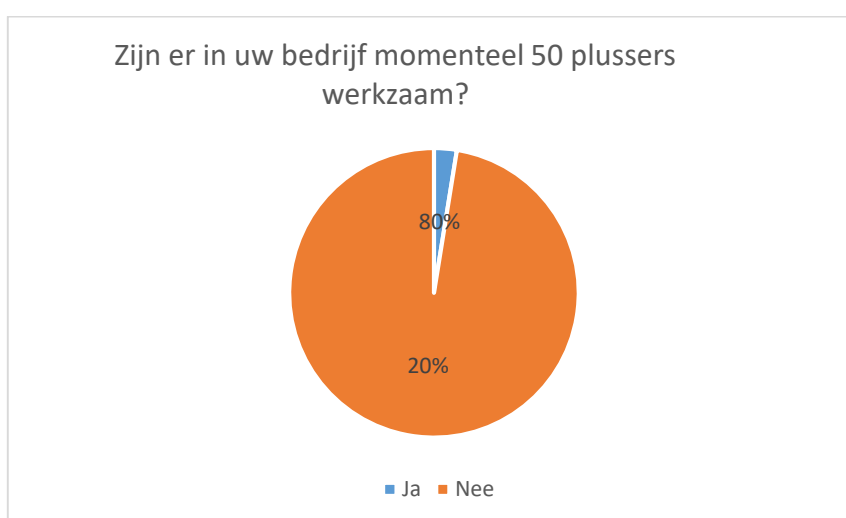
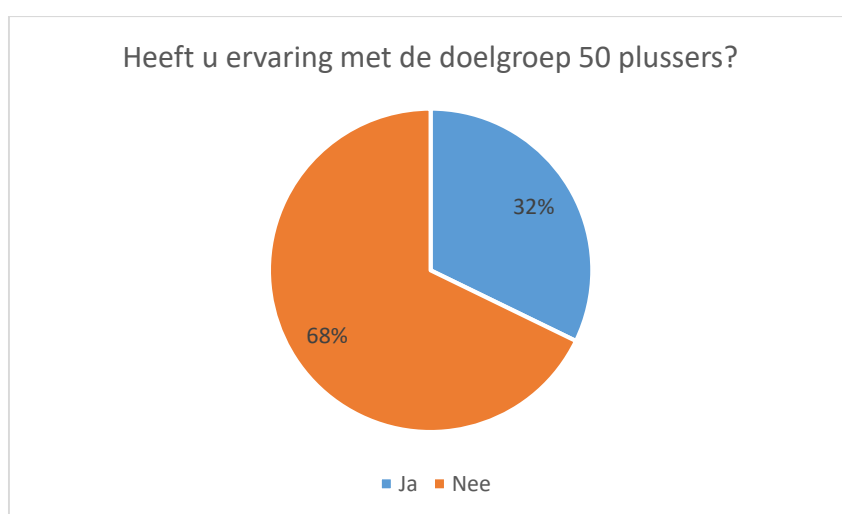


50 plussers op de arbeidsmarkt

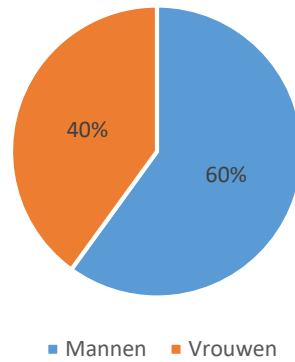
Onderzoek arbeidsparticipatie 50-plus werknemers in het bedrijfsleven

Het 50+ Adviescentrum heeft in de maanden februari tot en met juni 2016 onderzoek gedaan naar de participatie van de doelgroep 50 plussers in het bedrijfsleven. Maar liefst 118 bedrijven vanuit allerlei sectoren binnen de provincie Groningen hebben deelgenomen en bijgedragen aan de uitkomsten van dit onderzoek.

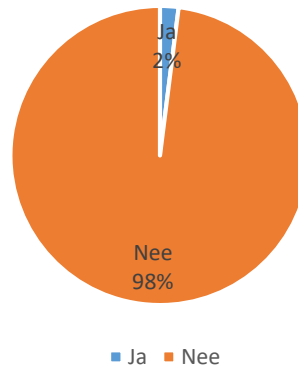
Het doel van het onderzoek is om een betrouwbaar beeld te krijgen van de huidige en toekomstige positie en mogelijkheden van de 50 plussers op de arbeidsmarkt. In dit onderzoek wordt eerst op een grafische manier de uitkomsten gepresenteerd, waarna in samenvattende vorm de bevindingen worden toegelicht aangevuld met conclusies.



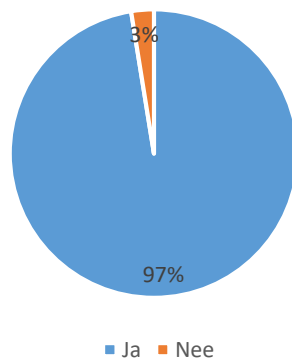
Verdeling mannen vs vrouwen binnen doelgroep
50 plussers



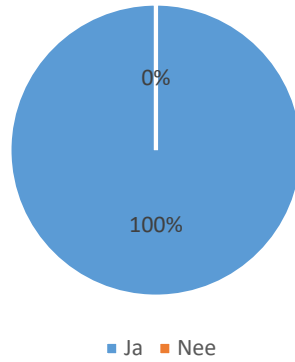
Is het ziekteverzuim onder de doelgroep 50 plussers
hoog?



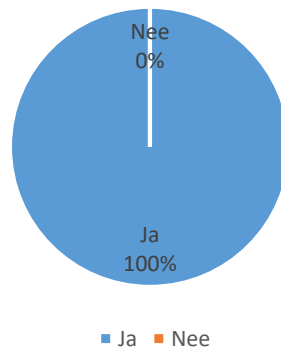
Moet de positie van 50 plussers op de
arbeidsmarkt beter?



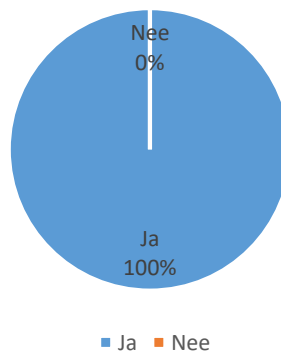
Moeten we 50 plussers inzetten om jongeren te begeleiden in het arbeidsproces



Zijn 50 plussers een waardevolle toevoeging voor de arbeidsmarkt?



Behoeft de doelgroep 50 plussers ambassadeurs?



Conclusies

Een minderheid van de bedrijven uit de groep van 118 onderzoeks-deelnemers heeft ervaring met 50-plussers maar een groot deel daarvan (68%) heeft 50-plussers in actieve dienst, zowel mannen (60%) als vrouwen (40%). Het zijn vaak werknemers die al langer werkzaam zijn in het bedrijf en die dus op relatief jonge leeftijd in dienst zijn gekomen.

Het functioneren van 50-plussers in de bedrijven wordt niet als slechter ervaren, dan dat van jongere werknemers. Dat blijkt uit de cijfers betreffende bijvoorbeeld het ziekteverzuim. In deze cijfers scoren 50-plussers zelfs significant beter dan jongere werknemers. Maar ook uit ervaringen van werkgevers op het gebied van inzetbaarheid, plichtsbetrachting, productiviteit en belastbaarheid van de gemiddelde oudere werknemer. Oudere werknemers zijn mede daardoor ook niet duurder gebleken dan jongere collega's.

We mogen concluderen dat bij de onderzochte bedrijven de inzet van oudere werknemers in de praktijk niet leidt tot een onevenwichtige arbeidssituatie binnen het bedrijf tussen jong en oud. Werkgevers ervaren dat in ieder geval niet. Alleen in het geval van fysieke zware beroepen wegen de jaren door voor de oudere werknemer en worden meer en meer de taken verlegd naar jongere inzet. Aangegeven wordt dat juist in deze gevallen vaak vruchtbare oplossingen gevonden worden door de inzet van jong en oud te mengen en daarmee gebruik te maken van elkaars sterke punten: ervaring, expertise, overzicht en rust bij de een tegenover moderne vaardigheden en fysieke inzetbaarheid bij de ander.

Ondanks deze bevindingen bestaat niettemin bij veel van de ondervraagde bedrijven slechts een beperkte bereidheid om nieuwe werknemers in de 50-plus categorie te werven en aan te nemen. Dit hangt samen met de negatieve beeldvorming die toch bestaat over deze groep. Mogelijk heeft dit te maken met het feit dat men niet goed weet hoe een oudere werknemer die van buiten komt, optimaal is in te passen in de actuele personele bezetting van het bedrijf. Men heeft het gevoel dat het aanbod niet altijd aansluit op de vraag van het bedrijf. Dit heeft ongetwijfeld ook te maken met het feit dat door de meeste ondervraagde bedrijven geen leeftijdsbewust beleid gevoerd wordt. Het ontbreekt dus aan een duidelijke visie op personeel gebied ten aanzien van de mogelijke inzet van de doelgroep. Denk aan opleidingstrajecten, coaching modaliteiten, ruimte voor kennisdeling en begeleiding van jongeren door oudere werknemers.

Gevraagd naar de wenselijkheid om het imago van de oudere werknemer op te vijzelen door de inzet van een of meer speciale 50-plus ambassadeurs luidt het antwoord dat er meer moet gebeuren, dan nu het geval is. Enerzijds zal de oudere zelf meer moeten doen om wendbaarder en positief zichtbaarder te worden op de arbeidsmarkt - bijvoorbeeld door omscholing - terwijl het anderzijds noodzakelijk is dat de overheid steviger voorwaardenscheppend beleid gaat voeren, liefst met substantiële financiële middelen. Het gezamenlijk actieplan werkgevers, werknemers en rijk "Perspectief voor vijftigplussers" is daarvoor al een goede aanzet.

Aanbevelingen:

- Het imago van 50-plussers op de arbeidsmarkt is ten onrechte negatief. Werkgevers, werknemers en overheid hebben gezamenlijk een verantwoordelijkheid om oudere werknemers wendbaarder en zichtbaarder te maken op de arbeidsmarkt. Een imagocampagne alleen is niet genoeg daarvoor.

- Werkzoekende 50-plussers verdienen een eerlijke kans bij het vinden van nieuw werk en daarvoor is ondersteuning nodig, mede door een gerichte aanpak met financiële middelen vanuit de overheid. Alleen dan kunnen bestaande fricties in de arbeidsmarkt ten aanzien van oudere werknemers worden opgelost.
- Bedrijven moeten eerder en vaker op basis van een doordachte visie een vorm van leeftijdsgericht personeelsbeleid als integraal onderdeel van hun bedrijfsvoering ontwikkelen en omarmen.
- Door de vergrijzing en de verwachte krapte op de arbeidsmarkt moeten werkgevers de komende jaren (verder) investeren in leeftijdsbewust personeelsbeleid. Volgens de huidige inzichten zijn leeftijd en veroudering enerzijds een gegeven, maar anderzijds is werkvermogen wel te beïnvloeden en op peil te houden.
- Het actieplan dat door de sociale partners is opgesteld onder de naam "Perspectief voor vijftigplussers" vormt een goede aanzet voor verbeteringen en verdient steun