

NEGATIEVE BEELDEN



De samenleving verandert: vergrijzing, ontgroening en verkleuring. Ontwikkelingen die gevolgen hebben voor de afzet- en arbeidsmarkt. Door het personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van de verscheidenheid in de samenleving wordt gebruik gemaakt van diverse talenten. Dat leidt onder andere tot een optimaal gebruik van de arbeidsmarkt en een beter organisatie-*imago*.

Het is de hoogste tijd vooroordelen over oudere werknemers weg te nemen. Want zij zijn niet vastgeroest, maar het beeld dat over deze werknemers wordt gevormd. Zo zouden ervaren medewerkers uitgeblust zijn, hun tijd wel uitzitten, minder productief zijn en minder goed in staat zijn iets nieuws op te pakken.

Heersende beelden:

+ Ouderen zijn minder belastbaar: gedeeltelijk waar en niet waar

Met de jaren gaat de fysieke belastbaarheid van oudere werknemers achteruit. Dit geldt zowel voor fysieke als voor mentale belasting. Echter kunnen ouderen welbewust en gedegen te werk gaan door de enorme (levens) ervaring. Ouderen zijn eerder geschikt voor mentortaken, oplossen, plannen en organiseren. Hun kennis en ervaring is een waardevolle aanvulling op de kwaliteiten van jongeren.

Eenzijdig werk, het lang in dezelfde functie blijven, gebrek aan en te weinig stimulans voor ontwikkeling en opleiding binnen de organisaties zorgt eerder voor afname van bepaalde kwaliteiten dan dat leeftijd daar debet aan is.

+ Ouderen zijn minder gezond: niet waar

'Oudere werknemers zijn gezonder. Dat komt omdat zij een gezondere leefstijl hebben. Ook zijn de werkers boven de 40 jaar 'mentaal in betere conditie'. Dat blijkt uit het jaarlijks onderzoek van gezondheidsmanagementbureau LifeGuard. In 2007 is een studie gedaan bij 69 bedrijven onder ruim 8700 werknemers.

Jongeren kunnen wel meer werk aan (werkvermogen) en hebben minder last van gezondheidsklachten, blijkt uit het onderzoek. Zelfontplooiing is van grote invloed op het werkvermogen van medewerkers. Bijna 70 procent van de jongeren geeft aan toe te zijn aan nieuwe dingen in het werk. Ouderen hebben die wens minder (40 procent). Jongeren roken beduidend meer dan ouderen. Oudere werknemers eten gezonder. Zij ontbijten vaker en kiezen meer voor producten met een laag vetgehalte. (bron: Lifeguard)

Dat de 'nieuwe' oudere vitaal blijkt, wordt tevens bevestigd in het Vitaliteitsonderzoek wat Oudstanding in 2010 heeft uitgevoerd. Meer informatie hierover kunt u terugvinden in het kenniscentrum onder Onderzoek.

+ Ouderen leren minder goed: niet waar

Ouderen zijn nog steeds prima in staat om te leren. Het is daarbij wel van belang dat zij opleidingen en trainingen kunnen en blijven volgen. Hoe ouderen nieuwe stof tot zich nemen kan wel anders zijn. Organisaties zullen opleiding en ontwikkeling moeten blijven stimuleren voor elke levensfase.

+ Ouderen zijn duur: niet waar

Ook het beeld dat ouderen steeds duurder worden moet worden weggenomen. Veel werkgevers overschatten de kostenstijging als gevolg van veroudering. Maar loonschalen kennen een maximum rond de 40/45-jarige leeftijd en als dat maximum bereikt is, blijven de loonkosten gelijk.

Tips!

Wees bewust van beelden en vooroordelen bij leidinggevenden en werknemers, maar baseer de eigen mening op feiten en cijfers.

- + Zorg voor regelmatige en tijdige roulatie van 45/50plussers en laat deze groep doorstromen naar andere functies.
- + Vermijd 'pamper' maatregelen gerelateerd aan leeftijd (zoals extra vakantie- of verlofdagen).
- + Bied alle leeftijdsgroepen gelijke kansen en keuzes (opleiding, doorgroei, etc.).

- + Maak gebruik van rolmodellen en laat de ervaren generatie met jongeren samenwerken.
- + Op deze manier worden verschillen tussen generaties omgezet in een vitale meerwaarde op de werkvloer.

Bekijk ook de bijgesloten video!

Bronnen en informatie: www.div-management.nl, www.leeftijdophetwerk.nl, www.checkitoud.nl

POSITIEVE BEELDEN



Werkgevers en werknemers hebben vaak een negatief beeld van oudere werknemers. Een wat meer genuanceerde kijk op de oudere werknemer geeft aan dat er grote individuele verschillen zijn. Elk individu en elke levensfase brengt zijn eigen kenmerken en kwaliteiten mee. Die kenmerken worden niet alleen door leeftijd bepaald. Was je vroeger met 65 oud, nu staat deze groep nog vitaal en ondernemend in het leven.

Attitude verandering

Bij het ouder worden verandert het menselijk werkvermogen. Bepaalde positieve eigenschappen horen bij ouderen en bepaalde kwaliteiten eerder bij jongeren. Sommige vaardigheden bijvoorbeeld 'fysieke belastbaarheid' of 'innovativiteit' worden eerder bij jongeren gezocht.

Elke levensfase en medewerker heeft zijn eigen toegevoegde waarde voor een organisatie. Organisaties kunnen die waarde bijvoorbeeld door middel van levensfase beleid optimaal inzetten. Toch houden negatieve beelden over ouderen vaak de overhand waardoor organisaties het veelal niet zien zitten om ouderen te laten instromen. Door daadwerkelijk samen te werken met ouderen kan een positieve attitude verandering ontstaan.

Een Motivatiestudie die Oudstanding heeft gehouden onder haar opdrachtgevers toont aan hoe vooroordelen rondom ouderen kunnen worden ontkracht. Uit dit onderzoek blijkt dat samenwerking met ouderen een positieve attitude verandering teweeg brengt onder werkgevers. Een positieve attitudeverandering is het sterkst ten aanzien van de eigenschappen 'ervaring', 'motivatie', 'afspraken nakomen', 'betrouwbaarheid' en 'loyaliteit'. Ook wordt het inzetten van ouderen veel vaker als positief voor het imago van de organisatie beoordeeld als negatief. In het kenniscentrum onder onderzoek, kunt u het volledige onderzoek terugvinden.

Feiten achterhalen

Beelden kunnen vaak ten onrechte positief of negatief zijn. Het is daarom van belang de feiten te achterhalen en bewustwording te creëren rondom de heersende opinie. Beeldvorming is vaak diep geworteld en is niet van vandaag op morgen te veranderen. Om de arbeidsmarktpositie van ouderen te verbeteren en een cultuuromslag te bewerkstelligen zullen organisaties heersende vooroordelen en belemmeringen binnen hun organisatie onder de loep moeten nemen. Vooroordelen kunnen worden getoetst aan de huidige feiten in een maatschappij die altijd in beweging is.

Onjuiste beelden kunnen resulteren in verkeerd beleid binnen organisaties. Wetenschappelijk getoetste kennis over wat ouder worden betekent in relatie tot het werkvermogen kan voorkomen dat een beleidsprobleem wordt gezien als een leeftijdsprobleem.

Positieve eigenschappen

Uit diverse onderzoeken komt naar voren dat veel mensen die een hoge leeftijd hebben bereikt extra blijik geven van de volgende eigenschappen:

- Ze reageren creatief op veranderingen
- Ze kennen weinig angst
- Ze behouden het vermogen om nieuwe dingen te ontdekken en tot stand te brengen
- Ze behouden de energie om zich aan te passen
- Ze hebben een sterke levenswil
- Ze zijn in staat nieuwe dingen te integreren in hun bestaan.

E.e.a. is uiteengezet in De Seniorcode. Wilt u meer weten over dit boek, ga dan naar het onderdeel literatuur in het kenniscentrum.

Bron: Bienemann, Spijkerman en Reekers: *De Seniorcode, je loopbaan na je 45ste*

LEEFTIJDSDISCRIMINATIE



Uit onderzoek van Oudstanding (TNO 2008) blijkt dat 50-plussers veel waarde hechten aan werk maar dat ze nog steeds veel last ondervinden van discriminatie op de arbeidsmarkt. Argumenten voor afwijzing lijken vooral gebaseerd op onjuiste associaties bij de kalenderleeftijd. Kalenderleeftijd blijkt de belangrijkste reden (47%) voor afwijzing bij sollicitaties. In de praktijk verdwijnt het ervaren van discriminatie op het moment dat men is opgenomen in het arbeidsproces. Vooroordelen worden dus in de praktijk weerlegd.

Bekijk de bijgesloten ludieke video van Van Kooten en de Bie. Hoewel deze video een aantal jaren geleden reeds is opgenomen, kan het er helaas nog steeds zo aan toe gaan op de arbeidsmarkt.

Links

www.seniorwerkt.nl

www.vdwg.nl

www.newsenior.nl

www.werk.nl

www.goedenwel.nl

www.40plusloonwijzer.nl

www.nbbu.nl

SOLLICITATIE TIPS VOOR 55PLUS

Door [redactie](#) | do 31-12-2009 (10:01)



Solliciteren boven de 55 is moeilijk, hoor je vaak. Maar bekijk het eens anders: heeft niet elke leeftijd zijn voor- en nadelen? Veel organisaties zijn juist op zoek naar ervaren krachten, zo bewijst de enorm gegroeide uitzendmarkt voor senioren. Bekijk bijvoorbeeld eens de [vacatures op deze site](#). Een baan zoeken kan een spannende en vooral ook leerzame ervaring zijn. In dit artikel vindt u tips om het eenvoudiger te maken.

Leeftijd voordeel

Focus op functies en organisaties waarin u uw werkervaring, leeftijd en kennis te gelde kunt maken. Bij een klein bedrijf, dat niet het risico wil lopen dat een jongere werknemer na een jaar alweer opstapt, maakt u bijvoorbeeld meer kans. En zo bestaan er meer organisaties die welwillend staan tegenover senioren, ga ernaar op zoek in uw netwerk. Overweeg ook nieuwe mogelijkheden. Lesgeven en coachen zijn uitgelezen manieren om kennis en ervaring over te dragen.

Realistisch

Blijf daarbij wel realistisch: reageer niet op droombanen waarvoor u niet of nauwelijks ervaring heeft. Dat is allemaal zonde van tijd en energie. Wanneer je als 55-plusser weer aan de bak wil, zijn te hoge salariseisen niet realistisch, is de ervaring van Friedle Poole, oprichter van 50+ Carrière. De meeste werkzoekenden vinden het overigens helemaal geen punt om een stapje terug te doen, heeft hij geconstateerd.

Sollicitatiebrief en cv

Een goede brief is nooit een standaardbrief, maar toegespitst op die ene vacature. De brief is een paar paragrafen lang, heeft geen storende tikfouten en verwoordt in een paar zinnen uw interesse voor het werk en waarom u daar de meest geschikte persoon voor bent. Benadruk de competenties: de werkervaring, karaktertrekken, mensenkennis en vakkennis die u meebrengt. Het cv past liefst op een A4-tje. Begin met de meest recente ervaring. Houd het zakelijk en schrijf er alleen die zaken in die voor de baan van toepassing zijn.

Het gesprek

Benadruk net als in uw brief het positieve. Bedenk van tevoren wat u kunt betekenen voor de organisatie. Als 55-plusser bent u bijvoorbeeld flexibeler, omdat u niet aan schooltijden of schoolvakanties vastzit. Met uw levenservaring kunt u wellicht een mentor of coach zijn voor jongere werknemers. Vertel monter dat u met uw arbeidsethos tot voorbeeld zou kunnen strekken voor de jongere werknemers. Of dat een wat honkvastere werknemer soms een betere investering is dan iemand die soms al binnen jaar weer vertrokken is. Toon u bereidwillig in het leren van nieuwe dingen.

Kleding

De presentatie is belangrijk in een sollicitatiegesprek. Wat je aan hebt, moet liefst een beetje passen bij de organisatiecultuur, niet te uitgesproken zijn en altijd netjes en verzorgd. Zorg wel dat de kleding gemakkelijk zit en dat u er zich lekker in voelt. Een te strak jasje, te hoge hakken of een bloesje dat telkens uit de rok wipt, leiden alleen maar af.

Stel vragen

Zelf vragen stellen is een goede manier om het gesprek wat meer zelf onder controle te houden. Tegelijkertijd geeft u blijk van serieuze interesse voor de baan. Schrijf van tevoren wat vragen op die u eventueel zou kunnen stellen. Probeer de vragen in het eerste gesprek toe te spitsen op de inhoud van het werk, vragen over de arbeidsvoorwaarden komen later aan de orde.

Sollicitatiecursus

Wanneer onzekerheid of onervarenheid een succesvolle sollicitatie in de weg staat, kan een sollicitatietraining uitkomst bieden. Zo'n cursus kan ook nuttig zijn wanneer u keer op keer wordt afgewezen zonder dat u begrijpt waarom.

Regelingen voor werkgever

Oudere werknemers in dienst nemen, levert de werkgever voordeeltjes op. Voor 62-plussers en werkloze 50-plussers krijgt hij een premiekorting. Verder is er de no-riskpolis voor 55-plussers. De werkgever hoeft de eerste vijf jaar bij ziekte geen loon door te betalen. Maar risico of niet, vooral kleinere werkgevers willen vooral geen 'gedoe' en zijn vies van ingewikkelde regelingen die hen veel tijd kosten. Bespaar ze dat uitzoekwerk en neem alle mogelijke informatie over regelingen mee naar het sollicitatiegesprek.

Lijkt het u leuk om in het nieuwe jaar weer (part-time) aan de slag te gaan? Bekijk dan nu de [vacatures van SeniorGroep op Goedenwyl](#). Heel veel plezier en succes!

UWV WERKbedrijf helpt 45-plussers aan werk

UWV WERKbedrijf besteedt extra aandacht aan 45-plussers. Daarvoor heeft het WERKbedrijf speciale werkcoaches aangesteld die uitgebreide begeleiding bieden bij het vinden van een baan. Ook helpt het WERKbedrijf bij het starten van een eigen bedrijf. Naast deze reguliere dienstverlening organiseert het WERKbedrijf specifieke netwerkbijeenkomsten voor 55-plussers, onder de noemer ESF Talent 55+.

- [Hoe helpt UWV WERKbedrijf u aan werk?](#)
- [UWV WERKbedrijf pakt vooroordelen over 45-plussers aan](#)
- [Meer informatie](#)

Hoe helpt UWV WERKbedrijf u aan werk?

Het WERKbedrijf biedt u extra begeleiding bij het vinden van werk:

- U krijgt hulp bij het zoeken naar werk en bij solliciteren.

Het WERKbedrijf biedt u bijvoorbeeld:

- Competentietests om inzicht te krijgen in uw mogelijkheden op de arbeidsmarkt;

Deze tests maken duidelijk wat u kunt en wat u wilt.

- Sollicitatietrainingen;

U leert hier onder meer werkgevers te overtuigen van uw kwaliteiten.

- Netwerk 45+:

Samen met andere 45-plussers bent u actief op zoek naar werk en maakt u gebruik van elkaars netwerk.

- ESF Talent 55+.

Netwerkgroepen specifiek voor 55-plussers, gesubsidieerd door het Europees Sociaal Fonds.

- U kunt persoonlijke ondersteuning krijgen bij het starten van een eigen bedrijf.

Het WERKbedrijf biedt u bijvoorbeeld:

- Informatie over het zelfstandig ondernemerschap;
- Een ondernemerscompetentietest;
- Ondersteuning van een re-integratiebureau, gespecialiseerd in ouderen.

Neem contact op met een [vestiging van het WERKbedrijf](#) bij u in de buurt.

Solliciteren voor 45-plussers

Solliciteren is uzelf verkopen. Leg de nadruk op uw sterke kanten. Werkgevers vinden werkervaring belangrijk. Toon uw persoonlijkheid en maak uw waarde voor de organisatie duidelijk.

- [Uw sollicitatiebrief](#)
- [Uw cv](#)
- [Een sollicitatiegesprek voeren](#)
- [Verwachtingen van werkgevers](#)
- [Omgaan met leeftijdsdiscriminatie](#)
- [Meer informatie](#)

Uw sollicitatiebrief

Leg in uw brief de nadruk op uw sterke kant: ervaring. Andere belangrijke tips voor een goede sollicitatiebrief zijn:

- Toon uw motivatie en schrijf een positieve brief. Stelt u zich daarbij de volgende vragen: waarom wil ik bij dit bedrijf werken en waarom solliciteer ik op deze functie?
- Toon uw persoonlijkheid en maak uw waarde voor de organisatie duidelijk.
- Wees overtuigd van uzelf (zonder te overdrijven).
- Ga voor uzelf na of uw schrijfstijl modern is. Gebruik bijvoorbeeld geen 'Mijne heren' of 'Hoogachtend'.

[naar boven](#)

Uw cv

Uw cv is net als uw sollicitatiebrief bedoeld om uzelf te presenteren aan een potentiële werkgever. Bedenk daarom vooraf goed wanneer het wel en wanneer het niet belangrijk is de aandacht op uw leeftijd te vestigen.

Een aantal tips om u goed te presenteren in uw cv:

- Als oudere heeft u ervaring en deskundigheid op verschillende terreinen opgebouwd. Wees niet al te bescheiden, maar blaas uzelf ook niet te veel op.
- Bouw uw cv chronologisch op: De baan die het langst geleden is komt onderaan. Heeft u lang bij een werkgever gewerkt; plaats dan de meest recent uitgevoerde taken bovenaan. Dit geldt ook voor tussentijds gevolgde opleidingen.
- Ga specifiek in op de werkervaring die voor de vacature relevant is. Kijk dus goed welk deel van uw kennis en ervaring aansluit op de gevraagde functie.
- Druk uw prestaties en wat u bereikt heeft zoveel mogelijk uit in cijfers, bijvoorbeeld xx% omzetstijging en leidinggeven aan xx mensen.
- Het kan zijn dat een deel van uw opleiding inmiddels verouderd is. Laat dan blijken dat dit geen probleem is door aan te geven dat u wel over relevante werkervaring beschikt of dat u bijvoorbeeld recentelijk een cursus op dat terrein heeft gevolgd.
- Heeft u lange tijd niet meer gewerkt, beschrijf uw kwaliteiten dan aan de hand van competenties (kennis, houding en vaardigheden). Benoem ook (bestuurs)functies die u als vrijwilliger of in uw vrije tijd heeft als deze ervaring relevant is voor de vacante functie.

Een cv is maatwerk; wanneer u op verschillende banen solliciteert, moet u uw cv aanpassen aan de verschillende functie-eisen.

[naar boven](#)

Een sollicitatiegesprek voeren

Overtuig de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek van uw sterke kanten. Zet vooraf alle sterke kanten van uw kennis, kwaliteiten en ervaring op een rij. Let daarbij vooral op werkervaring, levenservaring, mensenkennis en sociale vaardigheden.

Als u bent uitgenodigd voor een gesprek betekent dit ook dat uw leeftijd geen reden is geweest om u af te wijzen. Mocht uw leeftijd toch in het gesprek naar voren komen, vraag dan rustig welke nadelen men daarbij verwacht. Geef zoveel mogelijk aan de hand van praktijkvoorbeelden aan dat deze voor u niet gelden, bijvoorbeeld:

- In de afgelopen vijf jaar ben ik niet meer dan twee keer ziek geweest.
- Ik had in mijn vorige baan het werk vaak sneller af dan mijn jongere collega's.
- In korte tijd heb ik me nieuwe procedures eigen gemaakt.

[naar boven](#)

Verwachtingen van werkgevers

Er is veel veranderd in wat werkgevers van sollicitanten verwachten. Anders dan vroeger letten werkgevers van nu niet alleen op kwalificaties voor de functie, maar ook op zaken die u als persoon meebrengt.

Denk hierbij aan:

- Flexibiliteit: de mate waarin u bereid bent om te veranderen, nieuwe dingen te leren, op andere manieren te werken.
- Mobiliteit: de mate waarin u bereid bent te reizen en op andere werkplekken te werken.
- Eigen initiatief: de mate waarin u zelf het voortouw neemt om zaken aan te pakken.
- Doelgerichtheid: de mate waarin u zich doelen stelt om uw wensen te verwezenlijken.
- Eigen verantwoordelijkheid: de mate waarin u zelf uw aandeel neemt om doelen te bereiken.
- Carrièregerichtheid: de mate waarin u zelf uw carrière wil vormgeven.
- Breed kennisniveau: de mate waarin u naast specifieke kennis tevens over een meer algemeen denkniveau beschikt (hbo- of academisch niveau).
- Sociale vaardigheid: in hoeverre u in staat bent om met anderen in een team samen te werken.

Tips

Om in te spelen op de verwachtingen van een werkgever kunt u het volgende doen:

- Inventariseer wat u als persoon meebrengt aan kwaliteiten. Als u in het gesprek iets over uzelf vertelt, noem daar dan altijd concrete voorbeelden bij. Voorbeeld: 'Ik ben

flexibel, in mijn vorige werk werkte ik, naast mijn dagelijkse werkzaamheden, aan verschillende projecten mee. Die afwisseling vond ik altijd erg leuk.'

- Informeer u zich vooraf goed over het bedrijf. Gebruik hiervoor ook internet.
- Maak in het gesprek duidelijk dat u doelgericht en op eigen initiatief informatie over het bedrijf hebt ingewonnen.

[naar boven](#)

Omgaan met leeftijdsdiscriminatie

U kunt op verschillende manieren tegen leeftijdsgrenzen aanlopen. Dat kan zijn op het gebied van vakantiedagen, ontslag, pensioen, loonsverhogingen gebaseerd op ervaringsjaren, personeelsadvertenties en seniorenverlof. Dit soort dingen staan meestal in een cao.

Het stellen van leeftijdsgrenzen kan in sommige gevallen geoorloofd zijn. Bijvoorbeeld bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Heeft u het idee dat u tijdens een sollicitatie anders behandeld bent vanwege uw leeftijd? Dan kunt u het volgende doen:

- U kunt contact opnemen met Expertisecentrum LEEFtijd en aangeven dat u het idee heeft dat u op grond van uw leeftijd afgewezen bent. Zij kunnen dan contact opnemen met het bedrijf en ze informeren over leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het Expertisecentrum kan geen invloed uitoefenen op het aannamebeleid. Het heeft dus geen effect op uw sollicitatie.
- Vraag de Commissie Gelijke Behandeling om een onderzoek in te stellen en een oordeel te geven. Aan een dergelijk onderzoek zijn geen kosten verbonden. De uitspraak van de Commissie Gelijke Behandeling is niet bindend. Een uitspraak van de rechter is dat wel. Vaak wordt men het echter na een uitspraak van de Commissie Gelijke Behandeling alsnog eens.
- Leg de zaak voor aan de rechter. Hoewel het niet noodzakelijk is, is het voor de hand liggend om de zaak eerst voor te leggen aan de Commissie Gelijke Behandeling. Daarna kunt u altijd nog naar de rechter stappen. U moet dan wel voldoende (schriftelijke) bewijsstukken in bezit hebben.

[naar boven](#)

Meer informatie

www.discriminatie.nl: Website van het Anti Discriminatie Bureau (ADB). Meld een geval van leeftijdsdiscriminatie altijd bij de landelijke telefoonlijn 0900 - BelGelijk, telefoon 0900 - 235 43 54.

www.cgb.nl: Website van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Iedereen die zich ongelijk behandeld voelt, kan een verzoek om een oordeel indienen bij de CGB. Hier zijn geen kosten aan verbonden. Voor de procedure bij de CGB hoeft u ook geen advocaat in de arm te nemen.

www.leeftijd.nl: Website van het expertisecentrum LEEFtijd. Als u vindt dat u op grond van uw leeftijd bent gediscrimineerd, kunt u dat melden bij Expertisecentrum LEEFtijd.

www.leeftijd.nl: gereedschapskist 45+ werkzoekenden, een steun in de rug voor 45-plussers bij het zoeken naar werk op de website leeftijd.nl.