

Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers

Een periode zonder werk



Onderzoek uitgevoerd met subsidie van Instituut Gak

datum	Januari 2020
auteur(s)	Boukje Cuelenaere (CentERdata) Natalia Kieruj (CentERdata) Vera Haanstra (Regioplan) Joris Mulder (CentERdata) Marije Oudejans (CentERdata)
versie	2.1



Inhoudsopgave

0	Managementsamenvatting	3
1	Inleiding	8
1.1	Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers	8
1.2	Vraagstelling	8
1.3	Leeswijzer	10
2	Bestaande inzichten als basis	11
2.1	Beknopt overzicht literatuur	11
2.2	Theoretisch model	13
3	Methoden van dataverzameling.....	16
3.1	Analyse longitudinale LISS panel data.....	16
3.2	Opzet vragenlijst	18
3.2.1	Onderzoeksgroepen: aan het werk, niet aan het werk, met pensioen	19
3.2.2	Kenmerken onderzoeksgroepen	20
3.3	Opzet interviews en focusgroepen	21
3.3.1	Interviews	21
3.3.2	Focusgroepen.....	22
4	Veranderingen vóór, tijdens en ná werkloosheid	24
4.1	Inleiding.....	24
4.2	De periode voor werkloosheid: bevindingen uit de interviews en focusgroepen	24
4.3	Een vergelijking van de periode voor, tijdens en na werkloosheid: bevindingen uit de longitudinale paneldata	28
4.3.1	Economische situatie.....	28
4.3.2	Gemoedstoestand	34
4.3.3	Gezondheid	35
4.3.4	Vertrouwen in instanties	37
4.3.5	Vrijtijdsbesteding	37
4.3.6	Discussie longitudinale analyse.....	38
5	De typische werkloze vijftigplusser bestaat niet.....	40
5.1	Inleiding.....	40
5.2	Welk type vijftigplusser komt weer aan het werk?	40
5.3	Vijftigplussers met en zonder werkwens	42
5.4	Verschillende ervaringen met werkloosheid op latere leeftijd	44
6	Werk zoeken en het vinden van een nieuwe balans?	48
6.1	Inleiding.....	48
6.2	Bevindingen uit de vragenlijst.....	48
6.2.1	Hoe aan werk gekomen.....	48
6.2.2	Ervaringen met solliciteren	50
6.2.3	Concessiebereidheid	55
6.2.4	Tevredenheid met eigen situatie	56
6.2.5	Verwachting tot pensioen	57
6.2.6	Activiteiten	60
6.2.7	Kansen en verwachtingen	62
6.3	Portretten naar aanleiding van de interviews en focusgroepen.....	64
7	Kernbevindingen.....	68
7.1	Werkwens	68
7.2	Concessiebereidheid	68



7.3	Leeftijdscriminatie	69
7.4	Ontmoedigd raken	70
7.5	Het vinden van een balans	71
7.6	Gezondheid	72
7.7	Conclusies	73
8	Tien verbeterpunten: wat helpt de vijftigplusser naar een betere (arbeids)situatie? 74	
8.1	Verbeterpunt 1: stimuleer werkgever om oudere werknemers naar nieuw werk te plaatsen	74
8.2	Verbeterpunt 2: voorkom gaten in cv van vijftigplussers.....	75
8.3	Verbeterpunt 3: financieel aantrekkelijk omscholen.....	75
8.4	Verbeterpunt 4: leeftijdscriminatie	76
8.5	Verbeterpunt 5: betere ondersteuning vanuit UWV	77
8.6	Verbeterpunt 6: andere inhoud sollicitatieplicht	77
8.7	Verbeterpunt 7: financieel risico opvangen voor de werkgever	78
8.8	Verbeterpunt 8: meer ondersteuning Nuggers.....	78
8.9	Verbeterpunt 9: mogelijkheden vrijwilligerswerk	79
8.10	Verbeterpunt 10: ondersteun mantelzorgers met aandacht voor behoud van band met werk 79	
A	Literatuur	81
B	Samenstelling begeleidingscommissie	83
C	Bijlage: Vragen uit longitudinale vragenlijsten.....	84
C.1	Belangrijkste bezigheid (selectievraag).....	84
C.2	Vragen uit de 'Tilcom' vragenlijst.....	84
C.3	Vragen uit de 'Health' vragenlijst.....	85
C.4	Vragen uit de 'Politics and Values' vragenlijst.....	86
C.5	Vragen uit de 'Social Integration and Leisure' vragenlijst	88
D	Bijlage: Vragenlijst LISS panel.....	89
E	Bijlage: Interviewleidraad.....	104
F	Bijlage: Focusgroepleidraad	109



0 Managementsamenvatting

Langdurige werkloosheid onder vijftigplussers kan hard ingrijpen in het leven van betrokkenen. Vanaf vijftig jaar tot de AOW-leeftijd gaat het over een periode die meer dan een kwart van de arbeidsloopbaan beslaat. Als oudere werknemers werkloos worden, komen ze heel moeilijk weer aan de slag. Gezien de gevolgen die werkloosheid heeft op bijna alle terreinen van het leven en de hardnekkigheid van de langdurige werkloosheid onder ouderen, richt dit onderzoek zich op de werkloze ouderen zelf. Het doel is om zicht te krijgen op wat er op alle terreinen van het leven gebeurt als mensen na hun vijftigste werkloos worden, hoe ze daarmee omgaan en welke aangrijpingspunten dit beeld biedt voor beleid. De centrale onderzoeksvraag luidt:

Hoe vergaat het vijftigplussers die werkloos worden en wat is nodig om hun (arbeids)situatie te verbeteren?

Hierbij onderscheiden we vier deelvragen:

1. Hoe zag het leven van de werkloze vijftigplussers eruit voordat men werkloos werd en wat ging er vooraf aan het moment van werkloosheid?
2. Wat verandert er op verschillende terreinen in het leven van vijftigplussers die werkloos worden?
3. Hoe ontwikkelt de arbeidssituatie zich na het moment van werkloosheid? Vindt men opnieuw werk en wat zijn de ervaringen met het zoeken naar werk? En wat als het vinden van werk niet lukt, hoe bereikt men dan opnieuw een balans?
4. Wat hebben werkloze vijftigplussers in verschillende fases nodig om hun (arbeids)situatie te verbeteren?

Dit onderzoek is uitgevoerd met subsidie van Instituut Gak. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een combinatie van een analyse van paneldata, een vragenlijst onder werkloze vijftigplussers, interviews en focusgroepen.

Werkloos worden

Het overgrote deel van de vijftigplussers die ooit een periode werkloos waren, was erg tevreden met hun werk, en de meesten gaven dan ook aan dat het verlies van werk in eerste instantie hard aankwam. Ruim een derde zag het wel aankomen, maar voor ongeveer een kwart kwam het ontslag totaal onverwacht. De belangrijkste redenen waarom mensen werkloos worden, zijn een reorganisatie, hun eigen gezondheid of een arbeidsconflict. Werkloos worden is voor de meesten een schok, waar men op den duur weer van herstelt, maar dit heeft vaak wel even tijd nodig. Het zelfvertrouwen krijgt een knauw en veel mensen missen het gevoel dat zij zich dagelijks nuttig kunnen maken op de werkvloer.

Veranderingen op verschillende terreinen door werkloosheid

Er verandert veel in een periode van werkloosheid vergeleken met de periode daarvoor. De analyse op paneldata van werkloze vijftigplussers laat zien dat werkloos worden, maar ook daarna het werk hervatten, samenhangt met veranderingen op verschillende levensterreinen. Niet op alle terreinen treden veranderingen op en soms zien we dat werkloos worden wel invloed lijkt te hebben, maar dat het werk hervatten veel minder invloed heeft of omgekeerd. Over het algemeen lijken mensen in de leeftijdsgroep van vijftig tot zestig jaar oud pessimistischer te zijn over hun situatie dan



mensen van zestig jaar en ouder. De groep van zestig jaar en ouder heeft meer zekerheid over hun situatie tot de pensioenleeftijd.

Een belangrijk terrein is de financiële situatie. Ten tijde van werkloosheid is men pessimistischer gestemd over zowel de eigen financiële situatie dan over de financiële situatie in Nederland in het algemeen. Daarnaast is gezondheid een belangrijk terrein. Werklozen geven aan dat zij hun gezondheid als slechter ervaren dan voor de periode van werkloosheid. Wanneer we inzoomen op concrete gezondheidsklachten die men rapporteerde in deze perioden dan waren er geen significante verschillen tussen de periode voor en tijdens werkloosheid. Ook gaan werklozen niet vaker naar de huisarts of medisch specialist. Werkloze vijftigplussers blijken zich dus wel minder gezond te voelen, maar ze hebben niet meer klachten en gaan ook niet vaker naar de arts dan werkende vijftigplussers. De vrije tijd is een terrein dat enigszins positief beïnvloed wordt door werkloosheid. Vijftigplussers zijn ten tijde van werkloosheid positiever over de hoeveelheid vrije tijd die zij hebben dan niet-werklozen. Het is overigens niet zo dat werklozen ook tevredener zijn met de invulling die zij aan deze vrije tijd geven. Werkloosheid bleek verder geen effect te hebben op de tevredenheid met het aantal sociale contacten dat men heeft.

Werk zoeken en werkhervatting

Van de gehele groep die ooit na hun 50^{ste} werkloos is geworden, komt 41% op enig moment weer aan het werk, al is dat niet altijd tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Daarbij komen degenen met een havo/vwo, een mbo en een hbo opleiding sneller weer aan het werk dan mensen met een vmbo opleiding.

Een belangrijke factor die de kansen op nieuw werk verhoogt is of men een netwerk om zich heen heeft dat kan helpen bij het zoeken naar een baan. Mensen die geen hulp hebben gehad bij het zoeken naar werk van bijvoorbeeld de oude werkgever, vrienden en familie hadden meer moeite om weer aan het werk te komen. Bijna twee derde van de werkhervatters kwam via informele kanalen weer aan het werk. Het lijkt zodoende van belang dat er al voordat men werkloos wordt een zo sterk mogelijk netwerk wordt opgebouwd en vervolgens moet men zich er ten tijde van werkloosheid van bewust zijn hoe dit netwerk kan worden ingezet.

De kansen die mensen voor zichzelf inschatten om weer aan het werk te komen, hangen ook sterk samen met het opnieuw vinden van werk. Ruim 57% van de mensen die aan het werk zijn verwachtten op het moment dat ze zonder werk kwamen wel weer aan werk te komen, tegenover 27% van de mensen die niet aan het werk is.

Verder blijkt dat concessiebereidheid van belang is voor het opnieuw vinden van werk en dat de vijftigplussers zonder werk hier ook veelal realistisch over zijn. Mensen die al weer aan het werk zijn doen vooral concessies als het gaat om het inkomen vergeleken met wat zij in een vorige baan verdienden en zij werken daarnaast ook regelmatig onder hun niveau. Mensen die het werk nog niet hervat hebben, zijn zeker niet minder bereid om concessies te doen dan de mensen die het wel gelukt is weer werk te vinden. Zij geven juist aan in grotere mate bereid te zijn om minder te verdienen dan in een vorige baan (42%) en zij zijn ook in grote getalen bereid om ander werk te gaan doen dan ze tot nu toe gedaan hebben (75%).

Leeftijdscriminatie lijkt voor veel werkloze vijftigplussers een groot probleem en ook een belangrijke bron van ontmoediging. De oudere leeftijdsgroep (60+) heeft hier nog wat vaker mee



te maken dan de jongere leeftijdsgroep (50-60 jaar). De afwijzingen waarvan mensen vermoeden dat die puur op basis van leeftijd zijn, ontmoedigen werkzoekenden. Wanneer men steeds maar weer om een reden waaraan niets veranderd kan worden afgewezen wordt, is het heel gemakkelijk om te gaan denken dat het geen zin heeft om te solliciteren.

Behoeftte aan betaald werk

Lang niet alle vijftigplussers zonder werk willen nog weer betaald werk doen. Dit komt met name naar voren in de groep van zestig jaar of ouder. Daar geeft een kleine 20% aan dat ze zeker nog zouden willen werken. Bijna 60% wil dit niet meer. In de leeftijdsgroep van 50-59 jaar geeft ongeveer een derde aan niet meer te willen werken, maar ook een derde geeft aan zeker wel te willen werken. Van de mensen die niet aan het werk zijn, geeft bovendien iets minder dan een derde aan hier daadwerkelijk naar op zoek te zijn. Ook zijn mensen van 50-59 jaar vaker nog op zoek naar werk dan mensen van zestig jaar en ouder (hierbij gaat het om mensen die niet gepensioneerd zijn).

De belangrijkste redenen om niet meer naar werk te zoeken zijn een te slechte gezondheid en voldoende inkomsten (vaak via de partner). Het is goed om hierbij te benadrukken dat de arbeidsongeschikten in de analyse al buiten beschouwing zijn gehouden, en dat de mensen binnen dit onderzoek die aangeven vanwege gezondheidsproblemen niet meer te willen werken dus niet arbeidsongeschikt zijn verklaard.

De financiële situatie is een belangrijke factor voor de vraag of men nog wil werken en of men nog op zoek gaat. Mensen die aangeven dat ze de komende jaren tot hun pensioen onvoldoende inkomsten hebben zoeken vaker naar werk dan mensen die aangeven voldoende inkomsten te hebben. Daarnaast zien we ook dat mannen vaker nog willen werken dan vrouwen. Een veel genoemde reden voor de groep vrouwen zonder werk om niet meer te zoeken naar werk is dat het financieel gezien niet nodig is om nog te werken, vanwege het inkomen van de partner. Mensen die geen inkomsten verwachten via een partner, komen eerder weer aan het werk dan mensen die deze inkomsten wel verwachten. Een verdienende partner is zodoende een sterke trigger voor vijftigplussers om te beslissen niet meer te gaan werken. Tegelijkertijd blijkt echter ook dat men eerder weer aan het werk komt wanneer men samenleeft met een partner dan wanneer men alleenstaand is. De aanwezigheid van een partner op zich is dus wel een stimulans om weer aan het werk te komen, tenzij deze partner voldoende verdient om beiden van rond te kunnen komen.

Ook mantelzorg en vrijwilligerswerk worden genoemd als redenen om geen behoefte meer te hebben aan betaald werk. Mensen van 50-59 jaar noemen mantelzorg wat vaker dan zestigplussers, terwijl zestigplussers vrijwilligerswerk weer vaker als reden noemen.

Nieuwe balans

Dit onderzoek geeft een kwalitatief beeld van mensen die na hun vijftigste werkloos zijn geworden die hun leven verschillend vorm geven, zowel wat activiteiten betreft als financieel. De breedte van de ervaringen past lang niet allemaal in het stereotiepe beeld van de werkzoekende vijftigplusser die zijn dagen vult met het schrijven van zinloze sollicitatiebrieven. In het dagelijks leven van mensen spelen UWV, de gemeente en andere uitvoerders na verloop van tijd maar een beperkte rol. De ervaring van de werkloosheid verschilt sterk. De aanleiding tot werkloosheid kan verschillend zijn en dat kan voor een groot deel bepalend zijn voor hoe de transitie van werk naar geen werk ervaren wordt. Wanneer werk een centralere plek in nam in het leven van de



vijftigplusser, was de impact van het werkloos worden veel groter dan wanneer werk al een minder centrale plek in nam. Daarnaast kan de financiële situatie waarin men na werkloosheid verkeert uiteenlopen van behoorlijk schrijnend naar comfortabel, hetgeen ook een duidelijk effect heeft op hoe men werkloosheid ervaart. Het sociale vangnet dat mensen opgebouwd hebben is ook van invloed op de mate waarin mensen in een dal terecht komen als ze werkloos worden. Tot slot verschillen mensen qua persoonlijkheid en de coping mechanismen die zij in staat zijn aan te spreken nadat ze in een gat vallen als gevolg van werkloosheid.

Financiële aanpassingen

Van de niet werkende vijftigplussers geeft ruim de helft aan dat zij voldoende inkomsten hebben tot aan hun pensioen. Ruim een kwart geeft aan dat zij verwachten dat het krap gaat worden, terwijl 17% aangeeft (ruim) onvoldoende inkomsten te hebben in de jaren tot hun pensioen. Degenen die niet voldoende inkomsten hebben tot hun pensioen bezuinigen duidelijk op hun uitgaven. Minder uitgaven voor kleding, dagelijkse boodschappen, uitgaan, dagjes weg en vakantie wordt ongeveer door een kwart van deze groep genoemd. Door een relatief klein deel van deze groep worden meer drastische maatregelen als verhuizen en het verkopen van een auto als aanpassing genoemd.

Werkvermogen, motivatie en gelegenheid beïnvloeden nieuwe balans

In de situatie van werkloze vijftigplussers is op basis van het AMO-model ervan uit gegaan dat werkvermogen (Abilities), motivatie (Motivation) en gelegenheid (Opportunity) in combinatie leiden tot bepaald gedrag dat resulteert in een nieuw evenwicht, al dan niet in de vorm van werkherhervatting. Alle resultaten van dit onderzoek overziend, kunnen we het volgende concluderen. Het werkvermogen is in dit onderzoek in beperkte mate in beeld. De werkloze vijftigplussers zijn een groep met uiteenlopend opleidingsniveau en met op het moment van werkloosheid recente werkervaring. De motivatie om het werk te hervatten hangt samen met de mate waarin de (financiële) noodzaak aanwezig is, maar ook met de gelegenheid die mensen krijgen om weer aan het werk te gaan. Werkloze vijftigplussers ervaren weinig kans om aan het werk te gaan en raken ontmoedigd door signalen van leeftijdsdiscriminatie. Daarmee lijken motivatie en gelegenheid geen zelfstandige factoren maar juist elkaar beïnvloedende factoren die leiden tot verschillende vormen van een nieuw evenwicht. Het nieuwe evenwicht kan werkherhervatting zijn. Van alle mensen tussen de 50 en 70 jaar was 34% ooit een periode werkloos geweest. Van degenen die ooit werkloos waren, was 41% voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd weer aan het werk gekomen (maar niet altijd gebleven). Het nieuwe evenwicht kan ook een situatie met een andere tijdsbesteding en meestal (iets) minder financiële ruimte zijn. Daarnaast is er een groep die nauwelijks of nog niet een nieuw evenwicht bereikt, omdat de financiële situatie zorgelijk is en werkherhervatting (nog) niet in beeld is. Voor deze groep zien we eigenlijk dat vooral gelegenheid of beter het gebrek aan gelegenheid (om werk te hervatten) het resultaat bepaalt.

Mogelijkheden voor verbetering: aanbevelingen voor beleid en praktijk

Op basis van de focusgroepen met oudere werklozen en een werksessie op het congres van Instituut Gak in december 2018 zijn tien verbeterpunten voor beleid en praktijk opgesteld. De punten zijn hier weergegeven in de volgorde van de verschillende fases vanaf het moment dat het einde van het werk zich aankondigt tot de fase waarin een nieuw evenwicht is gevonden.



1. Stimuleer werkgevers om oudere werknemers naar nieuw werk te plaatsen.
2. Begeleid 50-plussers direct rond het moment van werkloos worden en wijs ze op het belang van het voorkomen van een gat in hun cv.
3. Stimuleer financieel aantrekkelijk omscholen. In de praktijk aarzelen werklozen over omscholing onder meer vanwege de kosten. Het is aan te bevelen middelen voor omscholing voor werkloze vijftigplussers beschikbaar te stellen
4. Ontwikkel verder beleid om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan.
5. Zorg voor betere ondersteuning vanuit UWV met meer respect en begrip voor de situatie van ervaren werknemers die zonder werk zijn gekomen.
6. Geef de sollicitatieplicht een andere en meer zinvolle inhoud voor werkloze vijftigplussers en geef daarbij voldoende ruimte voor netwerken als sollicitatieactiviteit.
7. Zorg voor het wegnemen van het financiële risico voor de werkgever bij het in dienst nemen van ouderen.
8. Een deel van de werkloze vijftigplussers heeft geen recht (meer) op een uitkering en ontvangt geen WW, Participatiewet-, IOAW- of IOW-uitkering. Een deel van deze groep heeft nog wel behoefte aan betaald werk maar zij kunnen daarbij nauwelijks ondersteuning vinden. Het is van belang om de ondersteuning voor deze groep Nuggers uit te breiden.
9. Verruim de mogelijkheden voor het verrichten van vrijwilligerswerk voor werkloze vijftigplussers en maak de regelgeving hierover duidelijker.
10. Een deel van de werkloze vijftigplussers komt vanwege mantelzorg niet meer aan werk zoeken toe. Uitbreiding van ondersteuning voor mantelzorgers met aandacht voor behoud van de band met het werk is nodig voor deze groep nodig zijn.



1 Inleiding

1.1 Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers

Wat gebeurt er wanneer iemand ouder dan vijftig zonder werk komt? Het verlies van werk kan grote impact hebben op verschillende terreinen in het leven. Een belangrijk deel van de dagbesteding valt weg, het zelfvertrouwen wordt aangetast en financieel groeit de onzekerheid. Dit geldt voor de meeste mensen die hun baan verliezen, maar voor vijftigplussers is het probleem wellicht nog wat groter. Want hoe gemakkelijk is het om op latere leeftijd weer aan het werk te komen? In eerste instantie zijn mensen misschien geneigd te denken dat het wel goed komt, en dat na een periode van rust en bezinning het wel moet lukken om weer aan de slag te komen. De gemiddelde vijftigplusser heeft immers ruime ervaring op de werkvloer en had geen problemen bij het uitvoeren van het werk in de vorige baan. Geen echte redenen om te vrezen voor de sollicitatieprocedure dus. Toch lijkt er ergens een omslagpunt te zijn rond het vijftigste levensjaar waardoor het voor sommigen haast onmogelijk blijkt om weer een baan te vinden. Een belangrijk probleem lijkt leeftijdsdiscriminatie te zijn waardoor uitgenodigd worden op een sollicitatiegesprek überhaupt nauwelijks gebeurt. Wanneer iemand afwijzing na afwijzing ontvangt op mooie sollicitatiebrieven bestaat de kans dat de vijftigplusser ergens de moed verliest om nog serieus te proberen aan het werk te komen. In dit rapport gaan we na hoe het vijftigplussers zonder werk op de arbeidsmarkt vergaat en wat er allemaal verandert wanneer iemand zonder werk thuis komt te zitten. Hoe gaan mensen vervolgens om met deze situatie om en op wat voor manieren proberen mensen al dan niet succesvol weer aan het werk te komen? En wanneer werk vinden niet lukt, hoe vinden mensen dan op een andere manier weer een balans? Tot slot geven we ook een antwoord op de belangrijke vraag wat er zou moeten veranderen zodat de vijftigplussers zonder werk wel eerlijke kansen voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt. In de vorm van 10 verbeterpunten formuleren we potentiële oplossingen voor de problemen waar veel vijftigplussers zonder werk vroeg of laat mee te maken krijgen.

Om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de omvang van het probleem, het proces dat men doorloopt voor, tijdens en na werkloos worden na het vijftigste levensjaar en het vervolgens vinden van een nieuwe balans is gekozen voor combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve data verzamelen. Voor de kwantitatieve analyse is gebruik gemaakt van de bestaande longitudinale LISS panel data met informatie over de werksituatie van panelleden over de afgelopen 10 jaar. Daarnaast is er bovendien ook nieuwe data verzameld binnen het LISS panel waarbij gerichtere vragen zijn gesteld die helpen bij het vormen van antwoorden op de onderzoeksvraag (zie volgende paragraaf) en het formuleren van aanbevelingen voor beleid. Deze kwantitatieve data zijn vervolgens aangevuld met kwalitatieve data in de vorm van interviews en focusgroepen die een rijker beeld mogelijk maken van de situatie van de werkloze vijftigplusser. Juist de combinatie van verschillende typen data scheppen de mogelijkheid om een volledig beeld te krijgen van de situatie en de factoren die kunnen helpen om dit probleem te verkleinen.

1.2 Vraagstelling

Na hun vijftigste hebben mensen nog meer dan 15 jaar werkzaam leven voor de boeg. In deze fase van hun arbeidsleven is hun positie op de arbeidsmarkt kwetsbaar. Als ze werkloos worden,



komen ze heel moeilijk weer aan de slag. Dit probleem is anno 2016 actueel maar speelt al langer. Reeds in 1977 schrijft de SER hierover: “Het is een ervaringsfeit dat oudere werknemers moeilijk opnieuw aan de slag kunnen komen wanneer zij eenmaal werkloos zijn geworden.”

Naar de oorzaken van die kwetsbaarheid is veel onderzoek gedaan. Herintreding blijkt wel mogelijk maar dit is veelal geen makkelijke weg. De werkzoekenden die weer aan het werk komen doen dit vaak in een tijdelijk dienstverband of via een uitzendcontract. Uit casestudies blijkt dat succes voor herintreden samenhangt met vasthoudendheid, zelfvertrouwen, de bereidheid om concessies te doen, het zicht hebben op de eigen arbeidsmarktrelevante vaardigheden, het hebben van actuele sollicitatievaardigheden en aanwending van het netwerk (Cuelenaere en Haanstra-Veldhuis e.a. 2012).

De analyse van de situatie van oudere langdurig werklozen laat tot nu toe zien dat een kleine groep nog aan het werk kan komen en dat in beleid mogelijkheden worden verkend om de inkomensbescherming te verminderen, in de veronderstelling dat een sterkere financiële prikkel oudere werklozen er eerder toe zal bewegen een baan aan te nemen. Werkgeversonderzoek laat echter ook zien dat de bereidheid van werklozen zelf om concessies te doen maar één van de factoren is die een succesvolle match beïnvloeden. Een deel van de overwegingen van werkgevers is niet te beïnvloeden door de oudere werkzoekenden, zoals de (inschatting van de) arbeidskosten en arbeidsproductiviteit van oudere werknemers (zie onder meer Heyma e.a. 2016, De Graaf-Zijl, M. de, A. van der Horst, D. van Vuuren, 2015 en Cuelenaere en Haanstra-Veldhuis 2012). Dit alles betekent dat een oudere die werkloos wordt, te maken krijgt met veranderingen op veel terreinen en dat het onzeker is of daar nog verbetering in komt. Of het lukt niet meer om aan het werk te komen, of werkherhvatting lukt wel, maar dan waarschijnlijk op meer onzekere basis, in een flexibel dienstverband met een grotere kans op terugval in werkloosheid. Alleen ouderen die bij dreigende werkloosheid tijdig de mogelijkheid hebben om van baan te veranderen, kunnen min of meer op de vertrouwde rol van werk in hun leven rekenen.

Beleid en onderzoek vragen zowel aandacht voor beeldvorming als voor financiële prikkels en incentives, zowel voor werkgevers als voor werknemers.

In dit onderzoek staan de oudere werklozen zelf centraal. Vanuit de ervaringen en de behoeften van werkloze vijftigplussers analyseert dit onderzoek aanknopingspunten op verschillende terreinen van het leven voor het verbeteren van de (arbeidsmarkt)positie van werkloze vijftigplussers. De centrale onderzoeksvraag luidt:

Hoe vergaat het vijftigplussers die werkloos worden en wat is nodig om hun (arbeids)situatie te verbeteren?

Hierbij onderscheiden we vier deelvragen:

1. Hoe zag het leven van de werkloze vijftigplussers er uit voordat men werkloos werd en wat ging er vooraf aan het moment van werkloosheid?
2. Wat verandert er op een groot aantal terreinen in het leven van vijftigplussers die werkloos worden?
3. Hoe ontwikkelt de arbeidssituatie zich na het moment van werkloosheid? Vindt men opnieuw werk en wat zijn de ervaringen met het zoeken naar werk? En wat als het vinden van werk niet lukt, hoe bereikt men dan opnieuw een balans?



4. Wat hebben werkloze vijftigplussers in verschillende fases nodig om hun (arbeids)situatie te verbeteren?

Voor het onderzoek zijn de volgende methoden van dataverzameling gebruikt:

- Analyse van paneldata uit het LISS-panel (hoe het werkloze vijftigplussers sinds 2010 vergaat op relevante levensterreinen voor, tijdens en na werkloosheid);
- Een online survey die bij deze vijftigplussers doorvraagt (verdieping) en nieuwe vragen stelt (verbreding), met zowel open als gesloten vragen;
- Diepte-interviews bij vijftigplussers die na hun vijftigste enige tijd zonder werk waren.
- Focusgroepen met vijftigplussers die ofwel 1) werk zoeken, maar niet aan het werk komen, 2) het financieel moeilijk hebben en werkloos zijn, 3) het financieel moeilijk hebben maar wel werk hebben.

Dit onderzoek is uitgevoerd in de periode 2016 -2019 met subsidie van Instituut Gak.

1.3 Leeswijzer

Na dit inleidende hoofdstuk geeft hoofdstuk 2 een korte samenvatting van relevante literatuur die gebruikt is voor de opzet van de onderzoeksinstrumenten (vragenlijst en leidraad interviews en focusgroepen). Hoofdstuk 3 bevat de toelichting op de verschillende methoden van dataverzameling. Hoofdstuk 4 gaat vervolgens in op de vraag welke veranderingen op verschillende terreinen optreden voor, tijdens en deels ook na een periode van werkloosheid. Dit hoofdstuk bevat daarmee de belangrijkste antwoorden op de eerste twee deelvragen. In het vijfde hoofdstuk geven we een beeld van de variatie aan ervaringen en levensloopbanen van werkloze vijftigplussers met de titel 'de typische werkloze vijftigplusser bestaat niet'. Hoofdstuk 5 gaat in op de derde deelvraag naar het zoeken van werk en het vinden van een nieuwe balans. De kernbevindingen worden samengevat in hoofdstuk 6. De vierde deelvraag naar de verbetermogelijkheden in verschillende fases wordt beantwoord aan de hand van tien verbeterpunten in het slothoofdstuk. De bijlagen bevatten een kort literatuuroverzicht, de samenstelling van de begeleidingscommissie en de toelichting op de onderzoeksinstrumenten.



2 Bestaande inzichten als basis

Werkloosheid onder vijftigplussers is onderwerp geweest van een groot aantal studies. Hier beschrijven we een aantal studies die de gevolgen van werkloosheid belichten en ingaan op de mechanismen die een rol spelen bij al dan niet hervatting en bij het vinden van een nieuw evenwicht na verlies van werk. Tevens bespreken we het theoretisch model aan de hand waarvan de verschillende thema's en onderwerpen geordend zijn. De bestaande inzichten uit de literatuur en het theoretisch model leverden input voor een deel van de vragenlijsten en voor de gespreksleidraad voor de interviews en de focusgroepen.

2.1 Beknopt overzicht literatuur

Werkloosheid onder 50-plussers

Cijfers van het CBS uit 2017 laten zien dat er in Nederland sprake is van een aantrekkende economie en een dalende werkloosheid, ook onder ouderen. De werkloosheid onder 50-plussers daalt echter langzamer vergeleken met jongeren en vooral langdurig werkloze ouderen komen moeilijk weer aan het werk. In oktober 2018 was het percentage WW-gerechtigden met een procentpunt gedaald ten opzichte van twee jaar ervoor: van 4,7% naar 3,8%. Bij de 50-plussers was dezelfde daling zichtbaar, alleen gaat het dan om een verschil van 7,2% naar 6,1% in 2018. Het percentage werkzoekenden met een uitkering Werkloosheidswet (WW) is onder 50-plussers het hoogste van alle leeftijdscategorieën. Ook binnen de groep oudere werklozen zien we dat naarmate iemand ouder wordt, de werkhervattingskans na instroom in de WW nog afneemt. Het actieplan verbetering arbeidsmarktpositie 50-plussers constateert dat in 2015 slechts circa drie op de tien personen uit de leeftijdsgroep 50-54 jaar een grote kans hebben om binnen één jaar een baan te vinden. Voor de leeftijdsgroep 60-64 jaar daarentegen is de kans om binnen één jaar werk te vinden miniem. Sinds 2015 is de economie aangetrokken en is ook de werkhervattingskans van oudere WW-gerechtigden gestegen. Van de 50-plussers die begin 2017 in de WW stroomden, was een jaar later 45% weer aan het werk, waarbij de 50-plussers veel minder kans op werkhervatting hadden dan de 50-minners. Ook met de aantrekkende economie blijft de werkhervattingskans vanuit de WW voor 50-plussers (ver) achter bij die van 50-minners, namelijk een kans van 45% vergeleken met een kans van 73% om binnen een jaar aan het werk te komen¹.

Arbeidsmarktkansen

Als bijlage bij het actieplan werkloosheid onder vijftigplussers verscheen in 2016 een werkdocument waarin de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers wordt geschetst.² Naarmate iemand ouder wordt, neemt de werkhervattingskans na instroom in de WW af zoals hiervoor ook aangegeven. UWV constateert ook dat bijscholing voor oudere werklozen nauwelijks zinvol lijkt te zijn. Voor de leeftijdsgroep 60-64 jaar is de kans om binnen één jaar werk te vinden al heel klein. Indien de zestigjarige ook nog veel bijscholing nodig heeft, is de kans om gekozen te worden door een werkgever bijna nul. Een reden voor de lagere deelname aan scholing door oudere werknemers is dat veel van hen minder zin hebben in scholing. Dat geldt vooral voor vijftigplussers die over enkele jaren met pensioen denken te gaan. Er zijn grote verschillen tussen sectoren. Zo

¹ UWV: Toename werkhervattingen van 50-plussers, december 2018.

² <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/publicaties/2016/06/07/bijlage-2-de-arbeidsmarktpositie-van-vijftigplussers-in-2016-werkdocument/bijlage-2-de-arbeidsmarktpositie-van-vijftigplussers-in-2016-werkdocument.pdf>.



volgt bijvoorbeeld in de handel en horeca maar 15% van alle 50-67-jarigen scholing tegen 51% in de industrie en landbouw. Wat betreft productiviteit en arbeidskosten wordt geconstateerd dat oudere werknemers vooral productief zijn in functies waarvoor veel geaccumuleerde kennis ('ervaring') nodig is en waar het om kunnen gaan met verantwoordelijkheden van belang is. De werkenden vijftigplussers blijken niet de hoogste salarissen te hebben. De leeftijdsgroep van 45-54 jaar is in alle sectoren het duurst omdat mensen in die leeftijdscategorie veelal het maximum van hun loonschaal bereiken of bereikt hebben. In diverse sectoren zoals schoonmaak, hotels en catering, transport en reparatie motorvoertuigen en de kledingindustrie zijn de lonen van de oudste leeftijdsgroep zelfs lager dan die van de leeftijdsgroep 34-45 jaar. Dit beeld is anders als er wordt gekeken naar de publieke sector, daar valt op dat contractlonen blijven stijgen. Het verschil tussen 45-54 jaar en 55-64 jaar is bij de publieke sector beperkt.

Het aannamebeleid van werkgevers beïnvloedt de arbeidsmarktkansen van vijftigplussers sterk. In zijn algemeenheid constateren Heyma e.a. dat de verhouding tussen arbeidsproductiviteit (sterk bepaald door opleiding en werkervaring) en arbeidskosten van de kandidaat (loonniveau, pensioenpremies en opleidingskosten) met name de aannamekansen van (oudere) werkzoekenden bepalen (Heyma, A. e.a. 2016). De kansen voor oudere werklozen lijken te liggen bij specifieke sectoren (zakelijke dienstverlening en gezondheids- en welzijnszorg). Voor vijftigers en zestigers is er redelijk wat werk in het personenvervoer (kinderen, gehandicapten) en de beveiliging (ISZW, 2013).

Financiële gevolgen

Een van de eerste gevolgen waar werkloze vijftigplussers mee te maken krijgen is financiële achteruitgang. Onderzoek van Nibud en Wijzer in geldzaken (2010) laat zien dat de helft van de respondenten te maken krijgt met een inkomensdaling van meer dan 500 euro per maand. Veel werklozen gaven zelf aan verrast te zijn door de grote inkomensdaling. De bevindingen maken duidelijk dat werklozen onvoldoende voorbereid zijn op de inkomensdaling. Bijna 70% komt moeilijk tot zeer moeilijk rond; bijna zes keer zo vaak als in de periode voor de werkloosheid. Daarnaast heeft de helft minder dan 1.000 euro achter de hand om de inkomensdaling op te vangen. Ook was circa de helft niet op de hoogte van de ontwikkeling van de financiële situatie ten tijde van werkloosheid: zowel de hoogte van het nieuwe inkomen als de duur van de werkloosheidsuitkering was onbekend. Financiële problemen liggen daarmee op de loer. 30% van de respondenten ervaart deze problemen en voor nog eens 20% is het risico hierop groot. Driekwart heeft tijdens de werkloosheidsperiode met betalingsachterstanden te maken en een kwart heeft een lening afgesloten om de betalingen te kunnen voldoen. Positief is wel te noemen dat er een verandering in het financiële gedrag zichtbaar wordt tijdens de werkloosheid; driekwart van de respondenten is bewuster met zijn financiën bezig en een kwart heeft zijn gedrag veranderd door de inkomsten en uitgaven bij te gaan houden.

Zoekgedrag

Verschillende studies wijzen op het belang van geschikt zoekgedrag bij het vergroten van de kans op werk. Ouderen zoeken vaak anders: ze maken minder gebruik van hun netwerk, maken minder vaak afspraken met uitzendbureaus en andere werkgevers en hun zoekkanalen zijn niet afgestemd op de werkgevers. Dit is problematisch omdat ouderen het voor uitstroom naar werk vooral moeten hebben van netwerken: om beeldvorming te doorbreken is directe bemiddeling belangrijk (ISZW, 2013). Klassiek zoekgedrag loont niet (De Lange, 2015). De vele afwijzingen kunnen leiden tot het staken van zoekgedrag. De helft van de werkzoekende 55-plussers beschouwt het zoeken naar betaald werk als zinloos" (Ravesteijn, J., 2011). De inspectie SZW constateerde bij onderzoek



onder WW-gerechtigden in 2014 ook dat naarmate de WW-periode langer duurt, de motivatie wisselt en uiteindelijk vaak afneemt. De vele afwijzingen en het gevoel geen voet aan de grond te krijgen bij werkgevers of intermediairs spelen hierin een belangrijke rol. Zij zagen ook dat een aanzienlijk deel oudere Ww'ers minder intensief en breed zoekt dan nodig is met het oog op het vinden van werk. Ook wanneer een jaar werkloosheid is verstreken, en de regelgeving eist dat Ww'ers op zoek moeten gaan naar alle algemeen geaccepteerde arbeid, blijkt dat er relatief veel geïnterviewde Ww'ers hun zoekgedrag niet aanpassen. De geïnterviewde uitgestroomde klanten tonen meer eigen initiatief om betaald werk te vinden. Dat eigen initiatief hangt af van hun zelfvertrouwen, netwerk- en presentatievaardigheden, en specifieke kennis op vakgebied, gedrevenheid en de tijdsinzet om werk te vinden. Bij een aantal klanten leidde dit laatste ook tot uitstroom op het gewenste werkniveau met het gewenste salaris. Tot slot heeft het doen van concessies ten aanzien van de nieuwe baan, zoals op het gebied van salaris, de werktijden of tijdelijk contract, bij een aantal klanten bijgedragen aan de uitstroom naar werk. In de praktijk kwam dat erop neer dat in het bijzonder klanten met zelfregie en actief zoekgedrag gebruik maakten van de aangeboden diensten en het nut ervan inzien. Veel geïnterviewde klanten hebben evenwel geen goed beeld van hun eigen tekortkomingen en mogelijkheden, of hebben juist behoefte aan of verwachten een meer individuele aanpak (ISZW 2014).

Ook vanuit de gemeente wordt vaak aan oudere bijstandsgerechtigden geen druk meer opgelegd om te solliciteren: 42% van de bijstandsgerechtigden van zestig jaar en ouder en 30% in de leeftijdscategorie 55 tot 60 jaar heeft een formele ontheffing van de arbeidsplicht. De ontheffing duurt in de regel tot 65 jaar (ISZW, 2013). Hier kunnen gezondheids- of sociale problemen een rol bij spelen.

Terugkeer naar werk

De kansen om aangenomen te worden nemen toe bij werkgevers waar relatief veel oudere werknemers in dienst zijn als wanneer leidinggevenden zelf ouder zijn (van der Werf e.a., 2012). Een route die al dan niet noodgedwongen door werkloze vijftigplussers bewandeld wordt is via flexibel werk. De UWV studie Flexwerk na de WW (2015) liet zien dat de kans om herhalingswerkloos te worden, sterk afhankelijk blijkt te zijn van het type contract na uitstroom uit de WW. Bij werkhervatting als uitzendkracht is de kans op herhalingswerkloosheid het grootst. Bij werkhervatting in tijdelijke dienst is die kans slechts iets groter dan bij het vinden van een vaste baan. Afgezien van het type contract, is herhalingswerkloosheid ook afhankelijk van de seizoens- en weersgevoeligheid van het werk (beroep) en van de krapte op de arbeidsmarkt. Het aandeel herhalingswerkloosheid is kleiner naarmate de (regionale) arbeidsmarkt krappere is.

2.2 Theoretisch model

Het gaat hier om een studie naar die aspecten van werkloosheid onder 50-plussers waar in onderzoek tot nu toe minder aandacht voor is geweest. Veel studies, waarvan een deel in de vorige paragraaf is beschreven, richten zich op de belemmerende en bevorderende factoren voor werkhervatting door oudere werklozen. In deze studie gaat het niet alleen om werkhervatting, maar ook om de andere terreinen waar een periode zonder werk invloed op heeft. De aspecten waar we naar kijken, zijn afkomstig uit het AMO model. AMO staat voor Abilities, Motivation, Opportunities³. Dit model stelt dat het gedrag van betrokkene samenhangt met de het werkvermogen (A), de

³ Oorspronkelijk werd dit model aangeduid als het AMO-framework van Appelbaum en Berg (2000).



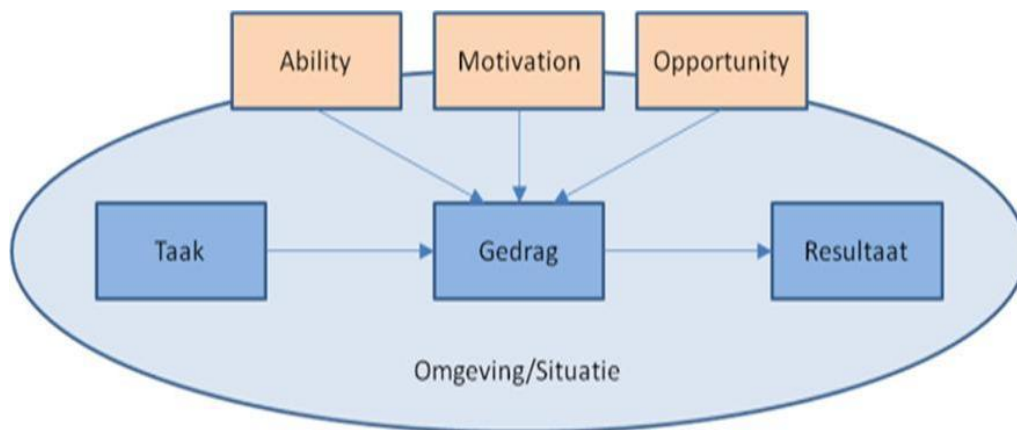
motivatie (M) en de mogelijkheden (O) die iemand heeft. Verder wordt het gedrag beïnvloed door contextfactoren. Het gedrag leidt vervolgens tot een bepaald resultaat. Het resultaat is in dit onderzoek de nieuwe balans die de vijftigplusser na een periode zonder werk vindt op verschillende terreinen in zijn leven, waaronder al dan niet werkhervatting.

Het AMO-model in schema laat zien dat

- Abilities (werkvermogen);
- Motivation (voldoende drijfveren en motivatie);
- Opportunities (gelegenheid, voldoende kansen en mogelijkheden krijgen)

.. in combinatie leiden tot bepaald gedrag en vervolgens tot een bepaald resultaat, bijvoorbeeld in de vorm van werkhervatting of een financieel evenwicht.

Figuur 2.1 AMO-model



Werkvermogen

De inschatting van het werkvermogen van oudere werkzoekenden speelt een rol bij de kans om aangenomen te worden. Heyma e.a. (2016) laten zien dat de verhouding tussen de arbeidsproductiviteit (sterk bepaald door opleiding en werkervaring) en de arbeidskosten van de kandidaat (loonniveau, pensioenpremies en opleidingskosten) met name de aannamekansen van (oudere) werkzoekenden bepalen (ibid.). Ditzelfde onderzoek laat zien dat werkgevers een 'best passende leeftijd' in gedachten hebben bij het werven. Bij lagere functies (vmbo-niveau); fysiek zware functies; functies in ploegendienst en functies die een grote mate van aanpassingsvermogen vereisen zijn oudere werkzoekenden in het nadeel. Voor mentaal zware functies ligt de optimale leeftijd rond de 45 jaar. Werkgevers verwachten dan niet meer dat ouderen het werkvermogen hebben om optimaal te presteren in de functie.



Motivatie

De motivatie om werk te zoeken kan afnemen bij oudere werkzoekenden. Onderzoek van de Inspectie SZW liet zien dat naarmate de WW-periode langer duurt, de motivatie wisselt en uiteindelijk vaak afneemt. De vele afwijzingen en het gevoel geen voet aan de grond te krijgen bij werkgevers of intermediairs spelen hierin een belangrijke rol (ISZW, 2014). Eerder onderzoek liet ook al zien dat de helft van de werkzoekende 55-plussers het zoeken naar betaald werk als zinloos beschouwt (Ravesteijn, J2011). Maar ook andere activiteiten naast het werk (zoeken) spelen een rol bij de motivatie. Werknemers bij wie het werk minder centraal staat investeren minder in hun inzetbaarheid. Zo beïnvloedt mantelzorg verlenen de bereidheid tot het zoeken van nieuw werk. Personeelsinterventies signaleren en bevestigen een ontwikkel-/ontziecultuur die de bereidheid tot het vinden van nieuw werk kan bevorderen of juist verminderen. Dit kan verschillen per levensfase. De Lange benoemt het verschil in toekomstperspectief van 'ik kan nog zo veel leren/' 'ik wil nog zo veel doen' versus 'ik ben wel klaar met mijn werk'. (De Lange, 2015).

Gelegenheid

De gelegenheid om weer aan het werk te komen is een derde factor die de uiteindelijke situatie, het resultaat voor de vijftigplussers zonder werk bepaalt. Daarbij gaat het om werkzoekgedrag en om de mogelijkheden die werkgevers bieden. Onderzoek van de Inspectie SZW liet zien dat ouderen vaak anders zoeken: ze maken minder gebruik van hun netwerk, maken minder vaak afspraken met uitzendbureaus en andere werkgevers en hun zoekkanalen zijn niet afgestemd op de werkgevers. Terwijl ouderen het voor uitstroom naar werk vooral moeten hebben van netwerken; om beeldvorming te doorbreken is directe bemiddeling belangrijk (ISZW, 2013). Ook specifiek voor ww'ers liet de Inspectie zien dat een aanzienlijk deel van de oudere ww'ers minder intensief en breed zoekt dan nodig is met het oog op het vinden van werk. Dit zet vaak ook door wanneer een jaar werkloosheid is verstreken, en de regelgeving eist dat ww'ers op zoek moeten gaan naar alle algemeen geaccepteerde arbeid (ISZW 2014). Onderzoek naar succesvolle herintreding van 55-plussers liet ook zien dat werkzoekgedrag en sollicitatievaardigheden mede de gelegenheid om weer aan het werk te komen bepalen. De gewone manier van werk zoeken, namelijk solliciteren op een vacature, is voor hen niet genoeg: oudere werkzoekenden moeten zorgen dat zij op een andere manier in beeld komen bij de werkgever (Cuelenaere & Veldhuis, 2011). De gelegenheid om weer aan het werk te gaan wordt gedeeltelijk beïnvloed door de manier waarop vijftigplussers werk zoeken, maar minstens zo belangrijk is het aannamebeleid van werkgevers en de kansen die werkloze vijftigplussers krijgen. Onderzoek laat zien dat werkgevers terughoudend zijn met het in dienst te nemen van oudere werklozen, ook omdat zij vaak een loon verlangen dat werkgevers niet willen bieden (Graaf-Zijl et al., 2015). Leeftijdscriminatie op de arbeidsmarkt kan optreden in verschillende stadia. In de wervings- en selectiefase vindt dit al plaats, zo liet onderzoek van de VU zien (Leeftijdscriminatie op de Arbeidsmarkt in de Wervings- en Selectiefase, 2016). Alleen al het taalgebruik in de vacatures blijkt bij bijna 10% van de vacatures meer of minder subtiele vormen van leeftijdscriminatie te bevatten.



3 Methoden van dataverzameling

In dit onderzoek staat de beschrijving van de situatie van werkloze vijftigplussers centraal. Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve methoden van dataverzameling gebruikt. Dit hoofdstuk beschrijft de verschillende vormen van dataverzameling en geeft de opzet en de samenstelling van de onderzoeksgroepen weer die daarvoor zijn gebruikt.

3.1 Analyse longitudinale LISS panel data

Om een beeld te krijgen van de veranderingen die zich voordoen wanneer iemand van 50 jaar of ouder werkloos wordt is een analyse op de longitudinale data van het LISS panel uitgevoerd. Het LISS panel van CentERdata is een huishoudpanel dat representatief is voor de Nederlandse bevolking (steekproef getrokken door CBS).⁴ In dit panel worden jaarlijks vragenlijsten over dezelfde onderwerpen afgenomen zodat dezelfde gegevens over bijvoorbeeld ervaren gezondheid en financiële situatie beschikbaar zijn voor de periode voorafgaand aan werkloosheid, tijdens en na de periode van werkloosheid.

Onderzoeksgroep

De onderzoeksgroep bestond uit panelleden tussen de 50 en 70 jaar die in de periode 2010-2017 op enig moment werkloos waren geweest (of dat nog steeds waren). We hebben gekozen voor de groep tot 70 jaar omdat ook mensen die inmiddels gepensioneerd zijn een periode van werkloosheid op oudere leeftijd kunnen hebben meegemaakt. Voor deze groep is dan ook gekeken naar de ervaringen voorafgaand, tijdens en na werkloosheid waarbij de periode na werkloosheid vaak de periode van pensionering was.

Om de onderzoeksgroep in het panel te identificeren zijn een aantal beslissingen genomen en zijn verschillende checks uitgevoerd. Panelleden in het LISS panel vullen maandelijks een standaardvragenlijst in die inventariseert of er eventuele veranderingen in het huishouden hebben plaatsgevonden, zoals verandering van arbeidssituatie, inkomen en aantal kinderen. Op basis van deze maandelijkse informatie over de arbeidssituatie is de selectie van de onderzoeksgroep gemaakt. Het feit dat deze informatie maandelijks geactualiseerd wordt maakt het mogelijk om de 'werkloze perioden' vrij nauwkeuring vast te stellen (namelijk op de maand nauwkeurig).

Voor de selectie van de onderzoeksgroep is in eerste instantie gekeken naar de leeftijd van panelleden. Alleen panelleden die ten tijde van het meetmoment vijftig jaar of ouder waren zijn geselecteerd. Vervolgens is op basis van de variabele 'belangrijkste bezigheid' (zie Appendix A) bepaald wie op enig moment werkloos was in de periode tussen januari 2010 en april 2017. Panelleden die in deze periode voor één van de volgende antwoorden kozen werden geselecteerd: 'zoekt werk na verlies werkkring', 'zoekt voor het eerst werk', 'vrijgesteld van werk zoeken na verlies van werkkring' of 'verricht onbetaald werk met behoud van uitkering'.

Vervolgens zijn panelleden die korter dan 12 maanden actief waren geweest in het panel verwijderd, omdat we hen niet lang genoeg hebben kunnen volgen om vergelijkende uitspraken te kunnen doen. Aangezien de vragenlijsten waarop we ons in dit onderzoek baseren eens per jaar

⁴ Zie de bijlage voor een korte toelichting op aard en samenstelling van het LISS panel.



worden ingevuld, zouden we nooit een tweede meetmoment kunnen hebben voor deze panelleden. Deze selectie levert uiteindelijk een onderzoeksgroep op van 427 personen.

Tabel 3.1 geeft informatie over de samenstelling van de onderzoeksgroep. Deze bestaat uit 219 mannen en 208 vrouwen. Ten tijde van de (eerste) werkloosheid waren 296 panelleden tussen de vijftig en zestig jaar oud en 131 panelleden waren zestig jaar of ouder. Bovendien is weergegeven dat 362 panelleden slechts één werkloosheidsperiode hadden tussen 2010 en 2017, en dat 46 panelleden twee werkloosheidsperiodes hadden. Tweeëntwintig panelleden hadden zelfs meer dan twee werkloosheidsperiodes.

Tabel 3.1 Samenstelling onderzoeksgroep werkloze vijftigplussers LISS panel (N=427)

Aantal werkloze perioden	
1 periode	362
2 perioden	46
3 perioden	9
4 perioden	7
5 perioden	5
6 perioden	0
7 perioden	1
Geslacht	
Man	219
Vrouw	208
Leeftijd	
50-60	296
>60	131

De gemiddelde werkloosheidsduur van de eerste werkloosheidsperiode in de onderzoeksgroep was 22 maanden. Dit is inclusief degenen die aan het eind van de onderzoeksperiode nog werkloos waren. Wanneer men tussen 2010 en 2017 een tweede, derde of vierde keer werkloos was, dan was dat gemiddeld een stuk korter (respectievelijk 12, 12, en 6 maanden)⁵.

Degenen met meer dan 1 werkloze periode, hebben tenminste één keer het werk hervat (beëindiging werkloze periode). Van degenen met één werkloze periode heeft een deel het werk ook hervat. In totaal zijn er in de onderzoeksgroep 176 personen die het werk nooit hervat hebben na een eerste periode van werkloosheid. Een groep van 251 heeft het werk ten minste één keer hervat na werkloosheid. In de analyses die gebaseerd zijn op deze data is steeds alleen naar de eerste werkloze periode gekeken, aangezien de daaropvolgende perioden te weinig observaties bieden om op basis daarvan betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

Voor de analyses op deze longitudinale data is gebruik gemaakt van data uit drie LISS kernvragenlijsten, namelijk 'Health', 'Politics and Values', en 'Social Integration and Leisure'. Bovendien is er gebruik gemaakt van 'Tilburg Consumer Outlook Monitor' (Tilcom) data. De kernvragenlijsten worden jaarlijks afgenomen en de Tilcom vragenlijsten worden ieder kwartaal

⁵ Hierbij moet er rekening mee worden gehouden dat deze perioden misschien tot het einde van de meetperioden liepen en in werkelijkheid langer zouden kunnen zijn.



afgenomen⁶. Voorafgaand aan de analyses zijn in totaal 101 variabelen uit deze studies gekozen waarvan verwacht wordt dat werkloosheid hier invloed op zou kunnen hebben. Zie Appendix C voor een overzicht van deze variabelen.

Vervolgens is voor iedereen in de onderzoeksgroep gekeken welke data beschikbaar was voor de periode vóór, tijdens en ná werkloosheid. Deze data was niet altijd voor iedereen beschikbaar omdat het ervan af hangt of men bepaalde vragenlijsten had ingevuld tijdens deze perioden. Wanneer men een vragenlijst juist vaker dan één keer had ingevuld gedurende een periode (bv. twee keer de 'Health' vragenlijst ingevuld tijdens een werkloze periode), dan is steeds voor het eerste meetmoment gekozen. Door paneldata te gebruiken van vlak vóór, tijdens of ná de periode van werkloosheid ondervangen we het probleem van traditioneel vragenlijstonderzoek, waarbij doorgaans retrospectief wordt gevraagd naar een gebeurtenis die soms jaren geleden heeft plaats gevonden. De kracht van het gebruik van paneldata is dat we geen last hebben van het feit dat men zich niet goed meer kan herinneren hoe de situatie er toen precies uit zag en hoe men zich toen precies voelde.

De analyses zijn uitgevoerd met behulp van Linear Mixed Model analyse, omdat deze methode geschikt is voor het analyseren van herhaalde metingen (we bekijken steeds van dezelfde personen hun antwoorden voor, tijdens en na de werkloze periode). Bovendien laat deze methode het toe dat niet alle variabelen (meetmomenten) voor iedere respondent gevuld zijn. Bij alle analyses is steeds gecontroleerd voor het effect van tijd. De vijftigplussers waren uiteraard in verschillende periodes werkloos (dat wil zeggen niet allemaal in dezelfde periode). Door de tijdvariabele op te nemen als covariaat controleren we hiervoor en kunnen we er dus vanuit gaan dat het moment waarop men werkloos was geen invloed had op de resultaten. Daarnaast is in de analyses die te maken hadden met de financiële situatie of politiek gecontroleerd voor consumentenvertrouwen en in de analyses over gezondheid is gecontroleerd voor leeftijd.

Wanneer het dichotome data betrof (vragen met maar twee antwoordopties, zoals bijvoorbeeld ja/nee vragen) is er gebruik gemaakt van een logistische regressieanalyse.

3.2 Opzet vragenlijst

De onderzoeksvragen over de ervaring van het werkloos worden en de manier waarop men daarmee om gaat zijn in een vragenlijst onder panelleden opgenomen. In deze vragenlijst zijn de vier deelvragen uitgevraagd en is getracht een beeld te schetsen van handvatten die de werkloze vijftigplusser zouden kunnen helpen om weer aan het werk te komen.

In juni 2018 is de vragenlijst 'Een periode geen werk' afgenomen in het LISS panel. Alle panelleden met een leeftijd tussen de vijftig en zeventig jaar zijn uitgenodigd voor dit onderzoek (N=2535). In totaal hebben 1979 respondenten gerespondeerd, waarvan er 674 tot de doelgroep 'ooit werkloos (geweest) boven de 50 jaar oud' behoorden. Door middel van een selectievraag aan het begin van de vragenlijst werd bepaald of een panellid tot de onderzoeksdoelgroep behoorde. Wanneer dit

⁶ In sommige gevallen is er afgeweken van de gebruikelijke meetmomenten. Voor de 'Tilcom' vragenlijsten geldt dat deze niet zijn afgenomen in het eerste en tweede kwartaal van 2015. De vragenlijst 'Health' is in 2014 niet afgenomen en de vragenlijst 'Politics and Values' is in 2015 niet afgenomen.



niet het geval was werd men meteen weer uit de vragenlijst geleid en hoefde men deze dus niet in te vullen. De 674 respondenten die tot de doelgroep behoorden zijn allemaal op enig moment tussen hun vijftigste en zeventigste levensjaar een periode zonder werk geweest (pensioen niet meegerekend).

3.2.1 Onderzoeksgroepen: aan het werk, niet aan het werk, met pensioen

Er zijn in deze groep vijftigplussers die tussen hun vijftigste en zeventigste levensjaar wel eens een periode zonder werk zijn geweest drie groepen te onderscheiden, namelijk vijftigplussers die op dit moment aan het werk zijn, vijftigplussers die niet aan het werk zijn en ook nog niet met pensioen zijn en vijftigplussers die met pensioen zijn. Een deel van deze groep is bovendien arbeidsongeschikt. Tabel 3.2 geeft weer hoe de groep arbeidsongeschikten verdeeld is over de drie onderzoeksgroepen. In totaal zijn 74 van deze respondenten niet aan het werk, 22 respondenten zijn met pensioen en 12 respondenten hebben wel werk. Aangezien de ervaringen van de arbeidsongeschikten wezenlijk anders zijn dan van degenen die om een andere reden een periode zonder werk zijn, is deze groep uit de onderzoeksgroep verwijderd. Ook in de vragenlijst zelf gaven de meeste arbeidsongeschikten aan dat de vragenlijst niet op hen van toepassing was en dat ze een andere situatie hebben. Bij de analyses hebben we daarom enkel gebruik gemaakt van de data over de 566 vijftigplussers die resteren wanneer we de arbeidsongeschikten niet meetellen (zie Tabel 3.2).

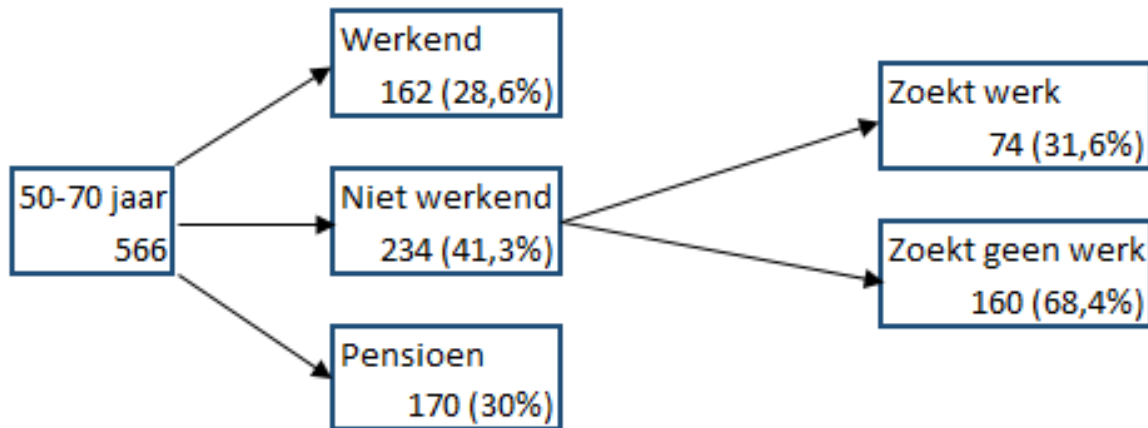
Tabel 3.2 Onderzoeksgroep naar werkzaamheid en arbeidsongeschiktheid (N=674)

Type vijftigplusser	Arbeidsongeschikt	Totaal	Onderzoeksgroep
Aan het werk	12	174	162
Niet aan het werk, niet met pensioen	74	308	234
Met pensioen	22	192	170
Totaal	108	674	566

Aan degenen die op het moment van afname van de vragenlijst niet werkten is gevraagd of zij werk zoeken. Figuur 3.1 geeft de verschillende groepen weer en geeft ook aan hoeveel niet-werkenden op zoek zijn naar werk. In totaal zijn 162 vijftigplussers aan het werk (28,6%), 234 vijftigplussers zijn niet aan het werk (41,3%) en 170 vijftigplussers zijn met pensioen (30%). Van degenen die nog niet met pensioen zijn is zodoende 41% na een periode van werkloosheid weer aan het werk. Deze figuur laat verder zien dat van de vijftigplussers die geen werk hebben er 74 wel op zoek zijn naar werk (31,6%) en er 160 niet op zoek zijn naar werk (68,4%).



Figuur 3.1 Samenstelling onderzoeksgroep vijftigplussers met een periode zonder werk LISS panel (N=566)



Van de gehele groep die na hun vijftigste een periode zonder werk is, is slechts een klein deel op zoek naar werk. Van de gehele groep is dit 13%, van de niet-gepensioneerden is dit 19% en van de niet-werkenden (en niet gepensioneerden) is dit 32%.

3.2.2 Kenmerken onderzoeksgroepen

De tabellen 3.4 tot en met 3.7 beschrijven de drie groepen naar leeftijd, geslacht, opleiding en inkomen.

Tabel 3.4 Gemiddelde leeftijd en geslacht per onderzoeksgroep (N=566)

Type vijftigplusser	Gemiddelde leeftijd	50-59 jaar	60 jaar en ouder	Man	Vrouw
Aan het werk	59,34	82 (50,6%)	80 (49,4%)	84 (37,8%)	78 (22,7%)
Niet aan het werk, niet met pensioen	59,18	107 (45,7%)	127 (54,3%)	69 (31,1%)	165 (47,9%)
Met pensioen	66,99	1 (0,6%)	169 (99,4%)	69 (31,1%)	101 (29,4%)
Totaal	61,57	190 (33,6%)	376 (66,4%)	222	344

De leeftijd van de werkenden en de niet-werkenden verschilt niet significant, de gepensioneerden zijn uiteraard ouder. Onder de niet-werkenden zijn iets meer zestigplussers (54%) dan onder de werkenden (49%), maar het ontloopt elkaar niet veel. Het is dus niet zo dat de werkenden jonger zijn dan de niet-werkenden

Tabel 3.4 laat ook zien dat het percentage mannen en vrouwen dat gepensioneerd is ongeveer gelijk is. Er is echter een groter deel van de mannen aan het werk, terwijl een groot deel van de vrouwen, bijna de helft, niet aan het werk is en nog niet met pensioen is.

In Tabel 3.5 wordt het opleidingsniveau getoond per onderzoeksgroep. Vijftigplussers die niet aan het werk en niet met pensioen zijn, zijn wat vaker lager opgeleid dan vijftigplussers die wel aan het werk zijn.



Tabel 3.5 Opleidingsniveau per onderzoeksgroep, kolompercentages (N=566)

Opleiding	Aan het werk	Niet aan het werk, niet met pensioen	Met pensioen
Basisonderwijs	4 (2,5%)	25 (10,7%)	19 (11,2%)
vmbo	43 (26,5%)	72 (30,9%)	54 (31,8%)
havo/vwo	15 (9,3%)	21 (9,0%)	17 (10,0%)
mbo	42 (25,9%)	59 (25,3%)	28 (16,5%)
hbo	36 (22,2%)	45 (19,3%)	34 (20,0%)
wo	22 (13,6%)	11 (4,7%)	18 (10,6%)

Tabel 3.6 geeft het netto huishoudinkomen en het persoonlijk netto inkomen weer. Hieruit blijkt dat de groep die aan het werk is het hoogste inkomen heeft, zowel op huishoudniveau als persoonlijk. De groep die niet aan het werk is, heeft gemiddeld een veel lager inkomen. Het inkomen van de gepensioneerden ligt tussen de groep werkenden en niet-werkenden in.

Tabel 3.6 Gemiddeld maandinkomen op persoonlijk en huishoudniveau naar onderzoeksgroep (N=566)

Gemiddeld inkomen	Netto persoonlijk inkomen in euro's	Netto huishoudinkomen in euro's
Aan het werk	€ 1.614	€ 2.957
Niet aan het werk, niet met pensioen	€ 748	€ 2.196
Met pensioen	€ 1.470	€ 2.684

Wanneer we de achtergrond van de drie groepen bezien, blijkt dat er geen verschil is in leeftijd tussen de werkenden en niet-werkenden, maar zien we wel dat werkenden vaker man en vaker hoger opgeleid zijn. Zoals te verwachten, is de inkomenspositie van de werkenden beter dan van de niet-werkenden.

3.3 Opzet interviews en focusgroepen

3.3.1 Interviews

Om een kwalitatief beeld te krijgen van hoe het vijftigplussers die een periode zonder werk zijn vergaat, is een groep LISS panelleden geïnterviewd over hun situatie en over hun ervaringen rond het zoeken naar werk. Met behulp van deze interviews zijn beschrijvingen gemaakt die in dit rapport zijn opgenomen. De informatie uit de interviews is bovendien gebruikt om de in de vorige paragraaf beschreven vragenlijst te ontwikkelen.

Selectie interviews

In november 2017 is een korte selectievragenlijst afgenomen om te vragen of mensen bereid waren om aan een interview mee te werken. Daarbij is op een vrijblijvende manier gevraagd of mensen nog behoefte hebben om weer aan het werk te gaan. Met deze vraag wilden we ook mensen die formeel nog wel werk (moeten) zoeken maar daar niet meer veel energie in steken in beeld krijgen. Van degenen die na hun vijftigste een periode zonder werk waren geweest en op het moment van de vragenlijst geen werk hadden, wilde 27% weer werken en de meeste van hen zochten ook actief



naar werk. Ongeveer 30% wilde niet meer werken vanwege gezondheidsredenen, en ruim 33% omdat ze het geld niet nodig hadden om financieel rond te komen.

Voor de interviews is een selectie gemaakt op basis van de selectievragenlijst van:

- Wel- en niet-hervatters
- 50-59-jarigen en zestigplussers
- Binnen de niet-hervatters: degenen die wel en degenen die geen betaald werk meer willen doen.

In schema zag deze selectie er als volgt uit.

Tabel 3.7 Selectie interviews

		Niet-hervat	
		Wil nog wel werken	Heeft geen behoefte meer aan (betaald) werk
Hervat			
50-59 jaar	4	4	2
60-65 jaar	4	3	3

Interviews

In totaal zijn uiteindelijk 18 interviews afgenomen aan de hand van het interviewprotocol (zie Bijlage E). Dit interviewprotocol is opgesteld op basis van literatuur en aanvullende suggesties van de begeleidingscommissie. Deelnemers kregen een vergoeding van 25 euro voor het interview.

De ervaringen met de interviews waren zeer positief. Het lukte goed om mensen, soms na enige terughoudendheid in het begin van het gesprek, open te laten vertellen over hun ervaringen en hun wensen en behoeften. In het onderzoek staat de vraag centraal hoe het vijftigplussers vergaat als zij een periode zonder werk komen te zitten. In de interviews zijn deze vragen vanuit oprechte belangstelling gesteld en de onderzoekers werden verschillende keren na afloop bedankt voor het gesprek. Eén geïnterviewde gaf aan dat hij ook voor een ander onderzoek geïnterviewd is over werkloosheid op oudere leeftijd. Hij vertelde dat hij in ons interview zijn echte verhaal kwijt kon, terwijl hij bij het andere interview vooral moest vertellen hoe hij werk zocht. Dit was in zijn geval totaal niet relevant aangezien hij eigenlijk niet meer wilde werken.

We hebben in de interviews een breed beeld gekregen van wat mensen wel en niet willen, wat hun ervaringen zijn met werk zoeken en hoe zij zich financieel redden.

3.3.2 Focusgroepen

In de interviews bleken weinig ideeën naar voren te komen over mogelijke verbeteringen voor de situatie van werklozen van boven de 50 jaar. Mensen hebben hun eigen situatie als gegeven beschouwd en hebben een manier gevonden om daar mee om te gaan. Om beter zicht te krijgen op aanknopingspunten voor verbeteringen zijn enkele focusgroepen gehouden. In de focusgroepen is verder over het onderwerp werkloosheid na het vijftigste levensjaar. Waar de interviews zich uitstekend leenden voor het maken van mooie portretten over mensen die in deze situatie zitten of gezeten hebben (beeldvorming), lenen de focusgroepen zich juist erg goed voor het oplossingsgericht discussiëren over dit onderwerp. Eén van de belangrijkste doelen van dit onderzoek is immers het toewerken naar handvatten en mogelijke oplossingen die de zoektocht naar werk na het vijftigste levensjaar zouden kunnen faciliteren. De leidraad die gebruikt is voor de focusgroepen is opgenomen in bijlage F.



Selectie focusgroepen

In totaal zijn er vier focusgroepen gevormd met vier tot vijf deelnemers per groep (één van de groepen bestond uiteindelijk uit drie deelnemers vanwege een afmelding). Voor elke focusgroep zijn mensen uitgenodigd die op basis van informatie uit de vragenlijst zo veel mogelijk in dezelfde situatie verkeerden, zodat op die manier een omgeving gecreëerd kon worden waarin sprake was van herkenning. Deze groepen zijn in de eerste plaats zo gekozen zodat ingezoomd kon worden op bepaalde kwetsbare categorieën binnen de groep werkloze vijftigplussers. Daarnaast is het in een groep met gelijkgestemden makkelijker om een veilige situatie tot stand te laten komen waarin men zich vrij voelt om zo veel mogelijk te delen.

De mensen die zijn uitgenodigd voor de focusgroepen vielen in de volgende categorieën:

- Vijftigplussers die werk zoeken maar dit niet kunnen vinden (1 focusgroep, 3 deelnemers)
- Vijftigplussers die geen werk hebben en het financieel moeilijk hebben (2 focusgroepen, een groep met 4 deelnemers en een groep met 5 deelnemers)
- Vijftigplussers die hervat zijn, maar het financieel nog steeds moeilijk hebben (1 focusgroep, 4 deelnemers)

De focusgroepen zijn zo veel mogelijk binnen de provincie waar deelnemers wonen gehouden om de reistijd te beperken. Respondenten ontvingen een vergoeding van 25 euro voor hun deelname en reis- en parkeerkosten werden vergoed.



4 Veranderingen vóór, tijdens en ná werkloosheid

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de eerste twee deelvragen:

1. Hoe zag het leven van de werkloze vijftigplussers eruit voordat men werkloos werd en wat ging er vooraf aan het moment van werkloosheid?
2. Wat verandert er op een groot aantal terreinen in het leven van vijftigplussers die werkloos worden?

We beginnen dit hoofdstuk met een bespreking van bevindingen uit de interviews en focusgroepen om een idee te krijgen van hoe men het moment vlak vóór werkloosheid ervaarde en in hoeverre men de periode van werkloosheid bijvoorbeeld zag aankomen. Waren er signalen die vooraf gingen aan deze periode die achteraf een indicatie waren dat er sprake was van een naderende werkloze periode? Of kwam het verlies van werk wellicht als een donderslag bij heldere hemel?

De kwalitatieve bevindingen worden vervolgens aangevuld met kwantitatieve resultaten uit de longitudinale panel analyse. Hier zijn we geïnteresseerd in hoe de periode voorafgaand aan werkloosheid verschilde van de periode gedurende werkloosheid, alsook de periode na werkloosheid (in het geval van hervat werk). Met behulp van jaarlijks terugkerende vragenlijsten (tussen 2010 en 2017) over kernonderwerpen zoals werk, de financiële situatie, maar ook gezondheid en vrije tijd laten we zien hoe werkloosheid van invloed is op verschillende terreinen in het leven van de werkloze vijftigplusser. Er is daarbij gebruik gemaakt van data die vlak voor, tijdens of na de werkloze periode verzameld is. Respondenten hebben deze vragenlijsten dus ingevuld op het moment voordat de werkloosheid speelde en later tijdens de periode van werkloosheid en hebben niet, zoals met veel vergelijkbare onderzoeken het geval is, diep in hun geheugen moeten graven om te bedenken hoe de situatie toen ook alweer was.

In de kwantitatieve analyse van dit hoofdstuk ligt de focus op de volgende thema's in het leven van werkloze vijftigplussers:

- Economische situatie
- Gemoedstoestand
- Gezondheid
- Vertrouwen in diverse instanties
- Vrijtijdsbesteding

4.2 De periode voor werkloosheid: bevindingen uit de interviews en focusgroepen

Tijdens de interviews en focusgroepen is uitgebreid met mensen besproken hoe het verlies van werk precies verlopen is en hoe men deze periode ervaren heeft. We formuleren met behulp van



de inzichten uit deze gesprekken in deze paragraaf een antwoord op een aantal vragen zoals ‘Wat zijn de meest voorkomende redenen voor werkverlies?’, ‘Is het verlies van werk meestal plotseling of ziet men het van tevoren aankomen?’, ‘Was men voorafgaand aan het baanverlies tevreden over de arbeidssituatie of verliep deze al moeizaam?’ en ‘Verwacht men na het verliezen van een baan weer makkelijk aan het werk te komen?’. Kortom, we proberen een beeld te schetsen van de periode die voorafging aan werkloosheid en maken een inschatting in hoeverre men hier van tevoren misschien al op in had kunnen spelen.

Tevreden met werk

Gedurende de gesprekken met mensen die na hun vijftigste werkloos geworden zijn, werd duidelijk dat het verlies van werk voor sommigen totaal onverwachts kwam, maar dat anderen het ook al wel een tijdje aan zagen komen. Het overgrote deel van deze mensen was voordat het werk ophield erg tevreden met de arbeidssituatie, en de meesten gaven dan ook aan dat het verlies van werk in eerste instantie hard aankwam. Het betekent voor veel van de ondervraagden een schok, waar men op den duur wel weer van herstelt, maar dit heeft vaak wel even tijd nodig. Het zelfvertrouwen krijgt immers een behoorlijke knauw en veel mensen missen het gevoel dat zij zich dagelijks nuttig kunnen maken op de werkvloer.

“Werk nam voor mij een zeer centrale plek in mijn leven in. Ik haalde er iedere dag veel voldoening uit en had daar echt het gevoel het verschil te kunnen maken”

“Vroeger kon ik trots zeggen dat ik werk had. Nu moet ik zeggen dat ik huisvrouw ben, dat voelt toch anders”

.. dat ophield door reorganisatie

De meest genoemde reden voor het verliezen van het werk is een reorganisatie of faillissement van het (eigen) bedrijf. Vaak wordt er naast deze reorganisatie nog een indirecte reden genoemd die verklaart waarom men de reorganisatie niet heeft overleefd. Leeftijd, gezondheidsproblemen en reeds aanwezige arbeidsconflicten liggen hier dan meestal aan ten grondslag. Veel vijftigplussers hebben sterk het gevoel dat zij het vanwege hun leeftijd en het feit dat ze daardoor een duurdere kracht zijn niet gered hebben. In veel verhalen kwam naar voren dat onervaren jongere krachten werden verkozen boven oudere, of dat kort na het afscheid duidelijk werd dat er nieuwe jonge mensen waren aangenomen in plaats van oudere werknemers. Dit zorgt met name voor veel boosheid en frustratie bij de werkloze vijftigplussers. Een veel genoemde uitspraak is dat er gekozen wordt voor mensen die hun werk aantoonbaar minder goed doen, maar die wel goedkoper zijn. Over de jongere krachten wordt namelijk vaak gezegd dat zij minder hard werken (bv. regelmatig andere dingen aan het doen zijn dan werk zoals het bezoeken van websites en bezig zijn met hun telefoon), of dat zij geen geschikte achtergrond hebben voor het betreffende werk en dus om die reden minder geschikt zijn.

“Ik ben erg boos geweest nadat ik zelf gestopt ben met werken. Ik voelde me gedwongen om op te stappen, blijven was geen optie”



.. waarbij (psychische) gezondheid ook een rol speelde

Zoals gezegd werden gezondheidsproblemen ook regelmatig genoemd als reden dat men na een reorganisatie tot de werknemers behoorde waarvan afscheid wordt genomen. Het gaat dan zowel om de fysieke gezondheid maar zeker ook om de psychische gezondheid. Burn-out en andere psychische problemen werden het vaakst genoemd als gezondheidsproblemen. Vijftigplussers die voorafgaand aan een reorganisatie langere perioden ziekgemeld stonden vanwege dit soort klachten noemden problemen met hun gezondheid vaak als reden dat zij na een reorganisatie niet meer terug hoefden te komen.

.. of een arbeidsconflict

Tot slot heeft een substantieel deel van de geïnterviewden te maken gehad met een arbeidsconflict met de leidinggevende en werd dit als reden genoemd om van hen afscheid te nemen tijdens een reorganisatie. Een deel van deze mensen geven aan dat zij jarenlang in goede verstandhouding gewerkt hebben bij een werkgever, maar dat er problemen ontstonden op het moment dat er een nieuwe leidinggevende werd aangesteld waarmee het niet klikte.

Hersteltijd nodig na verlies van werk

De meeste vijftigplussers die werkloos worden, geven aan dat zij op dat moment verwachten wel weer aan het werk te komen. Voor de meesten blijkt dit later echter veel moeilijker dan verwacht. Bijna iedereen loopt bij het zoeken naar een nieuwe werkomgeving tegen leeftijdsdiscriminatie aan. Zoals eerder beschreven vallen veel vijftigplussers na het verliezen van hun baan in een diep gat, en hebben de meeste mensen die geïnterviewd zijn dan ook even tijd nodig om hiervan 'bij te komen'. Veel van de ondervraagden geven aan dat zij er voor gekozen hebben om na het stoppen van het werk even niets te doen en zichzelf de tijd wilden gunnen om van de schok te herstellen. Dit resulteert vervolgens in maandenlange perioden waarin men thuis zit en dus een gat laat vallen in het CV. Opgeteld bij de achterstand die men op basis van leeftijd lijkt te hebben, helpt dit niet mee bij het hervatten van werk. Omdat men er echter in eerste instantie wel vertrouwen in heeft weer aan het werk te kunnen komen, wordt dit risico meestal pas later gesignaleerd.

Verlies van werk voor ongeveer de helft tamelijk onverwacht

Voorafgaand aan de interviews is een kort vragenlijstje afgenomen onder LISS panelleden om te inventariseren wie geïnteresseerd zou zijn in het geven van een interview en om al wat achtergrondinformatie te verzamelen die input kon leveren voor het interview. In deze selectievragenlijst kwam onder andere de vraag aan bod in hoeverre men het destijds aan zag komen dat men zonder werk zou komen te zitten. Tabel 4.1 geeft de resultaten hiervan weer. Voor bijna 23% van de panelleden kwam het verlies van werk totaal onverwacht. Achtentwintig procent zag het kort van tevoren aankomen en 36% zag het verlies van werk al geruime tijd aankomen. De mensen die voor 'Anders, namelijk...' kozen geven in de meeste gevallen aan dat zij zelf de beslissing genomen hebben om te stoppen met werken. Dat betekent al met al dus dat ongeveer de helft van de respondenten die na hun vijftigste levensjaar werkloos werden dit niet of slechts kort van tevoren aan zagen komen.



Tabel 4.1 In hoeverre zag men het verlies van werk aankomen (N = 386)

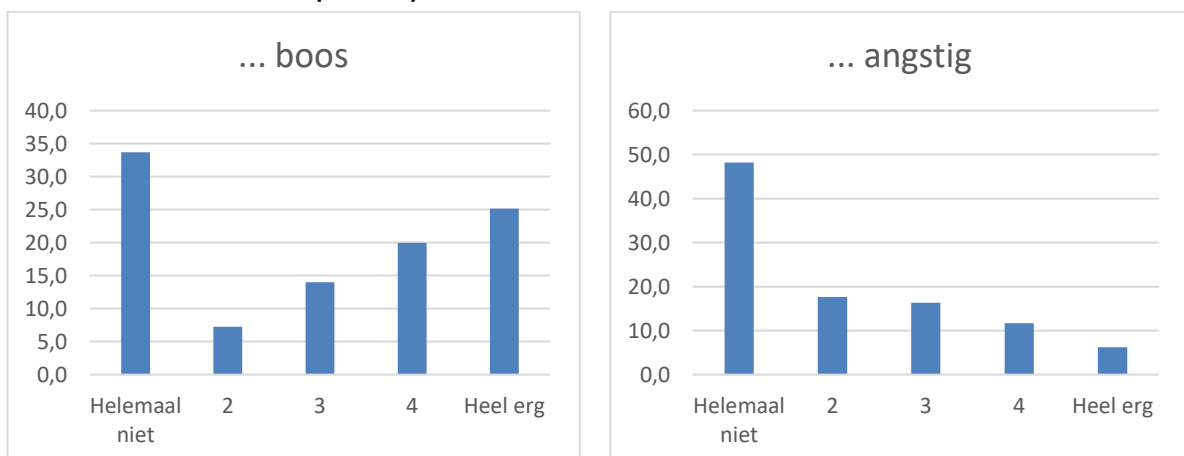
Zag u het destijds aankomen dat u zonder werk zou komen?	
Nee, het kwam totaal onverwacht	88 (22,8%)
Ja, ik zag het kort van te voren wel aankomen	108 (28,0%)
Ja, ik zag het al geruime tijd aankomen	139 (36,0%)
Anders, namelijk...	51 (13,2%)

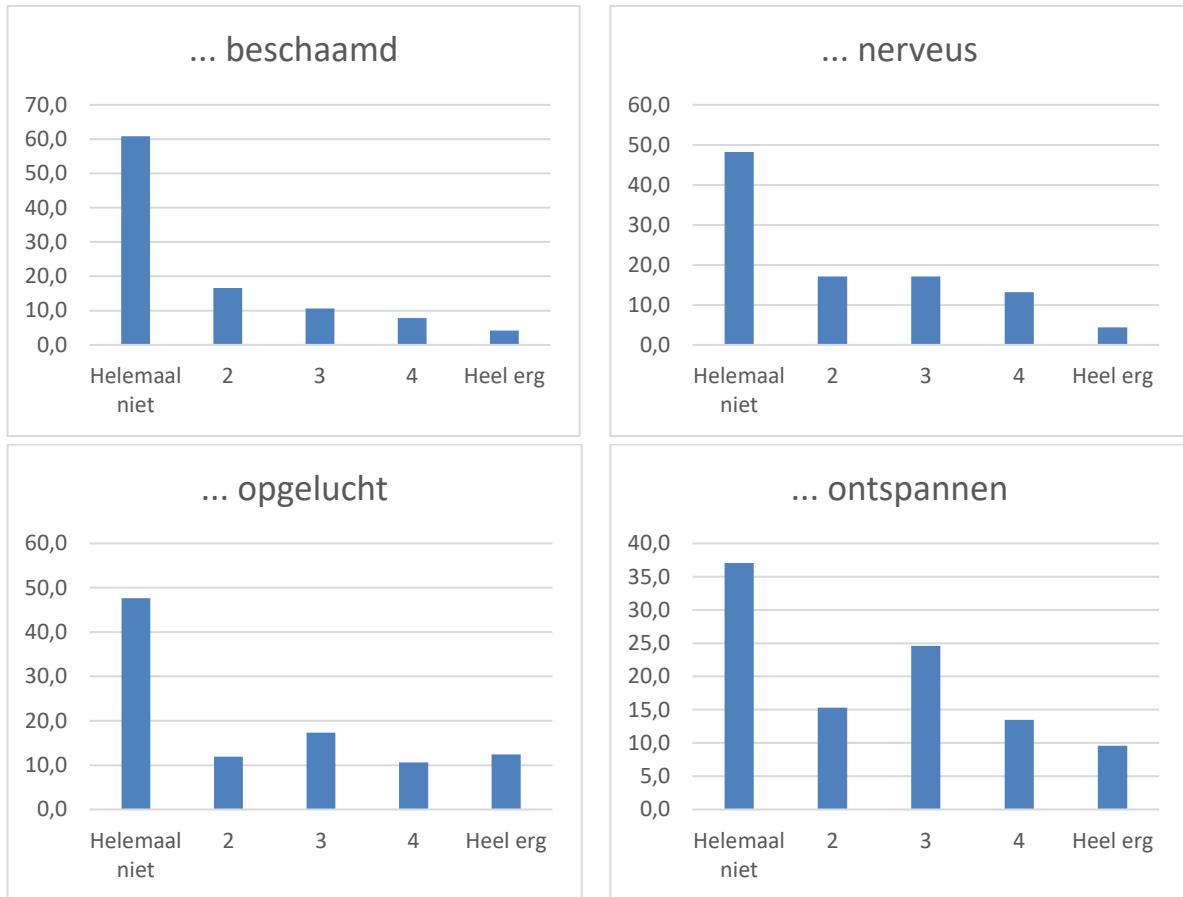
Boos als reactie op verlies van werk

Figuur 4.1 geeft weer hoe men zich bij het verlies van werk voelde. Boosheid is de emotie die het meest ervaren wordt vlak na het verliezen van een baan. In totaal geeft zelfs ongeveer 45% van de respondenten aan dat ze boos waren waarvan 25% 'heel erg' boos was. Naast boosheid wordt er ook relatief vaak opluchting en ontspanning ervaren na het verlies van werk. Dat zou voor een deel ook te maken kunnen hebben met het feit dat een aantal respondenten er zelf voor kozen om te stoppen met werken. Drieëntwintig procent van de respondenten ervoeren opluchting of ontspanning nadat het werk gestopt was. De emoties die verder nog door een aanzienlijk deel van de werkloze vijftigplussers werden ervaren waren angst en nervositeit. Beide emoties werden door ongeveer 18% van de respondenten ervaren na baanverlies. Blijheid en schaamte werden door vijftigplussers minder vaak genoemd als emoties die ervaren worden na het verlies van werken baan.

Figuur 4.1 Hoe voelde u zich over het feit dat u geen werk meer had?

In hoeverre voelde u zich... (N = 386)





4.3 Een vergelijking van de periode voor, tijdens en na werkloosheid: bevindingen uit de longitudinale paneldata

4.3.1 Economische situatie

Bij de analyses naar de economische situatie is steeds gecontroleerd voor het effect van consumentenvertrouwen. Ten eerste is onderzocht hoe men de eigen financiële situatie van de afgelopen 12 maanden inschat in een periode voorafgaand aan werkloosheid ten opzichte van gedurende en na een periode van werkloosheid (Tabel 4.2). Vijftigplussers in een werkloze periode geven vaker aan dat de financiële situatie van hun huishouden de afgelopen 12 maanden slechter is geworden (EMM = 2,05)⁷ dan vijftigplussers voorafgaand aan een periode van werkloosheid (EMM = 2,65; $\beta = -.60$, $SE = 0.09$, $p < .001$) of na (EMM = 2,54; $\beta = -.49$, $SE = 0.08$, $p < .001$). Hetzelfde geldt voor hun inschatting over de eigen financiële situatie voor de komende 12 maanden: deze wordt ook slechter ingeschat tijdens een werkloze periode (EMM = 2,25) dan ervoor (EMM = 2,62; $\beta = -.36$, $SE = 0.09$, $p < .001$) of er na (EMM = 2,62; $\beta = -.37$, $SE = 0.08$, $p < .001$) (zie ook Figuur 4.2).

⁷ Voor de analyse zijn de Estimated Marginal Means (EMM) gebruikt in plaats van de gemiddelden. Dit zijn de gemiddelden gecorrigeerd voor de controlevariabelen in het model (zoals consumentenvertrouwen en leeftijd).

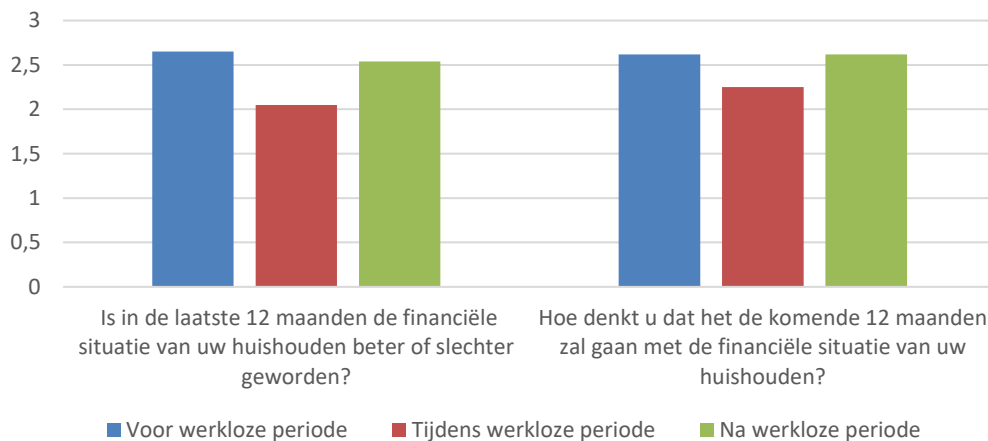


Tabel 4.2 Ontwikkeling financiële situatie huishouden (EMM, schaal 1-5)⁸

Is in de laatste 12 maanden de financiële situatie van uw huishouden beter of slechter geworden? (N=363)	
Voor werkloze periode	2,65 ^a
Tijdens werkloze periode	2,05 ^b
Na werkloze periode	2,54 ^a
Hoe denkt u dat het de komende 12 maanden zal gaan met de financiële situatie van uw huishouden? (N=361)	
Voor werkloze periode	2,62 ^a
Tijdens werkloze periode	2,25 ^b
Na werkloze periode	2,62 ^a

N.B. 1e schaal: 1 duidelijk slechter geworden, 2 iets slechter geworden, 3 ongewijzigd gebleven, 4 enigszins verbeterd, 5 duidelijk verbeterd
2e schaal: 1 duidelijk slechter, 2 iets slechter, 3 ongewijzigd, 4 enigszins beter, 5 duidelijk beter

Figuur 4.2 Inschatting ontwikkeling financiële situatie huishouden ,



Als we vervolgens kijken naar de kans dat men grote aankopen zal doen voor, tijdens en na een werkloze periode, dan zien we dat dit voor de aankoop van een huis of een auto niet uit maakt (zie tabel 2.3). De gemiddelden (EMM) geven wel een patroon weer waarbij het lijkt of men dit soort aankopen eerder doet vóór een werkloze periode (huis: EMM=3,68 en auto: EMM=7,48) dan tijdens (huis: EMM=2,55 en auto: EMM=4,52) of na (huis: EMM=2,02 en auto: EMM=4,79) een werkloze periode. Deze verschillen zijn echter niet statistisch significant en we mogen er dus niet van uit gaan dat deze niet op toeval berusten. Voor de aankoop van nieuwe grotere apparatuur (zoals een televisie of wasmachine) en de aankoop van nieuwe meubels zijn echter wel significante verschillen gevonden. Vóór een werkloze periode (apparatuur: EMM=25,13 en meubels: EMM=16,58) is men eerder geneigd dit soort aankopen te doen dan tijdens (apparatuur: EMM=12,73; $\beta = 12.40$, $SE = 2.43$, $p < .001$ en meubels: EMM=10,65; $\beta = 5.93$, $SE = 2.34$, $p <$

⁸ Gemiddelden die niet significant van elkaar verschillen krijgen in de tabellen hetzelfde superscript (^{a,b}). Wanneer de gemiddelden juist wel significant van elkaar verschillen hebben ze dus verschillende superscripten.



.05) of na (apparatuur: EMM=13,87; $\beta = 11.26$, $SE = 2.93$, $p < .001$ en meubels: EMM=10,07; $\beta = 6.51$, $SE = 2.78$, $p < .05$) een werkloze periode.

Tabel 4.3 Kans op grote aankopen (EMM, schaal 0-100%) (N=363)

Hoe groot is de kans dat u of iemand in uw huishouden in de komende twaalf maanden ...				
	...een huis koopt of laat bouwen?	...een nieuwe auto koopt (geen tweedehands of occasion)	...nieuwe grotere apparatuur koopt, zoals wasmachine, televisie?	...nieuwe grotere woninginrichting koopt, zoals meubelen?
Voor	3,68 ^a	7,48 ^a	25,13 ^a	16,58 ^a
Tijdens	2,55 ^a	4,52 ^a	12,73 ^b	10,65 ^b
Na	2,02 ^a	4,79 ^a	13,87 ^b	10,07 ^b

N.B. schaal: kans 0-100%

Vervolgens is gekeken in hoeverre werkloosheid een invloed heeft op kleinere aankopen (zie tabel 3.4). Vijftigplussers die werkloos zijn, hebben in mindere mate een aankoopintentie voor kleine aankopen dan vijftigplussers voor of na een periode van werkloosheid. Dit geldt voor kleding en accessoires ($\beta = -.31$, $SE = .11$, $p < .01$ en $\beta = -.37$, $SE = .09$, $p < .001$), maar ook voor uitjes zoals restaurantbezoek ($\beta = -.41$, $SE = .11$, $p < .001$ en $\beta = -.32$, $SE = .93$, $p < .001$) of vormen van ontspanning zoals bioscoopbezoek of sport ($\beta = -.35$, $SE = .11$, $p < .01$ en $\beta = -.35$, $SE = .09$, $p < .001$). Mensen in de leeftijdsgroep van 50 tot 59 jaar zijn iets minder geneigd om tijdens werkloosheid meer geld te gaan besteden aan ontspanning en sport dan mensen in de leeftijdsgroep van zestig jaar en ouder ($M=2,78$ versus $M=2,93$; $\beta = -.32$, $SE = .17$, $p = .056$). Voor en na werkloosheid is dit patroon juist omgekeerd en is men eerder geneigd hier meer geld aan uit te geven wanneer men 50 tot 59 jaar oud is dan wanneer men zestig jaar of ouder is.

Tabel 4.4 Kans op kleinere aankopen (EMM, schaal 1-7) (N=360)

Ik ben van plan om de komende zes maanden, in vergelijking met wat ik momenteel doe geld te besteden aan...			
	...kleding en accessoires.	...eten in restaurants	...ontspanning en aan sport .
Voor	3,25 ^a	3,11 ^a	3,22 ^a
Tijdens	2,93 ^b	2,71 ^b	2,87 ^b
Na	3,30 ^a	3,03 ^a	3,22 ^a

N.B. schaal: 1 veel minder, 2 minder, 3 iets minder, 4 evenveel, 5 iets meer, 6 meer, 7 veel meer

Ervaring financiële situatie

Tabel 4.5 en Figuur 4.3 laten de invloed van werkloosheid bij vijftigplussers zien op de verschillende emoties die hun financiële situatie oproept. Als men zich voor moet stellen hoe het met de financiële situatie van het huishouden over 12 maanden gesteld is, dan ervaren vijftigplussers die werkloos zijn, significant meer negatieve emoties (en minder positieve emoties) dan vijftigplussers die voor of na een werkloze periode zitten. Werkloze vijftigplussers zijn minder optimistisch, blij, zeker, trots en ontspannen over hun financiële situatie. Daarnaast zijn ze ook onzekerder, bedroefder, pessimistischer, beschaamder, angstiger, schuldiger en bozer. Werkloze vijftigplussers zijn ook meer afgunstig dan vijftigplussers voor een werkloze periode. Het verschil in afgunst tussen werkloze vijftigplussers en vijftigplussers na een werkloze periode laat eenzelfde patroon zien als



de andere emoties, maar is niet significant. Leeftijdscategorie heeft een effect op het optimisme tijdens werkloosheid. Op een aantal van deze emoties was leeftijdscategorie ook van invloed. Mensen in de leeftijdsgroep van zestig jaar en ouder zijn over het algemeen bijvoorbeeld optimistischer over hun financiële situatie dan mensen in de leeftijdsgroep van 50 tot 59 jaar gedurende werkloosheid, $M=2,82$ versus $M=2,34$ ($\beta = -.69$, $SE = 0.33$, $p < .05$). Voor en na werkloosheid is dit verschil echter niet significant. Daarnaast blijkt dat mensen in de leeftijdsgroep van zestig jaar en ouder over het algemeen zekerder zijn over hun financiële situatie dan mensen in de leeftijdsgroep van 50 tot 59 jaar ($M=3,10$ versus $2,78$, $\beta = -.32$, $SE = 0.13$, $p < .05$). Dit effect van leeftijd komt bovendien het meest tot uitdrukking tijdens werkloosheid ($\beta = -.41$, $SE = 0.21$, $p = .54$). Mensen van zestig jaar en ouder geven ook aan dat ze zich meer ontspannen, minder onzeker, minder pessimistisch, minder beschaamd, minder angstig en minder schuldig voelen over hun financiële situatie dan mensen van 50 tot 59 jaar (respectievelijk, $M=3,39$ versus $M=2,89$, $M=2,40$ versus $2,86$, $M=2,30$ versus $M=2,63$, $M=1,45$ versus $M=1,73$, $M=1,88$ versus $M=2,32$, en $M=1,29$ versus $M=1,66$) ($\beta = -.43$, $SE = 0.13$, $p < .01$; $\beta = .39$, $SE = 0.14$, $p < .01$; $\beta = .28$, $SE = 0.14$, $p < .05$; $\beta = .22$, $SE = 0.10$, $p < .05$; $\beta = .33$, $SE = 0.13$, $p = .01$; $\beta = .32$, $SE = 0.09$, $p = .001$). Ten slotte zijn mensen in de leeftijdsgroep van zestig jaar en ouder tijdens werkloosheid minder afgunstig dan mensen in de leeftijdsgroep van 50 tot 59 jaar ($M=1,47$ versus $M=1,82$, $\beta = .48$, $SE = 0.24$, $p < .05$). Dit verschil is niet significant voor en na werkloosheid.

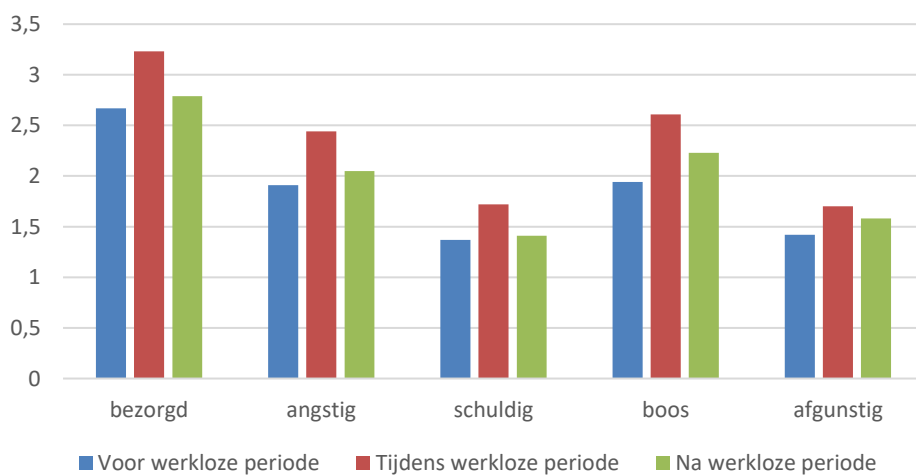
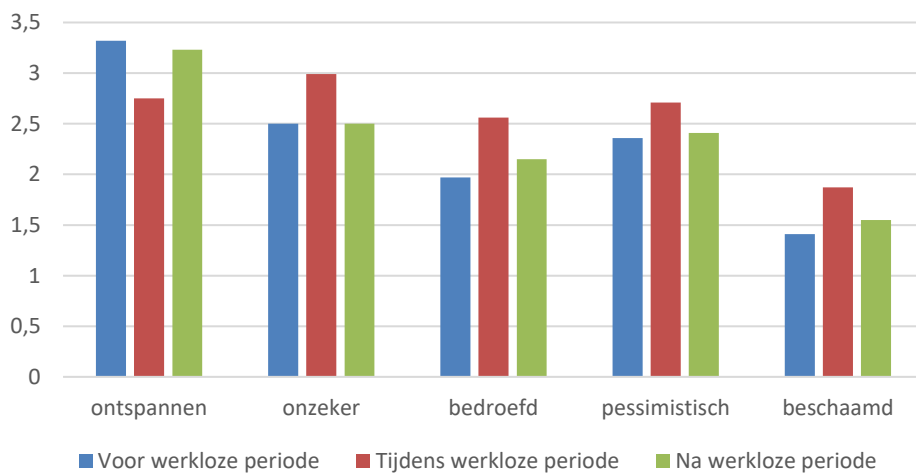
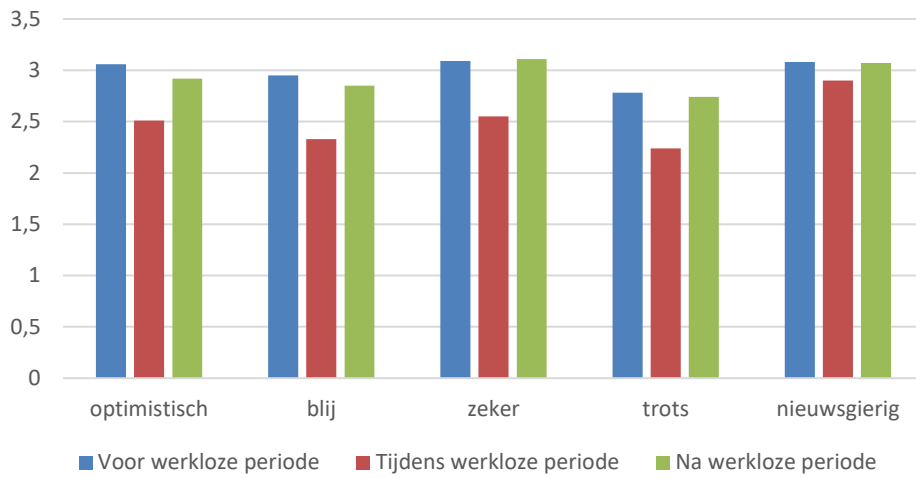
Tabel 4.5 Emoties over financiële situatie huishouden komende 12 maanden (EMM, schaal 1-7) (N = 363)

Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu:					
	optimistisch	blij	zeker	trots	nieuwsgierig
Voor werkloze periode	3,06 ^a	2,95 ^a	3,09 ^a	2,78 ^a	3,08 ^a
Tijdens werkloze periode	2,51 ^b	2,33 ^b	2,55 ^b	2,24 ^b	2,90 ^a
Na werkloze periode	2,92 ^a	2,85 ^a	3,11 ^a	2,74 ^a	3,07 ^a
	ontspannen	onzeker	bedroefd	pessimistisch	beschaamd
Voor werkloze periode	3,32 ^a	2,50 ^a	1,97 ^a	2,36 ^a	1,41 ^a
Tijdens werkloze periode	2,75 ^b	2,99 ^b	2,56 ^b	2,71 ^b	1,87 ^b
Na werkloze periode	3,23 ^a	2,50 ^a	2,15 ^a	2,41 ^a	1,55 ^a
	bezorgd	angstig	schuldig	boos	afgunstig
Voor werkloze periode	2,67 ^a	1,91 ^a	1,37 ^a	1,94 ^a	1,42 ^a
Tijdens werkloze periode	3,23 ^b	2,44 ^b	1,72 ^b	2,61 ^b	1,70 ^b
Na werkloze periode	2,79 ^a	2,05 ^a	1,41 ^a	2,23 ^a	1,58 ^{ab}

N.B. schaal: 1 helemaal niet, 2 een klein beetje, 3 een beetje, 4 redelijk, 5 erg, 6 heel erg, 7 uiterst



Figuur 4.3 Emoties over financiële situatie





Een periode van werkloosheid heeft invloed op alle ervaren emoties over de eigen financiële situatie. Tabel 4.6 laat zien hoe werkloosheid het algehele gevoel over de financiële situatie beïnvloedt. Dit komt overeen met het effect op de afzonderlijke emoties die hiervoor besproken zijn. Werkloze vijftigplussers ($EMM = 3,93$) voelen zich slechter over de eigen financiële situatie dan vijftigplussers voor ($EMM = 4,35$; $\beta = -.43$, $SE = 0.11$, $p < .001$) of na ($EMM = 4,29$; $\beta = -.37$, $SE = 0.09$, $p < .001$) de werkloze periode. Mensen in de leeftijdsgroep van 50 tot 59 jaar voelen zich bovendien over het algemeen slechter over de eigen financiële situatie dan mensen in de leeftijdsgroep van zestig jaar en ouder ($M=4,04$ versus $M=4,36$; $\beta = -.28$, $SE = 0.11$, $p < .01$).

Tabel 4.6 Overall gevoel over financiële situatie huishouden komende 12 maanden (EMM, schaal 1-7) (N = 363)

Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij alles bij elkaar genomen...	
Voor werkloze periode	4,35 ^a
Tijdens werkloze periode	3,93 ^b
Na werkloze periode	4,29 ^a

N.B. schaal: 1 heel slecht, 2 slecht, 3 vrij slecht, 4 niet goed en niet slecht, 5 vrij goed, 6 goed, 7 heel goed

Vervolgens is ook onderzocht wat de invloed van de periode voor, tijdens en na werkloosheid is op hoe men denkt over de economische situatie in Nederland. Tabel 4.7^{9,10} geeft weer dat men in een werkloze periode wat pessimistischer is over zowel de situatie nu ($\beta = -.14$, $SE = 0.07$, $p = .07$) als over de situatie over 12 maanden ($\beta = -.17$, $SE = 0.07$, $p < .05$) dan wanneer men weer aan het werk is. Werkhervatting heeft een positief effect op de ervaring van de economische situatie. Werkloos worden heeft daar geen significant effect op.

Tabel 4.7 inschatting ontwikkeling algemene economische situatie in Nederland (EMM, schaal 1-5) (N = 360)

Wat vindt u van de ontwikkeling van de algemene economische situatie in Nederland?	
Voor werkloze periode	2,27 ^{ab}
Tijdens werkloze periode	2,19 ^a
Na werkloze periode	2,33 ^b
En wat denkt u van de komende twaalf maanden? (N = 359)	
Voor werkloze periode	2,58 ^{ab}
Tijdens werkloze periode	2,47 ^a
Na werkloze periode	2,63 ^b

N.B. 1e schaal: 1 duidelijk slechter geworden, 2 iets slechter geworden, 3 ongewijzigd gebleven, 4 enigszins verbeterd, 5 duidelijk verbeterd
2e schaal: 1 duidelijk slechter, 2 iets slechter, 3 ongewijzigd, 4 enigszins beter, 5 duidelijk beter

⁹ De tabellen in dit hoofdstuk rapporteren steeds de Estimated Marginal Means (EMM) in plaats van de gemiddelden. Dit zijn de gemiddelden gecorrigeerd voor de controlevariabelen in het model (zoals consumentenvertrouwen en leeftijd).

¹⁰ Gemiddelden die niet significant van elkaar verschillen krijgen in de tabellen dezelfde markering (bv. in tabel 2.7; omdat de waarden 2,27^{ab} en 2,19^a het superscript ^a met elkaar gemeen hebben verschillen ze niet van elkaar). Wanneer de gemiddelden juist wel significant van elkaar verschillen hebben ze dus verschillende markeringen (bv. in tabel 2.7; omdat de waarden 2,19^a en 2,33^b, geen superscript met elkaar gemeen hebben verschillen ze van elkaar).



4.3.2 Gemoedstoestand

Als we kijken naar hoe werkloze vijftigplussers zich over het algemeen voelen (dus niet specifiek in relatie tot hun financiële situatie) dan zien we dat werkloosheid hier ook invloed op kan hebben. Werkloze vijftigplussers (EMM = 2,09) zijn bijvoorbeeld wat vaker somber en neerslachtig dan vijftigplussers voor (EMM = 1,82; $\beta = .27$, $SE = .09$, $p < .01$) en na (EMM = 1,78; $\beta = .31$, $SE = 0.08$, $p < .001$) de werkloze periode (Tabel 4.8). Daarnaast voelen mensen van 50 tot 59 zich eerder somber en neerslachtig dan mensen van zestig jaar en ouder ($M=2,02$ versus $M=1,70$; $\beta = .28$, $SE = .09$, $p < .01$). Dit leeftijdseffect is sterker tijdens werkloosheid dan ervoor of erna ($\beta = .49$, $SE = .22$, $p < .05$). Bovendien blijkt dat men tijdens een werkloze periode ook nerveuzer is dan na een werkloze periode ($\beta = .16$, $SE = 0.07$, $p < .05$). Het verschil in nervositeit voor en tijdens een werkloze periode is niet significant. Leeftijdscategorie heeft daarnaast ook een significant effect op nervositeit. Mensen van 50 tot 59 jaar voelden zich over het algemeen nerveuzer dan mensen van zestig jaar en ouder ($M=1,89$ versus $M=1,65$; $\beta = .25$, $SE = .09$, $p < .01$). Er is geen effect gevonden van werkloosheid op de hoeveelheid energie die men had, of op de mate waarin men zich uitgeput voelde.

	...een zeer nerveus persoon geweest	...veel energie gehad?	...sombor en neerslachtig gevoeld?	...uitgeput gevoeld?
Voor	1,72 ^{ab}	3,44 ^a	1,82 ^a	1,90 ^a
Tijdens	1,90 ^a	3,31 ^a	2,09 ^b	1,93 ^a
Na	1,74 ^b	3,47 ^a	1,78 ^a	1,83 ^a

N.B. schaal: 1 nooit, 2 een klein deel van de tijd, 3 de helft van de tijd, 4 een groot deel van de tijd, 5 de meeste tijd, 6 de hele tijd

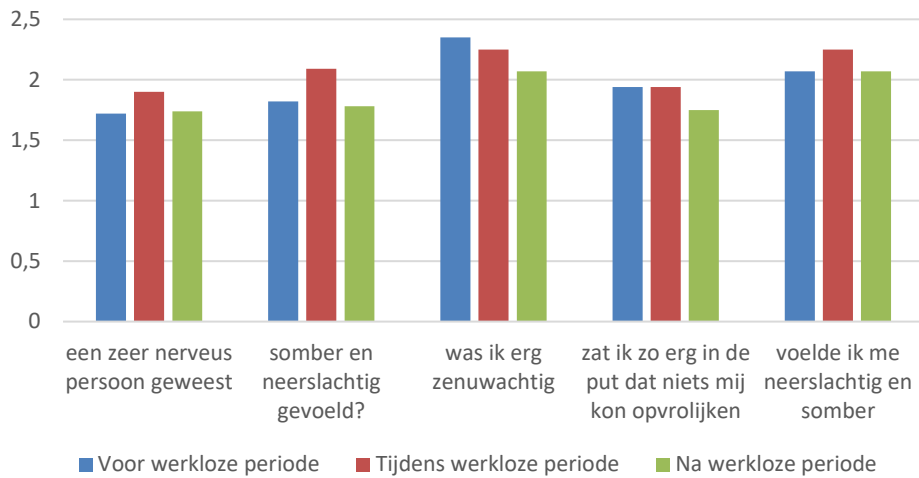
Vijftigplussers die weer aan het werk zijn na werkloosheid (EMM=1,75) zaten minder vaak zodanig in de put dat niets ze kon opvrolijken dan vijftigplussers die werkloos zijn (EMM=1,94; $\beta = .19$, $SE = 0.08$, $p < .05$) (Tabel 4.9 en Figuur 4.4). Verder maakte het geen significant verschil of men werkloos was voor hoe rustig, kalm of gelukkig men zich voelde. Leeftijd had wel een significant effect op hoe kalm men zich voelde. Mensen van zestig jaar en ouder voelen zich over het algemeen kalmer dan mensen van 50 tot 59 jaar oud ($M=4,41$ versus $M=4,10$; $\beta = -.21$, $SE = 0.10$, $p < .05$).

	zat ik zo erg in de put dat niets mij kon opvrolijken	voelde ik me kalm en rustig	voelde ik me gelukkig
Voor	1,94 ^a	4,17 ^a	4,16 ^a
Tijdens	1,94 ^a	4,17 ^a	4,01 ^a
Na	1,75 ^b	4,21 ^a	4,06 ^a

N.B. schaal: 1 nooit, 2 zelden, 3 soms, 4 vaak, 5 meestal, 6 voortdurend



Figuur 4.4 Gemoedstoestand



4.3.3 Gezondheid

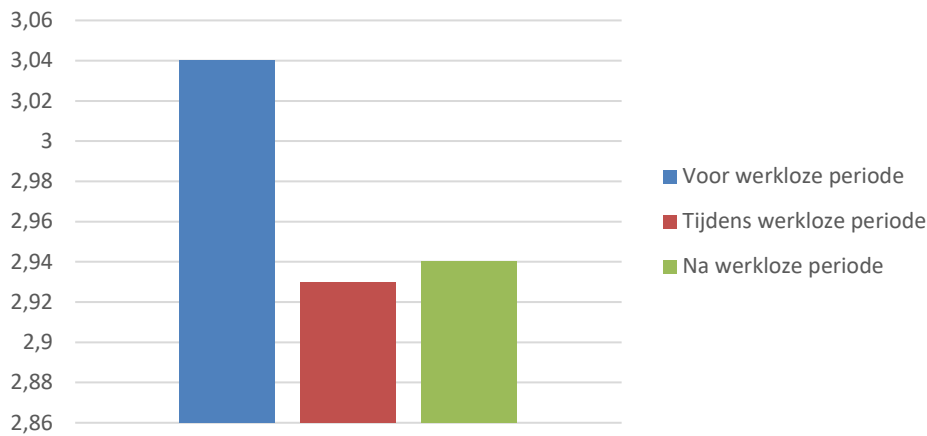
Bij de analyses naar gezondheid is steeds gecontroleerd voor het effect van leeftijd. Werkloosheid heeft invloed op de (ervaren) gezondheid en over het algemeen wordt in de literatuur een verschil gevonden tussen werkenden en werklozen (o.a. Schuring e.a. 2011). Als we kijken naar hoe men zelf de eigen gezondheid inschat dan blijkt inderdaad dat men zichzelf voorafgaand aan een periode van werkloosheid iets gezonder inschat dan tijdens ($\beta = -.11$, $SE = 0.05$, $p < .05$) een periode van werkloosheid. Dit trekt echter niet bij na afloop van de werkloosheid. (zie tabel 4.10 en Figuur 4.5).

Tabel 4.10 Hoe zou u over het algemeen uw gezondheid noemen? (schaal 1-5) (N = 404)	
Voor werkloze periode	3,04 ^a
Tijdens werkloze periode	2,93 ^b
Na werkloze periode	2,94 ^{ab}

N.B. schaal: 1 slecht, 2 matig, 3 goed, 4 zeer goed, 5 uitstekend



Figuur 4.5 Hoe zou u over het algemeen uw gezondheid noemen?



Tabel 4.11 laat verder zien dat men voor een werkloze periode wat minder alcohol dronk dan tijdens (maar ook nog na) werkloosheid ($\beta = .25$, $SE = 0.11$, $p < .05$).

Tabel 4.11 Hoe vaak hebt u in de laatste 12 maanden een drank gedronken waar alcohol in zit? (N = 404)	
Voor werkloze periode	3,71 ^a
Tijdens werkloze periode	3,96 ^b
Na werkloze periode	4,07 ^b

N.B. aantal keer alcohol gedronken

Als we vervolgens kijken naar een aantal concrete indicatoren van gezondheid zoals traplopen, lang achter elkaar zitten, een stukje lopen, gewicht tillen etc. (in totaal is gekeken naar 23 indicatoren, zie Appendix A) dan blijkt dat uit slechts 2 indicatoren naar voren komt dat men tijdens werkloosheid inderdaad fysiek tot minder in staat is (zie tabel 3.12). Voor werkloosheid kan men iets beter traplopen dan tijdens ($\beta = .12$, $SE = 0.05$, $p < .01$) en na werkloosheid ($\beta = .15$, $SE = 0.06$, $p < .05$). Hetzelfde geldt voor het verplaatsen van grote voorwerpen ($\beta = .14$, $SE = 0.06$, $p < .05$ en $\beta = .08$, $SE = 0.04$, $p < .1$).

Tabel 4.12 In hoeverre moeite met: (N = 404)		
	meerdere trappen oplopen zonder te rusten	grote voorwerpen verplaatsen zoals een eetkamerstoel
Voor	1,44 ^a	1,24 ^a
Tijdens	1,56 ^b	1,32 ^b
Na	1,58 ^b	1,37 ^b

N.B. schaal: 1 zonder moeite, 2 enige moeite, 3 grote moeite, 4 alleen met hulp, 5 niet

Wanneer we kijken naar concrete gezondheidsklachten die men had (bijvoorbeeld hoofdpijn, moeheid, slaapproblemen.) dan waren er geen significante verschillen tussen vijftigplussers die werken en werkloos zijn (zie Appendix C, vraag 51 t/m 60). Daarnaast geven werklozen ook niet vaker aan dat zij naar de huisarts, psycholoog, of andere medisch specialist gaan. Tot slot is



gekeken naar het effect van werkloosheid op het gewicht van de vijftigplusser, maar ook hier maakte werkloosheid geen verschil.

4.3.4 Vertrouwen in instanties

Bij de analyses naar vertrouwen in instanties is steeds gecontroleerd voor het effect van consumentenvertrouwen. Er zijn geen significante verschillen gevonden voor vijftigplussers die werkloos zijn versus werkzaam als het gaat om vertrouwen in de overheid, het rechtstelsel, de politie, de media, het leger, het onderwijs, de gezondheidszorg, de wetenschap, de economie, winkels, bedrijven etc (zie Appendix C, vraag 73 t/m 89).

4.3.5 Vrijtijdsbesteding

Tot slot is gekeken naar de invloed van werkloosheid op vrijetijdsbesteding van vijftigplussers. Vijftigplussers die voor een werkloze periode zitten zijn minder tevreden over de hoeveelheid vrije tijd die zij hebben dan vijftigplussers die werkloos zijn ($\beta = .86$, $SE = 0.18$, $p < .001$) of na een werkloze periode zitten ($\beta = .67$, $SE = 0.23$, $p < .01$). Werkloosheid heeft echter geen effect op de tevredenheid over de manier waarop de vrije tijd besteed wordt (zie Tabel 4.13). Leeftijd is van invloed op de tevredenheid met de hoeveelheid vrije tijd en de manier waarop men deze vrije tijd besteedt. Mensen van 50 tot 59 jaar zijn hier over het algemeen wat minder tevreden mee dan mensen van zestig jaar en ouder ($M=7,02$ versus $M=8,08$ en $M=6,77$ versus $7,43$ respectievelijk; $\beta = -.94$, $SE = 0.17$, $p < .001$ en $\beta = -.59$, $SE = 0.16$, $p < .001$ respectievelijk).

Tabel 4.13 Hoe tevreden bent u met.... (N = 413)		
	de hoeveelheid vrije tijd die u hebt?	de manier waarop u uw vrije tijd besteedt?
Voor werkloze periode	6,78 ^a	7,04 ^a
Tijdens werkloze periode	7,64 ^b	7,03 ^a
Na werkloze periode	7,45 ^b	6,89 ^a

N.B. schaal: 1 helemaal niet tevreden – 10 helemaal tevreden

Uit tabel 4.14 blijkt dat men voor een periode van werkloosheid minder aan sport doet dan tijdens ($\beta = .67$, $SE = 0.33$, $p < .05$) en na ($\beta = .78$, $SE = 0.42$, $p < .1$) een periode van werkloosheid.

Tabel 4.14 Hoeveel uur per week gemiddeld doet u aan sport? (N = 257)	
Voor werkloze periode	3,69 ^a
Tijdens werkloze periode	4,36 ^b
Na werkloze periode	4,47 ^b

Tijdens werkloosheid keek men gemiddeld meer televisie dan voor een werkloze periode ($\beta = 31.84$, $SE = 11.61$, $p < .01$) (zie Tabel 2.15).

Tabel 4.15 televisie kijken, gemiddelde tijdsbesteding op dagen waarop van toepassing, totaal, in minuten (N = 409)	
Voor werkloze periode	185 ^a
Tijdens werkloze periode	217 ^b
Na werkloze periode	201 ^{ab}

N.B. aantal minuten



Ook maakte men tijdens werkloosheid thuis meer gebruik van internet op de computer dan voor ($\beta = 4.02$, $SE = 0.86$, $p < .001$) en na ($\beta = 2.12$, $SE = 0.76$, $p < .01$) een periode van werkloosheid (zie Tabel 4.16). Voor mensen van 50 tot 59 jaar geldt dat zij tijdens werkloosheid meer thuis gebruik maken van de computer dan mensen van zestig jaar en ouder, terwijl dit patroon vóór werkloosheid juist omgedraaid is ($\beta = 4.77$, $SE = 2.34$, $p < .05$). Dan maken mensen van zestig jaar en ouder hier juist weer meer gebruik van.

Tabel 4.16 Kunt u aangeven hoeveel uur per week gemiddeld u thuis gebruik maakt van een computer of laptop, naast het invullen van de vragenlijsten in dit panel? (N = 411)

Voor werkloze periode	8,42 ^a
Tijdens werkloze periode	12,44 ^b
Na werkloze periode	10,31 ^a

N.B. aantal uur

Werkloosheid had geen invloed op de hoeveelheid boeken die men per maand las (zie Tabel 4.17).

Tabel 4.17 Hoeveel boeken hebt u de afgelopen maand (30 dagen) voor studie of ontspanning volledig uitgelezen? (N = 257)

Voor werkloze periode	2,69 ^a
Tijdens werkloze periode	2,94 ^a
Na werkloze periode	2,56 ^a

N.B. aantal boeken

Tot slot is gekeken naar hoe tevreden men was met het aantal sociale contacten dat men had. Het bleek dat werkloosheid hier geen effect op had. Wel zijn mensen van zestig jaar en ouder over het algemeen tevredener met hun sociale contacten dan mensen van 50 tot 59 jaar oud ($M=7,34$ versus $M=6,86$; $\beta = -.41$, $SE = 0.14$, $p < .01$).

4.3.6 Discussie longitudinale analyse

Er verandert veel in een periode van werkloosheid ten opzichte van de periode daarvoor. Werkloosheid grijpt diep in op verschillende levensterreinen. Deze analyse op paneldata van werkloze vijftigplussers laat zien dat werkloos worden, maar ook daarna het werk hervatten, samenhangt met veranderingen op verschillende levensterreinen. We zien echter ook dat niet op alle terreinen veranderingen optreden en soms zien we dat werkloos worden wel invloed lijkt te hebben, maar het werk hervatten veel minder invloed heeft of omgekeerd. Over het algemeen lijken mensen in de leeftijdsgroep van vijftig tot zestig jaar oud pessimistischer te zijn over hun situatie dan mensen van zestig jaar en ouder. Het zou kunnen dat de oudere leeftijdsgroep vaker al een zekere nieuwe balans heeft gevonden in het leven die de jongere groep nog moet vinden. Of het feit dat de oudere leeftijdsgroep nog maar een kortere periode tot het pensioen moet overbruggen zou hier een rol bij kunnen spelen.

Werkloze vijftigplussers pessimistischer over financiën dan voor en na werkloosheid

Ten tijde van werkloosheid is men pessimistischer gestemd over zowel de eigen financiële situatie als over de financiële situatie in Nederland in het algemeen. Het is dan ook niet verrassend dat als men werkloos is, men over het algemeen ook meer negatieve (en minder positieve) emoties over



de eigen financiële situatie heeft. Daarnaast is men minder geneigd om met name kleinere uitgaven te doen zoals kleding, buiten de deur eten, en uitjes zoals bioscoopbezoek, concerten of sport. Ook is men van plan minder grotere uitgaven te doen zoals meubels en apparatuur. Werkloosheid lijkt echter geen effect te hebben op de intentie om grote aankopen te doen zoals een auto of een huis.

Gezondheid werkloze vijftigplussers verschilt niet op alle punten van periodes voor en na werkloosheid

Werkloze vijftigplussers voelen zich in het algemeen ook slechter wanneer zij werkloos zijn. Dit effect werd niet alleen gevonden wanneer specifiek naar emoties over de financiële situatie gevraagd werd, maar ook wanneer er gevraagd werd hoe men zich de afgelopen weken over het algemeen genomen voelde. Wanneer men werkloos was gaf men aan nerveuzer, somberder, en meer in de put te zitten dan wanneer men niet werkloos was.

Daarnaast gaven werklozen aan dat zij hun gezondheid minder goed inschatten dan niet-werklozen. Dit werd enigszins bevestigd door het feit dat werklozen aangaven minder goed te kunnen traplopen en minder vaak in staat waren om gewicht te tillen. Wanneer we vervolgens inzoomen op concrete gezondheidsklachten die men rapporteerde in deze perioden dan waren er geen significante verschillen tussen werklozen en werkenden. Ook geven werklozen niet aan dat zij vaker naar de huisarts of medisch specialist gaan. Opvallend was dat werkloze vijftigplussers meer alcohol dronken dan vijftigplussers die vóór een werkloze periode zaten.

Werkloze vijftigplussers wat positiever over vrije tijd

Vijftigplussers zijn ten tijde van werkloosheid positiever over de hoeveelheid vrije tijd die zij hebben dan niet-werklozen. Dit ligt in principe voor de hand, omdat men feitelijk ook meer vrije tijd heeft, maar het had ook zo kunnen zijn dat men vond dat men juist te veel vrije tijd had en om die reden niet tevreden zou zijn. Het is overigens niet zo dat werklozen ook tevredener zijn met de invulling die zij aan deze vrije tijd geven. Wanneer we wat specifiek kijken naar de typen vrijetijdsbesteding die van belang zouden kunnen zijn, dan blijkt dat men meer aan sport doet en meer televisie kijkt ten tijde van werkloosheid, maar bijvoorbeeld niet meer boeken leest. Werkloosheid bleek geen effect te hebben op de tevredenheid met het aantal sociale contacten dat men heeft. Dit suggereert dat het wegvallen van contact met collega's niet als een groot verlies wordt ervaren.



5 De typische werkloze vijftigplusser bestaat niet

5.1 Inleiding

Het voorgaande hoofdstuk laat al zien dat het werkloze vijftigplussers verschillend vergaat, sommigen komen weer aan het werk en anderen niet en sommigen zoeken werk terwijl anderen dat niet (meer) doen. Dit hoofdstuk gaat in op de derde deelvraag: hoe ontwikkelt de arbeidssituatie zich na het moment van werkloosheid? Vindt men opnieuw werk en wat zijn de ervaringen met het zoeken naar werk? En wat als het vinden van werk niet lukt, hoe bereikt men dan opnieuw een balans? Hier ligt de nadruk op het verschil tussen degenen die wel en die geen werk vinden en op het beeld van de verschillende situaties en ervaringen. In 5.2 en 5.3 laten we op basis van de vragenlijstgegevens de verschillen tussen de groepen hervatters en niet-hervatters zien. In 5.3 worden bovendien een aantal portretten van vijftigplussers geschetst die met behulp van de interviews tot stand zijn gekomen. Deze portretten illustreren de variatie in de situaties van werkloze vijftigplussers.

5.2 Welk type vijftigplusser komt weer aan het werk?

Een deel van de vijftigplussers die na hun vijftigste werkloos is geworden, is daarna weer aan het werk gekomen. Hier analyseren we welke factoren en eigenschappen geassocieerd kunnen worden met deze “succesvolle” groep en welke factoren en eigenschappen vooral geassocieerd kunnen worden met de (nog) niet succesvolle groep vijftigplussers die tot op heden nog niet aan het werk zijn. In deze paragraaf bekijken we of met behulp van een logistische regressie analyse een aantal factoren kunnen worden bepaald die een effect hebben op of men weer aan het werk komt na werkloosheid.

Tabel 5.1 Factoren die invloed hebben op het hervatten van werk (N = 396)

	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)
Uit welke bronnen verwacht u inkomen in de periode tot uw pensioen? Inkomsten via partner ¹¹	-1,266	0,467	7,340	0,007	0,282
Hebt u hulp gekregen om aan het werk te komen (ongeacht of dit geholpen heeft)? Ja, van UWV ¹²	-0,988	0,521	3,594	0,058	0,372
Hebt u hulp gekregen om aan het werk te komen (ongeacht of dit geholpen heeft)? Nee ¹³	-1,028	0,455	5,105	0,024	0,358
Hoe ziet u uw kansen om [aan het werk te blijven/weer aan het werk te komen]? ¹⁴	1,277	0,150	72,760	0,000	3,585
Het huishoudhoofd woont samen met een partner (gehuwd of ongehuwd) ¹⁵	0,963	0,399	5,811	0,016	2,619
Opleiding in CBS-categorieën ¹⁶			12,892	0,024	

¹¹ Nee = 0, Ja = 1: naarmate men inkomsten verwacht van de partner, is er minder kans op hervatting van het werk.

¹² Nee = 0, Ja = 1: naarmate men hulp gehad heeft van UWV, is er minder kans op hervatting van het werk.

¹³ Nee = 0, Ja = 1: naarmate men geen hulp gehad heeft, is er minder kans op hervatting van het werk.

¹⁴ Antwoordschaal: 1 Hele slechte kansen - 5 Hele goede kansen

¹⁵ Woont samen met een partner = 1, Woont niet samen met een partner = 0: wanneer men samenwoont met een partner, is er meer kans op hervatting van het werk.

¹⁶ Referentiecategorie: vmbo



	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)
Opleiding in CBS-categorieën (basisonderwijs)	-1,067	0,864	1,525	0,217	0,344
Opleiding in CBS-categorieën (havo/vwo)	-1,728	0,740	5,448	0,020	0,178
Opleiding in CBS-categorieën (mbo)	-1,395	0,504	7,666	0,006	0,248
Opleiding in CBS-categorieën (hbo)	-1,635	0,520	9,870	0,002	0,195
Opleiding in CBS-categorieën (wo)	-0,630	0,745	0,714	0,398	0,533
Persoonlijk netto inkomen, geïmputeerd	0,001	0,000	27,286	0,000	1,001

Tabel 5.1 laat enkel de factoren zien die een significant effect hadden op of men weer aan het werk is gekomen. Uit deze tabel blijkt onder andere dat mensen die geen inkomsten verwachten via een eventuele partner, eerder weer aan het werk komen dan mensen die deze inkomsten wel verwachten. Dit suggereert dat een verdienende partner een sterke trigger voor vijftigplussers kan zijn om te beslissen niet meer te gaan werken, omdat men immers ook rond kan komen van het inkomen van de partner. Tegelijkertijd blijkt echter ook uit bovenstaande tabel dat men eerder weer aan het werk komt wanneer men samenleeft met een partner dan wanneer men alleenstaand is. In eerste instantie lijken deze resultaten misschien tegenstrijdig, maar dit zou bijvoorbeeld te maken kunnen hebben met mentale steun en motivatie die een partner kan geven bij het zoeken naar een baan. Het hebben van een partner op zich is dus wel een stimulans om weer aan het werk te komen, tenzij deze partner voldoende verdient om beiden van rond te kunnen komen.

Een belangrijke factor die samenhangt met werkhervatting is hoe mensen de kans inschatten dat zij weer aan het werk komen. Degenen die zichzelf meer kans geven, zijn vaker weer aan het werk dan degenen die de eigen kansen laag inschatten. Deels zal dit een effect van het terugkijken zijn: hoe schatte men voorafgaand aan de werkhervatting de kans op werk in. Deels is het ook zo dat een positieve inschatting van de kans op werk bijdraagt aan het vinden van nieuw werk.

Verder komt naar voren dat mensen die niet aan het werk kwamen vaker hulp kregen van UWV bij het zoeken naar werk. Dit komt waarschijnlijk doordat mensen die wel werk hebben gevonden dit soort hulp niet nodig hebben gehad. Waarschijnlijk hadden zij al werk gevonden voordat UWV de hulp startte. Anderzijds komt echter ook naar voren dat mensen die geen hulp hebben gehad bij het zoeken naar werk van bijvoorbeeld de oude werkgever, de gemeente of vrienden en familie meer moeite hadden om weer aan het werk te komen dan mensen die dit soort hulp wel hebben gehad. Een belangrijke factor die de kansen op nieuw werk dus verhoogt is of men een netwerk om zich heen heeft dat kan helpen bij het zoeken naar een baan. Uit deze resultaten zouden we voorzichtig kunnen concluderen dat dit soort hulp bovendien effectiever is dan hulp vanuit UWV.

Wat betreft opleiding komt naar voren dat zowel vijftigplussers met een havo/vwo, een mbo en een hbo opleiding sneller weer aan het werk komen dan mensen met een vmbo opleiding. Voor mensen met een wo opleiding bestaat dezelfde tendens alleen is deze tendens niet statistisch significant.

Tot slot blijkt dat mensen die weer aan het werk komen logischerwijs ook een hoger inkomen hebben dan mensen die niet meer aan het werk komen.



5.3 Vijftigplussers met en zonder werkwens

Binnen de groep niet-werkenden is een onderscheid gemaakt tussen mensen die aangeven nog wel te willen werken en mensen voor wie dat niet meer hoeft. In welke opzichten verschillen deze mensen van elkaar? Wat zijn de belangrijkste verschillen die er blijkbaar voor zorgen dat de één nog wel een werkwens heeft en de ander niet?

In Tabel 5.2 is te zien dat lang niet iedereen nog aangeeft te willen werken. Dit komt met name naar voren in de groep van zestig jaar of ouder. Daar geeft slechts 17% van de respondenten aan dat ze zeker nog zouden willen werken. Bijna 60% wil dit niet meer. In de leeftijdsgroep van 50-59 jaar geeft ongeveer een derde aan niet meer te willen werken, maar ook een derde geeft aan zeker wel te willen werken.

Tabel 5.2 Zou u nog betaald werk willen doen in de periode tot uw pensioen? (N=234)

	50-59 jaar	60 jaar en ouder
Nee, liever niet	35 (32,7%)	76 (59,8%)
Misschien	40 (37,4%)	29 (22,8%)
Ja, zeker	32 (29,9%)	22 (17,3%)

Van de mensen die niet aan het werk zijn geeft iets minder dan een derde aan hier daadwerkelijk naar op zoek te zijn (zie Tabel 5.3). Ook hier is te zien dat mensen van 50-59 jaar vaker aangeven nog werk te zoeken dan mensen van zestig jaar en ouder (waarbij het hier steeds gaat om mensen die niet gepensioneerd zijn).

Tabel 5.3 Bent u nog op zoek naar werk? (N=234)

	50-59 jaar	60 jaar en ouder	Totaal
Ja	42 (39,3%)	32 (25,2%)	74 (31,6%)
Nee	65 (60,7%)	95 (74,8%)	160 (68,4%)

Tabel 5.4 geeft een overzicht van de redenen waarom mensen geen werkwens meer hebben. Veel respondenten geven aan dat gezondheid en financiële situatie hier een rol in spelen. Dit lijken veruit de belangrijkste redenen te zijn om geen werkwens meer te hebben. Mensen van 50-59 noemen deze twee redenen opvallend genoeg nog vaker dan zestigplussers. De partner blijkt de belangrijkste factor in de situatie van mensen die aangeven geen betaald werk te willen doen omdat zij het financieel niet echt nodig hebben. Bijna 80% in deze groep heeft een partner en zij geven bijna allemaal aan dat ze inkomsten van hun partner verwachten in de periode tot zij zelf met pensioen gaan.

Ook mantelzorg en vrijwilligerswerk worden genoemd als redenen om geen betaald werk meer te willen doen. Mensen van 50-59 jaar noemen mantelzorg wat vaker dan zestigplussers, terwijl zestigplussers vrijwilligerswerk weer vaker als reden noemen. De vele afwijzingen op sollicitaties lijken minder invloed te hebben op de wens om geen betaald werk meer te doen, en bij mensen van 50-59 jaar lijkt dit zelfs geen rol te spelen.



Tabel 5.4 Waarom zou u liever geen betaald werk meer willen doen (meerdere antwoorden mogelijk)?

	50-59 jaar (n=35)	60 jaar en ouder (n=76)	Totaal
Vanwege mijn gezondheid	17 (48,6%)	29 (38,2%)	46 (41,4%)
Vanwege de mantelzorg die ik heb (zorg voor partner, ouders, andere naasten)	9 (25,7%)	16 (21,1%)	25 (22,5%)
Vanwege het vrijwilligerswerk dat ik nu doen	4 (11,4%)	13 (17,1%)	17 (15,3%)
Vanwege de vele afwijzingen die ik op sollicitaties heb gekregen	0 (0,0%)	8 (10,5%)	8 (7,2%)
Omdat ik het financieel niet echt nodig heb	16 (45,7%)	30 (39,5%)	46 (41,4%)
Anders, namelijk... <ul style="list-style-type: none"> - Oppassen op kleinkinderen - Wil rechten op (aanvullende) uitkering niet verspelen - Heb lang genoeg gewerkt - Bijna met pensioen 	6 (17,1%)	13 (17,1%)	19 (17,1%)

Wanneer we met behulp van een logistische regressie analyse kijken welke factoren een significant effect hebben op iemands werkwens, zien we in Tabel 5.5 wederom het ontbreken van een financiële noodzaak als belangrijke reden naar voren komen.

Tabel 5.5 Factoren die van invloed zijn op werkwens (N = 396)

	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)
Hebt u voldoende inkomsten in de komende jaren tot uw pensioen ¹⁷	0,659	0,176	13,929	0,000	1,932
Geslacht ¹⁸	1,460	0,351	17,293	0,000	4,308
Opleiding in CBS-categorieën ¹⁹			16,698	0,005	
Opleiding in CBS-categorieën (basisonderwijs)	-2,333	0,689	11,448	0,001	0,097
Opleiding in CBS-categorieën (vmbo)	-1,375	0,471	8,534	0,003	0,253
Opleiding in CBS-categorieën (havo/vwo)	-0,269	0,617	0,190	0,663	0,764
Opleiding in CBS-categorieën (mbo)	-0,777	0,462	2,825	0,093	0,460
Opleiding in CBS-categorieën (wo)	-1,640	0,865	3,597	0,058	0,194

¹⁷ Antwoordschaal: 1 = Ruim voldoende inkomsten, 2 = Voldoende inkomsten, 3 = Krap, 4 = Onvoldoende inkomsten, 5 = Ruim onvoldoende inkomsten

¹⁸ 1 = Man, 2 = Vrouw

¹⁹ Referentiecategorie: hbo



Mensen die aangeven dat ze de komende jaren tot hun pensioen onvoldoende inkomsten hebben zoeken vaker naar werk dan mensen die aangeven voldoende inkomsten te hebben. Zoals verwacht is de financiële prikkel dus erg belangrijk bij de vraag of men zou willen werken of niet.

Daarnaast zien we ook dat mannen vaker nog willen werken dan vrouwen. Dit verschil is vrij groot en wordt nog eens weergegeven in Tabel 5.6. Uit deze tabel blijkt ook dat vrouwen überhaupt vaker werkloos zijn dan mannen (165 versus 69), en dat van de mannen die wel werkloos zijn een hoger percentage weer aan het werk zou willen dan het geval is onder de werkloze vrouwen.

Tabel 5.6 Verschil in werkwens tussen mannen en vrouwen

	Man	Vrouw	Totaal
Zoekt werk	40 (58%)	34 (21%)	74 (32%)
Zoekt geen werk	29 (42%)	131 (79%)	160 (68%)
Totaal	69 (100%)	165 (100%)	234 (100%)

Wanneer we voortborduren op deze resultaten ontstaat er een beeld waarin er relatief vaak sprake is van een situatie waarin de man werkt en de vrouw werkloos is. Omdat er via het werk van de man een gezamenlijk inkomen binnen komt lijkt de trigger voor vrouwen om nog op zoek te gaan naar werk minder groot. Een veel genoemde reden voor deze groep werkloze vrouwen om niet meer te zoeken naar werk is inderdaad dat het financieel gezien niet nodig is om nog te werken, vanwege het inkomen van de partner.

Tot slot lijkt opleiding nog een effect te hebben op of men weer aan het werk wil of niet. Mensen met een hbo opleiding zoeken significant vaker naar werk dan mensen die enkel basisonderwijs hebben gehad of een vmbo opleiding. Hbo-ers zoeken ook vaker naar werk dan mbo-ers en wo-ers, hoewel dit verschil slechts marginaal significant is.

5.4 Verschillende ervaringen met werkloosheid op latere leeftijd

Over het algemeen is in de gesprekken met werkloze vijftigplussers in de interviews en focusgroepen het beeld ontstaan van een groep die hun leven verschillend vorm geeft, zowel wat activiteiten betreft als financieel. De breedte van de ervaringen past lang niet allemaal in het stereotype beeld van de werkzoekende vijftigplusser die zijn dagen vult met het schrijven van zinloze sollicitatiebrieven. In het dagelijks leven van mensen spelen UWV, de gemeente en andere uitvoerders maar een beperkte rol. In deze paragraaf worden vier portretten geschetst die een beeld geven van de variatie in de ervaring van werkloosheid van 50-plussers. De namen bij de portretten zijn door de geïnterviewden zelf gekozen. Uit de interviews bleek dat mensen op een aantal vlakken erg van elkaar kunnen verschillen en dat dat veel uitmaakt voor hoe men uiteindelijk omgaat met werkloos worden en eventueel op zoek gaan naar nieuw werk. De aanleiding tot werkloosheid kan verschillend zijn en dat kan voor een groot deel bepalend zijn voor hoe de transitie van werk naar geen werk ervaren wordt. Uit de interviews volgde bovendien dat wanneer werk een centralere plek in nam in het leven van de vijftigplusser, de impact van het werkloos worden veel groter was dan wanneer werk al een minder centrale plek in nam. Daarnaast kan de financiële situatie waarin men na werkloosheid verkeert uiteenlopen van behoorlijk schrijnend naar zeer comfortabel, en dit heeft uiteraard ook een duidelijk effect op hoe men werkloosheid ervaart.



Het sociale vangnet dat mensen opgebouwd hebben kan ook van grote invloed zijn op de mate waarin mensen in een dal terecht komen als ze werkloos worden. Dat geldt ook voor iemand levensinstelling: wanneer werk je lust en je leven was, is het vaak moeilijker om je leven met andere bezigheden in te richten dan wanneer werk voornamelijk een manier was om een inkomen te genereren. Tot slot verschillen mensen enorm qua persoonlijkheid en de coping mechanismen die zij in staat zijn aan te spreken nadat ze in een gat vallen als gevolg van werkloosheid.

Portalrunner (55 jaar)

Bijstandsuitkering, heeft moeite om op tijd te signaleren wanneer een omslag op carrièregebied gemaakt moet worden en om in actie te komen na de tegenslag van werkverlies.

Portalrunner is een alleenstaande man die momenteel in de bijstand zit. Ondanks het feit dat hij in de bijstand zit heeft hij wel een koophuis dat hij destijds met hulp van zijn moeder en broer gekocht heeft. Aangezien hij binnenkort een erfenis krijgt is het noodzakelijk dat hij op korte termijn werk vindt aangezien hij anders zijn

koophuis op zal moeten geven.

Portalrunner begon zijn carrière als opticien en heeft dat werk 10 jaar gedaan. Door een conflict met zijn werkgever is dat werk op een gegeven moment gestopt. Hij heeft toen een korte periode in de WW en de bijstand doorgebracht, maar heeft daarna met financiële hulp van zijn moeder en broer een gamewinkel gekocht en is gaan handelen in nieuwe en tweedehands games. Dit heeft hij 16 jaar lang met plezier gedaan, maar op een gegeven moment merkte hij dat hij veel concurrentie kreeg van online gamewinkels. Hij heeft de stap naar een internetwinkel helaas niet gezet, omdat dit voor hem te veel uitdagingen met zich mee bracht. "Daarmee heb ik mijn eigen graf gegraven."

Hij heeft toen 3,5 jaar zonder werk gezeten en dit viel hem bijzonder zwaar. Hij solliciteerde wel, maar kreeg geen antwoord. Hij bood zelfs aan een half jaar gratis te willen werken en raakte ontmoedigd toen zelfs dat niet werkte. Hij werd in die tijd afhankelijk van antidepressiva en slaappillen, en deze zal hij zijn hele leven moeten blijven slikken.

Hij hervond pas weer een soort evenwicht toen hij na 3,5 jaar mocht beginnen als verkeersregelaar. Hij moest zich hiervoor omscholen, en dat viel hem zwaar. Het werk maakte echter dat hij zich weer fitter voelde en meer zelfvertrouwen kreeg. Helaas is er momenteel weinig werk voor hem bij deze werkgever en kijkt hij nu verder naar de mogelijkheden om beveiligder te worden.



ZoCo (53 jaar)

WAO uitkering van partner, zelf gestopt met werk om mantelzorger voor zijn partner te kunnen zijn. Hij gaf hiervoor een baan op waar hij veel voldoening uit haalde.

ZoCo verleent mantelzorg aan zijn vrouw met psychische problemen. Zij heeft ASS (Autisme Spectrum Stoornis) en heeft bovendien suïcidale neigingen waardoor zij niet alleen kan zijn, ook niet voor korte perioden. Aangezien de hulpverlening die zij hier in eerste instantie voor kreeg alleen maar voor meer prikkels zorgde,

heeft ZoCo zijn baan als leraar tekenen en handvaardigheid op een middelbare school (VMBO/HAVO/atheneum) opgezegd om fulltime voor haar te kunnen zorgen.

Hij ontving slechts 3 maanden WW omdat er een klein gat zat tussen zijn laatste baan en de baan daarvoor. Aangezien hij 33 jaar als leraar gewerkt heeft voelt dit voor hem als erg onrechtvaardig. Hij heeft een periode kort zorgverlof gekregen, maar inmiddels is dat overgegaan in onbetaald lang zorgverlof. Hij is nu wel in gesprek met de gemeente die hen wil helpen om een ClZ aanvraag te doen (wet langdurige zorg), maar het is nog onzeker of dit gaat lukken. Ze leven nu samen van de WAO-uitkering van zijn vrouw, en dat is veel te krap. Ze gingen van een ruim salaris naar iedere uitgave moeten noteren en schaven aan de autoverzekering en de gas/water/licht rekening. Ze zijn zelfs overgegaan op het stoken met behulp van hout om te besparen, en “daarbij is dat ook een stuk romantischer”.

Hij mist het werk als leraar enorm. Werk nam altijd een centrale plek in in zijn leven en hij haalde hier veel plezier en voldoening uit. In zijn werk als zorgcoördinator heeft hij jongeren in schrijnende omstandigheden bijgestaan en had hij echt het gevoel het verschil te kunnen maken.

Hij richt zich nu op het opknappen van de ‘schuur’ in de achtertuin van 120 m³, zodat hij hier zijn kunstatelier aan huis van kan maken. Hij wil hier zowel eigen kunst gaan maken als gaan verkopen. In verband met de WW die hij ontving heeft hij ook korte tijd sollicitatieplicht gehad. Hierover zegt hij dat er wordt gediscrimineerd op basis van leeftijd en dat ze je alleen aannemen als ze echt omhoog zitten. “Als je wat ouder bent schepen ze je af met de grootst mogelijke onzin.”

Caro (56 jaar)

Salaris van man, verloor werk na een reorganisatie en mist vooral het sociale aspect van werk. Ze verwacht dit met vrijwilligerswerk op te kunnen vangen.

Caro is een sociale en goedlachse vrouw die samenwoont met haar werkende man in een ruime koopwoning. Ze heeft in het verleden altijd gewerkt als management secretaresse. Op een gegeven moment werd ze werkloos maar vond toen ook meteen weer een nieuwe baan als secretaresse. Er gingen echter wel vanaf het

begin geruchten de ronde over een aankomende reorganisatie en dat gebeurde inderdaad na enige tijd. Alle secretaresses (13 in totaal) werden ontslagen. Caro vermoed dat het management dit expres heeft gedaan zodat meer mensen uit zichzelf hun baan zouden opzeggen. Zonder secretaresses werd de werkdruk voor de rest van de werknemers namelijk veel te hoog en deze raakten in groten getale overspannen.

Werk nam destijds een centrale plek in haar leven in. “Ik kon wel trots zeggen dat ik werk had. Nu



moet ik zeggen dat ik huisvrouw ben, dat voelt toch anders.” Haar ego kreeg een enorme deuk toen ze vervolgens op vijftigjarige leeftijd bij sollicitaties steeds te horen kreeg dat ze te oud was. Ze voelde zich daardoor ongeveer 80 jaar oud en heeft ook een tijdje in de put gezeten. Het duurde ongeveer 2 maanden voordat ze weer een balans vond. Het werd buiten mooier weer en ze kon daardoor weer meer dingen gaan ondernemen. Aan het UWV heeft ze niets gehad. Ze moest een sollicitatiecursus doen, maar alle cursisten wisten al lang hoe ze moesten solliciteren. Bovendien kreeg ze geen vaste coach toegewezen waardoor ze haar verhaal steeds weer opnieuw moest doen. De website deugde ook niet, want dat was totaal niet up-to-date, terwijl dat natuurlijk erg belangrijk is wanneer je naar vacatures zoekt.

Ze heeft nog wel een periode een krantenwijk gehad en schoonmaakwerk gedaan om toch een dagbesteding te hebben. Vanwege problemen met haar knie moest ze hier helaas mee stoppen. Vervolgens heeft ze vrijwilligerswerk gedaan in een parkwinkel, maar daar wilden ze haar niet meer hebben omdat ze op krukken liep. “Dat vond ik een blamage, zelfs bij vrijwilligerswerk zijn de eisen dus belachelijk hoog.” Ze heeft zich voorgenomen om vrijwilligerswerk in het ziekenhuis te gaan doen wanneer haar knie weer beter wordt. Daar kijkt ze enorm naar uit, omdat het leven zonder contact met collega’s een stuk saaier blijkt te zijn.

Financieel gezien redden zij en haar man zich met het salaris van haar man, maar het betekent wel dat ze nu bijvoorbeeld geen nieuwe auto kan kopen en twee keer na moet denken voordat ze nieuwe schoenen koopt. Wanneer haar man straks met pensioen gaat willen ze het huis verkopen en met een caravan rond gaan reizen door Europa.

Dirk (63 jaar)
Bijstandsuitkering, werkte als freelancer in de ICT, verwachtte makkelijk weer werk te vinden, lukte niet meer na 60^{ste}.

Dirk had nooit gedacht dat hij niet meer aan het werk zou komen. Hij rolde altijd van klus naar klus en had eigenlijk genoeg werk. Nadat hij verschillende tijdelijke contracten bij een bank had gehad hield het werk op. Tot zijn verbazing kwam er geen ander werk meer. Inmiddels liep hij tegen de zestig. Hij werd nog wel gebeld, mocht nog wel op gesprek komen, maar dan bleek hij niet in het team te passen. De eerste jaren heeft hij van zijn eigen spaargeld geleefd eigenlijk zonder zijn uitgaven aan te passen. Nadat hij in de financiële problemen kwam heeft hij uiteindelijk een bijstandsuitkering aangevraagd. Hij heeft de stap naar de gemeente lang uitgesteld omdat hij ertegenop zag. Hij was gewend zelfstandige te zijn en zelf de regie te hebben. Uiteindelijk is het hem meegevallen omdat de gemeente geen druk op hem uitoefent en niet verwacht dat hij weer aan het werk komt. Ze adviseren hem zelfs om iets leuks te gaan doen. Achteraf zegt hij ook dat hij eerder naar de gemeente had moeten stappen.

Na een periode waarin hij het moeilijk vond om actief te worden, is hij begonnen met het schrijven van een boek. Dat bevalt hem heel goed. Hij heeft hierover ook veel contacten met anderen die met hem meeleezen. Het is een intellectuele uitdaging en een sociale bezigheid tegelijk. Hij verwacht tot zijn AOW over 2,5 jaar op deze manier zijn leven te kunnen invullen.



6 Werk zoeken en het vinden van een nieuwe balans?

6.1 Inleiding

Dit hoofdstuk behandelt een ander deel van de derde deelvraag, namelijk de vraag naar het zoekgedrag en naar de ervaringen bij het zoeken naar werk. Wanneer men pas werkloos geworden is volgt er vaak een periode van onzekerheid. De financiële situatie verandert, men moet een nieuwe routine vinden als het gaat om dagbesteding en het zelfvertrouwen heeft vaak een flinke klap gekregen. Na enige tijd stabiliseert een en ander vaak enigszins en is er sprake van een nieuwe balans in het leven. Dat kan betekenen dat men nieuw werk heeft gevonden, maar het kan zeker ook betekenen dat men invulling heeft gegeven aan een leven zonder werk. In dit hoofdstuk zijn we geïnteresseerd in de ervaringen met het zoeken naar werk en hoe vervolgens de nieuwe balans bereikt wordt. We baseren ons daarbij op kwantitatieve resultaten uit de vragenlijst onder LISS panel leden die op enig moment na hun vijftigste levensjaar werkloos waren, aangevuld met bevindingen uit de interviews en focusgroepen.

6.2 Bevindingen uit de vragenlijst

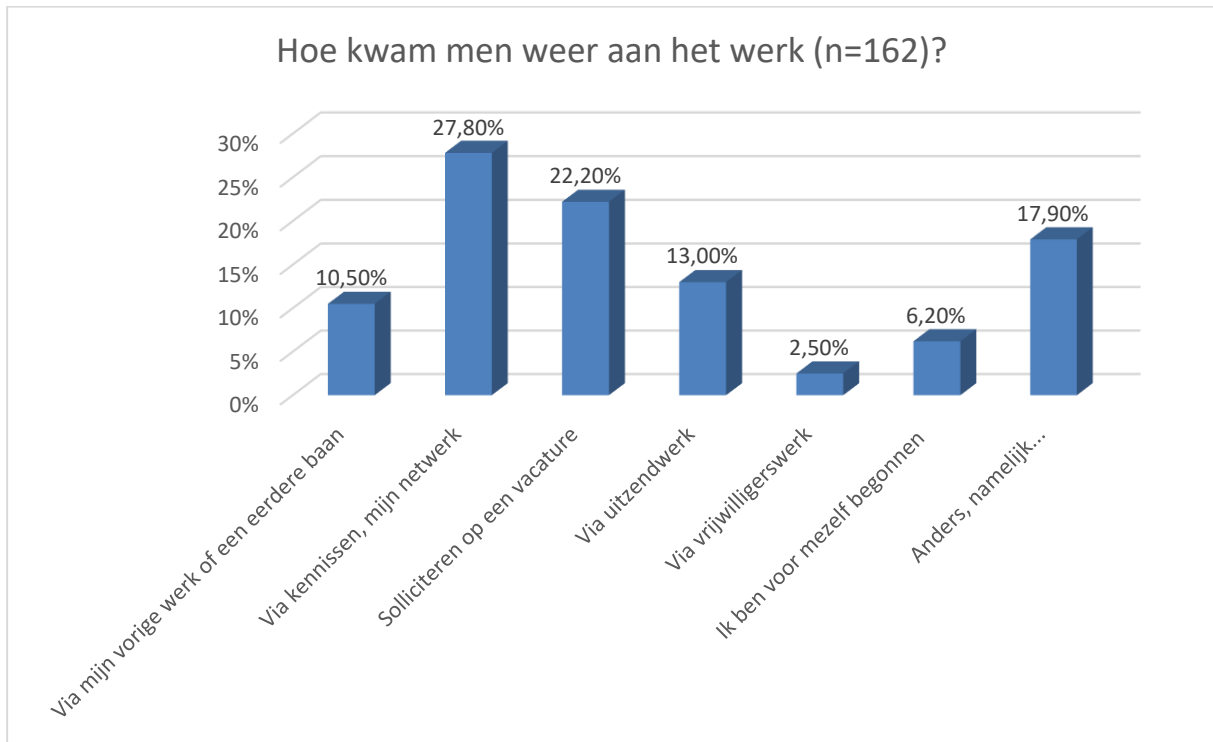
In deze paragraaf komen een aantal onderwerpen aan bod die samen een beeld vormen van de balans die men ten aanzien van de nieuwe arbeidssituatie vormt. We gaan hier onder andere in op de ervaringen met het zoeken en/of vinden van werk, de concessiebereidheid als het gaat om nieuw werk, de vraag of er eigenlijk überhaupt nog wel sprake is van een werkwens, de tevredenheid met de huidige situatie (met of zonder werk), de typische dagbesteding van werkende en niet-werkende vijftigplussers, en ingeschatte kansen en verwachtingen rond de arbeidssituatie.

6.2.1 Hoe aan werk gekomen

Allereerst bekijken we de groep die weer aan werk is gekomen en op dit moment werkt. Hoe is het deze mensen gelukt om weer aan de slag te gaan? In Figuur 6.1 is te zien dat de meeste vijftigplussers werk gevonden hebben via kennissen of hun netwerk (27,8%). Daarnaast vinden zij werk door te solliciteren op een vacature (22,2%) en via uitzendwerk (13,0%). 17,9% geeft aan op een andere manier werk gevonden te hebben. In de open toelichting geven enkelen aan gevraagd te zijn voor hun werk of via scholing aan werk te zijn gekomen. Wanneer we solliciteren op een vacature en uitzendwerk als de formele zoekkanalen beschouwen en de overige kanalen als informeel, dan blijkt bijna twee derde deel via de informele kanalen aan het werk te komen. We kunnen dus wederom stellen dat de weg naar werk via een netwerk erg het meest succesvol lijkt te zijn. Het is dus voordat men werkloos wordt al van belang dat er een zo sterk mogelijk netwerk wordt opgebouwd en vervolgens moet men zich er ten tijde van werkloosheid van bewust zijn hoe dit netwerk kan worden ingezet.

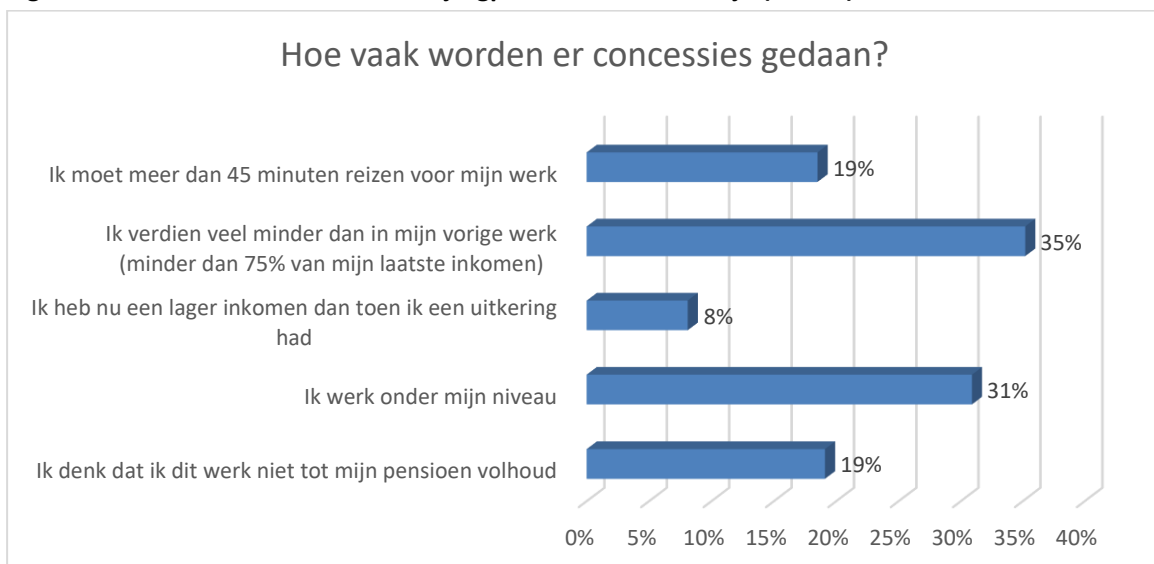


Figuur 6.1



Vanuit eerder onderzoek is bekend dat werkaanvaarding vanuit een situatie van werkloosheid bij vijftigplussers vaak met concessies gepaard gaat (o.a. Cuelenaere en Veldhuis, 2011). In Figuur 6.2 is te zien hoeveel vijftigplussers die het werk hervat hebben concessies hebben gedaan.

Figuur 6.2 Concessiebereidheid van vijftigplussers die hervat zijn (N=162)



Ruim 35% geeft aan nu veel minder te verdienen vergeleken met het laatste inkomen. Daartegenover staat dat dit voor ruim 50% niet het geval is. De meeste respondenten geven aan nu een hoger inkomen te hebben dan toen zij een uitkering kregen (45,1%). Voor 8,1% is dit niet het geval. Bijna 31% geeft aan nu onder zijn of haar niveau te werken, tegenover 56,2% voor wie

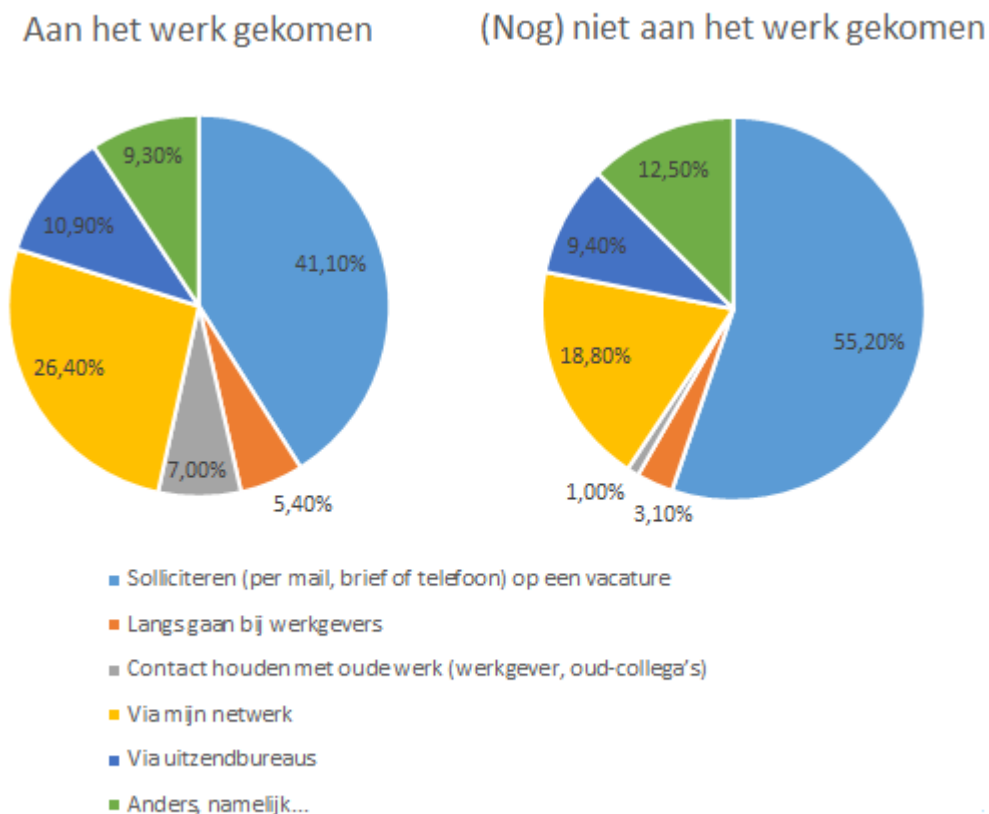


dat niet geldt. Een ruime meerderheid zegt dit werk nog wel vol te houden tot het pensioen (69,8%), maar 19,1% geeft aan dat dit niet gaat lukken.

6.2.2 Ervaringen met solliciteren

De vijftigplussers die werk zoeken hebben dat op verschillende manieren gedaan. Hier kijken we naar het gebruik van de verschillende kanalen en of er verschil is in de kanalen die gebruikt worden door vijftigplussers die wel en die (nog) niet aan het werk gekomen zijn. We zien dat degenen wel aan het werk kwamen vaker gebruik maken van hun netwerk en contact houden met hun oude werkrelaties. Vijftigplussers die niet aan het werk zijn gekomen proberen het vaker via een sollicitatie op een vacature (zie Figuur 6.3).

Figuur 6.3 Werk zoeken (werkenden: N = 129, niet-werkenden: N = 96)



Het lijkt er dus op dat het aanspreken van een netwerk een effectievere manier is om aan werk te komen. Het is daarom interessant om te zien of vijftigplussers die niet aan het werk zijn in dezelfde mate de beschikking hebben over een dergelijk netwerk. Tabel 6.1 geeft weer dat dit niet het geval is. Respondenten die nog niet aan het werk zijn geven aan significant minder contact te hebben met mensen die hen kunnen helpen bij het vinden van een nieuwe baan ($F(1,284)=19,46, p<.001$). Verschil in leeftijd speelt hier geen significante rol bij.



Tabel 6.1 Ik heb contact met mensen die me kunnen helpen bij het vinden van een nieuwe baan (N=286)

	50-59 jaar	60 jaar en ouder	Totaal
Aan het werk	3,11	2,95	3,04 ^a
Niet aan het werk, niet met pensioen	2,36	2,37	2,37 ^b

NB: De antwoordschaal liep van 1 Helemaal mee oneens naar 5 Helemaal mee eens.

In Tabel 6.2 is ook te zien dat vijftigplussers die aan het werk zijn aangeven gemiddeld vaker te solliciteren (M=113,33) dan vijftigplussers die niet aan het werk zijn (M=73,31). Dit verschil is echter niet significant.

Tabel 6.2 Hoe vaak hebt u gesolliciteerd? (gemiddelde) (N=319)

Aan het werk	113,33
Niet aan het werk, niet met pensioen	73,31
Met pensioen	159,76

Vijftigplussers die niet aan het werk zijn kregen wat minder vaak een reactie op hun sollicitatie dan vijftigplussers die wel aan het werk zijn (zie Tabel 6.3).

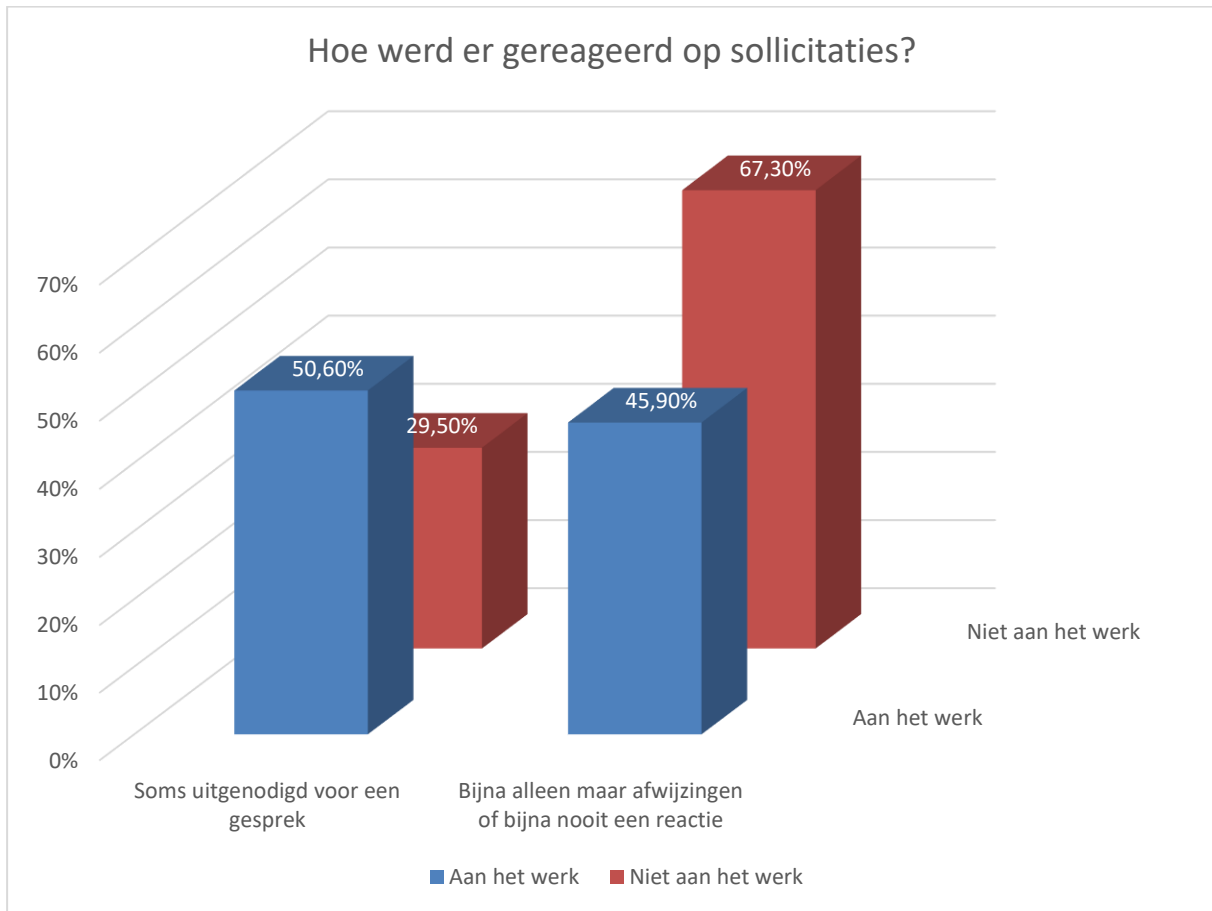
Tabel 6.3 [Krijgt/Kreeg] u reactie op uw sollicitaties? (N=298)

	Aan het werk	Niet aan het werk, niet met pensioen	Met pensioen
Ja, meestal wel	47 (40,2%)	30 (32,3%)	31 (35,2%)
Soms	38 (32,5%)	31 (33,3%)	30 (34,1%)
(Bijna) nooit	25 (21,4%)	26 (28,0%)	20 (22,7%)
Ik [solliciteer/solliciteerde] nauwelijks	7 (6,0%)	6 (6,5%)	7 (8,0%)

Mensen die aan het werk zijn geven aan dat zij veel vaker op gesprek mochten komen dan mensen die niet aan het werk zijn. Mensen die niet aan het werk zijn geven juist weer heel vaak aan dat ze alleen maar afwijzingen kregen op hun sollicitaties (zie Tabel 6.4 en Figuur 6.4).



Figuur 6.4



Tabel 6.4 Hoe [wordt/werd] er meestal gereageerd op uw sollicitaties? (N=207)

	Aan het werk	Niet aan het werk, niet met pensioen	Met pensioen
Soms [word/werd] ik uitgenodigd voor een gesprek	43 (50,6%)	18 (29,5%)	25 (41,0%)
Ik [krijg/kreeg] bijna alleen maar afwijzingen	36 (42,4%)	37 (60,7%)	28 (45,9%)
Ik [krijg/kreeg] bijna nooit een reactie	3 (3,5%)	4 (6,6%)	4 (6,6%)
Anders, namelijk...	2 (2,4%)	2 (3,3%)	2 (3,3%)
Ik [solliciteer/solliciteerde] nauwelijks	1 (1,2%)	0 (0,0%)	2 (3,3%)

Een ruime meerderheid geeft aan dat ze denkt wel eens afgewezen te zijn geweest vanwege leeftijd. Dit percentage ligt ook nog eens een stuk hoger bij de vijftigplussers die niet aan het werk zijn (75%) dan bij de vijftigplussers die wel aan het werk zijn (59,7%) (zie Tabel 6.5 en Figuur 6.5). Dit zou voor een deel verklaard kunnen worden door het feit dat er relatief meer zestigplussers in de groep zitten die niet aan het werk is dan in de groep die wel aan het werk is. Dit vermoeden wordt verder bevestigd doordat uit onderstaande tabel blijkt dat mensen van zestig jaar of ouder vaker denken dat ze wel eens op basis van hun leeftijd zijn afgewezen. Hoe dan ook geeft een overweldigende meerderheid van de vijftigplussers aan hier mee te maken te hebben (gehad),

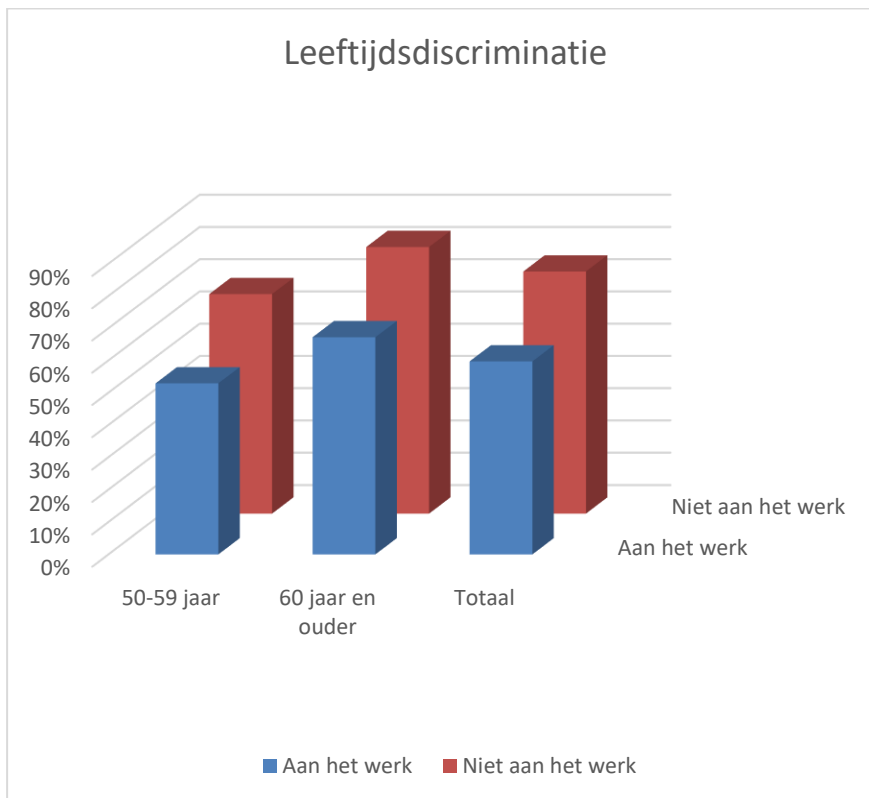


waarmee duidelijk wordt dat dit een kritiek punt is als het gaat om werkloosheid onder vijftigplussers.

Tabel 6.5 Denkt u dat u wel eens vanwege uw leeftijd bent afgewezen? (N=319)

	Aan het werk			Niet aan het werk, niet met pensioen			Met pensioen		
	50-59 jaar	60 jaar en ouder	Totaal	50-59 jaar	60 jaar en ouder	Totaal	50-59 jaar	60 jaar en ouder	Totaal
Ja	36 (52,9%)	41 (67,2%)	77 (59,7%)	34 (68,0%)	38 (82,6%)	72 (75,0%)	0 (-%)	54 (57,4%)	54 (57,4%)
Moelijk te zeggen	25 (36,8%)	14 (23,0%)	39 (30,2%)	15 (30,0%)	6 (13,0%)	21 (21,9%)	0 (-%)	33 (35,1%)	33 (35,1%)
Nee	7 (10,3%)	6 (9,8%)	13 (10,1%)	1 (2,0%)	2 (4,3%)	3 (3,1%)	0 (-%)	7 (7,4%)	7 (7,4%)

Figuur 6.5



Aan de niet-werkenden is doorgevraagd welke zaken een probleem zijn bij het vinden van betaald werk (zie Tabel 6.6). De zaken die in de sterkste mate een probleem vormen voor de niet-werkende vijftigplussers in het vinden van betaald werk zijn wederom met afstand hun leeftijd maar ook het gebrek aan passende banen. Minder grote problemen zijn schulden, beperkte kennis van de Nederlandse taal en hun rechten op aanvullende WW.



Tabel 6.6 Zijn de volgende zaken voor u een probleem om betaald werk te vinden? (N=234)

Zorg voor kinderen/partner/familie	2,28
Schulden	1,26
Mijn rechten op aanvullende WW	1,46
Mijn leeftijd	3,81
Beperkte kennis van de Nederlandse taal	1,36
Onvoldoende werkervaring	1,90
Gebrek aan passende banen	3,12
Te weinig hulp bij het zoeken van werk	2,18
De regio waar ik woon	2,01
Ik heb geen rijbewijs	1,80

NB: De antwoordschaal liep van 1 Helemaal niet naar 5 In zeer sterke mate.

Wanneer we kijken voor wie de sollicitatieplicht van toepassing is, dan zien we dat van de mensen die aan het werk zijn ongeveer twee derde een sollicitatieplicht heeft of had terwijl in de groep die niet aan het werk is het percentage ligt op 42% (zie Tabel 6.7).

Tabel 6.7 Was u een periode verplicht om te solliciteren (sollicitatieplicht)? (N=566)

	Aan het werk	Niet aan het werk, niet met pensioen	Met pensioen
Ja, en ik heb nu nog sollicitatieplicht	24 (14,8%)	52 (22,2%)	1 (0,6%)
Ja, maar ik heb nu geen sollicitatieplicht meer	84 (51,9%)	48 (20,5%)	89 (52,4%)
Nee	54 (33,3%)	134 (57,3%)	80 (47,1%)

Op basis van de ervaringen die in de interviews naar voren kwamen, is een aantal stellingen geformuleerd over de zin van solliciteren en de ervaringen met solliciteren. Mensen konden op een schaal van 1 tot 5 aangeven in hoeverre ze het ermee eens waren. Op twee stellingen kwam een significant verschil naar voren tussen degenen die aan het werk waren en degenen die niet werkten en niet met pensioen waren. Vijftigplussers die aan het werk zijn, vinden verplicht solliciteren minder 'zinloos omdat werkgevers geen mensen van mijn leeftijd aannemen' dan vijftigplussers die niet aan het werk zijn of met pensioen zijn ($F(2,280)=4,43$, $p<.05$). Ook vindt deze groep solliciteren minder 'zinloos omdat ik bijna met pensioen ga' ($F(2,258)=3,94$, $p<.05$) (zie Tabel 6.8).



Tabel 6.8 In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen over solliciteren in uw situatie? (N=566)

	Aan het werk	Niet aan het werk, niet met pensioen	Met pensioen
Ik [heb/had] lang genoeg gewerkt, ik [vind/vond] het niet logisch dat ik [nu nog moet/nog moest] solliciteren	3,01 ^a	3,32 ^a	2,91 ^a
Verplicht solliciteren [is/was] zinloos omdat werkgevers geen mensen van mijn leeftijd [aannemen/aannamen]	3,38 ^a	3,85 ^b	3,89 ^b
Er [is/was] te weinig waardering voor mijn werkervaring	3,35 ^a	3,62 ^a	3,46 ^a
Verplicht solliciteren [is/was] logisch omdat je een uitkering [krijgt/kreeg]	3,50 ^a	3,39 ^a	3,69 ^a
De sollicitatieplicht [werkt/werkte] demotiverend	2,99 ^a	3,24 ^a	3,13 ^a
Ik [weet/wist] niet goed waar ik [moet/moest] solliciteren	1,91 ^a	2,29 ^a	2,08 ^a
Ik [weet/wist] niet goed hoe ik [moet/moest] solliciteren	1,55 ^a	1,65 ^a	1,65 ^a
Niemand [helpt/hielp] mij echt bij solliciteren	2,29 ^a	2,43 ^a	2,77 ^a
Verplicht solliciteren [is/was] zinloos omdat ik bijna met pensioen [ga/ging]	2,82 ^a	3,38 ^b	3,38 ^b

NB: De antwoordschaal liep van 1 Helemaal mee oneens naar 5 Helemaal mee eens.

6.2.3 Concessiebereidheid

Eerder keken we al naar de concessiebereidheid van vijftigplussers die het werk weer hervat hebben. In deze paragraaf kijken we nu ook naar de concessiebereidheid van mensen die nog niet aan het werk zijn gekomen. Vijftigplussers die niet aan het werk zijn en wel willen werken, zijn over het algemeen wel bereid om ander werk te gaan doen dan ze tot nu toe gedaan hebben (73,2%). Ze zijn echter veel minder bereid om meer dan 45 minuten te reizen voor hun werk (26,0%) of minder te gaan verdienen dan hun huidige uitkering (7,3%). Iets minder dan de helft geeft aan wel akkoord te gaan met een inkomen dat lager ligt dan 75% van het laatste inkomen (zie Tabel 6.9).

Tabel 6.9 Zou u werk aannemen waarbij u... (N=123)

	Niet aan het werk, niet met pensioen
Ander werk gaat doen dan u tot nu toe gedaan hebt	90 (73,2%)
Meer dan 45 minuten naar uw werk moet reizen	32 (26,0%)
75% van uw laatste inkomen verdient of minder	51 (41,5%)
Minder verdient dan de hoogte van uw huidige uitkering	9 (7,3%)



Wanneer we deze antwoorden vergelijken met de ervaringen van de werkenden (Tabel 6.2) dan lijken de niet-werkenden de concessies die nodig zijn wel realistisch in te schatten. Van de werkenden moet slechts 18% meer dan 45 minuten naar het werk reizen en verdient ook bijna niemand minder dan de huidige uitkering. Minder dan 75% van het laatste inkomen verdienen komt juist wel meer voor, namelijk bij 31% van de werkenden. Het lijkt dus niet zo te zijn dat de niet-werkenden minder bereid zijn om concessies te doen en om die reden geen baan hebben gevonden.

6.2.4 Tevredenheid met eigen situatie

Omdat een periode zonder werk veel invloed kan hebben, is mensen gevraagd hoe ze hun tijdsbesteding beoordelen op verschillende levenssterreinen zijn. Vijftigplussers die niet aan het werk zijn geven aan dat ze de hoeveelheid sociaal contact vaker te weinig vinden dan vijftigplussers die met pensioen zijn ($F(2,563)=4,34$, $p<.05$). Hetzelfde geldt voor de mate waarin ze zichzelf lichamelijk actief vinden vergeleken met de mensen die met pensioen zijn ($F(2,563)=3,09$, $p<.05$) (zie Tabel 6.10).

Tabel 6.10 Hoe [beoordeelt/beoordeelde] u uw tijdsbesteding dan [nu/toen] op de volgende vlakken? (N=566)

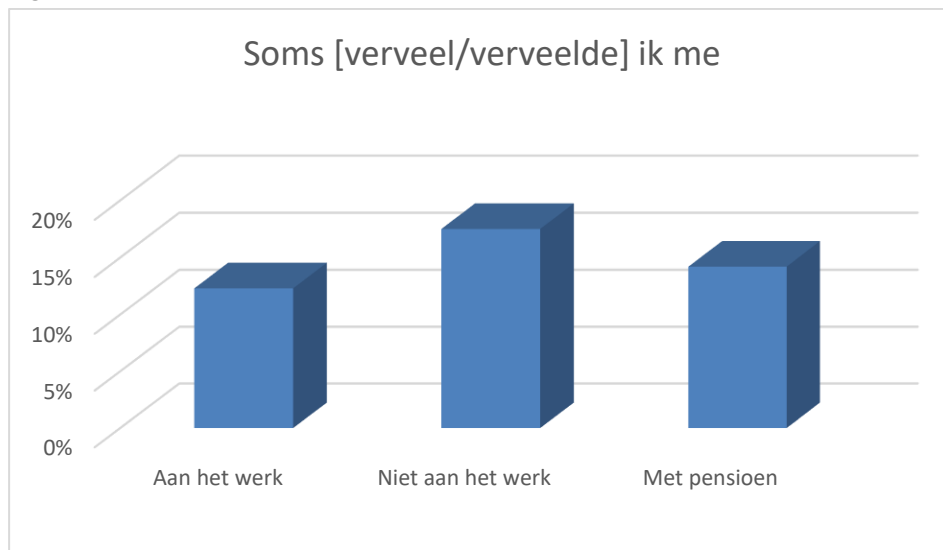
	Aan het werk	Niet aan het werk, niet met pensioen	Met pensioen
De hoeveelheid sociaal contact	1,76 ^a	1,74 ^a	1,86 ^b
De mate waarin u [bijdraagt/bijdroeg] aan de maatschappij	1,88 ^a	1,78 ^a	1,82 ^a
De hoeveelheid tijd die u [besteedt/besteedde] aan deze activiteiten	1,89 ^a	1,88 ^a	1,92 ^a
De mate waarin u hierbij lichamelijk actief [bent/was]	1,79 ^a	1,78 ^a	1,89 ^b

NB: De antwoordschaal liep van 1 Te weinig naar 3 Te veel.

Vijftigplussers die niet aan het werk zijn geven ook iets vaker aan dat ze zich soms vervelen (17,5%) dan vijftigplussers die aan het werk (12,3%) of met pensioen zijn (14,2%) (zie Figuur 6.6).



Figuur 6.6



Er is geen significant verschil tussen de drie groepen in hoe tevreden mensen over zichzelf zijn (Tabel 6.11).

Tabel 6.11 Ik ben tevreden met mijzelf (N = 540)

	Mean	N
Aan het werk	4,13	158
Niet aan het werk, niet met pensioen	4,03	215
Met pensioen	4,10	167

NB: De antwoordschaal liep van 1 Helemaal mee oneens naar 5 Helemaal mee eens.

6.2.5 Verwachting tot pensioen

Vijftigplussers die niet of gedeeltelijk met pensioen zijn is gevraagd wanneer zij verwachten volledig met pensioen te gaan. Onderstaande resultaten in Tabel 6.12 laten zien dat ruim driekwart van deze vijftigplussers verwacht binnen 10 jaar volledig met pensioen te gaan.

Tabel 6.12 Wanneer verwacht u volledig met pensioen te gaan? Over... (N=234)

< 1 jaar	15 (6,4%)
1 - 3 jaar	55 (23,5%)
4 - 7 jaar	74 (31,6%)
8 - 10 jaar	38 (16,2%)
Meer dan 10 jaar	42 (17,9%)

Driekwart van de niet-werkende vijftigplussers verwacht deze periode niet met betaald werk in te gaan vullen (zie Tabel 6.13). Het aandeel dat verwacht wisselend betaald werk te doen met wisselende inkomsten is 16,7%, wat ruim twee keer zo groot is als het aandeel niet-werkende vijftigplussers dat verwacht betaald werk te verrichten met vaste inkomsten (8,1%).



Tabel 6.13 Hoe verwacht u de periode tot uw pensioen in te vullen? (N=234)

Ik verwacht geen betaald werk meer te doen	176 (75,2%)
Ik verwacht nog wisselend betaald werk te doen (met wisselende inkomsten)	39 (16,7%)
Ik verwacht nog betaald werk te doen met vaste inkomsten	19 (8,1%)

Aan de niet-werkenden is ook gevraagd uit welke bronnen zij inkomsten verwachten in de periode tot hun pensioen (zie Tabel 6.14). Het meest voorkomende antwoord is dat de inkomsten van de partner als buffer zullen fungeren (48,3%), gevolgd door een uitkering (36,3%). Aan degenen die laatstgenoemde antwoord gaven, werd gevraagd welke uitkering(en) zij verwachten te krijgen. De Bijstand of Participatiewet wordt daar het vaakst genoemd (45,9% van 85), op de voet gevolgd door de WW (38,8%). Mogelijke inkomensbronnen die minder vaak genoemd worden, zijn hulp of giften van mensen uit de omgeving, inkomsten uit verhuur van woning of kamers en inkomsten uit handel.

Tabel 6.14 Uit welke bronnen verwacht u inkomen in de periode tot uw pensioen? (meerdere antwoorden mogelijk) (N=234)

Inkomstenbron	Aantal (%)
Betaald werk, loondienst	38 (16,2%)
Betaald werk: eigen onderneming (ook free-lancer, zzp'ers)	15 (6,4%)
Gedeeltelijk pensioen	17 (7,3%)
Uitkering	85 (36,3%)
Welke uitkering(en) verwacht u te krijgen in de periode tot uw pensioen? (N=85)	
WW	33 (38,8%)
IOW	10 (11,8%)
IOAW	16 (18,8%)
Bijstand, Participatiewet	39 (45,9%)
Inkomsten via partner	113 (48,3%)
Hulp of giften van mensen uit uw omgeving	3 (1,3%)
Rendement op vermogen en inkomsten uit beleggen	12 (5,1%)
Interen op vermogen (inclusief verkoop huis, auto)	22 (9,4%)
Inkomsten uit verhuur van woning of kamer(s) (bijvoorbeeld via Airbnb)	2 (0,9%)
Inkomsten uit handel, verkoop van spullen (bijvoorbeeld via Marktplaats)	7 (3%)
Erfenis	16 (6,8%)
Anders, namelijk...	11 (4,7%)
Nabestaande pensioen en lijfrente en vrijwilligers vergoeding	
ANW uitkering verzekering	
WAO	

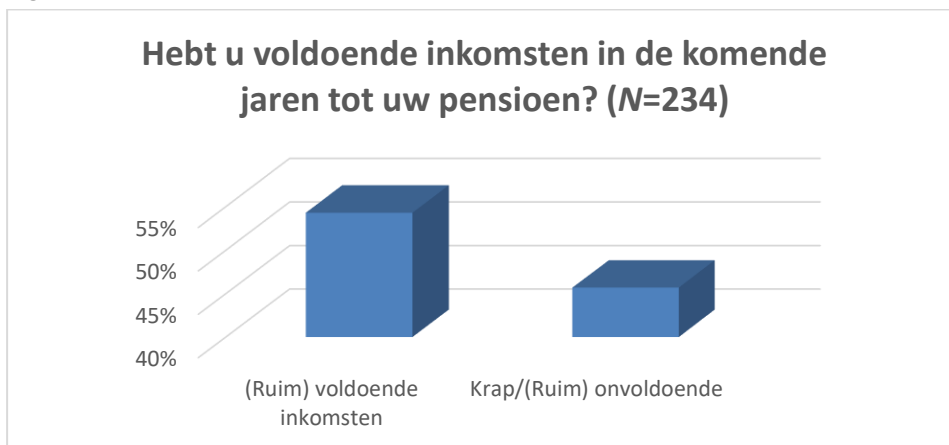
Op de vraag of deze inkomsten voldoende zijn in hun aanloop naar hun pensioen, geeft 47,9% van de niet-werkende vijftigplussers dat dit het geval is en 6,4% aan dat het ruim het geval is. Ruim een kwart geeft aan te verwachten dat het krap gaat worden, terwijl 17,1% aangeeft (ruim) onvoldoende inkomsten te hebben in de jaren tot hun pensioen (zie Tabel 6.15 en Figuur 6.7).



Tabel 6.15 Hebt u voldoende inkomsten in de komende jaren tot uw pensioen? (N=234)

Ruim voldoende inkomsten	15 (6,4%)
Voldoende inkomsten	112 (47,9%)
Krap	67 (28,6%)
Onvoldoende inkomsten	25 (10,7%)
Ruim onvoldoende inkomsten	15 (6,4%)

Figuur 6.7



De niet-werkende vijftigplussers die aangaven het krap te gaan krijgen of (ruim) onvoldoende inkomsten te hebben voor de periode tot hun pensioen, zijn gevraagd welke aanpassingen er nodig zijn in hun uitgaven (zie Tabel 6.16). Het bezuinigen op kleding, dagelijkse boodschappen, uitgaan, dagjes weg en vakantie wordt ongeveer door een kwart van deze groep genoemd. Door een relatief klein deel van deze groep worden de meer drastische maatregelen als verhuizen en het verkopen van een auto als aanpassing gegeven.

Tabel 6.16 Welke aanpassingen in uw uitgaven zijn nodig omdat uw inkomsten de komende jaren [krap/onvoldoende/ruim onvoldoende] zijn? (N=107)

Aanpassingen in uitgaven	Aantal (%)
Verhuizen	12 (5,1%)
Auto de deur uit doen	15 (6,4%)
Bezuinigen op dagelijkse boodschappen	60 (25,6%)
Bezuinigen op abonnementen	42 (17,9%)
Bezuinigen op uitgaan (uit eten, film, concert, festival, theater etc.)	56 (23,9%)
Bezuinigen op dagjes weg en vakantie	60 (25,6%)
Bezuinigen op kleding	66 (28,2%)
Bezuinigen op cadeautjes	42 (17,9%)
Anders, namelijk...	12 (5,1%)
Hobby's	
Spaargeld aanspreken	



Aanpassingen in uitgaven	Aantal (%)
Huis verkopen en de opbrengst 2, 3 jaar gebruiken voor mijn onderhoud	

Het overgrote deel van de totale groep niet-werkende vijftigplussers ziet geen mogelijkheden om op de een of andere manier hun inkomsten nog aan te vullen tot hun pensioen (zie Tabel 6.17). Degenen die aangeven nog wel mogelijkheden te zien, geven voornamelijk aan de optie open te houden om te gaan werken.

Tabel 6.17 Ziet u nog mogelijkheden om uw inkomsten op de een of andere manier aan te vullen tot aan uw pensioen? (N=234)

Ja, namelijk:	37 (15,8%)
Werken	
Beleggen	
Loterij winnen	
Nee	197 (84,2%)

De hoogte van het totale pensioeninkomen wordt door ruim een derde van de niet-werkende vijftigplussers verwacht ongeveer hetzelfde te zijn als de inkomsten die zij nu hebben. De groep die verwacht dat het pensioeninkomen (veel) lager zal zijn is net groter met 38,1%, terwijl de groep die het tegenovergestelde verwacht 26,1% van de niet-werkende vijftigplussers bevat (zie Tabel 6.18).

Tabel 6.18 Wat verwacht u van de hoogte van uw totale pensioeninkomen vergeleken met uw inkomsten nu? (N=234)

Veel lager	21 (9%)
Lager	68 (29,1%)
Ongeveer hetzelfde	84 (35,9%)
Hoger	50 (21,4%)
Veel hoger	11 (4,7%)

6.2.6 Activiteiten

Om zicht te krijgen op de invulling die mensen aan hun dagelijks leven geven, is gevraagd wat de belangrijkste activiteiten zijn die iemand op een dag doet, met een maximum van twee activiteiten per dag. Het activiteitenpatroon op doordeweekse dagen verschilt duidelijk tussen werkenden aan de ene kant en niet-werkenden en gepensioneerden aan de andere kant (Tabel 6.19). Voor de niet-werkenden en de gepensioneerden zijn, naast het huishouden, vrijwilligerswerk, activiteiten met de kleinkinderen, wandelen / fietsen en mantelzorg doordeweeks de belangrijkste activiteiten. Bij de gepensioneerden komt daar ook nog klussen in huis en tuinieren bij (activiteiten genoemd door meer dan 5%).



Tabel 6.19 Dagbesteding op doordeweekse dagen, aantal mensen dat deze activiteit noemt gemiddeld over de 5 doordeweekse dagen (maandag t/m vrijdag) (N=566)

Maandag t/m vrijdag (Let op: in deze tabel wordt het gemiddelde over de doordeweekse dagen gerapporteerd)	Aan het werk	Niet aan het werk, niet met pensioen	Met pensioen
Huishouden	23,6 (14,57%)	106,2 (45,38%)	66,6 (39,18%)
Betaald werk	99 (61,11%)	0,2 (0,09%)	5,2 (3,06%)
Klussen in huis	3,6 (2,22%)	10 (4,27%)	11,6 (6,82%)
Tuinieren	2,8 (1,73%)	11,6 (4,96%)	9,4 (5,53%)
Wandelen/fietsen	3,8 (2,35%)	15,8 (6,75%)	10,6 (6,24%)
Sporten	6,2 (3,83%)	11,2 (4,79%)	7,6 (4,47%)
(Andere) hobby's	5,6 (3,46%)	6,8 (2,91%)	6,2 (3,65%)
Vrijwilligerswerk	4,4 (2,72%)	17,4 (7,44%)	13,8 (8,12%)
Cursus volgen	0,4 (0,25%)	2,4 (1,03%)	2,2 (1,29%)
Zorg voor huisdieren	1,2 (0,74%)	4 (1,71%)	4,2 (2,47%)
Activiteiten met de kleinkinderen, oppassen	2,6 (1,60%)	15,4 (6,58%)	10,2 (6,00%)
Sociale contacten onderhouden	2,6 (1,60%)	9,6 (4,10%)	5,6 (3,29%)
Mantelzorg, voor partner, ouders of anderen	2,4 (1,48%)	13 (5,56%)	9,2 (5,41%)
Anders, namelijk...	3,8 (2,35%)	10,4 (4,44%)	7,6 (4,47%)

Ook op zaterdag verschilt de dagbesteding van de werkenden en de andere twee groepen. Een deel van de werkenden (16%) werkt ook op zaterdag. Verder doen werkenden op zaterdag vaker klussen in huis. Niet-werkenden en gepensioneerden gebruiken de zaterdag meer dan de werkenden om sociale contacten te onderhouden en om het huishouden te doen (Tabel 6.20).

Tabel 6.20 Dagbesteding op zaterdag (N=566)

Zaterdag	Aan het werk	Niet aan het werk, niet met pensioen	Met pensioen
Huishouden	42 (25,9%)	78 (33,3%)	55 (32,4%)
Betaald werk	26 (16,0%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)
Klussen in huis	26 (16,0%)	16 (6,8%)	16 (9,4%)
Tuinieren	11 (6,8%)	17 (7,3%)	15 (8,8%)
Wandelen/fietsen	11 (6,8%)	22 (9,4%)	12 (7,1%)
Sporten	4 (2,5%)	7 (3,0%)	3 (1,8%)
(Andere) hobby's	14 (8,6%)	20 (8,5%)	16 (9,4%)
Vrijwilligerswerk	1 (0,6%)	9 (3,8%)	1 (0,6%)
Cursus volgen	0 (0,0%)	2 (0,9%)	1 (0,6%)
Zorg voor huisdieren	4 (2,5%)	3 (1,3%)	7 (4,1%)
Activiteiten met de kleinkinderen, oppassen	0 (0,0%)	10 (4,3%)	8 (4,7%)
Sociale contacten onderhouden	9 (5,6%)	17 (7,3%)	20 (11,8%)
Mantelzorg, voor partner, ouders of anderen	4 (2,5%)	13 (5,6%)	7 (4,1%)
Anders, namelijk...	10 (6,2%)	20 (8,5%)	8 (4,7%)



Zondag is bij uitstek de dag om te wandelen of te fietsen, om hobby's te beoefenen en om sociale contacten te onderhouden. Op zondag zien we de minste verschillen in tijdsbesteding aan de verschillende activiteiten tussen de drie groepen (Tabel 6.21). Opvallend is wel dat ook op zondag de niet-werkenden en de gepensioneerden vaker het huishouden als belangrijke activiteit noemen dan werkenden dat doen.

Tabel 6.21 Dagbesteding op zondag (N=566)

Zondag	Aan het werk	Niet aan het werk, niet met pensioen	Met pensioen
Huishouden	20 (12,3%)	58 (24,8%)	37 (21,8%)
Betaald werk	9 (5,6%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)
Klussen in huis	7 (4,3%)	4 (1,7%)	6 (3,5%)
Tuinieren	10 (6,2%)	4 (1,7%)	6 (3,5%)
Wandelen/fietsen	29 (17,9%)	42 (17,9%)	34 (20,0%)
Sporten	9 (5,6%)	4 (1,7%)	3 (1,8%)
(Andere) hobby's	22 (13,6%)	28 (12,0%)	20 (11,8%)
Vrijwilligerswerk	1 (0,6%)	3 (1,3%)	3 (1,8%)
Cursus volgen	0 (0,0%)	2 (0,9%)	0 (0,0%)
Zorg voor huisdieren	1 (0,6%)	6 (2,6%)	5 (2,9%)
Activiteiten met de kleinkinderen, oppassen	4 (2,5%)	6 (2,6%)	4 (2,4%)
Sociale contacten onderhouden	24 (14,8%)	44 (18,8%)	31 (18,2%)
Mantelzorg, voor partner, ouders of anderen	10 (6,2%)	12 (5,1%)	11 (6,5%)
Anders, namelijk...	16 (9,9%)	21 (9,0%)	9 (5,3%)

6.2.7 Kansen en verwachtingen

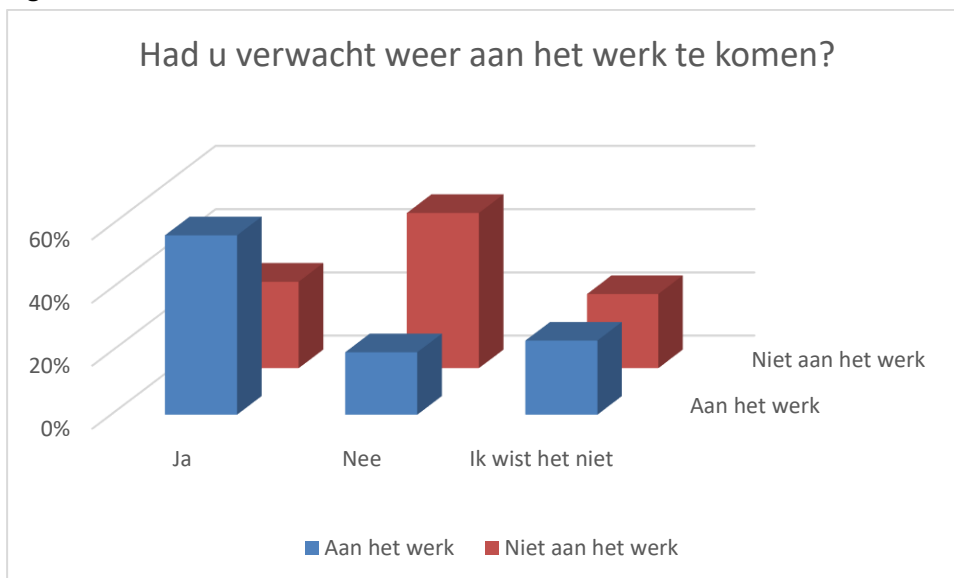
Wanneer we kijken naar de verwachtingen van vijftigplussers die wel aan het werk zijn en vijftigplussers die niet aan het werk zijn, dan zijn de verschillen vrij groot. Ruim 57% van de mensen die aan het werk zijn geeft aan dat ze op het moment dat ze zonder werk kwamen, wel verwachten weer aan werk te komen, tegenover 27% van de mensen die niet aan het werk is (zie Tabel 6.22 en Figuur 6.8). Het gaat natuurlijk om verwachtingen die achteraf gerapporteerd worden, en het zou dus kunnen dat deze enigszins gekleurd worden door de daadwerkelijke arbeidssituatie waarin men nu zit, maar het verschil is wel opvallend groot.



Tabel 6.22 Als u terug denkt aan het moment dat u na uw vijftigste geen werk meer had, had u toen verwacht dat u nog aan het werk zou komen? (N=566)

	Aan het werk	Niet aan het werk, niet met pensioen	Met pensioen
Ja	92 (56,8%)	64 (27,4%)	49 (28,8%)
Nee	32 (19,8%)	115 (49,1%)	85 (50,0%)
Ik wist het niet	38 (23,5%)	55 (23,5%)	36 (21,2%)

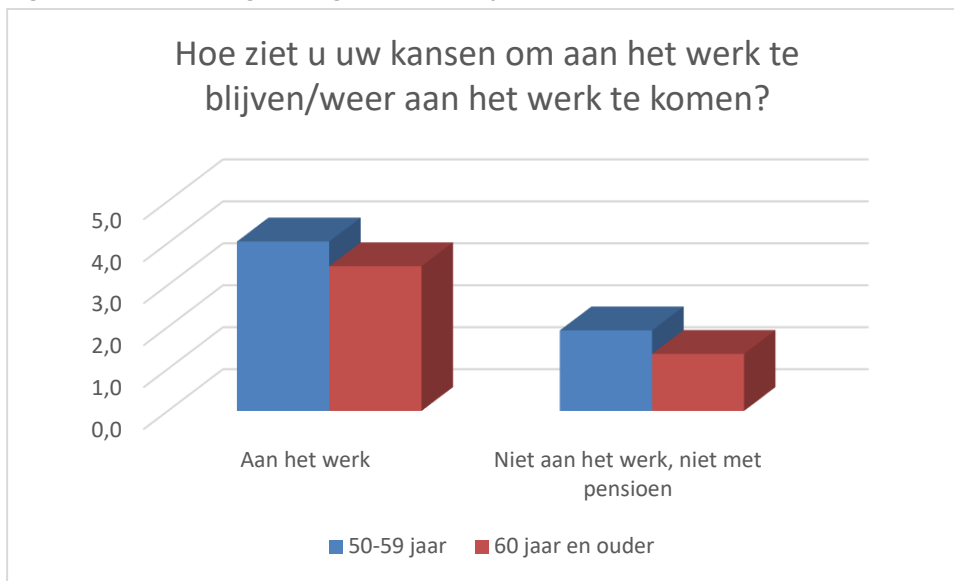
Figuur 6.8



Vijftigplussers die aan het werk zijn, verwachten over het algemeen dat ze een goede kans hebben om aan het werk te blijven. Vijftigplussers die daarentegen niet aan het werk zijn, schatten hun kansen om nog werk te vinden gemiddeld niet zo goed in (Figuur 6.9). Het verschil tussen deze groepen is significant ($F(1,394)=364,59$, $p<.001$). Verder wordt duidelijk dat mensen boven de zestig hun kansen significant slechter inschatten dan degene die jonger zijn ($F(1,394)=20,11$, $p<.001$). De leeftijdsdiscriminatie die werkzoekende vijftigplussers ervaren wordt deels geïnternaliseerd en kan werken als zelfstigma. Men gaat denken dat de negatieve beelden over oudere werkzoekenden waar zijn en schatten daarom hun kansen op werk laag in.



Figuur 6.9 Inschatting kans, gemiddelde op schaal 1-5



6.3 Portretten naar aanleiding van de interviews en focusgroepen

Hier geven we drie voorbeelden van vijftigplussers die op een gegeven moment weer een balans gevonden hebben na het verlies van werk. De één hervindt deze balans door het werk weer te hervatten, maar dat is geen vereiste wanneer het gaat om het herstellen van dit evenwicht. Een ander voorbeeld beschrijft namelijk hoe vrijwilligerswerk eenzelfde effect kan hebben en weer een ander portret laat zien dat helemaal niet meer werken ook tot een situatie kan leiden waarin een nieuw evenwicht ontstaat.



Sandra (62 jaar)

Vanwege financiële noodzaak nam werk altijd een zeer centrale plek in haar leven in. Nu ze haar schapjes op het droge heeft geniet ze enorm van de vrijheid die niet werken haar biedt.

Sandra heeft 37 jaar naar volle tevredenheid bij een bank gewerkt. Werk stond voor haar altijd centraal in het leven en dat ging zelfs ten koste van haar gezondheid. Dit kwam voor een groot deel ook doordat haar partner geen werkzekerheid had en geen goed pensioen opbouwde. Ondanks het plezier dat ze uit het werk haalde, gaf het haar ook veel stress en dit resulteerde op een gegeven moment in een burn-

out. Om de hypotheek te kunnen betalen en het pensioen veilig te stellen is ze altijd bij de bank “blijven hangen” .

Op het laatst was er sprake van de ene reorganisatie na de andere en moest men ‘lean’ gaan werken (tot op de minuut nauwkeurig uren en zelfs wc-pauzes verantwoorden). Dit leverde opnieuw veel stress op. Ze heeft er daarom bij de volgende reorganisatie zelf voor gekozen om bij de boventalligen te horen toen er sprake was van een goed sociaal plan. Ze kreeg een ontslagvergoeding mee en had bovendien recht op 38 maanden WW. Ze is wel erg boos geweest in de periode na haar afscheid omdat het niet voelde als een eigen keuze om op te stappen. “Het was destijds voor iedereen duidelijk dat ze de oudjes eruit wilden werken.” Er werden vervolgens ook jonge uitzendkrachten aangenomen. Ze heeft zich in die periode bovendien enorm aan het UWV geërgerd. Als ze zelf geen contact met ze opnam hoorde ze niks van UWV.

Ze heeft in de periode van haar WW uitkering serieus gesolliciteerd. Van de 300 sollicitaties die ze de deur uit heeft gedaan mocht ze één keer op gesprek komen. Vervolgens is ze gaan rekenen: “Wat levert het ontslag mij op?” Ze heeft toen besloten niet meer te zoeken naar werk, omdat ze 10 jaar kon overbruggen met haar ontslagvergoeding.

Nu is ze heel tevreden. Over een jaar gaat haar man met pensioen en zijn ze van plan meer op pad te gaan met de caravan in Frankrijk. Daarnaast heeft ze een e-reader gekocht en leest ze weer meer boeken. Daar had ze toen ze nog werkte nooit de rust voor in haar hoofd. Ze heeft meer contact met vriendinnen en ook met oud-collega's die in dezelfde ontslagronde als zij zaten heeft ze nog leuk contact. Sinds ze niet meer werkt heeft ze meer ruimte voor zichzelf en doet ze veel leuke dingen. “Het leven kan zomaar voorbij zijn, dus ik geniet nu van elke dag! En ik maak bovendien ruimte voor de volgende generatie op de arbeidsmarkt.”



Anastacia (60 jaar)

Werk nam een zeer centrale plek in haar leven in en het verlies van dit werk kwam hard aan. Het is haar gelukt om op freelancebasis werk te gaan doen waar ze opnieuw veel voldoening uit haalt. Daarnaast geniet ze nu van de vrije tijd die de soepelere werkuren met zich mee brengen.

Anastacia woont alleen en heeft een LAT-relatie met haar vriend. Ze heeft 20 jaar als eindredacteur gewerkt voor een wetenschappelijk tijdschrift. Dit werk had een hele centrale plek in haar leven. Een aantal jaar van tevoren zag ze het einde van het tijdschrift al aankomen. Er zijn verwoede pogingen gedaan om te kunnen blijven bestaan, maar dit is helaas niet gelukt. Toen het werk ophield voelde ze woede en frustratie, maar ook veel verdriet. Het leegruimen van de werkplekken voelde als rouw.

Toen ze eenmaal werkloos werd had ze behoefte aan niets doen, bijslapen en bijkomen. Ze had recht op WW en kwam bij UWV terecht en daar heeft ze zeer slechte ervaringen mee opgedaan. Zo moest ze een cursus solliciteren volgen waarin ze moest oefenen met het geven van een hand. "Het was een aanfluiting, vreselijk, ergerlijk, beschamend en vernederend! Dat ik uiteindelijk weer aan het werk ben gekomen is ondanks UWV, niet dankzij."

Toen het lente werd voelde ze zich vanzelf weer wat beter en is ze vrijwilligerswerk gaan doen als taalcoach en als begeleider van demente mensen. Dat hielp ook om weer tot zichzelf te komen. Na verloop van tijd besepte ze dat een oude wens om het onderwijs in te gaan voor haar een goede optie zou kunnen zijn. Ze had vroeger al eens een eerstegraads lesbevoegdheid gehaald en dat kwam nu goed van pas. Ze is toen leraar NT2 geworden op freelancebasis. Dit doet ze nu parttime naast freelance redactiewerk voor een tijdschrift.

Ze geeft aan dat ze haar leven heel prettig vindt zoals het nu is. Op professioneel vlak doet ze interessante dingen waar ze goed in is. Ze kan goed leven met weinig geld, en heeft veel vrijheid omdat ze zelf bepaalt welke klussen ze aanneemt. Ze geniet nu van de vrije tijd die dit haar biedt. Ze maakt muziek en kleding en kan meer tijd doorbrengen met haar vriend.



Matje (64 jaar)

Werkte voornamelijk graag omdat hij het werk en de sociale contacten leuk vond en hechtte minder waarde aan een hoog salaris.

Vrijwilligerswerk is voor hem nu een mooi alternatief waar hij net zo veel voldoening uit haalt.

Matje woont samen met zijn vrouw en twee studerende kinderen in een huurwoning. Hij heeft de laatste 13 jaar bij een provider voor ngo's (non-gouvernementele organisaties) gewerkt als helpdesk webdesign systeembeheerder. Gedurende de financiële crisis kregen ngo's minder giften waardoor het team moest worden ingekrompen. Hij zag dit zo'n drie maanden van tevoren wel aankomen en voelde ook wel aan dat

hij bij de personen zou horen die moesten vertrekken. Het was een leuke organisatie en het sociale contact met klanten vond hij altijd erg prettig. Deze baan was voor hem niet zozeer belangrijk vanwege het geld maar echt vanwege de mensen. Hij was hier dan ook graag blijven werken tot zijn pensioen.

Toen hij eenmaal werkloos was heeft hij direct zijn netwerk aangesproken en iedereen gebeld die hem zou kunnen helpen. Hij geeft aan dat hij ervan overtuigd is dat deze werkwijze veruit de meeste kans op een baan biedt. Via UWV heeft hij ook nog hulp gekregen maar hier had hij in de praktijk niets aan. Daar vinken ze alleen een lijstje af en bieden geen advies op maat.

Uit zijn zoektocht via zijn netwerk kwamen twee vrijwilligersaanstellingen voort. Hij is nu praktijkbegeleider van jongeren die uit het schoolsysteem zijn gevallen en hij is vrijwilliger bij een concertzaal waar hij gratis concerten mag bezoeken. Hij geeft aan dat hij het alleen maar als positief ervaart dat hij nu heel ander werk doet dan voorheen. Zijn instelling is: "Zeg niet dat je iets niet kan als je het niet uitprobeerd hebt. Dan kom je er namelijk achter dat je heel veel kunt."

Hij heeft nooit het gevoel gehad de grip op zijn leven kwijt te zijn toen hij werkloos werd. "Mijn verwachtingen zijn alleen niet helemaal uitgekomen". Hij is heel tevreden met zijn nieuwe situatie. Het vrijwilligerswerk geeft hem veel voldoening en heeft ervoor gezorgd dat hij veel nieuwe mensen heeft leren kennen. Daarnaast kan hij nu meer in de huishouding doen, heeft hij meer tijd voor zijn vrouw en ook meer tijd om met vrienden dingen te ondernemen. Wanneer zijn vrouw met pensioen gaat willen ze in Portugal gaan wonen en "genieten! Met hele grote letters."



7 Kernbevindingen

Voor de beantwoording van de centrale vraag hoe het vijftigplussers vergaat die op enig moment een periode zonder werk komen, hebben we in de vorige hoofdstukken gezien dat mensen als het ware verschillende routes bewandelen. Hier gaan we in op een aantal kernthema's die samenhangen met al dan niet werk hervatten en al dan niet nog een werkwens hebben.

7.1 Werkwens

Eén van de opvallende bevindingen is dat een hoog percentage van de werkloze vijftigplussers aangeeft helemaal niet meer te willen werken. De belangrijkste redenen die hiervoor naar voren komen zijn een te slechte gezondheid en voldoende inkomsten (vaak via de partner). Het is overigens goed om hierbij in herinnering te roepen dat de arbeidsongeschikten hierbij al buiten beschouwing zijn gehouden, en dat de mensen binnen dit onderzoek die aangeven vanwege gezondheidsproblemen niet meer te willen werken dus niet arbeidsongeschikt zijn verklaard.

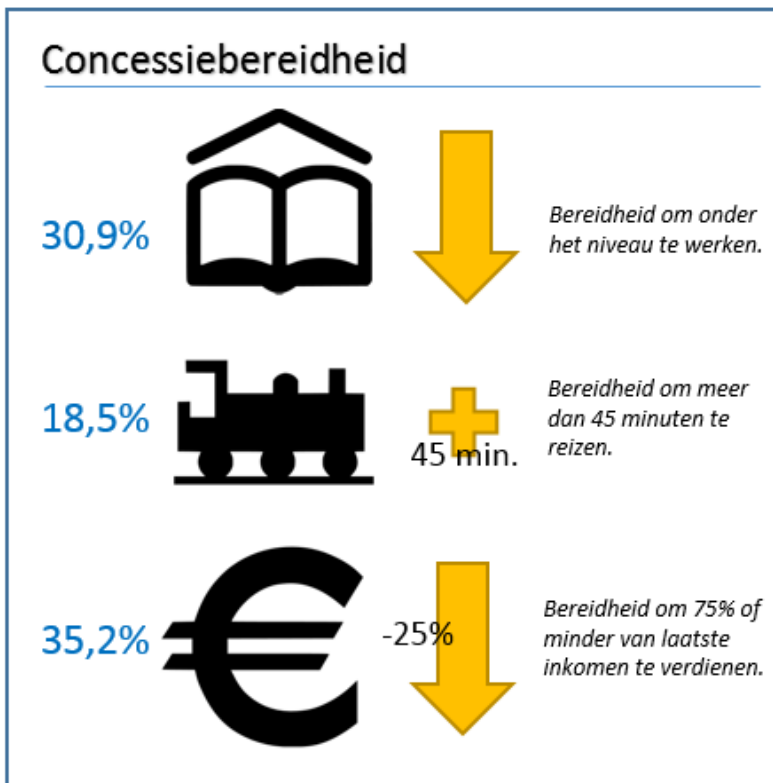
Een ander interessant gegeven was dat het hebben van een partner op zich een stimulerend effect lijkt te hebben op iemands werkwens, maar dat het inkomen van de partner ook vaak als reden genoemd wordt om niet meer te hoeven werken.

Verder viel op dat vaak blijkt dat men toe kan met een lager inkomen en dat men daar ook graag genoeg mee neemt als dat betekent dat men minder of niet meer hoeft te werken.

“We moeten wat meer stilstaan bij onze uitgaven, maar het lukt ons goed om rond te komen”

7.2 Concessiebereidheid

We zagen dat de werkloze vijftigplussers over het algemeen vrij flexibel zijn als het gaat om concessies die eventueel gedaan moeten worden om weer aan het werk te komen. Mensen die al weer aan het werk zijn doen vooral concessies als het gaat om het inkomen vergeleken met wat zij in een vorige baan verdienden en zij werken daarnaast ook regelmatig onder hun niveau. Mensen die het werk nog niet hervat hebben, zijn zeker niet minder bereid om concessies te doen dan de mensen die het wel gelukt is weer werk te vinden. Zij geven juist aan in grotere mate bereid te zijn minder te verdienen dan in een vorige baan (41,5%) en zij zijn ook in grote getalen bereid om ander werk te gaan doen dan ze tot nu toe gedaan hebben (75%). Een gebrek aan concessiebereidheid lijkt zodoende niet de reden dat het de niet-werkenden nog niet gelukt is werk te vinden en de werkenden wel. Onder de werkenden en de niet-werkenden was ongeveer 8% bereid om minder te verdienen dan de uitkering die ze kregen in het geval dat ze niet werken. Dat is dus een relatief kleine groep en dit lijkt de grens te zijn voor veel mensen om nog bereid te zijn werk aan te nemen.



7.3 Leeftijdsdiscriminatie

“Toen ik op mijn vijftigste te horen kreeg dat ik te oud was, voelde ik me ongeveer 80 jaar oud”

Een grote meerderheid van de werkloze vijftigplussers geeft aan ooit te maken te hebben gehad met leeftijdsdiscriminatie. Over geen enkele andere vraag in het onderzoek was men zo eensgezind als over deze kwestie. Uiteraard gaat het hier om zelf gerapporteerde leeftijdsdiscriminatie, waarbij niet-werkenden deze vorm van discriminatie nog wat vaker rapporteerden dan werkenden, maar desalniettemin wordt duidelijk dat dit een kritiek punt is. Leeftijdsdiscriminatie lijkt voor veel werkloze vijftigplussers een groot probleem en ook een belangrijke bron van ontmoediging. In lijn der verwachting geeft de oudere leeftijdsgroep (60+) aan hier nog wat vaker mee te maken te hebben gehad dan de jongere leeftijdsgroep (50-60). Ook in de interviews kwam keer op keer naar voren dat het moment van ontmoedigd raken veelal het gevolg was van het steeds maar weer afgewezen worden op basis van leeftijd. Wanneer men steeds maar weer om een reden waaraan niets veranderd kan worden afgewezen wordt, is het heel gemakkelijk om te gaan denken dat het geen zin heeft om te solliciteren. Er zijn dan immers geen concrete verbeterpunten die toegepast kunnen worden tijdens een volgende sollicitatieprocedure en ieder gevoel van controle of het zelf in de hand hebben van de arbeidssituatie ontbreekt.



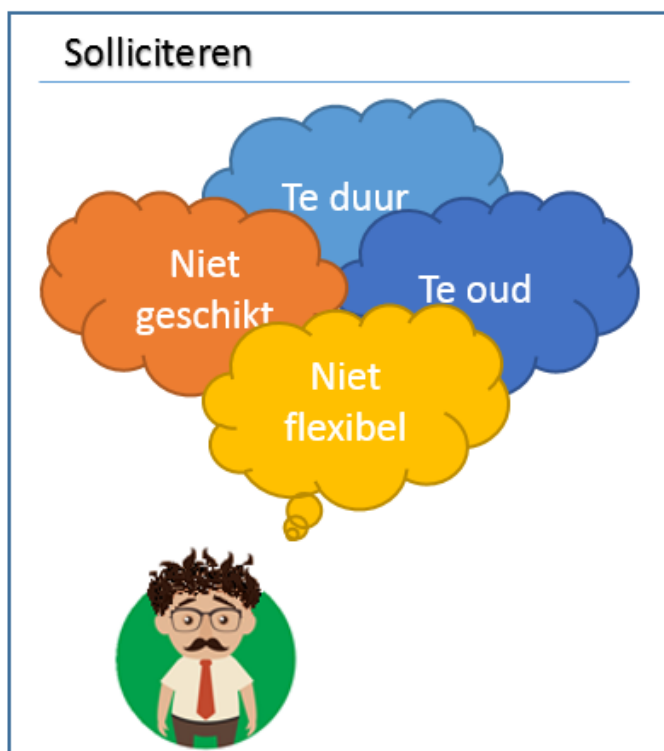
7.4 Ontmoedigd raken

Naast de ervaren leeftijdsdiscriminatie wordt ook de sollicitatieplicht op zich veel genoemd als bron van teleurstelling en ontmoediging. Veel mensen geven aan dat het maandelijks verplicht solliciteren niet motiverend werkt. Sterker nog, op deze manier wordt meestal alleen maar benadrukt dat men geen enkele kans maakt op een baan. Er zijn immers voor de meeste werkzoekenden niet voldoende geschikte banen om maandelijks op te solliciteren, en dus gaat men uit pure noodzaak ook solliciteren op vacatures die niet goed bij hen passen.

Dit resulteert vervolgens in een berg afwijzingen waar zelfs de meest zelfverzekerde persoon op een gegeven moment ontmoedigd van zou raken. Men organiseert dus feitelijk keer op keer een afwijzing voor zichzelf en op den duur breekt dat een aanzienlijk deel van de werkloze vijftigplussers op.

“Toen ik zelfs niet aan de slag mocht wanneer ik aanbod eerst een jaar gratis te werken, raakte ik een tijdje ontmoedigd”

“Van de 300 brieven die ik verstuurd heb, mocht ik maar één keer op gesprek komen”





De formele manier van solliciteren (naar aanleiding van een vacature) is voor de vijftigplussers meestal niet de meest succesvolle weg naar het vinden van een baan. Zowel in de vragenlijst als in de interviews en focusgroepen komt naar voren komen dat het aanspreken van het door de jaren heen opgebouwde netwerk de meeste kans op werk biedt. En hoewel netwerkgesprekken ook opgegeven kunnen worden als het gaat om de sollicitatieplicht, zijn veel mensen hier niet van op de hoogte. De meeste werklozen denken alleen via het solliciteren op bestaande vacatures aan de sollicitatieplicht te kunnen voldoen.

7.5 Het vinden van een balans

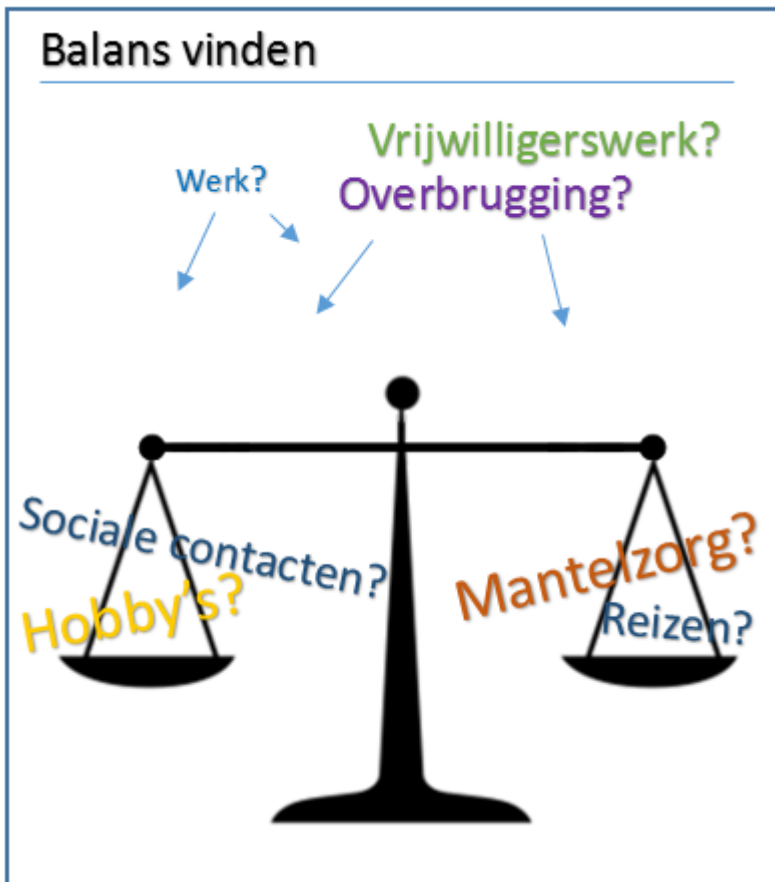
“Toen het lente werd voelde ik me vanzelf wat beter”

Gelukkig zien we ook dat veel mensen op den duur weer een zekere balans vinden. Een deel van de werkloze vijftigplussers komt op een gegeven moment toch weer aan het werk en vinden daar weer een nieuwe balans in. Een ander, groter deel blijft werkloos, maar vindt op een gegeven moment toch ook weer een balans in zijn of haar nieuwe situatie. Dit kwam met name in de interviews sterk naar voren, waar mensen zowel op financieel vlak als op andere terreinen in het leven op een gegeven moment weer invulling kunnen geven aan hun leven.

“Ik lees nu veel boeken. Daar had ik in mijn werkende leven nooit de rust voor in mijn hoofd. Ik beseft dat het leven zomaar voorbij kan zijn en ik geniet van elke dag!”

In financieel opzicht gaat men er weliswaar bijna altijd op achteruit, maar een deel van de vijftigplussers zonder werk vindt wel een manier om rond te komen. Inkomstenbronnen zijn dan een uitkering, het salaris (of pensioen) van de partner, of aanvullende bronnen zoals het verhuren van woonruimte, beleggen of het verkopen van spullen op marktplaats. Met het vinden van een financiële balans is men er echter nog niet, aangezien er ook een groot deel van de dagbesteding en sociale contacten wegvallen wanneer men werkloos wordt. Veel werkloze vijftigplussers vallen kort nadat ze werkloos worden in een gat omdat ze niet meer het gevoel hebben ergens aan bij te dragen. Uit de vragenlijsten kwam naar voren dat werkloze vijftigplussers minder het gevoel hebben iets bij te dragen aan de maatschappij dan werkende vijftigplussers. In de interviews zagen we bovendien dat veel mensen daar een mouw aan zien te passen door vrijwilligerswerk of mantelzorg te doen. Met name vrijwilligerswerk werd vaak benoemd als een belangrijke en welkome manier van tijdsbesteding, die qua zingeving niet onder doet voor betaald werk. Wel kwam naar voren dat ook de vrijwilligersbanen niet voor het oprapen liggen. Ook daar krijgt men soms te maken met leeftijdsdiscriminatie en hoge eisen die gesteld worden aan bijvoorbeeld het werktempo en de uren waarop men werkt. Het aantal sociale contacten loopt vaak ook terug, omdat het contact met collega's volledig weg valt. Bovendien zijn vrienden en kennissen vaak nog wel aan het werk, dus heeft men doordeweeks geen sociale kring om zich heen om de weggevallen contacten mee te compenseren.

“Mijn leven zonder collega's blijkt erg saai te zijn, dat valt mij nu wel tegen”



7.6 Gezondheid

Tot slot wordt ook duidelijk dat gezondheid een hele grote rol speelt in de keuze om nog wel of niet aan het werk te willen. Zeker als in ogenschouw wordt genomen dat mensen die arbeidsongeschikt zijn verklaard niet zijn meegenomen in dit onderzoek. Van de mensen die niet meer willen werken geeft ruim 41% aan dat zij dit vanwege gezondheidsoverwegingen niet meer willen. Een deel van hen heeft een arbeidsongeschiktheidsuitkering aangevraagd, maar niet gehonoreerd gekregen. Ook degenen die geen arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben aangevraagd, maken voor zichzelf de balans op. Een balans waaruit uiteindelijk vaak blijkt dat werk soms meer kost op gezondheidsvlak dan het in financieel opzicht oplevert. Uit de interviews komt naar voren dat het dan zowel om fysieke klachten als om psychische (en stress gerelateerde) klachten gaat. Dit soort overwegingen zijn uiteraard alleen weggelegd voor diegenen die het zich kunnen veroorloven om prioriteit te geven aan hun gezondheid. Vaak kan dit omdat zij een partner hebben met voldoende inkomsten, met hulp van een uitkering of een alternatieve manier om inkomsten te werven (bv. beleggingen of verhuur van kamers).

“Ik ben er achter gekomen dat de prestatiedruk van betaald werk te zwaar is voor mij en heb me er bij neergelegd dat vrijwilligerswerk beter bij mij past”



7.7 Conclusies

De manier waarop werkloze 50-plussers omgaan met hun situatie en de nieuwe situatie, al dan niet in evenwicht, die na verloop van tijd ontstaat, kan voor een deel begrepen worden aan de hand van het AMO-model dat in hoofdstuk 2 geschetst is. In het model is ervan uit gegaan dat werkvermogen (Abilities), motivatie (Motivation) en gelegenheid (Opportunity) in combinatie leiden tot bepaald gedrag dat resulteert in een nieuw evenwicht, al dan niet in de vorm van werkherhvatting. Alle resultaten van dit onderzoek overziend, kunnen we het volgende concluderen. Het werkvermogen van de werkloze vijftigplussers is in dit onderzoek in beperkte mate in beeld. De werkloze vijftigplussers zijn een groep met uiteenlopend opleidingsniveau en met op het moment van werkloosheid recente werkervaring. De motivatie om het werk te hervatten hangt samen met de mate waarin de (financiële) noodzaak aanwezig is, met de eigen gezondheid, maar ook met de gelegenheid die mensen krijgen om weer aan het werk te gaan. Werkloze vijftigplussers ervaren weinig kans om aan het werk te gaan en raken ontmoedigd door signalen van leeftijdsdiscriminatie. Daarmee lijken motivatie (Motivation) en gelegenheid (Opportunity) uit het AMO-model geen zelfstandige factoren maar juist elkaar beïnvloedende factoren die leiden tot verschillende vormen van een nieuw evenwicht. Het nieuwe evenwicht kan werkherhvatting zijn. Van alle mensen tussen de 50 en 70 jaar was 34% ooit een periode werkloos geweest. Van degenen die na hun vijftigste ooit werkloos waren geweest, was 41% voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd weer aan het werk gekomen (maar niet altijd gebleven). Het nieuwe evenwicht kan ook een situatie met een andere tijdsbesteding zijn, en dan meestal (iets) minder financiële ruimte zijn. Daarnaast is er een groep die nauwelijks of nog niet een nieuw evenwicht bereikt, omdat de financiële situatie zorgelijk is en werkherhvatting (nog) niet in beeld is. Voor deze groep zien we eigenlijk dat vooral gelegenheid of beter het gebrek aan gelegenheid (om werk te hervatten) het resultaat bepaalt.

Vervolgonderzoek

In dit onderzoek zijn twee thema's naar voren gekomen die vragen om nader onderzoek. Het gaat om thema's die bekend zijn en die hier een hernieuwd in beeld zijn gebracht. Allereerst is dat de situatie van werkloze vrouwen van boven de 50 jaar. Met de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen is ook het aantal werkende vrouwen boven de 50 jaar sterk toegenomen. Wanneer zij werkloos worden lijkt een deel meer dan de werkloze mannen echter terug te vallen op de rol in het onbetaalde werk en lijkt economische zelfstandigheid hiermee te worden opgegeven. Vrouwen gaan minder op zoek naar werk omdat zij de financiële noodzaak minder sterk voelen vaak vanwege het inkomen van de partner. Maar ook worden zij meer in beslag genomen door mantelzorg waardoor het betaald werk verder uit beeld verdwijnt. Vervolgonderzoek zou meer zicht kunnen geven op aangrijpingspunten om dit wegdrijven van de arbeidsmarkt te voorkomen.

Het tweede thema is de rol van gezondheid bij werkloos worden en werkloos blijven. Een deel van de werkloze vijftigplussers geeft aan ontslagen te zijn naar aanleiding van gezondheidsproblemen. Deze zelfde problemen verhinderen mensen ook om werk te zoeken en werk te aanvaarden. Vervolgonderzoek zou in beeld moeten brengen welke ondersteuning juist op het snijvlak van gezondheid en werk nodig is om te voorkomen dat deze groep niet meer aan het werk kan komen. Het gaat hier om mensen die formeel niet arbeidsongeschikt zijn verklaard maar die wel ondersteuning kunnen gebruiken gericht op het zoeken van mogelijkheden om met enige beperkingen weer aan het werk te gaan.



8 Tien verbeterpunten: wat helpt de vijftigplusser naar een betere (arbeids)situatie?

De vierde deelvraag naar de verbetermogelijkheden op verschillende terreinen wordt beantwoord aan de hand van tien verbeterpunten in dit hoofdstuk.

Wat hebben werkloze vijftigplussers in verschillende fases nodig om hun arbeidssituatie te verbeteren? Naar aanleiding van de resultaten van de vragenlijst, de interviews, de focusgroepen en een werksessie op het congres van Instituut Gak in december 2018 hebben de belangrijkste inzichten geleid tot tien verbeterpunten die hier een leidraad in kunnen vormen. Dit zijn verbeterpunten die het zoeken naar werk en het vinden van een nieuwe balans na werkverlies gemakkelijker kunnen maken voor vijftigplussers. Tabel 8.1 geeft de verbeterpunten in de verschillende fases weer vanaf het moment dat het einde van het werk zich aankondigt tot de fase waarin een nieuw evenwicht is gevonden. We bespreken de verbeterpunten in deze volgorde in dit hoofdstuk.

Tabel 8.1 Mogelijkheden voor verbetering in verschillende fases

Fase	Mogelijkheden voor verbetering
Aankondiging einde dienstverband	<ul style="list-style-type: none">- Stimuleer werkgever om oudere werknemers naar nieuw werk te plaatsen
Werkloos worden	<ul style="list-style-type: none">- Voorkom gaten in CV van vijftigplussers- Financieel aantrekkelijk omscholen
Werk zoeken	<ul style="list-style-type: none">- Aanpakken leeftijdsdiscriminatie- Betere ondersteuning vanuit UWV- Andere inhoud sollicitatieplicht- Meer ondersteuning voor Nuggers
Nieuw evenwicht:	
<ul style="list-style-type: none">- Werk niet hervat, actief vrijwilligerswerk	<ul style="list-style-type: none">- Verbeter mogelijkheden vrijwilligerswerk
<ul style="list-style-type: none">- Werk niet hervat, actief mantelzorg	<ul style="list-style-type: none">- Ondersteun mantelzorgers met aandacht voor behoud van band met werk
<ul style="list-style-type: none">- Werk hervat	

8.1 Verbeterpunt 1: stimuleer werkgever om oudere werknemers naar nieuw werk te plaatsen

Een manier waarop het probleem van werkloosheid onder vijftigplussers beperkt zou kunnen worden is door de werkgever te stimuleren oudere werknemers die bedreigd worden met ontslag naar nieuw werk te plaatsen. Het probleem is voor vijftigplussers in de meeste gevallen niet het



uitvoeren van het werk zelf, maar puur het aan het werk komen. Wanneer zij eenmaal aan het werk zijn, zijn vijftigplussers vaak gewaardeerde arbeidskrachten. Het is daarom te overwegen om vijftigplussers bij dreigende werkloosheid ondersteuning te bieden vanuit zijn of haar werkgever. De vorige werkgever kan als geen ander namelijk een aanbeveling doen bij een nieuwe werkgever. Om deze actie van de werkgever te stimuleren zou een toets op deze inspanning van de werkgever ontwikkeld kunnen worden, vergelijkbaar met de toets op de re-integratie inspanningen van een werkgever in geval van arbeidsongeschiktheid.

8.2 Verbeterpunt 2: voorkom gaten in cv van vijftigplussers

Veel vijftigplussers nemen nadat zij om wat voor reden dan ook moesten stoppen met werken eerst de tijd om weer “tot zichzelf te komen”. Aan de ene kant is dit een begrijpelijke reactie, omdat het verlies van werk een behoorlijk schok kan betekenen. Bovendien hebben veel vijftigplussers die werkloos worden misschien niet direct in de gaten hoe moeilijk het over het algemeen is om werk te vinden na het vijftigste levensjaar. Zij zullen misschien wel in een tijdelijke dip terecht komen vanwege het werkverlies, maar vertrouwen uiteindelijk toch op hun kennis en ervaring en denken daarom na een periode van bezinning wel weer werk te kunnen vinden. Het blijkt echter niet handig om na werkverlies ook nog eens een gat te laten vallen in het CV. Juist wanneer het gat tussen twee banen groter wordt, wordt de kans om nieuw werk te vinden namelijk steeds kleiner.

“Toen ik werkloos werd voelde dat als een periode van rouw. Ik had behoefte aan niets doen en bijslapen. Verder had ik geen plannen”

Het is daarom van belang dat mensen zich veel meer bewust zijn van dit probleem, ook al vóór het moment dat iemand zijn of haar baan verliest. Wanneer mensen zich bewust zijn van de risico's van een periode zonder werk op het CV, dan kunnen mensen in een eerder stadium proberen te voorkomen dat het zover komt.

8.3 Verbeterpunt 3: financieel aantrekkelijk omscholen

Werkloze vijftigplussers zijn soms afkomstig uit sectoren en beroepen waarin geen werk meer is. Dit betekent dat zij geen werk kunnen vinden in hun eigen beroep. Omscholing is dan een manier om weer actuele vaardigheden op te doen waarmee mensen meer kans maken op werk.

“Zeg niet dat je iets niet kan als je het niet uitgeprobeerd hebt. Dan kom je er namelijk achter dat je heel veel kunt”

In de praktijk aarzelen werklozen over omscholing onder meer vanwege de kosten. Het is aan te bevelen middelen voor omscholing voor werkloze vijftigplussers beschikbaar te stellen zodat een opleiding of training gevolgd kan worden zonder dat betrokkene zelf kosten dient te maken of een lening (schuld) moet aangaan. Daarbij zou het moeten gaan om omscholing gericht op werk in kansrijke sectoren of beroepen.



8.4 Verbeterpunt 4: leeftijdsdiscriminatie

Een groot deel van de werkloze vijftigplussers noemde leeftijdsdiscriminatie als een belangrijke reden voor hun beperkte kansen op de arbeidsmarkt. Om leeftijdsdiscriminatie te bestrijden kan op drie manieren worden ingegrepen. De weerbaarheid van de werkloze vijftigplusser kan worden aangepakt ten aanzien van dit fenomeen, alsook de beeldvorming van mogelijke werkgevers. Daarnaast zouden werkgevers zich aan formele regels dienen te houden die leeftijdsdiscriminatie aan banden kunnen leggen.

- a. Ondersteun werkloze vijftigplussers bij het omgaan met leeftijdsdiscriminatie. Het is belangrijk dat erkend wordt dat leeftijdsdiscriminatie voorkomt en dat mensen er vervolgens van bewust gemaakt worden dat het niet aan hen ligt. Werkloze vijftigplussers zouden zo veel mogelijk hun eigen weg moeten proberen te vinden bij het zoeken naar werk in plaats van het formele spoor van officieel solliciteren te volgen. Juist via de formele weg krijgen mensen namelijk het meest te maken met leeftijdsdiscriminatie. Het is immers gemakkelijk om iemand bij voorbaat op basis van leeftijd af te wijzen wanneer men niets of weinig over de persoon weet. Wanneer vijftigplussers echter het persoonlijke netwerk aanspreken om werk te zoeken speelt leeftijdsdiscriminatie veel minder een rol, omdat men via die weg beoordeeld wordt op basis van ervaring met de persoon.

“Als je wat ouder bent schepen ze je af met de grootst mogelijke onzin”

- b. Besteed aandacht aan de beeldvorming over oudere werknemers (en dus ook van oudere werkzoekenden) bij potentiële werkgevers. De oudere werknemer wordt regelmatig gezien als een dure kracht die minder snel werkt, en minder snel nieuwe dingen oppakt. Daarnaast is er ook een beeld van oudere werknemers dat zij zich vaker ziek melden. De voordelen van de oudere werknemer zou echter veel meer benadrukt moeten worden. De ervaren vijftigplusser heeft immers unieke competenties en skills die juist ook met leeftijd samenhangen. Naast een vaak ruime vakervaring beschikken deze werknemers ook over een bredere algemene levenservaring en dat kan bijvoorbeeld in hun voordeel werken in communicatief opzicht. Daarnaast is het helemaal niet zo dat de vijftigplusser zich vaker ziek meldt dan zijn jongere collega's. In tegendeel, het omgekeerde is zelfs het geval. De vijftigplusser is alleen gemiddeld wel langer ziekgemeld dan jongeren wanneer het eenmaal tot een ziekmelding komt.
- c. Tot slot is het mogelijk werkgevers te verplichten om sollicitanten per leeftijdscategorie uit te nodigen. Dit zou een soort variant vormen op het afspiegelingsbeginsel bij ontslag, en zou bestempeld kunnen worden als het “inspiegelen” bij sollicitanten. Een groot deel van het probleem is immers dat vijftigplussers vaak al voor een contactmoment worden afgewezen. Er wordt dan dus puur op basis van leeftijd een selectie gemaakt waarbij de vijftigplusser in de praktijk kansloos lijkt te zijn. Wanneer werkgevers op zijn minst verplicht worden oudere sollicitanten uit te nodigen en in persoon te ontmoeten zou er al een deel van de achterstand die men op basis van leeftijd heeft kunnen worden opgeheven. De vijftigplusser krijgt op die manier veel meer kans om zich te bewijzen in een sollicitatieprocedure.



8.5 Verbeterpunt 5: betere ondersteuning vanuit UWV

In de interviews en de focusgroepen werd herhaaldelijk duidelijk dat de ondersteuning vanuit UWV lang niet altijd als zinvol en opbouwend wordt ervaren. Veel werkloze vijftigplussers hebben wel met UWV te maken (gehad) en vaak is dit ook hun eerste kans op ondersteuning bij hun nieuwe situatie en bij het zoeken naar werk. Op basis van de ervaringen van werkloze vijftigplussers zijn een tweetal adviezen geformuleerd die de ondersteuning aanzienlijk zouden kunnen verbeteren.

- a. Zorg voor de juiste persoon als coach, liefst iemand met levenservaring en invoelingsvermogen, en geen jonge medewerker die een protocol afdraait. In de focusgroepen werd men het er over eens dat het belangrijk is dat er sprake is van een goede match tussen UWV coach en cliënt. Het komt te vaak voor dat een jonge UWV coach die zelf geen ervaring heeft met problemen als leeftijdsdiscriminatie een aanmatigende houding aanneemt ten opzichte van werkloze vijftigplussers. Het is belangrijk dat de coach in kwestie zich op zijn minst een voorstelling kan maken van de situaties waar werkloze vijftigplussers veelal mee te maken krijgen. De coach zou bovendien respect moeten hebben voor de uitgebreide ervaring die vijftigplussers vaak hebben. In een interview werd een voorbeeld genoemd van een coach die de geïnterviewde wilde uitleggen hoe men het beste een hand kon geven aan het begin van een sollicitatiegesprek. Dit soort tips kunnen voor iemand met ruime werk- en levenservaring nogal denigrerend overkomen, en het is dus van belang dat een UWV coach dit soort dingen kan inschatten en aanvoelt.

“Ik moest een cursus solliciteren doen terwijl iedereen die daar zat echt wel wist hoe ze moesten solliciteren”

- b. Zorg voor een op de persoon gerichte benadering, en geen verplichte trainingen die niet als zinvol ervaren worden. In de interviews en focusgroepen werd vaak vermeld dat men zich een nummer voelt bij UWV. Er is meestal niet echt sprake van maatwerk waarbij samen met de cliënt gekeken wordt naar specifieke hulp of training die toegespitst is op de situatie en talenten van de cliënt. In plaats daarvan worden er standaard trainingen aangeboden waarin dingen aan bod komen die voor de cliënt niet relevant of al lang gesneden koek zijn.

“Ik kreeg geen vaste coach toegewezen waardoor ik telkens mijn hele verhaal opnieuw moest doen”

- c. In de gesprekken met respondenten kwam naar voren dat zij er van overtuigd zijn dat een op de persoon gerichte werkwijze veel zinnvoller is, en dat dit op den duur meer op zou leveren dan een standaard behandeling.

8.6 Verbeterpunt 6: andere inhoud sollicitatieplicht

De sollicitatieplicht zoals die nu is vormgegeven vraagt van mensen om met regelmaat te solliciteren waarmee werkloze vijftigplussers als het ware keer op keer hun eigen afwijzing organiseren. Een mogelijke aanpassing zou kunnen zijn dat men minder verplichte sollicitaties per



maand hoeft te doen. Een vaak gehoorde klacht in de gesprekken met vijftigplussers was namelijk dat er niet genoeg geschikte vacatures zijn waarbij iemand daadwerkelijk kans maakt om in aanmerking te komen. Het resultaat is dat iemand zomaar solliciteert op vacatures waar men niet geschikt voor is en steeds wordt afgewezen. Een andere aanpassing zou kunnen zijn dat er meer nadruk moet komen op sollicitaties via de informele route. Er zou meer ruchtbaarheid moeten worden gegeven aan het feit dat ook netwerkgesprekken en contact opnemen met oude werkgevers als een geldige sollicitatiepoging worden gezien binnen de sollicitatieplicht. Dit blijken immers de meer kansrijke vormen van het zoeken naar werk te zijn, en juist deze vormen liggen minder voor de hand voor werkloze vijftigplussers omdat men vaak simpelweg niet weet dat deze ook “meetellen” voor de sollicitatieplicht.

“Nadat ik werkloos werd heb ik direct mijn netwerk aangesproken. Ik ben ervan overtuigd dat dat veruit de meeste kans op een baan biedt”

8.7 Verbeterpunt 7: financieel risico opvangen voor de werkgever

Het is natuurlijk zinvol om werkgevers bewust te maken van de waarde van de oudere werknemer zoals besproken onder verbeterpunt 8.1b, maar het opvangen van het financiële risico bij het aan het werk helpen van vijftigplussers kan hier ondersteunend bij werken. Hierbij kan ook gedacht worden aan de mogelijkheden van detachering van vijftigplussers. Op die manier wordt immers een deel van het financiële risico verbonden met het aannemen van een oudere werknemer voor werkgevers weggenomen. Een groot voordeel van detacheren is dat werkgevers mensen maar tijdelijk aan zich hoeven te binden. Wanneer het slecht gaat met het bedrijf of er is tijdelijk financieel wat minder ruimte, dan zit de werkgever in het geval van detachering niet met het probleem dat hij of zij mensen moet ontslaan. Daarnaast is een bijkomend voordeel dat het over het algemeen goed is voor een bedrijf om regelmatig nieuwe mensen in de onderneming te hebben. Deze mensen komen vaak weer met nieuwe ideeën en expertise die zij in vorige banen hebben opgedaan. Een andere manier om voor het beperken van het financiële risico voor bij de werkgever te zorgen is een vorm van compensatie voor de hogere loonkosten van ouderen.²⁰

8.8 Verbeterpunt 8: meer ondersteuning Nuggers

Een deel van de werkloze vijftigplussers heeft geen recht (meer) op een uitkering en ontvangt geen WW, Participatiewet-, IOAW- of IOW-uitkering. Dit kan verschillende redenen hebben. Het meest voorkomende is dat het recht op WW afloopt en dat geen recht op bijstand, IOAW of IOW ontstaat vanwege inkomen van de partner of vermogensbezit (eigen huis). Maar het kan ook dat mensen geen WW-rechten hebben opgebouwd vanwege werk als zelfstandige of werk in het buitenland. Verder kwamen we ook werklozen tegen die geen bijstandsuitkering wensten aan te vragen vanwege onder mee de eis van de tegenprestatie die dan ook voor hun partner zou gelden. In al deze gevallen organiseren mensen zelf hun inkomen vanuit een combinatie van spaargeld, inkomsten van partner en soms kleine bijverdiensten. Wanneer zij vragen om ondersteuning bij het

²⁰ In 2029 bestaat de regeling het Loonkostenvoordeel (LKV) binnen de Wet tegemoetkoming loondomein. Een werkgever kan recht hebben op LKV als de werknemer die hij aanneemt 56 jaar of ouder is en een doelgroepverklaring LKV heeft. Het voordeel voor oudere werknemers bedraagt voor de werkgever € 3,05 per verloond uur met een maximum van € 6.000 per jaar voor maximaal 3 jaar. Deze regeling verving de mobiliteitsbonus oudere werknemers en de premiekorting oudere werknemers.



zoeken naar werk krijgen zij nul op rekest. UWV stuurt hen door naar de gemeente en de meeste gemeenten verlenen hooguit relatief goedkope ondersteuning aan niet-uitkeringsgerechtigden. In de focusgroepen hoorden we dat mensen dit soms ook letterlijk te horen krijgen bij de gemeente: “we zetten voor u geen instrumenten in die geld kosten omdat u geen uitkering heeft”. Naast de mensen die de weg naar de gemeente weten te vinden is er ook een groep die niet weet waar zij terecht moeten met vragen over ondersteuning. Als verbeterpunt stellen wij een loket ‘hulp voor werkzoekende vijftigplussers’ voor. Daar zou de behoefte aan ondersteuning centraal moeten staan en niet de (niet-)uitkeringsachtergrond van betrokkene. Bij dit loket zou brede expertise beschikbaar moeten zijn en brede inzet van instrumenten mogelijk moeten zijn, waaronder ook duurdere instrumenten zoals scholing of het aanbieden van een werkervaringsplaats. De financiering van een dergelijk loket en de inzet van een breed scala aan instrumenten voor deze groep werkzoekenden, zou niet alleen vanuit de gemeenten moeten gebeuren. Gedacht kan worden aan een combinatie van budgetten vanuit sectoren, gemeenten en wellicht een specifiek fonds voor deze groep.

8.9 Verbeterpunt 9: mogelijkheden vrijwilligerswerk

Voor een deel van de werkloze vijftigplussers is vrijwilligerswerk een onderdeel van de nieuwe balans die zij na verloop van tijd vinden. Er bestaat echter soms onduidelijkheid over de voorwaarden die vanuit de uitkeringsinstanties gesteld worden aan het verrichten van vrijwilligerswerk. Om met een WW-uitkering vrijwilligerswerk te doen is toestemming van UWV nodig. Daarbij worden onder meer voorwaarden gesteld aan de aard van de organisatie (anbi status) en aan de omvang van de vergoeding. Voor mensen met een bijstandsuitkering geldt dat vrijwilligerswerk mogen doen maar dat dit niet de kans op bepaald werk mag verkleinen. Mensen moeten beschikbaar blijven voor betaald werk en vrijwilligerswerk mag dat niet in de weg staan. Vrijwilligerswerk wordt zodoende binnen grenzen geaccepteerd. De invulling van deze grenzen in de praktijk kan verschillen tussen gemeenten en wanneer mensen al langere tijd een uitkering hebben en niet meer verwachten aan betaald werk te komen, is niet duidelijk of de beperkingen die aan vrijwilligerswerk gesteld worden echt blijven gelden. Werkloze vijftigplussers zouden erbij gebaat zijn als concreter werd aangegeven welk vrijwilligerswerk verricht mag worden.

8.10 Verbeterpunt 10: ondersteun mantelzorgers met aandacht voor behoud van band met werk

Het verlenen van mantelzorg is voor sommige werkloze vijftigplussers de aanleiding geweest om ofwel te stoppen met hun werk of om het zoeken van werk op een laag pitje te zetten. Vooral de interviews en de focusgroepen gaven een beeld van de intensiteit van mantelzorg wanneer het bijvoorbeeld gaat om een zieke (schoon)ouder of partner. Bij de ondersteuning aan mantelzorgers is er wel enige aandacht voor het combineren van mantelzorg met werk (zie bijvoorbeeld mantelzorgNL, voorheen Mezzo) maar geen aandacht voor de vraag hoe mantelzorg gecombineerd kan worden met het zoeken naar werk. Wanneer een mantelzorger niet (meer) werkt bestaat de kans dat er juist daarom meer van de mantelzorger gevraagd wordt, de mantelzorger zonder werk lijkt immers alle tijd te hebben. Hierdoor raakt een mantelzorger nog verder van de arbeidsmarkt af en is de kloof groot wanneer ze zorg stopt, bijvoorbeeld na het overlijden van een (schoon)ouder. Wanneer de zorg niet meer nodig is en het zoeken naar werk al geruime tijd



gestaakt is, kan een mantelzorger in een gat vallen van waaruit het moeilijk is weer terug te komen in betaald werk. Verschillende mensen in de interviews en focusgroepen kregen met deze situatie te maken. Het zou goed zijn wanneer er in de ondersteuning voor mantelzorgers ook systematisch aandacht zou zijn voor de vraag hoe de band met de arbeidsmarkt in stand blijft. Dat kan bijvoorbeeld door vrijwilligerswerk of door een kleine betaalde baan. Daarbij moet vooral gewezen worden op het risico dat juist de mantelzorger zonder werk onevenredig veel zorgtaken krijgt omdat anderen in het mantelzorgnetwerk wel werken. De mantelzorger zonder werk zou erbij gebaat zijn om aandacht te krijgen voor het behoud van de band met werk.



A Literatuur

Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Bierings, H. & Loog, B. (2013). *Verwachte baanvinduren werkloze 45-plussers*. Centraal Bureau voor de Statistiek. Sociaaleconomische trends 2013. Juli 2013, 02.

Bleecker, Y, V. Haanstra en J. Mevissen (2017) *Langdurig verblijf in en vertrek uit de flexibele schil. Achtergronden en aangrijpingspunten voor ondersteuning*. Amsterdam: Regioplan (i.o.v. UWV Kenniscentrum).

Bosselaar, H., M. van den Berg, M. den Hoedt (2006) *Re-integratie van oudere werkzoekenden, lessen uit de eerste good practices*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Brouwer e.a. (2012) *Duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers: stand van zaken. Overzicht van determinanten, interventies en meetinstrumenten vanuit verschillende perspectieven. Met subsidie van SIG*. Groningen: UMCG Groningen.

Cuelenaere, B., V. (Haanstra-)Veldhuis (2011), *Herintredende werkloze 55-plussers*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.

Cuelenaere, B., J. Siegert, *Overwegingen van werkgevers in aannamebeleid*, Amsterdam: UWV, (2009).

Graaf-Zijl, M. de, A. van der Horst, D. van Vuuren (2015) *Wacht op economisch herstel. Hervorm arbeidsmarkt ouderen*. CPB Policy Brief 2015/11.

Heyma, A., A. Nauta, S. van der Werff en G. van Sloten (2016) *Werkende perspectieven voor oudere werknemers. De aantrekkelijkheid van oudere werknemers volgens werkgevers: een economische en arbeidspsychologische benadering*. Amsterdam: SEO.

Lange, De A. H. (2015) *Langdurige werkloosheid onder ouderen: Feiten, Oorzaken en Oplossingen*. Nijmegen: HAN.

Nibud en CentiQ, *Wijzer in geldzaken (2010) Zonder werk; De financiële gevolgen van werkloosheid*.

ISZW (2013) *Nota van bevindingen. Literatuuranalyse dienstverlening oudere werklozen*. Den Haag: ISZW.



Inspectie SZW (2014) *kansen voor oudere WW'ers (45+)!* R 14/02. Den Haag: Inspectie SZW.

Ravesteijn, J., Graafland, H. Kennisproduct Gildeproject re-integratie , 45-plussers op de arbeidsmarkt, meer uitstroom van 45+ uit de WWB. Gildenetwerk, 2011.

Schuring, M., F.A. Reijenga, B. Carlier, A. Burdorf (2011) *Gezondheidsbeleving van werklozen: Wat is bekend en wat zijn witte vlekken?* Rotterdam/Leiden: Afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg, Erasmus MC, Rotterdam / AStri Beleidsonderzoek en –advies.

Slotboom, S. (2013) *Re-integratie van oudere werklozen*. Amsterdam: Regioplan

UWV (april 2015) *Flexwerk na de WW: gevolgen van flexibele arbeid voor werkzekerheid en herhalingswerkloosheid*. Amsterdam: UWV afdeling Arbeidsmarktinformatie en –advies.

UWV (maart 2016) *Rapportage WW 50plus*. Amsterdam: UWV afdeling Arbeidsmarktinformatie en –advies

Versantvoort, M. en P. van Echteld (red) (2012) *Belemmerd aan het werk (2012)*. Den Haag: SCP.

Vrij Universiteit (2016) *Leeftijdscriminatie op de Arbeidsmarkt in de Wervings- en Selectiefase*. Onderzoek uitgevoerd aan de Vrije Universiteit Amsterdam in opdracht van ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Amsterdam: 2016.

Werff, S. van der; Volkerink, M.; Heyma, A.; Bisschop, P., *Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?* Amsterdam : SEO, 2012. 88 p. SEO-rapport nr. 2012-62.



B Samenstelling begeleidingscommissie

Dit onderzoek is uitgevoerd met subsidie van Instituut Gak en begeleid door een commissie onder voorzitterschap van Prof. Dr. Annet de Lange met de volgende samenstelling.

- Prof. Dr. Annet de Lange, voorzitter
Lector Human Resource Management bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

- Femke Kooijman
Beleidsmedewerker arbeidsmarkt en onderzoek ABU (Algemene Bond van Uitzendondernemingen)

- Menno Meijer
Directeur, Rvaring Uitzendbureau 40+ en 65+

- Prof. Dr. Tinka van Vuuren
Hoogleraar vitaliteitsmanagement Open Universiteit

- Prof. Dr. Beatrice van der Heijden
Hoogleraar Strategisch Human Resource Management, Radboud Universiteit Nijmegen

- Betsie Gerrits, UWV, voormalig programma 50-plus UWV

- Prof. Dr. Joop Schippers
Hoogleraar arbeidseconomie Universiteit Utrecht (niet aanwezig op 10-10)

Wij danken de begeleidingscommissie hartelijke voor hun deskundige inbreng en de prettige samenwerking.



C Bijlage: Vragen uit longitudinale vragenlijsten

C.1 Belangrijkste bezigheid (selectievraag)

Belangrijkste bezigheid

- 1 Verricht betaald werk in loondienst
- 2 Werkt of is meewerkend in gezins- of familiebedrijf
- 3 Is vrije beroepsbeoefenaar, freelance of zelfstandige
- 4 Zoekt werk na verlies werkkring
- 5 Zoekt voor het eerst werk
- 6 Vrijgesteld van werkzoeken na verlies van werkkring
- 7 Gaat naar school of studeert
- 8 Verzorgt de huishouding
- 9 Is met pensioen (vervroegd, AOW of VUT)
- 10 Is (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt
- 11 Verricht onbetaald werk met behoud van uitkering
- 12 Verricht vrijwilligerswerk
- 13 Doet iets anders
- 14 Is te jong, heeft nog geen bezigheden

C.2 Vragen uit de 'Tilcom' vragenlijst

- 1) Wat vindt u van de ontwikkeling van de algemene economische situatie in Nederland?
- 2) En wat denkt u van de komende twaalf maanden?
- 3) Is in de laatste 12 maanden de financiële situatie van uw huishouden beter of slechter geworden?
- 4) Hoe denkt u dat het de komende 12 maanden zal gaan met de financiële situatie van uw huishouden?
- 5) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu: optimistisch
- 6) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu: blij
- 7) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu: zeker
- 8) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu: trots
- 9) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu: nieuwsgierig
- 10) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu: ontspannen
- 11) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu: onzeker
- 12) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu: bedroefd
- 13) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu: pessimistisch



- 14) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu: beschaamd
- 15) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu: bezorgd
- 16) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu: angstig
- 17) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu: schuldig
- 18) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu: boos
- 19) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu: afgunstig
- 20) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij nu: somber
- 21) Als ik mij voorstel hoe de financiële situatie van mijn huishouden de komende 12 maanden zal zijn, dan voel ik mij alles bij elkaar genomen...
- 22) Hoe groot is de kans dat u of iemand in uw huishouden in de komende twaalf maanden een huis koopt of laat bouwen?
- 23) Hoe groot is de kans dat u of iemand in uw huishouden in de komende twaalf maanden een nieuwe auto koopt (geen tweedehands of occasion)?
- 24) Hoe groot is de kans dat u of iemand in uw huishouden in de komende twaalf maanden nieuwe grotere apparatuur koopt, zoals wasmachine, televisie?
- 25) Hoe groot is de kans dat u of iemand in uw huishouden in de komende twaalf maanden nieuwe grotere woninginrichting koopt, zoals meubelen?
- 26) Ik ben van plan om de komende zes maanden, in vergelijking met wat ik momenteel doe geld te besteden aan kleding en kledingaccessoires.
- 27) Ik ben van plan om de komende zes maanden, in vergelijking met wat ik momenteel doe geld te besteden aan eten in restaurants.
- 28) Ik ben van plan om de komende zes maanden, in vergelijking met wat ik momenteel doe geld te besteden aan ontspanning (zoals bioscoop en optredens) en aan sport (zoals lidmaatschappen en materiaal).
- 29) Welk deel van de tijd bent u de afgelopen vier weken een zeer nerveus persoon geweest?
- 30) Welk deel van de tijd hebt u de afgelopen vier weken veel energie gehad?
- 31) Welk deel van de tijd hebt u zich de afgelopen vier weken somber en neerslachtig gevoeld?
- 32) Welk deel van de tijd hebt u zich de afgelopen vier weken uitgeput gevoeld?

C.3 Vragen uit de 'Health' vragenlijst

- 33) Hoe zou u over het algemeen uw gezondheid noemen?
- 34) De afgelopen maand - zat ik zo erg in de put dat niets mij kon opvrolijken
- 35) De afgelopen maand - voelde ik me kalm en rustig
- 36) De afgelopen maand - voelde ik me gelukkig
- 37) Hoe lang bent u?
- 38) Hoeveel weegt u zonder kleren en schoenen?
- 39) Was u de afgelopen maand: belemmerd in uw alledaagse activiteiten, zoals een eindje lopen, trappen opgaan, uzelf aankleden, uzelf wassen, naar het toilet gaan?



- 40) Was u de afgelopen maand: belemmerd in uw sociale activiteiten, zoals vrienden of bekenden bezoeken?
- 41) In hoeverre moeite met: 100 meter lopen
- 42) In hoeverre moeite met: ongeveer twee uur lang zitten
- 43) In hoeverre moeite met: opstaan uit een stoel als u langere tijd hebt gezeten
- 44) In hoeverre moeite met: meerdere trappen oplopen zonder te rusten
- 45) In hoeverre moeite met: een trap oplopen zonder te rusten
- 46) In hoeverre moeite met: hurken, knielen en kruipen
- 47) In hoeverre moeite met: boven schouderhoogte reiken of uw armen boven schouderhoogte uitstrekken
- 48) In hoeverre moeite met: grote voorwerpen verplaatsen zoals een eetkamerstoel
- 49) In hoeverre moeite met: een gewicht van 5 kilo optillen of dragen, zoals een zware tas met boodschappen
- 50) In hoeverre moeite met: een klein muntje oppakken van een tafel
- 51) Hebt u regelmatig last van: rug-, knie-, heuppijn of pijn in een ander gewricht
- 52) Hebt u regelmatig last van: hartklachten of angina, pijn in de borst bij inspanning
- 53) Hebt u regelmatig last van: ademnood, problemen met ademen
- 54) Hebt u regelmatig last van: hoesten, een verstopte neus en/of verkoudheidsklachten
- 55) Hebt u regelmatig last van: maag- of darmproblemen
- 56) Hebt u regelmatig last van: hoofdpijn
- 57) Hebt u regelmatig last van: moeheid
- 58) Hebt u regelmatig last van: slaapproblemen
- 59) Hebt u regelmatig last van: andere steeds terugkerende klachten
- 60) Hebt u regelmatig last van: geen terugkerende klachten
- 61) Hoe vaak hebt u in de laatste 12 maanden een drank gedronken waar alcohol in zit?
- 62) Hoe vaak hebt u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van: - huisarts
- 63) Hoe vaak hebt u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van: - psychiater/psycholoog/psychotherapeut
- 64) Hoe vaak hebt u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van: - medisch specialist in ziekenhuis
- 65) Hoe vaak hebt u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van: - fysiotherapeut
- 66) Hoe vaak hebt u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van: - tandarts
- 67) Hoe vaak hebt u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van: - thuiszorg
- 68) Hoe vaak hebt u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van: - homeopaat
- 69) Hoe vaak hebt u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van: - acupuncturist
- 70) Hoe vaak hebt u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van: - natuurgeneeskundige
- 71) Hoe vaak hebt u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van: - magnetiseur
- 72) Hoe vaak hebt u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van: - paranormale genezer
- 73) Hoe vaak hebt u de afgelopen 12 maanden gebruik gemaakt van: - andere alternatieve genezer

C.4 Vragen uit de 'Politics and Values' vragenlijst

- 73) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? Nederlandse regering
- 74) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? Nederlands parlement



- 75) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? het rechtsstelsel
- 76) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? de politie
- 77) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? politici
- 78) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? politieke partijen
- 79) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? het Europees Parlement
- 80) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? de Verenigde Naties
- 81) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? de media
- 82) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? het leger
- 83) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? het onderwijs
- 84) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? de gezondheidszorg
- 85) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? de wetenschap
- 86) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? economie
- 87) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? democratie
- 88) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? winkels/bedrijven waar u zelf mee te maken hebt (waar u zelf komt)
- 89) Kunt u op een schaal van 0 tot 10 aangeven hoeveel vertrouwen u persoonlijk hebt in elk van de volgende instellingen? winkels/bedrijven op internet
- 90) Doen waar je zin in hebt, kun je pas als je je plicht hebt gedaan.
- 91) Als iemand van het leven wil genieten, behoort hij/zij ook bereid te zijn er hard voor te werken.
- 92) Ik voel me het gelukkigst als ik flink heb gewerkt.
- 93) Werken moet altijd op de eerste plaats komen, zelfs als het minder vrije tijd betekent.



C.5 Vragen uit de 'Social Integration and Leisure' vragenlijst

- 94) Hoe tevreden bent u met de hoeveelheid vrije tijd die u hebt?
- 95) Hoe tevreden bent u met de manier waarop u uw vrije tijd besteedt?
- 96) Hoeveel uur per week gemiddeld doet u aan sport?
- 97) televisie kijken, gemiddelde tijdsbesteding op dagen waarop van toepassing: totaal, in minuten
- 98) Hoeveel boeken hebt u de afgelopen maand (30 dagen) voor studie of ontspanning volledig uitgelezen?
- 99) Kunt u aangeven hoeveel uur per week gemiddeld u gebruik maakt van een computer of laptop, naast het invullen van de vragenlijsten in dit panel?: thuis
- 100) Hoe tevreden bent u met uw sociale contacten?
- 101) Hoe vaak doet u de volgende zaken? naar een bar of café gaan



D Bijlage: Vragenlijst LISS panel

Dit onderzoek gaat over kansen op de arbeidsmarkt.

v1

U hebt eerder aangegeven dat u na uw vijftigste wel eens een periode zonder werk bent geweest.

Klopt dat?

1. Ja
2. Nee

v1a

U hebt eerder aangegeven dat u na uw vijftigste nooit een periode zonder werk bent geweest.

Klopt dat?

1. Ja
2. Nee

v1_new

Bent u na uw vijftigste levensjaar wel eens een periode zonder werk geweest?

Let op: pensioen niet meerekenen.

1. Ja
2. Nee

Als nooit zonder werk geweest na vijftigste levensjaar:

Deze vragenlijst is verder niet op uw situatie van toepassing. U krijgt daarom geen vergoeding voor deze vragenlijst. Hartelijk dank voor uw tijd.

Klikt u op 'Verder' om de vragenlijst af te ronden.

v2

Hebt u op dit moment betaald werk?

1. Ja, in loondienst
2. Ja, als uitzendkracht
3. Ja, als oproep- of invalkracht
4. Ja, als zelfstandige
5. Ja, anders, namelijk...
6. Nee en ik ben nog niet met pensioen
7. Nee, ik ben met pensioen



v3

In hoeverre gelden de volgende stellingen voor uw huidige werk?

v3a Ik doe dit werk alleen omdat ik geld nodig heb

v3b Ook nu ik dit werk heb, moet ik nog bezuinigen op mijn uitgaven

v3c Ik vind mijn werk heel leuk

v3d Dit werk lijkt veel op het werk dat ik deed voor ik een periode zonder werk was

v3e Dit werk is lichamenteel zwaar

v3f Dit werk is geestelijk zwaar

v3g De werktijden zijn prettig

Klopt helemaal

Klopt helemaal
niet

1

2

3

4

5

v4

Geef voor elk van de onderstaande stellingen aan of deze op u van toepassing is.

v4a Ik moet meer dan 45 minuten reizen voor mijn werk

v4b Ik verdien veel minder dan in mijn vorige werk (minder dan 75% van mijn laatste inkomen)

v4c Ik heb nu een hoger inkomen dan toen ik een uitkering had

v4d Ik werk onder mijn niveau

v4e Ik denk dat ik dit werk wel tot mijn pensioen volhoud

1. Ja
2. Nee
3. n.v.t.

v5

Hoe is het gelukt om dit werk te krijgen?

1. Via mijn vorige werk of een eerdere baan
2. Via kennissen, mijn netwerk
3. Solliciteren op een vacature
4. Via uitzendwerk
5. Via vrijwilligerswerk
6. Ik ben voor mezelf begonnen (eigen ondernemer, freelancer)
7. Anders, namelijk...

v6

Zou u nog betaald werk willen doen in de periode tot uw pensioen?

1. Nee, liever niet
2. Misschien
3. Ja, zeker

**v7**

Waarom zou u liever geen betaald werk meer willen doen?

Meerdere antwoorden mogelijk

1. Vanwege mijn gezondheid
2. Vanwege de mantelzorg die ik heb (zorg voor partner, ouders, andere naasten)
3. Vanwege het vrijwilligerswerk dat ik nu doen
4. Vanwege de vele afwijzingen die ik op sollicitaties heb gekregen
5. Omdat ik het financieel niet echt nodig heb
6. Anders, namelijk...

v8

Zou u werk aannemen waarbij u:

v7a Ander werk gaat doen dan u tot nu toe gedaan hebt

v7b Meer dan 45 minuten naar uw werk moet reizen

v7c 75% van uw laatste inkomen verdient of minder

v7d Minder verdient dan uw huidige uitkering

1. Ja
2. Nee
3. n.v.t.

v9

Waarom zou u nog betaald werk willen doen?

Meerdere antwoorden mogelijk

1. Vanwege de financiën
2. Vanwege de contacten met collega's
3. Omdat ik dan wat bijdraag aan de maatschappij
4. Omdat het invulling aan mijn dag geeft, ik heb graag iets om handen
5. Omdat ik het graag doe / leuk vind
6. Omdat ik nog niet klaar ben met werken
7. Omdat mijn partner nog een periode moet werken
8. Anders, namelijk...

v10

Zou u nog (gedeeltelijk) betaald werk willen doen in de periode na uw pensioen?

1. Nee, zeker niet
2. Misschien
3. Ja, zeker

**v11**

Waarom zou u nog betaald werk willen doen?

Meerdere antwoorden mogelijk

1. Vanwege de financiën
2. Vanwege de contacten met collega's
3. Omdat ik dan wat bijdraag aan de maatschappij
4. Omdat het invulling aan mijn dag geeft, ik heb graag iets om handen
5. Omdat ik het graag doe / leuk vind
6. Omdat ik nog niet klaar ben met werken
7. Omdat mijn partner nog een periode moet werken
8. Anders, namelijk...

v12

Wat [waren/zijn] [in de periode dat u werkloos was voordat u met pensioen ging] de belangrijkste activiteiten die u op de volgende dagen [deed/doet] (maximaal 2 activiteiten)?

Als dit sterk verschilt per week, neem dan afgelopen week in gedachten.

v12a Maandag:

v12b Dinsdag:

v12c Woensdag:

v12d Donderdag:

v12e Vrijdag:

v12f Zaterdag:

v12g Zondag:

1. Huishouden
2. Betaald werk
3. Klussen in huis
4. Tuinieren
5. Wandelen/fietsen
6. Sporten
7. (Andere) hobby's
8. Vrijwilligerswerk
9. Cursus volgen
10. Zorg voor huisdieren
11. Activiteiten met de kleinkinderen, oppassen
12. Sociale contacten onderhouden
13. Mantelzorg, voor partner, ouders of anderen
14. Anders, namelijk...



v13

Geef aan welke van de onderstaande activiteiten die u nog niet genoemd hebt, u ook wel eens [deed/doet]?

1. Huishouden
2. Klussen in huis
3. Tuinieren
4. Wandelen/fietsen
6. Sporten
7. (andere) hobby's
8. Vrijwilligerswerk
9. Cursus volgen
10. Zorgen voor huisdieren
11. Activiteiten met de kleinkinderen, oppassen
12. Sociale contacten onderhouden
13. Mantelzorg, voor partner, ouders of anderen
14. Actief vermogen beheren, beleggen
15. Verhuur van woning of kamer(s) (bijvoorbeeld via Airbnb)
16. (online) Handelen, spullen kopen en verkopen (bijvoorbeeld via Marktpaats)
17. Anders, namelijk...
18. Ik doe geen van deze activiteiten

v14

Als u denkt aan alle activiteiten die u [toen/nu] [deed/doet]. Hoe [beoordeelde/beoordeelt] u uw tijdsbesteding dan [toen/nu] op de volgende vlakken?

v14_1 De hoeveelheid sociaal contact

v14_2 De mate waarin u [bijdroeg/bijdraagt] aan de maatschappij

v14_3 De hoeveelheid tijd die u [besteedde/besteedt] aan deze activiteiten

v14_4 De mate waarin u hierbij lichamelijk actief [was/bent]

1. Te weinig
2. Genoeg
3. Te veel

v15

[Had/Hebt] u genoeg te doen of [verveelde/verveelt] u zich wel eens?

1. Ik [had/heb] genoeg te doen
2. Soms [verveelde/verveel] ik me
3. Ik [verveelde/verveel] me vaak

**v16**

[had/Hebt] u genoeg contacten met andere mensen of [voelde/voelt] u zich wel eens alleen?

1. Ik [had/heb] genoeg contact met andere mensen
2. Soms [voelde/voel] ik me wel eens alleen
3. Ik [voelde/voel] me wel vaak alleen

v17

Bent u [geheel of] gedeeltelijk met pensioen?

1. Gedeeltelijk met pensioen
2. Volledig met pensioen
3. Ik ben niet met pensioen

v18

Over hoeveel jaar verwacht u volledig met pensioen te gaan?

Met pensioen wordt bedoeld: niet meer werken en van uw pensioeninkomen kunnen rondkomen. Dit moment kan samenvallen met uw AOW-gerechtigde leeftijd, maar dat kan ook een ander moment zijn.

v19

Hoe verwacht u de periode tot uw pensioen in te vullen?

1. Ik verwacht geen betaald werk meer te doen
2. Ik verwacht nog wisselend betaald werk te doen (met wisselende inkomsten)
3. Ik verwacht nog betaald werk te doen met vaste inkomsten

v20

[Uit welke bronnen had u inkomsten in de periode voor uw pensioen?/Uit welke bronnen verwacht u inkomen in de periode tot uw pensioen?]

Meerdere antwoorden mogelijk

1. Betaald werk, loondienst
2. Betaald werk: eigen onderneming (ook free-lancer, zzp'ers)
3. Gedeeltelijk pensioen
4. Uitkering
5. Inkomsten via partner
6. Hulp of giften van mensen uit uw omgeving
7. Rendement op vermogen en inkomsten uit beleggen
8. Interen op vermogen (inclusief verkoop huis, auto)
9. Inkomsten uit verhuur van woning of kamer(s) (bijvoorbeeld via Airbnb)
10. Inkomsten uit handel, verkoop van spullen (bijvoorbeeld via Marktplaats)
11. Erfenis
12. Anders, namelijk...

**v20a**

Welke uitkering(en) verwacht u te krijgen in de periode tot uw pensioen?

1. WW
2. IOW
3. IOAW
4. WIA / WAO
5. ANW
6. Bijstand, Participatiewet

v21

[Had/Hebt] u voldoende inkomsten in de komende jaren [jaren voorafgaand aan uw pensioen/tot uw pensioen]?

1. Ruim voldoende inkomsten
2. Voldoende inkomsten
3. Krap
4. Onvoldoende inkomsten
5. Ruim onvoldoende inkomsten

v22

Welke aanpassingen in uw uitgaven [zijn/waren] nodig omdat uw inkomsten [in die periode/de komende jaren] [krap/onvoldoende/ruim onvoldoende] [waren/zijn]?

Meerdere antwoorden mogelijk

1. Verhuizen
2. Auto de deur uit doen
3. Bezuinigen op dagelijkse boodschappen
4. Bezuinigen op abonnementen
5. Bezuinigen op uitgaan (uit eten, film, concert, festival, theater etc.)
6. Bezuinigen op dagjes weg en vakantie
7. Bezuinigen op kleding
8. Bezuinigen op cadeautjes
9. Anders, namelijk...

v23

[Ziet/Zag] u nog mogelijkheden om uw inkomsten op de een of andere manier aan te vullen tot aan uw pensioen?

1. Ja, namelijk...
2. Nee

v24

[Hoe hoog is uw totale pensioeninkomen vergeleken met uw inkomsten in de periode voor uw pensioen?/Wat verwacht u van de hoogte van uw totale pensioeninkomen vergeleken met uw



inkomsten nu?]

Met uw totale pensioeninkomen bedoelen we uw AOW plus aanvullende pensioenuitkeringen en eventuele uitkeringen uit een lijfrente of koopsompolis.

1. Veel lager
2. Lager
3. Ongeveer hetzelfde
4. Hoger
5. Veel hoger

v25

In hoeverre [zijn/waren] de volgende zaken voor u een probleem om betaald werk te vinden?

- v25_1 Zorg voor kinderen/partner/familie
- v25_2 Schulden
- v25_3 Mijn rechten op aanvullende WW
- v25_4 Mijn leeftijd
- v25_5 Beperkte kennis van de Nederlandse taal
- v25_6 Onvoldoende werkervaring
- v25_7 Gebrek aan passende banen
- v25_8 Te weinig hulp bij het zoeken van werk
- v25_9 De regio waar ik woon
- v25_10 Ik heb geen rijbewijs

Helemaal niet

In zeer sterke
mate

1

2

3

4

5

v26

Hebt u in de afgelopen jaren [voor uw pensioen] geprobeerd om weer aan het werk te komen (ook als u geen werk gevonden hebt)?

1. Nee, niet echt
2. Ja, ik heb het geprobeerd, maar ik heb [nog] geen werk gevonden
3. Ja, ik heb werk gevonden

v27

Bent u nu nog op zoek naar (ander) werk?

1. Ja
2. Nee

v28

Wat speelde voor u een rol waardoor u niet probeerde aan het werk te komen?

Meerdere antwoorden mogelijk

1. Mijn gezondheid is niet goed genoeg om te kunnen werken



2. Ik heb een goede werkloosheidsuitkering of een werkloosheidsvoorziening vanuit mijn vorige werk (ook bijvoorbeeld gouden handdruk)
3. Ik heb het geld niet nodig
4. Het heeft geen zin want op mijn leeftijd word ik nergens meer aangenomen
5. Er werd niet gecontroleerd of ik werk zocht
6. Ik had geen uitkering en dus geen sollicitatieplicht
7. Anders, namelijk...

v29

Hoe hebt u geprobeerd aan het werk te komen?

1. Solliciteren (per mail, brief of telefoon) op een vacature
2. Langs gaan bij werkgevers
3. Contact houden met oude werk (werkgever, oud-collega's)
4. Via mijn netwerk
5. Via uitzendbureaus
6. Anders, namelijk...

v30

Hoe vaak hebt u gesolliciteerd (schriftelijk, telefonisch of via internet)?

v31

Had u hulp willen hebben bij het zoeken naar werk?

1. Nee, daar [heb/had] ik geen behoefte aan
2. Ja

v32

Hebt u hulp gekregen om aan het werk te komen (ongeacht of dit geholpen heeft)?

Meerdere antwoorden mogelijk

1. Ja, van mijn oude werk
2. Ja, van UWV
3. Ja, van de gemeente
4. Ja, van vrienden, familie, bekenden
5. Ja, anders, namelijk...
6. Nee

v33

Wat vond u van de hulp die u kreeg via...

v33_1 ...uw oude werk

v33_2 ...van UWV

v33_3 ...van de gemeente

v33_4 ...van vrienden, familie en bekenden

v33_5 ...andere kanalen



1. Onprettig en het heeft niet geholpen
2. Onprettig, maar het heeft wel (een beetje) geholpen
3. Prettig, maar het heeft niet geholpen
4. Prettig en het heeft (een beetje) geholpen

v34a

Geef voor elk van de volgende uitspraken aan in hoeverre deze klopten voor de hulp die u kreeg van uw oude werk?

v34a_1 Het stimuleerde mij om te solliciteren

v34a_2 Ik kreeg contact met 'lotgenoten' en dat was prettig

v34a_3 Ik voelde mij niet serieus genomen / als een kind behandeld

v34a_4 Ik had persoonlijk contact met iemand die mij hulp gaf

v34a_5 Ik kreeg nuttige contacten met werkgevers

v34a_6 Ik voelde mij als een nummer behandeld

v34a_7 Er werd goed naar mij geluisterd

v34a_8 Er was geen geschikt werk om op te solliciteren

Helemaal niet

1

2

3

4

Helemaal wel

5

v34b

Geef voor elk van de volgende uitspraken aan in hoeverre deze klopten voor de hulp die u kreeg van UWV?

v34b_1 Het stimuleerde mij om te solliciteren

v34b_2 Ik kreeg contact met 'lotgenoten' en dat was prettig

v34b_3 Ik voelde mij niet serieus genomen / als een kind behandeld

v34b_4 Ik had persoonlijk contact met iemand die mij hulp gaf

v34b_5 Ik kreeg nuttige contacten met werkgevers

v34b_6 Ik voelde mij als een nummer behandeld

v34b_7 Er werd goed naar mij geluisterd

v34b_8 Er was geen geschikt werk om op te solliciteren

Helemaal niet

1

2

3

4

Helemaal wel

5

v34c

Geef voor elk van de volgende uitspraken aan in hoeverre deze klopten voor de hulp die u kreeg van de gemeente?

v34c_1 Het stimuleerde mij om te solliciteren

v34c_2 Ik kreeg contact met 'lotgenoten' en dat was prettig

v34c_3 Ik voelde mij niet serieus genomen / als een kind behandeld

v34c_4 Ik had persoonlijk contact met iemand die mij hulp gaf

v34c_5 Ik kreeg nuttige contacten met werkgevers

v34c_6 Ik voelde mij als een nummer behandeld

v34c_7 Er werd goed naar mij geluisterd

v34c_8 Er was geen geschikt werk om op te solliciteren

Helemaal niet

1

2

3

4

Helemaal wel

5



v34d

Geef voor elk van de volgende uitspraken aan in hoeverre deze klopten voor de hulp die u kreeg van vrienden, familie, bekenden?

v34d_1 Het stimuleerde mij om te solliciteren

v34d_2 Ik kreeg contact met 'lotgenoten' en dat was prettig

v34d_3 Ik voelde mij niet serieus genomen / als een kind behandeld

v34d_4 Ik had persoonlijk contact met iemand die mij hulp gaf

v34d_5 Ik kreeg nuttige contacten met werkgevers

v34d_6 Ik voelde mij als een nummer behandeld

v34d_7 Er werd goed naar mij geluisterd

v34d_8 Er was geen geschikt werk om op te solliciteren

Helemaal niet

1

2

3

4

Helemaal wel

5

v34e

Geef voor elk van de volgende uitspraken aan in hoeverre deze klopten voor de hulp die u kreeg van andere kanalen?

v34e_1 Het stimuleerde mij om te solliciteren

v34e_2 Ik kreeg contact met 'lotgenoten' en dat was prettig

v34e_3 Ik voelde mij niet serieus genomen / als een kind behandeld

v34e_4 Ik had persoonlijk contact met iemand die mij hulp gaf

v34e_5 Ik kreeg nuttige contacten met werkgevers

v34e_6 Ik voelde mij als een nummer behandeld

v34e_7 Er werd goed naar mij geluisterd

v34e_8 Er was geen geschikt werk om op te solliciteren

Helemaal niet

1

2

3

4

Helemaal wel

5

v35

Vergelijk de hulp die u had willen hebben met de hulp die u kreeg en maak de volgende stellingen af.

v35a Ik kreeg [minder/evenveel/meer] praktische tips over solliciteren dan ik gewild had

v35b De hulp die ik kreeg was [onpersoonlijker/net zo persoonlijk/persoonlijker] dan ik gewild had

v35c De hulp die ik kreeg bracht mij [minder/evenveel/meer] in contact met werkgevers dan ik gewild had

v35d De hulp die ik kreeg hield [minder/evenveel/meer] rekening met mijn opleiding en ervaring dan ik gewild had

v36

[Krijgt/Kreeg] u reactie op uw sollicitaties?

1. Ja, meestal wel

2. Soms

3. (Bijna) nooit

4. Ik [solliciteer/solliciteerde] nauwelijks

**v37**

Hoe [wordt/werd] er meestal gereageerd op uw sollicitaties?

1. Soms [wordt/werd] ik uitgenodigd voor een gesprek
2. Ik [krijg/kreeg] bijna alleen maar afwijzingen
3. Ik [krijg/kreeg] bijna nooit een reactie
4. Anders, namelijk...
5. Ik [solliciteer/solliciteerde] nauwelijks

v38

Denkt u dat u wel eens vanwege uw leeftijd bent afgewezen?

1. Ja
2. Moeilijk te zeggen
3. Nee

v39

Waarom denk u dat?

v40

Was u een periode verplicht om te solliciteren (sollicitatieplicht)

1. Ja en ik heb nu nog sollicitatieplicht
2. Ja, maar ik heb nu geen sollicitatieplicht meer
3. Nee

v41

Hoe hebt u gesolliciteerd in de periode dat u verplicht was om te solliciteren?

1. Gesolliciteerd op vacatures waar ik ook kans maakte
2. Gesolliciteerd op vacatures waarvan ik wist dat ik geen kans maakte
3. Gebeld met uitzendbureaus om te vragen of ze nog iets hadden
4. Netwerkgesprekken gevoerd en die ook opgegeven als sollicitatie activiteit
5. Niet altijd gesolliciteerd in die periode
6. Anders, namelijk...

v42

In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen over solliciteren in uw situatie [toen, voor uw pensioen]?

v42_1 Ik [heb/had] lang genoeg gewerkt, ik [vind/vond] het niet logisch dat ik [nu nog moet/nog moest] solliciteren

v42_2 Verplicht solliciteren [is/was] zinloos omdat werkgevers geen mensen van mijn leeftijd [aannemen/aannamen]

v42_3 Er [is/was] te weinig waardering voor mijn werkervaring

v42_4 Verplicht solliciteren [is/was] logisch omdat je een uitkering [krijgt/kreeg]

v42_5 De sollicitatieplicht [werkt/werkte] demotiverend

v42_6 Ik [weet/wist] niet goed waar ik [moet/moest] solliciteren



v42_7 Ik [weet/wist] niet goed hoe ik [moet/moest] solliciteren

v42_8 Niemand [helpt/hielp] mij echt bij solliciteren

v42_9 Verplicht solliciteren [is/was] zinloos omdat ik bijna met pensioen [ga/ging]

Helemaal mee

oneens

1

2

3

4

Helemaal mee

eens

5

v43

In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

v43_1 Ik heb contact met mensen die me kunnen helpen bij het vinden van een nieuwe baan

v43_2 Ik weet goed wat mijn sterke en zwakke punten zijn

v43_3 Ik ben tevreden met mijzelf

v43_4 Mijn partner steunt mij bij het zoeken naar werk

v43_5 Er zijn dingen waar ik goed in ben

v43_6 Ik kan dingen minder goed dan de meeste andere mensen

v43_7 Ik denk dat ik goed nieuwe dingen kan leren

v43_8 Ik zou er tegenop zien om een meerdaagse opleiding of cursus te moeten volgen om werk te vinden

Helemaal mee

oneens

1

2

3

4

Helemaal mee

eens

5

v44

In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

v44_1 Over het algemeen heb ik mijn leven zelf in de hand

v44_2 Ik heb weinig controle over de dingen die me overkomen

v44_3 Sommige van mijn problemen kan ik met geen mogelijkheid oplossen

v44_4 Er is weinig dat ik kan doen om belangrijke dingen in mijn leven te veranderen

v44_5 Ik voel me vaak hulpeloos bij het omgaan met de problemen van het leven

v44_6 Soms voel ik dat ik een speelbal van het leven ben

v44_7 Wat er in de toekomst gebeurt, hangt voor het grootste deel van mijzelf af

Helemaal mee

oneens

1

2

3

4

Helemaal mee

eens

5

v45

Als u terug denkt aan het moment dat u na uw vijftigste geen werk meer had, had u toen verwacht dat u nog aan het werk zou komen?

1. Ja

2. Nee

3. Ik wist het niet

v46

Zag u het destijds aankomen dat u zonder werk zou komen?



1. Nee, het kwam totaal onverwacht
2. Ja, ik zag het kort van te voren wel aankomen
3. Ja, ik zag het al geruime tijd aankomen
4. Anders, namelijk...

v47

Wat was de reden voor beëindiging van uw vorige baan?

1. Ik werd ontslagen of mijn contract werd niet verlengd
2. Ik werd (deels) arbeidsongeschikt
3. Ik had een eigen bedrijf en ging failliet
4. Ik ben zelf gestopt met werken
5. Anders, namelijk...

v48

Is er in de periode voordat u zonder werk kwam, geprobeerd om te voorkomen dat u werkloos werd?

1. Ja, er is geprobeerd of ik ergens anders in het bedrijf kon werken
2. Ja, ik kreeg hulp bij het vinden van nieuw werk buiten het bedrijf
3. Ja, ik kreeg andere hulp, namelijk...
4. Nee, het bedrijf / de organisatie waar ik werkte hield op te bestaan
5. Nee, ik kreeg geen hulp

extra

Hoe ziet u uw kansen om [weer aan het werk te komen/aan het werk te blijven]?

Hele slechte
kansen

1

2

3

4

Hele goede
kansen

5

v49

Als u nog wat kwijt wilt over uw ervaringen met een periode zonder werk zijn na uw vijftigste, dan kunt u dat hier aangeven:

v50

Wij willen graag doorpraten met mensen die een periode niet gewerkt hebben. Mogen wij u interviewen over uw ervaringen?

Het gaat om een interview bij u thuis of op een plek van uw keuze. De vergoeding voor een interview is €25.

1. Ja, ik wil meedoen aan een interview
2. Nee, liever niet
3. Ik wil graag eerst meer informatie (in dat geval bellen we u)

**outro**

Fijn dat u mee wilt doen aan een interview!

We willen mensen met verschillende achtergronden spreken. Daarom kiezen we uit de aanmeldingen een aantal personen waarmee we graag in gesprek willen gaan. Als u daar bij hoort zullen we hier de komende maand contact met u over opnemen om een afspraak in te plannen. Zoals gezegd kan het interview bij u thuis plaatsvinden of op een plek van uw keuze. Het zal gaan om een gesprek van ongeveer een uur. De vergoeding zal €25 euro bedragen.

Hartelijk dank voor het invullen van deze vragenlijst.



E Bijlage: Interviewleidraad

Gespreksleidraad interviews onderzoek vijftigplussers een periode zonder werk

Interviewer beschikt over de antwoorden uit de korte vragenlijst

Tussen [...] kan de interviewer het antwoord uit de vragenlijst noemen.

Structuur is dat interviewer een open vraag stelt en bij afsluiting van dat onderwerp checkt of alle aspecten aan bod zijn geweest en anders daar nog naar vraagt of checkt of zij het goed begrepen heeft.

Allen: vraag 1 t/m 10 en blok D.

Blok A, B, of C afhankelijk van situatie (niet hervat (A), eerder hervat, nu geen betaald werk (B) en hervat (C))

Aanleiding zonder werk

1. U bent na uw vijftigste levensjaar wel eens een periode zonder werk geweest. Dit kwam [totaal onverwachts of zag u kort van te voren / al geruime tijd aankomen]. Vertel. Hoe ging dat?

[Interviewer check of langs komt / vraag door op]:

- a. Eigen keuze/niet (verhuizen, wilde wat anders, conflict leidinggevende, reorganisatie, faillissement, gezondheid);
- b. Op kunnen anticiperen of niet (inspanningen, doel, omstandigheden);
- c. Vanuit welke sector / positie Band met leidinggevende (niet bij zzp'ers)
- d. Was er een sociaal plan / aanbod loopbaantraject / aanvulling op de WW? (zo ja: leverde dat op wat u verwachtte)
- e. Leeftijd op dat moment? (50+ of 60+)
Hoe oud voelde u zich? (denk aan privéleeftijd; functionele leeftijd)
- f. Hoe belangrijk was dit betaald werk voor u (voor uw vijftigste)?
- g. Had werk een centrale plek in uw leven of was het bijzaak?

2. Hoe belangrijk vond uw omgeving het dat u werkte? (sociale steun)

3. Deed u aan (bij)scholing en/of investeerde u op een andere manier in uw inzetbaarheid (i.p.v. bv specialisatie in een krimpberoep)?

4. Hoe werd u geholpen om uzelf te scholen en uw kennis bij te houden en uit te breiden? (Wijze waarop levenslang leren gefaciliteerd werd)

5. Wat had geholpen om te voorkomen dat u zonder werk kwam te zitten? Preventie?

Eenmaal zonder werk

6. Wat veranderde er in uw leven doordat u zonder betaald werk kwam te zitten?

- b.v. financieel: mate van inkomensdaling en -zorgen over financiën

7. Wat was vlak nadat u (de eerste keer na u vijftigste) zonder werk kwam te zitten uw toekomstplan?

[Interviewer check of langs komt / vraag door op]:

- a. Plan wat betreft vinden van betaald werk? Wat waren uw loopbaanwensen, gezien omstandigheden (ervaren gezondheid, leefstijl, financiële noodzaak, mantelzorg etc)
- b. Specifiek outplacement/uitzendwerk overwogen?
- c. Plannen op andere levensterreinen (wonen, vrije tijd, gezin etc)
- d. Ervoer u grip op uw eigen leven? Had u keuzes?



8. Welke activiteiten voerde u wel of juist niet uit om aan het werk te komen? Met welk doel? [= keuzes in zoekrichting, gebruik maken van netwerk onder (oud) werkgevers, bereidheid tot concessies, zich vitaal presenteren)
9. Welke mogelijkheden zag u voor uzelf om aan het werk te komen? (Eigen perceptie productiviteit, flexibiliteit, gezondheid, tekortkomingen.) Welke type functies/sectoren/werkgevers leken u kansrijk?
 - a. Kreeg u hulp (begeleiding bij heroriëntatie arbeidsmarkt (/bemiddeling/inzet instrumenten (no-risk)?
 - b. Indien van toepassing: wie financierde scholing?
10. Wat waren positieve ervaringen met het zoeken van werk? Wat waren negatieve ervaringen? (klassiek zoekgedrag loont niet, reacties werkgevers op concessies in loon (indien van toepassing)).
11. Kreeg u steun uit uw omgeving (sociale contacten) om snel te hervatten in werk?

Situatie op moment van interviewen

Drie uitgangssituaties: A, B en C die allen eindigen met de vragen bij D.

A = niet-hervatter

B = eerder wel hervat, nu geen werk

C. = hervatter

A. U bent op dit moment [...] jaar. U heeft nadat u zonder werk kwam te zitten geen betaald werk meer gehad:

A12. Wat vindt u nu van uw eigen situatie, hoe tevreden bent u?

- a. geen betaald werk: wel/geen uitkering
- b. tevreden / ontevreden + waarom

A13. Wat veranderde er in uw leven door de *duur* van het zonder betaald werk zitten?

[Interviewer denk aan]:

- financieel (noodzaak tot hervatting ((B) WW / erfenis / inkomen partner)
- financiële gedrag.
- verwachting inkomensverbetering bij vinden van werk
- bereidheid tot concessies, zoekgedrag
- wens/motieven om betaald te werken;
- geloof in eigen kunnen (vaardigheden)
- reacties uit omgeving.
- toename/afname contacten met werkenden naarmate duur zonder werk (relatie met nog bezig zijn met terugkeer naar werk)

A14. Waardoor denkt u dat hervatten niet gelukt is? (externe/interne factoren, zelfreflectie, kansen)? Welk zoekgedrag was wel en wat was niet effectief?

[Interviewer ga door naar vraag AB15]



B. U bent op dit moment [...] jaar. U heeft sinds uw vijftigste [...] keer zonder betaald werk gezeten. Op dit moment heeft u geen betaald werk.

B12. Wat vindt u nu van uw eigen situatie, hoe tevreden bent u?

- a. geen betaald werk: wel/geen uitkering
- b. tevreden / ontevreden + waarom

B13. Wat veranderde er in uw leven door de *frequentie* van het zonder betaald werk zitten?

[*Interviewer denk aan:*

- financieel (noodzaak tot hervatting ((B) WW / erfenis / inkomen partner
- financiële gedrag
- verwachting van inkomensverbetering bij het vinden van een baan
- bereidheid tot concessies (welke gedaan? lopen concessies op?)
- wens om betaald te werken
- voldoening die werken geeft
- plek die betaald werk in leven inneemt
- afhankelijk van tevredenheid: nadenken over positieverbetering (welke functies / sectoren lijken kansrijk voor meer uren / beter contract)
- reacties uit omgeving

B14. Verloop van hervatten

- a. waarin + voor hoe lang (type contract) + hoe vaak ?
- b. wat had je anders gewild / wat had geholpen?

In geval van situatie A en B: zonder betaald werk

[*Interviewer: of men weer zou willen werken + motivatie zit in vragenlijst*

AB15. Hoe ziet u de toekomst tot uw pensioengerechtigde leeftijd voor u?

[*Interviewer check of langs komt / vraag door op:*

- a. *hoe belangrijk* is hervatten voor u op dit moment?
- b. ervaart u *grip op uw eigen leven*? Heeft u keuzes?
- c. *plan qua vinden van betaald werk*
- loopbaanwensen, gezien omstandigheden (gezondheid, financiële noodzaak etc))
- krijgt u ondersteuning op bepaald vlak? Behoefte? Wat zou helpen?
- welk perspectief zien mensen in uw nabije omgeving voor u? (praat u er over met anderen of is het geen gespreksonderwerp (meer)? welke suggesties doen mensen uit netwerk?)
- wat zou uw toekomstplan veranderen? Hoe? (baan partner, gezondheidsbeleving, thuissituatie (financiën), mantelzorg, verhuizing)
- d. *plannen op andere levensterreinen*: wonen, vrije tijd, gezin, vrijwilligerswerk

AB16. Welke (onbetaalde) activiteiten geven op dit moment voldoening?

- Lukt het/ is het gelukt om een nieuwe evenwicht te vinden? (Aanpassing aan de situatie?)

AB17. Hoe kijkt u naar de periode na uw 65^e? Ziet u daar kansen voor werk, heeft u daar behoefte aan?

[*Interviewer ga door naar blok D*]



C. U bent op dit moment [...] jaar. U heeft sinds uw vijftigste [...] keer zonder betaald werk gezeten. De laatste keer was in [...] jaartal. Op dit moment heeft u betaald werk.

C12. Wat vindt u nu van uw eigen situatie, hoe tevreden bent u?

- a. Een baan / deels werk, deels uitkering/ -pensioen / -geen inkomsten
- b. tevreden / ontevreden + waarom

C13. (indien van toepassing) Wat veranderde er in uw leven door de frequentie van het zonder betaald werk zitten?

[Interviewer denk aan]:

- financieel (noodzaak tot hervatting ((B) WW / erfenis / inkomen partner);
- bereidheid tot concessies (welke gedaan? lopen concessies op?)
- wens om betaald te werken
- voldoening die werken geeft
- plek die betaald werk in uw leven inneemt
- (afhankelijk van tevredenheid): nastreven van positieverbetering
- reacties/steun uit omgeving voor hervatting

C14. Verloop van hervatten

- a. waarin + voor hoe lang + hoe vaak + perspectief nu?

C15. Waardoor is het gelukt weer aan het werk te komen?

- a. Welk zoekgedrag was wel en wat was niet effectief?

C16. Wat had je anders gewild tijdens periode zonder betaald werk / wat had geholpen?

C17. Is huidige betaalde werk ook dat wat het beste bij u past? Waarom wel / niet? Hoe belangrijk is dit betaalde werk voor u?

C18. Hoe ziet u de toekomst tot uw pensioengerechtigde leeftijd voor u?

[Interviewer check of langs komt / vraag door op]:

- a. ervaart u grip op uw eigen leven? Heeft u keuzes?
- b. Heeft u een toekomstplan als het gaat om werk?
 - Waar wilt u uitkomen? Waar moet u rekening mee houden bij uw loopbaanwensen? (gezondheidsbeleving, thuissituatie, vaardigheden, diploma 's, regio, inkomen partner, (b)ww rechten etc).
 - Al iets ondernomen met het oog op uw loopbaanwensen? Zo ja, wat? Hoe pakte dit uit? / zo nee: wat belemmert hierbij? Wat zou u hierbij nodig hebben qua hulp (van werkgever / gemeente / uwv / andere partijen?)
 - Welk perspectief zien mensen in uw nabije omgeving voor u? (praat u er over met anderen of is het geen gespreksonderwerp (meer)? welke suggesties doen mensen uit netwerk?)
 - Wat zou uw toekomstplan veranderen? Hoe? (baan partner, gezondheidsbeleving, thuissituatie (financiën), mantelzorg, verhuizing)
- c. plannen op andere levensterreinen: wonen, vrije tijd, gezin, vrijwilligerswerk

C19. Hoe kijkt u naar de periode na uw 65^e? Ziet u daar nog kansen voor werk, heeft u daar behoefte aan?.



D. Tot slot (allen):

20. Terugkijkend/ vooruitblikkend: wat had u nodig gehad / zou u nodig hebben om uw situatie te verbeteren (Let op: kan op alle levensterreinen betrekking hebben.)

21. Interviewer: aan het einde voor de duidelijkheid langslopen:

Huishouden:

- a. Leden huishouden (wel/geen partner/kinderen)*
- b. Inkomstenbronnen*
- c. Financiële situatie (denk aan: koophuis, schuldhulpverlening)*
- d. Mantelzorg*

Geïnterviewde:

- e. Uitkering (nu of niet): (aanvullend) WW; bijstand; WIA; IOW*; wel/geen ontheffing van sollicitatieplicht
- f. Ooit WAO/WIA aanvraag gedaan (uitslag, herbeoordeling)*
- g. Gezondheidsbeleving*
- h. Activiteiten op dit moment (betaald en onbetaald)*
- i. Algemene vaardigheden (taal, rijbewijs, computervaardigheden)*
- j. Opleidingsachtergrond*
- k. Werkbagage (in grote lijnen welke banen gehad / herintreder) welke *keuzes in loopbaan* en waarom? Rol uitzendwerk in loopbaan?
- l. Aan welke dienstverlening heeft u het meeste gehad in uw loopbaan?

22. Overige opmerkingen

Hartelijk dank voor uw tijd!

Tot slot nog een laatste vraag.

We verwerken dit interview anoniem in een algemeen rapport. In het rapport willen we ook een paar verhalen van mensen opnemen zodat duidelijk wordt hoe het kan verlopen als je na je vijftigste een periode zonder werk komt. Als we een stukje van uw verhaal vertellen, heeft u dan een naam waarvan u het leuk vindt dat we die gebruiken?

(NB. is ook intern handig voor de anonieme interviewverslagen)



F Bijlage: Focusgropleidraad

1. Introductie
2. Voorstelrondje
3. Vertel eens over je situatie:
 - a. Hoe is de overgang van werk naar geen werk gegaan? (Had het voorkomen kunnen worden dat je zonder werk kwam te zitten?)
 - b. Wat zijn voor jou de gevolgen van het feit dat je nu geen werk hebt?
 - c. Hoe sta je er financieel voor: uitkering of anders?
4. Vertel eens over je ervaringen met werk zoeken?
 - a. Hoe lang heb je geen werk?
 - b. Wat voor werk wil je / zoek je?
 - c. Ben je wel eens uitgenodigd op gesprek?
 - d. Wat voor reacties krijg je van mogelijke werkgevers?
 - e. Wat is je ervaring met uitvoeringsorganisaties (UWV, gemeente)?
5. Waarom denk je dat het nog niet gelukt is om werk te vinden?
6. Wat zou je de andere deelnemers adviseren: wat denk je dat hen zal helpen om werk te vinden?
7. Hoe (erg) is het als je geen werk vindt? Wat zou je missen? Waarom zou je nog willen werken?
8. Afsluiting