

BEVORDERING ARBEIDSPARTICIPATIE VAN LANGDURIG WERKLOZE 50-PLUSSERS

Belangrijkste bevindingen, synthese en aanbevelingen voor mogelijke acties

Eindrapport in het kader van het project:

‘Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen’

Onderzoek uitgevoerd met steun van Instituut Gak

Yvonne Prince

Arie Gelderblom

Mark den Hartog

Rotterdam, april 2026

COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN

SEOR BV

© SEOR BV / APRIL 2026, ROTTERDAM

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden verveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk

BEVORDERING ARBEIDSPARTICIPATIE VAN LANGDURIG WERKLOZE 50-PLUSERS

Belangrijkste bevindingen, synthese en aanbevelingen voor mogelijke acties

BEGELEIDINGSKOMMISSIE

In dit onderzoek heeft het onderzoeksteam dankbaar gebruikgemaakt van de nuttige en opbouwende suggesties van de begeleidingscommissie:

- Joop Schippers, voorzitter (Universiteit Utrecht)
- Alex van Scherpenzeel (ANBO-PCOB)
- Erik van Veldhuizen (persoonlijke titel, voorheen FNV Senioren)
- Ben van Asten (RegioPlus)
- Katinka van Brakel (UWV)
- Harry van Dalen (NIDI, Tilburg University)

Daarnaast hebben wisselende personen vanuit het ministerie van SZW en VNO-NCW/MKB-Nederland deelgenomen aan de begeleidingscommissie.

CONTACTPERSOON

| | |
|-----------------|---|
| Naam | Yvonne Prince |
| Adres | Marconistraat 16 3029 AK Rotterdam |
| Telefoon | 010 302 0500 |
| Mobiel | 06 4052 7014 |
| Email | prince@seor.eur.nl |

INHOUDSOPGAVE

| | |
|--|-----------|
| SAMENVATTING | 2 |
| 1 INLEIDING | 9 |
| 1.1 Aanleiding | 9 |
| 1.2 Centrale vraag, doel en onderzoeksvragen | 10 |
| 1.3 Onderzoeksaanpak | 10 |
| 1.4 Deelrapportages en eindrapport | 12 |
| 1.5 Leeswijzer | 13 |
| 2 BESTAANDE INZICHTEN: WAT HEEFT GEWERKT EN LEERPUNTEN | 14 |
| 2.1 Wetgeving en overheidsbeleid | 14 |
| 2.2 Scholing | 17 |
| 2.3 Beeldvorming | 19 |
| 2.4 Beleid in enkele buitenland | 23 |
| 3 INZICHTEN UIT VELDWERK UITGEVOERD IN EEN PERIODE VAN ARBEIDSMARKTKRAPTE | 26 |
| 3.1 Werkloze 50-plussers | 26 |
| 3.2 Werkgevers met krapteberoepen | 30 |
| 4 SYNTHESE EN AANBEVELINGEN VOOR MOGELIJKE ACTIES | 32 |
| 4.1 Gezondheid | 32 |
| 4.2 Scholing | 36 |
| 4.3 Sollicitatieproces en voorbereiding hierop | 38 |
| 4.4 Beeldvorming | 41 |
| 4.5 Totaalbeeld: vertaling naar doelgroepen | 43 |
| 5 CONCLUSIE | 47 |
| BIJLAGE 1 DEELNEMENDE ORGANISATIES BRAINSTORMSESSIE | 49 |

SAMENVATTING

S1. Aanleiding en centrale vraag

Hoewel de arbeidsparticipatie van ouderen tussen 2015 en 2023 is toegenomen, is het aandeel langdurig werklozen onder oudere werkzoekenden nog steeds duidelijk hoger dan onder jongere werkzoekenden. Zo is de kans voor oudere werkzoekenden om binnen drie maanden weer aan betaald werk te komen aanzienlijk lager dan voor jongere werkzoekenden. En hoewel oudere werknemers steeds langer doorwerken, komen (langdurig) werkloze ouderen dus nog steeds lastig aan nieuw werk. En dat terwijl de arbeidsmarktkrapte groot is, en het aanwenden van het onbenut arbeidspotentieel voor het bedrijfsleven van belang is. Ook wordt de groep oudere werknemers de komende tijd steeds groter waarmee werkloosheid onder ouderen vaker voor zal komen. De centrale vraag die zich hierbij voordoet is:

Hoe kan de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen in Nederland verder gestimuleerd worden?

Omdat bestaande studies het vergroten van de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen vanuit verschillende specifieke invalshoeken hebben onderzocht, hebben we in dit onderzoek eerst eerdere inzichten overzichtelijk samengebracht. Vervolgens hebben we deze aangevuld met recente inzichten uit veldwerk dat is uitgevoerd in een periode van arbeidsmarktkrapte. Het is mogelijk dat in een dergelijke periode met diverse krapteberoepen oudere werklozen en werkgevers elkaar gemakkelijker vinden.

We beschouwen in dit onderzoek iemand als langdurig werkloos als men langer dan een jaar werkloos is en we richten ons op ouderen van 50 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd (50-plussers). Daarmee sluiten we aan bij gangbare afbakeningen in statistieken, onderzoeken en beleidsmaatregelen.

S2. Doel en onderzoeksvragen

Doel

Het doel van het onderzoek is om een systematisch overzicht te geven van wat er in het verleden is gedaan om de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen te vergroten en welke resultaten dat heeft opgeleverd. Daarnaast voegen we nieuwe empirische inzichten toe uit de huidige periode van arbeidsmarktkrapte. Deze kennis vertalen we vervolgens naar aanbevelingen voor acties die kunnen bijdragen aan een hogere arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen.

Onderzoeksvragen

Het onderzoek kent de volgende onderliggende onderzoeksvragen:

- 1. Herzieningen in sociale zekerheid en beleidsinitiatieven gericht op oudere werklozen**
 - Welke fundamentele herzieningen in het stelsel van sociale zekerheid en welke beleidsinitiatieven hebben sinds 2013 plaatsgevonden, die de arbeidsmarktpositie van oudere werklozen positief beïnvloeden?
- 2. Scholing**
 - Welk effect heeft scholing op de arbeidsparticipatie van oudere langdurig werklozen? Wat is bekend over het gebruik van scholingsinitiatieven door deze specifieke groep, en over de effecten daarvan?
- 3. Beeldvorming**
 - Hoe kijken werkloze ouderen zelf aan tegen hun werkloosheid en kans op het vinden van een baan, en hoe zijn oudere werklozen weer aan het werk gekomen?

- Hoe kijken werkgevers (zowel grootbedrijf als mkb) met krapteberoepen aan tegen werkloze ouderen?
 - In hoeverre speelt beeldvorming van en over ouderen op de arbeidsmarkt een rol?
- 4. Inzichten uit enkele buitenlandse landen**
- Welke goede beleidsmatige voorbeelden zijn er te vinden in enkele Europese landen en Japan, en wat valt daarvan te leren?
- 5. Aanbevelingen voor mogelijke acties**
- Met welke mogelijke acties gericht op langdurig werkloze ouderen, werkgevers en beleidsmakers kan de arbeidsarbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen verder gestimuleerd worden?

S3. Aanpak van het onderzoek

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen zijn de volgende activiteiten uitgevoerd:

- a) Internetsearch, deskresearch en literatuuronderzoek**
Inventarisatie en analyse van relevante beleidsdocumenten, nationale en internationale literatuur, evaluatiestudies en wetgeving in Nederland sinds 2013. Daarbij is met name ook gekeken naar de effecten van beleidsmaatregelen en scholingsregelingen, evenals naar beeldvorming en leeftijdsdiscriminatie. Daarnaast is internationale literatuur bestudeerd over relevante arbeidsmarktmaatregelen voor oudere werkzoekenden in Denemarken, Noorwegen, Tsjechië, het VK en Japan.
- b) Enquêtes onder werkloze 50-plussers en onder werkloze 50-plussers die na hun vijftigste jaar weer werk hebben gevonden**
In het najaar van 2025 zijn online enquêtes uitgevoerd onder (kortdurig en langdurig) werkloze 50-plussers (371 respondenten) en onder 50-plussers die na hun vijftigste jaar weer werk hebben gevonden (261 respondenten).
- c) Interviews met werkgevers in drie sectoren met krapteberoepen**
In de periode november 2024 - februari 2025 zijn 30 interviews gehouden met werkgevers in drie sectoren met krapteberoepen: zorg en welzijn, transport en logistiek en de verzekeringssector. Hierbij zijn zowel kleine, middelgrote als grote organisaties betrokken.
- d) Brainstormsessie**
Eind september 2025 heeft een brainstormsessie plaatsgevonden over mogelijke acties die ondernomen zouden kunnen worden om de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers te verhogen. Zie bijlage 1 voor de organisaties die aan deze brainstorm hebben deelgenomen.

Dit rapport is het eindrapport van het gehele onderzoeksproject. Eerder zijn drie deelrapportages verschenen waarin uitgebreid op de aanpak en resultaten ingegaan wordt.¹ Dit rapport bevat de belangrijkste bevindingen

¹ Yvonne Prince, Arie Gelderblom, Tim Koenders & Mark den Hartog (2024). Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen. Inzichten uit de literatuur en goede voorbeelden: welk beleid is gevoerd en welke elementen werken? Rotterdam: SEOR. Zie: [Bevordering-arbeidsparticipatie-van-langdurig-werkloze-ouderen-deelrapport.pdf](#).

Yvonne Prince, Tim Koenders, Mark den Hartog & Arie Gelderblom (2025). Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers. Inzichten uit veldwerk onder werkloze 50-plussers en onder werkgevers in een periode van arbeidsmarktcrapte. Rotterdam: SEOR. [Def.-tweede-deelrapport-Bevordering-arbeidsparticipatie-langdurig-werkloze-ouderen.pdf](#)

Yvonne Prince, Arie Gelderblom & Tim Koenders (2025). Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen: wat kunnen we leren van enkele buitenlandse landen? Rotterdam: SEOR. Zie: [Def.-3e-deelrapp.-Landenstudies-Bevordering-arbeidsparticipatie-langdurig-werkloze-ouderen.pdf](#)

uit deze drie deelrapporten, en de aanbevelingen voor acties gericht op de stimulering van de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen.

S4. Bestaande inzichten: wat heeft gewerkt en leerpunten

We hebben in kaart gebracht welke veranderingen in wetgeving en welke maatregelen uit beleidsprogramma's voor ouderen effect hebben gehad op de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers. Voorts is nader gekeken naar de effecten van scholingsregelingen. Omdat beeldvorming ook een belangrijke rol speelt bij het kunnen vinden van nieuw werk na (langdurende) werkloosheid van oudere werkzoekenden, hebben we daar specifiek aandacht aan besteed. Tot slot hebben we een uitstap gemaakt naar vijf buitenlandse landen om na te gaan wat daarvan mogelijk geleerd zou kunnen worden om de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers te verhogen.

S4.1 Effecten van wetgeving en beleidsmaatregelen

Na twee belangrijke veranderingen in de Nederlandse wetgeving waardoor de AOW-leeftijd is verhoogd en de duur van de WW-uitkering is verkort, is de arbeidsparticipatie van ouderen toegenomen. Sinds 2013 zijn er drie beleidsprogramma's uitgevoerd die gericht waren op het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Daarin is een heel palet aan beleidsmaatregelen ingezet, dat uiteenloopt van financiële instrumenten, ondersteuning, dienstverlening en begeleiding, scholing, en communicatie gericht op beeldvorming. Het betreft de volgende programma's van het ministerie van SZW: het Actieplan 55pluswerkt/Actieplan 50+ (2013-2016), het Actieplan Perspectief voor vijftigplussers (2016-2022) en sinds 2022 de SeniorenKansenVisie.

Er zijn van deze beleidsprogramma's nauwelijks kwantitatieve effectstudies verricht, waardoor niet goed de effecten van het beleid vast te stellen zijn. Op basis van de wel beschikbare evaluaties blijken de volgende interventies positieve effecten te hebben: 1) netwerktrainingen specifiek gericht op 50-plussers, 2) een algemeen instrument: proefplaatsingen, 3) brieven versturen over premiekorting richting het mkb en 4) ontwikkeladvies, dat leidde tot meer zelfkennis en zelfvertrouwen onder oudere werkenden.

S4.2 Effecten van scholing

Zowel internationale metastudies als Nederlands onderzoek laten zien dat scholing de herintrede kans van langdurig werklozen of oudere werklozen vergroot. Maar hoewel langdurig werkloze ouderen - ten opzichte van andere werklozen - relatief veel baat hebben bij scholing, zijn zij in de regel ondervertegenwoordigd onder de deelnemers aan scholing.

Er is overigens nog weinig onderzoek gedaan naar de invloed van diverse uitvoeringsaspecten van scholing.

S4.3 Rol van beeldvorming en leeftijdsdiscriminatie

Empirisch onderzoek naar beeldvorming laat zien dat werkgevers oudere werknemers vaak waarderen om hun soft skills en betrouwbaarheid, maar hen tegelijk ook een mindere productiviteit en leervermogen toedichten. Dit zorgt voor minder kansen op de arbeidsmarkt voor oudere werkzoekenden en leeftijdsdiscriminatie. Wel zijn er aanwijzingen dat werkgevers bij wervingsproblemen en een tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten zich meer gaan richten op aanpassingsregelingen voor oudere werknemers (zoals het aanpassen van het soort werk, de fysieke werkplek en/of de werktijden) en het aannemen van oudere werkzoekenden.

Als werkzoekende ouderen leeftijdsdiscriminatie ervaren kan dat leiden tot minder motivatie en zelfvertrouwen bij het zoeken naar werk. Ook gunstige, leeftijdsgerelateerde uitstapregelingen en mindere gezondheid kunnen leiden tot een lagere motivatie voor ouderen om nog te willen werken. Daarnaast kan de huidige sollicitatieplicht ervoor zorgen dat oudere werklozen gedemotiveerd raken door de vele afwijzingen, vooral als er onvoldoende geschikte vacatures zijn waarop zij daadwerkelijk kans maken.

Hoewel er weinig empirisch onderzoek is naar effectieve maatregelen om de beeldvorming te verbeteren, suggereren inzichten uit sociaalpsychologische theorieën dat beleidsmaatregelen gericht op intergenerationeel contact en accumulatie van positieve informatie (zoals bijvoorbeeld via regelmatige publiekscampagnes) kunnen helpen om stereotypen over (langdurig) werkloze ouderen te doorbreken. Ook krachtige interventies die de perceptie van een werkgever ineens kan doen veranderen, zoals een proefplaatsing, vergroten de kans op werk voor oudere werkzoekenden. En omdat dé werkloze oudere niet bestaat, is het goed om zoals reeds vanuit de overheid gedaan wordt op maat gemaakte dienstverlening te verlenen.

S4.4 Buitenlandse inzichten

We hebben gekeken naar vijf buitenlandse landen om na te gaan welke inspiratie voor Nederland we daar mogelijk aan kunnen ontleen. Het betreft Denemarken, Noorwegen en Tsjechië omdat zij in bestaande statistieken gekenmerkt worden door een relatief lage werkloosheid onder ouderen en/of een relatief hoge herintredingskans als zij werkloos raken. Het Verenigd Koninkrijk is toegevoegd omdat dit land in de statistieken goed presteert op beeldvorming over ouderen. Daarnaast is Japan bekeken omdat dit land in nog veel sterkere mate te maken heeft gekregen met vergrijzing dan de Europese landen en ondanks dat er toch in is geslaagd om de arbeidsparticipatie onder ouderen te verhogen.

Als we de buitenlandse arbeidsmarktmaatregelen vergelijken met de stand van zaken in Nederland, dan lijkt op de volgende punten winst te behalen. De buitenlandse casestudies bevestigen de positieve rol van scholing voor herintrede van (oudere) werkzoekenden. Denemarken scoort hoger dan Nederland wat betreft de middelen die hierin geïnvesteerd worden en de deelname van oudere werkzoekenden. In Nederland, net als in vele andere landen, zijn oudere werkzoekenden bij scholing echter ondervertegenwoordigd. Meer investeren in scholing én stimuleren van de deelname van oudere werkzoekenden zijn dus gewenst. Op het gebied van beeldvorming zijn in Noorwegen en het VK vaste instituten actief die zich structureel bezighouden met campagnes en specifiek ouderenbeleid. Ook in Nederland zou dat mogelijk zijn vruchten af kunnen werpen, evenals periodieke monitoring van de effecten daarvan.

Op de volgende punten is Nederland al vrij ver. Uit de buitenlandse casestudies kwamen ook versoberingen op werkloosheidsuitkeringen en een vrij gematigde groei van de lonen met de leeftijd diverse keren terug als mogelijke verklaring van de gunstige arbeidsmarktpositie van ouderen. In Nederland zijn de werkloosheidsuitkeringen in de afgelopen periode al versoberd en bestaan verdere plannen hiervoor. En evenals met name Scandinavische landen laat Nederland voor oudere werknemers een vrij beperkte loongroei met de leeftijd zien. Een aandachtspunt hierbij is dat leeftijdsgerelateerde 'ontzie'-maatregelen of een generatiepact ouderen wel duurder kunnen maken. Deze maatregelen dragen bij aan het langer inzetbaar houden van werkende ouderen maar voor werkloze ouderen die een baan zoeken kunnen dit extra kosten voor de werkgever betekenen.

S5. Bevindingen uit veldwerk uitgevoerd in een periode van arbeidsmarktkrapte

Voor werkloze 50-plussers is hun gezondheid een belangrijke factor voor het al dan niet zoeken naar én (snel) kunnen vinden van werk. Slechts minder dan de helft van de langdurig werkloze 50-plussers beoordeelt hun eigen gezondheid als (zeer) goed. Van diegenen die hun arbeidskans (heel) slecht inschatten geeft bijna een derde hun gezondheidsproblemen als reden daarvoor aan, en circa een tiende wil vanwege hun gezondheid niet meer werken tot aan hun pensioen. Verder verhoogt een betere gezondheid de kans dat men na het 50^e levensjaar weer werk vindt. Dit blijkt uit de analyseresultaten van de enquêtegegevens onder werkloze 50-plussers en onder 50-plussers die na hun werkloosheid na hun 50^e jaar weer aan werk zijn gekomen.

Ook op andere punten dan gezondheid verschillen langdurig werkloze 50-plussers van (kortdurig en langdurig) werkloze 50-plussers die weer werk hebben gevonden, wat indicaties geeft dat deze factoren een rol spelen bij het vinden van een baan. Scholing, te weten een hogere vooropleiding en het recent gevolgd hebben van

een opleiding gericht op het vinden van werk of de bereidheid daartoe, speelt uitgaande van de vergelijking van deze groepen een voorname rol bij het op oudere leeftijd (sneller) kunnen vinden van werk. Daarnaast helpt het als langdurig werkloze 50-plussers concessies doen op zowel de soort functies en sectoren als (mogelijk tijdelijk) de arbeidsvoorwaarden zoals lagere salarissen, tijdelijke contracten en onregelmatige werktijden. Bij het willen en kunnen aanvaarden van onregelmatige werktijden en een langere reistijd speelt mogelijk ook de mindere gezondheid van de langdurig werklozen een rol. Daarnaast dragen hulp bij het solliciteren, het verbeteren van het cv en LinkedIn profiel, en het uitbreiden van de zoekkanalen en het netwerk bij aan het weer vinden van werk na je vijftigste jaar. Daarbij gebruik maken van externe hulp, een meerpersoonshuishouden of vrienden/familie helpen. Langdurig werkloze 50-plussers maken minder vaak gebruik van dergelijke ondersteuning dan diegenen die na hun vijftigste jaar weer werk hebben gevonden.

De interviews met in totaal 30 werkgevers in drie sectoren met krapteberoepen laten zien dat de kans op werk voor 50-plussers met de juiste diploma's en ervaring zonder meer groot is. Wel onder de voorwaarde dat in de meer fysieke beroepen de gezondheid van de werkzoekende 50-plussers voldoende goed is ('fit for the job'). De arbeidsmarktkansen voor langdurig werkloze 50-plussers zonder de juiste kwalificaties zijn echter pas groot als het personeelstekort in mbo-beroepen door de werkgevers als echt nijpend wordt ervaren; werkgevers gaan dan laagdrempelig werven en zijn bereid om in werkzoekende 50-plussers te investeren. Naast de arbeidsmarktkrapte spelen namelijk ook de mate van vergrijzing van het huidige personeelsbestand en de hoogte van de investeringen mee, waardoor men toch vaak liever jongeren werft. En voor gespecialiseerde functies op minimaal hbo-niveau gelooft men niet dat 50-plussers zich het vak nog eigen kunnen maken. De werkgevers bevestigen dat de gezondheid en ontwikkel- en opleidingsbereidheid van groot belang zijn voor werkloze 50-plussers om in te kunnen stromen, en dat salarisconcessies en hulp bij cv's en sollicitaties bijdragen aan de werkkansen voor werkloze 50-plussers.

In een tijd van arbeidsmarktkrapte lijkt de beeldvorming van werkgevers over oudere werknemers positiever te zijn geworden. Echter, hoewel de geïnterviewde werkgevers voordelen van 50-plussers noemen (levenservaring, sterke arbeidsethos en hoge loyaliteit aan de werkgever) en ook nadelen zien (mindere fysieke inzetbaarheid en digitale vaardigheden), leidt dit vooralsnog niet tot meer kansen voor langdurig werkloze 50-plussers. Op mbo-niveau lijken de kansen nog het grootst; de personeelskrapte bij werkgevers moet echt nijpend zijn om oudere werkzoekenden actief te gaan werven en in ze te willen investeren. Ondanks dat de beeldvorming over oudere werknemers zich positief lijkt te ontwikkelen, geven veel werkloze 50-plussers in de enquête aan leeftijdsdiscriminatie te ervaren. Langdurig werkloze 50-plussers zoeken daardoor minder vaak en minder breed naar werk, en hebben minder vertrouwen in hun kansen om weer aan het werk te komen.

S6. Aanbevelingen voor mogelijke acties

De aanbevelingen die volgen uit ons onderzoek zijn zowel thematisch opgebouwd langs de lijnen van gezondheid, scholing, sollicitatieproces en beeldvorming, als gekoppeld aan de doelgroepen langdurig werkloze 50-plussers, beleidsmakers en werkgevers. Hieronder volgt de weergave per doelgroep; de thematische indeling en de tabellen met aanbevelingen per doelgroep zijn terug te vinden in hoofdstuk 4.

We willen hierbij benadrukken dat bij de aanbevelingen voor mogelijke acties per doelgroep via de thema's een belangrijke onderlinge samenhang bestaat. Zo zijn langdurig werkzoekende 50-plussers, maar ook werkgevers, zelf verantwoordelijk maar tegelijkertijd voor hun acties rondom een bepaald thema mede afhankelijk van een infrastructuur die het beleid biedt. Tevens zijn langdurig werkzoekende 50-plussers afhankelijk van de mate waarin werkgevers hen daadwerkelijk kansen bieden, iets waar werkgevers in de huidige arbeidsmarkt met personeelskrapte ook belang bij hebben.

Voor **langdurig werkloze 50-plussers** zijn er meerdere acties naar voren gekomen die kunnen bijdragen aan herintrede op de arbeidsmarkt, waarbij behoud of verbeteren van de (mentale en fysieke) gezondheid een

essentiële randvoorwaarde vormt. Aan te bevelen is om daartoe bestaande gezondheidsprogramma's te benutten of contact met de huisarts te zoeken. Daarnaast zijn gerichte bij- of herscholing, sollicitatietraining, en het (leren) presenteren van de opgedane vaardigheden en competenties van belang. Ook het versterken en benutten van het eigen netwerk, het inschakelen van externe hulp en coaching en het werken aan zelfvertrouwen helpen. Bij langdurige werkloosheid kan het ook helpen om – waar mogelijk - flexibel te zijn in de soort functies en sectoren en de arbeidsvoorwaarden. Deze inzet is extra cruciaal omdat langdurige werkloosheid een zelfversterkend proces is, waarbij afnemende gezondheid, dalend zelfvertrouwen, veroudering van kennis en een minder gunstige cv-positie elkaar versterken en de arbeidsmarktkansen verder verkleinen, wat het belang onderstreept van een ondersteunende beleidsinfrastructuur om dit proces te doorbreken.

De aanbevelingen voor **het beleid** onderstrepen dat, naast de eigen verantwoordelijkheid van werkzoekenden en werkgevers, een goed functionerende en toegankelijke infrastructuur essentieel is om herintrede van langdurig werkzoekende 50-plussers te ondersteunen. Aanbevolen wordt dat het beleid zich daarbij richt op interventies die hun waarde hebben bewezen, zoals scholing van werkzoekende 50-plussers en trainingen als Succesvol naar Werk, en op domeinen waar hardnekkige belemmeringen bestaan met name wat betreft de gezondheid en beeldvorming. Er wordt aandacht gevraagd voor het bespreekbaar maken van gezondheid in contacten van de doelgroep met klantmanagers en werkcoaches, het ondersteunen van gezondheidsprogramma's, het waarborgen van voldoende budget en toegankelijke regelingen voor scholing, het mogelijk instellen van een instituut voor ouderenbeleid en regelmatige campagnes, en het structureel evalueren van beleid om te leren wat voor deze doelgroep het beste werkt.

Concreet betekent dit dat het beleid moet inzetten op flankerend gezondheidsbeleid via vroegtijdige signalering van gezondheidsbelemmeringen, en samenwerking van UWV, gemeenten met gezondheidsinstanties, zodat mentale en fysieke belemmeringen voor re-integratie tijdig worden aangepakt. Een aandachtspunt hierbij is dat privacywetgeving restricties geeft aan het vastleggen van gegevens over de gezondheid. Daarom is een balans nodig waarbij, met inachtneming van deze regelgeving, eventuele knelpunten op dit terrein voldoende worden gesignaleerd en besproken gericht op passende ondersteuning. Daarnaast is een overzichtelijke scholingsinfrastructuur nodig, met heldere informatie via UWV, gemeenten en Werkcentra, inzet van de BBL voor herintrede, en voldoende middelen voor uitvoering en evaluatie. Ten slotte vraagt de beeldvorming om structurele en meetbare campagnes, het stimuleren van proefplaatsingen en het verder ontwikkelen van een skills-gerichte wervingsaanpak, zodat werkgevers worden aangemoedigd te kijken naar wat iemand kan in plaats van naar leeftijd of formele diploma's.

De aanbevelingen voor **werkgevers** richten zich vooral op het sollicitatieproces en de beeldvorming rond werkzoekende 50-plussers, met als kern dat deze groep daadwerkelijk een eerlijke kans krijgt en niet al in een vroeg stadium wordt uitgesloten. Dit vraagt om het aanpassen van wervings- en selectiepraktijken, zoals het inzetten van wervingskanalen en sociale media die 50-plussers daadwerkelijk bereiken, het organiseren van laagdrempelige wervingsevents waardoor beide partijen hun blik kunnen verbreden en informeel contact kunnen maken, en het vermijden van algoritmes die oudere kandidaten automatisch weren. Daarnaast wordt aanbevolen om vacatureteksten meer te richten op vaardigheden en competenties in plaats van diploma's. Werkgevers kunnen bovendien gebruikmaken van bestaande instapmogelijkheden, zoals opleidingstrajecten als de BBL, proefplaatsingen en detachering via (gespecialiseerde) uitzendbureaus, waarmee risico's en/of kosten worden beperkt. Daarbij is het van belang oog te hebben voor de kwaliteiten van oudere werknemers, zoals hun levenservaring, sterke arbeidsethos en het feit dat investeringen vaak renderen omdat zij door hun hoge loyaliteit nog lang bij hun werkgever blijven werken. We moeten ons met zijn allen meer bewust worden dat iemand van 55 jaar nog maar liefst 12 jaar bij een werkgever kan blijven werken.

S7. Conclusie

Het onderzoek laat zien dat de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers wordt bepaald door een complex samenspel van factoren, waarbij geen enkele factor op zichzelf doorslaggevend is. Gezondheid vormt daarbij een cruciale basisvoorwaarde, zowel voor de inzetbaarheid van werkzoekenden als voor het vertrouwen van werkgevers. Langdurige werkloosheid kan de gezondheid bovendien verder onder druk zetten. Scholing vergroot de kans op werk, maar werkzoekende 50-plussers nemen hier relatief weinig aan deel en de beschikbare budgetten zijn beperkt of regelingen zijn afgebouwd. Externe ondersteuning en coaching in het oriëntatie- en zoekproces naar werk en in het sollicitatieproces zijn behulpzaam. Beeldvorming over 50-plussers speelt een belangrijke rol in aannamesbeslissingen door werkgevers, terwijl structurele aandacht voor het verbeteren en monitoren daarvan in Nederland ontbreekt.

Het onderzoek pleit daarom voor expliciete aandacht voor gezondheid bij re-integratie, hogere en toegankelijke scholingsbudgetten, investeringen in externe ondersteuning en coaching, werkgevers die meer openstaan voor skills-gerichte werving en proefplaatsingen, en die laagdrempelige wervingsevents en instapfuncties aanbieden. Daarnaast wordt een apart expertisecentrum voor werkende en werkzoekende 50-plussers aanbevolen om te zorgen voor expertise-ontwikkeling, structurele campagnes, instrumentontwikkeling en de monitoring van de effecten daarvan. Het beter benutten van het arbeidspotentieel van 50-plussers levert voordelen op voor werkzoekenden, werkgevers en de samenleving als geheel.

1 INLEIDING

Ouderen die werkloos worden hebben ondanks een toenemende arbeidsparticipatie nog steeds moeite om weer aan het werk te komen waardoor zij vaker langdurig werkloos worden dan jongere werkzoekenden. In dit onderzoek zijn we nagegaan hoe de arbeidsmarktparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers verder gestimuleerd kan worden. In dit hoofdstuk gaan we in op de aanleiding, doel en onderzoeksvragen, de aanpak van het onderzoek, en de tussenrapportages die eerder verschenen zijn. Aan het eind van dit hoofdstuk is een leeswijzer opgenomen.

1.1 AANLEIDING

Weliswaar is de arbeidsparticipatie van ouderen in de periode 2015-2023 toegenomen maar desondanks ligt het aandeel langdurig werklozen onder oudere werkzoekenden nog altijd relatief een stuk hoger dan het aandeel langdurig werklozen onder jongere werkzoekenden. Zo is de kans voor oudere werkzoekenden om binnen drie maanden weer aan betaald werk te komen aanzienlijk lager dan voor jongere werkzoekenden.²

Hoewel oudere werknemers steeds langer doorwerken, komen (langdurig) werkloze ouderen dus nog steeds lastig aan nieuw werk. En dat terwijl de arbeidsmarktkrapte groot is, en het aanwenden van het onbenut arbeidspotentieel voor het bedrijfsleven van belang is. Ook wordt de groep oudere werknemers de komende tijd steeds groter waarmee werkloosheid onder ouderen vaker voor zal komen. De vraag die zich hierbij voordoet is:

Hoe kan de arbeidsmarktparticipatie van langdurig werkloze ouderen in Nederland verder gestimuleerd worden?

Omdat bestaande studies het vergroten van de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen vanuit verschillende specifieke invalshoeken hebben onderzocht, hebben we in dit onderzoek eerst eerdere inzichten overzichtelijk samengebracht. Vervolgens hebben we deze aangevuld met recente inzichten uit veldwerk dat is uitgevoerd in een periode van arbeidsmarktkrapte. Het is mogelijk dat in een dergelijke periode met diverse krapteberoepen oudere werklozen en werkgevers elkaar gemakkelijker vinden.

We beschouwen in dit onderzoek iemand als langdurig werkloos als men langer dan een jaar werkloos is en we richten ons op ouderen van 50 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd (50-plussers). Daarmee sluiten we aan bij gangbare afbakening in statistieken, onderzoeken en beleidsmaatregelen.

² Zie: Yvonne Prince, Arie Gelderblom, Tim Koenders & Mark den Hartog (2024). Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen. Inzichten uit de literatuur en goede voorbeelden: welk beleid is gevoerd en welke elementen werken? Rotterdam: SEOR. Zie: [Bevordering-arbeidsparticipatie-van-langdurig-werkloze-ouderen-deelrapport.pdf](#).

1.2 CENTRALE VRAAG, DOEL EN ONDERZOEKSVRAGEN

Centrale vraag

De centrale vraag van het onderzoek is:

Hoe kan de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers verder gestimuleerd worden?

Doel

Het doel van het onderzoek is om een systematisch overzicht te geven van wat er in het verleden is gedaan om de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen te vergroten en welke resultaten dat heeft opgeleverd. Daarnaast voegen we nieuwe empirische inzichten toe uit de huidige periode van arbeidsmarktkrapte. Deze kennis vertalen we vervolgens naar aanbevelingen voor acties die kunnen bijdragen aan een hogere arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen.

Onderzoeksvragen

Het onderzoek kent de volgende onderliggende onderzoeksvragen:

- 1. Herzieningen in sociale zekerheid en beleidsinitiatieven gericht op oudere werklozen**
 - Welke fundamentele herzieningen in het stelsel van sociale zekerheid en welke beleidsinitiatieven hebben sinds 2013 plaatsgevonden, die de arbeidsmarktpositie van oudere werklozen positief beïnvloeden?
- 2. Scholing**
 - Welk effect heeft scholing op de arbeidsparticipatie van oudere langdurig werklozen? Wat is bekend over het gebruik van scholingsinitiatieven door deze specifiek groep, en over de effecten daarvan?
- 3. Beeldvorming**
 - Hoe kijken werkloze ouderen zelf aan tegen hun werkloosheid en kans op het vinden van een baan, en hoe zijn oudere werklozen weer aan het werk gekomen?
 - Hoe kijken werkgevers (zowel grootbedrijf als mkb) met krapteberoepen aan tegen werkloze ouderen?
 - In hoeverre speelt beeldvorming van en over ouderen op de arbeidsmarkt een rol?
- 4. Inzichten uit enkele buitenland**
 - Welke goede beleidsmatige voorbeelden zijn er te vinden in enkele Europese landen en Japan, en wat valt daarvan te leren?
- 5. Aanbevelingen voor mogelijke acties**
 - Met welke mogelijke acties gericht op langdurig werkloze ouderen, werkgevers en beleidsmakers kan de arbeidsarbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen verder gestimuleerd worden?

1.3 ONDERZOEKSAANPAK

Voor de beantwoording van bovengenoemde onderzoeksvragen zijn de volgende activiteiten uitgevoerd.

Internetsearch, deskresearch en literatuuronderzoek

Om na te gaan wat er in Nederland sinds 2013 beleidsmatig gedaan is om de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen te verhogen en tot welke resultaten dat geleid heeft is uitgebreide internetsearch, deskresearch en literatuuronderzoek verricht. Deze activiteiten zijn ook ingezet om inzicht te krijgen in de rol van beeldvorming en het gebruik en de effecten van scholing.

Dat geldt ook voor de inventarisatie van wat we beleidsmatig van enkele buitenland zouden kunnen leren. We zijn op zoek gegaan naar enkele Europese landen waarvan uit bestaande statistieken is gebleken dat de

langdurende werkloosheid onder ouderen lager is of de herintredekan van ouderen hoger is dan in Nederland (zoals Denemarken, Noorwegen, Tsjechië), of dat de beeldvorming over ouderen (zoals in de VK) gunstiger is dan in Nederland. Daarnaast lijkt Japan een interessant buitenland omdat aldaar de vergrijzing al verder gevorderd is.

Enquête onder werkloze 50-plussers en werkloze 50-plussers die na hun vijftigste weer werk hebben gevonden

Om gegevens en inzichten van de doelgroep 50-plussers in een periode van arbeidsmarktkrapte te verzamelen zijn in oktober 2024 twee enquêtes uitgezet onder leden van het I&O Researchpanel. Bij het uitzetten van de twee enquêtes zijn de volgende groepen nader onderscheiden:

1. kortdurig en langdurig werkloze 50-plussers;
2. 50-plussers die in de afgelopen twee jaar kortdurig of langdurig werkloos zijn geweest én na hun 50^e jaar weer betaald werk hebben gevonden.

Er is bij de benadering van de respondenten bewust voor een ondergrens van de leeftijd van 52 jaar gekozen omdat we na wilden gaan hoe het mensen die na hun 50^e jaar werkloos zijn geworden in de afgelopen twee jaar is vergaan bij het zoeken naar werk en het vinden van werk. Het betrof enerzijds panelleden die werkloos, werkzoekend of in de bijstand zaten en die ten tijde van de uitvraag inderdaad nog werkloos waren, en anderzijds andere groepen panelleden die in de afgelopen twee jaar werkloos waren geweest en op zoek waren geweest naar betaald werk. Tevens is uitgevraagd of zij op dat moment weer betaald werk hadden. Zodoende zijn we gekomen tot twee groepen respondenten: 371 werkloze 50-plussers en 261 werkende 50-plussers die in de afgelopen twee jaar werkloos waren geweest.³

Interviews met werkgevers in drie sectoren met krapteberoepen

Voor het veldwerk onder werkgevers zijn we op zoek gegaan naar drie sectoren die in grote mate te maken hebben met personeelstekorten blijvende uit beroepsgroepen in die sectoren waarbij sprake is van arbeidsmarktkrapte. Daarnaast hebben we bij de sectorselectie rekening gehouden met een variatie in de fysieke zwaarte van het werk en de mate van man-vrouw verdeling onder de werknemers. Op basis daarvan zijn de volgende drie sectoren voor het veldwerk onder werkgevers gekozen:

- Zorg en welzijn (fysiek werk, veel vrouwelijke werknemers).
- Transport en logistiek (fysiek werk, veel mannelijke werknemers).
- Verzekeringmarkt (nauwelijks fysiek werk, redelijke verdeling vrouwelijke en mannelijke werknemers).

Voor de aanwezigheid van beroepsgroepen met arbeidsmarktkrapte is toentertijd gebruikgemaakt van de spanningsindicator per beroepsgroep van het UWV⁴ en voor de verdeling van de werkenden naar man/vrouw van data van het CBS⁵.

In totaal zijn 30 interviews afgenomen: 10 in de zorg, 12 in de transport en 8 in de verzekeringsmarkt, waaronder in de eerste twee sectoren een interview met een werkgevers/sectororganisatie. De gesprekken

³ Voor de precieze benadering en afbakening van de respondenten van de enquête zie: Yvonne Prince, Tim Koenders, Mark den Hartog & Arie Gelderblom (2025). Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers. Inzichten uit veldwerk onder werkloze 50-plussers en onder werkgevers in een periode van arbeidsmarktkrapte. Rotterdam: SEOR. [Def.-tweede-deelrapport-Bevordering-arbeidsparticipatie-langdurig-werkloze-ouderen.pdf](#)

⁴ Zie <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator>. We hebben toen voor de selectie gegevens per beroepsgroep van het tweede kwartaal van 2024 gebruikt.

⁵ Zie <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84164NED/table>. We hebben toentertijd de gegevens over 2023 op 2-digitaal niveau gebruikt.

vonden plaats in de periode eind november 2024 - februari 2025 aan de hand van een gesprekspuntenlijst waardoor semigestructureerde interviews tot stand kwamen. In alle drie de sectoren zijn zowel grote, middelgrote als kleine organisaties/bedrijven geïnterviewd.

Omdat we de deelnemende organisaties/bedrijven benaderd hebben met het verzoek voor een kort interview over werkzoekende 50-plussers, is het mogelijk dat juist die (personen van) organisaties/bedrijven hebben gereageerd die (enigszins of in grote mate) positief staan tegenover werkende en/of werkzoekende 50-plussers, en mogelijk al ervaring hebben met werkzoekende 50-plussers. Dat was voor het doel van ons onderzoek niet erg omdat we op oriënterende wijze op wilden halen hoe men in deze tijd van arbeidsmarktkrapte staat tegenover werkzoekende 50-plussers, welke beelden er over deze groep bestaan, welke ervaringen zij ermee hebben en wat we daarvan voor dit onderzoek zouden kunnen leren.

Brainstormsessie

Eind september 2025 heeft aan de hand van een discussiedocument een brainstormsessie plaatsgevonden over mogelijke acties die ondernomen zouden kunnen worden om de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers verder te verhogen. Zie bijlage 1 voor de organisaties die aan deze brainstorm hebben deelgenomen.

1.4 DEELRAPPORTAGES EN EINDRAPPORT

Eerste en derde deelrapport geven inzicht in gevoerd beleid en de elementen die werken

In het kader van dit onderzoek is in 2024 reeds een eerste deelrapportage verschenen met inzichten over de herzieningen in de sociale zekerheid, beschrijvingen en evaluaties van diverse beleidsinitiatieven en 50-plusprogramma's, de rol van beeldvorming en leeftijdsdiscriminatie, evaluaties van scholingsregelingen, en van het arbeidsmarktbeleid gericht op ouderen in drie buitenland (Denemarken, Noorwegen en Japan).⁶ In dat deelrapport is op een rij gezet wat heeft gewerkt en wat daarvan geleerd zou kunnen worden om de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen verder te stimuleren. De hierin opgenomen buitenland zijn daarna aangevuld met het Verenigd Koninkrijk en Tsjechië. We hebben alle vijf de buitenland later in een aparte, derde tussenrapport opgenomen.⁷

Tweede deelrapport bevat bevindingen uit veldwerk onder werkzoekende 50-plussers en onder werkgevers

In het tweede deelrapport dat medio 2025 is verschenen is uitvoerig ingegaan op het uitgevoerde veldwerk in een periode van arbeidsmarktkrapte. Het betreft online enquêtes onder werkloze 50-plussers en interviews met werkgevers in sectoren met krapteberoepen. Het tweede deelrapport doet verslag van de aanpak en resultaten van beide soorten veldwerk. Tevens zijn daarin op basis van de veldwerkresultaten aanbevelingen opgenomen.⁸

⁶ Yvonne Prince, Arie Gelderblom, Tim Koenders & Mark den Hartog (2024). Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen. Inzichten uit de literatuur en goede voorbeelden: welk beleid is gevoerd en welke elementen werken? Rotterdam: SEOR. Zie: [Bevordering-arbeidsparticipatie-van-langdurig-werkloze-ouderen-deelrapport.pdf](#).

⁷ Yvonne Prince, Arie Gelderblom & Tim Koenders (2025). Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen: wat kunnen we leren van enkele buitenland? Rotterdam: SEOR. Zie: [Def.-3e-deelrapp.-Landenstudies-Bevordering-arbeidsparticipatie-langdurig-werkloze-ouderen.pdf](#)

⁸ Yvonne Prince, Tim Koenders, Mark den Hartog & Arie Gelderblom (2025). Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers. Inzichten uit veldwerk onder werkloze 50-plussers en onder werkgevers in een periode van arbeidsmarktkrapte. Rotterdam: SEOR. [Def.-tweede-deelrapport-Bevordering-arbeidsparticipatie-langdurig-werkloze-ouderen.pdf](#)

Dit eindrapport: belangrijkste bevindingen, synthese en aanbevelingen voor mogelijke acties

Eind september 2025 heeft vervolgens een brainstormsessie plaatsgevonden over mogelijke handelingsperspectieven om de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers verder te verhogen. Daaraan hebben deelnemers vanuit verschillende perspectieven meegedaan: ouderenorganisatie, werkgevers, werkgeversorganisaties, O&O-fondsen, loopbaanadviseurs/coaches, Jobon, UWV en het ministerie van SZW. Voorliggend eindrapport bevat de belangrijkste bevindingen van het onderzoek, gevolgd door een synthese met een vertaling naar aanbevelingen voor mogelijke acties die door drie doelgroepen ondernomen zouden kunnen worden. Het betreft de doelgroepen: de langdurig werkloze 50-plussers zelf, de werkgevers en de beleidsmakers.

1.5 LEESWIJZER

Hoofdstuk 2 beschrijft - op basis van de bestudering van bestaande literatuur - de belangrijkste inzichten over de effecten van wetgeving, specifieke beleidsmaatregelen gericht op oudere werkzoekenden en scholingsregelingen op de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers. Daarbij komt ook de beeldvorming en leeftijdsdiscriminatie aan bod. Tevens bevat dit hoofdstuk inzichten uit vijf buitenlandse landen die mogelijk ter inspiratie kunnen dienen voor het Nederlandse beleid.

Hoofdstuk 3 presenteert de belangrijkste bevindingen uit recent verricht veldwerk onder werkloze 50-plussers. Naast werkloze 50-plussers hebben we ook 50-plussers ondervraagd die na hun 50^e jaar werkloos zijn geworden en weer betaald werk hebben gevonden. In beide groepen is onderscheid gemaakt naar kortdurig en langdurig werkloze 50-plussers. In dit hoofdstuk komen ook de bevindingen aan bod van de verrichte interviews met werkgevers in drie sectoren met krapteberoepen.

Hoofdstuk 4 bevat de synthese en aanbevelingen voor mogelijke acties die ondernomen kunnen worden om de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers te stimuleren. Deze worden zowel thematisch gepresenteerd als toegespitst op de drie doelgroepen: langdurig werkloze 50-plussers, beleidsmakers en werkgevers.

Hoofdstuk 5 bespreekt de conclusie.

De samenvatting staat aan het begin van dit rapport.

2 BESTAANDE INZICHTEN: WAT HEEFT GEWERKT EN LEERPUNTEN⁹

Op basis van internetsearch, deskresearch en literatuuronderzoek is in kaart gebracht welke veranderingen in relevante wetgeving, en welke maatregelen in het kader van beleidsprogramma's gericht op ouderen effect hebben gehad op de arbeidsparticipatie van (langdurig) werkloze 50-plussers. Voorts is nader gekeken naar de effecten van scholingsregelingen. Omdat beeldvorming een belangrijke rol speelt bij het kunnen vinden van nieuw werk na (langdurende) werkloosheid van oudere werkzoekenden, hebben we daar specifiek aandacht aan besteed. Tot slot hebben we naar het relevante arbeidsmarktbeleid in vijf buitenlandse landen gekeken om na te gaan wat daarvan mogelijk geleerd zou kunnen worden om de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers in Nederland verder te verhogen. Deze onderwerpen komen in dit hoofdstuk achtereenvolgens aan bod.

2.1 WETGEVING EN OVERHEIDSBELEID

Verhoging AOW-leeftijd en kortere duur WW-uitkering leiden tot hogere arbeidsparticipatie van ouderen

In de afgelopen periode zijn in Nederland twee ingrijpende veranderingen doorgevoerd in de sociale zekerheidswetgeving. Sinds 2013 is de AOW- en pensioengerechtigde leeftijd stapsgewijs verhoogd. En de Wet werk en zekerheid van 2015 verkortte de WW-duur en verminderde de opbouw van WW-rechten, wat resulteerde in een afname van langdurende WW-uitkeringen.¹⁰ Na deze veranderingen is de arbeidsparticipatie van ouderen toegenomen¹¹.

Actieplan 55pluswerkt/50+ (2013-2016): weinig effectevaluaties, netwerktrainingen voor 50-plussers en het algemene instrument proefplaatsingen hebben een positief effect, en brieven versturen over premiekorting richting het mkb ook

Het Actieplan 55pluswerkt/50+ van het ministerie SZW in de periode 2013-2016 bevatte financiële instrumenten zoals de premiekorting, no-riskpolis en een plaatsingsfee. Daarnaast is een bewustwordingscampagne gericht op werkgevers uitgevoerd en waren scholingsvouchers voor 50-plussers beschikbaar. Ook zijn er inspiratiedagen en netwerktrainingen voor werkzoekende 50-plussers georganiseerd die de re-integratie van oudere werklozen moesten bevorderen. In het algemeen moeten we constateren dat er helaas weinig onderzoek naar de effectiviteit van de diverse maatregelen is gedaan.

⁹ Dit hoofdstuk bespreekt de belangrijkste bevindingen uit de volgende twee tussenrapportages:

- Yvonne Prince, Arie Gelderblom, Tim Koenders & Mark den Hartog (2024). Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen. Inzichten uit de literatuur en goede voorbeelden: welk beleid is gevoerd en welke elementen werken? Rotterdam: SEOR. Zie: [Bevordering-arbeidsparticipatie-van-langdurig-werkloze-ouderen-deelrapport.pdf](#).
- Yvonne Prince, Arie Gelderblom & Tim Koenders (2025). Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen: wat kunnen we leren van enkele buitenlandse landen? Rotterdam: SEOR. Zie: [Def.-3e-deelrapp.-Landenstudies-Bevordering-arbeidsparticipatie-langdurig-werkloze-ouderen.pdf](#)

¹⁰ Tegelijkertijd werd overigens de PAWW-uitkering ingesteld die de WW-uitkering aan kan vullen, waardoor deze alsnog een maximale lengte van 38 maanden kan hebben (er gelden echter wel specifieke voorwaarden voor het gebruik hiervan). Daarnaast is er specifiek voor oudere werklozen de IOW-regeling; een uitkering voor 60-plussers die verkregen kan worden als de WW-uitkering is afgelopen.

¹¹ Een recente studie waarin de effecten van de verkorting van de WW-duur in 2015 zijn onderzocht is: I. Clemens, Gielen, M., Bosma, M. & van Gemeren, J. (2025). Significant APE.

De wel beschikbare effectevaluaties laten zien dat de netwerktrainingen ‘Succesvol naar Werk’ specifiek voor 50-plussers en de proefplaatsingen – een algemeen instrument niet specifiek op 50-plussers gericht - positieve effecten hebben gehad op de re-integratie van oudere werklozen.¹² De netwerktrainingen werden uitgevoerd door UWV en waren gericht op het verbeteren van de competenties en de presentatie- en netwerkvaardigheden van werkloze 50-plussers. Een proefplaatsing betreft een wederzijdse kennismaking tussen een werkzoekende en een werkgever door de werkzoekende met behoud van de WW-uitkering de kans te bieden om twee maanden te werken bij een werkgever. De werkgever betaalt dan nog geen salaris maar moet wel op papier vastleggen dat hij voornemens is de werkzoekende een contract van minimaal zes maanden aan te bieden voor minimaal hetzelfde aantal uur als tijdens de proefplaatsing.

Het sturen van brieven over de premiekorting voor werkgevers als zij een oudere werkloze aannemen¹³, waarvan de inhoud gebaseerd was op gedragswetenschappelijke principes werkte bij het mkb. Empirisch onderzoek liet zien dat daardoor het gebruik van de premiekorting aanzienlijk verhoogde bij kleine en middelgrote bedrijven die deze korting eerder niet toepasten.¹⁴

Actieplan Perspectief voor vijftigplussers (2016-2022): het Ontwikkeladvies voor oudere werkenden hielp, rest van de maatregelen had een beperkt tot geen effect

Het Actieplan Perspectief voor vijftigplussers (2016-2022) van het ministerie van SZW was gericht op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers door middel van maatregelen zoals financiële instrumenten, het Ontwikkeladvies, intensieve werkgeversdienstverlening en het aanpakken van (negatieve) beeldvorming. In juni 2020 - dus halverwege de uitvoeringsperiode - heeft Regioplan het gehele actieplan (kwalitatief) geëvalueerd en een gedetailleerd rapport gepresenteerd waarin de effectiviteit van de zes belangrijkste maatregelen is beoordeeld.¹⁵

Uit deze evaluatie blijkt dat het Ontwikkeladvies positief werd ervaren en bijdroeg aan een grotere zelfkennis en zelfvertrouwen bij oudere werkenden, zowel op korte als langere termijn. Het Ontwikkeladvies stelde oudere werkenden en leidinggevenden in staat om gesubsidieerde loopbaantrajecten te volgen gericht op het vergroten van loopbaanbewustzijn en wendbaarheid van werkenden, en het verbeteren van de vaardigheden van leidinggevenden in het begeleiden van oudere medewerkers.

De aanpak van de Geïntensiveerde Werkgeversdienstverlening via de Werkgeversservicepunten (WSP's) bleek te generiek en te weinig specifiek op ouderen gericht; dit was bedoeld om werkgevers beter te ondersteunen bij het aannemen van 50-plussers door bijvoorbeeld meer ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekenden te faciliteren.

Vanuit de inzet van de financiële instrumenten ging een beperkte impact uit op het aannemen van 50-plussers. De no-riskpolis bleek vooral nuttig voor kleine werkgevers die het risico van ziekte-uitval moeilijk kunnen dragen en voor kandidaten met een twijfelachtige gezondheidstoestand. Het loonkostenvoordeel is waardevol voor werknemers die extra begeleiding of opleiding nodig hebben. De impact van deze instrumenten op de

¹² Zie respectievelijk:

- Nynke de Groot & Bas van der Klaauw (2017). De resultaten van de effectmeting Succesvol naar Werk, Amsterdam: VU voor een kwantitatieve evaluatie, en E.A.J. van Hooff & Van den Hee, S.M. (2017). Inhoudelijke effectevaluatie trainingen 50plus WW. Eindrapportage Resultaten Voormeting, Nameting 1 en Nameting 2. Amsterdam: UVA voor een kwalitatieve evaluatie.
- Algemene Rekenkamer (2016). Re-integratie van oudere werklozen. Den Haag.

¹³ Werkgevers konden gedurende maximaal drie jaar een korting krijgen op de premies werknemersverzekeringen als zij een oudere werkloze met een uitkering aannemen.

¹⁴ SEO (2018). Experiment premiekorting ouderen. Amsterdam.

¹⁵ Regioplan (2020). Evaluatie Actieplan ‘Perspectief voor vijftigplussers’. Amsterdam.

beslissing om vijftigplussers aan te nemen leek echter beperkt. Werkgevers beschouwen de financiële instrumenten vaak als een extraatje, waarbij de geschiktheid van de kandidaat de doorslaggevende factor blijft.

Van de andere instrumenten ging weinig tot geen effect uit. Het betreft de intensieve ondersteuning door UWV aan WW'ers zoals een persoonlijk werkoriëntatiegesprek (WOG), extra trainingsmogelijkheden en maatwerk in dienstverlening. Wel ervaren de WW'ers de intensieve ondersteuning als waardevol voor het ontwikkelen van zoek- en sollicitatievaardigheden en het verkrijgen van inzicht in kansrijke banen. Er is echter geen aangetoond effect gevonden op houding ten aanzien van werk, motivatie, zoekgedrag of inzet bij het zoeken naar werk.

Ook de regeling Experimenten Meer Werk gericht op het onderzoeken van nieuwe, innovatieve manieren voor het vinden van latent werk en het koppelen van oudere werkzoekenden aan deze banen¹⁶ had weinig effect, bleek uit evaluatie van de acht uitgevoerde experimenten. Werkgevers waren vaak niet bereid om erin te investeren en gaven de voorkeur aan het invullen van openstaande vacatures. Werkzoekenden waren moeilijk te werven, vonden in één van de betreffende experimenten de stap naar bedrijfsovername te groot, of verlieten de projecten voortijdig omdat ze zelf werk hadden gevonden.

De campagne met als boegbeeld John de Wolf (oktober 2016 tot eind 2017) met als doel het verbeteren van de positie van vijftigplussers op de arbeidsmarkt door het doorbreken van vooroordelen en het benadrukken van hun meerwaarde zorgde voor positieve waardering onder 50-plussers maar weinig verandering in de opvattingen van werkgevers. De campagne omvatte o.a. werkbezoeken, gastsprekerschappen, interviews en media-optredens.

Seniorenkansenvisie (sinds eind 2022): gericht op beeldvorming, intensieve begeleiding en matching, scholing en duurzame inzetbaarheid; begin 2024 zag de uitvoering er positief uit, nog geen effectevaluaties

Eind 2022 zijn er met de lancering van de Seniorenkansenvisie door het ministerie van SZW diverse initiatieven gestart om de herwaardering van senioren op de arbeidsmarkt te versnellen. De instrumenten in de Seniorenkansenvisie zijn gericht op senioren van 55 jaar of ouder, en dus niet alleen gericht op werkloze 55-plussers maar ook op werkende 55-plussers die gebaat zijn bij meer wendbaarheid en op diegenen die na de AOW-leeftijd door willen werken. In het kader van de Seniorenkansenvisie is een heel palet aan instrumenten beschikbaar met een onderscheid naar de volgende drie thema's (1) beeldvorming, (2) intensieve begeleiding en matching, en (3) scholing, duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen.

Gericht op de verandering van de beeldvorming is er bijvoorbeeld een pilot voor assessments uitgevoerd. Deze pilot had als doel om de perceptie van werkgevers tijdens sollicitaties door werkloze ouderen te verbeteren. Dit gebeurde doordat werkloze ouderen aan het begin van het sollicitatietraject zelf door derden een objectief assessment konden laten uitvoeren.

De intensieve begeleiding en matching betreffen initiatieven zoals het Actieplan 'Dichterbij dan je denkt'¹⁷ en de inzet van jobcoaches en regionale mobiliteitsteams, die ouderen helpen bij het vinden van werk door gerichte ondersteuning en verbeterde matching met werkgevers.

¹⁶ Een latent werkzoekende is iemand die niet actief op zoek is naar een nieuwe baan, maar wel openstaat voor nieuwe kansen of uitdagingen als die zich voordoen.

¹⁷ Dit actieplan beoogt de benutting van onbenut arbeidspotentieel, waaronder senioren, door regionale initiatieven te versterken. Doel was vier wervingsroutes te benutten: Open Hiring, innovatieve matching, leerwerktrajecten en jobcarving. Regionale projecten zoals buddy-systemen en inspiratiewijzers faciliteren de integratie van oudere werkzoekenden door hen te koppelen aan werkgevers en hen te ondersteunen.

Op scholingsgebied zijn er maatregelen zoals het WW-scholingsbudget gericht op opleiden voor en werken in kraptesectoren, en de brede MDIEU-regeling¹⁸ die oudere werknemers kunnen ondersteunen bij het ontwikkelen van vaardigheden en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid.

Begin 2024 is de voortgang van deze initiatieven gepresenteerd. Die voortgang was na iets meer dan een jaar looptijd grotendeels positief met enkele acties al in uitvoering en andere in de voorbereidingsfase.¹⁹ Verdere implementatie en een toekomstige evaluatie zullen moeten laten zien hoe effectief de Seniorenkansenvisie zal blijken te zijn, en welke instrumenten in het bijzonder.

2.2 SCHOLING

Evaluaties laten zien dat scholingsregelingen de herintredkans van langdurig (oudere) werklozen vergroot

Er zijn verschillende internationale metastudies uitgevoerd die kijken naar de effecten van actief arbeidsmarktbeleid op de kans dat werklozen weer een baan vinden. Uit deze metastudies blijkt dat actief arbeidsmarktbeleid de herintredkans voor werklozen vergroot. Daarin komen ook redelijk positieve uitkomsten van scholing naar voren, al is dat bij Card et. al (2018)²⁰ wel gunstiger dan bij Kluge (2010) en Vooren et al (2018)²¹. De Koning et al. (2004), een literatuurstudie specifiek gericht op Nederland, komt eveneens tot de conclusie dat scholing voor werklozen de kans op herintrede enigszins vergroot.²² In dezelfde studie wordt ook geconcludeerd dat scholing met name effectief lijkt voor ouderen en langdurig werklozen. Ook het eerdergenoemde onderzoek van Card et. al (2018) wijst erop dat de effecten van scholing hoger zijn voor met name langdurig werklozen.

Voor oudere werklozen werkt scholing al dan niet in combinatie met hulp bij het zoeken van een baan

De metastudie van Orfao & Malo (2021) focust specifiek op de effecten van actief arbeidsmarktbeleid op de kans op herintrede voor 50-plussers.²³ Het betreft uitsluitend effectstudies waar naast een behandelgroep ook een vergelijkbare controlegroep is bekeken. Ze vinden in hun meta-analyse dat scholingsbeleid, al dan niet

¹⁸ De tijdelijke Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) (2021–2025) is voortgekomen uit het Pensioenakkoord en had als doel werknemers gezond hun pensioen te laten bereiken. Voor de regeling stelde de minister in totaal €964 miljoen beschikbaar. Sectoren konden subsidie aanvragen voor investeringen in duurzame inzetbaarheid, zoals loopbaanontwikkeling, vitaliteit en het verminderen van werkdruk, en voor uitkeringen aan werknemers die vanwege zwaar werk eerder wilden stoppen vóór de AOW-leeftijd.

¹⁹ Zie voor een uitgebreid overzicht de rapportage Yvonne Prince, Arie Gelderblom, Tim Koenders & Mark den Hartog (2024). Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen. Inzichten uit de literatuur en goede voorbeelden: welk beleid is gevoerd en welke elementen werken? Rotterdam: SEOR. Zie: [Bevordering-arbeidsparticipatie-van-langdurig-werkloze-ouderen-deelrapport.pdf](#) en de Kamerbrief Arbeidsmarktbeleid (2024), 29544, nr. 1231, 18 januari 2024.

²⁰ D. Card, Kluge, J., & Weber, A. (2018). What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894-931. Hierin is het begrip scholing ruim genomen ('human capital accumulation') om daarmee ook programma's mee te nemen waarin tijdelijke plaatsing in het bedrijfsleven ook als een belangrijke bron en combinatie wordt gezien om kennis en vaardigheden op te doen.

²¹ Zie respectievelijk J. Kluge (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17, 904–918, en M. Vooren, Haelermans, C., Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (2019). The effectiveness of active labor market policies: a meta-analysis. *Journal of Economic Surveys*, 33(1), 125-149.

²² J.de Koning, Gelderblom, A., Zandvliet, K., & Blanken, R. (2004). Werkt scholing voor werklozen? Literatuurstudie. Rotterdam: SEOR.

²³ G. Orfao & Malo, M. Á. (2023). Are active labour market policies effective for the older unemployed? A meta-evaluation. *Ageing & Society*, 43(7), 1617-1637.

in combinatie met hulp bij het zoeken van een baan, de kans op het vinden van een baan significant verhoogt voor ouderen. Uit hun analyses blijkt verder dat de effecten vooral plaatsvinden na twee jaar – een vrij lange periode, zeker voor ouderen die dicht bij hun pensioen zijn.

Effectstudies in Nederland vinden positieve effecten van scholing maar kijken niet specifiek naar ouderen

We hebben ook zeven recente Nederlandse evaluatiestudies naar de effecten van scholing voor (oudere) werklozen bekeken.²⁴ In een deel van deze onderzoeken wordt geen gebruik gemaakt van controlegroepen en/of wordt niet gekeken naar werkzoekenden. In de evaluatie van De Hek et al. (2023) is wel een controlegroep opgenomen en is ook gekeken naar werklozen.²⁵ Daaruit blijkt dat werkloze deelnemers na een jaar een 18 procentpunt hogere kans hadden op een baan dan vergelijkbare werklozen die niet deelnamen aan scholing. In deze studie is echter geen uitsplitsing gemaakt naar de leeftijden van werklozen.

Bij twee andere evaluaties is gemonitord welk percentage van de werkloze deelnemers een baan vond na een opleiding. Bij de scholingsvouchers in de regio Zwolle geldt dit voor 81% van de werkloze deelnemers (Prince et al., 2023) en voor de UWV scholingsvouchers ligt dit op 84% (Lammers en De Graaf-Zijl, 2022).²⁶ In geen van beide evaluaties is een nadere uitsplitsing naar leeftijd gemaakt.

Er is weinig systematisch onderzoek naar de uitvoeringsaspecten die spelen bij de effectiviteit van scholing

Uit de onderzoeken kan ook opgemaakt worden dat diverse uitvoeringsaspecten een rol spelen bij de effectiviteit van scholing van werkzoekenden. Zo stipt Card et al. (2018) aan dat de duur van de interventie weinig effect lijkt te hebben.²⁷ De Koning et al. (2004) noemen het belang van de flexibiliteit van de scholing (zowel qua instroommoment als qua maatwerk afgestemd op individuele deelnemers), de praktijkgerichtheid, en de aansluiting op de vraag van bedrijven.²⁸ Scholing kan ook betrekking hebben op zeer verschillende thema's, zoals een training in sollicitatievaardigheden versus meer kwalificerende beroepsvaardigheden. Wood et al. (2024) wijzen erop dat er weinig onderzoek is waarbij verschillende typen scholing onderling worden vergeleken.²⁹ Zo laten enkele empirische studies verschillende inzichten zien.³⁰ Hier zou meer onderzoek naar gedaan moeten worden.

²⁴ Het betreft de volgende scholingsregelingen: Nederland Leert Door, STAP, UWV Scholingsbudget, Omscholingsbudget ICT, Scholingsvouchers Rotterdam, Scholingsvouchers regio Zwolle en Scholingsvouchers Doorzaam. Zie voor de details de tussenrapportage Yvonne Prince, Arie Gelderblom, Tim Koenders & Mark den Hartog (2024). Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen. Inzichten uit de literatuur en goede voorbeelden: welk beleid is gevoerd en welke elementen werken? Rotterdam: SEOR. Zie: [Bevordering-arbeidsparticipatie-van-langdurig-werkloze-ouderen-deelrapport.pdf](#)

²⁵ P. de Hek, den Hartog, M., Zandvliet, K. & van Schothorst, A. (2023). Scholing voor Rotterdammers, een evaluatie van het Rotterdams scholingsfonds. Rotterdam: SEOR.

²⁶ Zie respectievelijk Y. Prince, Bos, D. & den Hartog, M. (2023). Tussentijdse evaluatie HCA-regelingen Groei Vooruit en Upgrade Jezelf. Rotterdam: SEOR, en M. Lammers & de Graaf-Zijl, M. (2022). Arbeidsmarktgericht scholen, evaluatie van het scholingsbudget WW 2018-2021. Amsterdam: UWV.

²⁷ D. Card, Kluve, J., & Weber, A. (2018). What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations. Journal of the European Economic Association, 16(3), 894-931.

²⁸ J. de Koning, Gelderblom, A., Zandvliet, K., & Blanken, R. (2004). Werkt scholing voor werklozen? Literatuurstudie. Rotterdam: SEOR.

²⁹ J. Wood, Neels, K. & Vujić, S. (2024). Which training leads to employment? The effectiveness of varying types of training programmes for unemployed jobseekers in Flanders, Journal of Social Policy, 1-22.

³⁰ Ook in de bestudering van enkele specifieke buitenlandse landen zijn we tegen gekomen dat de effecten van scholing verschillen naar typen van scholing. Zie: Yvonne Prince, Arie Gelderblom & Tim Koenders (2025). Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze ouderen: wat kunnen we leren van enkele buitenlandse landen? Rotterdam: SEOR.

Ouderen ondervertegenwoordigd onder deelnemers aan scholingsregelingen

Het eerdergenoemde literatuuronderzoek van De Koning et al. (2004) naar Nederlandse scholingsregelingen constateerde al dat oudere werklozen ondervertegenwoordigd zijn onder de werkloze deelnemers aan scholingsregelingen. Van ondervertegenwoordiging van ouderen bleek ook sprake te zijn bij Nederlandse scholingsregelingen. In vrijwel alle recent geëvalueerde scholingsregelingen was sprake van een ondervertegenwoordiging van ouderen; alleen bij de UWV scholingsvouchers waren ouderen oververtegenwoordigd (Lammers en De Graaf-Zijl, 2022).³¹ Deze laatste regeling is specifiek gericht op werklozen die een hoge kans hebben om langdurig werkloos te worden. Omdat oudere werklozen hier relatief een hogere kans op hebben worden zij ook vaker bereikt door deze regeling.

Eurostat-gegevens geven een bevestiging dat oudere werklozen minder vaak aan scholing deelnemen. Dit geldt voor Nederland maar ook voor andere landen zoals België, Duitsland, Frankrijk, Denemarken, Zweden en Tsjechië, al zijn de deelnameverschillen tussen de leeftijdsgroepen 25-54 jarige werkzoekenden en 55-74-jarige werkzoekenden wel verschillend per land.

Achterliggende redenen voor het al dan niet volgen van scholing door ouderen zijn de beperkte terugverdiendtijd voor hun investering in scholing, eerdere deelname aan opleidingen, en de zogenoemde zelfperceptie van oudere werklozen. Zo kunnen oudere, laagopgeleide, werklozen bijvoorbeeld schaamte ervaren bij het alsnog moeten leren van basisvaardigheden die zij niet eerder hebben geleerd. Verder kunnen eventuele (fysieke) beperkingen van ouderen optreden als een barrière voor het volgen van scholing; scholing moet dan flexibel genoeg zijn om aan te sluiten bij de beperkingen.

2.3 BEELDVORMING

De beeldvorming van werkgevers over oudere werknemers/werkzoekenden speelt een belangrijke rol bij de baankansen van deze demografische groep. Beeldvorming verwijst naar het proces waarin bepaalde opvattingen, stereotypen of percepties over een groep mensen worden gevormd en verspreid. Dit proces kan bewust of onbewust plaatsvinden en wordt vaak beïnvloed door media, cultuur, sociale interacties, en persoonlijke ervaringen.³² Oudere werknemers worden vaak geconfronteerd met stereotypen en vooroordelen die hun aannamekansen en werkplezier negatief kunnen beïnvloeden. Er heerst vaak een stereotype dat oudere werknemers minder productief en minder gemotiveerd zijn, en daardoor minder geschikt voor bepaalde rollen. Hoewel deze opvattingen vaak niet kloppen, zijn ze hardnekkig en lastig te veranderen.

Naast positieve beelden van oudere werknemers bij werkgevers heersen er ook negatieve beelden die kunnen leiden tot leeftijdsdiscriminatie, maar er zijn indicaties dat bij arbeidskrapte kansen voor ouderen toenemen

Leeftijdsgerelateerde stereotypen beïnvloeden zowel de perceptie als het gedrag van werkgevers ten opzichte van oudere werknemers. Ondanks positieve beoordelingen van de soft skills en betrouwbaarheid van oudere

³¹ M. Lammers & de Graaf-Zijl, M. (2022). Arbeidsmarktgericht scholen, evaluatie van het scholingsbudget WW 2018-2021. Amsterdam: UWV.

³² Een voorbeeld van beeldvorming is de gedachte dat oudere werknemers minder flexibel zijn en moeite hebben met technologische veranderingen. Dit idee kan voortkomen uit de veronderstelling dat jongeren, die zijn opgegroeid met digitale technologie, automatisch vaardiger zijn met nieuwe technologieën. Vanuit een psychologisch perspectief worden deze beelden versterkt door het gebruik van stereotypen en cognitieve biases, zoals de availability heuristic, waarbij werkgevers zich vooral oudere werknemers herinneren die inderdaad moeite hadden met technologische veranderingen, waardoor ze deze ervaring veralgemeniseren naar de hele groep oudere werknemers.

werknemers, bestaan er negatieve opvattingen over hun productiviteit en leervermogen, wat kan leiden tot leeftijdsdiscriminatie en beperkte kansen op de arbeidsmarkt. Uit onderzoek onder Europese werkgevers (Van Dalen & Henkens, 2015) kwam naar voren dat werkgevers voor oudere werknemers verschillende HR-strategieën toepassen zoals diverse vroege uitstapregelingen, ontwikkelingsmaatregelen en aanpassingsmaatregelen.³³ Als werkgevers te maken hebben met wervingsproblemen, richten zij hun inspanningen meer op aanpassingen om oudere werknemers langer te behouden en minder op vroege uitstapregelingen. Verder bleek uit een recente studie onder Finse werkgevers (Riekhoff et al., 2024) dat werkgevers eerder bereid zijn oudere werknemers in dienst te nemen bij een tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten.³⁴ Werkgevers met wervingsproblemen waren eerder geneigd om ondersteuning te bieden voor werk tot de pensioenleeftijd én personeel ouder dan 55 jaar te werven, maar alleen als zij bovengemiddelde positieve percepties hadden van de ervaringsgerelateerde kwaliteiten van oudere werknemers.

Het ervaren van leeftijdsdiscriminatie leidt tot minder motivatie en zelfvertrouwen bij het zoeken naar werk

Onderzoek van SCP (Andriessen et al., 2020) heeft discriminatie in Nederland op basis van leeftijd in kaart gebracht.³⁵ Leeftijdsdiscriminatie zowel tegen ouderen als jongeren, werd ervaren door 9% van de totale Nederlandse bevolking. De helft van de werkzoekende 55-plussers heeft discriminatie bij het sollicitatieproces ervaren, terwijl dat voor de leeftijdsgroepen daaronder tussen de 14-34% lag. Een deel van deze werkzoekenden haakte uiteindelijk af van de arbeidsmarkt: zij stopten met zoeken naar werk (7% van de 55-64-jarigen).

Motivatie en zelfvertrouwen van oudere werkzoekenden zijn van belang bij het zoeken en de kans op het krijgen van werk. Leeftijdsgelateerde stereotypen beïnvloeden zowel het zelfvertrouwen van (langdurig werkloze) 50-plussers als hun intrinsieke motivatie om werk te zoeken of door te blijven werken, wat kan leiden tot een verhoogde kans op vervroegd pensioen en lagere inspanningen om naar werk te zoeken.

Gunstige, leeftijdsgelateerde regelingen en mindere gezondheid kunnen leiden tot een lagere motivatie om nog te willen werken

Uit eerder onderzoek bleek dat de leeftijd van oudere werklozen vaak een negatieve invloed heeft op hun motivatie om werk te zoeken. Aanvullende pensioenregelingen en wettelijke pensioenleeftijden kunnen hen ontmoedigen om actief naar werk te zoeken (Kooij et al., 2011).³⁶ En specifiek voor werkloze 60-plussers is er de IOW-regeling, de Inkomensvoorziening Oudere Werklozen, die verkregen kan worden als de WW-uitkering (of loongerelateerde WGA-uitkering) is afgelopen. Daarnaast kunnen aantrekkelijke vroegpensioenregelingen

³³ Zie H. van Dalen, Henkens, K., & Wang, M. (2015). Recharging or Retiring Older Workers? Uncovering the Age-Based Strategies of European Employers. *The Gerontologist*, 55(5), 814–824. Aanpassingsstrategieën richten zich op het verbeteren van de werkplek en arbeidsomstandigheden zoals het aanpassen van werkuren of fysieke werkplekken. Ontwikkelingsmaatregelen zijn gericht op het verhogen van de productiviteit van oudere werknemers door extra training en carrièreontwikkeling aan te bieden, waaronder bijscholing in nieuwe technologieën en bevordering van interne loopbaanmobiliteit. Uitstapregelingen, zoals vervroegd pensioen of gedeeltelijke pensioenopties, bieden oudere werknemers de mogelijkheid om het arbeidsleven volledig of gedeeltelijk te verlaten.

³⁴ A.-J. Riekhoff, Noora, J., Mikko, L., & Jyri, L. (2024). Labour shortages and employer preferences in retaining and recruiting older workers. *International Journal of Manpower*, 45(4), 838-863.

³⁵ I. Andriessen, Dijkhof, J. H., van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & de Voogd-Hamelink, M. (2020). Ervaren discriminatie in Nederland II. Den Haag: SCP.

³⁶ D. Kooij, De Lange, A., Jansen, P., & Kanfer, R. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 197-225.

de motivatie om werk te zoeken verminderen (Higgs et al., 2003)³⁷. Oudere werknemers hebben in bepaalde sectoren recht op financiële vroegpensioenregelingen die aantrekkelijk kunnen zijn. Dit kan een gevoel van ‘overbodigheid’ creëren, wat de motivatie om door te werken kan verminderen. Financieel aantrekkelijke exit-regelingen kunnen de beslissing om eerder met pensioen te gaan verder aanmoedigen (Stajkovic, 2006).³⁸

Daarnaast kan een afname in cognitieve vaardigheden en fysieke gezondheid de motivatie om naar werk te zoeken negatief beïnvloeden. Cognitieve veranderingen kunnen demotiverend zijn voor oudere werklozen, terwijl slechte gezondheid kan leiden tot een grotere neiging om met pensioen te gaan (Kanfer & Ackerman, 2004).³⁹

Daarnaast kan de huidige sollicitatieplicht ervoor zorgen dat oudere werklozen gedemotiveerd raken door de vele afwijzingen (Cuelenaere, 2020).⁴⁰ De sollicitatieplicht zoals die nu is vormgegeven vraagt van mensen om met zekere regelmaat te solliciteren, waardoor werkloze vijftigplussers keer op keer hun eigen afwijzing organiseren. Dit kan demotiverend werken, vooral als er onvoldoende geschikte vacatures zijn waarop zij daadwerkelijk kans maken. Overigens zou het volledig afschaffen van de sollicitatieplicht naar verwachting ertoe leiden dat oudere werkzoekenden nog minder vaak een baan vinden.⁴¹

Empirische onderzoeken onder werkgevers zijn niet eenduidig over de invloed van leeftijd op aannamekansen

Een empirisch, internationaal vignettenonderzoek (Lössbroek et al., 2021) onder 482 managers in negen Europese landen, waaronder Nederland, onderzocht de kans van oudere kandidaten bij sollicitaties⁴². De werkgevers werd gevraagd om een oordeel te geven over zes hypothetische sollicitanten tussen de 43 en 63 jaar. De voorgelegde kandidaten hadden willekeurig gegenereerde leeftijden en productiviteitsindicatoren. De informatie die verleend werd betrof naast de leeftijd, het geslacht en zes zogenoemde productiviteitsindicatoren: ervaring, performance, trainingsparticipatie, motivatie, gezondheid, en gewenste pensioenleeftijd. De analyses lieten zien dat hoe ouder de kandidaten, hoe minder waarschijnlijk het was dat ze aangenomen zouden worden. Aangezien de kandidaten even geschikt waren, wijst dit op leeftijdsdiscriminatie. Deze bevinding was robuust over alle sectoren en landen.

Daarentegen laat een Nederlandse vignettenanalyse (SEO, 2016), waarbij werkgevers hypothetische sollicitaties beoordeelden op basis van verschillende kenmerken zoals leeftijd, ervaring en opleiding zien dat er nauwelijks sprake zou zijn van leeftijdsdiscriminatie.⁴³ De steekproef bestond uit 2.505 leidinggevenden die in juni 2015 de enquête invulden. Stereotypen hadden slechts een beperkte invloed op de aannamekans van oudere werkzoekenden. Factoren zoals specifieke competenties en culturele fit waren vaak bepalender bij de

³⁷ P. Higgs, Mein, G., Ferrie, J., Hyde, M., & Nazroo, J. (2003). Pathways to early retirement: structure and agency in decision-making among British civil servants. *Ageing & Society*, 23(6), 761-778.

³⁸ A.D. Stajkovic (2006). Development of a Core Confidence-Higher order construct. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1208-1224.

³⁹ R. Kanfer & Ackerman, P. L. (2004). Aging, Adult Development, and Work Motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458.

⁴⁰ B. Cuelenaere, Kieruj, N., Haanstra, V., Mulder, J. & Oudejans, M. (2020). Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers. Een periode zonder werk. Tilburg: Centerdata.

⁴¹ Zo komt in eerder onderzoek naar voren dat herintroductie van de sollicitatieplicht in 2004 de instroom in werk heeft vergroot. Zie: M. Lammers, Bloemen, H. G., & Hochguertel, S. (2013). Job search requirements for older unemployed: Transitions to employment, early retirement and disability benefits. *European Economic Review*, 58(C), 31-57.

⁴² J. Lössbroek, Lancee, B., Van der Lippe, T., & Schippers, J. (2021). Age Discrimination in Hiring Decisions: A Factorial Survey among Managers in nine European countries. *European Sociological Review*, 37(1), 49-66.

⁴³ SEO (2016). Werkende perspectieven voor oudere werknemers. Amsterdam.

beslissing om een oudere kandidaat aan te nemen. Dit betekent echter niet dat stereotypen over ouderen geen invloed hebben op de werk- en sollicitatiekansen van *langdurig* werkloze ouderen.

Weinig onderzoek naar effectieve maatregelen om beeldvorming te verbeteren, er zijn wel aangrijpingspunten te vinden in sociaalpsychologische theorieën

Relevante empirische studies die een effectmeting uitvoeren van specifieke maatregelen om de beeldvorming over (langdurig werkloze) ouderen te beïnvloeden, ontbreken – voor zover ons bekend - in de Nederlandse literatuur. Wel wordt regelmatig alleen het *bereik* van de interventies in kaart gebracht. In de (internationale) literatuur over de beeldvorming van ouderen worden wel verschillende benaderingen besproken die mogelijk bijdragen aan het verbeteren van deze beeldvorming. De volgende inzichten gebaseerd op sociaalpsychologische theorieën⁴⁴ geven mogelijk aangrijpingspunten:

- *Intergenerationeel contact.* Contacten tussen mensen uit verschillende generaties wordt gezien als een manier om verschillende leeftijdsgroepen nader tot elkaar te brengen en om positievere beelden van elkaar op te bouwen. Door deze interacties zouden de vooroordelen en negatieve stereotypen die over langdurig werkloze ouderen bestaan, kunnen worden verminderd. Een fundamentele voorwaarde van de contacthypothese is dat de betrokken groepen een gelijkwaardige status hebben. In de context van (langdurig) werkloze ouderen en werkgevers die mensen moeten aannemen, is deze gelijkwaardigheid echter op voorhand niet aanwezig.
- *Accumulatie van positieve informatie.* Beeldvorming kan langzaam doorbroken worden en veranderen door een continue stroom van positieve informatie. Publiekscampagnes spelen hierop in maar zijn vaak maar van tijdelijke aard. Stereotype gedachten kunnen langzamerhand evolueren door geleidelijke aanpassingen op basis van nieuw bewijs. Pas na accumulatie van veel bewijs vindt er een significante verandering in het stereotype plaats. Publiekscampagnes zouden regelmatig ingezet moeten worden en niet alleen goede verhalen moeten bevatten over hoe deze ouderen succesvol weer aan het werk zijn gegaan, maar ook over hun sterke punten en vaardigheden, hun prestaties en de waarde die zij kunnen toevoegen aan het bedrijfsleven.
- *Een krachtige interventie.* Een enkele opvallende positieve gebeurtenis met een (langdurig) oudere werkzoekende, zoals bijvoorbeeld bij een proefplaatsing plaats kan vinden, kan leiden tot een onmiddellijke en drastische verandering in de beeldvorming van een werkgever. Ook de ‘Pilot werving assessment’ was gericht op een impactvolle interventie bij een potentiële werkgever. Daarin vindt voorafgaande aan de daadwerkelijke sollicitatie een objectieve assessment van de oudere werkzoekende plaats, op basis waarvan zowel werkzoekende maar vooral ook werkgever kan zien wat de werkzoekende allemaal te bieden heeft zonder zich eerst zelf een (voor)oordeel te vormen. Deze pilot kon echter op weinig belangstelling vanuit werkzoekenden rekenen.
- *Erken diversiteit met op maat gesneden dienstverlening.* Erken dat de groep langdurig werkloze 50-plussers geen homogene groep is. Hun vaardigheden, werkervaring, opleidingsniveau, scholing, gezondheid, motivatie et cetera verschillen van elkaar. Dit vraagt om op maat gesneden

⁴⁴ Zie voor inzicht in deze theorieën bijvoorbeeld Drury, Hutchison & Abrams (2016) en Rice & Atkin (2023) voor intergenerationeel contact, Rothbart (1981) voor gestage of plotselinge verandering van stereotypen, en Gurwitz & Dodge (1977) voor het onderscheiden van subgroepen:

- L. Drury, Hutchison, P., & Abrams, D. (2016). Direct and Extended Intergenerational Contact and Young People's Attitudes towards Older Adults. *British Journal of Social Psychology*, 55(3), 522-543.
- R. E. Rice, & Atkin, C. K. (2023). *Public Communication Campaigns*. Sage.
- M. Rothbart (1981). Memory Processes and Social Beliefs. In D. L. Hamilton, *Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior*, Psychology Revivals. Psychology Press.
- S. B. Gurwitz & Dodge, K. A. (1977). Effects of confirmations and disconfirmations on stereotype-based attributions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(7), 495–500.

dienstverlening en interventies gericht op de individuele oudere werkzoekende om die te helpen en te ondersteunen in de zoektocht naar nieuw werk. UWV, Werkcentra en gemeenten spelen hier met hun dienstverlening op in. Er wordt zoveel mogelijk uitgegaan van de persoonlijke situatie van de oudere werkzoekende en de dienstverlening wordt daarop aangepast. Daarbij kunnen diverse instrumenten ingezet worden zoals scholing, netwerktrainingen, werkfittrajecten, vaardigheids- en sollicitatietrainingen, leer-werktrajecten, matchingsactiviteiten, job coaching, 'meet and greets' en banenmarkten.

2.4 BELEID IN ENKELE BUITENLANDEN

Naast het Nederlandse beleid hebben we ook gekeken naar vijf buitenlandse landen om na te gaan welke inspiratie daar mogelijk aan ontleend kan worden. Denemarken, Noorwegen en Tsjechië zijn geselecteerd omdat zij op basis van bestaande statistieken gekenmerkt worden door een relatief lage werkloosheid onder ouderen en/of een relatief hoge herintredingskans als zij werkloos raken. Het Verenigd Koninkrijk is toegevoegd omdat dit land in bestaande statistieken goed presteert op beeldvorming over ouderen. Daarnaast hebben we aandacht besteed aan Japan omdat dit land in nog veel sterkere mate te maken heeft gekregen met vergrijzing dan de Europese landen en als reactie hierop erin is geslaagd om de arbeidsparticipatie onder ouderen te verhogen.

Mogelijke leerpunten voor Nederland

Uit het bestudeerde arbeidsmarktbeleid in de vijf buitenlandse landen zijn enkele inzichten te benoemen die mogelijk inspiratie kunnen bieden voor het beleid in Nederland, daarbij in beschouwing nemende dat de contexten per land enorm verschillen en een goed voorbeeld niet zondermeer vertaald kan worden naar de Nederlandse situatie:

1. **Loonvorming.** Het beperken van automatiseren in de loongroei met de leeftijd voorkomt dat ouderen uiteindelijk erg 'duur' zijn voor werkgevers. Denemarken en Noorwegen onderscheiden zich op dit punt.
2. **Actief arbeidsmarktbeleid.** Alle beschouwde landen kennen voorbeelden van evaluaties die wijzen op positieve effecten van beleid, zeker bij scholing, maar soms ook van sancties voor werkzoekenden als verplichtingen rondom werk zoeken niet worden nagekomen. Bij scholing (en ook bemiddeling) blijkt de vormgeving van belang zoals de aanwezigheid van een praktijkcomponent, de mate van functiegerichtheid en de richting van de scholing; ook een vroege start is van belang. Denemarken kent een bijzondere maatregel waarbij werknemers die scholing volgen tijdelijk vervangen kunnen worden door een werkzoekende. Bij bemiddeling komt bij diverse landen het belang van maatwerk terug. In het Verenigd Koninkrijk bestaan ook specifieke maatregelen waarbij voor de oudere doelgroep speciale aandacht wordt besteed aan loopbaanadvies.
3. **De uitkering.** De uitkeringsduur komt terug als (negatieve) prikkel voor herintrede in Noorwegen en Japan. Als men langer recht heeft op een uitkering verkleint dit de kans op herintrede. In Denemarken heeft men reeds in een eerder stadium de uitkeringsduur verkort (van maximaal 4 naar 2 jaar), omdat de werkloosheidsuitkering als een verkapt pre-pensioenregeling werd gebruikt. In Tsjechië komt ook de hoogte van de uitkering naar voren. Deze uitkering is weliswaar vrij sober, maar door allerlei toeslagen treedt voor bepaalde groepen bij het vinden van werk toch een armoedeval op, wat versterkt wordt door vrij hoge belastingtarieven voor de laagste inkomensgroepen.
4. **Beeldvorming.** Noorwegen en Denemarken zijn landen die goed scoren op indicatoren voor beeldvorming over oudere werknemers en zijn ook landen die een actief beleid voeren op dit terrein.⁴⁵ Bij Denemarken

⁴⁵ Op basis van bestaande statistieken kwam het VK naar voren als een land dat goed scoorde op de beeldvorming over ouderen op de arbeidsmarkt. In onze nadere deskresearch bleek dit echter veel minder het geval.

komen met name campagnes en strikte anti-discriminatiewetgeving terug als beleidsinstrumenten op dit terrein. Maar gezegd moet worden dat de literatuur erop lijkt te wijzen dat een vrij positief beeld van ouderen al langere tijd van toepassing is en niet (alleen) aan dit soort maatregelen toegeschreven kan worden. In Noorwegen is een concreet instituut op dit terrein actief is. Een van de producten zijn monitors onder zowel werknemers als werkgevers die de ontwikkelingen op dit terrein volgen (inclusief percepties/stereotypen). De ontwikkelingen hierin worden ook gerelateerd aan wijzigingen in het beleid. Ook het Verenigd Koninkrijk kent sinds kort een apart instituut, *Centre for Ageing Better*, dat zich met name richt op campagnes.

5. **Ontslagbeleid.** Dit betreft regelgeving over hoe soepel werkgevers (oudere) werknemers kunnen ontslaan. Deze discussie speelt zeker in Japan, waar werkgevers arbeidscontracten van werknemers op basis van leeftijd kunnen beëindigen via het systeem van 'mandatory retirement', vaak vóór de officiële pensioenleeftijd. Werkgevers hebben vervolgens wel een verplichting om deze werknemers weer een nieuw contract aan te bieden, maar de voorwaarden hiervan zijn dan veelal wel minder gunstig voor de werknemer. Tsjechië is een voorbeeld van een land met restrictieve ontslagwetgeving, wat de positie van werkende ouderen versterkt, maar in het nadeel kan werken van oudere werkzoekenden omdat aanname meer risico's oplevert voor werkgevers. Denemarken kent juist een soepel ontslagbeleid en hoge instroom van oudere werkzoekenden, maar deze soepele ontslagregels kunnen niet geïsoleerd worden van de inbedding hiervan in een samenhangend beleid waar ook andere elementen bij horen zoals meer zekerheid voor ontslagen werknemers via vrij riante uitkeringen en veel begeleiding naar nieuw werk ('flexicurity').

Nederland heeft reeds de nodige slagen gemaakt met versobering werkloosheidsuitkeringen

Wanneer we het bovenstaande vertalen naar Nederland, dan lijkt op sommige punten Nederland al vrij ver en valt op andere punten wellicht nog meer winst te behalen. Waar bijvoorbeeld reeds het nodige heeft plaatsgevonden zijn werkloosheidsuitkeringen. Hierbij hebben in het verleden reeds een aantal versoberingen plaatsgevonden. Voor de komende periode wordt in Nederland een verdere inperking van de maximale werkloosheidsduur overwogen van 24 maanden naar 12 maanden, maar dit is vooralsnog niet ingevoerd.

Nederland voldoet aan gematigde loongroei bij senioriteit, maar extra faciliteiten voor ouderen zijn een aandachtspunt

Nederland scoort wat de toename van de loonkosten van werknemers na hun vijftigste jaar betreft redelijk gunstig. Een aandachtspunt is daarbij wel dat allerlei 'ontzie'-maatregelen of maatregelen zoals het generatiepact ouderen wel duurder of minder inzetbaar kunnen maken. Deze maatregelen dragen anderzijds wel bij aan het langer inzetbaar houden van reeds werkende ouderen en daarmee de arbeidsparticipatie van deze groep. Maar voor werkloze 50-ouderen die een baan zoeken kunnen dit extra kosten voor de werkgever betekenen⁴⁶. Omdat de loongroei met leeftijd na het vijftigste jaar in Nederland redelijk gematigd is, ligt een situatie als in Japan, waarbij er reeds voor de officiële pensioenleeftijd een leeftijd geldt dat werknemers kunnen worden ontslagen – en vervolgens weer onder andere arbeidsvoorwaarden in dienst worden genomen – niet voor de hand.

Nederland kan winst boeken door scholing van meer oudere werkzoekenden

Op het gebied van scholing van werkzoekenden blijkt Nederland in internationale vergelijkingen geen koploper. Denemarken scoort in ieder geval aanzienlijk beter, zowel in termen van budget als deelname van ouderen. Gezien de positieve effecten van scholing - die ook in Nederland naar voren komen – is het dus

⁴⁶ Soms worden dergelijke extra kosten, zoals voor een generatiepactregeling, echter deels wel collectief op sectorniveau gedragen, waardoor dit minder een belemmering hoeft te zijn voor individuele werkgevers om ouderen aan te nemen. Dit soort omslagregelingen zijn dus wel van belang voor de herintrede van oudere werkzoekenden.

belangrijk dat hier voldoende budgettaire ruimte voor is en blijft. Ouderen zijn vaak ondervertegenwoordigd bij scholing van werkzoekenden. Het is daarom belangrijk dat ouderen zelf en ook de aanbieders van scholing en de intermediairs van het belang van scholing voor de doelgroep doordrongen zijn. Tevens is belangrijk om aandacht te hebben voor de uitvoeringspraktijk van scholing en met name evaluaties te benutten om na te gaan of bepaalde typen scholing beter werken dan andere.

In Nederland zou een vast instituut zich structureel bezig kunnen houden met campagnes, en monitoring zou gewenst zijn om effecten van beleid rondom beeldvorming in kaart te brengen

Wat betreft campagnes geldt dat ook andere landen hiermee actief zijn. Deze lijken echter nogal eens een ad-hoc karakter te hebben, iets wat ook herkenbaar is voor Nederland. Sommige landen hebben wel een vast instituut waar vraagstukken rondom vergrijzing belegd zijn⁴⁷ en welke zich ook met campagnes bezighouden. Een ander lastig element bij campagnes is dat het – afgezien van bekendheid - moeilijk is om de effecten te meten. In dit verband is een interessante optie om meer periodiek percepties over oudere werknemers en werkzoekenden te meten, zoals dat in Noorwegen gebeurt. Hier kunnen in ieder geval indicaties aan worden ontleend of er rondom campagnes en bepaalde beleidsveranderingen ook trendbreuken in percepties over ouderen optreden. Uit praktische overwegingen, maar ook om de analysemogelijkheden te verbeteren is denkbaar dat voor dit type vragen niet een apart instrument wordt ontwikkeld, maar dat in Nederland wordt aangehaakt bij bestaande (bedrijven)panels en/of samenwerking wordt gezocht met panels van het SCP, of de WEA.

Ook Nederland zou meer continuïteit in beleidsmaatregelen aan kunnen brengen met structurele uitvoering en benutting van effectevaluaties voor verbeteringen

Tenslotte komt bij meerdere maatregelen voor deze doelgroep naar voren dat deze een ad-hoc en tijdelijk karakter lijken te hebben en er lang niet altijd een effectevaluatie is terug te vinden. Zeker bij meer innovatieve maatregelen is het interessant om meer te weten hoe deze uitpakken. Als de resultaten positief zijn, kan hier continuïteit aan worden gegeven. Meer innovatieve maatregelen die naar voren kwamen, liggen bijvoorbeeld op het vlak van loopbaanadvisering (VK) en tijdelijke vervanging van werknemers die scholing volgen door werkzoekenden (Denemarken). Voor wat betreft aparte maatregelen voor loopbaanadvisering geldt dat deze in Nederland ook zijn uitgevoerd, maar een tijdelijk karakter hadden, terwijl hier zeker positieve aanknopingspunten in zaten. Op het punt van continuïteit in beleidsmaatregelen met structurele uitvoering én benutting van effectevaluaties om maatregelen te verbeteren, is zeker ook in Nederland verbetering mogelijk.

⁴⁷ Nederland kende in het verleden (van 2000 tot omstreeks 2010) het Expertisecentrum LEEftijd: een advies- en kennisbureau dat zich specialiseerde in het thema leeftijd en werk.

3 INZICHTEN UIT VELDWERK UITGEVOERD IN EEN PERIODE VAN ARBEIDSMARKTKRAPTE⁴⁸

Recent hebben we in een periode van arbeidsmarktkrapte veldwerk verricht onder werkloze 50-plussers en onder werkgevers. Het betreft online enquêtes onder werkloze 50-plussers en interviews met werkgevers in sectoren met krapteberoepen. In dit hoofdstuk beschrijven we achtereenvolgens de aanpak en de resultaten van dit veldwerk.

3.1 WERKLOZE 50-PLUSSERS

3.1.1 Aanpak van het veldwerk

Enquêtes onder werkloze 50-plussers en onder werkloze 50-plussers die na hun 50^e jaar weer werk vonden

Gedurende de periode eind 2024-begin 2025 hebben we veldwerk verricht onder werkloze 50-plussers. Enerzijds zijn er online enquêtes uitgezet onder zowel kortdurig als langdurig werkloze 50-plussers. Anderzijds zijn in een online enquête gegevens verzameld onder zowel kortdurig als langdurig werkloze 50-plussers die na hun 50^e jaar weer werk gevonden hebben. Het onderscheid tussen kortdurig en langdurig ligt hierbij op een jaar werkloosheid.

Er is een goede respons gerealiseerd van 486 respondenten voor de werkloze 50-plussers en 366 respondenten voor de 50-plussers die na hun werkloosheid na hun 50^e jaar weer werk hebben gevonden. Bepaalde groepen hebben we niet meegenomen in de analyses omdat het meenemen van deze groepen tot een vertekend beeld zou leiden. Het gaat om werklozen zonder enig werkverleden, gepensioneerden, zelfstandigen en diegene die aangaven niet te weten hoe lang ze al werkloos zijn. Voorts hebben we alleen personen van 52-67 jaar meegenomen. De ondergrens van 52 jaar was gebaseerd op het onderzoeksgegeven dat we personen wilden ondervragen die na hun 50^e jaar werkloos waren, op zoek zijn geweest naar werk, en al dan niet na hun 50^e jaar nieuw werk gevonden hebben. Hierdoor zijn in de analyses respectievelijk 371 en 261 respondenten meegenomen uit de groep werkloze 50-plussers en uit de groep werkloze 50-plussers die na hun 50^e jaar weer werk hebben gevonden.

3.1.2 Vergelijking kortdurig en langdurig werkloze 50-plussers

Uit de verrichte enquête onder werkloze 50-plussers bleek meer dan twee derde van de respondenten langer dan een jaar geen betaald werk te hebben gehad; in ons onderzoek worden zij aangeduid als langdurig werkloos. De meerderheid van de werkloze 50-plussers was zelfs langer dan twee jaar werkloos.

Hieronder zetten we op basis van beschrijvende analyses de belangrijkste overeenkomsten en verschillen in de kenmerken tussen de kortdurig en langdurig werkloze 50-plussers op een rij. De verschillen tussen de kortdurig en langdurig werklozen geven een indicatie voor welke factoren een rol spelen in de

⁴⁸ Dit hoofdstuk bespreekt de belangrijkste bevindingen uit de volgende tussenrapportage: Yvonne Prince, Tim Koenders, Mark den Hartog & Arie Gelderblom (2025). Bevordering arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers. Inzichten uit veldwerk onder werkloze 50-plussers en onder werkgevers in een periode van arbeidsmarktkrapte. Rotterdam: SEOR. [Def.-tweede-deelrapport-Bevordering-arbeidsparticipatie-langdurig-werkloze-ouderen.pdf](#).

werkloosheidsduur. We weten echter niet of de langdurig werklozen ook al de geconstateerde kenmerken en het gedrag hadden toen ze nog kortdurig werkloos waren.

Kortdurig werkloze 50-plussers beoordeelden zich veel vaker als gezond dan langdurig werkloze 50-plussers

De gemiddelde leeftijd van de kortdurig en langdurig werkloze 50-plussers bleek vrijwel gelijk te zijn. De gezondheid van beide groepen vertoonde wel een groot verschil: kortdurig werklozen beoordeelden zichzelf veel vaker als gezond dan langdurig werklozen. Slechts minder dan de helft van de langdurig werkloze 50-plussers beoordeelde zelf hun gezondheid als (zeer) goed.

Kortdurig werkloze 50-plussers willen vaker nog betaald werk en hebben recenter daarnaar gezocht

Kortdurig werkloze 50-plussers gaven vaker aan nog betaald werk te willen verrichten tot aan hun pensioen en hadden recenter nog naar werk gezocht dan langdurig werkloze 50-plussers. Ondanks dat beide groepen in soortgelijke mate beschikbaar waren om snel aan het werk te gaan, bleek uit de gegevens dat langdurig werklozen veel minder actief op zoek zijn naar werk en daardoor ook minder vaak aan de officiële CBS-criteria voor werkloosheid voldoen.

Gezondheidsredenen voor beide groepen belangrijkste reden om geen werk meer te willen

Gezondheidsproblemen vormden voor zowel de langdurig als kortdurig werklozen de belangrijkste reden om geen betaald werk meer te willen. Circa een tiende van de langdurig werkloze 50-plussers gaf aan vanwege hun gezondheid niet meer te willen werken tot aan hun pensioen.

Daarnaast gaven kortdurig werklozen vaker aan geen financiële noodzaak te hebben om te werken. Daarentegen gaven zowel kortdurig als langdurig werklozen aan dat financiële redenen en sociale aspecten belangrijke motivaties zijn om wél te willen werken.

Kortdurig werklozen volgden vaker recent nog een opleiding en staan vaker open voor toekomstige scholing

Verschillen tussen kortdurig en langdurig werklozen kwamen ook naar voren in de deelname aan scholing. Kortdurig werklozen hadden in de afgelopen twee jaar vaker een opleiding of cursus gevolgd en stonden ook vaker open voor toekomstige scholing om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. De bereidheid om nieuwe vaardigheden te leren was echter ook onder langdurig werklozen relatief hoog.

Beide groepen gaven leeftijdsdiscriminatie aan als grootste obstakel om weer aan werk te komen

Kortdurig werklozen schatten hun kansen om opnieuw aan het werk te gaan aanzienlijk hoger in dan langdurig werklozen. Leeftijdsdiscriminatie werd door de meeste werklozen genoemd als het grootste obstakel bij het vinden van werk, waarbij nog iets meer langdurig dan kortdurig werklozen dit aangeven. Langdurig werklozen geven daarnaast vaker aan dat de lange periode zonder werk een probleem vormt. Van de langdurig werklozen die hun arbeidskans zelf (heel) slecht inschatten gaf bijna een derde hun gezondheidsproblemen als reden daarvoor aan.

Langdurig werklozen lijken door ervaringen en percepties in een negatieve spiraal te komen

Uit de ervaringen met sollicitaties bleek dat langdurig werkloze 50-plussers minder vaak werden uitgenodigd voor een gesprek en vaker afwijzingen of geen reactie ontvingen dan kortdurig werkloze 50-plussers. De meerderheid van de werkloze 50-plussers vermoedde dat afwijzingen te maken hadden met hun leeftijd, een percentage dat nog iets hoger ligt bij langdurig werklozen dan bij kortdurig werklozen. De ervaring van leeftijdsdiscriminatie heeft echter sterkere negatieve gevolgen voor langdurig werklozen; zij gaven namelijk vaker aan minder vacatures te benaderen, minder sectoren en functies te overwegen, en minder vertrouwen te hebben in hun kansen om weer aan het werk te komen. Langdurig werklozen hadden ook vaker negatieve percepties over hoe werkgevers hun motivatie en productiviteit inschatten. Dit draagt mogelijk bij aan een lager zelfvertrouwen en mindere zoekactiviteit, waardoor een vicieuze cirkel van langdurende werkloosheid en negatieve percepties kan ontstaan.

Werkloze 50-plussers verwachtten een lagere kans op werk door hoge leeftijd en gezondheidsproblemen, en een hogere kans op werk door arbeidsmarktkrapte, relevante ervaring en opleiding

De analyse van de antwoorden op open vragen liet zien dat werkloze 50-plussers hun kansen op de arbeidsmarkt vooral beïnvloed zien door leeftijd, gezondheid en arbeidsmarktontwikkelingen. Negatieve inschattingen werden vaak gekoppeld aan een hoge leeftijd en gezondheidsproblemen, terwijl positieve verwachtingen vooral voortkwamen uit arbeidsmarktkrapte, relevante ervaring en opleiding. Leeftijd werd het meest genoemd als obstakel, soms in de context van discriminatie, naast opleidingsmismatches en onvoldoende ervaring in een bepaalde sector. Langdurende werkloosheid versterkt deze problemen door ontmoediging en een afgenomen arbeidsmarktpositie.

Werkloze 50-plussers schatten een positief effect in van begeleiding bij sollicitaties en andere houding van werkgevers, gevolgd door (om)scholing en meer zelfvertrouwen

In de antwoorden op open vragen gaven de respondenten ook aan dat ze voor het verkrijgen van een nieuwe baan het meest verwachten van begeleiding bij sollicitaties en een andere houding van werkgevers. Deze oplossingen werden het vaakst genoemd gevolgd door (om)scholing en meer zelfvertrouwen. Daarnaast werd gepleit voor een bredere maatschappelijke verandering met meer erkenning en begrip voor oudere werkzoekenden.

3.1.3 Vergelijking langdurig werkloze 50-plussers en werkloze 50-plussers die weer werk gevonden hebben

Zoals eerder gezegd zijn in de enquête ook werkloze 50-plussers ondervraagd die na hun 50^e jaar weer wel aan betaald werk zijn gekomen waardoor we hen met de langdurig werkloze 50-plussers kunnen vergelijken. De verschillen tussen beide groepen moeten als indicatief worden gezien voor factoren die een rol spelen bij de kans op het vinden van een baan. Dergelijke kenmerken, zoals de gezondheid en de gezinssamenstelling, hebben betrekking op de huidige situatie en kunnen deels dus ook beïnvloed zijn doordat men wel of niet werkloos is. Een ander deel van de vragen voor degenen die weer werk hebben gevonden, hebben echter wel betrekking op de situatie toen ze nog werkzoekend waren, zoals hun zoekgedrag. Daardoor kunnen deze verschillen eerder als causale verbanden worden gezien.

Weer werkende 50-plussers zijn vaker goed gezond en hoger opgeleid dan langdurig werkloze 50-plussers

50-plussers die na hun (kortdurende of langdurende) werkloosheid weer werk vonden, rapporteerden vaker een goede gezondheid in vergelijking met langdurig werkloze 50-plussers. Dit verschil bevestigt het belang van een goede gezondheid als voorwaarde om opnieuw aan het werk te komen. Diegenen die weer werk gevonden hebben, zijn vaker hoogopgeleid, terwijl langdurig werklozen relatief vaker een middelbare of lage opleiding hebben genoten.

Langdurig werkloze 50-plussers staan in hun zoektocht vaker alleen

Werkenden na werkloosheid woonden vaker in een meerpersoonshuishouden, terwijl langdurig werklozen vaker alleen woonden. Daarnaast bleek dat weer werkenden vaker steun kregen van hun partner en hulp ontvingen van vrienden, familie of bekenden. Langdurig werklozen staan in hun zoektocht naar werk dus vaker alleen en geven vaker aan hulp te hebben gekregen van UWV.

50-plussers die weer werk vonden maakten gebruik van meer verschillende zoekkanalen

50-plussers die na een periode van werkloosheid opnieuw werk hebben gevonden, gebruikten meer verschillende zoekkanalen dan langdurig werklozen. Werkenden na langdurende werkloosheid maakten intensiever gebruik van online vacatures, direct contact met werkgevers en uitzendbureaus, terwijl langdurig werklozen vaker hulp zochten bij UWV of andere instanties. Kortdurig werklozen die weer werk vonden, maakten vaker gebruik van LinkedIn en minder gebruik van traditionele media zoals kranten.

Langdurig werkloze 50-plussers deden minder vaak concessies dan weer werkende 50-plussers, zowel qua functies/sectoren als qua arbeidsomstandigheden

Werkende 50-plussers die na langdurende werkloosheid weer werk vonden, stonden vaker open voor vacatures in alle functies en sectoren dan de langdurig werkloze 50-plussers. Werkenden na kortdurende werkloosheid richtten zich meer op vergelijkbare functies en sectoren als hun vorige baan.

Het willen of kunnen doen van concessies verschilde ook enigszins tussen de groepen als we kijken naar de arbeidsomstandigheden. Werkenden na langdurende werkloosheid waren flexibeler in het accepteren van bijvoorbeeld lagere lonen of tijdelijk werk dan langdurig werklozen. Langdurig werklozen toonden minder bereidheid om in de avonden of weekenden te werken en hechtten meer waarde aan een vast contract. De mindere bereidheid om onregelmatig te werken kan mogelijk ook samenhangen met de mindere gezondheid.

Langdurig werkloze 50-plussers volgden minder vaak opleidingen en zien er meer tegen op dan weer werkende 50-plussers

Daarnaast volgden langdurig werklozen minder vaak opleidingen of cursussen gericht op het weer vinden van een baan dan werkenden na werkloosheid. Werkenden na langdurende werkloosheid hadden meer vertrouwen in hun vermogen om nieuwe vaardigheden te leren en zagen minder op tegen het volgen van meerdaagse cursussen.

Zelfverzekerdheid verschilt nauwelijks maar langdurig werklozen ervaren vaker leeftijdsdiscriminatie

Zowel langdurig werklozen als werkenden gaven aan dat ze over het algemeen zelfverzekerd zijn. Maar langdurig werklozen ervoeren vaker leeftijdsdiscriminatie en hadden een negatiever beeld van hoe werkgevers hen zien. Dit kan leiden tot een lagere motivatie en minder vertrouwen in hun kansen op de arbeidsmarkt. Werkenden na kortdurende werkloosheid hadden het minst negatieve beeld van werkgevers en rapporteerden de minste hinder van leeftijdsdiscriminatie.

Modelschattingen bevestigen positieve effecten van goede gezondheid en concessiebereidheid; daarnaast helpt zelfvertrouwen en kan een te hoge zoekintensiteit averechts werken

De resultaten uit een structureel vergelijkingsmodel lieten zien dat meerdere factoren een rol spelen bij het vinden van werk, waarbij gezondheid en concessiebereidheid directe positieve effecten hebben. Zelfvertrouwen had een indirect effect via concessiebereidheid, wat impliceert dat meer zelfvertrouwen leidt tot een grotere bereidheid om concessies te doen, wat op zijn beurt de kans op werk vergroot. Daarnaast bleek dat de zoekintensiteit naar werk een averechts effect kan hebben doordat intensiever zoeken kan leiden tot meer afwijzingen, wat negatieve percepties over leeftijd versterkt en daarmee de kansen op werkherleving verkleint.

Persoonlijk netwerk en hulp helpen evenals zelfverzekerdheid, een positieve houding, zelfontwikkeling, en gedragsverandering van werkgevers

De analyse van de antwoorden op open vragen liet zien dat een persoonlijk netwerk en hulp bij het solliciteren belangrijk zijn bij het vinden van werk, waarbij werkenden na kortdurende werkloosheid vaker aangaven baat te hebben bij cv- en LinkedIn-ondersteuning en werkenden na langdurende werkloosheid meer afhankelijk waren geweest van instanties zoals gemeentes en uitzendbureaus. Werkenden benadrukten dat zelfverzekerdheid en een positieve houding essentieel zijn tijdens het sollicitatieproces. Daarnaast werden het belang van zelfontwikkeling, en een gedragsverandering van werkgevers genoemd als aanvullende succesfactoren voor werkzoekende 50-plussers om weer werk te vinden.

3.2 WERKGEVERS MET KRAPTEBEROEPEN

Interviews met werkgevers in drie sectoren met krapteberoepen

Naast werkloze 50-plussers hebben we ook onderzoek verricht onder werkgevers. Evenals het veldwerk onder de werkloze 50-plussers heeft deze gegevensverzameling in de periode eind 2024-begin 2025 plaatsgevonden; een periode van arbeidsmarktkrapte omdat we na wilden gaan hoe werkgevers bij personeelstekorten aankijken tegen werkzoekende ouderen. Daarom hebben we drie sectoren geselecteerd waarin sprake was van krapteberoepen. Bij de sectorselectie is daarnaast rekening gehouden met een variatie in de fysieke zwaarte van het werk en de mate van man-vrouw verdeling onder de werknemers:

- Zorg en welzijn (fysiek werk, veel vrouwelijke werknemers).
- Transport en logistiek (fysiek werk, veel mannelijke werknemers).
- Verzekeringsmarkt (nauwelijks fysiek werk, redelijke verdeling vrouwelijke en mannelijke werknemers).

In de interviews met de werkgevers is ingegaan op de personeelskrapte en hun beelden, wervingsactiviteiten en ervaringen t.a.v. werkzoekende 50-plussers. In totaal zijn 30 interviews afgenomen: 10 in de zorg en welzijn, 12 in de transport en logistiek, en 8 in de verzekeringsmarkt, waaronder in de eerste twee sectoren een interview met een werkgevers/sectororganisatie. In alle drie de sectoren zijn zowel grote, middelgrote als kleine organisaties/bedrijven geïnterviewd.

Kans op werk voor werkzoekende 50-plussers met de juiste diploma's en ervaring zondermeer groot, anders neemt de kans pas toe als de personeelstekorten op mbo-niveau heel nijpend zijn

Uit de interviews met de werkgevers in de drie sectoren met krapteberoepen kwam duidelijk naar voren dat in alle drie de sectoren de arbeidsmarktkansen voor werkzoekende 50-plussers met de juiste diploma's en ervaring zondermeer groot zijn. Wel is een vereiste dat in de meer fysieke beroepen zoals in de zorg en welzijn en in de transport en logistiek de gezondheid van de werkzoekenden voldoende goed is ('fit for the job'). Voor werkzoekende 50-plussers zonder de juiste kwalificaties kan op basis van de beschouwde drie sectoren geconcludeerd worden dat hoe nijpender de personeelstekorten in mbo-krapteberoepen zijn hoe meer men openstaat voor oudere zij-instromers en (langdurig) werklozen én hoe meer werkgevers hun best doen om ze ook daadwerkelijk binnen te halen. Daarbij wordt door een deel van de werkgevers aangegeven dat werknemers die op latere leeftijd willen instromen bewust voor dit vak kiezen waardoor deze werknemers dus een hoge motivatie hebben en in de regel nog jaren bij het bedrijf zullen blijven werken.

In de zorg en welzijn liggen door nijpend personeelstekort, laagdrempelige werving en geboden opleidingstrajecten veel kansen voor (langdurig) werkloze 50-plussers op mbo-niveau

In de zorg en welzijn waarin de personeelstekorten al jaren nijpend zijn en nog veel groter gaan worden, zijn de kansen voor werkzoekende 50-plussers in krapteberoepen op mbo-niveau relatief groot, ook als zij niet de juiste diploma's en ervaring hebben, en ongeacht of ze zij-instromer of vanuit (langdurende) werkloosheid in deze sector willen werken. De urgentie van het personeelsprobleem wordt ernstig gevoeld. De organisaties zijn daarom naarstig op zoek naar iedereen - jong en oud, werkloos of niet - met het hart op de juiste plaats, en kunnen ouderen heel goed gebruiken. Ze zetten voor de werving in op sociale media en met name laagdrempelige kennismakingsevents die ook 50-plussers aantrekken, en bieden BBL-trajecten en laagdrempelige instapfuncties met doorstroomkansen aan. Er is eigenlijk maar één maar: men moet fysiek wel voldoende fit zijn.

In de transport en logistiek geven werkgevers door forse investeringen, het fysieke werk en de huidige vergrijzing minder werkkansen aan voor werkzoekende 50-plussers

In de transport en logistiek waarin veruit het grootste tekort ligt bij chauffeurs met een groot rijbewijs, lijken er minder kansen te liggen voor werkzoekende 50-plussers zonder de juiste papieren en ervaring omdat – zo

geven de werkgevers aan - het een forse investering in geld en tijd van zowel de zij-instromer als het bedrijf vergt. En omdat een deel van de ondervraagde werkgevers aangeeft juist te zoeken naar jongere instromers en andere doelgroepen omdat het behoorlijk fysiek werk betreft en het huidige personeelsbestand al flink vergrijsd is. In de wervingskanalen houdt men dan ook niet echt rekening met oudere werkzoekenden. Het zij-instroom subsidietraject voor vrachtwagenchauffeurs via de sectororganisatie trekt in praktijk met name de jongere leeftijdsgroepen aan. De werkgevers zetten wel bewust in op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers maar die mogelijkheden benutten ze liever voor het huidige oudere personeel en niet voor oudere zij-instromers.

Verzekeringssector voelde nog geen nijpend personeelstekort, en ziet niet dat werkzoekende 50-plussers zich het gespecialiseerde vak op minimaal hbo-niveau nog eigen kunnen maken

In de verzekeringssector ervoeren de ondervraagde bedrijven nog geen nijpend personeelstekort. Wel merkten ze dat het lastiger was geworden om gespecialiseerde ervaren seniorkrachten op minimaal hbo-niveau te vinden. Daarvoor visten ze vooral in de huidige 'sector'vijver. Voor zij-instroom vanuit een andere sector of vanuit werkloosheid ziet men weinig mogelijkheden omdat men van mening is dat je het verzekeringsvak niet nog op hogere leeftijd kunt leren, inclusief alle IT-vaardigheden die daarvoor nodig zijn. Er is dan ook geen specifieke aandacht in de werving voor oudere werkzoekenden.

Werkgevers zien levenservaring, arbeidsethos en loyaliteit als voordelen en mindere fysieke inzetbaarheid en digitale vaardigheden als nadelen van 50-plussers

Werkgevers zien de nodige voordelen van oudere werknemers waarbij met name wordt gewezen op de levenservaring van 50-plussers waardoor ze goed met mensen en lastige situaties om kunnen gaan, hun hoge arbeidsethos en hun grote loyaliteit aan de werkgever. Als nadelen wijzen werkgevers op de mindere fysieke inzetbaarheid en de mindere digitale vaardigheden van 50-plussers.

Mogelijke oplossingen voor werkzoekende 50-plussers: zoek hulp bij sollicitaties, straal leergierigheid en ontwikkelbereidheid uit, en hou rekening met salarisconcessies

De ondervraagde werkgevers hebben ook mogelijke oplossingen aangegeven waardoor het aanbod van werkzoekende 50-plussers en de vraag naar personeel in krapteberoepen elkaar mogelijk beter zouden kunnen vinden. Aan oudere werkzoekenden wordt met name meegegeven hulp te zoeken bij de presentatie van het cv en de sollicitatie, en in de sollicitatie naast hun kennis en ervaring met name ook hun leergierigheid en ontwikkelbereidheid te benadrukken. Verder is het bij langdurende werkloosheid beter om het salaris te vergelijken met de uitkering dan met het laatstverdiende salaris. In alle drie de sectoren wordt aangegeven dat werkzoekende 50-plussers zonder de juiste diploma's en ervaring er rekening mee moeten houden dat zij waarschijnlijk een (flinke) stap terug moeten doen ten opzichte van het laatstverdiende salaris omdat zij de ervaringsjaren immers opgebouwd hebben in een ander beroep.

Mogelijke oplossingen voor werkgevers: zet in op laagdrempelige kennismakingsmogelijkheden en wees je bewust van de voordelen van oudere werkenden

Gericht op werkgevers is de suggestie gedaan om vooral in te zetten op laagdrempelige kennismakingsmogelijkheden zoals campagnes, banenmarkten, open dagen, speeddating, koffie drinken etc. om mensen zicht te geven op het werk, hun vragen te beantwoorden, hun eventuele aarzelingen weg te nemen en hen over de streep te kunnen trekken. Met name inloopdagen en speeddate-bijeenkomsten leveren bij enkele organisaties veel oudere kandidaten op. Voorts zouden werkgevers zich bewust moeten zijn of nog bewust gemaakt moeten worden van de bovengenoemde voordelen van oudere werknemers en dat deze door hun commitment nog jaren bij je blijven werken. Een instromende werknemer van 55 jaar kan immers nog maar liefst 12 jaar bij je bedrijf blijven werken.

4 SYNTHESE EN AANBEVELINGEN VOOR MOGELIJKE ACTIES

Dit hoofdstuk bevat aanbevelingen voor mogelijke acties gericht op de bevordering van de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers. Deze zijn opgesteld op basis van een synthese van de bevindingen uit de verrichte onderzoeksactiviteiten en een brainstormsessie met beleidsmakers en vertegenwoordigers van betrokken actoren op dit terrein⁴⁹.

De synthese en aanbevelingen die volgen uit ons onderzoek zijn thematisch ingedeeld met daarbij aandacht voor de drie doelgroepen (1) langdurig werkloze 50-plussers (2) beleidsmakers en (3) werkgevers. We gaan achtereenvolgens in op de volgende thema's:

- Gezondheid.
- Scholing.
- Sollicitatieproces en voorbereiding hierop.
- Beeldvorming.

In de laatste paragraaf vertalen we dit naar de drie doelgroepen en zetten we in tabellen alle aanbevelingen voor mogelijke acties per doelgroep op een rij.

4.1 GEZONDHEID

Zowel de eigen analyses als ander onderzoek onderstrepen het belang van gezondheid

De enquêtegegevens die besproken zijn in hoofdstuk 3 laten zien dat voor werkloze 50-plussers hun gezondheid een belangrijke factor is voor het al dan niet zoeken naar en (snel) kunnen vinden van werk. Minder dan de helft van de langdurig werkloze 50-plussers ervaart de eigen gezondheid als (zeer) goed. Van degenen die hun kansen op werk als (zeer) gering inschatten, noemt bijna een derde gezondheidsproblemen als belangrijkste reden. Tevens blijkt dat een betere gezondheid de kans vergroot om na het 50e levensjaar opnieuw werk te vinden.

Ook uit eerder onderzoek (zie bijvoorbeeld Cuelenare e.a. 2020⁵⁰ en Gelderblom en de Koning, 2007⁵¹) blijkt dat gezondheid een belangrijke belemmering is voor herintrede van oudere werkzoekenden. Daarnaast wijzen Gelderblom e.a. (2011)⁵² op basis van een literatuurstudie erop dat als men werkloos wordt, dit op zichzelf een negatief effect heeft op gezondheid. Dit betekent een afname van menselijk kapitaal en belemmert daarmee de herintredkans. Werkzoekende 50-plussers bevinden zich dan in een vicieuze cirkel. Tevens speelt de beleving van gezondheid een cruciale rol: hoe mensen met gezondheidsbeperkingen hun eigen gezondheid ervaren, is vaak nog bepalender voor werkherleving dan de feitelijk vastgestelde beperkingen.

⁴⁹ Het betreft een brainstormsessie specifiek gewijd aan de vraag "Hoe komen langdurig werkloze 50-plussers sneller aan het werk?", die gehouden is op 25 september 2025. Een lijst met deelnemende organisaties is terug te vinden in bijlage 1 van dit rapport.

⁵⁰ B. Cuelenaere, Kieruj, N., Haanstra, V., Mulder, J., & Oudejans, M. (2020). Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers. Een periode zonder werk. Tilburg: Centerdata.

⁵¹ A. Gelderblom & de Koning, J. (2007). Effecten van 'zachte' kenmerken op de re-integratie van de WWB, WW en AO populatie. Rotterdam: SEOR.

⁵² A. Gelderblom, Collewet, M. & de Koning, J. (2011). Arbeidsmarkt ouderen. Rotterdam: SEOR.

Voor werkende ouderen is de aandacht voor gezondheid toegenomen in het kader van duurzame inzetbaarheid en leeftijdsbewust personeelsbeleid

Voor oudere werknemers is de aandacht voor gezondheid door werkgevers, branches en overheid toegenomen. De pensioenleeftijd is gestegen, waardoor oudere werknemers langer – productief - door moeten werken. Door de arbeidsmarktkrapte is er ook meer besef dat oudere werknemers nodig zijn om de personeelsinzet op peil te houden. Bedrijven – de een weliswaar meer dan de andere – hebben dan ook aandacht voor leeftijdsbewust personeelsbeleid. Op sectorniveau wordt gewerkt aan duurzame inzetbaarheid, waarvoor ook vanuit de overheid financiële ondersteuning bestaat vanuit de MDIEU-regeling. Het gaat dan bijvoorbeeld om PAGO's (Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek) waaraan advies kan worden gekoppeld hoe men in het werk of de loopbaan met eventuele knelpunten in de gezondheid kan omgaan. Tevens zijn er allerlei interventies, zoals workshops, op het gebied van veilig en gezond werken en leefstijl. Ook is er aandacht voor goed werkgeverschap. Op termijn gaat dit dus hopelijk zijn vruchten afwerpen om niet alleen oudere werkenden gezonder de eindstreep te laten halen, maar ook gezonder te laten zijn als ze zelf van baan willen wisselen of onverhoopt werkloos raken en op zoek moeten naar ander werk.

Voor werkzoekenden bestaat er zeker ook aandacht voor gezondheid in het re-integratiebeleid, maar hierin doen zich wel een aantal belemmeringen voor

De vraag is echter of deze aandacht voor (verbetering en omgang met) gezondheid ook bij werkzoekende 50-plussers en bij degenen die hen bij de re-integratie begeleiden voldoende terugkomt, juist omdat dit zo'n belangrijke factor is bij herintrede. In vergelijking met oudere werknemers mist de werkzoekende 50-plusser interventies vanuit werkgevers en de branche. Deze dienen dan meer te komen vanuit uitkeringsinstanties zoals UWV en gemeenten of andere organisaties die de re-integratie van deze groep ondersteunt. Daarbij dienen zich wel enkele knelpunten voor, die onderling samenhangen:

- Gezondheidsproblemen worden veel meer gekoppeld aan andere uitkeringen zoals de Ziektewet-uitkering en de WIA⁵³. Binnen de WW heeft gezondheid als belemmering een andere status, doordat er een minder directe link is met de uitkering zelf.
- Het verbeteren van de gezondheid van oudere WW'ers is geen primaire taak van UWV. In de contacten met cliënten kan een zekere terughoudendheid bestaan om juist belemmeringen op dit punt aan de orde te stellen. Gezondheid is vaak moeilijk bespreekbaar omdat gezondheid zich meer in het privédomen bevindt⁵⁴.
- Juist ook omdat gezondheid een andere status heeft bij werkloosheidsuitkeringen, kan dit een zekere spanning opleveren met privacyregels. Volgens de privacyverklaring van UWV mogen data over gezondheid en medische informatie alleen verzameld worden wanneer dat strikt nodig is. Zo werden voorheen in de Werkverkenner⁵⁵ enkele vragen gesteld over een eigen inschatting van de gezondheid. Vanaf september 2023 worden de vragen over gezondheid (en enkele andere persoonlijke vragen) niet meer gesteld omdat er juridische twijfels zijn of deze kenmerken wel mogen worden uitgevraagd en gebruikt in een algoritme. Los daarvan kan in de contacten met werkzoekenden echter wel aandacht besteed worden aan het bespreekbaar maken van de gezondheid, de vroegtijdige signalering van mogelijke knelpunten en aanpak hiervan. De gegevens mogen alleen niet opgeslagen

⁵³ Binnen het kader van Werkfit is bij deze uitkeringen expliciet aandacht voor interventies gericht op gezondheid: <https://www.werksite.nl/werkfit>

⁵⁴ Dit punt speelt naar verwachting zeker ook een rol bij re-integratie van oudere werkzoekenden in de bijstand door gemeenten.

⁵⁵ De Werkverkenner is een online vragenlijst van UWV die werkzoekenden helpt inzicht te krijgen in hun kansen op de arbeidsmarkt. Op basis van de antwoorden krijgt men een persoonlijk overzicht en tips om sneller werk te vinden. UWV gebruikt dit als hulpmiddel om een inschatting te maken van de kans op werkhervatting binnen 12 maanden en passende ondersteuning te bieden. Zie: <https://www.uwv.nl/nl/over-uwv/algoritmeregister-uwv/werkverkenner>

en verwerkt worden omdat gezondheidsgegevens vallen onder bijzondere persoonsgegevens. Dit betekent dat de verwerking proportioneel moet zijn en mag worden verwerkt als het noodzakelijk is voor de re-integratie of begeleiding van klanten. In de praktijk gaat het in dergelijke gevallen dan om algemene omschrijvingen van beperkingen en mogelijkheden van klanten.

- Re-integratie van werkzoekenden en de aanpak van (mentale en fysieke) gezondheidszorg zijn vaak gescheiden werelden. In Zorginstituut Nederland (2016)⁵⁶ wordt er voor gepleit om werklozen met mentale problemen in ieder geval eerder en beter te identificeren zodat zij sneller maatwerk en begeleiding krijgen. Vanuit onderzoek wordt gepleit om re-integratie en gezondheidszorg meer bij elkaar te brengen omdat dit het meest effectief is. Dit kan in de vorm van persoonlijke dienstverlening die indien nodig contact legt met zorginstanties, maar ook in de vorm van een nog meer gecombineerde aanpak, waarbij zorginstanties zoals in de ggz, en UWV en gemeenten structureel samenwerken⁵⁷. Dit past ook bij eerder onderzoek⁵⁸ waarin naar voren komt dat de meest effectieve interventies een multidisciplinaire aanpak vereisen, waarbij zowel aandacht is voor de gezondheid, de beleving hiervan als de re-integratie zelf. Werk heeft immers zelf ook een positief effect op gezondheidsbeleving. Ook voor gezondheidsinstanties is het belangrijk te weten dat soms ‘werk als medicijn’ kan dienen.

Ondanks deze belemmeringen is er zeker aandacht voor de rol van gezondheid bij de re-integratie van (oudere) werkzoekenden bij UWV. Als vervolgtraject op onderzoek uit 2012 is door UWV toentertijd een project geïnitieerd⁵⁹ om op dit punt een aanpak te ontwikkelen voor klantmanagers en werkcoaches. In deze aanpak worden klantmanagers en werkcoaches ondersteund om aandacht te hebben voor gezondheidsbeleving van hun cliënten en voor de verschillende wijzen waarop dit tot uitdrukking kan komen. Tevens zijn interventies geformuleerd en uitgeprobeerd. Dit betroffen eenvoudige gespreksoefeningen, huiswerkopdrachten en doorverwijzingen. De interventies beogen een gedrags- of perceptieverandering bij de klant, en zijn laagdrempelig in te zetten door klantmanagers en werkcoaches die geen medische of therapeutische achtergrond hebben. Persoonlijk contact door klantmanager en werkcoach met de client is hierbij essentieel.

Deze ‘Aanpak gezondheidsbeleving’ lijkt wat op de achtergrond geraakt en de focus lijkt wat verschoven naar trainings-, scholings- en matching-instrumenten (zoals Succesvol naar Werk), in plaats van expliciete interventies rond gezondheid(sbeleving). Recentelijk is echter wel een interventie Myhealth⁶⁰ ontwikkeld, waarvan ook WW'ers (naast mensen met een Wajong-, WIA- en Ziektewetuitkering) gebruik kunnen maken. Hierbij staat verbetering van de leefstijl centraal als ondersteuning voor re-integratie. Tevens geldt dat voor ‘kwetsbare’ WW-gerechtigden gebruikgemaakt kan worden van zogenaamde Werkfit-trajecten die met name zijn ontwikkeld in de dienstverlening bij re-integratie voor arbeidsongeschikten. Bij problemen met de gezondheid kan ook UWV-ondersteuning plaatsvinden vanuit Sociaal Medische Zaken (SMZ) die adviezen kan

⁵⁶ Zorginstituut Nederland (2016). Bevorderen van participatie van cliënten met een psychische stoornis. Diemen.

⁵⁷ Zie bijvoorbeeld: W. H. J. M. Cissen-van Heugten, van der Heijden, P. T., Slaats, I., & Lagerveld, S. E. (2019). Sneller herstel van arbeidsparticipatie bij samenwerking van specialistische ggz en UWV; een pilotstudie. *Tijdschrift voor Psychiatrie*, 61, 326–334.

⁵⁸ M. Schuring, Reijenga, F. A., Carlier, B., & Burdorf, A. (2011). Gezondheidsbeleving van werklozen: Wat is bekend en wat zijn witte vlekken? *Erasmus MC/Astri*.

⁵⁹ Zie: F. Reijenga, Veldhuis, V., De Levita, B., & Nijhof, W. (2012). Ontwikkelen aanpak gezondheidsbeleving: Een aanpak voor werkcoaches en klantmanagers. *Astri/Radar*.

⁶⁰ Hierbij is sprake van een combinatie van wekelijkse leefstijlcoaching en extra psychosociale begeleiding. Naast deze afspraken kan gebruik worden gemaakt van een fitnessruimte en sportieve groepstrainingen. Tevens is een doorverwijzing mogelijk voor specialistische hulp bij specifieke problemen. Zie: <https://myhealth.nl/reintegratietrajecten/modulaire-reintegratie-uwv/>

geven over de inrichting van het re-integratietraject en de begeleidingsbehoefte. Belangrijk daarbij is dat als vervolg hierop ook tijdig gebruik kan worden gemaakt van medische interventies, zoals van een psycholoog, bijvoorbeeld via een ggz-instelling of via een externe re-integratiepartner. Het belang en de toenemende aandacht voor de ondersteuning van cliënten die psychisch kwetsbaar zijn, komt tot uitdrukking in het afgesloten Convenant Sterk door Werk⁶¹.

Tenslotte is belangrijk om op te merken dat juist omdat gezondheid als heel persoonlijk en als een gevoelig onderwerp wordt gezien, ook de eigen verantwoordelijkheid op dit terrein van werkzoekenden van groot belang is. Een gesprek daarover kan confronterend zijn en veranderingen van leefstijl zijn van buiten moeilijk af te dwingen. Maar deze zijn veelal ook moeilijk om zonder externe hulp te veranderen. Er zijn juist vanuit de werkzoekende zelf mogelijkheden om hier verandering in aan te brengen, bijvoorbeeld door dingen bespreekbaar te maken in het gesprek met de eigen huisarts, mee te doen in wandelgroepen en andere beweegactiviteiten, maar ook door gebruik te maken van beschikbare faciliteiten zoals de eerder genoemde Myhealth.

Aanbevelingen voor mogelijke acties

Daarmee komen we op de volgende aanbevelingen gericht op de verbetering van de gezondheid van (langdurig) werkloze 50-plussers.

Werkzoekende 50-plussers:

- Houd je gezondheid zo goed mogelijk op peil of onderneem actie om zo snel mogelijk weer (fysiek en mentaal) fit genoeg te worden om te kunnen werken. Overweeg indien nodig contact met de huisarts, georganiseerde vormen van beweging en/of interventies van UWV (Myhealth).

Beleid:

- Zet naast de diensten van UWV en gemeenten in op flankerend beleid gericht op verbetering van de geestelijke of fysieke gezondheid van werkloze 50-plussers. Ook voor deze doelgroep is samenwerking van UWV met gezondheidsinstanties en re-integratiepartners in dit kader van belang om een multidisciplinaire aanpak rondom re-integratie te verwezenlijken. Zorg in dit kader voor voldoende capaciteit, inclusief bijvoorbeeld psychologische begeleiding, om een dergelijke aanpak optimaal te benutten.
- Faciliteer gezondheidsprogramma's en gerichte interventies rond de mentale en fysieke gezondheid van (langdurig) werkloze 50-plussers. Dit betekent enerzijds het bespreekbaar maken van de gezondheid in de contacten met de doelgroep en anderzijds ook (voldoende) beschikbaarheid van eventuele faciliteiten van programma's als Myhealth. Wat betreft het bespreekbaar maken van gezondheid kan gebruik gemaakt worden van eerdere ervaringen met de 'Aanpak gezondheidsbeleving'.

⁶¹ Het convenant 'Sterk door Werk' 2024-2026 is een samenwerkingsverband tussen UWV, de Nederlandse ggz, Cedris, Divosa, MIND, Valente, de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten, werkgeversvereniging AWWN, het Verbond van Verzekeraars en Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA). De missie van Sterk door Werk is een mentaal veerkrachtige, inclusieve samenleving waarin mensen met een psychische kwetsbaarheid naar vermogen meedoen. Toeleiding en behoud van werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid is daarom van essentieel belang. De nadruk in dit convenant ligt op het borgen van de samenwerking tussen de domeinen werk en zorg in de arbeidsmarktregio's, zodat er aan het eind van dit convenant een domeinoverstijgende, structurele weg naar werk is voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Zie: <https://sterkdoorwerk.nl/over-ons/>

4.2 SCHOLING

Scholing is een belangrijk instrument om de herintredkansen van werkzoekende 50-plussers te verbeteren

Op basis van zowel nationale als internationale literatuur kan worden geconcludeerd dat scholing een positief effect heeft op de herintredkansen van werkzoekenden. Dit geldt ook voor oudere werkzoekenden (zie hoofdstuk 2). En dit wordt bevestigd in ons recente veldwerk (zie hoofdstuk 3). De positieve rol van vooropleiding, maar ook van recente scholingsdeelname en opleidingsbereidheid gericht op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie, komen terug in de analyse van de kansen op het vinden van werk na je vijftigste jaar.

Er zijn meerdere redenen waarom dit potentieel nog beter benut zou kunnen worden

Wanneer we deze mogelijkheden die scholing biedt, afzetten tegen de Nederlandse praktijk, zijn er wel enkele kanttekeningen te maken:

- In het licht van de effectiviteit van scholing, is het namelijk de vraag of hier in Nederland voldoende in wordt geïnvesteerd in het kader van het arbeidsmarktbeleid. In internationale vergelijkingen van de middelen die hieraan worden besteed (als aandeel van het BNP), scoren in ieder geval enkele Scandinavische landen aanzienlijk hoger. Volgens een recent UWV-jaarverslag groeit de inzet van het scholingsbudget WW flink, maar dreigt het beschikbare budget in 2025 volledig te worden uitgeput⁶². Het gaat hierbij om een scholingsmaatregel waar ook veel werkzoekende 50-plussers gebruik van maken en gericht is op krapteberoepen. In het jaarverslag komt naar voren dat er mogelijk niet genoeg financiële middelen zijn voor scholing voor het gehele jaar.
- Het scholingsbudget WW is zeker niet de enige relevante scholingsmaatregel. Maar belangrijk is wel om te melden dat op dit terrein veel wisselingen in beleidsmaatregelen plaatsvinden en dat het een behoorlijk versnipperd veld betreft. Zo is recentelijk de STAP-regeling gestopt, waar ook werkzoekenden gebruik van maakten⁶³. Ook het Stagefonds Zorg zal in 2028 stoppen. Ook dit is een regeling waar werkzoekende 50-plussers van konden profiteren, omdat het zorginstellingen ondersteunt als zij-instromers een BBL-opleiding aanbieden. Verder bestaan allerlei andere scholingsregelingen op nationaal, regionaal, gemeentelijk en sectoraal niveau⁶⁴. Deze diversiteit en wisselingen in regelingen en initiatieven maken het voor een werkzoekende, maar ook voor bedrijven die overwegen om werkzoekenden aan te nemen, lastig om zicht te hebben of ze hiervoor ook (financiële) steun kunnen krijgen. Het gaat om een onoverzichtelijk veld⁶⁵.
- Loopbaancoaches zouden hierin ondersteuning kunnen bieden. Sowieso geldt dat het voor oudere werkzoekenden lastig kan zijn om te bepalen welke scholing het beste bij hen past en hen de meeste kansen zou bieden op werk. UWV biedt hierin ondersteuning via loopbaanadviseurs⁶⁶. Om dit proces te vergemakkelijken kan ook gebruik gemaakt worden van verschillende testen zoals een

⁶² <https://jaarverslag.uwv.nl/actuele-update-1/werken-aan-dienstverlening/voorzieningen-en-reintegratiediensten>

⁶³ In een tussentijdse evaluatie van deze maatregel wordt aangegeven dat 15% van de deelnemers bestaat uit werklozen/werkzoekenden. Zie: B.J. Buischool, de Hek, P., Gelderblom, A., den Hartog, M., de Vleeschouwer, E., van der Toorn, A.J., Bos, D. & van Leeuwe, A. (2024). Evaluatie en monitoring STAP-regeling. Doeltreffendheid en doelmatigheid STAP regeling. Tweede tussenrapportage. Rotterdam: SEOR/Ockham-IPS.

⁶⁴ De diversiteit wordt geïllustreerd op de volgende webpagina. <https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/regels>

⁶⁵ De hervorming arbeidsmarktinfrastructuur per 2027/2028 (de regionale Werkcentra die een regionale arbeidsmarkt bedienen) kunnen dit mogelijkterwijs al wat oplossen.

⁶⁶ <https://inspiratie.uwv.nl/loopbaan/vergroot-je-kansen-door-scholing-uwv>

competentietest⁶⁷. In een eerder rapport over de uitvoeringspraktijk rondom de inzet van scholing bij UWV⁶⁸ blijkt dat hierin nog verbetering mogelijk is. Adviseurs verschillen in hun visie op en inzet van scholing: sommige adviseurs bieden het eerder aan dan anderen. Dit heeft soms te maken met te weinig kennis van loopbaanbegeleiding en/of te weinig tijd hiervoor. Soms vinden zowel klanten als adviseurs de informatievoorziening op dit terrein te onoverzichtelijk, of klanten weten het leerwerkloket hiervoor niet te vinden. Het aanvraagproces voor scholing wordt door adviseurs soms als ingewikkeld ervaren.

- Daarnaast zijn de mogelijkheden om zelfstandig loopbaanadvies te zoeken buiten instanties om wel lastiger geworden. Op dit terrein geldt dat enkele ondersteunende regelingen zijn stopgezet, namelijk het ontwikkeladvies STAP en het Ontwikkeladvies Praktische Opgeleiden. Bij deze regelingen kwam naar voren dat loopbaancoaches moeite hadden om specifieke doelgroepen als praktisch opgeleiden te bereiken. Wanneer dit wel lukte, bleken deelnemers duidelijk positief over deze interventie⁶⁹. Overigens bieden ook sectororganisaties ondersteuning aan waarbij voor werkzoekenden wordt nagegaan wat de mogelijkheden zijn voor instroom en daaraan gekoppelde scholing⁷⁰.
- Een specifiek aandachtspunt voor scholing van werkzoekenden in het kader van deze studie is dat 50-plussers vaak ondervertegenwoordigd zijn bij scholing. Dit speelt bij diverse regelingen in Nederland, maar kwam ook terug in het buitenland. Opvallend is dat dit niet het geval is bij het scholingsbudget WW⁷¹. Dit laat zien dat gerichte sturing bij deelname op de minst kansrijke groepen, in het voordeel kan werken van werkzoekende 50-plussers.
- Tenslotte nog een opmerking over lacunes in wat voor type scholing het meest effectief is. Er is veel onderzoek gedaan naar de effectiviteit van scholing, maar het is veel lastiger om goed zicht te krijgen op wat voor typen scholing nu het beste werken voor herintredkansen: korte of lange scholingen, met of zonder praktijkcomponent, beroepsgericht of meer gericht op algemene vaardigheden, online of klassikaal of gemengd, etc. Scholing is een zeer divers verschijnsel en ook de deelnemers verschillen: wat past het beste bij wie?

Aanbevelingen voor mogelijke acties

Hiermee komen we op de volgende aanbevelingen voor scholing:

Werkzoekende 50-plussers:

- Bespreek met UWV, gemeenten of een externe loopbaanadviseur, welke arbeidsmarktkansen er voor jou zijn en welke scholingsmogelijkheden daartoe zijn.
- Volg een opleiding of cursus gericht op het vergroten van je arbeidsmarktkansen of wees bereid die te willen volgen.

⁶⁷ <https://www.werk.nl/werkzoekenden/solliciteren/baankansen/test-uzelf/>

⁶⁸ M. de Greef, H. Visser & M. de Haan (2020). Succesfactoren voor post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing. Onderzoek en advies naar een succesvolle implementatie van post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing vanuit UWV. Vught: Artéduc/Delft: Blackbird Impact.

⁶⁹ B.J. Buiskool, Mulder, L.A., Gelderblom, A., van den Heuvel, L. (2025). Evaluatie STAP Ontwikkeladvies (OA)/ Ontwikkeladvies Praktisch Opgeleiden (OPO), Utrecht: Ockham IPS.

⁷⁰ Een voorbeeld is de installatiebranche: <https://www.wij-techniek.nl/starten-in-de-techniek/teamwork-servicepunt-werkzoekenden>. Hierbij wordt samengewerkt met UWV en de werkgeversservicepunten.

⁷¹ M. Lammers, & de Graaf-Zijl, M. (2022). Arbeidsmarktgericht scholen, evaluatie van het scholingsbudget WW 2018-2021. Amsterdam: UWV.

Beleid:

- Zorg voor een voldoende goed functionerende infrastructuur om werkzoekenden de weg te wijzen welke scholing voor hen passend is en welke financiële regelingen eventueel beschikbaar zijn. In eerste instantie gaat het om het zo goed mogelijk bekend maken en stroomlijnen van de infrastructuur hiervoor bij UWV, gemeenten en de leerwerkloketten, omdat deze veelal toch het eerste aanspreekpunt zijn voor werkzoekenden.
- Gebruik en faciliteer de BBL als instrument voor herintrede van werkzoekende 50-plussers. Handhaaf in dit kader het stagefonds zorg. Ook andere sectoren kunnen reeds bestaande instrumenten om de BBL te faciliteren meer openstellen voor oudere werkzoekenden.
- Zorg voor voldoende middelen en tijd voor zowel de toeleiding naar scholing, de uitvoering (volume) en de evaluatie hiervan. Gebruik dit laatste ook om te leren welke vormen van scholing het meest effectief zijn.

4.3 SOLLICITATIEPROCES EN VOORBEREIDING HIEROP

Het sollicitatieproces heeft belangrijke veranderingen ondergaan

In de afgelopen periode heeft het sollicitatieproces in Nederland een ingrijpende transformatie ondergaan, waarbij traditionele vormen van solliciteren steeds vaker worden aangevuld of vervangen door moderne methoden die de nadruk leggen op persoonlijke interactie, digitale zichtbaarheid en netwerkstrategieën. Voor werkzoekende 50-plussers betekent dit in veel gevallen dat zij zich moeten aanpassen aan een arbeidsmarkt die anders functioneert dan toen zij voor het laatst actief op zoek waren naar werk.

Een van de opvallendste veranderingen is de toenemende rol van sociale media. Het verspreiden van vacatures via sociale media is de meest toegepaste methode van werkgevers om personeel te werven. Bijna vier op de vijf werkgevers met vacatures (78%) werven op deze manier personeel⁷². Ook voor werkzoekenden zijn sociale media, zoals LinkedIn, van groot belang geworden om te werken aan hun zichtbaarheid.

Daarnaast dient de inhoud en vormgeving van het cv tegenwoordig aan modernere vereisten te voldoen dan toen veel werkzoekende 50-plussers voor het laatst naar werk hebben gezocht.

Een andere belangrijke verandering om te noemen is dat werkgevers laagdrempelige kennismakingsevents inzetten. Uit recent werkgeversonderzoek bleek dat dit bij 53% van de werkgevers het geval was⁷³. Zo zetten werkgevers in het onderwijs en de sector sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang relatief vaak hun deuren open voor geïnteresseerden⁷⁴.

Inspelen op deze veranderingen van het sollicitatieproces en bereidheid tot concessies zijn belangrijk voor herintredkansen

Uit onze eigen empirische analyse blijkt dat het versterken van het cv en het LinkedIn-profiel, evenals het verbreden van zoekkanalen en netwerken — bijvoorbeeld door gebruik te maken van externe ondersteuning of hulp vanuit het eigen huishouden en sociale netwerk (vrienden en familie) — lijkt bij te dragen om na het vijftigste levensjaar opnieuw werk te vinden. Langdurig werkloze 50-plussers blijken minder vaak van dit soort hulp en ondersteuning gebruik te maken waardoor ze meer, en mogelijk teveel, op zichzelf aangewezen zijn.

⁷² https://www.werk.nl/imagesdxa/wervingsmethoden-van-werkgevers-13-06-2023_tcm95-450670.pdf

⁷³ UWV (2024). Krapte op de arbeidsmarkt. maatregelen van werkgevers. https://www.werk.nl/imagesdxa/krapte-op-de-arbeidsmarkt-maatregelen-van-werkgevers-06-03-2024_tcm95-455846.pdf

⁷⁴ <https://www.uwv.nl/nl/nieuws-pers-achtergrond/krapte-arbeidsmarkt/mensen-kennismaken-bedrijf>

Daarnaast blijkt dat het willen en kunnen doen van concessies de arbeidsmarktkansen van langdurig werkloze 50-plussers vergroot. Dit betreft zowel flexibiliteit ten aanzien van functies en sectoren als acceptatie van (mogelijk tijdelijk) minder gunstige arbeidsvoorwaarden, zoals een lager salaris, tijdelijke aanstellingen en onregelmatige werktijden. Daarbij speelt de gezondheid van langdurig werkloze 50-plussers wel een rol, met name bij de bereidheid en mogelijkheid om onregelmatige werktijden te werken en een langere reistijd te accepteren. Ook werkgevers bevestigen dat salarisconcessies en hulp bij cv's⁷⁵ en sollicitaties bijdragen aan de werkkansen voor werkloze 50-plussers⁷⁶. Tevens benadrukken werkgevers het belang van opleidingsbereidheid en leergierigheid bij sollicitaties.

Voor het sollicitatieproces en de voorbereiding daarop zijn verschillende vormen van ondersteuning beschikbaar

In het beleid wordt op verschillende manieren ondersteuning gegeven aan dit (veranderende) sollicitatieproces. Omdat oudere werkzoekenden moeilijk aan het werk komen, heeft UWV voor 50-plussers in de WW het trainingsprogramma 'Succesvol naar Werk' ontwikkeld⁷⁷. Dit programma richt zich op verbetering van sollicitatievaardigheden en benutting van het eigen netwerk. De training bestaat uit circa tien groepsbijeenkomsten en enkele individuele gesprekken. De training 'Succesvol naar Werk' heeft positieve effecten, maar wel minder positief voor lager opgeleide ouderen⁷⁸. Ook vanuit een organisatie als JobOn⁷⁹ is ondersteuning beschikbaar. JobOn stimuleert eigen initiatief, eigen regie ("je bent aan zet") en activatie — wat bijdraagt aan zelfeffectiviteit, motivatie en gevoel van controle; aspecten die essentieel zijn voor een positieve attitude.

Wat betreft de effecten van persoonlijke dienstverlening voor oudere werkzoekenden zijn de resultaten wisselend. In een omvangrijke studie van SEO zijn de effecten van persoonlijke dienstverlening op baankansen in het algemeen positief, maar juist niet voor werkzoekende 50-plussers⁸⁰. Zij benadrukken het eerdergenoemde belang van scholing voor deze groep en wijzen op de successen van het trainingsprogramma 'Succesvol naar Werk'.

Tevens worden in het beleid meer informele contactmomenten gefaciliteerd zoals recruitment-events, banenmarkten en speeddates. In Nederland organiseren bijvoorbeeld WerkgeversServicepunten (per 1 jan. 2026: de Werkcentra) en regionale banenmarkten speeddates waarbij werkzoekenden in korte gesprekken direct kennismaken met werkgevers. Ook diverse sectoren, zoals de transportsector, organiseren banenmarkten.

⁷⁵ Zo kan ondersteuning helpen om ervaring positief te framen als meerwaarde — zoals vakmanschap, betrouwbaarheid en probleemoplossend vermogen — en om het cv visueel en inhoudelijk te moderniseren, bijvoorbeeld door het te koppelen aan een actueel LinkedIn-profiel. En Cuelenaere et al. (2020) benadrukken het belang om te voorkomen dat er te grote gaten ontstaan in het cv, zie: B. Cuelenaere, Kieruj, N., Haanstra, V., Mulder, J., & Oudejans, M. (2020). Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers. Een periode zonder werk. Tilburg: Centerdata.

⁷⁶ Salarisconcessies kunnen voor werkzoekenden wel een zeker risico inhouden. Mocht men alsnog weer werkloos worden dan wordt de uitkering gebaseerd op een lagere basis. Voorheen (voor 2006) bestond een dagloongarantie om dit risico te ondervangen. De oudere versie van de dagloongarantieregeling hield in dat voor een werknemer die binnen 12 maanden na het ontslag het werk hervat in lager betaalde arbeid en binnen 36 maanden na het ontslag weer werkloos wordt, een nieuwe WW-uitkering wordt gebaseerd op het oude, hogere dagloon. Dit is opgeheven: Het idee was: als je na WW weer werk vindt, moet je daarmee weer je eigen rechten opbouwen.

⁷⁷ Tegenwoordig is dit programma ook voor de groep jonger dan 50 jaar beschikbaar.

⁷⁸ N. de Groot & van der Klaauw, B. (2017). De resultaten van de effectmeting Succesvol naar Werk. Vrije Universiteit Amsterdam.

⁷⁹ <https://jobon.nl/>. JobOn is een organisatie die sterk vanuit de groep werkzoekenden zelf werkt.

⁸⁰ A. Heyma, Vervliet, T., Lammers, M., & Schwartz, T. (2021). Effecten van persoonlijke dienstverlening op kans op werk en uitstroom uit de WW. Amsterdam: SEO.

Een groot voordeel van deze evenementen is dat het zoekproces voor beide kanten wordt gefaciliteerd. Hiermee is sprake van een zekere ‘ontzorging’ van werkgevers en werkzoekenden. Belangrijk is dat werkzoekende 50-plussers zich realiseren dat deelname aan dergelijke evenementen, open dagen en netwerkgesprekken worden meegeteld bij de sollicitatieplicht. Hiermee wordt voorkomen dat ouderen onnodig gedemotiveerd worden omdat ze voortdurend afwijzingen krijgen op sollicitaties en zich onnodig gedwongen voelen om met name de traditionele sollicitatieroutes te bewandelen⁸¹. Een beperking kan zijn dat de werkzoekende het spoor bijster raakt in de veelheid van dergelijke sollicitatie- en kennismakingsmogelijkheden en moeite heeft om te bepalen waar de meeste kansen liggen. Ook op dit punt kan loopbaanbegeleiding ondersteuning bieden. Tevens kunnen proefplaatsingen voor zowel werkgevers als werkzoekenden risico’s wegnemen mocht er uiteindelijk geen goede ‘match’ zijn.

Aanbevelingen voor mogelijke acties

Hiermee komen we op de volgende aanbevelingen:

Werkzoekende 50-plussers:

- Overweeg externe coaching en sollicitatietraining omdat dit naast het opbouwen van technische vaardigheden (netwerken, cv, LinkedIn en andere digitale mogelijkheden, sollicitatiebrief opstellen) ook kan helpen bij het oriënteren op kansrijke banen, versterken van het zelfbeeld en-vertrouwen, sollicitatie- en presentatievaardigheden en het omgaan met afwijzingen van werkgevers.
- Straal bij sollicitaties leergierigheid en ontwikkelbereidheid uit, dat je nog nieuwe dingen wilt leren en wilt investeren in jezelf.
- Als de werkloosheid al langer duurt: wees bereid om – indien mogelijk - concessies te doen wat betreft de soort functies, de sectoren en (mogelijk tijdelijk) de arbeidsvoorwaarden (tijdelijk contract, onregelmatige werktijden, lager salaris).

Beleid:

- Bied ouderen een training netwerkmogelijkheden en netwerken aan, met nadrukkelijk ook aandacht voor sociale media. De training Succesvol naar Werk is hier een voorbeeld van.
- Zorg ervoor en communiceer aan oudere (langdurig) werkzoekenden dat informele zoekvormen, zoals netwerkgesprekken, het bezoeken van evenementen rondom werk, en contact met werkgevers, meetellen binnen de sollicitatieplicht. Dit stimuleert kansrijke zoekstrategieën, voorkomt nutteloze sollicitaties en biedt oudere werkzoekenden duidelijkheid over welke activiteiten als geldige sollicitatiepogingen worden erkend.

Werkgevers:

- Communiceer mogelijkheden voor werk naast andere kanalen ook op sociale media waarop ouderen actief zijn zoals LinkedIn en Facebook.
- Zet bij personeelskrapte in op laagdrempelige wervingsevents waarin ouderen die bezig zijn zich te oriënteren makkelijk en ongedwongen kennis kunnen maken met het werk, het bedrijf en de mogelijkheden, zoals campagnes, banenmarkten, open dagen, speeddating en ‘koffie drink’-mogelijkheden.
- Bied werkzoekende 50-plussers laagdrempelige instapfuncties waarin men – bij een wederzijdse match - door kan groeien naar andere functies. En bied daarbij stapsgewijze opleidingstrajecten aan waar ook ouderen aan mee kunnen doen. Maak in dit kader gebruik van proefplaatsingen

⁸¹ Op dit moment loopt een experiment waarbij op verschillende manieren invulling wordt gegeven aan de sollicitatieplicht vanuit de WW. <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/12/22/kabinet-groot-experiment-naar-inspanningsplicht-ww>

(vermindering risico's en kosten). Ook de BBL biedt met de combinatie van werken en leren een mogelijkheid waarin het opleidingselement sterk naar voren komt.

4.4 BEELDVORMING

Kraptes lijken te leiden tot een positiever beeld van oudere werknemers, maar oudere werkzoekenden ervaren nog steeds leeftijdsdiscriminatie

Het veldwerk onder werkgevers lijkt erop te wijzen dat in een periode van krapte op de arbeidsmarkt de perceptie van werkgevers ten aanzien van oudere werknemers is verbeterd. De sterke punten van oudere werknemers – zoals ruime levenservaring, een sterke werkethiek en loyaliteit aan de werkgever – lijken steeds vaker op te wegen tegen hun beperkingen, waaronder een lagere fysieke belastbaarheid en mindere digitale vaardigheden. Toch vertaalt deze positievere beeldvorming zich nog nauwelijks in extra kansen voor langdurig werkloze 50-plussers. Pas wanneer de personeelstekorten echt urgent worden, zijn werkgevers bereid oudere werkzoekenden actief te werven en in hen te investeren. Ondanks de ogenschijnlijk positievere houding van werkgevers ervaren veel werkloze 50-plussers nog steeds leeftijdsdiscriminatie. Dit leidt ertoe dat langdurig werkloze 50-plussers minder intensief en minder breed naar werk zoeken en minder vertrouwen hebben in hun mogelijkheden om opnieuw werk te vinden.

Campagnes voor beïnvloeding beeldvorming hebben teveel een ad-hoc karakter

We weten weinig over beïnvloeding van beeldvorming. Wel zijn er enkele inzichten vanuit sociale psychologische theorieën (zie hoofdstuk 2). Belangrijk is dat werkgevers daadwerkelijk in contact komen met de doelgroep om stereotypen bij te stellen. Tevens is belangrijk dat informatie die de beeldvorming ontkracht in de loop der tijd steeds verder opbouwt. Stereotypen zijn immers diep geworteld. Dit betekent dat een korte tijdelijke campagne minder kans van slagen heeft.

De praktijk is echter dat in Nederland campagnes een tijdelijk karakter hebben (zoals die met boegbeeld John de Wolf). Bovendien zijn de effecten van campagnes die verder gaan dan de bekendheid ervan, lastig te meten. In het buitenland zagen we dat Noorwegen meer continuïteit in campagnes rond beeldvorming kende. Dit werd vergemakkelijkt doordat er een duidelijke 'probleemeigenaar' is, het *Senter for Seniorpolitikk*. Dit is een Nationaal Platform rondom ouderenbeleid in Noorwegen. Deze organisatie wordt gefinancierd vanuit de overheid en kent een bestuur waarin ook diverse maatschappelijke organisaties zijn vertegenwoordigd, waaronder sociale partners. Een van de activiteiten is een monitor (*Norsk Seniorpolitisk Barometer*) waarin opinies van zowel werkgevers als oudere werknemers in de tijd worden gevolgd. Dit geeft de mogelijkheid om indicaties te krijgen van de effecten van beleidsmaatregelen op beeldvorming, door na te gaan of deze hebben geleid tot trendbreuken.

Een meer skills-gerichte aanpak lijkt voor de doelgroep werkzoekende 50-plussers nieuwe kansen te bieden

Een meer skills-gerichte aanpak in plaats van een focus op diploma's biedt langdurig werkzoekende 50-plussers de kans om hun waarde op de arbeidsmarkt beter zichtbaar te maken⁸². In een skills-gerichte aanpak kunnen oudere werkzoekenden hun competenties aantonen via bijvoorbeeld praktijktoetsen, portfolio's of microcertificeringen ("microcredentials"). Een vorm kan ook zijn dat oudere werkzoekenden bij potentiële werkgevers kunnen meelopen in het werkproces om zo te laten zien wat ze kunnen. Veel ouderen beschikken over een schat aan praktijkervaring, sociale vaardigheden en vakkennis die niet altijd tot uiting komt in formele

⁸² In de voorgaande hoofdstukken is dit onderwerp niet naar voren gekomen. Een skills-gerichte aanpak kwam in de brainstormsessie sterk naar voren als mogelijke toekomstige oplossing voor de beeldvorming over oudere werkzoekenden. Een voorbeeld van een studie waarin de voordelen van een dergelijke aanpak voor oudere werkzoekenden wordt belicht is: B.A. Butrica & S. Mudrazija (2022), Skills-based Hiring and Older Workers. Research Report. Urban Institute.

diploma's. Door te kijken naar wat iemand kan in plaats van welke vooropleiding iemand heeft gevolgd, krijgen werkgevers een realistischer beeld van de capaciteiten van oudere kandidaten. Zij worden niet op voorhand buitengesloten door verouderde of ontbrekende diploma's, of vanwege hun leeftijd. Dit vergroot hun kans om passend werk te vinden. Werkgevers blijken hiervoor ook open te staan om het beschikbare aanbod te vergroten bij kraptes: in een recent onderzoek van UWV geeft 62% van de werkgevers aan vanwege de krapte op de arbeidsmarkt meer naar vaardigheden van sollicitanten te kijken en minder naar werkervaring of diploma's⁸³.

De praktijk is echter dat een skills-gerichte aanpak nog vrij onontwikkeld is

Hoewel het idee van een meer skills-gerichte benadering veelbelovend is, blijkt de praktijk nog niet zover. Veel werkgevers en recruiters blijven sterk hechten aan diploma's en traditionele selectiecriteria, waardoor de overstap naar het waarderen van vaardigheden langzaam verloopt. Er is nog onvoldoende bewustzijn, infrastructuur en vertrouwen om vaardigheden op een betrouwbare manier te meten en te erkennen. Zo is het platform CompetentNL pas recent gelanceerd⁸⁴. Ook vacatureteksten, arbeidsmarktinstrumenten en HR-systemen zijn vaak nog ingericht op formele kwalificaties. Om echt profijt te hebben van een skills-gerichte aanpak, is dus een cultuuromslag nodig bij werkgevers, opleiders en beleidsmakers — pas dan kunnen langdurig werkzoekende ouderen daadwerkelijk de kansen krijgen die dit systeem belooft.

Ook vanuit het beleid is de steun voor een skills-gerichte aanpak nog vrij kleinschalig en tijdelijk. De Tijdelijke subsidieregeling EVC-procedures was een regeling van het Ministerie van SZW (via Uitvoering Van Beleid) die tot €1.000 subsidie bood voor EVC-trajecten die gestart en afgerond werden tussen juni 2022 en februari 2024, bedoeld om de erkenning van verworven competenties te stimuleren. Deze specifieke regeling is inmiddels gesloten, maar het biedt een voorbeeld van een regeling die de kosten van EVC (Erkenning Verworven Competenties) dekte, waarbij de deelnemer het geld kreeg om de procedure te financieren. Het ging om een kleine regeling (1 miljoen euro) als uitvloeisel van de STAP-regeling.

Een ander voorbeeld was de regeling Experienced People on Board. Dit was specifiek bedoeld voor werkloze 50-plussers. Het doel van Experienced People on Board was om de beeldvorming bij werkgevers over werkzoekenden van vijftig jaar en ouder beter aan te laten sluiten bij de werkelijkheid, door deze werkzoekenden door middel van een assessmentonderzoek objectief te beoordelen aan de voorkant van het sollicitatieproces in plaats van, zoals gebruikelijk is, in de loop van dat proces. Dit betrof een tijdelijk experiment. Er is geen evaluatie gepubliceerd over deze regeling. Dat geldt evenmin voor de Tijdelijke subsidieregeling EVC.

Diverse sectorfondsen ondersteunen ook EVC-trajecten, maar dan gaat het vrijwel altijd om werkenden. Hiermee wordt beoogd het behoud en de doorstroom van deze werknemers te versterken en hen indien nodig voor te bereiden op geschikte vormen van scholing waarin reeds rekening is gehouden met hun verworven competenties.

Een meer skills-gerichte aanpak lijkt voor oudere werkzoekenden dus veelbelovend (hoewel dit niet zeker is door het gebrek aan evaluaties), maar is nog vrij onontgonnen. Met de komst van de nieuwe, regionale Werkcentra is hier echter weer meer aandacht voor. Per 1 januari 2026 worden in elke arbeidsmarktregio in Nederland Werkcentra ingericht. Deze centra fungeren als het centrale loket voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers, waarbij de bedoeling is dat een skills-gerichte aanpak meer centraal komt te staan. Dit

⁸³ UWV (2024). Krapte op de arbeidsmarkt. Maatregelen van werkgevers. https://www.werk.nl/imagesdxa/krapte-op-de-arbeidsmarkt-maatregelen-van-werkgevers-06-03-2024_tcm95-455846.pdf

⁸⁴ <https://competentnl.nl/>

betekent een verschuiving van matches op basis van diploma's en functietitels naar matches op basis van feitelijke vaardigheden (skills) en potentieel.

Aanbevelingen voor mogelijke acties

Hiermee komen we bij de aanbevelingen rond beeldvorming:

Werkzoekende 50-plussers:

- Benoem in je cv expliciet je verworven vaardigheden en competenties onder verwijzing naar de activiteiten waarin je deze hebt opgedaan. Vermeld niet alleen je officieel verkregen diploma's en certificaten. Maak voor het benoemen van passende skills eventueel gebruik van competentietest(en).

Beleid:

- Overweeg het beleggen van regelmatige campagnes bij een vaste probleemeigenaar waarbij ook sociale partners zijn betrokken. Om de effecten daarvan beter te kunnen volgen, wordt aanbevolen periodiek percepties over oudere werknemers en werkzoekenden te meten. Dit alles naar voorbeeld van Noorwegen. Aansluiting bij bestaande (bedrijven)panels of samenwerking met panels van het SCP of de WEA ligt daarbij voor de hand.
- Breng in campagnes de levenservaring, sterke arbeidsethos en grote loyaliteit van werkzoekende 50-plussers voor het voetlicht van werkgevers, en dat investeren loont omdat je als werkgever nog jarenlang van ze kunt genieten. "Een 55-jarige kan nog 12 jaar bij je blijven werken, en is het investeren dus meer dan waard."
- Stimuleer proefplaatsingen van werkzoekende 50-plussers (om leeftijdsdiscriminatie te voorkomen en vooroordelen weg te nemen). Zoekende werkloze 50-plussers én aarzelende werkgevers kunnen dan laagdrempelig kennis met elkaar maken.
- Ondersteun de verdere ontwikkeling en introductie van een meer skills-gerichte aanpak bij de bemiddeling door de Werkcentra en werving door werkgevers. Neem hierin vervolgstappen op de ervaringen die zijn opgedaan met subsidieregelingen voor EVC en de regeling Experienced People on Board. Voer hiervoor indien nodig nieuwe experimenten uit, zodat duidelijker wordt hoe een skills-gerichte aanpak praktisch vorm kan worden gegeven en de meerwaarde hiervan beter getoetst wordt.

Werkgevers:

- Pas geen algoritmes toe waarbij 50-plussers sowieso de boot missen bij sollicitaties. Realiseer je dat oudere werknemers vele voordelen hebben zoals dat zij door hun levenservaring goed met mensen en lastige situaties om kunnen gaan, een hoge arbeidsethos hebben en loyaal aan hun werkgever zijn. En omdat oudere werkzoekenden op latere leeftijd een bewuste keuze maken voor het vak, blijven ze vaak lang bij de organisatie werken waardoor een investering in veel gevallen zal renderen. Zo kan iemand van 57 jaar nog maar liefst 10 jaar bij je blijven werken.
- Neem in vacatureteksten de gewenste skills (vaardigheden en competenties) op en durf de benodigde diploma's los te laten. Sta open voor sollicitanten die voldoen aan die skills ongeacht de leeftijd, ofwel kijk naar wat iemand kán in plaats van wat iemand heeft gedaan.
- Sta open voor proefplaatsingen van werkzoekende 50-plussers (om mogelijke vooroordelen weg te nemen). Dit geldt ook voor vormen van detachering van 50-plussers, zoals via (specifieke) uitzendbureaus. Een groot voordeel van beide vormen voor werkgevers is dat deze de geplaatsten in eerste instantie maar tijdelijk aan zich hoeven te binden, waardoor risico's worden weggenomen.

4.5 TOTAALBEELD: VERTALING NAAR DOELGROEPEN

Hieronder zetten we de aanbevelingen voor de drie doelgroepen (langdurig werkzoekende 50-plussers, beleid, werkgevers) afzonderlijk op een rij. Deze aanbevelingen per doelgroep clusteren mogelijke acties voor de

afzonderlijke doelgroepen, zodat deze afzonderlijke perspectieven sterk naar voren komen. Belangrijk is wel te benadrukken dat bij deze mogelijke acties per doelgroep een belangrijke onderlinge samenhang tussen de acties van de drie doelgroepen bestaat. Zo zijn langdurig werkzoekende 50-plussers, maar ook werkgevers, voor hun acties mede-afhankelijk van een infrastructuur die het beleid biedt. Tevens zijn langdurig werkzoekende 50-plussers afhankelijk van de mate waarin werkgevers hen daadwerkelijk kansen bieden. Dezelfde werkgevers hebben in een arbeidsmarkt met toegenomen personeelskrptes daar zelf ook meer belang bij.

4.5.1 Langdurig werkzoekende 50-plussers

In tabel 4.1 zijn de aanbevelingen voor de langdurig werkzoekende 50-plussers op een rij gezet. Uit deze aanbevelingen kan niet zozeer één specifieke factor worden benoemd die de (langdurig) werkloze 50-plusser naar nieuw werk toe leidt, maar al deze factoren kunnen daar wel een positieve bijdrage aan leveren. Gezondheid is daarbij wel een belangrijke voorwaarde.

Deels bestaat dit uit het benutten van bestaande mogelijkheden, zoals maatregelen en interventies als MyHealth, trainingen als 'Succesvol naar Werk' en arbeidsmarktgerichte scholing die via UWV mogelijk is. Maar belangrijk is ook om informele mogelijkheden te benutten om de gezondheid te versterken. En om na te denken over het inzetten van externe coaching en om het eigen netwerk te vergroten en te benutten voor sollicitaties. Ook een organisatie als JobOn biedt mogelijkheden om het eigen netwerk te versterken en te werken aan zelfvertrouwen sollicitatievaardigheden.

Tabel 4.1 Aanbevelingen voor mogelijke acties voor langdurig werkloze 50-plussers

| Thema | Aanbeveling |
|---------------------------|---|
| GEZONDHEID | Houd je gezondheid zo goed mogelijk op peil of onderneem actie om zo snel mogelijk weer (fysiek en mentaal) fit genoeg te worden om te kunnen werken. Overweeg indien nodig contact met de huisarts, georganiseerde vormen van beweging en/of interventies van UWV (Myhealth). |
| SCHOLING | Bespreek met UWV, gemeenten of een externe loopbaanadviseur, welke arbeidsmarktkansen er voor jou zijn en welke scholingsmogelijkheden daartoe zijn. Volg een opleiding of cursus gericht op het vergroten van je arbeidsmarktkansen of wees bereid die te willen volgen. |
| SOLLICITATIEPROCES | Overweeg externe coaching en sollicitatietraining. Straal bij sollicitaties leergierigheid en ontwikkelbereidheid uit, dat je nog nieuwe dingen wilt leren en wilt investeren in jezelf. Als de werkloosheid al langer duurt: wees – indien mogelijk - bereid om concessies te doen wat betreft de soort functies, de sectoren en (mogelijk tijdelijk) de arbeidsvoorwaarden (tijdelijk contract, onregelmatige werktijden, lager salaris). |
| BEELDVORMING | Benoem in je cv expliciet je verworven vaardigheden en competenties onder verwijzing naar de activiteiten waarin je deze hebt opgedaan. Vermeld niet alleen je officieel verkregen diploma's en certificaten. Maak voor het benoemen van passende skills eventueel gebruik van competentietest(en). |

Het benutten van bestaande mogelijkheden is nog eens extra van belang omdat werkloosheid een zelfversterkend proces kan zijn. Langdurende werkloosheid gaat vaak gepaard met afnemend zelfvertrouwen en een verslechtering van de fysieke en mentale gezondheid⁸⁵, wat het zoekgedrag en de inzetbaarheid negatief beïnvloedt. Daarnaast treedt afschrijving van menselijk kapitaal op: kennis en vaardigheden

⁸⁵ Een artikel waarin diverse studies worden besproken waarin deze mechanismen terugkomen is: G. Basbug & Sharone, O. (2017). The emotional toll of long-term unemployment: Examining the interaction effects of gender and marital status. RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences, 3(3), 222–244.

verouderen wanneer zij niet actief worden toegepast, waardoor de aansluiting met de huidige arbeidsmarkt verslechtert. Een langer durende periode van werkloosheid werkt bovendien in het nadeel op het cv, aangezien werkgevers een gat in de loopbaan kunnen interpreteren als een signaal van verminderde productiviteit of motivatie. Deze factoren versterken elkaar, waardoor oudere werkzoekenden steeds verder op achterstand raken en hun kansen op werk structureel afnemen. De aanbevelingen geven aan hoe belangrijk het is dat een infrastructuur (zie hieronder bij 4.5.2) bestaat die de langdurig werkzoekende mogelijkheden aanreikt om dit zelfversterkende proces te doorbreken.

4.5.2 Beleid

Voor het beleid gaat het om de meest uitgebreide tabel met aanbevelingen op alle thema's (tabel 4.2). De langdurig werkzoekende en werkgevers hebben zeker ook hun eigen verantwoordelijkheid, maar deze tabel illustreert dat het cruciaal is dat er ook een infrastructuur is waar zij gebruik van kunnen maken om initiatieven te nemen en ondersteuning hierin te krijgen. Het gaat hierbij om aanbevelingen rondom interventies die hun waarde hebben bewezen (scholing, training Succesvol naar werk), veelbelovend zijn (skills-gerichte aanpak), of waarvan bekend is dat zich hier juist belangrijke belemmeringen voordoen voor de herintrede van werkzoekende 50-plussers (gezondheid en beeldvorming). Enkele terugkerende elementen zijn:

- Diverse aanbevelingen verwijzen ook naar eerdere ervaringen die benut kunnen worden, zoals de 'Aanpak gezondheidsbeleving' en ervaringen in het buitenland (beeldvorming).
- Het belang van continuïteit en transparantie in het beleid (gezondheid, scholing, beeldvorming).
- Het belang van voldoende middelen, zeker als een interventie zijn waarde bewezen heeft (scholing).
- Aandacht voor evaluatie, zodat interventies en een uitvoeringspraktijk kunnen worden ontwikkeld die het meest effectief voor de doelgroep zijn (onder meer scholing en beeldvorming).

Tabel 4.2 Aanbevelingen voor mogelijke acties voor het beleid

| Thema | Aanbeveling |
|---------------------------|--|
| GEZONDHEID | <p>Zet naast de diensten van UWV en gemeenten in op flankerend beleid gericht op verbetering van de geestelijke of fysieke gezondheid van werkloze 50-plussers. Ook voor deze doelgroep is samenwerking van UWV en gemeenten met gezondheidsinstanties en re-integratiepartners in dit kader van belang om een multidisciplinaire aanpak rondom re-integratie te verwezenlijken. Zorg in dit kader voor voldoende capaciteit, inclusief bijvoorbeeld psychologische begeleiding, om een dergelijke aanpak optimaal te benutten.</p> <p>Faciliteer gezondheidsprogramma's en gerichte interventies rond de mentale en fysieke gezondheid van (langdurig) werkloze 50-plussers. Dit betekent enerzijds het bespreekbaar maken van gezondheid als belemmering in contact met de doelgroep en anderzijds ook (voldoende) beschikbaarheid van eventuele faciliteiten van programma's als MyHealth. Wat betreft het bespreekbaar maken van gezondheid kan gebruik gemaakt worden van eerdere ervaringen met de 'Aanpak gezondheidsbeleving'.</p> |
| SCHOLING | <p>Zorg voor een voldoende goed functionerende infrastructuur om werkzoekenden de weg te wijzen welke scholing voor hen passend is en welke financiële regelingen eventueel beschikbaar zijn. In eerste instantie gaat het om het zo goed mogelijk bekend maken en stroomlijnen van de infrastructuur hiervoor bij UWV, gemeenten en de leerwerkloketten, omdat deze veelal toch het eerste aanspreekpunt zijn voor werkzoekenden.</p> <p>Gebruik en faciliteer de BBL als instrument voor herintrede van werkzoekende 50-plussers. Handhaaf in dit kader het stagefonds zorg. Ook andere sectoren kunnen reeds bestaande instrumenten om de BBL te faciliteren meer openstellen voor oudere werkzoekenden.</p> <p>Zorg voor voldoende middelen en tijd voor zowel de toeleiding naar scholing, de uitvoering (volume) en de evaluatie hiervan. Gebruik dit laatste ook om te leren welke vormen van scholing het meest effectief zijn.</p> |
| SOLLICITATIEPROCES | <p>Bied ouderen een training netwerkmogelijkheden en netwerken aan, met nadrukkelijk ook aandacht voor sociale media. De training Succesvol naar Werk is hier een voorbeeld van.</p> <p>Zorg ervoor en communiceer aan oudere (langdurig) werkzoekenden dat informele zoekvormen, zoals netwerkgesprekken, het bezoeken van evenementen rondom werk, en contact met werkgevers, meetellen binnen de sollicitatieplicht.</p> |

BEELDVORMING

Overweeg het beleggen van regelmatige campagnes bij een vaste probleemeigenaar waarbij ook sociale partners zijn betrokken. Om de effecten daarvan beter te kunnen volgen, wordt aanbevolen periodiek percepties over oudere werknemers en werkzoekenden te meten. Aansluiting bij bestaande (bedrijven)panels of samenwerking met panels van het SCP of de WEA ligt daarbij voor de hand.

Breng in campagnes de levenservaring, sterke arbeidsethos en grote loyaliteit van werkzoekende 50-plussers voor het voetlicht van werkgevers, en dat investeren loont omdat je als werkgever nog jarenlang van ze kunt genieten. "Een 55-jarige kan nog 12 jaar bij je blijven werken, en is het investeren dus meer dan waard."

Stimuleer proefplaatsingen van werkzoekende 50-plussers.

Ondersteun de verdere ontwikkeling en introductie van een meer skills-gerichte aanpak van bemiddeling bij de Werkcentra en werving door werkgevers. Neem hierin vervolgstappen op de ervaringen die zijn opgedaan met subsidieregelingen voor EVC en de regeling Experienced People on Board. Voer hiervoor indien nodig nieuwe experimenten uit, zodat duidelijker wordt hoe een skills-gerichte aanpak praktisch vorm kan worden gegeven en de meerwaarde hiervan beter getoetst wordt.

4.5.3 Werkgevers

De aanbevelingen voor werkgevers zijn geconcentreerd rond het sollicitatieproces en de beeldvorming. Centraal punt hierbij is dat de (langdurig) werkzoekende 50-plusser hierbij daadwerkelijk een kans krijgt en niet op voorhand afvalt. Rond dit doel zijn diverse concrete vormen en acties geformuleerd om hieraan handen en voeten te kunnen geven: het niet hanteren van algoritmes die deze groep op voorhand uitsluit, wervingskanalen inzetten die deze doelgroep daadwerkelijk bereiken, vacatureteksten die expliciet op vaardigheden en competenties zijn gericht, benutten van proefplaatsingen en uitzendbureaus die gespecialiseerd zijn in oudere werkzoekenden.

Tabel 4.3 Aanbevelingen voor mogelijke acties voor werkgevers

| Thema | Aanbeveling |
|--------------------|---|
| SOLLICITATIEPROCES | Communiceer mogelijkheden voor werk naast andere kanalen ook op sociale media waarop ouderen actief zijn zoals LinkedIn en Facebook. |
| | Zet bij personeelskrapte in op laagdrempelige wervingsevents waarin ouderen die bezig zijn zich te oriënteren makkelijk en ongedwongen kennis kunnen maken met het werk, het bedrijf en de mogelijkheden, zoals campagnes, banenmarkten, open dagen, speeddating en 'koffie drink'-mogelijkheden. |
| | Bied werkzoekende 50-plussers laagdrempelige instapfuncties waarin men – bij een wederzijdse match - door kan groeien naar andere functies. En biedt daarbij stapsgewijze opleidingstrajecten aan waar ook ouderen aan mee kunnen doen. Maak in dit kader (voor vermindering risico's en/of kosten) gebruik van de mogelijkheden die proefplaatsingen en de BBL bieden. |
| BEELDVORMING | Pas geen algoritmes toe waarbij 50-plussers sowieso de boot missen bij sollicitaties. Realiseer je dat oudere werknemers vele voordelen hebben zoals dat zij door hun levenservaring goed met mensen en lastige situaties om kunnen gaan, een hoge arbeidsethos hebben en loyaal aan hun werkgever zijn. |
| | Neem in vacatureteksten de gewenste skills (vaardigheden en competenties) op en durf de benodigde diploma's los te laten. Sta open voor sollicitanten die voldoen aan die skills ongeacht de leeftijd. |
| | Sta open voor proefplaatsingen van werkzoekende 50-plussers (om mogelijke vooroordelen weg te nemen). Dit geldt ook voor vormen van detachering van 50-plussers, zoals via (specifieke) uitzendbureaus. |

5 CONCLUSIE

Tot slot reflecteren we op basis van het voorgaande op de centrale onderzoeksvraag hoe de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers in Nederland nu het best verder bevorderd kan worden. Ons onderzoek brengt daarover de volgende overkoepelende bevindingen naar voren:

- Het zijn niet één of enkele factoren die doorslaggevend zijn voor de arbeidsmarktkansen van werkzoekende 50-plussers. Het betreft een complex samenspel van meerdere factoren. Zelfs wanneer deze factoren gunstig uitpakken, kan het zijn dat werkgever en werknemer elkaar in de praktijk niet vinden of onvoldoende goed op elkaar aansluiten.
- Het onderzoek laat daarbij wel duidelijk zien dat de gezondheid van werkzoekende 50-plussers een belangrijke basisfactor is bij het kunnen vinden van werk, omdat werken nu eenmaal een behoorlijk fysiek en/of geestelijk beroep op werkenden doet. Gezondheid speelt voor werkgevers ook een grote rol, omdat zij werknemers nodig hebben die inzetbaar zijn en omdat zij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk willen voorkomen. Langdurige werkloosheid kan op zichzelf ook een negatief effect hebben op (de beleving van) de gezondheid van de werkzoekende 50-plussers.
- Gerichte scholing vergroot de kans op het vinden van een nieuwe baan als je als 50-plusser werkloos geworden bent. Ook uit eerder en internationaal onderzoek komt dit naar voren. Echter werkzoekende 50-plussers doen relatief weinig mee aan scholing, en de beschikbare regelingen en budgetten voor scholing en LLO in Nederland zijn niet riant (in vergelijking met bijvoorbeeld Denemarken) of zijn zelfs stopgezet (zoals de STAP-regeling).
- In zowel het oriëntatie-, zoek- als het sollicitatieproces helpt het als langdurig werkloze 50-plussers gebruikmaken van externe ondersteuning. Het betreft hulp bij het verbeteren van het cv en LinkedIn profiel, het uitbreiden van de zoekkanalen en het netwerk, en bij het solliciteren (presentatie, uitstralen dat men nog graag nieuwe dingen wil leren, etc.). Daarbij kan externe ondersteuning ook behulpzaam zijn bij het nadenken welke arbeidsmarktkansen er zijn en welke scholingsmogelijkheden daartoe zijn.
- Beeldvorming speelt een belangrijke rol bij de baankansen die werkgevers bieden aan werkzoekende 50-plussers, ondanks dat dit minder speelt bij werkgevers met nijpende personeelstekorten. Meer gebruik van een skills-gerichte wervingsaanpak en van proefplaatsingen door werkgevers zijn aan te bevelen. Ons onderzoek laat daarnaast zien dat structurele aandacht voor de beïnvloeding van de beeldvorming over oudere werkzoekenden in Nederland ontbreekt, alsmede de monitoring daarvan. In Noorwegen en het VK is dit ondergebracht bij een vast expertisecentrum.

Dit brengt ons op de volgende hoofdboodschappen uit ons onderzoek:

- Maak bij de re-integratie gezondheid expliciet bespreekbaar. Ook als vastlegging van de gezondheidstoestand vanwege privacywetgeving niet (meer) mag, dient gezondheid wel degelijk in de gesprekken als vast onderwerp op de agenda gezet te worden en kan vervolgens gewezen worden op mogelijk te ondernemen stappen (huisarts, doorverwijzing naar ggz, samenwerking met re-integratiepartners die specifieke aandacht hebben voor psychisch kwetsbare cliënten, deelname aan MyHealth, gemeentelijke 50+-fit-programma's, etc.).
- Verhoog de (nationale en gemeentelijke) scholingsbudgetten voor werkzoekenden, zorg dat 50-plussers hier evenredig aan gaan deelnemen, en herintroduceer een LLO-regeling die ook voor werkzoekende 50-plussers goed toegankelijk is. Ook werkgevers moeten – al dan niet via sectorale scholingsfondsen - opgeroepen worden om meer te investeren in werkzoekende 50-plussers, omdat ze nog heel wat jaren bij hen kunnen werken.

- Investeer in een infrastructuur van goede externe coaching en ondersteuning van werkzoekende 50-plussers, zowel in het oriëntatie- en zoekproces richting werk(kansen) als voor vaardigheden in het sollicitatieproces.
- Zet door met het stimuleren van de aandacht van werkgevers voor een meer skills-gerichte werving. Juist in de overgang naar de nieuwe Werkcentra als hét centrale loket voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers, wordt een dergelijke meer skills-gerichte aanpak beoogd en dat biedt op dit vlak dus kansen. Werkgevers moeten vaker openstaan voor proefplaatsingen en aan zij-instromers laagdrempelige wervingsevents en instapfuncties bieden.
- Richt een apart expertisecentrum gericht op werkende en werkzoekende 50-plussers op, waarin structureel enkele taken ondergebracht worden zoals expertise-ontwikkeling, dialoog van beleidsmakers en sociale partners, campagnes, instrumentontwikkeling en de monitoring van de effecten daarvan. Maak in campagnes richting werkgevers gebruik van de sterke punten van 50-plussers zoals hun levenservaring, sterke arbeidsethos en hoge loyaliteit, en van de volgende eye-opener: *“Een 55-jarige kan nog maar liefst 12 jaar voor je bedrijf werken, en is het investeren dus meer dan waard”*.

Wij vinden het belangrijk om extra aandacht te vragen voor de arbeidsparticipatie van werkzoekenden van 50 jaar en ouder. Het naast elkaar bestaan van een relatief grote groep (langdurig) werkloze 50-plussers aan de ene kant en veel vacatures aan de andere kant wijst op marktimperfecties. Zowel de werkzoekenden zelf als werkgevers, als de maatschappij als geheel hebben er baat bij dat het beschikbare arbeidspotentieel van 50-plussers vaker en sneller wordt ingezet.

BIJLAGE 1 DEELNEMENDE ORGANISATIES BRAINSTORMSESSIE

Eind september 2025 heeft een brainstormsessie plaatsgevonden over mogelijke acties die ondernomen zouden kunnen worden om de arbeidsparticipatie van langdurig werkloze 50-plussers verder te verhogen. Daaraan hebben de onderstaande organisaties deelgenomen:

- ANBO-PCOB
- Gerritsen Loopbaanadvies
- Jobon
- Ministerie van SZW
- NOBCO (loopbaanadviseurs)
- OOM (O&O-fonds Metaalbewerking)
- RegioPlus (werkgeversorganisatie Zorg & Welzijn)
- STL (Sectorinstituut Transport en Logistiek)
- UWV
- WijTechniek (O&O-fonds Installatie Techniek)
- Zorginstelling De Wulverhorst
- Zorginstelling Laurens

Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd met ondersteuning van het Instituut GAK.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.

Dit rapport is een uitgave van SEOR BV, Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam.

www.seor.nl