



Veertig en nu al verloren voor de arbeidsmarkt

Senioren zijn in de mode. Jongeren blijven onverminderd gewild op de arbeidsmarkt. Maar de groep tussen 40 en 49 jaar dreigt een verloren generatie te worden. De werkloosheid daalt in alle categorieën, behalve bij de veertigers. 'Deze groep kan zichzelf niet goed verkopen.' Door **Linda Huijsmans**

Arme veertiger. Boekdelen spreken ze, de cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek. In het derde kwartaal van dit jaar waren 134 duizend mensen van 45 jaar en ouder werkloos. Evenveel als het jaar daarvoor. En dat terwijl de werkloosheid over de hele linie daalde.

De trend is onverbiddelijk. Het aantal werklozen daalt gestaag, maar voor wie de 40 is gepasseerd, wordt het guurder op de arbeidsmarkt. Boven de 45 wordt het echt moeilijk een andere baan te vinden. Ontstaat er een verloren generatie?

Mwa, zegt Frank Roders, voorzitter van de branchevereniging Recruiters United. De aantrekkelijke economie zal ook voor die moeilijk bemiddelbare groep de problemen 'vanzelf' oplossen, dankt hij. 'Als het aanbod schaars wordt, stellen werkgevers hun eisen wel bij en nemen ze ook ouderen aan.'

Dat optimisme deelt Michiel Vergeer, macro-economisch onderzoeker van het CBS, niet. Het aantal vacatures stijgt nu even weliswaar tot recordhoogte, maar, zegt Vergeer, de werkloosheid daalt niet evenredig. 'Volgens de laatste cijfers blijft die rond de 400 duizend hangen. Ooit waren er 230 duizend werklozen in dit land. We hebben nog wel even te gaan.'

Of het probleem van de verloren veertiger zich vanzelf oplost of niet, feit blijft dat veertigers achterblijven op een aantrekkelijke arbeidsmarkt. Wat is er mis met ze?

Niet veel, zolang ze ergens veilig aan het werk zijn. Maar het moment dat ze op straat komen te staan, verandert dat. Ondanks eventuele gedegen opleidingen, ondanks de vaak lange werkervaring komen veertig-plussers heel erg moeilijk opnieuw aan de slag.

Waar de helft van de jongeren tot 25 jaar binnen een half jaar een andere baan vindt, slaagt slechts 17 procent van de veertig-plussers erin. De rest zit langer werkloos thuis.

De oorzaak ligt deels bij de werkgevers, die nare vooroordelen koesteren ten aanzien van potentiële werknemers die niet meer

heel erg piep zijn, denkt Roders van Recruiters United. 'Ze denken dat veertigers duur zijn, inflexibel en niet op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen.' Die indruk is niet altijd onterecht: 'Vijftigplussers mogen dan de naam hebben ouderwets te zijn, vaak geldt dat ook voor de veertigers die lange tijd bij één bedrijf of op één functie hebben gewerkt.'

Veel veertigers kwamen in de moeilijke jaren tachtig op de arbeidsmarkt, toen de gemiddelde werkloosheid boven de 10 procent uitkwam. Vaak lukte het ze pas na langdurig om- of bijscholen, bijvoorbeeld in de ict-sector, een baan te vinden. Geen wonder dus dat de vaste betrekking voor deze generatie zo begerenswaardig was dat ze als ze die eenmaal veroverd hadden, ze er zo lang mogelijk bleven plakken.

Die houding kan ze gaan opbre-

'Ouderen moeten aan de bak. Weg met de oudelullendagen.'

ken, want intussen is de arbeidsmarkt ingrijpend veranderd. Vaste banen zijn niet langer voor het leven en de moderne werknemer is niet loyaal aan zijn werkgever maar aan zijn 'bv lk'. Dat vraagt een omslag in het denken.

Veertigers moeten dat geheel op eigen houtje doen. Ze zijn nog niet ontdekt als interessante doelgroep, in tegenstelling tot de vijftigers, die al enige tijd 'in de mode' zijn.

De beeldvorming rond vijftigers en zestigers verandert, niet in de laatste plaats doordat babyboomers nu zelf in die leeftijdscategorie komen. Verder zijn veel grote organisaties bezig met leeftijdsbewust personeelsbeleid, dat erop gericht is ouderen langer aan het werk te houden. Veertigers vallen daar nog niet onder.

Aan de andere kant van de markt zijn er initiatieven als de Taskforce Jeugdwerkloosheid, die jongeren die het op eigen kracht niet red-



ILLUSTRATIE PETER VAN HUGTEN

den, ondersteunt. Daar zijn veertigers weer te oud voor. Een soort kwestie van wal-en-schip, laken-en-servet derhalve.

Al is er ook goed nieuws. Met in-

gang van 2007 begint het CWI – de voormalige arbeidsbureaus – met Competentie Test Centra. Doel: 20 duizend mensen in de probleemgroep aan een baan helpen.

'Deze groep slaagt er niet altijd even goed in zichzelf te verkopen en weet vaak niet wat hij waard is', motiveert CWI-woordvoerder Frank Bartelds. 'Naast een lang cv

brengt die leeftijdsgroep veel ervaring mee, die ook buiten het werk kan zijn opgedaan. We gaan ze leren die competenties te ontdekken en zo zichzelf beter te verkopen.'

Ook Jan van Zijl, voorzitter van de Raad voor Werk en Inkomen – een overlegorgaan van werkgeversorganisaties, vakcentrales en gemeenten – denkt dat veertigers een stuk actiever met hun carrière bezig moeten zijn, ook als ze nog wel een baan hebben. Van Zijl: 'Hun opleiding en ervaring is meestal bedrijf- of functiespecifiek. Als ze worden ontslagen, hebben ze weinig meer aan die specifieke kennis en vaardigheden.'

Het heft in eigen hand nemen, is dus een voorwaarde voor een succesvol beroepsleven. Van Zijl: 'Regelmatig van functie veranderen binnen je bedrijf, cursussen blijven volgen en zelf vragen om meer verantwoordelijkheden. Daarmee

verhoog je je marktwaarde. Wie ontslagen wordt, kan daarna makkelijker en sneller elders aan de slag.'

Tussen 2008 en 2011 gaat een groot deel van de babyboomers met pensioen. Tegelijkertijd neemt het aantal hoger opgeleide jongeren af.

Waarom zouden veertigers zich met dergelijke vooruitzichten eigenlijk druk maken? Omdat, zegt Jan van Zijl, wie zo denkt geen rekening houdt met de veranderingen die nu in hoog tempo plaatsvinden. 'Zowel werknemers als werkgevers moeten meer dan ooit zelf initiatieven nemen. Het grootste probleem waar we als vergrijzende samenleving tegenaan lopen is, dat we onze ouderen te veel hebben ontzien. We gaven ze 'oudelullendagen' zodat ze minder hard hoefden te werken. Ze hoefden zich niet meer bij te scholen.