

Haagse ouderen weer aan het werk

Een werkgelegenheidsplan voor Haagse 50-plussers'



**INITIATIEFVOORSTEL
GROEP DE MOS**

1. INLEIDING

De werkloosheid onder ouderen is hoger dan gemiddeld. Juist in Den Haag is de werkloosheid onder ouderen een stuk hoger dan gemiddeld en bovendien stijgende. Om die reden is dit

‘werkgelegenheidsplan voor Haagse 50-plussers’ in gang gezet onder aansturing van Lex Kraft van Ermel, gemeenteraadslid voor Groep de Mos/ Ouderen Partij Den Haag.

De werkloosheid ligt in Den Haag hoger dan het landelijke gemiddelde, 10% van de beroepsbevolking is werkloos. Alleen Rotterdam en Groningen kenden een iets hoger percentage werklozen. De werkloosheid onder ouderen in Den Haag is maar liefst 18,5%. Het gegeven op zich dat de werkloosheid onder ouderen hoog is, zegt niet zo veel. Wat relevant is, is om wat voor mensen het gaat en wat hun achtergrond is. Zijn het hoogopgeleiden, laagopgeleiden, mensen die de taal beheersen? Hoe zijn ze werkloos geworden? Hoe lang zijn ze al werkloos? Zijn ze op andere manieren maatschappelijk actief?

Sinds de AOW-leeftijd is verhoogd, is er een hele groep mensen bijgekomen van wie verwacht wordt dat ze werken. Het lijkt erop dat de arbeidsmarkt niet klaar is geweest om de AOW-leeftijd te verhogen. Ouderen moeten er zelf aan wennen, maar werkgevers zeker ook. Hoewel een kentering lijkt te komen, blijken ouderen niet altijd aantrekkelijk te zijn voor werkgevers. Er wordt vaak geroepen dat ouderen ‘te duur’ zijn. Is dat de reden? Veel werkgevers lijken namelijk best bereid te betalen voor kwaliteit. Zijn er verschillen waar te nemen in verschillende beroepsgroepen?

Voor veel ouderen blijken ‘verworven rechten’ in de loop der jaren en een goed salaris overigens helemaal niet zo belangrijk. Veel signalen wijzen er juist op dat het ze er vooral om gaat om maatschappelijk actief te blijven en zichzelf te kunnen blijven uitdagen. Wat ook blijkt, is dat ouderen als eerste het onderspit delven bij een reorganisatie of faillissement als gevolg van onder andere de Wet werk en zekerheid en de faillissementswetgeving. Dat zagen we bijvoorbeeld onlangs bij de doorstart van modehuis McGregor. Veel ervaren krachten – veelal ouderen – zijn er uitgewerkt en in hun plaats komen uitzendkrachten.

KBO-Brabant – een vereniging van 130.000 senioren – kijkt terug en concludeert dat ouderen er zelden zo bekaaid vanaf zijn gekomen als onder het huidige VVD-PvdA-kabinet, dat structureel gesteund wordt door D66, ChristenUnie en SGP. Na een reeks ‘ouder-onvriendelijke’ besluiten, lijken veel landelijke politieke partijen nu opeens ouderen te willen omarmen richting de Tweede Kamerverkiezingen van 2017. Een partij die dat al deed – 50PLUS - streeft onder andere naar een fiscaal gelijke behandeling van werkenden en mensen die niet kunnen werken en gepensioneerd.

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een groot aantal bronnen. Er is veldonderzoek gedaan, er zijn veel interviews gehouden met mensen uit het veld en er zijn veel documenten en besluiten

bestudeerd op landelijk en lokaal niveau. Wat al snel opviel, is dat in de vele onderzoeken uitgegaan wordt van diverse kaders.

Zo is er veel variatie in wat wordt verstaan onder een werkloze. Mensen die in de bijstand zitten, worden bijvoorbeeld vaak niet meegeteld als werklozen, wat het percentage werklozen moeilijker te kwalificeren maakt. Ook is er verborgen werkloosheid onder zelfstandigen. Mensen voor wie een vaste baan er niet (meer) inzit, kunnen soms ‘gedwongen’ aan de slag zijn als zzp-er. Deze mensen vragen niet altijd een uitkering aan en staan niet altijd aangemeld als werkzoekend.

Hoewel in dit onderzoek wordt uitgegaan van de categorie 50-plus vanwege de problematiek op de arbeidsmarkt, zijn er heel veel gegevens beschikbaar waarin soms wordt gerekend met 45-plus, 50-plus, 55-plus etc. Dat maakt het lastiger om cijfers te vergelijken.

Het lijkt er soms op alsof bewust voor een categorie gekozen wordt waarvan het een ´meer gewenst´ beeld naar buiten toe geeft. Als bijvoorbeeld wordt gecommuniceerd dat de werkloosheid van 45-plussers afneemt, hoeft dat helemaal niet te betekenen dat de werkloosheid van 50-plussers afneemt.

Het is aan te raden dat er een vaste definitie gekozen wordt voor wat er wordt verstaan onder een werkloze en dat er daarbij een zo getrouw mogelijk beeld ontstaat van de mensen die wel willen werken maar niet aan de slag zijn bij een werkgever. Ook zou het van toegevoegde waarde zijn als er iedere keer (ook) een vaste leeftijdscategorie gekozen wordt waarover gerapporteerd wordt als het gaat over werkloosheid onder ouderen. Daarbij heeft 50-plus de voorkeur.

Dit onderzoek brengt eerst in kaart hoe erg het precies gesteld is met de werkgelegenheid landelijk en in Den Haag. Vervolgens wordt ingegaan op wat er al gebeurt en welke plannen en ontwikkelingen eraan zitten te komen. Tot slot wordt beschreven welke stappen er gezet moeten worden om de werkgelegenheid van ouderen in Den Haag op niveau te brengen. Ook van belang is om de groep ouderen tegemoet te komen die niet meer willen, hoeven of kunnen werken. Een aardige groep hiervan heeft volop maatschappelijke bezigheden.

Lex Kraft van Ermel
Raadslid Groep de Mos / Ouderen Partij Den Haag



2. WERKLOZE OUDEREN IN DEN HAAG

In Nederland wonen 12,8 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar. Hiervan had in september 2016 66% betaald werk. Dat zijn ruim 8,4 miljoen mensen, ongeveer 4,5 miljoen mannen en 3,9 miljoen vrouwen. De overige ruim 4,3 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar hebben geen betaald werk. Hiervan zijn 3,8 miljoen mensen zijn niet op zoek of niet direct beschikbaar voor werk.

In de nasleep van deze ‘Grote Recessie’ kampt Nederland op dat moment dus met 510.000 werklozen. In vergelijking met een jaar eerder is de werkloosheid nu bijna 100.000 lager, maar wel nog 200.000 hoger dan in augustus 2008, vlak voor het begin van de crisis. Toen bereikte de werkloosheid met 310.000 personen het laagste punt van de afgelopen jaren. Vijfentwintig jaar later (februari 2014) piekte de werkloosheid op 699.000.

Het aantal WW-uitkeringen dat verstrekt is aan 55-plussers is landelijk in vijf jaar tijd verdubbeld. Gingen in september 2010 nog 62.000 werkloosheidsuitkeringen tot aan de AOW-leeftijd naar mensen van 55 jaar en ouder, vijf jaar later waren dat er 135.000. In vergelijking met alle andere leeftijdsgroepen ontvangen 55-plussers de meeste WW-uitkeringen.

Het aantal lopende WW-uitkeringen in het algemeen laat vanaf april 2016 een daling zien. UWV telde eind september 2016 424.000 lopende WW-uitkeringen, 2.000 (-0,6%) minder dan in augustus. Uitgedrukt in een percentage van de beroepsbevolking komt het aantal WW-uitkeringen in september 2016 uit op 4,8%.



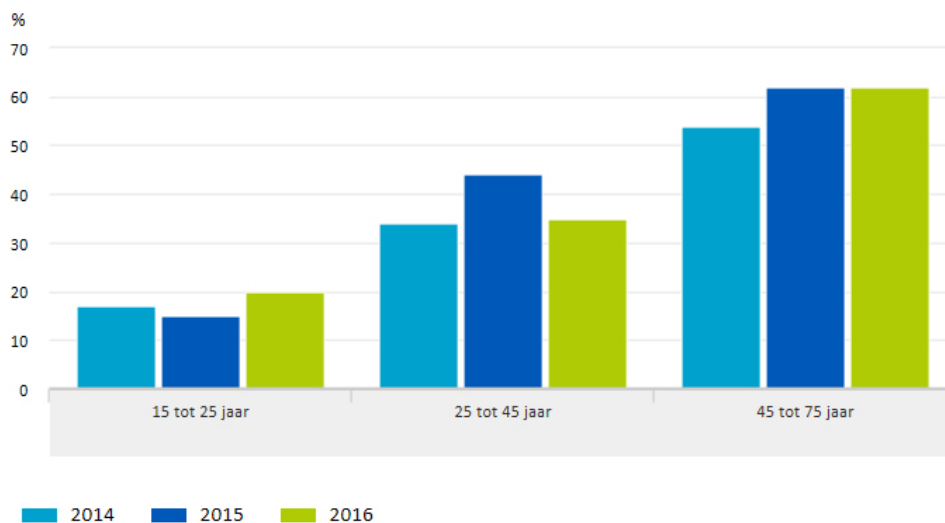
Bron: CBS, UWV

Voor laagopgeleiden (7,1%) en 50-plussers (7,5%) komt het WW-percentage veel hoger uit dan het gemiddelde WW-percentage van 4,8%. Van de laagopgeleiden in de WW behoort opvallend genoeg meer dan de helft (56%) tot de leeftijdsgroep 50-plus. Hoge en langdurige werkloosheid onder ouderen bestaat al langer, stelt het CPB. Vóór de crisis liep de werkloosheid onder ouderen al flink op.

Sinds begin 2016 is de werkloosheid onder 55-plussers lager dan een jaar eerder. In het tweede kwartaal was 7,4% werkloos tegen 7,9% in het zelfde kwartaal vorig jaar. De beroepsbevolking in deze groep groeide, maar het aantal werkenden steeg meer. Wel was nog steeds bijna 70% van deze werkloze 55-plussers al 12 maanden of langer op zoek naar werk. Onder ouderen is de langdurige werkloosheid het hoogst.

In het tweede kwartaal van 2016 waren er 145.000 langdurig werklozen van 45 tot 75 jaar. Daarmee zijn meer dan zes op de tien werkloze 45-plussers (62%) 12 maanden of langer op zoek naar werk. Dat is evenveel als een jaar eerder. Onder de 55- tot 75-jarigen is een groter deel langdurig werkloos dan onder 45- tot 55-jarigen. Van de laatstgenoemden was dat in het afgelopen kwartaal 53%, tegenover 70% onder 55-plussers. Het blijkt dat ouderen niet vaker dan jongeren hun baan verliezen, maar als ze werkloos raken, is de kans op langdurige werkloosheid bijna tweemaal zo groot.

Langdurige werkloosheid, 2e kwartaal



Kortom: er is sprake van economische groei, maar dat leidt landelijk voornamelijk nog niet tot een evenredige daling van de werkloosheid. Zeker niet onder de oudere doelgroep. In de gemeente Den Haag is zoals aangegeven nog geen afname van het aantal werklozen waar te nemen, sterker nog: er is een stijging waar te nemen, met name onder de doelgroep 50-plus.

Het aantal niet-werkende inwoners van Den Haag dat werk zoekt en is ingeschreven bij het UWV, is vorig jaar met bijna 9% gestegen. In Den Haag waren vorig jaar in totaal ruim 45.000 mensen werkloos. In antwoord op schriftelijke vragen van Groep de Mos/ Ouderen Partij Den Haag gaf het college in 2014 aan dat er 12.248 werkloze 50-plussers waren in Den Haag. In 2015 gaf het college aan dat de potentieel werkende groep Hagenezen tussen de 50 en 64 jaar oud

74.123 mensen betreft. Daarvan waren er 13.700 niet werkend en werkzoekend.

Het aantal WW-uitkeringen is in Den Haag ten opzichte van eind 2011 met bijna 50% gestegen en het aantal bijstandsuitkeringen met 19%. Het aantal bijstandsgerechtigden is in 2015 gestegen van 23.694 in januari naar 25.323 eind september; een stijging van 6,4%.

In de bijstand is inmiddels 35% van de uitkeringsgerechtigden 50 jaar en ouder. Het gaat om bijna 9000 personen waarvan er 7,5% in een traject naar werk zit. Dat de kosten van de bijstand toenemen is evident, deze bedragen nu al 353 miljoen euro. Den Haag heeft in de begroting 2017 aangegeven te verwachten dat het aantal bijstandstrekkers verder zal toenemen.

Hoe is de hoge werkloosheid onder ouderen te verklaren?

Er zijn algemene oorzaken van de hoge werkloosheid onder ouderen en oorzaken die specifiek betrekking hebben op Den Haag. Eerst de belangrijkste algemene oorzaken op een rij.

1. De AOW-leeftijd is verhoogd en loopt trapsgewijs ook de komende jaren op en het vroegpensioen is afgeschaft. Hierdoor wordt van ouderen verwacht dat ze tot een latere leeftijd doorwerken. Dat lukt niet altijd. De plannen voor afschaffen van vroegpensioen en verhoging van AOW-leeftijd zijn gesmeed in de jaren voor de crisis. Toen dachten deskundigen nog dat personeel schaars zou worden. Het liep anders en ontslagen ouderen konden niet langer vluchten in VUT-regelingen, zoals elders in Europa wel kan. Gevolg is dat het werkloosheidspercentage onder ouderen in Nederland hoger is dan het algemene werkloosheidspercentage. Dat is uniek in Europa.

2. De relatief hoge lonen, leeftijdsafhankelijke ontslagvergoedingen en pensioenkosten maken 50-plussers duurder voor werkgevers. Ook hebben ouderen vaak 'ontziemaatregelen' in Cao's, die hen extra rechten of minder plichten geven, bijvoorbeeld senioredagen.

3. Er zijn vooroordelen over oudere werknemers. Zo is een deel van de werkgevers van mening dat ouderen slechter functioneren dan jongere werknemers. Dit bleek onder andere uit het onderzoek '[Vraag naar arbeid 2013](#)' van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Elsevier schreef in 2014 in haar artikel 'De x-factor van de succesvolle vijftigplusser' dat er vooroordelen over 50-plussers bestaan dat ze duur, lui, vaak ziek, eigenwijs en conservatief zijn.

4. Er verdwijnen veel banen in het middensegment als gevolg van de digitalisering en robotisering. Ook de opkomst van het online shoppen zorgt ervoor dat er veel banen in dit segment verloren zijn gegaan. Er komen door het online shoppen natuurlijk ook weer banen bij, maar ouderen zijn minder dan jongeren toegesneden op deze ontwikkelingen en de banen die zich in de nieuwe sectoren aandienen.

5. Ouderen missen de scholing en opleiding die ze passend maken in het huidige werkaanbod. Veel scholing die ze hebben gehad is al van lang geleden en in vorige banen heeft een groot deel van de ouderen ook al lang geen scholing meer genoten.

6. Ouderen kennen de weg op de arbeidsmarkt minder goed. 'Veel werknemers zijn lang bij dezelfde werkgever in dienst geweest, zij hebben in de jaren tachtig voor het laatst gesolliciteerd', aldus het UWV.

De belangrijkste oorzaken die specifiek betrekking hebben op Den Haag:

7. De Haagse beroepsbevolking groeit. De eigen verwachting is dat Den Haag met maar liefst 116% gegroeid zal zijn qua inwonertal in 2040. Daarmee is de stijging sterker dan Amsterdam en Rotterdam. Het zal deels natuurlijke aanwas zijn, maar ook veel migratie uit andere landen (zoals MOE-landers) en - in mindere mate - mensen uit andere delen van Nederland die zich vestigen in Den Haag. De verwachting is dat de stad groeit naar 610.000 inwoners, dat betekent dat er van nu tot 2040 90.000 mensen bij kunnen komen. Of en waar ze zich in Den Haag vestigen is natuurlijk te sturen door middel van beleid.

8. Er bestaat een steeds grotere wig tussen de beroepsbevolking en de werkgelegenheid in Den Haag. Ook ouderen hebben hier in groten getale last van. Vooral in de gebieden waar de werkloosheid hoog is – zoals in het centrum van Den Haag - blijkt het opleidingsniveau laag te zijn, wat niet aansluit bij veel banen die daar beschikbaar zijn, er zijn relatief veel banen waarvoor hoogopgeleiden gevraagd worden. De gemeente Den Haag zet onder meer op het gebied van de (kennis)economie in op het creëren van meer werkgelegenheid in de stad. Uit

een verschenen rapport van het Planbureau van de Leefomgeving blijkt dat mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt hier onvoldoende van profiteren.

9. Er gaat veel werk naar expats, forensen en mensen uit andere gemeenten zoals Leiden en Amsterdam. Eind 2011 bracht het Centraal Bureau voor de Statistiek in kaart dat in Den Haag van de werknemers 45% uit forensen bestaat. Het CBS constateerde dat het aandeel buitenlandse werknemers/ expats percentueel het hoogst is in Zuid-Holland (32%). Qua steden sprongen Den Haag, Rotterdam en Amsterdam eruit. Den Haag heeft Decisio een impactstudie laten doen naar het effect op de Nederlandse economie van internationals/ expats en internationale bedrijven en organisaties. Een aantal bevindingen: De Nederlandse economie heeft in toenemende mate behoefte aan internationale kennis- en arbeidsmigranten. Het aantal expats en internationale bedrijven neemt sterk toe. En, internationale opererende bedrijven en internationale organisaties leveren in forse bijdrage aan de regionale en Nederlandse economie. Er zijn wel vraagtekens - onder andere bij Groep de Mos / Ouderen Partij Den Haag - bij die uitkomsten. Men vraagt zich af in hoeverre de uitkomsten het resultaat is van gemeentelijk wensdenken.

10. De arbeidsmarkt van Den Haag wordt in belangrijke mate bepaald door de aanwezigheid van de Rijksoverheid als werkgever. Het werkgelegenheidsaandeel van de overheid is in Haaglanden 14,8%, terwijl Nederland een gemiddelde kent van 6,6%. Juist bij de overheid is er de afgelopen jaren als gevolg van de financiële crisis sprake van een aanzienlijke vermindering van werkgelegenheid. In de periode 2004 – 2014 is de werkgelegenheid bij de overheid met 11% gedaald. Ook afgeleide werkgelegenheid - bij onder andere toeleveranciers en cateringbedrijven - is hierdoor getroffen.



3. ONTWIKKELINGEN TEGEN OUDERENWERKLOOSHEID

Er is een kleine positieve ontwikkeling waar te nemen op de arbeidsmarkt, maar we zijn er nog lang niet. Nico Klene, senior-econoom bij ABN AMRO, sprak onlangs zijn verwachting uit dat de banengroei voor 2017 nog wat hoger zal uitvallen. 'De economie groeit in 2017 waarschijnlijk iets harder dan in 2016. Maar dat zal niet volledig zichtbaar worden in een daling van de werkloosheid. Op een gegeven moment zullen immers door de aanzuigende werking meer mensen de hoop vatten dat zij een baan kunnen vinden en zich aanbieden. Dat zal de afname van de werkloosheid wat afremmen – vermoedelijk vooral volgend jaar.'

Uit een analyse door SEOR van de arbeidsmarkt in Haaglanden van 2014 – 2018 blijkt dat de komende jaren een bescheiden herstel van de economische groei wordt verwacht en dat dit na 2016 zal leiden tot iets meer werkgelegenheid. Ook zonder overheidsingrijpen daalt de langdurige werkloosheid overigens volgens het CPB op een gegeven moment als de economie het goed blijft doen. Ouderen zijn hierin wel een aparte categorie. De genoemde oorzaken van de hoge werkloosheid onder ouderen zouden hoe dan ook aangepakt moeten worden om de negatieve spiraal van ouderenwerkloosheid te doorbreken.

Acties en plannen tegen werkloze ouderen

Het is niet zo dat er niks gebeurt. Er is een aantal acties op touw gezet om ouderenwerkloosheid aan te pakken, zowel landelijk als lokaal. Eerst de belangrijkste landelijke acties op een rij.

1. Het Actieplan 50PlusWerkt voorziet onder andere in een scholingsvoucher als een werkgever een werknemer met een [WW-uitkering](#) in dienst neemt die 50 jaar of ouder is op de eerste dag van zijn opleiding. Vanaf 1 mei 2016 zijn scholingsvouchers beschikbaar om mensen - waaronder 50-plussers - om te scholen naar een kansrijk beroep. Een scholingsvoucher is een subsidie van maximaal 1000 euro voor een opleiding die men bij het UWV kan aanvragen. Van 2015 tot en met 17 mei 2016 zijn 3500 scholingsvouchers verstrekt.
2. Ook afkomstig uit het Actieplan is de plaatsingsfee. De plaatsingsfee is een subsidie voor private intermediairs - zoals uitzendbureaus en re-integratiebureaus - die 50-plussers aan het werk helpen. De hoogte van de fee loopt op naarmate de arbeidsovereenkomst met de 50-plus WW-er langer duurt. Na drie maanden bedraagt de subsidie 300 euro, na zes maanden 700 euro en na twaalf maanden 500 euro. De fees worden achteraf toegekend. Van 2015 tot en met 17 mei 2016 zijn 2964 plaatsingsfees verstrekt.
3. Een werkgever die een [uitkeringsgerechtigde](#) van 56 jaar of ouder of een [arbeidsgehandicapte](#) in dienst neemt, komt in aanmerking voor een mobiliteitsbonus (voorheen [premiëkorting](#) ouderen) voor maximaal drie jaar. Zo wordt het voor een werkgever aantrekkelijker om een oudere in dienst te nemen. De leeftijd voor de mobiliteitsbonus is per 1 januari 2015 verhoogd van 50 jaar naar 56 jaar. Om deze uitbreiding mogelijk te maken is 34 miljoen euro extra uitgetrokken, in aanvulling op de 67 miljoen euro die al voor het Actieplan ter beschikking was gesteld. Wat er gebeurt na die die jaar is niet meegenomen in het plan. Een werknemer kan op zijn 56ste gaan werken voor een organisatie, maar als hij vervolgens na drie jaar weer op straat staat, is er alsnog een gat tot en met zijn 67ste jaar die gevuld moet worden.
4. De no-riskpolis voor oudere langdurig werklozen is in 2016 nieuw leven ingeblazen. Minister Asscher heeft de maatregel ingevoerd voor werkzoekenden boven de 56 jaar. De regeling is bedoeld voor werknemers die zijn geboren voor 8 juli 1954 en ten minste 52 weken onafgebroken een [WW-uitkering](#) hebben ontvangen. De uitkering begint na dertien weken [ziekte](#) en duurt maximaal twee jaar (104 weken). De hoogte van de uitkering ligt het eerste jaar tussen de 70% en 100% van het maximum [dagloon](#) en is het tweede jaar 70% van het maximum dagloon.

5. Onderdeel van het Actieplan is ook de speciale campagne 'Open voor 50-plus'. Duizend bedrijven beloven tenminste één 50-plusser uit te nodigen als ze een vacature hebben. Deze campagne kostte wel aardig wat: 400.000 euro, terwijl er met het alleen uitnodigen van een 50-plusser natuurlijk nog geen garantie is op een baan.

6. Het UWV gaat weer persoonlijke gesprekken voeren met werklozen. Daarvoor komen vooral mensen in aanmerking die weinig kans hebben binnen een jaar weer een baan te vinden. Het is de bedoeling dat deze nieuwe aanpak vanaf 1 oktober 2016 op alle 35 werkpleinen wordt aangeboden. De verwachting is dat er vooral contact wordt gezocht met laagopgeleiden en ouderen die lang eenzelfde beroep hebben gehad.

7. Netwerktrainingen en inzet van adviseurs werkgeversdienstverlening krijgen de aandacht. In deze training staat het inzicht krijgen in competenties en presentatievaardigheden en het netwerken met werkgevers centraal. De adviseurs richten zich op de bemiddeling van 50-plussers naar banen. Indien om persoonlijke redenen noodzakelijk, kan ook individuele begeleiding ingezet worden. Op basis van het beschikbare budget kan het UWV per jaar 43.000 50-plussers een netwerktraining aanbieden tot 1 januari 2017.

8. Er worden inspiratiedagen voor werkzoekenden en werkgevers georganiseerd. De inspiratiedagen die UWV tot nu toe heeft georganiseerd, zijn aardig bezocht. Tijdens de inspiratiedagen krijgen werkzoekenden informatie over en contactmogelijkheden met werkgevers en intermediairs. Voor iedereen zijn deze dagen toegankelijk, niet voor specifiek ouderen. Wellicht hebben ouderen er wel iets meer aan dan jongere werkzoekenden.

9. Niet specifiek voor ouderen maar wellicht wel nuttig voor ouderen: de proefplaatsing. Als een werkgever iemand met een WAO-, WIA-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet- of WW-uitkering in dienst wil nemen of een werkzoekende die moeilijk aan werk komt van wie nog niet duidelijk is of hij geschikt is voor de functie, kan de werkgever een proefplaatsing bij het UWV aanvragen. De werknemer werkt twee maanden bij de werkgever met behoud van uitkering. De werkgever betaalt geen loon. Voor een proefplaatsing geldt dat de werkgever de bedoeling moet hebben om de werknemer een dienstverband aan te bieden van minimaal zes maanden en voor minimaal hetzelfde aantal uren als de proefplaatsing. Dit wordt ook wel de werkgeverscheque genoemd.

10. Ook niet specifiek voor ouderen, maar wel genoemd door de minister: loonkostensubsidie. Loonkostensubsidie compenseert de werkgever bij verminderde productiviteit van een werknemer. De werknemer ontvangt het reguliere wettelijk minimumloon of cao-loon van de werkgever en bouwt hierover pensioen op. De loonkostensubsidie die de werkgever ontvangt is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten.

De belangrijkste concrete Haagse acties tegen ouderenwerkloosheid op een rij.

1. De gemeente zegt te proberen Haagse organisaties te stimuleren banen beschikbaar stellenvoor werkzoekende 50-plussers in de bijstand door inzet van re-integratiearrangementen. Binnen de werkgeversbenadering en werktrajecten wordt extra aandacht besteed aan 50-plussers. Uitgangspunt hierbij zijn de talenten en mogelijkheden van 50-plussers.

2. In de regio zijn de werkgeversservicepunten actief om de vraag van werkgevers te koppelen aan de inzet van werklozen, er zijn trajecten om mensen met de grootste afstand naar werk te begeleiden en hulp te bieden. Het Werkgeversservicepunt organiseert binnen de bestaande scholingsprogramma's modules voor 50-plussers gericht op het versterken van de talenten en ervaring om vanuit eigen kracht uit te stromen naar betaald werk. Hierbij wordt onder andere ingezet op omscholing naar kansrijke sectoren en ICT-vaardigheden. Samen met Tempo-Team is een team actief om 50-plussers te bemiddelen naar werk.

3. Bij het instrument Erkenning van Verworven Competenties (EVC) wordt de opgedane kennis en ervaring van ouderen omgezet in een erkend diploma. Hiermee komt erkenning voor de op sommige punten grotere toegevoegde waarde die ouderen hebben voor een werkgever. Wel zijn er signalen dat de kosten voor een dergelijk diploma onevenredig hoog zijn. Op de website van EVC Centrum Nederland staat vermeld dat een 'EVC-traject' 1290 euro exclusief btw kost. Het zou ouderen tegemoet komen als deze kosten door de gemeente gecompenseerd zouden worden.

4. De Meesterbeurs wordt opgezet, een digitaal platform voor vijftigplussers die in de bijstand zitten. Deze beurs moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken oudere werknemers in dienst te nemen. Ouderen gaan zes maanden aan de slag bij een werkgever en krijgen daarvoor van de gemeente 150 euro per maand boven op hun uitkering. Het gaat hierbij om werkzaamheden gericht op het ontwikkelen van competenties. Een voorbeeld is een assistent-verzuimpreventie, iemand die een organisatie helpt om het verzuim van personeel binnen de perken te houden. De servicedesk van Meesterbeurs toetst de inzet om te voorkomen dat reguliere werkzaamheden worden verdrongen.

5. De gemeente organiseert binnen de bestaande projecten coaching om ouderen te begeleiden naar werk als zzp-er of ondernemer. Het gaat om coaching door een ervaren ondernemer gericht op vergroten van de omzet en begeleiding van startende ondernemers.

6. Den Haag heeft het generatiepact in het leven geroepen. Het betreft een regeling voor oudere werknemers die momenteel ook in andere gemeenten navolging krijgt. Nu – een jaar na de invoering – blijkt de regeling niet door iedereen meer te worden bewierookt. Zo moest minister Asscher er aan te pas komen om een dreigend fiscaal obstakel weg te nemen en doemen er geluiden op dat het generatiepact vele malen goedkoper kan dan nu het geval is. Nu gaat het om zo'n 350 60-plussers die drie dagen per week werken voor 80% van hun salaris, terwijl hun pensioen voor 100% wordt opgebouwd.

7. Niet specifiek gericht op ouderen, maar op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Den Haag is voornemens om zo'n 2000 eigen 'Melkertbanen' te creëren. Zij worden conciërge op school, host in een hotel of ze gaan sportactiviteiten op pleintjes in de stad begeleiden. Het is wel belangrijk dat ze geen mensen verdringen van 'gewone banen'. Het gaat om zogenaamde 'STiP-banen', Sociaal Traject in Perspectief. Ze worden gecreëerd bij organisaties, stichtingen en verenigingen die een maatschappelijke bijdrage leveren. Een voorbeeld: een terreinknecht bij sportverenigingen, hiervoor heeft de politieke partij Groep de Mos/ Ouderen Partij Den Haag ingespannen. Een STiP-baan is in principe een traject van drie jaar. De mensen die zo'n baan krijgen, gaan er financieel op vooruit. Hun uitkering wordt aangevuld tot het niveau van het minimumloon. De gemeente gaat dat betalen. Ook hier de vraag: wat gebeurt er na die drie jaar?

8. Ook niet specifiek gericht op ouderen, maar op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt: de dienstencheque. Den Haag wil dit initiatief uit België overnemen. De cheque kan worden ingezet voor diensten 'die door de tijd heen aan het verdwijnen zijn, terwijl de behoefte eraan blijft' zoals een strijkservice, een hondenuitlaatservice, schoonmaak- en tuindiensten. De bedoeling van de dienstencheque is dat hierdoor ook mensen aan het werk komen die moeite hebben met het vinden van een nieuwe baan. De werknemer heeft een bijzondere arbeidsovereenkomst die de 'arbeidsovereenkomst dienstencheques' wordt genoemd. Deze arbeidsovereenkomst is een overeenkomst van onbepaalde duur of van bepaalde duur, voltijds of deeltijds. Een werknemer kan bij eenzelfde werkgever verschillende arbeidsovereenkomsten dienstencheques voor een bepaalde tijd sluiten, zelfs opeenvolgend, zonder dat dit het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd tot gevolg heeft. Deze mogelijkheid geldt echter slechts voor een periode van drie maanden. Een interessante organisatie in dit kader: de Do Company. Dit bedrijf biedt diensten aan in Rotterdam en Den Haag. Hun missie: de wekelijkse to-do lijst van hun klanten verkleinen. De 'butlers op afroep' doen voor hun klanten boodschappen, huishoudelijke taken en allerlei diverse klussen waardoor ze meer tijd overhouden voor 'de leuke dingen in het leven'.

9. Ook niet specifiek gericht op ouderen, maar op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt: garantiebanen, beschut werk en banen die voortkomen uit social return. De inzet vanuit de taskforce Werkgelegenheid is specifiek gericht op het ontstaan van tenminste 3000 nieuwe banen door samen met werkgevers afspraken te maken over de inzet van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

10. Als belangrijk instrument om meer ouderen aan het werk te helpen, wordt door de wethouder genoemd het vergroten van de bekendheid met de mobiliteitsbonus en andere landelijke regelingen voor werkloze ouderen. De Haagse wethouder wijst meerdere keren op landelijke acties die onvoldoende bekendheid hebben. Er lijkt niet echt sprake te zijn van onderling overleg of afstemming in de acties. Dit blijkt ook uit de opmerking van de wethouder dat hij het onderwerp ouderen aan het werk ook op de landelijke bestuurlijke agenda wil plaatsen. Kennelijk is dat nog niet het geval. Het gaat dan om het vergroten van de samenhang tussen plannen van rijk, UWV en gemeenten om 50-plussers aan het werk te krijgen. ´, aldus de wethouder.

4. WAT KAN ER BETER IN DEN HAAG

Wat opvalt aan de genoemde landelijke acties is dat er ideeën in de praktijk worden gebracht maar dat het bereik van de maatregelen enorm klein is. Laat staan dat door die maatregelen de hoge werkgelegenheid onder ouderen wordt teruggebracht. De Algemene Rekenkamer maakte onlangs korte metten met de 266 miljoen euro die de landelijke overheid afgelopen jaar heeft uitgegeven om werkloze 50-plussers aan een baan te helpen. Het resultaat hiervan is onzichtbaar´ concludeert de Algemene Rekenkamer.

Vooralsnog hebben de Haagse inspanningen ook nog geen vruchten afgeworpen. Ondanks de 68 miljoen euro extra die de gemeente erin heeft gestoken, is ook hier de effectiviteit niet aantoonbaar. In Den Haag is er een aanvalsplan tegen ouderenwerkloosheid gelanceerd, maar veel is vooralsnog erg vrijblijvend en veel concrete maatregelen hebben we niet kunnen ontdekken. Maatregelen die wel aardig concreet zijn, richten zich op een veel bredere doelgroep, namelijk op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Een vraag die direct opkomt: Waarom kan er richting ouderen niet eenzelfde investering komen zoals bijvoorbeeld gebeurt richting jongeren? Voor de inspanningen om de jeugdwerkloosheid aan te pakken is voor deze collegeperiode 12 miljoen euro extra beschikbaar gesteld bovenop wat er al richting die doelgroep ging. Er mag niet vergeten worden dat werkloosheid onder ouderen in sommige opzichten ernstiger is dan onder jongeren. Bij jeugdwerkloosheid gaat het meestal om frictiewerkloosheid, een probleem dat – hoe vervelend ook – voor het individu van tijdelijke aard is. Werkloosheid onder ouderen is een veel complexer en hardnekkiger probleem.

Het maatwerk en de grootschalige en diepgaande inspanningen die geschieden voor jongeren kunnen als maatstaf en ter inspiratie worden gebruikt om ouderen in Den Haag aan het werk te helpen.

Ook voor de doelgroep ´mensen met een arbeidsbeperking´ en zelfs immigranten wordt in de buidel getast door onder andere taaltrainingen te initiëren. Met dit beleid worden ouderen regelmatig verdrongen op de arbeidsmarkt door doelgroepen die net als zij vallen onder de brede doelgroep ´grote afstand tot de arbeidsmarkt´. Dit zou door middel van gericht beleid tegengegaan moeten worden.



Inspanningen tegen jeugdwerkloosheid als inspiratie om ouderenwerkloosheid tegen te gaan:

1. Met het aanvalsplan jeugdwerkloosheid worden de krachten gebundeld van gemeente, werkgevers en onderwijsinstellingen. Voor jongeren wordt enorm gestuurd op samenwerking tussen stakeholders en het Werkgeversservicepunt. Voorbeelden van initiatieven die hierdoor ontstaan zijn: wijkleerbedrijven, de leerwerkcentra's (ROC), de wijkbanenmarkten en het aansluiten op bestaande evenementen in de diverse wijken. In deze samenwerking wordt gekeken vanuit het perspectief van de kracht van de eigen wijk en wat er nog nodig is om de jongeren uit de betreffende wijk richting school en werk te krijgen.

Wijkondernemers worden betrokken om in hun eigen werkkring naar banen of kansen op een stage voor jongeren te zoeken. Er wordt enorm ingezet op het creëren van meer werkervaringsplaatsen voor jongeren in de wijk, waar mogelijk met een baangarantie. In 2014 is met Includio het wijkbedrijf 'Mariahoeve Werkt!' opgericht voor en door langdurig werklozen uit de Haagse wijk Mariahoeve. Met Calbris is het Wijkleerbedrijf Centrum gestart. Deze wijkbedrijven bieden met name jongeren kansen om werkervaring op te doen en een opleiding te volgen. Building Better People zet zich in om jongeren vanuit een leerwerktraject door te laten stromen als beveiligiger.

En ouderen? De werkservicepunten zouden ook ten aanzien van ouderen dergelijke inspanning moeten leveren en diepgaande en structurele contacten in de stad moeten aangaan ten behoeve van ouderen. Op dit moment zijn de contacten vooral met ouderen en gericht op scholing en ontwikkeling van de ouderen. Ook belangrijk, maar net als bij jongeren zou het een en-en benadering moeten zijn: ook de potentiële werkgevers moeten meer en beter warm gemaakt worden om ouderen aan te nemen. Hierbij zou wel voorspoedig moeten worden ingespeeld op de verbeterpunten die we zien bij de jongerentrajecten. Zo blijkt het voor sommige betrokken organisaties lastig om de afgesproken targets te halen. Ook zijn er signalen van onvrede over de intakes die worden uitgevoerd door het Werkgeversservicepunt.

2. Er zijn in Den Haag wijkbanenplannen gericht op jongeren tot 27 jaar, woonachtig in de Schilderswijk, Transvaal, Laak en Den Haag Zuid-West. Er is gekozen voor deze vier wijken, omdat hier de jeugdwerkloosheid het hoogst van Den Haag is. Er komen steeds meer signalen uit de wijken dat een meer gedecentraliseerd aanpak, met maatwerk gericht op de wijken zelf die erg van elkaar verschillen, noodzakelijk is om het werkloosheidspercentage te laten dalen en bij de doelgroep het vertrouwen en perspectief op werk te laten groeien. De wethouder geeft wel heel vrijblijvend aan voornemens te zijn om in de wijken Bouwlust, Transvaal en Mariahoeve de hoge ouderenwerkloosheid met de Stedelijke Ouderen Commissie en bewonersorganisaties te bespreken.

3. Voor jongeren die werken en leren willen combineren, bestaat binnen het MBO een variant van vier dagen werken op een leerwerkbaan en één dag naar school. Deze zogenaamde Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) combineert leren en werken bij een erkend leerbedrijf. De gemeente stimuleert een uitbreiding van het aantal leerwerkbanen van opleidingen in de groei- en tekortsectoren, waarbij speciale aandacht is voor functies in de wijk als het gaat om leerwerkbanen binnen het MKB. Een deel van deze 100 tot 120 leerwerkbanen moet beschikbaar komen voor jongeren van een praktijkschool en jongeren uit het voortgezet onderwijs die doorstromen naar het MBO. Voor jongeren die zich melden voor een bijstandsuitkering zonder startkwalificatie worden ook extra BBL- plekken gecreëerd.

Stel je voor dat er voor ouderen in een moeilijke positie werkplekken en wellicht ook leerwerkplekken gecreëerd zouden worden. Het is hard nodig, bijvoorbeeld laaggeletterdheid onder ouderen komt veel voor. Een behoorlijk deel van deze generatie heeft alleen lagere school doorlopen. De Stichting Lezen en Schrijven geeft aan dat maar liefst 1 op de 5 personen tussen de 55 en 65 jaar oud moeite heeft met lezen en schrijven. Dat is hoger dan in andere leeftijdscategorieën. In het recent gepresenteerde verkiezingsprogramma van 50PLUS staat opgenomen dat volwassenenonderwijs een basisrecht zou moeten zijn en VAVO (Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs) kosteloos beschikbaar zou moeten zijn voor werkzoekende ouderen. Een goede gedachte.

4. Twee Haagse instrumenten voor jongeren om werkervaring op te doen zijn de leerwerkcheque en de startersbeurs. Hiermee kunnen jongeren met een maandelijkse vergoeding gedurende maximaal tien respectievelijk zes maanden werkervaring opdoen in het bedrijfsleven. Zo kunnen zij hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten en verbeteren. De leerwerkcheque is bedoeld voor Haagse jongeren tot 27 jaar op zoek naar een BBL (Beroeps Begeleidende Leerweg)-plek en jongeren met een diploma op MBO-2, of MBO-3 niveau. Hier zouden ook de 'vergeten beroepen' kunnen worden meegenomen: fietsenmaker, kleermaker, schoenmaker, huisschilder, behanger, loodgieter, timmerman enz. Ouderen zouden hierbij kunnen optreden als 'leermeester' voor de jongeren. Er worden dan twee vliegen in een klap geslagen, zowel de jongere als de oudere is aan de slag. De Startersbeurs is er voor jongeren in de leeftijd van 18 tot 27 jaar met een MBO-4, hbo- of WO-diploma. Er zijn op jaarbasis 100 leerwerkcheques en 60 startersbeurzen beschikbaar.

5. De gemeente Den Haag is zelf een van de grootste werkgevers in de regio. Ten aanzien van jongeren probeert de gemeente als werkgever het goede voorbeeld te geven. De gemeente biedt momenteel al traineeprogramma's voor jonge medewerkers met een WO- en Hbo-opleiding. Daar komt een traineeprogramma voor mbo-studenten bij. In het kader van de wijkaanpak worden wijk-traineeships opgezet waarbij trainees in de wijk worden ingezet om ondernemers te adviseren, start ups te begeleiden, business cases te schrijven en dergelijke. De gemeente zoekt bij de ontwikkeling hiervan samenwerking met onderwijsinstellingen en samenwerkingsverbanden zoals de Academie van de Stad. Wat doet de gemeente als werkgever voor werkzoekende ouderen? Waarom eigenlijk geen traineeships voor ouderen? Voor bijvoorbeeld IT Traineeships kunnen ambitieuze ouderen naast de ambitieuze jongeren samen nog meer voor de gemeente betekenen dan wanneer puur op jongeren wordt ingezet.

6. Door een intensief publiek private samenwerking met Tempo-Team kunnen jongeren snel bediend worden. De jeugdpool is structureel ingericht om een groep jongeren flexibel in te kunnen zetten bij een netwerk van werkgevers. Op deze wijze wil het college dit jaar zo'n 100 jongeren aan de slag helpen bij een werkgever. Bij de jongerenbalie van Tempo-Team op een gemeentelijke locatie, worden de mogelijkheden van de dienstverlening van de gemeente gecombineerd met een overzicht van alle vacatures voor jongeren. Hoewel er wel een team van Tempo-Team is dat zich richt op het aan het werk helpen van ouderen, is de inzet voor ouderen een stuk minder vergaand dan voor jongeren. Het hoeft zich overigens zeker niet te beperken tot Tempo-Team, meer uitzendbureaus zouden hier nuttig werk kunnen verrichten.

7. Dit jaar besteedt de gemeente een nieuwe raamovereenkomst aan voor uitzendbureaus. In het kader van het terugdringen van de externe inhuur zet de gemeente zich in om met name jongeren te laten doorstromen vanuit tijdelijk extern werk naar reguliere banen. Waar zijn de ouderen in dit verhaal? Ouderen verdienen eenzelfde inzet om vanuit tijdelijk extern werk door te stromen naar een reguliere baan. Ook omdat zij – als zij hun baan kwijtraken – over het algemeen langer werkloos zijn. Dat maakt ze kwetsbaarder en zorgt ervoor dat het juist voor hun belangrijk is om door te stromen naar vast werk en meer rechtszekerheid te krijgen.

8. Er zijn aardig wat projecten op touw gezet om jongeren aan de slag te krijgen en te houden, zoals 'jongeren in de lift', 'Boost Your Future' en de 'pro/vso aanpak'. Met de jongeren van 'Skills van de straat' startte de gemeente in het tweede kwartaal van 2015 om jongeren in de eerste maanden, nadat ze een baan hebben gevonden vanuit de bijstand met persoonlijk contact te motiveren en ondersteunen. De Broekriem is een project dat zich richt op jonge hoogopgeleide werkzoekenden die veelal geen uitkering hebben. Via onder andere bijeenkomsten leren zij vaardigheden om een nieuwe baan te vinden en werken ze samen met andere jonge baanzoekers aan het vinden van werk. Welke projecten kunnen genoemd worden om ouderen aan de slag te krijgen? De inzet en creativiteit is voor ouderen stukken minder.

9. Er zijn campagnes om specifieke werktrajecten voor jongeren aantrekkelijker te maken zoals het HWB TrashUre Hunt programma. Om informatiekortjes aan te vullen, worden roadshows georganiseerd langs de betreffende partners in de wijk en langs collega's die in aanraking komen met werkloze jongeren. De gemeente zou het voortouw moeten nemen om dergelijke campagnes ook voor ouderen te bewerkstelligen. Den Haag kan ook net als bij de jongeren gebeurt speedmeets organiseren. Dit is erop gericht om vooroordelen die mogelijk leven bij de werkgevers over ouderen weg te nemen en het contact tussen werknemer en werkgever tot stand te brengen.

10. De gemeente wil alle werkloze jongeren in beeld te brengen. Op grond van een eerste analyse wordt ingeschat dat rond de 2000 jongeren - die nu nog niet in beeld zijn bij de gemeente - hulp nodig hebben bij het vinden van werk of opleiding. Zij hebben geen uitkering en gaan niet naar school. Het zou mooi zijn als de gemeente een dergelijke actieve houding ook zou hebben ten aanzien van het in kaart brengen van werkloze ouderen, want ook daar meldt niet iedereen zich vanzelf aan als werkzoekend of hulpbehoevend. Zo komt er een beter beeld van hoeveel het er zijn, wat hun achtergrond is en hoe ze het beste aan werk geholpen kunnen worden.

11. De arbeidsmarkt vraagt meer flexibele inzet en ruimte voor zelfstandig ondernemerschap. Het is goed om zelfstandig ondernemerschap bij ouderen meer onder de aandacht te brengen net zoals bij jongeren. Jongeren met een uitkering worden via Bureau Zelfstandigen bij het Werkgeversservicepunt en via diverse projecten zoals de Buzinezz club gestimuleerd en begeleid naar zelfstandig ondernemerschap. In de afgelopen periode zijn meer dan 40 jongeren gestart bij de Buzinezz club. De gemeente kijkt samen met private fondsen en banken de kansen om als gemeente actief te bemiddelen op onder andere bedrijfsovername door jongeren. Ouderen kunnen niet rekenen op zo'n actieve inzet, zij moeten het vooral doen met 'coaching'.

We hebben het nu gehad over de oorzaken van de hoge werkloosheid onder ouderen, de bestaande en geplande acties op landelijk en lokaal niveau die erg kleinschalig en niet effectief blijken en de tomeloze inzet om doelgroepen zoals jongeren aan het werk te helpen, die als maatstaf zou moeten worden toegepast op ouderen. Er zijn meer mogelijkheden om Haagse ouderen tegemoet te komen:

12. Gemeenten kunnen gebruik maken van experimenteeruimte binnen de Participatiewet. Een voorbeeld is het plan dat CNV Vakmensen heeft gelanceerd. Het idee is om 55-plussers die langdurig in de bijstand zitten de mogelijkheid te geven mini-jobs te doen zonder korting op hun uitkering. Zo wordt de kloof tussen uitkering en volledig betaalde baan kleiner en worden de mogelijkheden om te participeren voor deze groep vergroot. Er zijn nog legio voorbeelden te bedenken om ouderen vrij te stellen van beperkende regels. Staatssecretaris Klijnsma maakte onlangs bekend dat gemeenten zich kunnen aanmelden om te gaan experimenteren met mensen die in de bijstand zitten. De geldende regels worden versoepeld zodat gemeenten alle ruimte hebben om uit te vinden hoe ze hun bijstandsgerechtigden zo effectief mogelijk weer aan het werk krijgen. Den Haag zou hier kunnen inzetten op het aan het werk krijgen van oudere bijstandsgerechtigden. Voorstel: Den Haag meldt zich hiervoor aan.

13. Bij het afgeven van een vergunning voor een evenement kan worden bedongen dat een bepaald percentage personeel moet bestaan uit mensen uit Den Haag. Onder andere Haagse ouderen zouden hier baat bij hebben. Bij de Olympic Experience is geklaagd door onder andere een Haags beveiligingsbedrijf dat zij geheel buitenspel zijn gezet. In Rotterdam en Amsterdam worden dergelijke vergunningsvoorwaarden al waar mogelijk toegepast. Bij aanbestedingen bij grotere en kleinere projecten is het in ditzelfde kader mogelijk om eisen te stellen aan de deelnemers waardoor Haagse bedrijven meer kans maken zonder dat de benodigde concurrentie eronder te leiden heeft. Zo is het duurzamer en minder belastend voor het milieu als er werknemers en materialen vanuit de eigen stad kunnen worden geleverd in plaats van dat er enorme hoeveelheden kilometers moeten worden gereden om er te komen.

14. Specifieke beroepen kunnen door maatwerk interessanter gemaakt worden voor de doelgroep ouderen dan momenteel het geval is. Er zijn veel beroepen in onder andere de ICT waar ouderen relatief weinig voor in aanmerking komen omdat hun opleiding en werkervaring daar niet op aansluit. Er zouden specifieke digitaliseringscursussen en opleidingen voor ouderen geschapen moeten worden om deze groep beter te laten aansluiten op dergelijke functies. Er bestaan al computercursussen voor ouderen. Niet alle ouderen weten echter van het bestaan hiervan. Veel cursussen vragen aardige bedragen. In het verlengde van het kosteloos beschikbare VAVO voor ouderen, zouden ook deze cursussen kosteloos beschikbaar gesteld moeten worden.

Er zijn meer voorbeelden. Er zijn relatief weinig mannen en senioren in het onderwijs. Er zijn veel werkloze oudere mannen maar ook vrouwen die hier op hun plek zouden zijn. Er bestaat al zij-instroom in het onderwijs voor mensen met een universitaire opleiding. Zij kunnen door hun bewezen capaciteiten zo instromen in het onderwijs. Datzelfde zou kunnen worden ingevoerd voor ouderen die over de juiste kwalificaties beschikken, een zij-instroom voor ouderen in het onderwijs. Een idee is om te beginnen om deze mensen les te laten geven in het VAVO.

15. Minister Asscher heeft oud-voetballer John de Wolf aangesteld als landelijk ambassadeur tegen ouderenwerkloosheid. De oud-international gaat helpen vooroordelen over ouderen op de werkvloer weg te nemen. Het aanstellen van een ambassadeur is een initiatief van 50PLUS. Een dergelijke Haagse ambassadeur zou van toegevoegde waarde zijn voor de gemeente Den Haag.

16. Zoals gezegd: er zijn ook ouderen die niet meer willen, kunnen of hoeven werken. Wie ouder is dan zestig jaar en ontslag krijgt, komt na de WW terecht in de IOW. Ouderen zijn verplicht te solliciteren en een passende baan te accepteren. Wie dat niet doet, krijgt als straf een lagere uitkering. De sollicitatieplicht voor werkloze 60-plussers zou moeten verdwijnen. Dat vindt onder andere arbeidssocioloog Jan Cremers van de Universiteit Tilburg. Hij spreekt van een generaal pardon voor deze ouderen. Ook het CNV vindt dat er soepelere regels moeten komen. Zij denken aan een 'senioren-pardon op maat'. Het CNV vindt dat 55-plussers die vrijwilligerswerk doen of mantelzorger zijn vrijstelling van de sollicitatieplicht moeten kunnen krijgen. Een goede gedachte.

5. CONCLUSIE

Den Haag profileert zich als werkstad: een stad waar werk is voor ieder die kan werken; van hoogopgeleid tot ongeschoold, volledig arbeidsgeschikt of met een arbeidsbeperking. 'Dat gaat niet vanzelf, de arbeidsmarkt is complex en er zijn veel factoren die deze beïnvloeden'. De gemeente zegt primair te investeren in jongeren, ouderen en mensen met een kwetsbare arbeidspositie. Wat betreft ouderen moet de gemeente echt extra slagen maken om dit waar te kunnen maken. Er wordt nog weleens voorbijgegaan aan het effect dat het werkloos zijn op de oudere medemens heeft. Het sociaal welbevinden krijgt het te verduren als een 50-plusser na een levenslang werktraject overbodig gevonden wordt en bij talloze sollicitaties die daarop volgen, afgewezen wordt.

Den Haag heeft de handschoen nog onvoldoende opgepakt om de werkloosheid onder ouderen tegen te gaan. Iets essentieels zoals het samenwerken met het ministerie moet nog van de grond komen. Kritiek leveren op onbekendheid met landelijke regelingen kan, maar Den Haag moet de hand in eigen boezem steken en zelf verantwoordelijkheid nemen om de werkloosheid onder ouderen terug te dringen. Op lokaal niveau kan het beste maatwerk gerealiseerd worden richting zowel de oudere werklozen als de werkgevers.

Het zou mooi zijn als de doelgroep ouderen in Den Haag – die qua problematiek op de arbeidsmarkt sowieso begint vanaf 50 jaar – net zo veel aandacht zou krijgen als bijvoorbeeld jongeren. Een argument waarom de gemeente zo veel investeert in jongeren: 'Als jongeren te lang aan de kant staan, nemen hun kansen af op de arbeidsmarkt'.

Dat geldt natuurlijk ook voor ouderen en dat zijn nog altijd degenen die niet alleen de samenleving hebben opgebouwd tot wat het is, ze zijn ook belangrijke dragers van de maatschappij.

Als je vanaf je 45^{ste} zonder werk komt te zitten, duurt het bijna 25 jaar totdat je AOW ontvangt. Bovendien bouw je in die tijd geen pensioen op. Hebben we hier te maken met de armoede generatie van de toekomst? Van de drie jongeren tot 25 jaar die in het eerste kwartaal van 2016 zonder werk zaten kreeg er één werk in het tweede kwartaal. Zelfs al vanaf 45-plus ligt dat een stuk lager, slechts een op de acht.

Zoals het college de opgave zelf omschrijft: 'Kansen zijn er en er is voldoende positieve energie in de stad om te zorgen voor bedrijvigheid en nieuwe vormen van economie. Het is in belangrijke mate een kwestie van commitment aan een gedeelde ambitie, het hebben van focus en doorzettingskracht, het leggen van verbindingen en het bundelen van krachten. Van belang daarbij is aan te sluiten bij de positieve trends en kansen die zich voordoen in de Haagse economie, de regio en de steden in onze nabijheid. Om die kansen te benutten moeten we wel stevig aan de slag'. Niet alleen de woorden nu, maar ook de daden!

Het college moet stevig aan de slag om de Haagse ouderen aan werk te helpen en specifiek in deze doelgroep flink investeren. Er moet meer maatwerk komen, werkgevers moeten actiever worden gestimuleerd om ouderen in dienst te nemen, er moet meer ingezet worden op ouderonderwijs, er moeten veel meer initiatieven en projecten op touw gezet worden om ouderen serieus aan werk te helpen en/ of te houden, de gemeente Den Haag moet als werkgever zelf initiatieven nemen om ouderen aan het werk te krijgen, er moet meer samenwerking gezocht worden met uitzendbureaus, er moeten acties worden ondernomen om de vooroordelen die mogelijk leven bij werkgevers weg te nemen.

Ook kunnen ouderen tegemoet gekomen worden door te experimenteren met de Participatiewet, in te zetten op specifieke beroepen waar tekorten bestaan of ouderen nog onvoldoende voor in aanmerking komen en initiatieven te nemen waardoor ze (deels) minder kunnen werken. Dit onderzoeksrapport brengt veel mogelijkheden naar voren om de werkloosheid onder ouderen goed aan te pakken en terug te dringen. Het rapport biedt een concept raadsvoorstel dat in de Haagse gemeenteraad kan worden ingediend en worden vastgesteld.

6. RAADSVOORSTEL VAN A TOT Z GEREGELD

Gezien het vorenstaande stelt Groep de Mos/ Ouderen Partij Den Haag de raad voor het volgende besluit te nemen:

De raad van de gemeente Den Haag, Besluit:

In te stemmen met het werkgelegenheidsplan voor Haagse 50-plussers 'Haagse ouderen weer aan het werk' met de volgende uitgangspunten:

Toekomstige rapportages:

- a. In toekomstige rapportages over werkloosheid onder ouderen wordt uitgegaan van een vaste definitie van een werkloze die een zo getrouw mogelijk beeld schetst van mensen die wel willen werken maar niet aan de slag zijn bij een werkgever.
- b. In toekomstige rapportages over werkloosheid onder ouderen wordt een vaste leeftijdscategorie gekozen waarvoor (ook) gerapporteerd wordt als het gaat over werkloosheid onder ouderen. Daarbij heeft 50-plus – en ouder – de voorkeur.

Verbeteringen van bestaande instrumenten:

c. 50-plussers kunnen de kosten voor de door hun aangeschafte Erkenning van Geworven Competenties (EVC) declareren bij de gemeente.

d. De gemeente onderneemt acties om de Haagse inwoners en werkgevers beter bekend te maken met de landelijke en lokale mogelijkheden om ouderen aan het werk te helpen.

e. Het college zorgt ervoor dat het onderwerp ouderenwerkloosheid structureel op de agenda staat in overleggen met het Rijk.

f. Acties tegen werkloosheid die gericht zijn op mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bereiken in minstens dezelfde mate ouderen als andere specifieke doelgroepen zoals jongeren en mensen met een arbeidsbeperking.

Inspanningen tegen jongerenwerkloosheid die als inspiratie dienen tegen ouderenwerkloosheid:

g. De werkservicepunten leveren ten aanzien van ouderen dezelfde inspanning en gaan dezelfde diepgaande en structurele contacten aan als ze bij jongeren doen. Het betreft contacten tussen gemeente, werkgevers en onderwijsinstellingen.

h. Er worden wijkbanenplannen gerealiseerd voor wijken waar de werkloosheid onder ouderen het hoogst is. Hierbij worden de Stedelijke Ouderen Commissie en bewonersorganisaties betrokken.

i. Het Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs wordt kosteloos ter beschikking gesteld voor 50-plussers. Daarnaast is er blijvende inzet om laaggeletterdheid te bestrijden.

j. Bij de nieuw uit te reiken leerwerkcheques worden ook beroepen, zoals fietsenmaker, timmerman en andere ambachtelijke beroepen meegenomen waarbij ouderen kunnen optreden als 'leermeester' van de jongeren. Ook worden er inspanningen verricht om het aantal StIP-banen jaarlijks te laten groeien.

k. De gemeente Den Haag initieert als werkgever een proef voor traineeships voor ouderen.

l. Er wordt een ouderenbalie gerealiseerd in samenwerking met Tempo-Team waarvan de opzet hetzelfde is als de jongerenbalie. De mogelijkheden hiertoe bij andere uitzendbureaus worden onderzocht en uitgewerkt.

m. In de nieuwe raamovereenkomst met uitzendbureaus wordt ingezet op doorstroming van 50-plussers van tijdelijk extern werk naar reguliere banen.

n. Er worden actief meer doelgerichte projecten van de grond gebracht om 50-plussers aan het werk te helpen en/ of te houden.

o. Via onder andere roadshows en speedmeets wordt, net als bij jongeren, campagne gevoerd om de eventuele vooroordelen die er leven tegen ouderen weg te nemen en werkgevers met ouderen in contact te brengen.

p. Alle werkloze ouderen worden uiterlijk 1 september 2017 in beeld gebracht, dus ook degenen die zich niet hebben gemeld als werkloze of hulpbehoevende.

q. Ouderen zullen meer ondersteund, begeleid en geholpen worden op weg naar zelfstandig ondernemerschap. De gemeente bekijkt samen met private fondsen en banken de kansen om als gemeente actief te bemiddelen op bedrijfsovername door ouderen.

Meer mogelijkheden om Haagse ouderen tegemoet te komen:

r. Den Haag meldt zich aan om te gaan experimenteren met de Participatiewet. Hierbij wordt ingezet op manieren om ouderen in de bijstand beter en sneller aan werk te helpen.

s. Bij het afgeven van een vergunning voor een evenement wordt bedongen dat een bepaald percentage personeel bestaat uit mensen uit Den Haag.

t. Bij aanbestedingen worden dusdanige eisen gesteld aan de deelnemers waardoor Haagse bedrijven meer kans maken zonder dat de benodigde concurrentie eronder te leiden heeft.

u. Cursussen om de computervaardigheid te verbeteren en die ouderen beter geschikt maken voor banen in de ICT-sector zouden kosteloos beschikbaar moeten zijn.

v. De mogelijkheden worden onderzocht om zij-instroom voor ouderen met bewezen competenties in het onderwijs te realiseren.

w. Er wordt een Haagse ambassadeur aangesteld tegen ouderenwerkloosheid.

x. Er worden nieuwe initiatieven genomen waarbij ouderen minder kunnen gaan werken en (deels) gecompenseerd worden en jongeren sneller kunnen instromen en mogelijk begeleid worden door ouderen. Fouten zoals gemaakt bij het generatiepact worden niet meer gemaakt.

y. Er komt een seniorenpardon op maat. Werkloze ouderen die vrijwilligerswerk doen of mantelzorger zijn, kunnen vrijstelling van de sollicitatieplicht krijgen.

z. Er wordt blijvend scherp gelet op het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie bij het solliciteren.

Aldus besloten in de openbare raadsvergadering van

De griffier,
.....

De voorzitter,
.....

1