

Ouderen en de uitzendbranche

**Een onderzoek naar regelgeving langer doorwerken:
praktijkervaringen van seniore uitzendbureaus en
oudere uitzendkrachten**

Een onderzoek in opdracht van de ABU

drs. W. Wiegmans
juli 2005

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	2
1.1.	Aanleiding onderzoek	2
1.2.	Onderzoeksmethode	2
1.3.	Leeswijzer	3
2.	Resultaten onderzoek	4
2.1.	Stand van zaken arbeidsmarkt en standpunt kabinet Stimuleren langer doorwerken van ouderen	4
2.2.	Overzicht uitzendondernemingen voor ouderen in Nederland	7
2.3.	Kenmerken van oudere uitzendkrachten	8
2.4.	Motivatie van oudere uitzendkrachten voor werk en uitzendwerk	10
2.5.	Overzicht van de overheidsmaatregelen ter bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen	14
2.6.	Praktijkervaringen van de uitzendondernemingen met de regelgeving	20
2.7.	Praktijkervaringen van de oudere uitzendkracht met de regelgeving	23
2.8.	Suggesties voor de rol van de uitzendbranche	25
2.9.	Suggesties voor de rol van de overheid	27
3.	Conclusie(s)	30
	Literatuur	31
	Bijlagen	32

Ouderen en de uitzendbranche

Samenvatting onderzoek uitgevoerd door de ABU

Uitzendkrachten zijn in het algemeen jong te noemen. In 2004 was de helft jonger dan 24 jaar. Toch is er sinds 1991 sprake van een voortdurende groei van het aandeel ouderen. In 2004 bedroeg het aandeel oudere uitzendkrachten 9%, dit zijn 55.000 ouderen. Het blijkt dat het aandeel ouderen onder uitzendkrachten sneller is gestegen dan het aandeel ouderen in de werkzame beroepsbevolking.

Door de verwachte arbeidsmarktkrapte zal er meer behoefte komen aan personeel en ook aan goed opgeleid personeel. Niet alleen reïntegratie van werklozen, zieken en arbeidsgehandicapten is belangrijk, maar ook de groep ouderen aan de slag krijgen of houden. De ABU heeft daarom een onderzoek laten doen naar de positie van ouderen in de uitzendbranche. Dit rapport laat de belangrijkste knelpunten zien die uitzendkrachten en uitzendondernemingen ervaren op de arbeidsmarkt. Hieronder zullen die kort worden besproken.

Ouderen boven de 45 jaar willen om verschillende redenen doorwerken. Bij 'jongere ouderen' wordt vaker de financiële noodzaak genoemd, maar net als bij de andere ouderen ook sociale contacten, een extra inkomen, betrokken blijven, wat te doen hebben en plezier hebben. Uit het onderzoek blijkt dat een gespecialiseerd uitzendbureau voor ouderen vaak als enige kanaal overblijft om werk te vinden. Rechtstreekse sollicitaties bij werkgevers zijn weinig effectief en reguliere uitzendondernemingen zijn hier nog te weinig op toegerust.

Een werkgever is gevoelig voor lagere prijzen. De geïnterviewde uitzendondernemingen geven allen aan dat een financiële prikkel het beste werkt om ouderen aan de slag te krijgen. Voor de groepen van 55-plus en 65-plus bestaan financiële prikkels, maar voor de 45-plus ontbreken die. Deze groep is duidelijk lastiger te plaatsen bij werkgevers.

De invoering van de sollicitatieplicht voor 57,5 is niet voldoende om ouderen weer aan het werk te helpen. Werkgevers hebben nog genoeg mogelijkheden om een jongere aan te nemen en zullen dat in praktijk verkiezen.

Wet- en regelgeving beperken de mobiliteit van voornamelijk de groep 45-plus. Een voorbeeld is de dagloonregeling WW. Deze geldt voor mensen vanaf 55 jaar, terwijl de groep van 45-plus veel behoefte heeft aan een flexibele regeling. Deze groep valt terug in een lagere WW-uitkering als ze werk accepteren met een lager salaris. Daar is deze groep huiverig voor en dat maakt ze niet flexibel om snel werk te aanvaarden.

Uitzendondernemers vinden het positief dat er overheidsmaatregelen worden genomen in de sfeer van bewustwording en beeldvorming rond oudere werknemers. Echter, als werkgever merken zij er nog weinig van. Werkgevers denken nog steeds dat ouderen duur zijn, vaak ziek en minder inzetbaar. Ook is het zo dat een werkgever iemand van 58 of 59 niet graag in vaste dienst neemt met het oog op te veel (financiële) risico's.

Conclusie

Uit het onderzoek blijkt dat ouderen een steeds belangrijker rol spelen in de uitzendbranche en dat de uitzendbranche een steeds belangrijker rol speelt voor de ouderen. Dit onderzoek laat echter ook zien dat er meer maatregelen nodig zijn om ouderen aan het werk te helpen. Het verbeteren van de beeldvorming is belangrijk, maar het creëren van financiële prikkels en het versoepelen van geldende wet- en regelgeving is nodig om tot een doorbraak te komen.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding onderzoek

Langer doorwerken op steeds oudere leeftijd is in Nederland nog niet gangbaar. Als het aan het huidige kabinet Balkenende ligt gaat dat in de toekomst veranderen. De beroepsbevolking in Nederland is op dit moment aan het verouderen. De vergrijzing in Nederland zal - als er geen maatregelen worden genomen - in de komende decennia leiden tot tekorten op de arbeidsmarkt. Het kabinet staat op het standpunt om de arbeidsparticipatie van groepen die momenteel minder betrokken zijn bij het arbeidsproces te verhogen. Het gaat onder meer om ouderen, jongeren, vrouwen, etnische minderheden en arbeidsongeschikten.

De aanleiding voor het onderzoek is gelegen in de vraag van de overheid aan de werkgevers- en werknemersorganisaties om mee te denken en in het bijzonder hoe de arbeidsparticipatie van ouderen gestimuleerd kan worden. In dat kader heeft de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) als brancheorganisatie voor de uitzendondernemingen drs. W. Wiegmans, voor dit project werkzaam voor LaborAndum, gevraagd een inventariserend onderzoek te doen naar de oudere uitzendkracht, de uitzendondernemingen van ouderen, de regelgeving die de overheid inzet voor een verhoging van de arbeidsparticipatie voor ouderen, de mate waarin de oudere uitzendkrachten en uitzendondernemingen voor ouderen met de regelingen uit de voeten kunnen en de rol die de uitzendbranche maar ook de overheid (nog)meer kan vervullen. Het doel van het onderzoek is om meer inzicht en informatie te krijgen over de volgende vragen:

- Welke uitzendondernemingen houden zich bezig met het uitzenden voor ouderen?
- Wat is de motivatie van de oudere uitzendkracht om te werken, uitzendwerk te doen en specifiek te werken voor een uitzendbureau voor ouderen?
- Welke kenmerken voor de oudere uitzendkracht zijn van belang?
- Welke regelgeving is er om de arbeidsparticipatie voor ouderen te stimuleren?
- In welke mate kan de oudere uitzendkracht en de uitzendondernemer uit de voeten met de regelgeving van de overheid? Wat zijn de belemmeringen die zij tegen komen?
- Wat kan de uitzendbranche (nog) meer doen om de arbeidsparticipatie van ouderen te stimuleren?
- Wat kan de overheid (nog) meer doen om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen?

1.2 Onderzoeksmethode

Om de onderzoeksvragen van de ABU te kunnen beantwoorden is gekozen voor een aanpak waarin deskresearch (waaronder internetonderzoek), congresbezoek en interviews deel van uitmaken. Gesprekken zijn gevoerd met belangrijke functionarissen van de overheid, brancheorganisaties, uitzendorganisaties en met het management en directie van de uitzendondernemingen van ouderen en tot slot de oudere uitzendkrachten zelf die bij deze bureaus aan het werk zijn. Er zijn in de maand mei met zes uitzenddirecteuren en met tien ouderen uitzendkrachten telefonische interviews gehouden. De gesprekken met de uitzendondernemers duurden gemiddeld 45 minuten en die van de oudere uitzendkrachten circa een uur. In de praktijk bleek het moeilijk om oudere uitzendkrachten bereid te vinden voor een gesprek. Het management van de uitzendondernemingen van ouderen is gevraagd om zelf diverse kandidaten te leveren en gaven aan dat een aantal kandidaten bang waren hun privacygegevens te bespreken. De vragenlijsten zijn in de bijlagen weergegeven.

In het onderzoek wordt een onderscheid gemaakt tussen de uitzendondernemingen die zich specifiek in hun bemiddeling op de ouderen als doelgroep richten en de uitzendondernemingen die dat niet doen. Deze groep uitzendondernemingen worden als de reguliere uitzendondernemingen getypeerd. Met een grotere omvang van de groep mensen die is geïnterviewd zouden de onderzoeksresultaten wellicht meer onderbouwd kunnen zijn, maar daar is niet voor gekozen. Het onderzoek wil een globale verkenning zijn en daarom kan van de bevindingen van het onderzoek - mede door de diepte-interviews van de oudere uitzendkrachten - wel een indicatieve waarde uitgaan.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden de resultaten van het onderzoek beschreven. Paragraaf 2.1 geeft de algemene context weer waarbinnen de ontwikkelingen van de arbeidsparticipatie begrepen kunnen worden. Er is ook aandacht voor de visie van het kabinet over de aanpak van de arbeidsparticipatie voor ouderen. Paragraaf 2.2 bevat een globaal overzicht van de in Nederland aangetroffen uitzendondernemingen voor ouderen. Paragraaf 2.3 beschrijft enkele belangrijke kenmerken van de oudere uitzendkracht. Uit cijfermateriaal blijkt dat het percentage oudere uitzendkrachten snel is gegroeid ten opzichte van de totale uitzendpopulatie. In paragraaf 2.4 aan de hand van de gesprekken de motivatie van de oudere uitzendkracht voor werk en uitzendwerk verder uitgediept. Paragraaf 2.5 geeft een overzicht van de stand van zaken van de maatregelen die de overheid heeft bedacht om de arbeidsparticipatie voor ouderen te bevorderen. In paragraaf 2.6 worden aan de hand van de interviews de ervaringen van de uitzendondernemingen van ouderen met de regelgeving van de overheid in kaart gebracht. Paragraaf 2.7 schetst een beeld over de praktijkervaring van de seniore uitzendkracht inzake de maatregelen die de overheid heeft bedacht om de arbeidsmarktparticipatie van ouderen te stimuleren. In paragraaf 2.8 worden enkele suggesties gegeven voor de rol die de uitzendbranche op zich zou kunnen nemen om ouderen aan het werk te krijgen. In de laatste paragraaf worden enkele suggesties gegeven over de rol die de overheid op zich zou kunnen nemen om arbeidsparticipatie te kunnen bevorderen. Tot slot wordt in het laatste hoofdstuk enkele conclusies op een rij gezet.

2. Resultaten Onderzoek

2.1 Stand van zaken ontwikkelingen arbeidsmarkt en standpunt kabinet *Stimuleren langer werken van ouderen*

In deze paragraaf worden enkele hoofdlijnen beschreven van ontwikkelingen die de toekomstige positie van oudere werknemers zullen beïnvloeden. In het advies *Van alle leeftijden* van de Sociaal-economische Raad (SER) aan de themacommissie Ouderenbeleid van de Tweede Kamer over een toekomstig ouderenbeleid op het terrein van werk, inkomen, pensioenen en zorg worden een aantal van die trends beschreven. Enkele belangrijke ontwikkelingen zijn de volgende:

- De economische productiestructuur zal zich meer richten op een diensteneconomie.
- De ontwikkeling van de technologie zal zich versnelt voortzetten en dat betekent dat de levenscycli van producten korter wordt. Dit zal leiden tot een snellere veroudering van kennis en vaardigheden bij werknemers. Investeren in menselijk kapitaal gedurende de levensloop wordt om die reden steeds belangrijker.
- Er zal sprake zijn van een toenemend belang van de kenniseconomie. De overgang naar de kenniseconomie zal zich uitdrukken in een toenemend opleidingsniveau van de bevolking. Het aandeel ouderen dat hooguit lager onderwijs heeft afgerond zal van 41 procent in 2000 dalen naar 10 procent in 2020. Het aandeel middelbaar en hoger opgeleiden zal groeien van 24 procent in 2000 naar 44 procent in 2020. Er zullen meer eisen aan kwaliteiten van werknemers worden gesteld in verband met een toenemend belang van de kenniseconomie. Werknemers zullen meer moeten beschikken over capaciteiten tot het verwerken van informatie, aanpassingsvermogen en sociale vaardigheden.
- De burger emancipeert en vraagt meer ruimte voor keuzevrijheid en beschikt ook over meer koopkracht. Er is een toenemende vraag naar beleid op maatwerk en minder vraag naar collectieve arrangementen.
- Een groeiende arbeidsdeelname van vrouwen.
- De samenleving wordt heterogener qua samenlevingsverband. Er ontstaat o.a. een toenemend aantal allochtone ouderen.
- Er treedt een verandering op in de arbeidsverhoudingen op de werkvloer. Er is steeds meer aandacht voor decentralisatie van verantwoordelijkheden, flexibilisering van arbeidspatronen en arbeidstijden en sociale innovatie. Beleid voor sociale innovatie is o.a. gericht op investeren in en het verhogen van het kwalificatieniveau van de medewerkers bijvoorbeeld via scholing en levenslang leren.
- De vergrijzing van de samenleving.

Op 29 april 2004 is het standpunt van de regering *Stimuleren langer werken van ouderen* inclusief de reactie op het eindadvies van de Taskforce Ouderen en Arbeid naar de Tweede kamer gezonden. Deze Taskforce Ouderen en Arbeid is in juni 2001 door het kabinet ingesteld om voor een periode van twee jaar met voorstellen te komen om ouderen langer aan het werk te krijgen en te houden. Het kabinet constateerde in het Kabinetstandpunt *Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers* - aangeboden aan de Tweede Kamer op 14 maart 2000 - dat er een noodzaak lag tot een mentaliteitsverandering van werkgevers als werknemers. De Taskforce kreeg de taak om zich over dit onderwerp te buigen. De Taskforce is breed samengesteld en bestaat onder andere uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, ouderenbonden, wetenschap en politiek. Eind 2003 bood de Taskforce de eindrapportage aan het kabinet aan.

Uit het eindadvies van de Taskforce Ouderen en Arbeid blijkt onder andere dat - als er geen maatregelen worden genomen - door de vergrijzing van de bevolking in Nederland in de komende decennia een aanzienlijk tekort aan werknemers op de arbeidsmarkt zal ontstaan. Steeds meer mensen gaan met pensioen en steeds minder jongeren zullen tot de arbeidsmarkt toetreden. De hogere welvaart en de betere gezondheidszorg geven een betere levensverwachting voor ouderen en laat het aantal 65-plussers toenemen.

Een andere belangrijke ontwikkeling die tegelijkertijd met de vergrijzing plaats vindt is de ontgroening van de Nederlandse bevolking. Momenteel worden er steeds minder kinderen geboren en dat feit kan in de toekomst leiden tot een tekort aan arbeidskrachten op de Nederlandse arbeidsmarkt. De daling van de vruchtbaarheid wordt naast een toename van de levensverwachting als belangrijkste oorzaak van de vergrijzing gezien.

Nederland heeft momenteel drie 65-plussers op tien werkenden. Als de arbeidsparticipatie van alle leeftijdscategorieën blijft zoals die nu is blijft en niet méér mensen aan de slag worden geholpen zullen er in 2040 zes 65-plussers zijn op elke tien werkenden. In absolute aantallen weergegeven betekent dit dat het aantal werkenden daalt van 8,3 miljoen tot circa 7 miljoen in het jaar 2040, terwijl tegelijkertijd het aantal 65-plussers zal stijgen van ruim 2 miljoen tot meer dan 4 miljoen in 2040. Dat betekent dat er relatief een steeds kleinere groep werkenden komt die de kosten voor publieke (sociale) voorzieningen voor een steeds groter wordende groep mensen (senioren) zal moeten opbrengen. Deze ontwikkeling is voor het kabinet een grote zorg omdat daarmee de betaalbaarheid en houdbaarheid van het collectieve sociale zekerheidsstelsel onder druk komt te staan. De toename van het aantal ouderen zal leiden tot hogere uitgaven aan AOW en ook aan gezondheidszorg. Vanaf 2010 wordt een versnelling van de toename van het aantal ouderen verwacht. Na dat jaar zullen de eerste babyboomers van na de Tweede Wereldoorlog de leeftijd van 65 jaar bereiken. Veel van deze babyboomers zijn nu rond de zestig jaar en vervullen leidinggevende- en sleutelposities in organisaties. Tussen 2005 en 2015 gaat deze golf massaal met (pre)pensioen en de verwachting is dat er dan grote personeelsproblemen ontstaan. Vooral sectoren als overheid, zorg en onderwijs hebben relatief veel 50-plussers in dienst en zullen geconfronteerd worden met fikse personeelsproblemen. De vergrijzing zal in 2040 op het hoogtepunt komen en zullen er tot 2040 tegenover het aantal 20 tot 64 jarigen steeds meer 65-plussers komen te staan.

Uit de rapportage *Arbeidsmarktanalyse 2005* van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) en de publicatie *Van alle leeftijden* van de Sociaal economische Raad (SER) blijkt dat er als gevolg van de vergrijzing en ontgroening belangrijke tekorten - zowel kwalitatief (denk aan opleiding/scholing) als kwantitatief (denk aan beroepsbevolking) - in het arbeidsaanbod zullen ontstaan als er de komende jaren geen veranderingen zullen optreden in de arbeidsproductiviteit, de arbeidsparticipatie en de economische (productie) structuur.

Het kabinet is van mening dat de arbeidsparticipatie van de Nederlandse bevolking verhoogd moet worden om in de toekomst de dreigende tekorten en kosten te kunnen oplossen. Juist groepen die momenteel minder participeren in het arbeidsproces zouden gestimuleerd mogen worden om (meer) tot de arbeidsmarkt toe te treden. Het gaat dan om ouderen, vrouwen, etnische minderheden en arbeidsongeschikten. Van belang is om het arbeidsmarktaanbod op peil te houden omdat de toekomstige afname van de groei van de beroepsbevolking opgevangen moet worden. Dat kan als de arbeidsparticipatie wordt verhoogd door zoveel mogelijk mensen aan een betaalde baan te helpen, mensen langer te laten werken en mensen productiever te laten zijn. Als de economie in het algemeen en de werkgelegenheid in het bijzonder weer aantrekken zijn alle handjes nodig. De verwachting is dat dat vanaf het jaar 2006 al gaat gebeuren. De eerste signalen zijn er al. De uitzendingbranche trekt sinds het voorjaar van 2004 weer aan. Dat feit wordt vaak als een voorbode gezien dat de werkgelegenheid opnieuw gaat groeien. Een eventuele krapte op de arbeidsmarkt zou kunnen leiden tot een verhoging van de loonkosten en dat zou de concurrentiepositie van de Nederlandse economie nadelig kunnen beïnvloeden.

De regering vindt het van groot belang dat de ouderen in onze samenleving aan de slag gaan en blijven en streeft om die reden naar een verhoging van de (netto) arbeidsparticipatie van ouderen (55-64 jaar) van 38,6 procent in 2003 naar 40 procent in het jaar 2007. Ter vergelijking had in 2003 van alle werkenden (25-55 jaar) 78 procent een baan (van twaalf uur per week of meer). De arbeidsdeelname van ouderen is in Nederland laag en gezien de omvang en groei van deze groep is er op dit punt door een grotere participatie van ouderen veel winst te behalen. De arbeidsdeelname van de ouderen (55-64 jaar) stond in 1993 op het laagste punt en bedroeg 24 procent. In 2003 was dat aandeel gestegen naar 39 procent. De werkgelegenheid van ouderen was dankzij de groeiende economie in de jaren negentig gestegen (in absolute aantallen) van 345.000 in 1993 naar 709.000 in 2003. De groei in arbeidsdeelname in de periode van 2000 tot 2004 van 45-64 jarigen die actief zijn op de arbeidsmarkt kan wel aan de deelname van de ouderen vrouwen worden toegeschreven, maar niet aan die van de mannen, want het arbeidsdeelname percentage van 45-64 jarige mannen neemt sinds 2002 niet meer toe. Een aantrekkende economie zou dit opnieuw kunnen stimuleren (zie arbeidsmarktanalyse RWI 2005). Het beleid van het kabinet is vastgelegd in het Nationaal Actieplan Werkgelegenheid. Dit plan geeft elk jaar een overzicht van de voortgang van de doelstellingen en resultaten op het gebied van (onder meer) ouderenbeleid.

Er zijn verschillende oorzaken voor een geringe arbeidsmarktparticipatie van ouderen aan te wijzen. In de eerste plaats stimuleerde de overheid in de jaren tachtig ouderen met (aantrekkelijke) vervroegde uittreding via de VUT-regelingen, zodat zij plaats konden maken voor de jongeren. In de jaren tachtig was sprake van grote jeugdwerkloosheid en de overheid wilde dat de jongeren een grotere kans op werk kregen. Vanaf die tijd werd een personeelsbeleid gangbaar waarin de oudere werknemer juist werd aangemoedigd om eerder af te vloeien en waarin na het bereiken van de 45-jarige leeftijd niet werd geïnvesteerd in de oudere werknemer. Gezien de aantrekkelijkheid van de regelingen voor werkgever en werknemer is er bij de vervroegde uittreding een 'voorsoortegedrag' ontstaan. Managers en werknemers lopen in hun gedrag al (vele) jaren voor de vervroegde uittredingsdatum vooruit en zijn al bezig om afscheid van elkaar te nemen.

In de tweede plaats zijn de WW en WAO als alternatieve uittredingsroutes gebruikt om oudere werknemers vroeger met pensioen te sturen, terwijl dat als zodanig niet de bedoeling is van deze regelgeving.

In de derde plaats belemmeren beeldvorming en stereotypen over oudere werknemers hun kansen op langer doorwerken. Onderzoek dat door TNO-arbeid is uitgevoerd bevestigt dat er bij werkgevers en leidinggevenden stereotype beelden bestaan over de inzetbaarheid van ouderen werknemers (zie *De mythe doorbroken*, 2004). Ouderen zouden minder productief zijn, hoge arbeidskosten met zich meebrengen, minder inzetbaar ten gevolge van een slechte lichamelijke- en geestelijke gezondheid, hebben een hoger ziekteverzuim en zijn minder flexibel en kunnen minder goed leren. Werkgevers nemen daarom minder graag ouderen aan en investeren minder in deze groep. De beelden blijken echter niet met de feiten overeen te komen. Als ouderen verzuimen - en dat geldt voor een klein deel - dan is dat langduriger, maar de verzuimfrequentie is minder. De mentale vermogens van ouderen blijken met de leeftijd toe te nemen door kennis en ervaring. Ouderen inzetten voor (permanente) scholing blijkt rendabel te zijn.

Bij ouderen blijkt de afname van lichamelijke functies de inzetbaarheid nauwelijks te beïnvloeden. Ouderen kunnen zeker tot een leeftijd van 70 aan het werk. Ongezonde leefstijl en heel lang hetzelfde werk doen (functieduur) is een belangrijke voorspeller dan leeftijd. Wel is het zo dat naarmate werknemers ouder worden fysiek belastend werk sterker van invloed is op de gezondheid.

In de vierde plaats blijkt dat werkgevers en werknemers onvoldoende gebruik maken van de mogelijkheden tot werkaanpassing en er vaak ook onvoldoende mee bekend zijn. Via CAO's zou de mogelijkheid om de arbeidsrelatie meer af te stemmen op persoonlijke behoefte vergroot kunnen worden in aanvulling op of in plaats van het huidige generieke beleid dat gericht is op afstemming op groepen. CAO's kunnen ook gebruikt worden om meer aandacht te geven aan leeftijdsbewust (personeels)beleid en langer doorwerken van ouderen, bijvoorbeeld door onderwerpen als werving en selectie, demotie, deeltijdpensioen, scholing, opleiding, reïntegratie, loopbaanontwikkeling/begeleiding, functie-inhoud, aanpassing werkomstandigheden, arbeidsinhoud en arbeidsvoorwaarden/uittredingsregelingen op de agenda te zetten. Deze onderwerpen vormen belangrijke onderdelen van het leeftijdsbewust- of generatiebewust beleid.

Diverse rapporten hebben dit beleid aanbevolen als een belangrijk instrument voor het bevorderen van de arbeidsparticipatie (zie bijvoorbeeld het SER-advies *Van alle Leeftijden*, 2005). Het is een onderdeel van het sociaal beleid op het niveau van de onderneming en is vooral een verantwoordelijkheid van sociale partners, werkgevers en werknemers. Het doel van dit beleid is om de werknemer van alle leeftijden, zowel jong als oud, zo lang mogelijk gemotiveerd, inzetbaar en mobiel te houden en rekening te houden met de wensen en behoeften van de individuele werknemer in relatie tot de belangen van de organisatie. Een kenmerk van dit beleid is bijvoorbeeld dat op het terrein van de scholing ouderen gedurende hun gehele arbeidzame leven net zo vaak als jongeren in aanmerking kunnen komen voor opleiding en loopbaanbegeleiding. Uitgangspunt is dat de werkgever investeert in het menselijk kapitaal en dat de werknemer zijn eigen ontwikkeling monitort.

Het kabinet is van mening dat er echt een mentaliteitsverandering nodig is bij zowel de werkgevers, als werknemers als samenleving als geheel om het mogelijk te maken dat ouderen langer doorwerken. Werkgevers zullen zich meer bewust moeten worden van de inzet en de kwaliteiten die oudere werknemers meebrengen. Ouderen bezitten belangrijke kwaliteiten zoals veel werkervaring en kennis, sociaal-emotioneel en politieke vaardigheden, motivatie en betrouwbaarheid. Bovendien is het verloop onder ouderen minder dan bij jongeren en biedt de werkgever belangrijke continuïteit. Er zijn

voorbeelden - good practices - bekend van organisaties die juist gebruik maken van deze kwaliteiten (zie bijvoorbeeld de brochure van de AWWN en de website www.ouderenenarbeid.nl). Er zijn in de uitzendbranche in totaal 24 uitzendondernemingen in Nederland bekend die de kwaliteiten van 45-plussers, 55-plussers en 65-plussers op een succesvolle wijze weten in te zetten bij werkgevers (zie paragraaf 2.2). Werkgevers die hun beleid niet richten op het mobiel (employable) houden van de eigen medewerkers, zullen merken dat er in de toekomst te weinig andere werknemers zijn om de open gevallen plekken in te nemen. Werkgevers zullen hun werknemers moeten binden en boeien. Werknemers zullen meer oog moeten krijgen voor langer doorwerken in plaats van vervroegd stoppen met werken en vervroegd uittreden komt meer voor eigen rekening. Ouderen zullen zich meer op een langere loopbaan moeten voorbereiden, op flexibele inzetbaarheid in de organisatie en op het vergroten van de eigen toegevoegde waarde via duurzame (zelf)ontwikkeling. De overheid zou tot slot zelf een goed voorbeeld kunnen geven in haar eigen (personeels)beleid ten aanzien van senioren en (meer) ondersteuning kunnen geven via initiatieven op het gebied van wet- en regelgeving, subsidies, onderzoek, financiële prikkels, voorlichting, experimenten, projecten en projectgroepen (zie paragraaf 2.5). Deze activiteiten zijn o.a. vorm gegeven in de Taskforce voor Ouderen en Arbeid, de Regiegroep Grijs Werkt en de Themacommissie Ouderenbeleid van de Tweede Kamer.

2.2 Overzicht uitzendondernemingen voor ouderen in Nederland

In deze (korte) paragraaf wordt ingegaan op de vraag welke gespecialiseerde uitzendondernemingen er in Nederland zijn die zich bezig houden met het uitzenden, bemiddelen en detacheren van ouderen. Tot nu toe ontbrak een overzicht van deze organisaties. De inventarisatie van deze ondernemingen levert een beeld op van 25 ondernemingen die zich inzetten voor ouderen. Sommige van deze uitzendondernemingen zijn recentelijk gestart met hun activiteiten, maar andere opereren al langer in de markt, hebben een brede expertise opgebouwd en bestaan zelfs al 15 jaar of 30 jaar. De branches waarin deze ondernemingen opereren zijn divers. Bij onder meer banken, verzekeraars, zorg- en overheidsinstellingen en midden- en kleinbedrijf zijn de uitzendondernemingen te vinden.

De uitzendondernemingen zijn zich op de ouderen gaan richten, omdat de directie van mening is dat er gezien de snel groeiende vergrijzing in Nederland er een potentiële groeiemarkt ontstaat, een gat in de markt, waarin een ondernemer geld kan verdienen. Elke uitzendonderneming heeft een eigen expertise. Sommigen richten zich op alleen 65-plussers, anderen kiezen een breder pallet met doelgroepen van 45-plussers, 55-plussers en 65-plussers. Zo heeft bijvoorbeeld het uitzendbureau 65-plus de grootste groep ouderen aan het werk in de leeftijd tussen de 65 jaar en 75 jaar. Maar ook komt het daar voor dat ouderen in de leeftijd tussen de 75 jaar en 80 jaar werken. De groepen die zich inschrijven zijn mensen met een WW-, WAO-, VUT- en AOW-uitkering, pensioen en gouden handdrukkens. Er schrijven zich anno 2005 veel meer ouderen in dan er geplaatst kunnen worden.

Vanwege de economische recessie - zo blijkt uit de interviews met het management - is het moeilijk om mensen aan het werk te krijgen. Was de markt in 2000 voor ouderen geheel open gebroken, sinds 2003 is de markt geheel ingezakt. Voor een aantal grotere, reguliere uitzendondernemingen zijn de eerder opgesplitste afdelingen die zich in de hausse van de economische conjunctuur met ouderen gingen bezig houden, nu weer in de bestaande organisatie opgenomen. De uitzendondernemingen voor ouderen kunnen de Vutters en gepensioneerden in het algemeen makkelijker plaatsen dan de WW'ers. Vooral gepensioneerden zijn voor werkgevers aantrekkelijk, omdat er geen sociale premies voor deze groep hoeft te worden afgedragen. Uit de interviews blijkt dat gegeven volgens het management een belangrijke stimulerende financiële prikkel te zijn.

- 55+ (Rotterdam)
- www.55plus-uitzendbureau.nl
- Stichting Project Uitzending Managers(PUM)
- www.ervaren-jaren.nl
- Stob Job Plus
- www.seniorum.nl
- www.laborandum.nl
- www.oudstanding.nl
- www.topsenior.nl
- www.midlife.nl
- www.senior-Uitzendbureau.nl
- www.65plus.nl
- www.seniorplus.nl

- www.seniorwerving.nl
- www.seniorgroep.nl
- Manpower45plus (van Right Claessens)
- www.seniorenbanen.nl
- www.actief65plus.nl
- www.senior-actief.nl
- www.wordouduitzendbureau.nl
- My generation
- Tempo-Team Plusflex
- Flexjob
- www.revagroep.nl
- www40plus.nl

2.3 Kenmerken van oudere uitzendkrachten

In deze paragraaf worden enkele belangrijke kenmerken van oudere uitzendkrachten beschreven. Om een vergelijkingsbasis te hebben, worden de kenmerken van de oudere uitzendkracht afgezet ten opzichte van de kenmerken van de gemiddelde uitzendkracht of beter uitgedrukt ten opzichte van het totale aantal uitzendkrachten.

De oudere uitzendkracht wordt gedefinieerd als iemand van 45 jaar en ouder. Dit is een zinvolle leeftijdsgrens vanwege het feit dat de grootste groep oudere uitzendkrachten van het totale aantal uitzendkrachten in de leeftijd tussen 45 en 55 jaar zit. In 2004 bijvoorbeeld, viel 9 procent van het totale aantal uitzendkrachten in die leeftijdsklasse, terwijl de groep ouderen in de leeftijd van 55 tot 65 jaar 2 procent van het totale aantal uitzendkrachten omvatte. En in de groep boven de 65 jaar was geen enkele uitzendkracht te vinden. Deze gegevens zijn afkomstig uit de studie *Instream uitzendkrachten 2004* van Ecorys-NEI. In dit onderzoek zijn de gegevens gebaseerd op een steekproef met de zeven grotere uitzendbureaus. Dat zijn Randstad uitzendbureau, Vedior personeelsdiensten, Manpower organisatie, Tempo-Team uitzendbureau, Adecco Personeelsdiensten, Content en Start uitzendbureau. Cijfers over de instroom van ouderen bij uitzendondernemingen voor ouderen is in dit onderzoek niet meegenomen.

Leeftijdskennmerken

Uit tabel 1 van het *Instreamonderzoek uitzendkrachten 2004* blijkt de ontwikkeling en samenstelling van de leeftijdsopbouw van de uitzendkrachten.

Vanouds is de uitzendbevolking jong te noemen. In 2004 was 50 procent van het totaal van de uitzendkrachten jonger dan 24 jaar, terwijl dat aandeel in 1991 70 procent bedroeg. Er is over een periode van 13 jaar sprake van een aanmerkelijke daling van het aantal jongeren. Het aandeel van de uitzendkracht van 45 jaar en ouder ten opzichte van het totaal was in 1991 gering (3 procent). Opvallend is dat er sinds 1991 sprake is van een voortdurende groei van het aandeel oudere uitzendkrachten en daarmee wordt de leeftijdsopbouw in de totale uitzendpopulatie anders. In samenhang met de veranderende samenstelling van de Nederlandse bevolking is dat een logisch gevolg. De vraag die hier voor de uitzendbranche ligt, is dan ook hoe zij als branche daarop het beste kan inspelen. In 1991 was het totale aantal uitgezonden personen 422.000 en het absolute aantal ouderen circa 12.000 personen. In 2004 bedroeg het aandeel oudere uitzendkrachten 9 procent. In absolute aantallen uitgedrukt gaat het om een schatting van ruim 55000 oudere uitzendkrachten. Dit getal is gebaseerd op het totaal aantal uitgezonden personen (615.000) in het jaar 2004. Ter vergelijking: dat is meer dan het dubbele van wat er volgens de Federgon studie in België werkte aan 45-plussers. In België werkten in 2003 circa 24.000 45-plussers. In 1998 bedroeg het totale aantal uitgezonden uitzendkrachten 782.000. Sinds 1999 is dat aantal gedaald, terwijl het aantal oudere uitzendkrachten met 58.500 uitzendingen in 2002 een topjaar beleefde.

Tabel 1

Kenmerk		1991	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2004
leeftijd	15-24	70	61	56	55	56	55	52	54	54	49	50
	25-34	21	28	30	30	28	27	27	26	26	28	27
	35-44	7	8	10	10	11	12	13	13	12	13	13
	>45	3	4	4	5	5	6	7	7	8	9	9

Bron: Ecorys-NEI, 2004, alle getallen in procenten

Wanneer de kenmerken van de uitzendkrachten worden afgezet ten opzichte van de totale werkzame beroepsbevolking, dan blijkt dat voor 2004 bijvoorbeeld 9 procent van de uitzendkrachten 45 jaar en ouder is, terwijl in dat jaar meer dan een derde van de werkende beroepsbevolking in Nederland (35 procent) ouder is dan 45 jaar. In 1993 is 4 procent van de uitzendkrachten ouder dan 45 jaar, terwijl in dat jaar 26 procent van de werkzame beroepsbevolking ouder is dan 45 jaar. Hieruit blijkt dat het aandeel ouderen onder uitzendkrachten (relatief) sneller is gestegen dan het aandeel ouderen in de werkzame beroepsbevolking. Aan de andere kant is het aandeel jongeren onder de uitzendkrachten en werkzame beroepsbevolking ook aan het veranderen. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de volgende cijfers. In 2004 was 50 procent van de uitzendkrachten jonger dan 25 jaar, terwijl in dat jaar het aandeel jongeren in de werkzame beroepsbevolking op 11 procent ligt. In 1993 was nog meer dan de helft (61 procent) onder uitzendkrachten jonger dan 25 jaar, terwijl in dat jaar nog 15 procent van de werkzame bevolking jonger is dan 25 jaar (zie ook Instroomonderzoek Ecorys-NEI, 2002).

Persoonskenmerken

Wat kan er meer geschreven worden over oudere uitzendkrachten? Uit de gegevens van het *Instroomonderzoek 2002* zijn nog andere kenmerken van oudere uitzendkrachten ten opzichte van de gemiddelde uitzendkracht (aandeel van het totale aantal uitzendkrachten) van belang:

- Een oudere uitzendkracht is vaker vrouw (61 procent) in vergelijking met het aandeel vrouwelijke uitzendkrachten in 2002 (47 procent). In het algemeen geldt hoe ouder de uitzendkracht hoe groter het aandeel vrouwen.
- Een oudere uitzendkracht is minder vaak allochtoon (9 procent) dan in vergelijking met het aandeel allochtone uitzendkrachten (14 procent).
- Hoe ouder een uitzendkracht is, hoe groter het aandeel in fase B. 27 Procent van de oudere uitzendkrachten zit in fase B als dat vergeleken wordt met het aandeel uitzendkrachten (14 procent).
- 39 Procent van de oudere uitzendkrachten is laag opgeleid, terwijl 35 procent van het totale aantal uitzendkrachten laag opgeleid is. Tegelijkertijd zijn oudere uitzendkrachten vaak hoger opgeleid (23 procent) terwijl 17 procent van het totale aantal uitzendkrachten hoog opgeleid is.
- 6 Procent van de oudere uitzendkrachten volgt een opleiding, terwijl 37 procent van het totale aantal uitzendkrachten een opleiding volgt.

Kenmerken vóór de eerste uitzendbaan

Twee kenmerken spelen hier een rol. Die kenmerken zijn:

- 31 Procent van oudere uitzendkrachten is vaker en langer werkloos vóór de eerste uitzendbaan, terwijl 23 procent van het totale aantal uitzendkrachten werkloos is vóór de eerste uitzendbaan.
- 8 Procent van oudere uitzendkrachten heeft vaker een WAO-uitkering vóór eerste uitzendbaan ten opzichte van 4 procent van het totale aantal uitzendkrachten dat heeft.

Kenmerken van de uitzendbaan

Van belang zijn twee kenmerken. In de eerste plaats werkt een oudere uitzendkracht vaak korter dan een maand of langer dan zes maanden en in de tweede plaats werkt een oudere uitzendkracht gemiddeld vier uur korter per week.

Het zoeken en vinden van vast werk

Tot slot noem ik hier vier kenmerken:

- 74 Procent van de oudere uitzendkrachten zoekt vast werk en 30 procent vond dat ook. Dit cijfer is gebaseerd op de situatie in 2002. Cijfers voor 2004 geven aan dat 75 procent van de oudere uitzendkrachten vast werk zoeken en 18 procent vond dat ook. 58 Procent van het totale aantal uitzendkrachten (in 2002) is op zoek naar vast werk en 33 procent vond dat ook. In 2004 zoekt 61 procent van het totale aantal uitzendkrachten vast werk en 27 procent vindt dat daadwerkelijk ook.
- 62 Procent van de oudere uitzendkrachten vond deze baan bij een inlener. Daarentegen vond 47 procent van het totale aantal uitzendkrachten de baan bij een inlener.
- 98 Procent van de oudere uitzendkrachten die een vaste baan zoeken bij een inlener, verrichten ook hetzelfde werk. Bij 86 procent van het totale aantal uitzendkrachten is dat het geval.
- 61 Procent van de oudere uitzendkrachten vindt de invloed van uitzendwerk op het vinden van een vaste baan van grote invloed. 41 Procent van het totale aantal uitzendkrachten is die mening toegeedaan.

2.4 Motivatie van oudere uitzendkrachten voor werk en uitzendwerk

Om antwoord te krijgen op een van de onderzoeksvragen zijn er met tien oudere uitzendkrachten in de leeftijd van 58 tot 71 jaar en zes directeuren van gespecialiseerde landelijke uitzendondernemingen voor senioren telefonisch vraggesprekken afgenomen. Sommigen van de oudere uitzendkrachten werken een paar jaar in de rol van uitzendkracht, anderen werken vijf tot zes jaar als uitzendkracht. De vragen die in deze paragraaf centraal staan zijn de volgende:

- Welke motivaties hebben oudere uitzendkrachten om (langer) te willen werken?
- Welke drijfveren hebben zij om voor een uitzendbureau te gaan werken?
- Welke motivaties hebben ze om specifiek te kiezen voor een gespecialiseerd uitzendbureau voor ouderen?

De 45-plussers

Welk beeld of beelden komen er nu uit de gesprekken die zijn gevoerd? Eerst volgt nu een beschrijving van de groep 45-plussers. In dit verband wordt opgemerkt dat er geen 45-plussers zijn geïnterviewd omdat zij niet bij de voorgedragen kandidaten zaten. Uit de gesprekken met het management van de uitzendondernemingen voor ouderen blijkt dat zij wel informatie kunnen geven over deze groep en kunnen aangeven waarom 45-plussers als uitzendkracht willen werken. Zij geven als hun mening dat de 45-plussers vooral geïnteresseerd zijn in het verwerven van een inkomen en een vast dienstverband. Het verwerven van een inkomen is van belang vanwege de financiële noodzaak ervan en een vast dienstverband geeft belangrijke zekerheden. Deze groep heeft in het algemeen hoge, vaste financiële kosten. De 45-plussers hebben veelal opgroeiende kinderen, een hypotheek, zijn op hun carrière gericht en druk bezig met het veiligstellen en ontwikkelen van hun loopbaan.

De 45-plussers kiezen een uitzendbureau voor ouderen vanwege het feit dat zij er bij de reguliere uitzendondernemingen niet tussen komen. Ze worden daar niet ingeschreven of ze worden doorverwezen of het uitzendbureau laat niets van zich horen of de uitzendondernemingen kunnen ze niet bij werkgevers weg zetten. Ze zijn volgens het management van de uitzendondernemingen voor ouderen een heel moeilijke groep om aan het werk te krijgen. En dat heeft met een combinatie van factoren te maken. Zo noemen ze bijvoorbeeld het feit dat Nederland momenteel een ruime arbeidsmarkt heeft en er vanwege de slechte economische situatie minder banen beschikbaar zijn. Een andere verklaring is het feit dat werkgevers liever voor jongeren kiezen omdat die veelal als arbeidskracht veel goedkoper zijn. Bovendien is de 45-plusser veelal iemand met een WW-uitkering en die wil vaak in zijn salaris geen stap terug doen vanwege zijn hoge financiële lasten en gedaalde inkomsten. Een WW'er ontvangt 70 procent van zijn laatst verdiende loon en gaat er financieel (30 procent minimaal) dus op achteruit. Een vierde verklaring is het feit dat de 45-plussers huiverig zijn om terug te vallen in een lagere WW-uitkering als ze werk accepteren met een lager salaris. Er is wel een dagloongarantierегeling maar die geldt voor mensen vanaf 55 jaar. Juist de 45-plussers hebben als groep veel behoefte aan een dergelijke regeling die hun mobiliteit vergroot.

De 45-plussers kiezen om nog een andere reden voor gespecialiseerde uitzendondernemingen voor ouderen. Uit de vraggesprekken komt naar voren dat ze worden doorverwezen door het centrum voor Werk en Inkomen (CWI), veelal omdat het CWI ze niet verder kan helpen. Tot slot telt nog het feit dat iemand vanaf de leeftijd 40/45 jaar nauwelijks aan een baan komt en wordt afgewezen door werkgevers. Soms komt hij wel aan een baan via familie of kennissen, maar doorgaans zijn er geen andere kanalen voor ouderen meer over om werk te vinden.

In grote lijnen kloppen deze bevindingen met wat er in de literatuur over geschreven wordt. In een perscommuniqué van Federgon uitzendarbeid - de Belgische federatie van uitzendbedrijven - verwijst Federgon naar een onderzoek over de motivatie van de (Belgische) 45-plus uitzendkracht. Uit dit onderzoek blijkt dat deze 45-plusser financiële noodzaak als een van de belangrijkste motieven aanwijst. De vraag waarom de 45-plusser kiest voor werken via het uitzendbureau wordt beantwoord met het argument dat zij als 45-plusser makkelijker via het uitzendwezen aan werk komen dan via andere kanalen. Tweederde van de 45-plus uitzendkrachten blijkt bij hun zoektocht naar werk op zoek te zijn naar een baan met een vast dienstverband. Dit motief is sterk aanwezig bij de 46- tot 49-jarigen en neemt af met de leeftijd. En één 45-plus uitzendkracht op twee vindt werk met een vast dienstverband (Perscommuniqué Federgon uitzendarbeid, 28/9/2004). Volgens het *Instroomonderzoek* van Ecorys-NEI, 2004 zoekt 75 procent van de Nederlandse oudere uitzendkrachten vast werk en 18 procent vindt dat ook. Volgens het instroom onderzoek uit 2002 vindt 62 procent van de ouderen uitzendkrachten de vaste baan bij een inlener. Het feit dat er zo weinig

oudere uitzendkrachten een vaste job vinden wordt in de interviews bevestigd. Uit de interviews komt naar voren dat er voor 40/45 jarigen geen plek (geen werk) is bij de reguliere uitzendondernemingen en dat dat juist een reden is voor een 45-plusser om naar een gespecialiseerd uitzendbureau voor ouderen te gaan.

De 55- tot 65-jarigen

Wat zeggen de interviews nu over deze groep mensen? Er volgt eerst een beschrijving van enkele (algemene) kenmerken van deze groep en vervolgens wordt er nader ingegaan op de drijfveren van deze groep oudere uitzendkrachten. Er zijn met zeven ouderen gesprekken gevoerd. Twee daarvan zijn 58 jaar, twee 60 jaar, twee 62 en één 64 jaar. De verdeling man/vrouw is ongeveer gelijk. Het gaat om vier mannen en drie vrouwen. De meesten zijn gehuwd, een enkeling is gescheiden of vrijgezel. Het gros heeft in het verleden een hbo-opleiding gevolgd en een enkeling is wo opgeleid. Iedereen voelt zich jong en wil graag langer doorwerken en heeft een sterke voorkeur voor deeltijd werkzaamheden. Sommigen hebben zelfs twee banen in deeltijd. De periode dat ze in dienst zijn bij een uitzendondernemingen van ouderen varieert nogal. Enkele werken een paar maanden, één een half jaar, één 1 jaar en de anderen respectievelijk 2 jaar, 2 en half jaar en 3 jaar. De persoonlijke situatie van de mensen is geheel verschillend. Sommigen komen uit een WW-uitkeringssituatie, of een VUT/prepensioen situatie of hebben een WAO-situatie achter de rug of zijn ondernemer. Iedereen heeft veelzijdig werkervaring in het verleden opgebouwd. De functies die toen vervuld zijn variëren van docent, technicus, ondernemer, groepsleider, controller, personeelsadviseur tot directiesecretaresse. Niet iedereen wil nu in dezelfde functie als vroeger gaan werken. Men kiest nu voor functies als koerier, orderpikker, administrateur, controller en personeelsadviseur.

Wat is nu de mening van deze oudere uitzendkracht over werken en uitzendwerk? En waarom maken ze een keuze voor een gespecialiseerde uitzendonderneming voor ouderen? Werken vinden ze allen belangrijk en ze willen graag langer doorwerken. De reden(en) voor langer te willen werken is niet te vatten in een of twee motieven, maar omvat een combinatie van variabelen, die elk hun rol in het gehele veld van afwegingen spelen. Ik noem de belangrijkste. Een belangrijk motief is de wens om sociale behoeften te bevredigen. Sommigen willen maatschappelijke- of collegiale contacten onderhouden en betrokken blijven. Anderen willen actief blijven en een arbeidsritme houden. Weer anderen willen werken om scherp te blijven. Voor vijf van de zeven oudere uitzendkrachten is dit punt een issue.

Een andere belangrijke motivatie om langer te willen werken is gelegen in de financiële noodzaak van de persoonlijke situatie. Langer doorwerken is nodig omdat er anders geen inkomsten zijn. Voor vier van de zeven ondervraagden is dit een belangrijk punt. Opgebouwde kennis en werkervaring inzetten, doorgeven en delen met anderen is een andere drijfveer die genoemd wordt. Vier van de zeven uitzendkrachten noemen dit punt. Tot slot noemt men als reden om extra aanvulling op het inkomen te willen realiseren. Vooral oudere uitzendkrachten die recht hebben op een Vut-uitkering zien hun inkomen graag aangevuld worden. Het verdiende inkomen gebruiken ze bijvoorbeeld voor een vakantie, hobby of aankoop van een auto. Twee van de zeven geïnterviewden verwijzen naar deze reden.

De reden voor het doen van werk via een uitzendbureau heeft te maken met twee keuzen. In de eerste plaats, ziet men uitzendwerk als opstap naar tijdelijk of vast werk. Zeven van de zeven uitzendkrachten noemen dit. In de tweede plaats vindt men flexibiliteit in het werk belangrijk. Men wil zijn eigen hoeveelheid uren kiezen, op tijdstippen dat het hen uitkomt, of voor een project etc. Zes van de zeven noemt dit aspect.

Waarom kiest een oudere uitzendkracht nu om te werken bij een gespecialiseerd uitzendbureau voor ouderen? In de eerste plaats blijkt uit alle zeven gesprekken dat men als oudere bij de werkgevers niet aan de slag komt. Een gemotiveerde 58'er zegt in een interview het volgende:
'Als er wordt gesolliciteerd via advertenties, word ik altijd afgewezen.'

In de tweede plaats blijkt dat als er via andere wervingskanalen wordt gezocht, zoals via werving- en selectiebureaus of de reguliere uitzendbureaus, dan leveren de inspanningen geen werk op. Een vrouwelijke uitzendkracht van 58 jaar met twaalf jaar werkervaring als personeelsadviseur vertelde mij een reactie van een regulier uitzendbureau:

'Mevrouw, u bent te oud, we hebben geen kansen voor u.'

Alle geïnterviewden hebben soortgelijke ervaringen met ook andere uitzendbureaus. Als oudere kom je er niet tussen. Ze schrijven ouderen soms in, of verwijzen soms door, maar bieden geen werk aan. Een veelgehoorde frustratie die ik optekende is bijvoorbeeld:

'Ze (de reguliere uitzendbureaus) doen geen moeite voor je als oudere. Je hoort niets meer. Dat komt vanwege de heersende vooroordelen. Ze zijn er voor de jongeren.'

In de derde plaats geven alle zeven oudere uitzendkrachten aan dat een gespecialiseerd uitzendbureau voor ouderen het enige kanaal is dat overblijft om werk te zoeken. De reguliere uitzendondernemingen willen de ouderen niet. De al eerder geciteerde vrouwelijke uitzendkracht van 58 jaar zegt in het interview tegen mij:

'...de reguliere uitzendbureaus willen me niet...Werkgevers vinden me te duur en te oud. De reacties zijn: ik ben al voorzien en.. ze zeggen het niet, maar het heeft te maken met leeftijd. Dat is leeftijdsdiscriminatie. Dit speelt een belangrijke rol en je komt het niet op het spoor. Ik heb daar veel ervaring mee. Zowel in mijn rol als personeelsadviseur als werkzoekende.'

In de vierde plaats blijken oudere uitzendkrachten zich bij de gespecialiseerde bureaus ook beter thuis te voelen. Ze weten dat werkgevers bij de bemiddeling juist ouderen verwachten en willen. Ze weten dat als ze bij een werkgever worden voorgesteld, in de meeste gevallen ze de baan ook verwerven. Dat vinden ze belangrijk. Oudere uitzendkrachten hebben helemaal geen zin om afwijzingen te krijgen van een werkgever.

Een ander aspect dat van belang is heeft te maken met de waarden en normen die de reguliere uitzendbureaus in hun werk(wijze) uitstralen en de waarden en normen die de ouderen zelf belangrijk vinden. De reguliere uitzendbureaus blijken helemaal niet ingesteld te zijn op ouderen. Wel op jongeren. Uit onderstaande citaten uit enkele interviews blijkt dat op treffende wijze.

'.... hebben ze geen klein kamertje voor gesprekken met ouderen en zit je in een aquarium met anderen...en zet daar dan (in dat uitzendbureau) geen muts van 22, maar een oudere intercedent die van wanten weet, iemand die weet hoe met ouderen om te gaan en de taal van de oudere spreekt.'

en

"Laten mij een kwartier zitten in het uitzendbureau en tonen geen respect."

en

"Ik hoor niets van ze (de uitzendbureaus), ik ga niet op mijn knieën naar ze toe. Ik heb niet gebeld voor werk. Dat moeten zij doen."

De uitzendbureaus voor de oudere uitzendkracht begrijpen de oudere uitzendkracht. Daar werken bijvoorbeeld oudere intercedenten die de taal van ouderen spreken en ze begrijpen. Ze worden er serieus genomen, gewaardeerd, en de leeftijd van de oudere speelt een andere rol en krijgt daar een andere betekenis. Leeftijd staat voor kernkwaliteiten als betrouwbaarheid, inzet en motivatie en voor langdurig opgedane werkervaring en kennis. Leeftijd is geen handicap, maar een 'asset'. Ouderen vinden het belangrijk dat er recht wordt gedaan aan hun privacy, dat ze gevraagd worden en respect krijgen.

Wat is de beeldvorming van het management/directie van de uitzendbureaus van ouderen over de drijfveer van de oudere uitzendkracht voor werk en uitzendwerk? Uit de interviews blijken er niet verrassend andere uitkomsten te zijn met de meningen van de oudere uitzendkracht. In grote lijnen ziet het management de motivatie om (langer) te willen werken niet bepaald door een enkele drijfveer, maar eerder door een combinatie van factoren. Aspecten als sociale contacten, financiële noodzaak, het zoeken naar een (extra) aanvullend inkomen voor het vervullen van een (dure) hobby zijn daar voorbeelden van. Ze voelen zich te jong om achter de geraniums plaats te nemen. Enkele directeuren noemen het feit dat de oudere uitzendkracht niet zoals vroeger meer wil werken in een baan met stress en verantwoordelijkheid en ze vinden het leuk om (langer) te werken.

Ze melden zich aan bij de uitzendbureaus voor ouderen omdat deze uitzendbureaus in de eerste plaats vaak het enige kanaal zijn voor ouderen om aan werk te komen. In de tweede plaats kunnen de reguliere uitzendbureaus voor de ouderen veelal niets betekenen. Werkgevers kiezen liever niet een kandidaat die te oud en te duur is. Maar volgens het management/directie van de uitzendbureaus voor ouderen is het goed mogelijk om ouderen met de juiste argumenten bij een werkgever wel te plaatsen. Ze wijzen erop dat ouderen over belangrijke kwaliteiten beschikken. Ze zijn vitaal, betrouwbaar, gemotiveerd, hebben brede werkervaring en kennis en hebben een sterk arbeidsethos. Vooroordelen en onjuiste beeldvorming over ouderen blijken volgens de visie van het management een belangrijke

belemmerde rol te spelen bij werkgevers om ouderen in dienst te nemen of te houden. De uitzendbureaus voor ouderen hebben zelf ook last van een verkeerde beeldvorming van werkgevers. Een van de geïnterviewde directeuren formuleert het als volgt:

'Ze (de ouderen) zouden zielig zijn, ze worden niet serieus genomen. Werkgevers denken dat wij (uitzendbureau van ouderen) een WAO-bureau zijn'.

De 65-plussers

Welk beeld komt er nu uit de interviews over 65-plussers? Centraal staat hier een beschrijving van de belangrijkste kenmerken en vervolgens wordt er specifiek op de motivatie van deze ouderen ingegaan.

Ik heb met drie ouderen gesproken. Twee ouderen zijn 71 jaar, de ander is 67. Het gaat om twee vrouwen en een man. Er zijn twee mensen gehuwd, de derde is gescheiden. Ze hebben een mbo-, hbo- en wo-opleidingsniveau. Alle drie de ouderen maken een vitale, gemotiveerde indruk en willen graag (langer) werken. Ze kiezen bewust voor deeltijd werkzaamheden. De uitzendkrachten werken respectievelijk tweeënhalf jaar, vijf jaar en zes jaar voor het uitzendbureau. Op dit moment werken ze als privé-chauffeur, secretaresse/receptioniste en administratieve kracht. Eerder werkten ze in andere uitzendbanen als uitvaartmedewerker, surveillant en groothandelspecialist. Iedereen heeft in het verleden brede werkervaring opgebouwd in functies als docent, salesmanager en directiesecretaresse. De persoonlijke situatie van de oudere uitzendkracht is verschillend. Eén heeft een gedeeltelijke AOW-uitkering, de anderen hebben een volledige AOW-uitkering en een pensioen.

Wat zeggen de oudere uitzendkrachten zelf over hun motivatie voor werken en uitzendwerk? Alle drie vinden ze langer werken belangrijk. Sociale contacten opdoen, betrokken blijven, uitgedaagd worden door het werk, wat te doen te hebben, plezier in het werk hebben en ervan genieten. Dat zijn de woorden die ik het meest in de gesprekken hoorde. Voor één is geld belangrijk. Vanwege een gedeeltelijke AOW-uitkering - ontstaan door een jarenlang verblijf in het buitenland - is werken een noodzaak.

De keuze voor een uitzendbureau heeft te maken met een keuze voor in deeltijd willen werken. Ze willen flexibiliteit in hun werkuren en vrij om te kiezen wanneer ze (tijdelijk) willen werken. Deze ouderen kiezen specifiek voor een uitzendbureau voor ouderen. De motieven zijn dezelfde als de groep van 55-jarigen aangeeft. De reguliere uitzendbureaus zitten niet op ouderen te wachten en leveren geen werk aan. Werkgevers vinden ze te oud en werken via een uitzendbureau voor ouderen voorkomt dat ze worden afgewezen. Bovendien is dit het enige kanaal om werk te vinden.

Het management/directie van de uitzendbureaus van ouderen is ook naar hun mening gevraagd over de motivatie van 65-plussers. Ze geven aan dat de 65-plusser veel minder carrièregericht is dan een 55-plusser en meer kiest voor plezier in het werk. Ze willen iets te doen hebben.

De reden voor werk is niet toe te schrijven aan één variabele. De keuzes bestaan uit een combinatie van factoren en die spelen net als bij de 55-jarigen allen hun rol in het geheel. Ze willen graag sociale contacten, betrokkenheid voelen en met handen en voeten in de samenleving staan. Ze zoeken arbeidsritme dat hun structuur voor het dagelijkse leven geeft. Ze willen iets te doen te hebben. Er wordt ook wat van je gevraagd qua werk. Deze uitdaging gaan ze graag aan. Ze werken ook voor een (extra)aanvullend inkomen en ze zoeken tijdelijk en flexibel werk via het uitzendbureau.

Ouderen grijpen uitzendwerk aan om vaak andere werkzaamheden te verrichten dan ze in vroegere functies hebben gedaan. 65-plussers werken graag maar willen voorkomen dat ze worden afgewezen door werkgevers. Om die reden zoeken ze ook contact met een uitzendbureau voor ouderen. Daar worden ze wel aan werk geholpen.

'De kans op werk is groot,' vertelde een directeur mij, *'want mijn ervaring is dat als een oudere door ons bureau wordt voorgesteld bij een werkgever, dan komt hij of zij in negen van de tien keer in dienst'.*

De ouderen hebben kwaliteiten die van belang zijn voor een werkgever. 65-plussers zijn flexibel qua inzet, loyaal, betrouwbaar, gemotiveerd en hebben brede werkervaring. Het zijn deze kwaliteiten van de ouderen die de bemiddelbaarheid verhogen en volgens het management van de uitzendbureaus van ouderen makkelijk aan werk of werkpakketten te helpen.

Het is voor ouderen het enige kanaal om werk te krijgen. Bij de reguliere uitzendbureaus vangen deze ouderen ook bot net zoals dat gebeurt met de 55- tot 65-jarigen.

Om ook de tevredenheid van de oudere uitzendkracht te peilen over de dienstverlening van de uitzendondernemingen is er in de interviews gevraagd naar hun mening. Het merendeel van de uitzendkrachten is tevreden over de dienstverlening van deze uitzendbureaus. Argumenten die in de gesprekken zijn genoemd variëren van grote (klant)betrokkenheid, snelle levering van het product (de job), tot deskundigheid. Ook noemde men nog het feit dat men zich serieus genomen voelt.

2.5 Overzicht van overheidsmaatregelen ter bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen

Inleiding

De staatssecretaris Van Hoof van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil een snelle aanpak van de arbeidsparticipatie van ouderen bereiken en heeft de Tweede Kamer op 14 september 2004 een overzicht van concrete maatregelen aangeboden die de arbeidsparticipatie van ouderen verhogen. Het onderstaande overzicht is ontleend aan het kabinetsstandpunt *Stimuleren langer werken voor ouderen* (TK 2003-2004, 27046, nr. 5). Het overzicht is geactualiseerd en voor wat betreft de aangekondigde extra maatregelen is de stand van zaken opgenomen.

Financiële Prikkel

Vut en Prepensioen

Werknemers hoeven vanaf 1 januari 2006 niet meer verplicht mee te sparen voor hun prepensioen. Op termijn zal het kabinet het prepensioen niet meer fiscaal faciliteren. Voor deze regeling komt de levensloopregeling in de plaats.¹

WW

Vanaf 1 januari 2005 wordt de ontslagvergoeding - op de scholingskosten na - van de WW-uitkering afgetrokken.

Afschaffen vervolgitkering WW

Per 1 januari 2004 is de vervolgitkering WW afgeschaft voor mensen die op of na 11 augustus 2003 werkloos zijn geworden. Na de loongerelateerde uitkeringsperiode konden werknemers, bij voortdurende werkloosheid, twee jaar in aanmerking komen voor een vervolgitkering van maximaal 70 procent van het minimumloon. Oudere werknemers hadden recht op een vervolgitkering van maximaal 3,5 jaar. De afschaffing van de vervolgitkering beperkt de uitzonderingspositie van werknemers die 57,5 jaar en ouder zijn als ze werkloos worden en stimuleert werkhervatting.

Verhogen IOAW-leeftijd van 50 naar 55 jaar²

Het kabinet heeft besloten om de leeftijdsgrens voor het recht op IOAW te verhogen van 50 jaar naar 55 jaar. Het kabinet verwacht dat deze maatregel een preventieve werking zal hebben op de werknemers die met ontslag worden bedreigd. Een werknemer in de leeftijd tussen de 50 en 55 jaar zal niet snel akkoord gaan met ontslag als hij weet dat hij na de WW periode eerst zijn vermogen moet aanspreken alvorens een beroep kan worden gedaan op een bijstandsuitkering. Maar ook tijdens de

¹ Op 22 februari 2005 is het wetsvoorstel VUT/prepensioen/levensloop door de 1^{ste} Kamer aangenomen. Dat betekent dat de levensloopregeling per 1 januari 2006 ingaat. Het kabinet schaft de fiscale voordelen van VUT/prepensioen af. Dit geldt ook voor andere fiscaal gunstige mogelijkheden om voor het 65^{ste} jaar te stoppen. Het belastingvoordeel VUT/prepensioen vervalt in 2006 voor mensen die jonger zijn dan 55 jaar. Opgebouwde rechten worden niet aangetast. Mensen die 40 jaar in een pensioenregeling hebben deelgenomen, mogen door de nieuwe maatregelen vanaf 63 jaar met pensioen. Als deze mensen maximaal sparen via de levensloopregeling, kunnen ze met 60 jaar stoppen met werken. Voor mensen die voor 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn, geldt het huidige fiscale stelsel.

² De leeftijdsgrens van de IOAW wordt niet verhoogd naar 55 jaar. De IOAW-uitkering is bedoeld voor oudere werklozen die niet meer in aanmerking komen voor de WW-uitkering. Wel wordt voortaan bij de berekening van de IOAW-uitkering van mensen die tussen hun 50ste en 55^{ste} werkloos zijn geworden, naar het eigen vermogen, zoals spargeld, gekeken. Eventueel eigen vermogen in het eigen huis blijft buiten beschouwing. Dit is een voorstel dat de coalitiepartijen CDA, VVD en D66 hebben ingediend om de begroting van Sociale Zaken te wijzigen. Het kabinet heeft het voorstel overgenomen.

WW periode zullen de betrokkenen actiever werk gaan zoeken om te voorkomen in de bijstand te komen.

Sollicitatieplicht 57,5-jarigen in de WW

Vanaf 1 januari 2004 hebben werknemers die werkloos worden en 57,5 jaar of ouder zijn, dezelfde verplichtingen (waaronder de sollicitatieplicht) ter verkrijging en aanvaarding van arbeid als andere werklozen.

Op verzoek van de Tweede Kamer is een pilot vrijstelling van arbeidsverplichtingen gestart voor oudere werklozen die vrijwilligers- of mantelzorgtaken verrichten. De pilot is bedoeld om ervaring in de praktijk op te doen met een dergelijke vrijstellingsregeling. De pilot moet vooral inzicht bieden in de randvoorwaarden waaraan een goed uitvoerbare en handhaafbare vrijstellingsregeling voor vrijwilligerswerk en mantelzorg moet voldoen.

De Tweede Kamer is op 22 juni 2004 per brief geïnformeerd dat de pilotsperiode tot 1 oktober 2004 loopt. De Kamer zal over de uitkomsten van de evaluatie, de conclusie en de verdere stappen met betrekking tot een eventuele structurele regeling voor vrijwilligers en mantelzorgers voor 1 januari 2005 nader worden geïnformeerd.

Sollicitatieplicht 57,5-jarigen in de WWB

Met de Wet Werk en Bijstand (WWB) is de sollicitatieplicht voor bijstandsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder per 1 januari 2004 heringevoerd.

Wettelijk recht op knipbepaling

Als werknemers een stap terug willen doen in hun loopbaan, mogen opgebouwde pensioenrechten niet verloren gaan. Met een knipbepaling wordt bereikt dat een werkzame periode in meerdere periodes wordt 'opgeknipt'. Het recht op een nieuwe knipbepaling wordt opgenomen in de nieuwe pensioenwet die nu wordt voorbereid. Het streven is de nieuwe pensioenwet in 2005 bij de Tweede Kamer in te dienen.

Specifieke arbeidskorting voor ouderen³

Het blijven deelnemen aan het arbeidsproces is voor ouderen aantrekkelijker gemaakt door de invoering in 2002 van een specifieke arbeidskorting voor ouderen die hoger is naarmate de leeftijd oploopt. De extra arbeidskorting in 2004 bedraagt voor personen van 57, 58, 59 € 241,-. Van 60 of 61 jaar € 481,- en voor personen van 62, 63 en 64 jaar € 722,-.

Dagloongarantie WW

Op grond van de dagloonregeling krijgt de werknemer bij werkherhvatting binnen twaalf maanden in lager betaalde arbeid, bij latere werkloosheid, uitkering naar het oude, hogere, dagloon. Voor werknemers van 57,5 jaar en ouder is de duur van de garantie tot 65 jaar. De leeftijdsgrens van 57,5 jaar wordt verlaagd naar 55 jaar. De regeling verkleint het risico van het aanvaarden van lager betaalde arbeid en stimuleert daarmee een snelle werkherhvatting. Deze maatregel zal per 1 januari 2005 in werking treden.

Herziening WAO

In de kabinetsplannen tot herziening van de WAO zijn geen specifieke maatregelen op het punt van de uitkeringvoorwaarden voor oudere werknemers opgenomen. Wel heeft de voorgenomen systematiek van de nieuwe wetten op een aantal punten consequenties voor oudere werknemers. Van groot belang is dat het uitkeringsniveau na de loongerelateerde fase van de WGA lager wordt voor al die gedeeltelijk arbeids(on)geschikte werknemers die geen werk vinden die past bij hun resterende verdien capaciteit. Alleen werkende gedeeltelijk arbeids(on)geschikten hebben aanspraak op een loonaanvullingsregeling. Dat zal juist voor werknemers met een hoge leeftijd een extra impuls vormen om langer door te werken.

³ De arbeidskorting is een fiscale maatregel en de bedragen zijn op jaarbasis.

Verhouding loonkostenproductiviteit

Premievrijstelling oudere werknemers

De wet premievrijstelling is op 1 januari 2004 in werking getreden en geeft werkgevers een vrijstelling van de WAO- basispremie voor werknemers die 50 jaar of ouder zijn als ze in dienst treden. Tevens krijgen werkgevers een premievrijstelling voor werknemers die ze in dienst hebben van 55 jaar of ouder.

EQUAL-programma

Onder de vlag van het Europese Equal-programma worden projecten gehonoreerd (ook in het kader van nieuwe EQUAL-tranche) die nieuwe instrumenten en werkwijzen ontwikkelen om de arbeidsparticipatie van ouderen te stimuleren. In projectvoorstellen wordt aandacht besteed aan het bevorderen van een omslag in het denken bij ouderen aan het arbeidsproces. Dit onder andere door het standaard opnemen van arbeidstoeleiding van ouderen in de aanpak van bemiddelingsbureaus, EVC, scholen van ouderen, leeftijdsbewustbeleid promoten bij bedrijven middels bedrijfsbezoeken etc. Via een proces van mainstreaming zullen de bevindingen en best practices toegankelijk worden gemaakt voor het bedrijfsleven, sociale partners, onderwijs, overheid en reïntegratiesector.

Als voorbeeld kan het EQUAL-project Verbreding Werkwijzer worden genoemd. Hoofddoelstelling is geweest het bevorderen van een omslag in het denken bij ouderen, werkgevers- en werknemersorganisaties, intermediairs en overheden met als doel de deelname van ouderen aan betaalde arbeid te vergroten. Werkwijzer heeft met dit project zeven regionale vestigingen opgericht waar de door hun ontwikkelde methodiek wordt toegepast.

Aanpassingsmogelijkheden en werkgever/werknemer

Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

De wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, die op 1 mei 2004 in werking is getreden, bepaalt dat onderscheid op grond van leeftijd verboden is, tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid is. De wet geldt onder meer bij werving en selectie, arbeidsvoorwaarde, scholing en ontslag. De wet kan een bijdrage leveren aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen, ondermeer aangezien het verbod op leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie de toegang tot de arbeidsmarkt zal vergemakkelijken.

Landelijk Expertisecentrum voor Leeftijd (LBL)

Het LBL voert in de periode 2004-2005 het project *Leeftijd en arbeid: naar een duurzame inzet van alle leeftijden* uit met een subsidie van het ministerie van SZW. Het project is gericht op vakbonden, WOR-bestuurders, P&O'ers, managers, intermediairs op het terrein van de arbeid (CWI) en de arbobranche en heeft als doel de bevordering van de duurzame inzet van alle leeftijden, met speciale aandacht voor ouderen. Met dit project wordt een belangrijke bijdrage aan de implementatie van de wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid geleverd. Het LBL speelt een belangrijke rol bij de implementatie van de wet (zie hieronder).

Landelijk Centrum Diversiteitsmanagement (LDC)

In november 2004 gaat het LCD ter ondersteuning van de werkgevers van start. Het LCD is een activerend kenniscentrum dat fungeert als aanjager van diversiteitsmanagement en verbinder van kennis, competenties en ervaring die op verschillende plaatsen in het netwerk van zowel vraag-als aanbodzijde aanwezig zijn. Het LCD zal werkgevers actief gaan adviseren over leeftijdsbewust personeelsbeleid****. Daarbij zal het LCD zonodig doorverwijzen naar gespecialiseerde bureaus op dit terrein (o.a. LBL) en attenderen op het instrumentarium (o.a. stimuleringsregeling) dat het kabinet inzet.

Arbeidsomstandighedenbeleid

Een goed arbeidsomstandighedenbeleid is noodzakelijk om de oudere werknemers gezond aan het werk te kunnen houden. De overheid doet veel aan het arbeidsomstandighedenbeleid in de vorm van regelgeving, informatievoorziening en financiële ondersteuning. Ook werkgevers en werknemers moeten hieraan werken. In veel branches is geïnvesteerd in verbeteringen van het arbeidsomstandighedenbeleid. Overheid en sociale partners in sectoren maken in arboconvenanten afspraken over reductie van arborisico's en steeds vaker ook over verzuim- en desintegratieproblematiek.

De arbeidsomstandighedenwet legt aan de werkgevers de verplichting op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid te voeren. Er wordt nu een onderzoek gedaan naar de in de praktijk

gehanteerde aanpak om Design4All vorm te geven, het verband met disabilitymanagement en de daarmee gepaard gaande kosten en baten. Doel van dit onderzoek is te komen tot een handreiking voor bedrijven om zelfstandig te toetsen op Design4Allmogelijkheden. Pilotstudy's tonen aan dat er in de praktijk reeds design4all-achtige praktijken plaatsvinden en dat de resultaten daarvan in financiële zin uitgedrukt, gunstig zijn.

Opscholingstrajecten

Met de sociale partners vindt overleg plaats over scholing, aanpassing functie-inhoud ouderen en inzet van O&O fondsen voor mobiliteit van ouderen. Specifieke aandacht van de overheid gaat uit naar de scholing van lager opgeleiden, waaronder lager opgeleide ouderen.

Via ESF wordt sectoroverstijgende scholing gestimuleerd, om uitval uit het arbeidsproces als gevolg van onder meer fysiek zware arbeid te voorkomen. Voornemens waarbij het middel scholing van oudere werknemers voorop staat zijn de volgende:

1. Ondersteunen van sociale partner, individuele werkgevers en werknemers door het stimuleren van de ontwikkeling van nieuwe werkwijzen en instrumenten die de toegankelijkheid tot en de effectiviteit van scholing moeten versterken. Onder meer EQUAL-middelen zullen hiervoor worden ingezet.
2. De Commissie onder leiding van de heer E. Nijpels zal in overleg treden met sociale partners om te bezien hoe het scholingsinstrumentarium op het individu gericht kan worden en op welke wijze de O&O fondsen meer ingezet kunnen worden voor scholing van ouderen.
3. Deze Commissie zal tevens in het kader van het landelijk meerjarencommunicatietraject de betrokken partijen wijzen op het belang van scholing en het nemen van eigen verantwoordelijkheid van ouderen werknemers ten aanzien van scholing.

CWI

De landelijke CWI-organisatie is in opdracht van het ministerie van SZW een speciale informatiemodule ouderen aan het ontwikkelen. Deze module zal gericht zijn op oudere werknemers en op werkgevers die hen willen aanstellen. CWI streeft er naar het materiaal in september 2004 aan de site <http://www.werk.nl/> toe te voegen.

UWV

Het UWV hanteert in principe geen specifiek doelgroepenbeleid maar maatwerk. De ouderen die een intensieve desintegratiedienstverlening nodig hebben kunnen die in het kader van deze maatwerkbenadering krijgen.

Daarnaast besteedt het UWV de ouderen(ouder dan 50 jaar) als aparte doelgroep aan de desintegratie-instellingen aan. Dit betekent dat ouderen die een reïntegratietraject gaan volgen bij een desintegratie-instelling terecht komen die zich speciaal richten op ouderen.

Extra maatregelen in het kader van Kabinetsstandpunt 'stimuleren langer werken van ouderen' (stand van zaken)

Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust beleid

Er zijn nog maar weinig bedrijven die daadwerkelijk leeftijdsbewust personeelsbeleid voeren. Het gevoel van urgentie is bij bedrijven veel minder aanwezig dan de op macroniveau gevoelde noodzaak dat de arbeidsparticipatie bevorderd moet worden. Veel werkgevers verwachten dat de leeftijdssamenstelling bij bedrijven in de toekomst gelijk blijft.

De stimuleringsregeling is bedoeld om belemmeringen weg te nemen die maken dat werknemers vroegtijdig (moeten) stoppen met werken. Bij deze belemmeringen kan als voorbeeld gedacht worden aan vooroordelen en negatieve stereotypingen over oudere werknemers, inrichting van de werkplek of inhoud van de functie, geringe loopbaanmogelijkheden en langdurige (zowel fysieke- als mentale) belasting van werknemers. De Taskforce Ouderen en Arbeid heeft een aantal instrumenten (zoals de leeftijdsspiegel, leeftijdsbestendige functies, talent plus) aanbevolen die een goede aanzet vormen voor toekomstig leeftijdsbewust beleid.

Het streven is om rond 1 oktober 2004 de regeling stimuleren leeftijdsbewustbeleid te publiceren en per 1 december 2004 in werking te laten treden. De stimuleringsregeling bestaat uit een subsidieregeling die zal gelden voor de periode 2004-2007 en een beleidskader voor 2004/2005. Voor 2006 en 2007 zal een nieuw beleidskader worden opgezet en gepubliceerd. Voor de komende periode 2004-2005 zal vooral worden ingezet op het thema beeldvorming, bewustwording en agendasetting. Andere thema's die voor 2006 en 2007 aan de orde kunnen komen zijn gebruik van enkele door de TOA aangereikte instrumenten, preventief beleid gericht op arbeidsomstandigheden, employability en diversiteitsbeleid. De doelstelling is om werkgevers optimaal gebruik te laten maken van de

beschikbaar gestelde middelen voor de stimuleringsregeling om het leeftijdsbewuste beleid in de periode 2004-2007 in bedrijven te bevorderen. In totaal is beschikbaar 21 miljoen euro, per aanvraag is maximaal 50.000 euro beschikbaar.

(Inter)sectorale arbeidsmobiliteit

Er zijn verkennende gesprekken met de werkgevers en vertegenwoordigers van bedrijfstakken/brancheorganisaties over het starten van pilots intersectorale mobiliteit in diverse regio's in Nederland. Mede op basis van deze gesprekken en de ervaringen vanuit het loopbaanproject in Bouw wordt een haalbaarheidsonderzoek verricht naar de mogelijkheden en belemmeringen voor het realiseren van intersectorale mobiliteit. Een en ander moet voor het eind van het jaren resulteren in het opstarten van enkele pilots.

Ondernemerschap

In overleg met EZ en andere betrokken partijen wordt nagegaan op welke wijze ondernemerschap onder oudere werknemers verder gestimuleerd kan worden. Voorlichting over kansen en mogelijkheden kan hierbij een belangrijke rol spelen. Indien zich specifieke belemmeringen voordoen voor groepen zoals ouderen, maar ook minderheden en vrouwen dient te worden nagegaan op welke wijze deze belemmeringen kunnen worden weggenomen. Uitgangspunt daarbij is het versteken van het algemene beleid dat EZ voert ten aanzien van ondernemerschap. Voor minderheden wordt een monitoronderzoek uitgevoerd door EIM naar etnisch ondernemerschap. In overleg met EZ zal onder meer worden bekeken of een verbreding van de monitor mogelijk is.

Commissie

Een team onder leiding van E. Nijpels zal leiding geven aan een communicatietraject en betrokken partijen aanjagen tot het treffen van maatregelen die bijdrage aan het langer werken van ouderen. De commissie zal aan de staatsecretaris van SZW periodiek rapporteren over verrichtte activiteiten en bereikte resultaten en geeft daarmee invulling aan de monitorfunctie zoals beschreven in het kabinetsstandpunt.

Het streven is om de in het kabinetsstandpunt genoemde betrokkenheid van de sociale partners te realiseren via deelname aan deze commissie, hetzij via directe participatie hetzij via een klankbordfunctie. De planning is om uiterlijk 1 november de Commissie van start te laten gaan. De Commissie stuurt het communicatietraject aan. Bij het communicatietraject gaat het onder gerichte boodschappen voor concrete doelgroepen en niet om algemene spotjes. Het gaat om:

- Het goed en onomstotelijk voor het voetlicht brengen van nut en noodzaak (feiten en cijfers, waar nodig uitgewerkt naar specifieke situaties, sectoren, regio's e.d.)
- Het bestrijden van vooroordelen over ouderen en arbeid, (feiten, cijfers, Wet Gelijke behandeling, e.d.)
- Het aanreiken van herkenbare én realistische best practices waaruit blijkt welke mogelijkheden er zijn om oudere werknemers langer in dienst te houden c.q. als oudere langer actief te blijven op de arbeidsmarkt.
- Voorlichting over (verandering) in wet- en regelgeving.

Om de boodschap goed en op maat over te brengen wordt de communicatie toegespitst op de te onderscheiden groepen: werkgevers en -nemers(organisaties), werkzoekenden en burgers in het algemeen.

Afstemming c.q. samenwerking met vertegenwoordigers van werkgever en -nemers(organisaties) is daarbij essentieel.

De Commissie streeft ernaar om met sociale partners concrete afspraken te maken over:

- stimuleren leeftijdsbewust personeelsbeleid;
- deeltijdpensioen;
- scholing;
- optimaliseren arbeidsomstandigheden en
- aandacht voor mobiliteit.

Andere initiatieven van de overheid

Regiegroep Grijs werkt

De naam van de Taskforce Ouderen (TOA) is al eerder gevallen. De TOA werd in juni 2001 ingesteld om de arbeidsdeelname van ouderen te bevorderen. De TOA stond onder voorzitterschap van E. Nijpels. De aanbevelingen van de TOA werden eind 2003 uitgebracht. Een van de aanbevelingen van de TOA is het instellen van een regiegroep. Dit is de regiegroep *Grijs werkt* geworden. In de tekst hierboven zijn al enkele kenmerken van deze commissie beschreven. De staatssecretaris heeft de regiegroep op 30 november 2004 ingesteld en deze staat onder leiding van E. Nijpels. De regiegroep gaat komende tijd campagne voeren om Nederland ervan te overtuigen dat een cultuuromslag nodig is om ouderen langer aan de slag te krijgen en te houden.

Themacommissie Ouderenbeleid van de Tweede Kamer

Een ander belangrijk initiatief dat ik wil noemen is de instelling van de Themacommissie Ouderenbeleid van de Tweede Kamer op 9 september 2003. De Themacommissie zal gedurende een periode van twee jaar haar werkzaamheden uitvoeren. De commissie is samengesteld uit onafhankelijke leden en vertegenwoordigers vanuit werkgevers- en werknemerszijde. Het doel van de commissie is gericht op visieontwikkeling en het streven naar samenhang en coördinatie van beleid. De Thema commissie gaat zich bezig houden met het opstellen van een integrale visie voor het op middellange termijn (tot 10 jaar) en lange termijn (met een doorkijk naar 30 jaar) te voeren ouderenbeleid. De Themacommissie gaat toekomstige politieke, maatschappelijke en economische vragen, die gerelateerd zijn aan de vergrijzingsproblematiek, in samenhang zetten. De themacommissie zal met burgers, politici, beleidsmakers en wetenschappers, jongeren en vooral ouderen via werkconferenties, rondetafelconferenties, afleggen van werkbezoeken en advies van adviesraden in gesprek raken met het doel een maatschappelijke discussie te ontlocken. De eindrapportage is in december 2005 gepland.

Schematische weergave van lopende maatregelen en aanvullende maatregelen +stand van zaken

Belemmerende factoren	Al in gang gezet kabinetsbeleid	Aanvullende maatregelen mede n.a.v. aanbevelingen Taskforce	Stand van zaken Aanvullende maatregelen
Financiële prikkels	<ul style="list-style-type: none">▪ Afschaffen vervolgitkering WW▪ Sollicitatieplicht 57,5 jarigen▪ Wettelijk recht op knipbepaling▪ Convenant arbeidspensioen▪ Specifieke arbeidskorting ouderen▪ Wetsvoorstel VUT/prepensioen en levensloop▪ IOAW leeftijd naar 55 jaar		
Verhouding loonkosten/productiviteit	<ul style="list-style-type: none">▪ Premievrijstelling oudere werknemers▪ Kenniscentrum EVC▪ EQUAL/ESF-programma▪ Opscholingstrajecten	<ul style="list-style-type: none">▪ Onderzoek naar belemmeringen t.a.v. intersectorale mobiliteit▪ Pilots(intersectorale) mobiliteit met aandacht voor EVC en duale trajecten▪ Overleg met sociale partners over scholing, aanpassing functie-inhoud ouderen en inzet O&O fondsen voor mobiliteit ouderen	<ul style="list-style-type: none">▪ Haalbaarheidsstudie wordt uitgevoerd▪ O.b.v. uitkomsten haalbaarheidsstudie worden in overleg met branches/sectoren dit jaar nog pilots gestart▪ Regieorgaan pakt dit op in het kader van voorlichting en aanjagen

Belemmerende factoren	Al in gang gezet kabinetsbeleid	Aanvullende maatregelen mede n.a.v. aanbevelingen Taskforce	Stand van zaken Aanvullende maatregelen
Aanpassingsmogelijkheid en werkgever/werknemer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wet gelijke behandeling ogv leeftijd bij arbeid ▪ LBL Expertisecentrum leeftijd en maatschappij ▪ Landelijk Centrum Diversiteit ▪ Arbeidsomstandighedenbeleid ▪ Employabilitybeleid 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid ▪ Overleg met sociale partners over instrumenten Taskforce ▪ CAO-wijzer gebruiken bij voorlichting ▪ Gebruik maken van netwerk en kennis van arboconvenanten en het programma VASt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 oktober in de Staatscourant ▪ Regieorgaan pakt dit op in kader van voorlichting en aanjagen ▪ Idem + LBL ▪ Idem + wordt meegenomen binnen de stimuleringsregeling
Beeldvorming& bewustwording	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verkennend onderzoek voor landelijk meerjaren communicatietraject ▪ Voorlichting pensioen ▪ Integraal ouderenbeleid ▪ Ouderenmodule CWI 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Landelijk meerjaren communicatietraject ▪ Projectgroep met vertegenwoordigers van sociale partners en overheid ▪ Landelijk Centrum Diversiteit belangrijke rol toebedelen tav ouderen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regieorgaan stuurt dit aan. Europese aanbestedingsprocedure voor selectie communicatiebureau is gestart ▪ Sociale partners worden betrokken bij regieorgaan ▪ Is meegenomen in taakomschrijving. Link wordt gelegd via voorlichting en stimuleringsregeling

2.6 Praktijkervaringen van de uitzendondernemingen met de regelgeving

De ABU heeft behoefte om meer inzicht te krijgen in de praktijkervaringen van de uitzendondernemingen en oudere uitzendkrachten met de regelgeving die de overheid wil inzetten om de arbeidsparticipatie van ouderen de komende jaren te stimuleren. Om dit te meten zijn interviews gehouden met zowel het management van uitzendondernemingen voor senioren als met oudere uitzendkrachten. In de paragraaf 2.5 is een helder overzicht gegeven van het pakket aan maatregelen die de overheid voor de ouderen in petto heeft. In de volgende paragraaf (2.7) zal nader worden stilgestaan bij de praktijkervaringen van de oudere uitzendkracht zelf. Deze paragraaf gaat in op de ervaringen uit de praktijk van de uitzendondernemingen en zal de volgende vragen behandelen:

- Wat zijn in het algemeen de praktijkervaringen van de uitzendondernemingen met de regelgeving van de overheid? In welke mate wordt de regelgeving toegepast? In welke mate kunnen de uitzendondernemingen uit de voeten met de regelgeving? En waar liggen belemmeringen?
- Wat is de effectiviteit van de regelgeving voor de uitzendondernemingen? Wat zijn hun ervaringen? Zien of merken zij effecten van de regelgeving?

Uit de gesprekken met het management van de uitzendbureaus van ouderen blijkt dat van het pakket aan maatregelen dat de overheid heeft ingezet vooral het onderdeel financiële prikkels bekend is bij de respondenten. Financiële prikkels voor het in dienst nemen of houden van werknemers kunnen bijvoorbeeld tijdelijke- of permanente loonkostensubsidies of kortingen op belastingen en sociale premies zijn (zie ook De Vos:2004). De belangrijkste financiële prikkels die worden genoemd en die worden gebruikt zijn de volgende:

- De premievrijstelling van de WAO-basis premie voor ouderen.
- De vrijstelling voor afdracht van sociale premies (sociale lasten) vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd van 65 jaar. Deze regeling was al eerder van kracht en is al een langer lopende maatregel.
- De specifieke (fiscale) arbeidskorting voor ouderen, die oploopt naarmate de leeftijd vordert.

Deze financiële prikkels zijn volgens de respondenten belangrijke instrumenten voor werkgevers om vutters en AOW'ers aan het werk te krijgen. In de praktijk blijken deze prikkels voor het management

van de uitzendbureaus in de onderhandeling met de werkgever een belangrijk verkoopargument te zijn. Vutters zijn ook een aantrekkelijke groep omdat zij in een eerder dienstverband met regelingen vertrokken zijn en van daar uit financiële zekerheden hebben opgebouwd die in de prijsonderhandelingen tussen werkgever en uitzendbureau een rol spelen. Het uitzendbureau kan een oudere werknemer goedkoper aanbieden waardoor de opdrachtgever deze sneller aanneemt. Voor 45-jarigen zijn de respondenten minder enthousiast. Deze groep is lastiger te plaatsen bij opdrachtgevers. Er zijn voor deze groep nauwelijks specifiek financiële prikkels aanwezig.

Uitzendondernemers zijn van mening dat werkgevers goed uit de voeten kunnen met financiële prikkels en dat het effect heeft op werkgevers om ouderen te plaatsen. Of dat ze dat in ieder geval verwachten. Sommigen vinden dat financiële prikkels op een uitzendtarief - bijvoorbeeld 2 euro - al uitmaakt, of vinden dat er een optie ligt om vrijstelling te geven op de afdracht van alle premies voor sociale lasten. Anderen zijn van mening dat financiële prikkels belangrijke randvoorwaarden zijn, maar dat werkgevers dat in een combinatie van factoren bezien waarbij ook gekeken wordt naar de ervaring, de motivatie en de flexibiliteit van de oudere werknemer.

Niet tevreden zijn de respondenten over de invoering van de sollicitatieplicht voor 57,5-jarigen. De meeste managers geven aan dat sollicitatieplicht niet werkt voor deze groep. Momenteel schrijven veel ouderen zich bij de seniore uitzendbureaus in, maar kunnen ze niet worden bemiddeld. Opdrachtgevers bieden ouderen geen werk aan. Naar de mening van de managers is het weinig effectief om ouderen verplicht te laten solliciteren in de huidige ruime arbeidsmarkt. Zinnvoller zou het zijn om dit instrument dan ook in te zetten op het moment dat er een krapte op de arbeidsmarkt aanwezig is en er veel vacatures zijn. De arbeidsmarkt verkeert bijna in een economische recessie en werkgevers kiezen voor jong in plaats van oud. In het jaar 2000 hebben de seniore bureaus de markt voor ouderen opengebrouwen en konden ze makkelijk bij de werkgevers binnen komen. Nu zijn de poorten voor ouderen gesloten en kunnen ze nauwelijks worden geplaatst.

Gevraagd naar leeftijdsdiscriminatie is in de beleving van de respondenten dit in de praktijk een groot probleem. Ondanks wetgeving die leeftijdsdiscriminatie tegen gaat komt het in de praktijk veel voor en speelt het nog steeds.

De afschaffing van de vervolg uitkering voor de WW moet volgens de overheid werknemers stimuleren tot versneld zoekgedrag. Een aantal respondenten herkent dat ook en ervaren dat de druk bij deze groep groter wordt. Zij geven aan dat het echter moeilijk is om WW'ers te plaatsen. Er is nu veel aanbod van kandidaten en er zijn nu nauwelijks banen en werkgevers kiezen sneller voor jongeren. Er is een groeiende groep WW'ers die zich inschrijft bij de uitzendondernemingen. Al eerder is in paragraaf 2.4 beschreven dat een combinatie van factoren het lastig maakt om WW'ers te plaatsen. Wetgeving en regels beperken hun mobiliteit. Een voorbeeld is de dagloonregeling WW. De dagloonregeling geldt alleen voor mensen vanaf 55 jaar, terwijl de groep van 45-plussers veel behoefte heeft aan een flexibele regeling. Deze groep valt terug in een lagere WW-uitkering als ze werk accepteren met een lager salaris. Daar zijn ze huiverig voor en zijn selectief met het kiezen van een job en maakt ze niet flexibel om snel werk te aanvaarden.

Een belangrijk onderdeel van de overheidsmaatregelen worden genomen in de sfeer van bewustwording en beeldvorming. Volgens de respondenten ligt hier nog veel werk te doen bij de werkgevers en merken ze (nog) geen effecten van het ingezette beleid om werkgevers te overtuigen om ouderen aan het werk te krijgen en te houden. De uitzendondernemers geven aan dat de ouderen barsten van de kwaliteiten en dat ze hiermee ouderen sneller aan het werk kunnen helpen. Deze kwaliteiten bieden goede kansen om werkgevers te overtuigen. In de praktijk blijken senioren gemotiveerd, productief, flexibel, betrouwbaar, loyaal aan de werkgever. Ze beschikken over veel ervaring en kennis. Alleen lijken werkgevers daar de laatste twee jaren helemaal niet in te geloven en overheersen - zo is hun ervaring - vooroordelen en onjuiste beeldvorming over ouderen. Ze zouden duur, vaak ziek en minder inzetbaar zijn en minder kunnen leren. Er moet een omslag in hun denken komen en initiatieven van de overheid kunnen daarbij een handje helpen. De overheid moet daarbij zelf naar de mening van de uitzendondernemers het goede voorbeeld geven en ouderen niet vervroegd uit laten stromen, zoals onlangs bij verschillende ministeries is gebeurd. Ook ervaren de uitzendondernemers dat er weinig communicatie over heeft plaatsgevonden vanuit de overheid. Na de activiteiten van de Taskforce Ouderen en Arbeid is het stil geworden en heeft men niets gehoord van initiatieven van bijvoorbeeld de regiegroep *Grijs Werkt*. Men verwacht dat de beïnvloeding van de beeldvorming effecten heeft, alleen uitzendondernemers merken er nu weinig van.

Waar uitzendondernemingen ook last van hebben is de onjuiste beeldvorming van werkgevers over hun eigen bureaus voor senioren. Een ondernemer geeft aan dat zijn bureau door werkgevers wordt getypeerd als een 'WAO-bureau' dat werknemers levert die zielig zijn en minder serieus in plaats van een bureau van werknemers met ervaren jaren. In de beeldvorming heeft hij daar last van.

Een aspect waar uitzendondernemingen tegen aan lopen is het feit dat het voor ouderen moeilijk blijkt te zijn zich te verzekeren. Een aanpassing van wettelijke acceptatie van verzekeraars is daarbij van belang.

Veel irritatie ligt er bij de uitzendondernemingen op het vlak van de verplichte afdracht van de ziekenfondspremie. Uitzendkrachten, bijvoorbeeld vutters, maar ook AOW'ers, moeten dat verplicht afdragen aan het UWV, maar vutters zijn al verzekerd via de VUT-regelingen en AOW'ers via de AOW.

Naast de verplichte afdracht van de ziekenfondspremie is de verplichte afdracht van premie voor het pensioen bij uitzendkrachten ook een veelgehoorde irritatie bij de uitzendondernemers. De groep vutters en AOW'ers die als uitzendkracht werken moeten verplicht pensioenpremie betalen, terwijl de meesten al een pensioenregeling hebben. De jaren dat er pensioen wordt opgebouwd is gering en de regeling brengt hoge uitvoeringskosten met zich mee (zie ook *Uitzendwerk*, mei 2005). Er is ook nog een groep (ambtenaren) die een particuliere ziektekostenverzekering heeft die verplicht zijn hun deel aan ziekenfondspremie af te dragen.

Hoewel de wet Flexibiliteit en zekerheid geen onderdeel is van het pakket aan maatregelen dat de overheid neemt ter stimulering van de arbeidsmarktparticipatie komt deze wet bij alle respondenten ter sprake. Uitzendkrachten kunnen sinds 1 april 2004 op basis van de *CAO voor Uitzendkrachten 2004* langer uitzendkracht zijn dan voor die tijd. De huidige regeling stelt dat uitzendkrachten nu circa 2 1/2 jaar uitzendkracht kunnen zijn voordat de werkgever een arbeidscontract voor onbepaalde tijd moet aanbieden. In de oude regelgeving ging die regeling na een jaar in. De regeling is daarmee in de *CAO voor Uitzendkrachten 2004* al iets flexibeler geworden. Een aspect dat bij de uitzendondernemers veel wrijving oproept is het feit dat juist de oudere werknemers na 2 1/2 jaar tijdelijke werkzaamheden verricht te hebben geen arbeidscontract voor onbepaalde tijd krijgen aangeboden van de werkgever. De werkgever wil iemand van 58 of 59 niet in vaste dienst nemen, omdat dat in zijn ogen te veel (financiële) risico's met zich mee zou kunnen brengen. Het gevolg is dat in de praktijk de uitzendkracht niet meer ingeleend kan worden en op straat komt te staan. Het is dan over en uit. Dit zou niet mogen gebeuren en de wet Flexibiliteit en zekerheid zou volgens de uitzendondernemers flexibeler moeten worden gemaakt. Een mogelijke optie zou kunnen zijn om de uitzendkrachten (nog) langer uitzendkracht te laten zijn. Dan kunnen ouderen langer aan het werk blijven en wordt de arbeidsparticipatie van ouderen gestimuleerd.

Uitzendondernemingen zijn niet tevreden over de mogelijkheden voor scholing voor ouderen. De (om)scholing voor ouderen is belangrijk en er zijn onvoldoende scholingsmogelijkheden voor deze groep. Een ondernemer gaf het voorbeeld dat het niet mogelijk is om een oudere werknemer een chauffeursdiploma te laten halen. Ook is er onvrede over de verplichte scholingsafdracht. Voor elke uitzendkracht wordt een percentage afgedragen ten behoeve van scholing. Daar wordt volgens een ondernemer niets mee gedaan. Er is wel geld beschikbaar als het gaat om het volgen van een typcursus, maar scholing ten behoeve van hoger opgeleiden vereist maatwerk en dat is onvoldoende geregeld. Sommigen pleiten voor het herstel van de scholingsaftrek voor ouderen. Deze regeling is zonder duidelijke reden afgeschaft en gaf bedrijven de mogelijkheid een deel van de scholingskosten van de vennootschapsbelasting af te trekken.

2.7 Praktijkervaringen van de oudere uitzendkracht met de regelgeving

Deze paragraaf geeft aandacht aan de ervaringen uit de praktijk van de oudere uitzendkracht inzake de regelgeving die de overheid nastreeft om ouderen langer te laten werken en gaat in op de volgende vragen:

- Wat zijn in het algemeen de praktijkervaringen van de oudere uitzendkracht met de regelgeving van de overheid? In welke mate wordt de regelgeving gebruikt? In welke mate kan de oudere uitzendkracht uit de voeten met de regelgeving? En waar liggen belemmeringen?
- Wat is de effectiviteit van de regelgeving voor de oudere uitzendkracht? Wat zijn hun ervaringen? Zien of merken zij effecten van de regelgeving?

Uit de interviews met de oudere uitzendkrachten wordt duidelijk dat er ervaring is opgebouwd met de volgende regelingen:

- De sollicitatieplicht voor ouderen vanaf 57,5 jaar.
- De vrijstelling van premies voor sociale lasten.
- De WAO-premievrijstelling voor oudere werknemers.
- De arbeidskorting voor ouderen.
- De dagloongarantieregeling.
- De wet Flexibiliteit en zekerheid. Deze 'Flexwet' valt niet in het pakket van maatregelen van de overheid. Toch noemen de meeste oudere uitzendkrachten deze wet als voorbeeld waar ze een probleem mee hebben.

Veel irritatie komt in de interviews met de respondenten naar voren als het onderwerp van de sollicitatieplicht wordt aangesneden. Niemand van de ondervraagden merkt of verwacht dat er door de inzet van deze maatregel een snellere instroom op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het instrument werkt niet, zeker niet voor mensen die 40 jaar lang in zware beroepen hebben gewerkt. Sollicitatieplicht is niet zinvol als de arbeidsmarkt ruim is, er weinig banen zijn en er in de huidige economische slechte tijd veel weerstand bij werkgevers bestaat om ouderen in dienst te houden of te nemen. Evenals het management van de uitzendondernemingen vinden de oudere uitzendkrachten dat een gedifferentieerde inzet van de sollicitatieplicht beter zou werken in een situatie van een krappe arbeidsmarkt. Deze bevindingen worden nog eens onderstreept door een eindrapport over de sollicitatieplicht dat door Research voor Beleid in 2005 is uitgevoerd. Daarin geven managers en consulenten van het UWV en CWI aan dat ouderen actiever gaan solliciteren maar dat het niet leidt tot het nagestreefde resultaat (Engelen, 2005).

Positief zijn de respondenten over de inzet en werking van de premievrijstelling van de sociale lasten voor de werkgever. Zij ervaren dat als een belangrijke - forse - financiële prikkel voor de werkgever om ouderen boven de 65 jaar in dienst te nemen. Een van de geïnterviewde uitzendkrachten is zelf werkgever geweest en is ervan overtuigd dat dit werkt. Hij heeft in de praktijk ook ervaring opgedaan met een andere financiële prikkel - de vrijstelling op de WAO-basispremie -. Bij andere respondenten is deze regelgeving ook toegepast en ze hebben daar positieve ervaringen over. Ook de arbeidskorting is een prikkel waarvan men de voordelen inziet en die wordt gebruikt.

Minder zijn de respondenten te spreken over de premie voor de ziekteverzekering die ze moeten afdragen aan het UWV. Sommigen zijn via de AOW, of via de Vut of via hun partner al verzekerd en er vindt een dubbele betaling plaats. Dat zou anders moeten. Hetzelfde geldt voor de pensioenpremie. Ook daar vindt een afdracht voor plaats terwijl ze veelal verzekerd zijn via de AOW of Vut. De opbouw blijft gering, de uitvoeringskosten van de regeling zijn hoog en ouderen willen graag zelf een keuze kunnen maken of ze de premie willen betalen of niet. Het lijkt er op dat de regelgeving nog te veel uit gaat van lange- en vaste dienstverbanden, terwijl ouderen geen lange en vaste dienstverbanden wensen.

De dagloongarantieregeling is door de overheid opgerekt van 57,5 naar 55 jaar, maar oudere uitzendkrachten lopen tegen deze regeling aan en ervaart dit als een voorbeeld van een regeling die niet werkt. De huidige regeling gaat uit van een werkhervattingsperiode binnen twaalf maanden, maar in de huidige economische conjunctuur (met weinig banen) wordt dat als onvoldoende ervaren en ziet men de termijn van twaalf maanden liever opgerekt naar een langere periode om werk te zoeken. Bovendien is er een belangrijke werkzoekende groep beneden de 55 jaar die werkt zoekt en niet in aanmerking komt voor deze regeling. Deze groep valt terug in een lagere WW-uitkering na het accepteren van nieuw werk met een lager salaris. Niemand gaat binnen de huidige regeling dan

gemotiveerd aan de slag om werk te zoeken. De regelgeving moet volgens de respondenten aangepast worden en flexibeler worden gemaakt.

De wet Flexibiliteit en zekerheid is naar de mening van de geïnterviewde uitzendkrachten niet een geschikt instrument dat langer doorwerken voor ouderen bevordert. In de vorige paragraaf is al beschreven dat met de huidige wet een uitzendkracht 2 1/2 jaar tijdelijke werkzaamheden kan verrichten en daarna door de werkgever een arbeidscontract voor onbepaalde tijd moet worden aangeboden. De werkgever wil een oudere werknemer van rond de 60 jaar niet in vaste dienst nemen en de uitzendkracht moet stoppen met werken. Sommigen krijgen een nul-urencontract van de werkgever aangeboden, maar zijn daar volgens eigen zeggen niet blij mee, omdat de werkgever geen werk heeft gegeven. Oudere uitzendkrachten willen een flexibelere regeling en contractvormen. Ouderen en werkgevers kunnen dan flexibele afspraken maken over intekenen op werkpakketten of projecten. De ouderen (niet de groep van 45-plussers) willen vaak in deeltijd werken, prefereren tijdelijk contracten en minder de contracten van onbepaalde duur. Werkgevers worden gestimuleerd om ouderen langer te laten doorwerken als ze bijvoorbeeld na vijf jaar een vast contract krijgen aangeboden. Een andere mogelijkheid zou kunnen zijn om verdere garanties op (tijdelijk) werk of opleidingen in te bouwen. Vanwege de snel opkomende vergrijzing is het belangrijk om te anticiperen op de knelpunten die kunnen gaan ontstaan.

Een ander probleem dat oudere uitzendkrachten krachtig ervaren is de leeftijdsdiscriminatie. Elke oudere heeft het zelf meegemaakt en komt in de interviews met een voorbeeld van leeftijdsdiscriminatie. Werkgevers vinden ouderen te duur of te oud maar dat zeggen ze niet en kiezen voor jong, jong en jong. Als je als oudere een sollicitatiebrief schrijft, is dit bij voorbaat al een kansloze actie omdat er bijna altijd een afwijzing volgt. Het is moeilijk om dit op het spoor te komen, maar ouderen merken dat het een belangrijke rol speelt en ondanks het verbod erop komt het nog veel voor in de praktijk.

De beeldvorming en vooroordelen die bij de werkgevers bestaan over oudere werknemers worden door de respondenten als belangrijk obstakel ervaren. Er wordt door werkgevers niet gekeken naar de ervaring en deskundigheid, maar naar de leeftijd. Ouderen zouden duur zijn, minder productief, vaker ziek, niet flexibel, en minder kunnen leren. Dat blijkt in de praktijk niet het geval. De oudere uitzendkracht geeft ook zelf aan over kwaliteiten te beschikken. Ervaring, kennis, een juist arbeidsethos, coachingsvaardigheden, vitaal, betrouwbaar, stipt, motivatie, flexibel zijn enkele van de kwaliteiten die een oudere aan de werkgever aanbiedt en hem geholpen hebben bij het vinden van werk bij de seniore uitzendbureaus. Het probleem zit volgens de respondenten bij de werkgevers en dat probleem moet worden aangepakt, willen ouderen ook langer kunnen werken. De overheid zou in deze een belangrijke rol van beïnvloeding kunnen spelen.

Aandacht voor scholing, training, opleiding en vorming is naar de mening van de respondenten een belangrijk item dat meer aandacht verdient. Er is onvoldoende scholing voor ouderen en loopbaanbeleid moet zich richten op ouderen om die in dienst te houden en actief te maken in plaats van die vervroegd uit te laten stromen. Als ouderen zich persoonlijk kunnen ontwikkelen, is het mogelijk dat ze op andere functies worden ingezet en dat maakt ze voor zichzelf en de organisatie mobiel inzetbaar. Dat geeft kansen. Enkele oudere uitzendkrachten kregen via de werkgever de kans om zich via opleiding te ontwikkelen zodat ze in een ander type functie zouden kunnen werken. De uitzendkrachten voelen zich gemotiveerd en tonen grote inzet.

Een aantal van de respondenten hebben te maken met een persoonlijke situatie van een gedeeltelijke (kleine) AOW-uitkering. Wegens (langdurig) verblijf in het buitenland hebben ze geen recht op een volledige AOW-uitkering. Ze zijn dan ook gedwongen om te werken voor een aanvulling op hun inkomen. Als oudere zijn ze er in geslaagd werk te vinden bij een van de seniore bureaus. Oudere allochtonen kampen ook met deze problematiek en zal nadere regelgeving van groot belang zijn.

Klachten zijn er van de respondenten over de bijverdien mogelijkheden. Graag zien ze die verruimd. Een AOW'er mag bijverdienen, maar die mogelijkheden zijn beperkt. Is de wens aanwezig om meer bij te verdienen dan wordt de werkende die boven een afgesproken grens komt fiscaal belast en dat pakt dan ongunstig uit. De geïnterviewden merken dat hier een remmend effect uit gaat op de wens om langer door te werken. Hetzelfde is met de VUT-regeling het geval. Ook hier zijn de bijverdienmogelijkheden beperkt. Respondenten wensen dus in het algemeen meer flexibiliteit om te kunnen bijverdienen zonder dat ze fiscaal daarin worden belast.

De meeste respondenten zijn van mening dat deeltijd werken bevorderd moet worden. Vaak is het in de huidige regelgeving niet mogelijk om voor de pensionering werk af te bouwen door in deeltijd te gaan werken. Respondenten vinden het belangrijk dat iedereen een keuzemogelijkheid moet hebben: of stoppen of doorgaan, bijvoorbeeld in deeltijd. Om langer werken te stimuleren voor ouderen zou er zonder verlies van opgebouwde rechten in deeltijd gewerkt dienen te worden. Als deze mogelijkheden aanwezig zouden zijn geweest had men gekozen voor langer te werken bij zijn of haar vorige werkgever.

In het algemeen verwachten de respondenten effecten van het ingezette overheidsbeleid om de arbeidsparticipatie voor ouderen te stimuleren. Men verwacht daar ook een voorbeeld rol van de overheid zelf in. Men merkt nog niet veel van de ingezette instrumenten en het feit dat ouderen sneller in de markt instromen. Velen zien de regelgeving als star en weinig flexibel en geeft ook aan dat er aanpassingen nodig zijn, bijvoorbeeld door minder regels te stellen.

2.8 Suggesties voor de rol van de uitzendbranche

In deze paragraaf wordt stil gestaan bij de reacties die door de ondernemers van seniore uitzendbureaus en de oudere uitzendkrachten zijn gegeven naar aanleiding van de vraag of ze met het pakket aan maatregelen dat de overheid gaat inzetten ter stimulering van de arbeidsparticipatie van de oudere werknemer van de overheid uit de voeten kunnen en of ze hun wensen en verwachtingen aan willen geven voor de vraag wat de uitzendbranche nog meer kan doen. De volgende aandachtspunten zijn aan de orde gekomen:

- De uitzendbranche moet in het algemeen naar de mening van de respondenten meer druk uitoefenen op de overheid als het gaat om bijvoorbeeld financiële prikkels, onjuiste beeldvorming over ouderen, starre regelgeving, bijverdienmogelijkheden, wet Flexibiliteit en zekerheid. In het algemeen merkt men nu geen effecten van het pakket aan maatregelen dat de overheid heeft ingezet om de ouderen langer te laten werken. Bijvoorbeeld is men ontevreden over de inzet van de sollicitatieplicht voor 57,5 jarigen. Dit instrument werkt in de huidige ruime arbeidsmarkt niet en zou beter in een krappe arbeidsmarkt ingezet moeten worden. Een ander voorbeeld is leeftijdsdiscriminatie. Op grond van de wet van leeftijdsdiscriminatie wordt dat verboden, maar de ondervraagde ouderen worden hiermee geconfronteerd en willen dat de uitzendbranche en overheid dit oppakken. De uitzendbranche zou een gedragscode kunnen opstellen en een registratie van meldingen kunnen voeren.
- In het algemeen wil men dat de uitzendbranche meer druk legt op het stimuleren van de financiële prikkels. Werkgevers blijken erg gevoelig voor dit instrument en de uitzendondernemingen kunnen de ouderen beter verkopen om in dienst te treden. Bijvoorbeeld vrijstellingen van afdracht voor sociale premies voor AOW'ers en kortingen op de WAO-basis premie zijn voor de werkgever financieel aantrekkelijk.
- De aanpak van de dagloonregeling WW. Werknemers beneden de 55 jaar die werkzoekend zijn moeten meer gestimuleerd worden om gemotiveerd aan de slag te gaan. De huidige regelgeving werkt verstikkend voor de oudere werknemer. Bovendien ontmoet hij zoveel bureaucratische formaliteiten vanuit het UWV dat de werkzoekende het wel na laat om zijn WW-uitkering op te zeggen en na het verrichten van tijdelijk werk weer opnieuw aan te vragen.
- Voor de groepen van 55-plussers en 65-plussers bestaan (financiële) prikkels, maar voor de 45-plussers ontbreken er prikkels of subsidies voor werkgevers. Deze groep is in het algemeen in de huidige ruime arbeidsmarkt bij werkloosheid door de oudere uitzendbureaus. moeilijk weg te zetten. Werkgevers willen ze vaak niet, ze zijn te duur of te oud en ze willen zelf geen stapje terug in loon.
- Vutters en AOW'ers zijn al krachtens hun regelingen verzekerd en als uitzendkracht dragen ze verplicht pensioen premie af en ziekenfondspremie. Ook is er een groep (ambtenaren) die via een particuliere ziektekostenverzekering zijn verzekerd en verplicht zijn als uitzendkracht hun deel aan ziekenfondspremie af te dragen. Er wordt door de oudere uitzendkracht maar weinig pensioen jaren opgebouwd en de uitvoeringskosten van de regeling zijn hoog. Hier ligt een belangrijk punt voor de uitzendbranche om op te pakken met name ook in het licht van de komende basisverzekering voor ziektekosten dat in januari 2006 in zal gaan.
- Verruimen en flexibeler maken van de bijverdienmogelijkheden voor Vutters en AOW'ers.
- Flexibeler gebruik van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid is volgens de respondenten nodig. Na 2,5 jaar uitzendwerk staat de oudere uitzendkracht op straat omdat de werkgever hem geen contract voor onbepaalde duur wil geven. Het langer doorwerken wordt hier belemmerd. Een optie zou kunnen zijn om de 2,5 jaar op te trekken naar 5 jaar.

- De komende jaren is er een groeimarkt te verwachten voor de uitzendbureaus voor ouderen. Vanuit de sectoren zorg, onderwijs en overheid zijn vervroegde uittrekders te verwachten die allemaal graag aan het werk willen. Speel daar als branche op in. De uitzendbranche moet deze bureaus bekendheid geven, zodat ze bijvoorbeeld bekend zijn bij overheid, reïntegratieinstellingen, CWI's en afdelingen P&O. Er kan dan worden doorverwezen naar de seniore uitzendbureaus.
- Faciliteren van (om)scholingsmogelijkheden. Meer scholing voor ouderen is noodzaak. Een oudere een chauffeursdiploma laten halen bleek bij een respondent niet mogelijk. Gebruik scholing conform de maatwerkgedachte en maak het toegankelijk voor zowel laag- als hoogopgeleiden. Hoogopgeleiden hebben namelijk niets aan een typcursus.
- Een grotere inzet van ouderen is groot belang voor de uitzendbranche. De komende jaren 2006-2008 zal er een krapte op de arbeidsmarkt ontstaan. Dit gegeven zal - in verband met het bestaan van het grote aantal illegale uitzendondernemingen - extra negatieve effecten op de uitzendbranche tot gevolg kunnen hebben. De uitzendbranche wordt daardoor meer geschaad.
- Stimuleer een aanpak over de bestrijding van vooroordelen en onjuiste beeldvorming die er bij de meeste werkgevers bestaat over oudere werknemers. De gespecialiseerde uitzendbureaus van ouderen en de oudere uitzendkrachten hebben dit in de praktijk ervaren. De reguliere uitzendbureaus liften mee in de vooroordelen die er bestaan over ouderen. Bij de reguliere uitzendbureaus komen de ondervraagde oudere uitzendkrachten (vooral de groep boven de 55) er niet tussen en worden ze geen werk aangeboden. Werkgevers vinden ze te duur of te oud. De gespecialiseerde uitzendbureaus helpen de ouderen wel aan werk. Het blijkt uit de interviews vaak het enige kanaal op de arbeidsmarkt te zijn waarlangs de ouderen werk kunnen vinden. Als alle andere mogelijkheden uitgeput zijn, bijvoorbeeld via sollicitaties, uitzendbureaus of eigen netwerk, klopt men aan bij het uitzendbureau van ouderen. De voordelen zijn bekend: ouderen zijn goedkoop, bieden continuïteit, zijn flexibel qua inzet, vitaal, gemotiveerd, willen graag en ook langer werken en hebben veel ervaring en kennis. De werkgever kiest bewust voor een oudere en weet wat hij kan verwachten. De branche moet werkgevers meer de kwaliteiten (voordelen) van de gespecialiseerde uitzendbureaus en de kwaliteiten van oudere uitzendkrachten bekend maken. De branche geeft dan zelf ook het goede voorbeeld om de arbeidsparticipatie te bevorderen en de houding van de werkgever te beïnvloeden. Zelf blijken de uitzendondernemingen ook last te hebben van negatieve beeldvorming over hun eigen bureaus. Zo is er een uitzendbureau dat voor WAO-bureau wordt uitgemaakt door werkgevers. De branche zou dit type vooroordelen ook moeten oppakken en streven naar een imago verbetering van de branche. De branche zou ook meer naar buiten moeten treden via tal van communicatiekanalen die de ABU ter beschikking staan. Een optie zou kunnen zijn om via tv (reclame)spotjes bekend te maken dat ouderen kwaliteiten hebben die voor een werkgever van belang zijn. In plaats van mooi, snel en jong wordt de reclame boodschap aangepast in termen van mooi, snel en vitaal. In september 2005 wordt een nieuwe zender voor ouderen gelanceerd. Dit communicatiemiddel biedt de branche goede kansen om naar buiten te treden. Respondenten vragen een actieve inzet van de branche om hier iets aan te doen. De branche moet bij werkgevers ouderen onder de aandacht brengen en laten zien dat ouderen kwaliteiten hebben en goed inzetbaar zijn.
- Aanpak van de aanpassing van de acceptatie van verzekeraars is nodig. De ouderen die bij het uitzendbureau instromen zijn vaak moeilijk te verzekeren. Een aanpassing van de wettelijke acceptatie van verzekeraars is nodig.
- Aandacht voor de schadelijke gevolgen van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd. De uitzendbureaus voor ouderen specialiseren zich in een specifieke leeftijdsgroep en zij 'discrimineren' per definitie iedereen met een jongere leeftijd. Een seniore bureau heeft inmiddels al een klacht ontvangen omdat het de kandidaat niet beneden de gekozen leeftijdsgrens bemiddelde. De Commissie Gelijke Behandeling heeft de klacht in behandeling. Op deze wijze werkt de regelgeving van de wet Gelijke Behandeling tegen het streven om ouderen aan het werk te helpen.
- Aandacht voor goed arbeidsomstandighedenbeleid bij werkgevers is van belang om ouderen langer te laten werken. Aandacht voor wensen van de oudere werknemer qua aanpassing van de werkplekken, werktijden, werkpakketten en prikkel de oudere werknemer zodat er geen voorsorteergedrag ontstaat. Leg afspraken vast in CAO's en monitor de uitvoering.
- Bevorder intersectorale mobiliteit voor de ouderen en maak het mogelijk - bijvoorbeeld via projecten - dat ouderen (bijvoorbeeld herintreders) goed geschoold zijn en een overstap kunnen maken naar een ander beroep in een andere bedrijfstak. In samenwerking met het kenniscentrum EVC (zie website www.kenniscentrumevc.nl) is scholing op maat mogelijk en krijgen herintredende ouderen de kans om via een verkorte training of programma de juiste kwalificaties

te halen. De branche kan mogelijkheden voor het volgen van deze trajecten onder de aandacht brengen van de uitzendondernemingen.

- Zoek samenwerking in het kader van de Europese projecten (als EQUAL). Deze programma's geven mogelijkheden om een nieuwe aanpak of instrument te vinden waarmee de arbeidsparticipatie van ouderen verhoogd kan worden. Hier liggen kansen voor de uitzendbranche om arbeidstoeleiding voor ouderen via uitzendbureaus op te pakken.
- De branche kan de reïntegratietaanpak van de uitzendondernemingen meer stimuleren en professionaliseren. Uitzendondernemingen zouden een eigen productaanbod kunnen ontwikkelen zodat ze zich op de reïntegratiemarkt kunnen begeven. Denk aan producten als jobsearch of uitstroomoplossingen (voor ouderen) bedenken voor organisaties.
- Stimuleren de inzet van een leeftijdsbewust personeelsbeleid bij de werkgevers en zorgen dat de inleners erbij betrokken raken. De uitzendorganisaties zijn wijd vertakt met de bedrijven en kennen de werkgevers. Hier ligt een belangrijke rol voor de branche. Een optie zou zijn om vestigingsmanagers bij hun bedrijfsbezoeken te laten vertellen over leeftijdsbewust personeelsbeleid. Deze managers zouden via een korte cursus inzicht kunnen verkrijgen over de thematiek. Uitzendbureaus horen weinig over wat de overheid doet op dit gebied en voelen zich zeer betrokken bij de problematiek van de ouderparticipatie, maar weinig geïnformeerd.
- Maak gebruik van de ideeën die al ontwikkeld zijn door Taskforce Ouderen en Arbeid en andere spelers. MKB-Nederland heeft op hun website een aantal instrumenten gezet die ze ontwikkeld hebben in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid (zie website www.servicepuntmkb.nl en www.oudereninhetmkb.nl). MKB-Nederland heeft bijvoorbeeld een toolkit ontwikkeld met onder andere een database met publicaties en instrumenten, een leidraad voor gesprekken om proactief om te gaan met leeftijd in relatie tot arbeid, een leeftijdsspiegel en er is een stappenplan aanwezig dat werkgevers bewuster kan maken van de mogelijkheden tot langer doorwerken.
- Ideeën zijn bijvoorbeeld om een informatiemodule op de website van de ABU over ouderen op te nemen. Deze kan zich dan speciaal richten op de vraag hoe ouderen bij werkgevers moet worden gepromoot. Een andere mogelijkheid is te kiezen voor een themasite die de meerwaarde en kwaliteiten van de ouderen aangeven.

2.9 Suggesties voor de rol van de overheid

Er is in de interviews gevraagd naar wat de uitzendondernemers van de senioren uitzendbureaus en de oudere uitzendkrachten vinden van het pakket aan maatregelen dat de overheid nastreeft om de arbeidsparticipatie van ouderen te stimuleren. In de voorgaande paragrafen zijn al diverse aspecten behandeld. Op de vraag wat de overheid nog (meer) kan doen om ouderen aan het werk te helpen zijn een aantal suggesties gegeven. De volgende onderwerpen en wensen zijn aan de orde gekomen:

- Belangrijk vinden de respondenten dat de overheid zelf het goede voorbeeld behoort te geven als zij de arbeidsmarktparticipatie van ouderen in de samenleving wil bevorderen en ze langer wil laten werken. Er gaat een verkeerd signaal uit naar de samenleving als de overheid dat niet doet. De overheid vraagt wel van de samenleving om ouderen in dienst te nemen, maar zelf doet ze dat niet. Het signaal draagt bij tot negatieve beeldvorming dat ouderen nergens voor deugen en niet (meer) inzetbaar zijn. De overheid laat ouderen vervroegd - via Vut of anderszins - uitstromen en biedt oudere werknemers niet mogelijkheden tot langer werken. Onlangs heeft de overheid bijvoorbeeld besloten 19.000 ambtenaren vervroegd uit te laten stromen. De kosten daarvan bedragen circa 4 miljard. De overheid moet ouderen in dienst houden, binden en boeien en daar het beleid op richten. Ook moet ze binnen haar eigen organisatieonderdelen leeftijdsbewust personeelsbeleid voeren. Maak de overheid toegankelijk voor ouderen zodat als ze 60 jaar zijn en solliciteren op een baan bij de overheid ze ook een kans op een baan hebben.
- Het kan niet genoeg worden benadrukt dat er veel meer gedaan moet worden door de overheid aan het bestrijden van de onjuiste beeldvorming en vooroordelen die er bij werkgevers over ouderen sinds de jaren tachtig zijn ontstaan. De uitzendbureaus voor ouderen en de oudere uitzendkrachten ervaren dagelijks hoe moeilijk het is om werkgevers over de streep te trekken. De werkgever wil de ouderen niet in dienst nemen of houden en gebruikt onder meer (nog steeds) verschillende routes voor uittreding. Uit een onderzoek van KPMG bijvoorbeeld blijkt dat werkgevers hun werknemers zoveel mogelijk voor het 65ste jaar met pensioen laten gaan en blijken werkgevers bereid voor een deel van de noodzakelijke compensatie te zorgen zodat de werknemer toch vervroegd kan uittreden (KPMG, 2005). Ouderen barsten van de kwaliteiten en ze zijn geen uitgestorven diersoort. Werkgevers moeten zich daar bewust van worden. De overheid moet de werkgever helpen en de kwaliteiten van ouderen bekend maken bij werkgevers en laten zien dat er met ouderen niets mis is. De uitzendondernemers vinden in het algemeen de

- inzet van een Taskforce ouderen en arbeid en regiegroep *Grijs Werkt* goede initiatieven, maar men ziet of hoort nog weinig van wat er speelt en men zou meer communicatie willen.
- Financiële prikkels voor werkgevers die oudere werknemers in dienst nemen of houden (tijdelijk) bevorderen, bijvoorbeeld in de vorm van minder afdracht van sociale premies of verlaging van andere werkgeverlasten. Onlangs opperde de ABU de idee van een (tijdelijke) opstartkorting. Werkgevers blijken erg gevoelig voor financiële prikkels en werkgevers zouden anders geen oudere uitzendkracht kiezen voor werk. De overheid zou deze prikkels ook meer gedifferentieerd moeten inzetten. Als het economisch slechter gaat, juist meer prikkels dan als het beter gaat.
 - Creëer ook voor de oudere werknemers financiële prikkels, bijvoorbeeld in de vorm van forse herintrederskorting of andere fiscale maatregelen.
 - De sollicitatieplicht voor 57,5-jarigen roept bij de respondenten negatieve reacties op en men geeft aan dat het niet werkt. Werkgevers bieden ouderen geen banen. Dit instrument zou de overheid gedifferentieerd in moeten zetten. Op het moment dat de arbeidsmarkt krap is (met veel vacatures) zou dit instrument wel beter werken. Instrument niet in een ruime arbeidsmarkt situatie inzetten.
 - Aanpak van leeftijdsdiscriminatie van ouderen. De oudere uitzendkrachten hebben dat ervaren en willen dat de overheid dat nog meer oppakt.
 - De dagloonregeling WW moet de overheid aanpakken en flexibeler maken. Respondenten vinden dat de regeling niet werkt. De regeling geldt vanaf 55 jaar en een hele grote en belangrijke groep van 45-plus ouderen valt daarbuiten. Deze groep ouderen valt terug in een lagere WW-uitkering na het accepteren van werk met een lager salaris. Dat zou niet mogen plaatsvinden. De oudere uitzendkracht zal sneller nieuw werk accepteren met een eventueel lager salaris als hij weet dat hij bij nieuw opgetreden werkloosheid, kan terugvallen op hetzelfde oude uitkeringsniveau. Als de regeling flexibeler wordt gemaakt kunnen er veel meer mensen langer aan het werk, of (nieuwe) werkervaring opbouwen. Bovendien is de werkhervattingsperiode binnen de huidige regeling gesteld op 12 maanden. Een verbetering in de regeling zou zijn als die termijn wordt verlengd tot bijvoorbeeld 24 maanden.
 - De aanpak van de wet Flexibiliteit en zekerheid. Hoewel de wet niet onderdeel is van het pakket aan maatregelen, is het onderwerp door de respondenten vaak genoemd. Werkgevers nemen geen oudere uitzendkracht aan in vaste dienst als hij 2,5 jaar uitzendkracht is geweest. Volgens de wet moet de werkgever de werknemer dan een contract voor onbepaalde duur aanbieden. Dat doet de werkgever niet en de oudere uitzendkracht heeft geen werk. Oudere uitzendkrachten willen flexibele regelingen en contractvormen. Ouderen (niet de 45-plussers) willen vaak in deeltijd werken en prefereren tijdelijke contracten. Werkgevers willen de oudere uitzendkrachten langer laten werken als er na vijf of tien jaar sprake zal zijn van een contract met onbepaalde duur. Een andere mogelijkheid is dat er voor de oudere uitzendkracht garanties komen op ander tijdelijk werk of voor het volgen van opleidingen. Het is belangrijk dat de overheid anticipeert op de vele ouderen die beschikbaar komen voor de arbeidsmarkt. In de sectoren zorg, overheid en onderwijs komt op korte termijn een uitstroom van vervroegde uittrekkers op gang. Deze mensen willen werken en hier ligt een rol voor de overheid en uitzendbranche.
 - Een aantal respondenten is aan het werk bij een senior uitzendbureau omdat ze een aanvulling op hun gedeeltelijke AOW-uitkering nodig hebben. Vanwege een verblijf in het buitenland hebben diegenen - na terugkeer in Nederland - een gedeeltelijke AOW-uitkering, zijn gedwongen om langer te werken en zijn kwetsbaar als ze hun baan na 2,5 jaar uitzendwerk verliezen. In de toekomst is er een grote groep oudere allochtonen te verwachten die een gedeeltelijke AOW-uitkering zal krijgen en voor wie knelpunten gaan ontstaan.
 - De meeste oudere uitzendkrachten zijn van mening dat werken in deeltijd door de overheid bevordert zou moeten worden. In de huidige regelgeving is het vaak niet mogelijk om voor de pensionering het werk in deeltijd af te bouwen. Als dat bij de werkgever had gekund, dan had men gekozen om langer door te werken. Respondenten willen een keuze kunnen maken voor of stoppen of doorgaan (in deeltijd) met behoud van de opgebouwde pensioenrechten. Ouderen kunnen dan in deeltijd een mentorrol of coachingsrol vervullen. Kennis en vaardigheden worden dan geborgd en aan jongeren doorgegeven. Ook willen de respondenten dat de overheid de mogelijkheden voor deeltijdpensioen verruimt. Dit is voor werkgevers financieel ook interessant omdat de werknemer dan slechts voor de deeltijdwerkzaamheden betaald wordt.
 - Herstel van de scholingsaftrek. Deze regeling is zonder duidelijke redenen afgeschaft en geeft bedrijven de mogelijkheid een deel van de scholingskosten af te trekken van de vennootschapsbelasting.
 - Uitbreiden en faciliteren van (om)scholingsmogelijkheden voor ouderen. Ouderen moeten zich in dezelfde mate als de jongeren kunnen ontwikkelen en leren. Ze kunnen dan in andere

werkomgeving worden gezet, of met een ander takenpakket of in een ander beroep in een andere sector gaan werken zodat ze mobieler voor organisaties worden. Samenhangend daarmee kan er meer intersectorale mobiliteit opgestart worden. Dat is het overstappen van een oudere werknemer naar een ander beroep in een andere sector. Men gaat over naar ander werk dat beter bij de kwaliteiten van de oudere werknemer past. Dat kan georganiseerd worden bijvoorbeeld in de vorm van pilots of projecten. Deze initiatieven kunnen bijvoorbeeld aansluiten bij bestaande regelingen als het EQUAL-programma of de SVWW-regeling van het CWI. Hier ligt een belangrijke rol voor de overheid en uitzendbranche. Uitzendwerk zou in de praktijk een constructie kunnen zijn om de intersectorale mobiliteit in te kunnen vullen. Oudere werknemers kunnen dan in een andere functie van een andere sector werken. Dit verhoogt de mobiliteit van de oudere werknemer. Laat ouderen een move maken naar een andere werkplek of organisatie. Vaak zijn ouderen toe aan een andere werkplek omdat ze al jaren hetzelfde werk doen. Het uitzendwerk biedt een oudere de kans een omslag te maken naar ander werk. Bovendien is het een aantrekkelijke optie voor werkgevers omdat zij de oudere werknemer flexibel kunnen gaan inzetten. Ook zouden de scholingsfondsen van de diverse sectoren over de sectoren ingezet kunnen worden. Dat gebeurt nu te weinig. Scholingsfondsen kunnen dan effectiever worden ingezet.

- Het promoten en stimuleren van het leeftijdsbewustpersoneelsbeleid en zorgen dat het in de praktijk - via de bedrijven, sociale partners, OR - uitgevoerd gaat worden. Het is van groot belang dat werkgevers nu echt dit beleid gaan uitvoeren. De noodzaak daarvoor wordt door werkgevers nauwelijks nog ervaren. Hier ligt ook een verantwoordelijkheid voor de sociale partners.
- Meer aandacht voor ouderen en ouderenbeleid in CAO's, bijvoorbeeld door de bestaande ontsie maatregelen(bijvoorbeeld extra vakantiedagen voor oudere werknemers) in CAO's niet generiek op de hele groep ouderen van toepassing te verklaren, maar door deze individueel - maatwerkgevend - toe te passen.
- Overheid moet meer gebruik maken van de (kennis) van de reïntegratiefunctie die uitzendbureaus vervullen. Zij zitten op elke hoek van de straat en zijn verankerd in de samenleving. Via deze poort heeft de overheid een directe en belangrijke toegang tot de arbeidsmarkt en de verschillende (doel)groepen. Dit is een belangrijk kanaal dat de overheid meer moet gebruiken. De uitzendbureaus voor ouderen zouden bij reïntegratietrajecten ingeschakeld kunnen worden. Ze hebben de kennis, de vaardigheden, het juiste personeel dat sensitief met ouderen omgaat en directe contacten en een netwerk met de werkgevers.
- Bijverdienmogelijkheden voor oudere uitzendkrachten met een AOW- of Vutuitkering vergroten en meer flexibiliteit in de regelgeving aanbrenge bijvoorbeeld in de vorm van een hoger drempelbedrag of lagere fiscale belasting.

3. Conclusies

Het zijn de uitzendondernemingen van ouderen en de oudere uitzendkrachten zelf die het merendeel van de input voor het onderzoek naar de regelgeving hebben geleverd. Het onderzoek is inventariserend van aard en beperkt van omvang qua geïnterviewde respondenten en om die reden zijn de resultaten minder onderbouwd dan het geval zou zijn als er met meer respondenten gesprekken zouden zijn gevoerd. Niettemin mogen de resultaten een indicatieve waarde hebben.

Mijn persoonlijke indruk vanuit de gevoerde gesprekken is dat de oudere uitzendkracht iemand is die zeer gemotiveerd, vitaal, respectvol, gemotiveerd, met een sterk arbeidsethos, productief, flexibel en gezond, met inzicht en overwicht, graag wil leren en betrokken wil blijven bij de samenleving en van betekenis wil zijn en bovenal graag (langer) wil werken, liefst in deeltijd. Elke oudere uitzendkracht van 45-plus, 55-plus en 65-plus en ouder heeft zo zijn eigen beweegredenen om te werken en het is belangrijk om in de beleidssfeer daar rekening mee te houden. Uit de gesprekken met de oudere uitzendkrachten is helder geworden wie de uitzendkrachten nu zijn, welke motieven ze hebben om te werken en waarom ze voor het uitzendwerk kiezen.

Tal van factoren zijn van invloed op de arbeidsmarktsituatie van ouderen. Vergrijzing, ontgroening, een slechte economische conjuncturele situatie maken het voor de ouderen op de arbeidsmarkt niet gemakkelijk. Ouderen (vooral de groep 45-plus) hebben het moeilijk om een baan te bemachtigen. Werkgevers maken het de ouderen ook niet makkelijker. Overheidsbeleid moet daar verandering in brengen en wil dat de werkgevers hun vooroordelen opzij zetten en zich meer bewust worden van de kwaliteiten die ouderen bezitten. De overheid vraagt aan werkgevers-, werknemers-, en brancheorganisaties engagement en wil met betrokken partijen in het veld ook daadwerkelijk afspraken maken om het langer werken van ouderen mogelijk te maken. Werkgevers denken vaak dat het probleem hun niet raakt en ze schuiven de problematiek door. Maar licht je bijvoorbeeld met de leeftijdsspiegel het personeelsbestand van een organisatie door dan is het opvallend hoeveel ouderen al een belangrijk deel van de organisatie uitmaken. En is de vervanging dan al geregeld? Zijn er straks wel mensen die iemand kunnen vervangen? Er ligt in ieder geval een groeimarkt voor de uitzendondernemingen. Er hebben zich in de loop der jaren 25 uitzendondernemingen in Nederland gemeld die zich bezig houden met het specialisme van het uitzenden van ouderen. De ondernemers van deze business zien hier kansen en zijn tegelijkertijd erg betrokken bij het onderwerp. De uitzendbranche zit in de lift en er komt een uitstroom van ouderen op gang, die graag langer willen werken.

De overheid zet regelgeving in om de arbeidsparticipatie te verhogen. Helaas geeft ze zelf geen goed voorbeeld door bijvoorbeeld 19.000 ambtenaren vervroegd uit te laten treden. De centrale vraag in het onderzoek is in hoeverre de uitzendondernemingen van ouderen en de oudere uitzendkracht zelf met het pakket aan maatregelen van de overheid uit de voeten kan. Uit de gesprekken van de respondenten blijkt dat men van de effecten nog niet veel heeft gemerkt. De oudere uitzendkracht kan wel een duwtje in de rug gebruiken. Meer financiële prikkels, minder sollicitatieplicht, minder leeftijdsdiscriminatie, minder vooroordelen, meer flexibiliteit en minder starheid van regelgeving, meer scholing en ontplooiing, minder voorsortergedrag, meer maatwerk en meer luisteren naar de wensen van de oudere zijn een paar oplossingsrichtingen. De uitzendondernemer kan ook wel een steuntje in de rug gebruiken. Meer financiële prikkels, meer flexibele regelgeving, minder vooroordelen van de werkgevers, meer leeftijdsbewustpersoneelsbeleid, meer scholing, meer bijverdienmogelijkheden, meer deeltijdwerk.

Opvallend is de conclusie dat de uitzendondernemingen van ouderen functioneren als het enige kanaal waarlangs ouderen werk kunnen vinden. Het is echt de laatste strohalm die ze willen vasthouden. Het is moeilijk voor ze om bij de reguliere uitzendbureaus binnen te komen. Deze uitzendbureaus zijn niet gericht op de oudere als doelgroep. De organisatie heeft geen oudere intercedenten in dienst en de cultuur is sterk gericht op jong, jong en jong. Daar hebben ouderen wel moeite mee. Op dit moment leeft het onderwerp ouderen wel in de organisatie. Er zijn echter geen projecten die worden opgestart.

De reguliere uitzendbureaus hebben in 2004 circa 50.000 ouderen bemiddeld. Ruim 10.000 ouderen die zijn bemiddeld zijn boven de 55 jaar en het aantal dat boven de 65 is bemiddeld is nul.

Literatuur

- Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), *Jaarverslag 2003*, Badhoevedorp, 2003
- Algemene Bond Uitzendondernemingen, *Uitzendwerk*, Jaargang 12, nummer 2, mei 2005
- AWVN, *De oudere medewerker van de AWVN*, Haarlem, 2001
- Bruel, M en C. Colsen., *De geluksfabriek. Over binden en boeien van mensen in organisaties*. Skriptum Management. 1998
- Ecorys-NEI, Arbeid & Sociaal Beleid. *Instream uitzendkrachten 2002*, Rotterdam, 2003
- Ecorys-NEI, Arbeid & Sociaal Beleid. *Instream uitzendkrachten 2004*, Rotterdam, 2005
- Engelen, M, e. a., *Quick scan sollicitatieplicht ouderen*. Eindrapport. Research voor Beleid. Leiden. 3 februari 2005
- Federgon Uitzendarbeid, *Perscommuniqué*, 28 september 2004
- Van de Heuvel, S., *Interview projectleider Regiegroep Grijs Werkt*. 19 april 2005
- Kabinetsstandpunt, *Stimuleren langer werken van Ouderen: reactie op aanbevelingen van de Taskforce Ouderen en Arbeid*, Tweede Kamer, vergaderjaar 2003-2004, 27046, nummer 5
- De Koning et al., *Meer vrouwen en ouderen aan het werk: wat zijn de randvoorwaarden voor werkgevers?* Eindrapport SEOR, Rotterdam, 2003
- KPMG, *Resultaten onderzoek pensioenwetgeving*. KPMG Meyburg & CO, Amstelveen, februari 2005
- Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid, *Ouderenbeleid. Aanbevelingen en aandachtspunten voor P&O professionals*, Nieuwegein, 2003
- Raad voor Werk en Inkomen, *Grijs geeft kleur aan de werkvloer*. Discussiedocument. Najaarscongres. Den Haag. 10 november 2004
- Raad voor Werk en Inkomen, *Arbeidsmarktanalyse 2005*, Den Haag, 31 maart 2005
- Sociaal-Economische Raad, *Van alle Leeftijden*, Den Haag, 21 januari 2005
- Themacommissie Ouderenbeleid, *Plan van aanpak*, Den Haag, 12 december 2003
- TNO-Arbeid, *De Mythe doorbroken: gezondheid en inzetbaarheid onder werknemers*, Hoofddorp, 2004
- De Vries, S., *Leeftijdsbewustpersoneelsbeleid*. Presentatie TNO. Congres *Grijs Werkt*, 8 juni 2005
- www.leeftijdophetwerk.nl/
- www.ouderenenarbeid.nl/
- www.ouderen.inhetmkb.nl/
- www.servicepuntmkb.nl/
- www.szw.nl
- De Vos, K., *Financiële Prikkels voor het in dienst houden of nemen van werknemers: een literatuuronderzoek*. Eindrapport Center Applied Research. Faculteit Economische Wetenschappen. Universiteit van Tilburg, Tilburg, juni 2004

Bijlage 1 Vragenlijst aan senior uitzendkrachten

Vragen: over motivatie voor werk, uitzendwerk en regelgeving voor ouderen

Naam

Leeftijd

Opleiding

Burgerlijke staat

Uitkeringssituatie situatie: VUT/WW/WAO/Pensioen/AOW/anders

(Eerdere) functie

Huidige uitzendfunctie

Parttime

Werkervaringsperiode bij uitzendbureau: 1dag/1maand/1jaar/langer

1. Is werken belangrijk voor je? Wat is je drijfveer om (langer) te willen werken?
2. Wat is je drijfveer om voor een uitzendbureau te gaan werken?
3. Wat is je motivatie om specifiek te kiezen voor een uitzendbureau voor ouderen?
4. Wat zijn in het algemeen je persoonlijke ervaringen met de regelgeving van de overheid die langer werken voor ouderen wil stimuleren? In welke mate heb je van de regelgeving gebruik gemaakt?
5. Wat heeft je geholpen (kansen)?
6. Waar loop je tegenaan (dilemma's/belemmeringen) als je als oudere (langer) wil werken?
7. Vind je dat de regelgeving in het algemeen ouderen helpt tot (langer) werken?
8. Heb je suggesties wat de uitzendondernemingen kunnen doen om tot een verbetering te komen om ouderen aan het werk te helpen? Wat meer? Wat minder? Wat nooit? Wat ook?
9. Heb je suggesties wat de overheid kan doen om tot een verbetering te komen om ouderen aan het werk te helpen? Wat meer? Wat minder? Wat nooit? Wat ook?
10. Ben je tevreden over het uitzendbureau en voldoet het uitzendbureau aan je verwachtingen?

Bijlage 2 Vragenlijst aan management van uitzendondernemingen

Naam Uitzendbureau

Branche

Bijzonderheden

1. Welke groepen en leeftijden staan ingeschreven en waar richt je je op?
2. Welke groep(en) ouderen zijn makkelijk weg te zetten? Reden?
3. Waarom ben je je gaan richten op de ouderen?
4. Wat is de drijfveer van oudere uitzendkracht om te werken en specifiek voor een uitzendbureau voor ouderen?
5. Wat zijn in het algemeen je praktijkervaringen met de regelgeving *van de overheid die (langer) werken voor ouderen wil stimuleren? In welke mate heb je als uitzendorganisatie van de regelgeving gebruik gemaakt? Welke regelgeving gebruik je?
6. In welke mate kan je als uitzendorganisatie uit de voeten met de regelgeving?
7. Waar loop je als uitzendorganisatie tegenaan (belemmeringen)?
8. Wat heeft je geholpen om ouderen aan het werk te helpen (kansen)?
9. Merk je als uitzendorganisatie effecten van de invoering van de regelgeving op een snellere stimulans van de arbeidsmarktparticipatie voor ouderen?
 - stromen ouderen sneller door naar werk?
 - worden ouderen actiever gestimuleerd de arbeidsmarkt op te gaan?
 - lopen ouderen tegen belemmeringen in regelgeving aan? Welke belemmeringen ervaren ze?
 - hoe reageren werkgevers? Is regelgeving bekend bij ze? Hoe worden ze het beste geprikkeld om ouderen in dienst te nemen?
10. Heb je suggesties/advies wat de uitzendbranche (nog meer) zou kunnen doen (in termen van rol of activiteit) om tot een verbetering te komen om ouderen te aan het werk te helpen? Wat meer? Wat minder? Wat nooit? Wat ook?
 - zie je ook een rol voor de overheid weggelegd? Welke?

Bijlage 3 Deelnemers aan dit onderzoek

De ABU wil degenen die een belangrijke bijdrage hebben geleverd aan de input van dit onderzoek bedanken. Vooral de praktijkervaringen van de geïnterviewde oudere uitzendkrachten en het management van de verschillende gespecialiseerde uitzendbureaus voor senioren zijn van belangrijke waarde geweest. De volgende uitzendondernemingen van ouderen deden mee en hebben de uitzendkrachten voor het onderzoek aangeleverd:

- Ervaren Jaren;
- LaborAndum;
- Oudstanding;
- Stopjob Uitzendbureau;
- Senior Uitzendbureau;
- 55-Plus Uitzendbureau;
- 65-Plus uitzendbureau.