uit een rondgang van *Diversiteit in bedrijf* blijkt dat er in de praktijk weinig samenwerking is tussen medewerkersnetwerken en de ondernemingsraad (or). Een enkele or kent een kwaliteitszetel toe aan een medewerkersnetwerk. Er bestaan goede mogelijkheden om die samenwerking aan te gaan.

- ▶ Medewerkersnetwerken kunnen de or voeden door als klankbordgroep te fungeren.
- ▶ Op grond van haar informatierecht kan de or jaarlijks diversiteit en inclusie op de agenda zetten en op de hoogte raken van de personeelssamenstelling van het bedrijf. Vaak slaagt de or er niet in om in te spelen op de behoeften van werknemers die ondervertegenwoordigd zijn in (bepaalde lagen van) de organisatie en om bij te dragen aan een inclusieve bedrijfscultuur. Het aangaan van een samenwerking met medewerkersnetwerken die wél contact hebben met ondervertegenwoordigde groepen werknemers en die op de hoogte zijn van wat daar speelt, kan een oplossing bieden.
- ▶ Op grond van art. 15 van de Wet op de Ondernemingsraden kan de or commissies instellen die nuttig zijn voor het vervullen van zijn taak. Voordeel daarvan is dat vertegenwoordigers van medewerkersnetwerken die zelf geen or-lid zijn de beschikking krijgen over dezelfde faciliteiten als or-leden. De or kan deskundigheid binnenhalen als vertegenwoordigers van medewerkersnetwerken zitting nemen in de or.
- ▶ Op basis van het instemmingsrecht ex art. 27 Wet op de Ondernemingsraden kunnen werknemers invloed uitoefenen op het opstellen van de Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en het bijbehorende plan van aanpak. Al in een vroeg stadium kunnen de or en de werkgever rekening houden

BIJLAGE 1

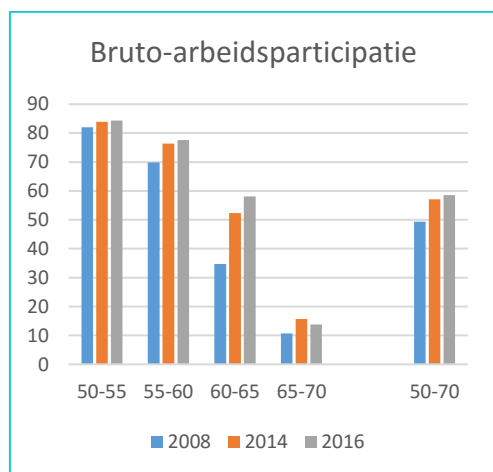
50-PLUSERS: POSITIE OP DE ARBEIDSMARKT

Onderstaande gegevens geven een beknopt beeld van de ontwikkelingen in de arbeidsmarktpositie van 50-plussers in Nederland. Ijkpunt zijn de jaren 2008, waarin de financieel-economische crisis uitbrak, en 2014, het jaar met de meest rode cijfers. Omdat vanaf 2014 de economie een opgaande lijn vertoont, worden bovendien cijfers weergegeven uit 2016. Bron: CBS.

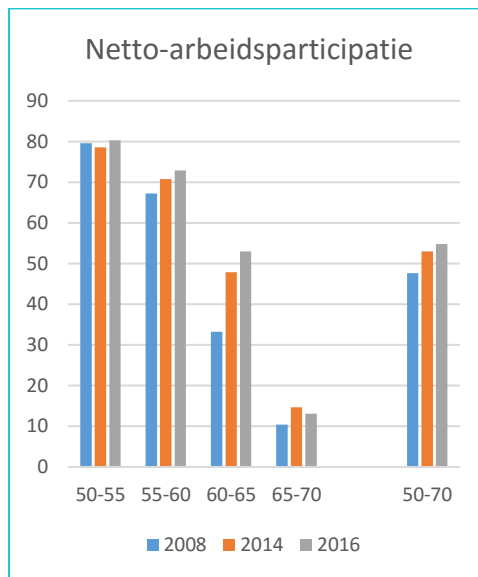
ARBEIDSPARTICIPATIE 50-PLUSERS

De Nederlandse bevolking wordt steeds ouder. Ontgroening en de gestegen levensverwachting hebben geleid tot vergrijzing. Dat is ook op de arbeidsmarkt zichtbaar: de werkzame beroepsbevolking is ouder geworden. Tussen 1990 en 2014 is de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking met ruim 5 jaar gestegen tot bijna 42 jaar. Alleen al tussen 2008 en 2014 ging die met 1,5 jaar omhoog. De gemiddelde uittredleeftijd van werknemers is gestegen: van 60,9 jaar in 2003 tot 64,4 jaar in 2015. Ook de omvang van de leeftijdsgroep 50-70 jaar in de beroepsbevolking is de afgelopen tien jaar sterk toegenomen: van 1.890.000 in 2006 naar 2.727.000 in 2016, een toename van 837.000 (+44,3%).

Het aandeel vrouwen daarin ligt nog steeds lager dan dat van mannen, maar is tussen 2006 en 2016 wel veel sterker gegroeid. Het aandeel vrouwen steeg van 759.000 naar 1.186.000, een toename van 427.000 (+56,3%). Het aandeel mannen steeg van 1.130.000 naar 1.541.000, een toename van 411.000 (+36,4%).



Ook de arbeidsdeelname van 50-70-jarigen is sterk gegroeid. Dit ondanks de economische crisis. De bruto-arbeidsparticipatie steeg van 49,3% in 2008 naar 58,5% in 2016. De netto-arbeidsparticipatie van 47,6 naar 54,8%.



Opvallend is dat de arbeidsdeelname van vrouwen in die periode sterker is gestegen dan die van mannen. Onder mannen steeg de bruto-arbeidsparticipatie van 58,3 naar 66,5% (+ 8,2%) en de netto-arbeidsparticipatie van 56,5 naar 62,8% (+ 6,1%). Onder vrouwen steeg de bruto-arbeidsparticipatie van 40,3% in 2008 naar 50,3% in 2016 (+ 10,0%) en de netto-arbeidsparticipatie van 38,7 naar 47,2% (+ 8,5%).

De grootste stijging in arbeidsparticipatie deed zich voor in de groep 60-65-jarigen; tussen 2008 en 2016 steeg de bruto-arbeidsparticipatie in deze leeftijdsgroep met 23,4%, de netto-arbeidsparticipatie met 19,8%. Ook de stijging in de leeftijdsgroep 55-60 jaar was fors: de bruto-arbeidsparticipatie steeg met 7,8%, de netto-arbeidsparticipatie met 5,7%. De stijging van de bruto-arbeidsparticipatie in de leeftijdsgroep 50-55 jaar was relatief bescheiden: 2,4%. De netto-arbeidsparticipatie steeg met 0,7%.

De sterk gestegen arbeidsparticipatie van 50-plussers zien we verder terug in het aandeel ouderen in de personeelssamenstelling. Van 2003 tot 2013 steeg het aandeel werknemers van 55 jaar of ouder van 8% tot 14%. Hierin bestaan sectoraal wel grote verschillen. Vijftig-plussers zijn vooral werkzaam in de overheidssector (20%) en het onderwijs (18%). In de sectoren handel, horeca, reparatie en zakelijke dienstverlening werken relatief weinig 50-plussers.

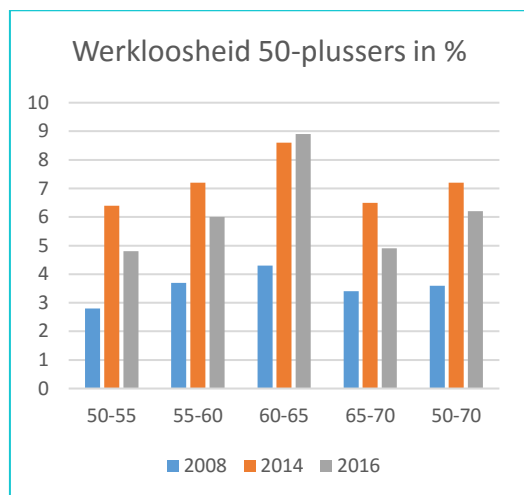
Vergrijzing, ontgroening en de gestegen levensverwachting van de Nederlandse bevolking zijn niet de enige oorzaken van de hogere arbeidsdeelname van ouderen (en van het langer doorwerken). Daarnaast spelen de beleidsmaatregelen van de overheid en het

gestegen opleidingsniveau een belangrijke rol. Bij de beleidsmaatregelen gaat het met name om (bron OECD):

- ▶ Maatregelen om werk lonender te maken;
- ▶ Afsluiten van vervroegde uittredingsroutes via de VUT;
- ▶ Inperking van de uittreding via arbeidsongeschiktheid;
- ▶ Verhoging van de AOW-leeftijd.

ZIJN 50-PLUSSERS VAKER WERKLOOS?

De hogere arbeidsdeelname van 50-plussers gaat samen met een hogere werkloosheid. Vergeleken met jongere leeftijdsgroepen is die nog relatief laag. Anno 2016 was de werkloosheid onder jongeren van 15-25 jaar (10,8%) nog steeds hoger dan die onder ouderen van 50-70 jaar (6,2%).



Inmiddels loopt als gevolg van het in 2015 ingezette economisch herstel de werkloosheid terug. Vooral in 2016 was dit zichtbaar. Tussen het eerste en het vierde kwartaal 2016 daalde de jongerenwerkloosheid (15-25 jaar) van 12,0 naar 10,1%. In dezelfde periode liep de werkloosheid onder ouderen (50-70 jaar) met 1% terug van 6,6% naar 5,6%. Deze daling zet zich in 2017 verder door.

Tussen 2008 en 2016 groeide de werkloosheid onder de groep 50 tot 70-jarigen van 3,6% naar 6,2%. Ook hier was de stijging in de groep 60-65 jaar het grootst (+ 4,6%). In 2016 lag de werkloosheid in deze leeftijdsgroep op bijna 9%. Inmiddels is het tijdelijk gekeerd. In het vierde kwartaal 2016 is de werkloosheid onder deze leeftijdsgroep gedaald naar 8,2%.

Ook in de andere leeftijdsgroepen is die daling zichtbaar. De werkloosheid onder de groep 55-60 jaar daalde van 7% in 2015 naar 6% in 2016, die onder de groep 50-55 van bijna 6% naar 4,8%. Ouderen zijn niet vaker werkloos dan andere leeftijdsgroepen, maar komen wel moeilijker weer aan een baan als zij eenmaal werkloos zijn geworden. Daar ligt het grote probleem.

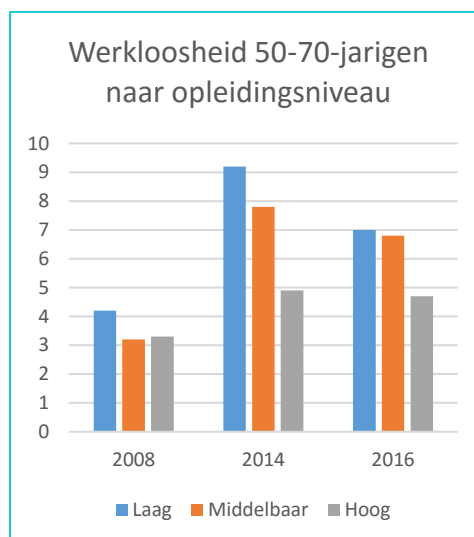
Werkloze ouderen profiteren daarnaast minder van het economisch herstel. Dat geldt zowel voor de kortdurende als de langdurende werkloosheid. Het CPB concludeert dan ook dat het hoge aandeel ouderen in de langdurige werkloosheid eerder een structureel dan een conjunctureel probleem is.¹⁷

SPELT OPLEIDING EEN ROL?

Onder ouderen zijn er relatief grote verschillen in werkloosheid naar opleidingsniveau. Bij laagopgeleiden is die het hoogst, bij hoogopgeleiden het laagst.

Onder laagopgeleiden steeg de werkloosheid tussen 2008 en 2014 van 4,2 naar 9,2% (+ 5%); onder middelbaar opgeleiden van 3,2 naar 7,8% (+ 4,6) en onder hoogopgeleiden van 3,3 naar 4,9% (+ 1,6). Onder laagopgeleide 50-plussers groeide de werkloosheid het hardst.

Sinds 2014 is over de hele linie een daling van de werkloosheid zichtbaar. Tussen 2014 en 2016 is de werkloosheid onder laagopgeleide 50-plussers gedaald naar 7% (- 2,2%), onder middelbaar opgeleiden naar 6,8% (- 1%), en onder hoogopgeleiden naar 4,7% (- 0,2%). Sinds 2014 is de werkloosheid onder laagopgeleide 50-plussers dus het sterkst gedaald.

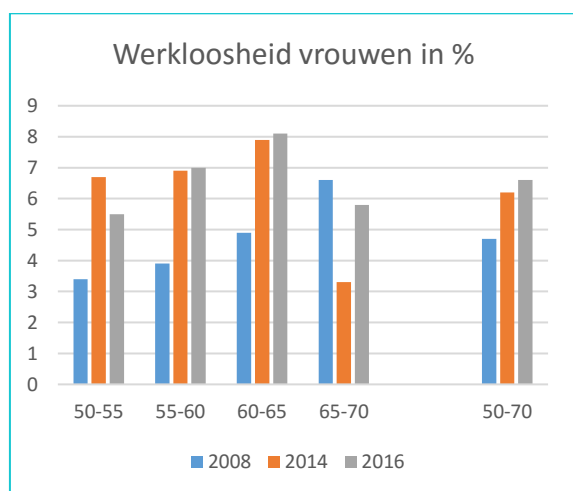
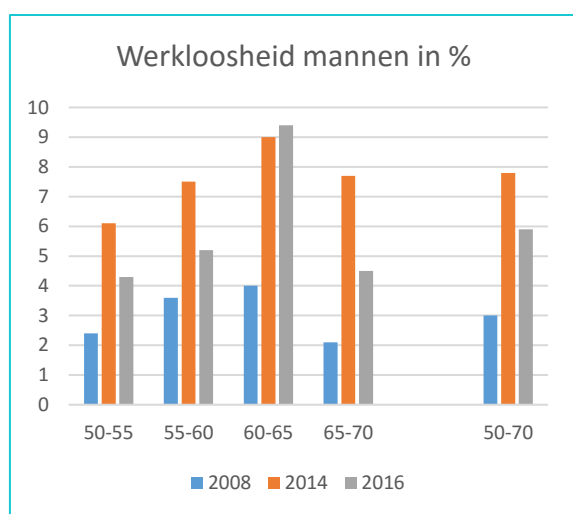


¹⁷ CPB, Langdurige werkloosheid. Afwachten en hervormen. CPB Policy brief, 2015/11.

ZIJN VROUWEN VAKER WERKLOOS?

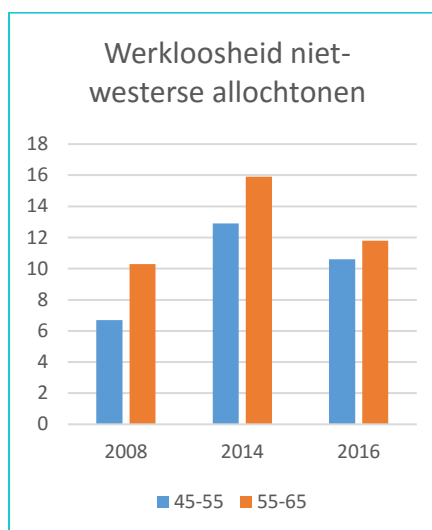
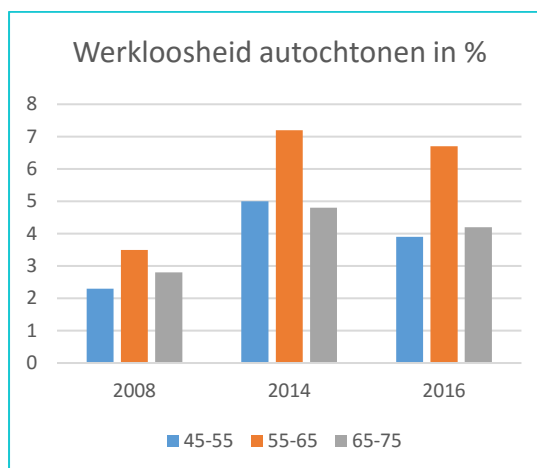
Ook naar sekse is er een verschil in werkloosheid: in 2016 was 5,9% van de mannelijke 50-70-jarigen werkloos versus 6,6% van de vrouwelijke 50-70-jarigen. Vergeleken met 2008 steeg de werkloosheid onder mannen in deze leeftijdsgroep met 2,9%, onder vrouwen met 1,9%.

Vergeleken met 2015 is de werkloosheid in 2016 onder mannelijke 50-plussers meer teruggelopen dan onder vrouwelijke 50-plussers. Onder mannen nam de werkloosheid met 0,8% af tot 6,2%, onder vrouwen met 0,1% naar 6,6%.



IS ER VERSCHIL IN ETNICITEIT?

Verder is er een opvallend verschil naar etnische herkomst. Ouderen onder etnische minderheden zijn twee- tot driemaal zo vaak werkloos als autochtone ouderen.



In 2016 was 10,6% van de 45-55-jarigen met een niet-westerse afkomst werkloos tegen 3,9% van de autochtone 45-55-jarigen. In 2008 was dit nog 6,7 tegen 2,3%. Van de 55-65-jarigen met een niet-westerse afkomst was in 2016 11,8% werkloos tegen 6,7% van de autochtone 55-65-jarigen. In 2008 was dit nog 10,3 tegen 3,5%.

Opvallend is dat vergeleken met 2015 in 2016 de werkloosheid onder 55-65-jarigen met een niet-westerse afkomst meer afnam (met -3,8% van 15,6% naar 11,8%) dan onder de autochtone 55-65-jarigen (met -0,7% van 7,4% naar 6,7%).

Onder de 45-55-jarigen daalde werkloosheid tussen 2015 en 2016 ook, maar minder snel. Onder 45-55-jarigen met een niet-westerse afkomst liep de werkloosheid met 1,3% terug, onder autochtone 45-55-jarigen met 0,9%.

ZITTEN 50-PLUSERS LANGER ZONDER WERK?

In 2016 waren 219.000 van de 45-75-jarigen werkloos; dat is 41% van het totaal aantal werklozen (538.000). Ruim 62% daarvan - 136.000 personen - was langdurig werkloos (12 maanden of langer). Ter vergelijking: onder 15-25-jarigen was het percentage langdurig werklozen 14,4% (22.000 van de 152.000).

Van deze groep langdurig werkloze 45-75-jarigen zat 30,8% (42.000) 12 tot 24 maanden zonder werk, en 69,1% 24 maanden of langer (94.000).

Sinds 2014 is door het economisch herstel sprake van een daling van de werkloosheid. Ook onder ouderen is dit zichtbaar. Tussen 2014 en 2016 daalde de werkloosheid onder 45-75-jarigen van 248.000 naar 219.000 personen. Het aandeel van deze groep in de totale werkloosheid is echter toegenomen van 37,6% naar 40,7%.

Het percentage langdurig werkloze 45-75-jarigen is niet gedaald, maar zelfs gestegen: van 56% in 2014 naar 62,1% in 2016. Ter vergelijking: het aandeel langdurig werklozen onder de leeftijdscategorie 15-25 jaar daalde van 14,9% in 2014 naar 14,5% in 2016, en onder de 25-35-jarigen van 33,3% naar 27,9%.

Het aantal langdurig werklozen in deze groep liet een ander patroon zien: tussen 2014 en 2015 een stijging van 139.000 naar 154.000 en in 2016 weer een daling naar 136.000.

DAALT HET AANTAL 50-PLUSERS MET EEN WW-UITKERING?

Het aandeel oudere werkzoekenden met een WW-uitkering neemt al jaren toe. Dat geldt ook voor het aantal aandeel langdurig oudere werklozen. Tussen januari 2013 en februari 2016 steeg het aantal WW-uitkeringen aan 50-plussers met 46%. In 2016 is er een omslag zichtbaar: tussen februari en september 2016 nam dit aantal met 6% af.

Het aantal lopende WW-uitkeringen aan 50-plussers komt per eind oktober 2016 uit op 200.900 (het aantal personen ligt lager op 178.700, omdat sommigen meer dan één WW-uitkering hebben). Dat is 48% van het totaal aantal WW-uitkeringen (419.600). Van die 200.900 is 52% man en 48% vrouw. (Bron: UWV Barometer, november 2016)

Vergeleken met een jaar geleden is het aantal uitkeringen aan 50-plussers (-0,3%) minder dan gemiddeld afgenomen. (Bron: UWV Rapportage 50plus, oktober 2016).

BIJLAGE 2

BELEID SOCIALE PARTNERS EN OVERHEID

EMPLOYABILITY VAN OUDEREN

In het kader van 'employabilitybeleid' hebben werkgevers en werknemers een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de duurzame inzetbaarheid en streven zij ernaar dit vast te leggen in de wettelijke criteria van 'goed werkgeverschap' en 'goed werknemerschap'. Als gevolg van het beleid van de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties zijn inmiddels in veel cao's afspraken gemaakt om 50-plussers een baan aan te bieden.

In 2015 waren in 41% van alle cao's afspraken gemaakt over werkgelegenheid van ouderen. In 13% daarvan gaat het om het streven naar extra arbeidsplaatsen, in 29% over afspraken over het bestrijden discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen. Opvallend is dat er in vergelijking met andere doelgroepen weinig afspraken zijn opgenomen over instroom, scholing en uitstroom.

Uit de gegevens van het Arbeidsvraagpanel (AVP) 2015¹⁸ blijkt dat in 2013 bij werkgevers - vergeleken met andere doelgroepen - de aandacht voor ouderen met stip bovenaan stond: 39% van de werkgevers besteedt hier aandacht aan. Vaak gaat het dan om duurzame inzetbaarheid en ontlasting van oudere werknemers en veel minder om instroom van werkloze ouderen.

De focus ligt op maatregelen om uitstroom te voorkomen. Die kunnen worden omschreven als 'ontziemaatregelen': maatregelen om het werk minder zwaar te maken. Voorbeelden daarvan zijn: extra vrije dagen, een ander takenpakket, het vrijstellen van nachtdienst, het vrijstellen van overwerk en aanpassingen van de werktijden.

Daarnaast zijn er 'ontwikkelmaatregelen' met als doel het op peil houden van de kennis en vaardigheden van oudere werknemers. Tussen 2005 en 2013 hebben werkgevers steeds minder van dit soort maatregelen ingezet.

Het aantal regelingen voor vervroegd uittreden of vervroegd pensioen is tussen 2005 en 2013 sterk gedaald.

Had in 2005 nog meer dan de helft (58%) van de bedrijven een regeling hiervoor, is dit in 2013 gedaald naar 31%.

Van maatregelen om instroom te bevorderen wordt zelden gebruik gemaakt; zo maakte in 2013 slechts 8% van de bedrijven gebruik van de premiekorting bij het aannemen van 50-plussers (WEA 2015).

Werkgevers zijn wel positiever gaan denken over het doorwerken van werknemers na het zestigste jaar. Vond in 2003 nog bijna een kwart van de werkgevers dit onwenselijk, in 2013 is dit percentage gedaald naar dertien. De reden voor deze negatieve houding ligt niet zozeer in het functioneren van oudere werknemers, als wel in de verhouding tussen loonkosten en productiviteit. Een kwart van de werkgevers vindt de productiviteit van oudere werknemers lager dan de loonkosten rechtvaardigen (AVP 2015).¹⁹

Stichting van de Arbeid

In juni 2011 presenteerde de Stichting van de Arbeid de 'Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid'.²⁰ Daarin geeft de Stichting aan binnen acht jaar een stevige verbetering van de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers te willen bereiken.

Werkgevers en vakbonden namen met het Pensioenakkoord 2010 samen de verantwoordelijkheid op zich om oudere werknemers een werkende toekomst te bieden. Zij maakten de afspraak dat de arbeidsparticipatie van werknemers van 55 jaar en ouder over tien jaar niet meer mag verschillen van de gemiddelde arbeidsparticipatie van 55-minners. Het moet weer normaal worden gevonden dat werkgever en werknemer alles eraan doen om gezond en gemotiveerd, werkend de AOW-leeftijd te kunnen behalen. Daarom moet de inzet op duurzame participatie niet op de 55ste verjaardag van de werknemer beginnen maar al veel eerder in de loopbaan van elke werknemer.

De Stichting beveelt werkgevers en werknemers verder aan om vitaliteitsbeleid in hun bedrijven te stimuleren.²¹ Een effectief vitaliteits- en gezondheidsbeleid kan ervoor zorgen dat werknemers geschikt zijn en blijven voor de functie. Dit vereist investeringen van zowel de werknemer als de werkgever.

¹⁸ Vraag naar Arbeid, SCP, september 2015

¹⁹ Diversiteit in bedrijf: overzichtsstudie, Regioplan, oktober 2016

²⁰ Stichting van de Arbeid (2011), Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid.

²¹ De Stichting van de Arbeid heeft een *pledge* aangeboden aan minister Asscher en zet haar inspanningen voort om duurzame participatie, een gezonde werkomgeving en de vitaliteit van werknemers te bevorderen. Voor meer informatie over de *pledge* zie <<http://www.allesisgezondheid.nl/pledge/stichting-van-de-arbeid>>.

In het recent ontwikkelde beleid om diversiteit te vergroten via het project *Diversiteit in bedrijf* wordt ook specifiek aandacht gevraagd voor de positie van ouderen op de arbeidsmarkt. De Stichting van de Arbeid is in februari 2015 gestart met dit project om diversiteitsbeleid in bedrijven en organisaties actief te bevorderen.

SER

De Sociaal Economische Raad (SER) heeft diverse adviezen uitgebracht om de arbeidsmarktpositie van ouderen te verbeteren, zoals 'Discriminatie werkt niet! Advies over het tegengaan van discriminatie bij de arbeid' (Advies nr. 2014/03: 17 april 2014/Commissie Arbeidsmarkt- en onderwijsvraagstukken).

Daarin pleit de SER onder andere voor een charter om bedrijven te stimuleren tot diversiteitsbeleid, een grotere rol voor ondernemingsraden om discriminatie tegen te gaan, meer voorlichting en training voor werkgevers en werknemers en het verbeteren van het toezicht en de handhaving bij klachten over discriminatie door de Inspectie SZW.

In dit advies gaat de SER ook specifiek in op de positie van ouderen. Daarin stelt de raad vast dat het thema 'discriminatie van ouderen op de arbeidsmarkt' vooral betrekking heeft op de fase van sollicitatie/werving en selectie. Percepties en stereotiepe beelden over ouderen spelen hierin een belangrijke rol. Een generieke aanpak kan een belangrijke bijdrage leveren aan het tegengaan en voorkómen van discriminatie van ouderen. Daarnaast wijst de raad erop dat sociale partners in de Beleidsagenda 2020 en in het verlengde van het Sociaal Akkoord maatregelen nemen gericht op de arbeidsparticipatie van ouderen. Het is belangrijk zicht te houden op de effecten hiervan.²²

Op verzoek van minister Asscher van SZW bereidt de SER momenteel een advies voor over langdurige werkloosheid (en over loondoorbetaling bij ziekte). De minister vraagt de SER advies uit te brengen over de arbeidsmarktpositie van langdurig werkzoekenden, en zich daarbij te richten op een analyse van de problematiek, de belangrijkste knelpunten voor het terugdringen van langdurige werkloosheid en het aanreiken van oplossingsrichtingen die de arbeidsmarktpositie van langdurig werkzoekenden kunnen verbeteren. De langdurige werkloosheid onder ouderen is daarbinnen een belangrijk aandachtspunt.

ACTIEPLAN 'PERSPECTIEF VOOR 50-PLUSERS'

In opdracht van het kabinet startte het UWV in de herfst van 2013 het Actieplan 55PlusWerkt om de snel stijgende werkloosheid onder ouderen een halt toe te roepen. In september 2014 verlaagde minister Asscher de leeftijdsgrens van het actieplan naar 50-plus.²³

In april 2016 kreeg het actieplan een boegbeeld in de persoon van oud-profvoetballer John de Wolf (1962). Hij is het gezicht van de aanpak van de werkloosheid onder 50-plussers. Hij gaat het land in om deze werkzoekenden te adviseren, te activeren en te ondersteunen. Daarnaast gaat hij met werkgevers in gesprek om hen te wijzen op de waarde van 50-plussers op de werkvloer. De benoeming van De Wolf is tot stand gekomen in overleg met de Stichting van de Arbeid.²⁴

Op 7 juni 2016 presenteerde het kabinet het nieuwe actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers'. Dit actieplan is tot stand gekomen in samenwerking met de Stichting van de Arbeid. Kern van de aanpak is om 50-plussers te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe baan, werknemers wendbaarder te maken op de arbeidsmarkt en werkgevers minder terughoudend te laten zijn bij het aannemen van 50-plussers. Dit actieplan combineert een intensivering van bestaand beleid met nieuwe maatregelen. Uitvoering vindt plaats in 2017 en 2018. Het kabinet stelt hiervoor 68 miljoen euro beschikbaar.

De doelen van het actieplan zijn:

- ▶ De arbeidsparticipatie van de 50-plusser moet zoveel mogelijk gelijk zijn aan de gemiddelde arbeidsparticipatie van andere leeftijdsgroepen;
- ▶ De kans op langdurige werkloosheid onder 50-plussers moet afnemen;
- ▶ De kennis van dit maatschappelijk probleem moet verder worden vergroot;
- ▶ De beeldvorming over 50-plussers op de arbeidsmarkt moet verbeteren;
- ▶ De wendbaarheid van 50-plussers moet worden verbeterd, waarbij de scholingsinspanningen van 50-plussers moeten toenemen.

De belangrijkste nieuwe maatregelen zijn:

- ▶ Introductie van het advies voor een tweede loopbaan in combinatie met een centraal aanspreekpunt voor werkgevers om de wendbaarheid van

²² Zie: <https://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2014/discriminatie-werkt-niet.aspx>

²³ Zie: <http://www.uwv.nl/overuwv/pers/dossiers/50-plus.aspx>

²⁴ Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/nieuws/2016/04/09/john-de-wolf-boegbeeld-aanpak-werkloosheid-vijftigplussers>

werkenden 50-plussers op de arbeidsmarkt te vergroten;

- ▶ Intensieve ondersteuning aan werkzoekenden die het meeste risico lopen op langdurige werkloosheid;
- ▶ Wegnemen belemmeringen bij de aansluiting tussen vraag en aanbod in combinatie met ondersteuning (mkb-)ondernemingen;
- ▶ Verlagen van de no-riskpolis naar 56 jaar;
- ▶ Experimenten meer werk;
- ▶ Een campagne om de beeldvorming over 50-plussers te verbeteren.

De overheid stelt daarbij diverse financiële regelingen beschikbaar om werkgevers te stimuleren ouderen in dienst te nemen en te houden²⁵:

- ▶ Proefplaatsing
- ▶ No-riskpolis ouderen
- ▶ Mobiliteitsbonus
- ▶ Scholingsvouchers

²⁵ Voor meer informatie: <http://www.uwv.nl/werkgevers/regelingen-en-activiteiten-voor-50-plussers/detail/informatie-voor-werkgevers>

BIJLAGE 3

MAATSCHAPPELIJKE ORGANISATIES

Er zijn in Nederland verschillende non-profitorganisaties en netwerken actief die zich inzetten voor de verbetering van de positie van 50-plussers op de arbeidsmarkt. We noemen hier:

- ▶ [ANBO](#)
Algemene Nederlandse Bond voor Ouderen
www.anbo.nl
- ▶ [PCOB](#)
Protestants Christelijke Ouderen Bond
www.pcob.nl
- ▶ [Unie KBO](#)
Katholieke Bond voor Ouderen
www.uniekbo.nl
- ▶ [NOOM](#)
Netwerk van Organisaties van Oudere Migranten
www.netwerknoom.nl
- ▶ [Platform 50+ Power](#)
Landelijk platform van organisaties van 50+ werkzoekenden
www.50plusrechtsteden.nl
- ▶ [Het Werkt Wel](#)
Belangenorganisatie van 50+ werkzoekenden
www.50pluswerktwel.nl
- ▶ [Werk voor elkaar](#)
Landelijk initiatief voor en door werkzoekenden
www.werkvoorelkaar.nl
- ▶ [FNV Senioren](#)
www.fnv.nl/sector-en-cao/alle-sectoren/senioren/
- ▶ [Landelijke Cliëntenraad \(LCR\)](#)
Landelijk overlegorgaan voor landelijke cliëntenorganisaties en cliëntenraden
www.landelijkeclientenraad.nl

BIJLAGE 4

LEEFTIJDSDISCRIMINATIE

Leeftijdscriminatie is een veel voorkomend probleem. Van alle geregistreerde klachten over discriminatie in Nederland staat leeftijd al jarenlang in de top drie.

Volgens de jaarcijfers van de Landelijke Brancheorganisatie van Antidiscriminatiebureaus (LBA) en Samenwerkende Antidiscriminatievoorzieningen Nederland (SAN) had in 2014 27% van alle arbeidsmarktklachten over discriminatie betrekking op discriminatie op grond van leeftijd. Daarmee stond deze discriminatiegrond op de tweede plaats na discriminatie op grond van vanwege 'ras' (32%). Discriminatie op grond van leeftijd is ook bij het College voor de Rechten van de Mens een terugkerend thema op de arbeidsmarkt.

Het aandeel oordelen door het College voor de Rechten van de Mens van verboden onderscheid op de grond 'leeftijd' is relatief hoog: 21% in 2015.²⁶ In dit jaar is van alle oordelen van verboden onderscheid op het terrein van de arbeid (92) in 28 gevallen geoordeeld dat sprake was van verboden onderscheid op grond van leeftijd. Deze oordelen gaan vooral over werving en selectie (13) en arbeidsvoorwaarden (11).

ERVAREN DISCRIMINATIE

Deze gegevens van het College corresponderen met ervaringen uit onderzoek van onder meer het SCP. Volgens dat onderzoek ervaren ouderen - meer dan jongeren - discriminatie bij het zoeken naar werk; het meest in de leeftijdsgroep 55-64 jaar (37 procent) en in mindere mate in de categorie 45-54 jaar (ruim 25 procent). Ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk wordt door 45-plussers bijna altijd in verband gebracht met hun leeftijd. Over discriminatie die wordt ervaren op de werkvloer en bij de arbeidsvoorwaarden zijn weinig gegevens voorhanden.²⁷

NEDERLANDSE WETGEVING

De fundamentele mensenrechten zijn op een aantal manieren in de nationale wetgeving verankerd. Allereerst in artikel 1 van de Grondwet. Daarin staat dat:

"Allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk worden behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan."

Ook discriminatie op grond van leeftijd is niet toegestaan. Dit is verder uitgewerkt in de gelijkebehandelingswetgeving. Daarin staat dat mensen niet ongelijk behandeld mogen worden vanwege persoonskenmerken die er niet toe doen, waaronder leeftijd.

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL) is in 2004 in werking getreden en is bedoeld voor mensen die gediscrimineerd worden vanwege hun leeftijd, bijvoorbeeld omdat zij te jong of juist te oud zijn. Op deze wet kan alleen een beroep worden gedaan als sprake is van discriminatie op de volgende terreinen:

- ▶ Arbeid, zoals bejegening op het werk, bij de werving en selectie, ontslag, arbeidsvoorwaarden en promotie. De volgende personen kunnen hierop onder meer een beroep doen: werknemers, sollicitanten, vrijwilligers, uitzendkrachten, oproepcontractanten en stagiairs.
- ▶ Het vrije beroep: freelancers en zelfstandig ondernemers, zoals makelaars, artsen, architecten.
- ▶ Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgeenoten. Iedereen die belemmerd wordt om lid te worden van een vakbond of een vereniging van beroepsgeenoten kan hierop een beroep doen.
- ▶ Beroepsonderwijs, zoals praktijkonderwijs, mbo-, hbo- en universitaire opleidingen. De volgende personen kunnen hierop onder meer een beroep doen: leerlingen, scholieren en studenten.

In de WGBL zijn wel uitzonderingen opgenomen. Deze uitzonderingen zijn bedoeld om het maken van onderscheid onder bepaalde voorwaarden wel toe te staan. Indirect onderscheid is bijvoorbeeld toegestaan als daarvoor een goede reden aanwezig is, de zogenoemde objectieve rechtvaardiging. Als sprake is van onderscheid op grond van o.a. leeftijd kan ook direct onderscheid objectief gerechtvaardigd zijn. Als het doel legitiem en het middel geschikt en noodzakelijk is, dan is het gemaakte onderscheid niet verboden.

De WGBL kent twee uitzonderingen waarbij leeftijdsonderscheid bij voorbaat als objectief gerechtvaardigd wordt beschouwd:

- ▶ Leeftijdsonderscheid in het kader van arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid dat bij of krachtens wet is vastgesteld.
- ▶ Beëindiging van een arbeidsverhouding bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of op een later moment dat door beide partijen is afgesproken.

²⁶ Monitor Discriminatiezaken 2015, College voor de Rechten van de Mens, mei 2016

²⁷ Ervaren discriminatie in Nederland, SCP, januari 2014

INTERNATIONAAL KADER

Het verbod op discriminatie op grond van leeftijd is onderdeel van de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens (UVRM, Art. 2, 7), het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (IVBPR, Art. 26) en het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (IVESCR, Art. 2, lid 2) en van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM, Art. 14) van de Raad van Europa.

Het verbod op discriminatie is ook een van de fundamentele beginselen van de EU. De organisatie bestrijdt discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of geloofsovertuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid. Het recht op non-discriminatie is vastgelegd in de EU-verdragen en in het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie (Art. 21, lid 1, 25 en 30). Ook Richtlijn 2000/78/EG over gelijke behandeling in arbeid en beroep is hier relevant.

Meer informatie over gelijkebehandelingswetgeving is te vinden bij het [College voor de Rechten van de Mens](#) en in de [Factsheet Leeftijdscdiscriminatie](#).²⁸

²⁸ Factsheet Leeftijdscdiscriminatie, Radar, november 2016