debeleidsonderzoekers



Zestigplussers in de bijstand

Resultaten van een onderzoek naar bereidwilligheid en mogelijkheden om betaald te werken

31 MAART 2026

Projectnummer P0406

Onderzoek in opdracht van de gemeente Den Haag

Auteurs: Celsie Huls, Lennart de Ruig m.m.v. Noortje Hippert

© 31 maart 2026 | De Beleidsonderzoekers | www.beleidsonderzoekers.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Samenvatting

Er zijn in Den Haag ongeveer 5.500 60-plussers met een bijstandsuitkering en dit aantal zal naar verwachting niet kleiner worden. Tegen deze achtergrond heeft de gemeenteraad een motie aangenomen met een verzoek onderzoek te doen naar de bereidwilligheid van 60-plussers in de bijstand voor betaald werk. Het voorliggende onderzoek geeft inzicht in de mogelijkheden en belemmeringen voor betaald werk voor deze doelgroep. Voor dit onderzoek is gesproken met de doelgroep zelf, werkgevers waar 60-plussers in dienst zijn en casemanagers en accountmanagers van de gemeente.

De doelgroep

Uit cijfers van de gemeente blijkt dat circa 90% van de 60-plussers met een bijstandsuitkering in Den Haag zijn ingedeeld in de Participatieroute. Van deze groep schat de gemeente in dat zij niet binnen achttien maanden bemiddelbaar zijn naar werk. Circa 65% van de doelgroep ontvangt al langer dan 10 jaar een uitkering. Langdurige bijstandsafhankelijkheid gaat vaak gepaard met complexe problematiek op verschillende levensdomeinen. Deze cijfers laten zien dat voor een groot deel van de 60-plussers betaald werk op de korte termijn geen haalbaar perspectief is.

Op basis van de gesprekken met 60-plussers en hun casemanagers hebben we een typologie gemaakt van 60-plussers met een bijstandsuitkering. Deze typen hebben elk hun eigen verhaal, mogelijkheden en belemmeringen. De typen zijn als volgt:

- Mensen die in hun leven (bijna) niet hebben gewerkt.
- Mensen die praktisch geschoold werk hebben gedaan en zijn uitgevallen, vaak om gezondheidsredenen.
- Mensen die theoretisch geschoold werk hebben gedaan en zijn uitgevallen, vaak om gezondheidsredenen.
- Zelfstandigen van wie hun bedrijf failliet is gegaan.

Hoewel deze typologie gebaseerd is op kwalitatief onderzoek, is het aannemelijk dat de eerste twee subgroepen veel groter zijn dan de laatste twee.

Bereidwilligheid

Veel van de geïnterviewde 60-plussers willen werken. Ze missen het sociaal contact, de zingeving en de maatschappelijke deelname. Sommigen brengen bovendien ervaring, motivatie, netwerk en maatschappelijke betrokkenheid mee. Veel geïnterviewde 60-plussers vertellen dat ze heel graag hun (levens)ervaring zouden willen inzetten voor werk en iets willen toevoegen aan de maatschappij. Deze bereidwilligheid vertaalt zich echter meestal niet in daadwerkelijke arbeidsparticipatie vanwege een stapeling van belemmeringen.

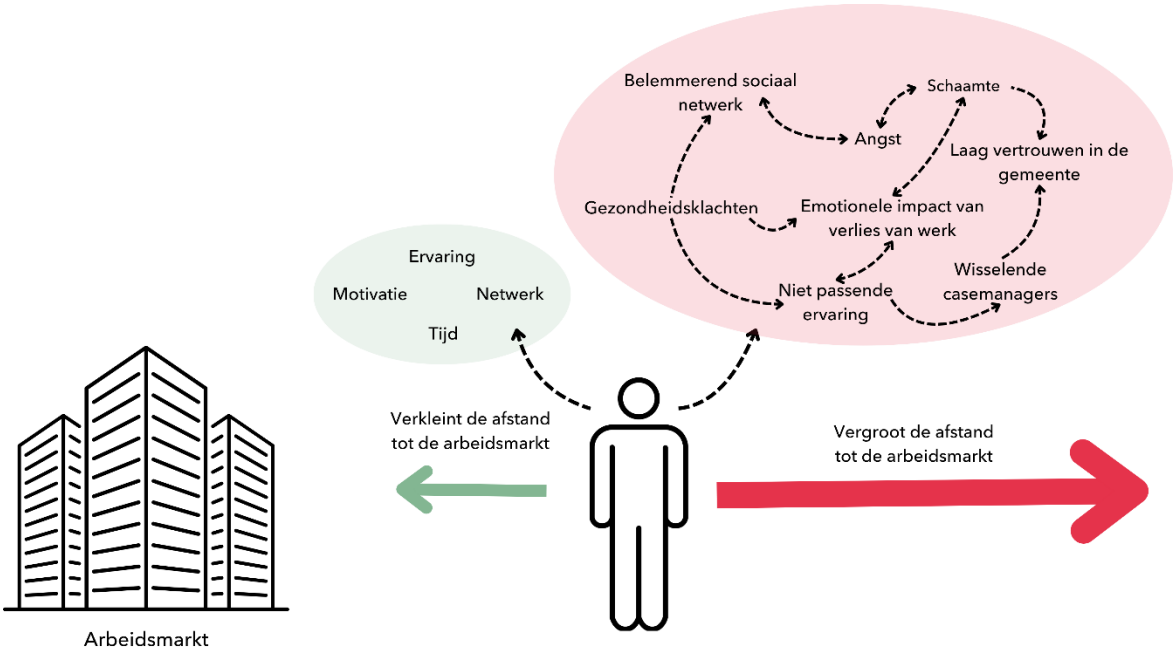
Belemmeringen

Ondanks hun bereidwilligheid lukt het 60-plussers vaak niet om aan het werk te komen door verschillende belemmeringen. De belangrijkste belemmeringen zijn:

- Gezondheidsproblemen die beperken hoeveel uren mensen kunnen werken en welk type werk mogelijk is. Het gaat dan om (chronische) psychische of lichamelijke beperkingen.
- Kwalificatieveroudering omdat de kennis en vaardigheden van sommige 60-plussers hun waarde op de arbeidsmarkt hebben verloren. Deze 60-plussers en hun voormalige werkgevers hebben niet geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid en hun werkervaring sluit niet meer aan bij de vraag op de arbeidsmarkt.
- Psychosociale factoren zoals het verwerken van het verlies van werk, schaamte over de bijstandsafhankelijkheid en angst voor financiële onzekerheid bij werkhervatting werken motivatieremmend.
- Re-integratieaanpak: bij sommige 60-plussers is sprake van wisselende casemanagers, het ontbreken van intensieve begeleiding en het gevoel dat de gemeente hen niet begrijpt. Dit heeft bij een deel van de groep het vertrouwen in de gemeente en de hoop op werkhervatting ondermijnd.
- Omgevingsfactoren: een deel van de 60-plussers heeft een sociaal netwerk waarin niet-werken de norm is, wat participatie extra bemoeilijkt.

Deze belemmeringen beïnvloeden elkaar. Door bijvoorbeeld gezondheidsproblemen is het oude werk niet meer mogelijk, waardoor werkervaring niet meer aansluit. Dit gaat vaak gepaard met rouw om het verlies van het werk, zeker als het niet lukt ander werk te vinden. Deze factoren maken de afstand tot de arbeidsmarkt groter, waardoor de gemeente vaak minder investeert in begeleiding, wat dan weer het vertrouwen in werkhervatting vermindert. Hierdoor duurt het langer voordat iemand een baan vindt en blijft diegene langer thuis zitten, wat de gezondheidspro-

blemen weer kan verergeren. Al met al zorgen de belemmeringen er met elkaar voor dat de afstand tot de arbeidsmarkt van een 60-plusser steeds groter wordt. De figuur hieronder verbeeldt de belemmerende factoren en hun samenhang.



De werkgevers

Een deel van de 60-plussers in de bijstand (circa 10%) wordt door de gemeente begeleid naar werk. Het gaat om de 60-plussers die zijn ingedeeld bij het team Instroom en Arbeidsontwikkeling en waarvan wordt verwacht dat ze op relatief korte termijn bemiddelbaar zijn naar werk. De geïnterviewde 60-plussers die werken doen dat veelal in laagdrempelige banen die fysiek weinig belastend zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om functies als gastheer-/vrouw, suppoost, administratief medewerker of conciërge. Wat betreft sectoren komen detailhandel, horeca en logistiek vaak voor. De 60-plussers worden door de gemeente geplaatst bij werkgevers uit verschillende grootteklassen waarvan sommige een sociale missie hebben en andere niet.

Voor het onderzoek zijn werkgevers geïnterviewd die 60-plussers in dienst hebben. Het gaat niet om een representatieve afspiegeling van alle Haagse werkgevers. Het zijn bedrijven die al samenwerken met de gemeente en vaak al mensen vanuit de Participatiewet in dienst hebben. Ze stonden ook open voor de doelgroep 60-plus. Dit geldt niet voor alle werkgevers. Veel 60-plussers ervaren op de arbeidsmarkt leeftijdsdiscriminatie wat het voor hen moeilijker maakt een baan te vinden. Ook de 60-plussers met wie de geïnterviewde werkgevers in aanraking komen zijn niet representatief voor de gehele doelgroep, omdat het 60-plussers zijn die relatief weinig belemmeringen ervaren.

Ondanks dat de geïnterviewde werkgevers niet representatief zijn, geven de interviews met hen wel een beeld van de bevorderende en belemmerende factoren. De geïnterviewde werkgevers zijn heel positief over de 60-plussers met wie zij in aanraking komen. Ze waarderen hun ervaring,

motivatie en arbeidsethos en zien hen als loyale medewerkers die balans in het team brengen. De werkgevers ervaren wel belemmeringen zoals minder digitale vaardigheden, hoge kosten, lagere fysieke belastbaarheid en een forse investering in de begeleiding voor een werknemer die een relatief korte periode (tot de AOW-leeftijd) in dienst blijft. Ondanks deze belemmeringen zien de geïnterviewde werkgevers de doelgroep als echte aanwinst voor een bedrijf.

De match: ervaringen van professionals

Casemanagers vertellen dat de doelgroep vaak intensieve begeleiding nodig heeft en soms met rust wordt gelaten. Het kost casemanagers relatief veel tijd omdat er meerdere gesprekken nodig zijn voordat ze vertrouwen kunnen winnen en er iets verandert bij de doelgroep. Die tijd is er niet altijd. Daarbij spelen de persoonlijke verwachtingen van casemanagers een rol bij de mate waarin 60-plussers begeleid worden. Als casemanagers niet verwachten dat er iets kan veranderen, zetten ze ook minder begeleiding in. Door de hoge caseload, tijdsdruk en soms lage verwachtingen van casemanagers wordt de doelgroep volgens casemanagers vaak met rust gelaten. De 60-plussers zijn gedurende hun bijstandsafhankelijkheid vaak meermaals van afdeling en casemanager gewisseld. Door de wisselingen en het ontbreken van intensieve begeleiding schort het aan een goed beeld van veel 60-plussers in de bijstand en waarmee ze geholpen zouden kunnen zijn.

Accountmanagers vertellen dat ze maar weinig 60-plussers in hun caseload hebben: de meeste 60-plussers zitten immers bij de afdeling Participatie. Ze bevestigen het beeld dat er bij 60-plussers vaak gezondheidsproblemen spelen, waardoor een deel van de banen die zij beschikbaar hebben ongeschikt zijn voor de doelgroep. Accountmanagers vertellen ook dat ze 60-plussers met belemmeringen standaard opnemen in het doelgroepregister. Zo krijgen werkgevers recht op loonkostensubsidie en een no-risk polis, waardoor de risico's van lagere arbeidsproductiviteit en hogere ziektekosten deels weggenomen worden. Ook zijn veel 60-plussers geplaatst op STiP-banen[1], maar sinds de doelgroep die in aanmerking komt voor die banen breder is geworden hebben accountmanagers het gevoel dat 60-plussers minder snel zijn te plaatsen.

Conclusie

Veel 60-plussers in de bijstand zijn bereid om geheel of gedeeltelijk betaald te gaan werken, maar ze ervaren ook forse belemmeringen. Daardoor lukt het velen niet aan het werk te komen en is circa 90% door de gemeente ingedeeld in de Participatieroute. De 60-plussers met een (voormalige) bijstandsuitkering die wel werken, doen dat veelal in laagdrempelige banen die fysiek weinig belastend zijn. Soms gaat het om additionele arbeid, zoals STiP-banen. De gemeente Den Haag heeft contact met werkgevers die bereid zijn om 60-plussers vanuit de bijstand een baan te bieden. De werkgevers die ervaring hebben met de door de gemeente

[1] Sociaal Traject in Perspectief (STiP) is een project dat sinds 2017 bestaat en creëert gesubsidieerde banen voor Hagenaars met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder mensen van 56 jaar en ouder.

geplaatste 60-plussers, zijn daar over het algemeen tevreden mee. Het knelpunt bestaat niet zozeer uit een tekort aan bereidwillige werkgevers of bereidwillige 60-plussers, maar uit een tekort aan 60-plussers die bemiddelbaar zijn naar werk.

Aanbevelingen

Als de gemeente ervoor kiest extra te investeren in de bemiddeling van 60-plussers is het van belang rekening te houden met de verschillen tussen 60-plussers in de bijstand. De grootste groep heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt en kan (op korte termijn) niet uitstromen naar werk. Een kleinere groep heeft een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor deze 60-plussers is betaald werk een haalbaar perspectief. Velen worden al door het team Instroom en Arbeidsbemiddeling begeleid naar werk. De eerste vraag voor de gemeente is daarom: in welke groep(en) investeren we? De groepen hebben namelijk andere ondersteuningsbehoeften.

Ook de afbakening van de doelgroep is van belang. We hebben in dit rapport gefocust op 60-plussers, maar veel geïnterviewden benadrukten dat er weinig verschil is tussen 60-plussers, 55-plussers of 50-plussers: ze hebben allemaal te maken met vergelijkbare problematiek. Als er specifieke begeleiding of regelingen voor de doelgroep komen is het belangrijk een keuze te maken over de afbakening van de doelgroep. Hierbij moet ook rekening worden gehouden met het perspectief van werkgevers: het kan voor hen verwarrend zijn als er voor verschillende doelgroepen verschillende regelingen beschikbaar zijn.

Wanneer de gemeente ervoor kiest om te investeren in extra begeleiding van 60-plussers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, dan is het van belang ruimte te creëren bij casemanagers. Hiervoor zijn kleine caseloads en heldere doelstellingen belangrijke voorwaarden. Investering in deze groep zal waarschijnlijk niet leiden tot uitstroom uit de bijstand, maar kan wel een brede impact hebben op de gezondheid en het welbevinden van de groep.

Wanneer de gemeente kiest voor intensivering van de bemiddeling van de groep met een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt kunnen specifieke instrumenten (vaker) ingezet worden. Te denken valt aan een opleidingsbudget, werving van werkgevers die minder fysiek belastend en maatschappelijk relevant werk bieden, jobcarving, inzet op additionele banen en langdurige ondersteuning in de vorm van bijvoorbeeld financiële ondersteuning voor de werkgever of begeleiding op de werkvloer.

In de motie werd een pool van bereidwillige werkgevers en 60-plussers voorgesteld als mogelijke oplossing. Geïnterviewde professionals vertellen dat zo'n pool in feite al bestaat: WGD functioneert als werkgeverspool en I&A als pool voor werkzoekende 60-plussers. Het probleem is niet het ontbreken van een pool, maar de lage instroom: de meeste 60-plussers zitten bij Participatie vanwege hun belemmeringen en er zijn relatief weinig werkgevers met passende werkzaamheden voor 60-plussers. Een nieuwe pool zal de lage instroom niet oplossen. Het is effectiever om in te zetten op het vergroten van instroom van werkgevers in die pool door wervingsinspanningen en inzet op additionele arbeid en jobcarving.

Onafhankelijk van de keuze voor de doelgroep waarop wordt geïnvesteerd is het van belang in te zetten op preventie. Voor 60-plussers die in hun leven weinig hebben gewerkt is de afstand tot de arbeidsmarkt steeds groter geworden. Het loont om deze situatie te voorkomen door bij instroom in de bijstand passende ondersteuning te bieden en eventueel in te zetten op de duurzame inzetbaarheid van mensen met fysiek belastende beroepen.

Inhoud

1. Inleiding 10
- 1.1 Aanleiding 10
- 1.2 Onderzoeksvragen 11
- 1.3 Onderzoeksverantwoording 11

2. De doelgroep 14
- 2.1 De doelgroep in cijfers 15
- 2.2 Subgroepen en hun verhalen 16
- 2.3 Mogelijkheden 18
- 2.4 Belemmeringen 19
- 2.5 Ondersteuningsbehoefte 22

3. De werkgevers 25
- 3.1 Waar worden 60-plussers geplaatst? 26
- 3.2 Staan werkgevers open voor de doelgroep? 27
- 3.3 Mogelijkheden 28
- 3.4 Belemmeringen 29
- 3.5 Ondersteuningsbehoefte 31

4. De match: ervaringen van professionals 33
- 4.1 Ervaringen van casemanagers met de begeleiding 34
- 4.2 Ervaringen van accountmanagers met de begeleiding 35

5. Aanbevelingen 37
- 5.1 Verschillende groepen 38
- 5.2 Investeringen in de groep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt 38
- 5.3 Investeringen in de groep met een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt 39
- 5.4 Inzet op preventie 40

Bijlage 1: Gespreksleidraden 41

Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we de aanleiding van het onderzoek, de onderzoeksvragen en de onderzoeksopzet.

1.1 Aanleiding

Er zijn in Den Haag ruim 5.500 60-plussers die een bijstandsuitkering ontvangen en dit aantal zal naar verwachting niet kleiner worden. Het merendeel van de 60-plussers met een uitkering in Den Haag heeft al langer dan 18 maanden een uitkering en maar een klein deel van hen stroomt uit de bijstand en vindt betaald werk.[2] Om het welzijn van de doelgroep te bevorderen en vanwege de huidige krapte op de arbeidsmarkt heeft de gemeenteraad interesse in de mogelijkheden die 60-plussers in de bijstand hebben om betaald te gaan werken. Tegen deze achtergrond is in juni 2025 een motie aangenomen met een verzoek onderzoek te doen naar de bereidwilligheid van 60-plussers in de bijstand om betaald te gaan werken.

Motie Onderzoek Help Ouderen uit de Bijstand

Verzoekt het college:

[2] Icar, N & Vavier, M. (2025) 60-plussers met een bijstandsuitkering [Commissiebrief]

- onderzoek te doen naar de bereidwilligheid van 60-plussers in de bijstand om geheel of gedeeltelijk betaald te gaan werken en een pool te creëren van beschikbare werkzoekenden;
- onderzoek te doen naar de soorten banen die deze groep van werkzoekenden zouden willen en kunnen vervullen;
- onderzoek te doen naar werkgevers die bereid zijn om 60-plussers vanuit de bijstand een baan te bieden en hiermee een pool te creëren van werkgevers die actief in contact kan komen met de beschikbare werkzoekenden;
- bij dit onderzoek vooral in te gaan op parttime banen die specifiek voor de doelgroep van 60-plussers in de bijstand kunnen worden ontwikkeld.
- de raad over de stand van zaken te informeren in Q4 2025 en uitkomsten van het onderzoek te delen in Q1 2026.

Het voorliggende rapport is het antwoord op het verzoek uit de motie.

1.2 Onderzoeksvragen

Dit rapport geeft inzicht in de bereidwilligheid, mogelijkheden en belemmeringen met betrekking tot betaald werk voor 60-plussers met een bijstandsuitkering in Den Haag. Hierbij hebben we het perspectief van zowel de doelgroep 60-plussers met een bijstandsuitkering als van werkgevers meegenomen. De perspectieven van die twee groepen hebben we gecombineerd om de kansen voor matching van 60-plussers met een bijstandsuitkering en werkgevers in Den Haag inzichtelijk te maken. Daarbij hebben we gereflecteerd wat de kansen voor matching betekenen voor de huidige of eventuele aanvullende dienstverlening van de gemeente.

De hoofdvragen van het onderzoek luidden:

1. In hoeverre zijn 60-plussers met een bijstandsuitkering in Den Haag bereid om geheel of gedeeltelijk betaald te gaan werken?
2. Wat zijn de belemmeringen en mogelijkheden van deze groep om geheel of gedeeltelijk betaald te gaan werken?
3. In hoeverre zijn werkgevers bereid om 60-plussers vanuit de bijstand een baan te bieden?
4. In hoeverre matchen de belemmeringen en mogelijkheden van 60-plussers met een bijstandsuitkering en de kansen bij werkgevers met elkaar, en wat betekent dit voor de dienstverlening van de gemeente?
5. Welke ondersteuningsbehoeften hebben 60-plussers met een uitkering van de gemeente Den Haag?

1.3 Onderzoeksverantwoording

We hebben voor dit onderzoek gesproken met de doelgroep zelf, casemanagers die hen begeleiden, werkgevers en accountmanagers. De gespreksleidraden die voor het onderzoek zijn gebruikt staan in de bijlage.

60-plussers

Tijdens het onderzoek is de doelgroep vanwege de haalbaarheid aangepast naar 55-plussers. Het was voor casemanagers lastig om genoeg 60-plussers te bereiken en door de doelgroep te

verbreden was het voor hen makkelijker mensen te werven. We hebben in totaal met 25 mensen uit de doelgroep gesproken, 21 van hen waren 60-plusser, vier waren tussen de 55-60 jaar oud.[3] De gesprekken waren semigestructureerd, waarbij we gebruik maakten van een vragenlijst om de relevante thema's aan bod te laten komen, maar ook ruimte namen om door te vragen naar de onderwerpen die in het gesprek opkwamen. Om sociaal wenselijke antwoorden zoveel als mogelijk te voorkomen hebben we de vragenlijst breed opgezet. We vroegen niet alleen naar onderwerpen met betrekking tot werk, maar naar het gehele dagelijks leven om zo een volledig beeld van het leven van een respondent te krijgen. De gesprekken vonden telefonisch (18 gesprekken) of op locatie bij de gemeente Den Haag (7 gesprekken) plaats, waarbij de persoon zelf mocht kiezen waar die de voorkeur aan gaf.

We hebben bij de werving gevraagd of casemanagers respondenten konden selecteren van wie zij dachten dat ze goed hun verhaal konden doen. De verwachting was dat dit rijkere informatie opleverde dat een willekeurige selectie van respondenten, waaronder mensen die moeite hebben zich uit te drukken of de taal niet goed machtig zijn. Dit heeft er toe geleid dat de groep die wij hebben gesproken niet representatief is voor de gehele doelgroep. Er zijn namelijk ook veel 60-plussers in de bijstand die de Nederlandse taal niet goed beheersen of het lastig vinden te praten over hun ervaringen.

Instroom en Arbeidsontwikkeling
De mensen die bij I&A zijn ingedeeld zijn mensen van wie de gemeente Den Haag inschat dat ze redelijk snel naar werk kunnen worden begeleid. Er zijn relatief weinig 60-plussers ingedeeld in deze groep. We hebben er bewust voor gekozen een relatief groot deel uit de doelgroep I&A te spreken zodat we een beeld kregen van deze doelgroep en in het rapport ook uitspraken kunnen doen over deze groep. We hebben 10 mensen gesproken die zijn ingedeeld in I&A.

Voor de werving van de doelgroep is aangesloten bij bestaande contactmomenten met casemanagers. De casemanager van de persoon kon tijdens zo'n contactmoment vragen of iemand openstond voor deelname aan een onderzoek. Als het antwoord positief was kon de casemanager de contactgegevens delen en konden wij de 60-plusser benaderen.

Participatie
We hebben 15 mensen gesproken die zijn ingedeeld in Participatie. Dit zijn de mensen van wie de gemeente inschat dat zij meer begeleiding nodig hebben voordat ze betaald werk kunnen gaan doen. Door 15 mensen te spreken verwachten we dat we divers beeld van de doelgroep te krijgen.

Voor de werving van deze groep heeft één casemanager 60-plussers in het bestand opgebeld met de vraag of ze mee wilden doen aan een onderzoek. Als ze mee wilden doen deelde deze casemanager de contactgegevens en namen de onderzoekers contact op.

Casemanagers

Om een goed beeld te krijgen van de gehele doelgroep hebben we ook focusgroepen uitgevoerd met casemanagers van Participatie en casemanagers van het team I&A. Deze

[3] We gebruiken in het rapport consistent de term 60-plussers.

focusgroepen gaven een beeld van de begeleiding van 60-plussers en een overkoepelend zicht op de ervaringen van casemanagers met de doelgroep. De focusgroepen werden gevoerd aan de hand van een semigestructureerde vragenlijst. De focusgroepen vonden plaats op locatie bij de gemeente Den Haag.

We hebben een relatief kleine groep van acht casemanagers gesproken. Hun uitspraken zijn bedoeld ter inkleuring en duiding, maar zijn niet per se representatief voor alle casemanagers.

Werkgevers

We hebben voor het onderzoek werkgevers gesproken omdat we benieuwd waren naar hun ervaringen met de doelgroep: staan werkgevers ervoor open de doelgroep in dienst te nemen en wat zijn hun ervaringen met de doelgroep? We hebben ervoor gekozen om werkgevers via de werkgeversdienstverlening (WGD) van de gemeente te werven. Deze keuze hebben we gemaakt omdat het waarschijnlijker is dat werkgevers die al ervaring hebben met mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie open staan voor 60-plussers. Door met deze werkgevers te praten konden we ook specifiek ingaan op de vraag in de motie naar het creëren van parttime banen specifiek voor 60-plussers. Door met werkgevers in gesprek te gaan kregen we ook een beeld van het type ondersteuning dat werkgevers nodig hebben voor de doelgroep.

We hebben in totaal negen werkgevers gesproken. De werkgevers hebben we geworven via accountmanagers van WGD. We hebben van hen contactgegevens doorgekregen van werkgevers waar zij een relatie mee hebben. Van de negen werkgevers vertelden acht dat zij op dit moment ten minste één 60-plussers vanuit een bijstandsuitkering in dienst hadden. Ook deze groep is niet representatief voor alle werkgevers in Den Haag of voor alle werkgevers waar WGD relatie mee heeft.

Accountmanagers

Om een meer overkoepelend beeld te krijgen van de werkgevers hebben we ook een focusgroep uitgevoerd met accountmanagers van WGD. We hebben tijdens de focusgroep gesproken over de ervaringen van accountmanagers met de doelgroep 60-plus en de werkgevers waar zij geplaatst worden. Dit was een semigestructureerde focusgroep op locatie bij de gemeente Den Haag.

De doelgroep

Wie zijn de 60-plussers in de bijstand in Den Haag? We beginnen met wat cijfers over de doelgroep. Vervolgens gaan we in op de verschillende subgroepen die we in de doelgroep zien. We besteden daarna aandacht aan hun mogelijkheden en belemmeringen. Tot slot gaan we in op de ondersteuningsbehoefte van de doelgroep.

In het kort

- Het merendeel van de 60-plussers met een bijstandsuitkering in Den Haag is ingedeeld in de Participatieroute en al langer dan vijf jaar een uitkering ontvangt. Dit betekent dat zij niet direct bemiddelbaar zijn naar werk.
- We zien in de doelgroep verschillende subgroepen, namelijk: zelfstandigen, mensen die praktisch geschoold werk hebben gedaan, mensen die theoretisch geschoold werk hebben gedaan en mensen die in hun leven (bijna) niet hebben gewerkt.
- Tijdens de interviews kwamen de volgende mogelijkheden voor de doelgroep naar voren: hun hoge motivatie, hun ervaring, het netwerk wat ze tijdens hun carrière hebben opgebouwd, hun (wens voor) maatschappelijke betrokkenheid en de tijd die is vrijgekomen voor werk.
- De belangrijkste belemmeringen van de doelgroep die we tijdens de interviews hebben gehoord zijn: gezondheidsklachten, zorgtaken, ervaring die niet aansluit bij hun mogelijkheden in werk, niet geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid, rouw om het verlies van hun werk, Nederlandse taal niet machtig, weinig vertrouwen in de gemeente, angst voor financiële onzekerheid, schaamte voor hulp van de gemeente en een belemmerende omgeving.

- 60-plussers noemen tijdens de interviews verschillende dingen waar ze behoefte aan zouden kunnen hebben in de ondersteuning van de gemeente: ondersteuning bij gezondheidsproblemen, een financieel vangnet bij uitval, een vast contactpersoon, cursussen, financiële hulp bij eigen bedrijf en hulp bij het vinden van passend werk.

2.1 De doelgroep in cijfers

In de tabel hieronder hebben we wat cijfers over de doelgroep op een rij gezet. Er zijn in Den Haag ruim 5.500 mensen met een bijstandsuitkering die 60 jaar of ouder zijn.

	< 1 jaar	1-3 jaar	3-5 jaar	5-10 jaar	>10 jaar	Totaal
Instroom en Arbeidsontwikkeling	36	40	35	155	212	478
Participatie	79	160	259	1099	3443	5040
Inburgering	35	84	14		1	134
Totaal	150	284	308	1254	3656	5625

Tabel 1: Aantallen 60-plussers per route en uitkeringsduur

Twee zaken vallen op aan de doelgroep. Ten eerste: het overgrote deel, bijna 90%, van de doelgroep is ingedeeld in de Participatieroute. Dit betekent dat de gemeente Den Haag op basis van de intake en andere gesprekken inschatten dat een persoon relatief veel ondersteuning en tijd nodig heeft voordat die betaald aan het werk kan. De groep die is ingedeeld bij Instroom en Arbeidsontwikkeling is veel kleiner. Van hen schat de gemeente in dat ze met minimale ondersteuning en een relatief kort traject aan het werk kunnen.

Het tweede aspect dat opvalt is de lange uitkeringsduur. Zo'n 65% van de doelgroep heeft al langer dan 10 jaar een bijstandsuitkering. Er is ook een grote groep (22%) die tussen de 5-10 jaar een bijstandsuitkering ontvangt. Slechts 13% van de doelgroep heeft korter dan 5 jaar een bijstandsuitkering. Een ruime meerderheid van de 60-plussers in de bijstand heeft dus geen recente werkervaring. Zoals hieronder in de box beschreven staat, zijn de mensen die langdurig bijstandsafhankelijk zijn vaak niet direct bemiddelbaar naar werk.

Literatuur over langdurige bijstandsafhankelijkheid

In de literatuur zien we dat bij veel mensen die langdurig afhankelijk zijn van de bijstand een combinatie van complexe problemen op verschillende levensdomeinen speelt[4]. Ze schatten zelf vaak in dat ze niet (direct) bemiddelbaar zijn naar werk vanwege gezondheidsklachten. Daarnaast spelen regelmatig financiële problematiek, taalproblemen, verslavingsproblematiek, en/of problemen in de thuissituatie. Naast deze complexe problematiek hebben deze mensen vaak ook een grote afstand tot de arbeidsmarkt door bijvoorbeeld weinig werkervaring of een relatief hoge leeftijd. Daarbij heeft een deel door hun eerdere negatieve ervaringen met de gemeente een laag vertrouwen in de gemeente[5]. Door

[4] Van Echtelt, P., Eggink, E., Sadiraj, K. (2023) Een brede blik op bijstand. SCP
[5] Van Echtelt, P., Dinmohamed, S., Eggink, E., Schyns, P. (2024) Vertrouwen in de bijstand: Een kwalitatieve studie naar de ondersteuning aan bijstandsgerechtigden die (nog) niet betaald kunnen werken. SCP

dit wantrouwen en de complexe problematiek zijn deze mensen meestal niet direct bemiddelbaar naar werk en zijn ze vaak lange tijd met rust gelaten door de gemeente[6].

2.2 Subgroepen en hun verhalen

Op basis van de gesprekken met 60-plussers en hun casemanagers hebben we een typologie gemaakt van 60-plussers met een bijstandsuitkering. Deze typen hebben elk hun eigen verhaal, mogelijkheden en belemmeringen. We onderstrepen hierbij dat de typologie een versimpeling is van de werkelijkheid. In de praktijk vallen mensen niet altijd onder één type; mensen kunnen ook kenmerken van meerdere typen hebben. We kiezen ervoor om toch deze typologie te presenteren omdat deze een sprekend beeld van de doelgroep geeft.

De genoemde typen 60-plussers hebben niet allemaal een gelijk aandeel in de bijstand. In ons onderzoek lag de focus bovendien op 60-plussers die relatief veel mogelijkheden en weinig belemmeringen voor betaald werk hebben. Het is belangrijk hier rekening mee te houden bij het lezen van de volgende paragrafen. We lichten per type een casus uit om meer inkleuring te geven aan de groep. Deze casussen zijn gebaseerd op de gesprekken met 60-plussers en hun casemanagers, maar zijn niet één-op-één te herleiden naar echte respondenten.

Bijna niet gewerkt

De eerste groep die we uitlichten zijn mensen die in hun leven bijna niet hebben gewerkt. Dit is een relatief grote groep. Het gaat bijvoorbeeld om vrouwen die jong moeder zijn geworden en toen zijn gestopt met werken en nooit meer zijn begonnen. Er zijn ook mensen in deze groep die al jong ziek zijn geworden, waardoor het nooit meer is gelukt om te werken. Een deel van deze groep heeft überhaupt nooit gewerkt. Om deze mensen zit soms een breder systeem waarin bijna niemand werkt: ook hun partner en kinderen hebben dan bijvoorbeeld een uitkering.

Voorbeeld: David

David is 63 jaar en heeft in zijn leven door gezondheidsklachten weinig gewerkt. Hij heeft 40 jaar geleden een studie in de ICT afgerond, maar dit afronden kostte hem zoveel energie dat hij lang nodig had om fysiek te herstellen. Tot zijn dertigste levensjaar heeft hij wel gezocht naar banen en het is hem ook wel gelukt om werk te vinden, maar helaas viel hij in zijn eerste baan na een jaar uit door zijn gezondheidsklachten. Sindsdien schommelt zijn gezondheid veel: soms is er een periode dat het goed gaat en dan gaat hij op zoek naar werk, maar dan gaat het weer minder en lukt het niet om werk te behouden. David heeft veel gesolliciteerd en is ook vaak afgewezen. Hij heeft het idee dat bedrijven door zijn leeftijd helemaal niet meer op hem zitten te wachten. Hij is lang met rust gelaten door de gemeente, wat voor hem het gevoel bevestigd dat geen bedrijf meer op hem zit te wachten. . Daarom heeft David het nu maar opgegeven, hij denkt niet dat het nog gaat lukken om te werken. Hij zou wel graag iets willen doen met zijn ICT achtergrond, al is het maar om bezig te zijn en sociale contacten op te doen.

[6] van der Valk, S. (2024). Een persoonlijk perspectief: Een studie naar de effecten van persoonlijk klantcontact tussen consulenten en langdurig uitkeringsgerechtigden. Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR).

Praktisch geschoold werk gedaan

Ook de tweede subgroep is relatief groot. Dit zijn mensen die praktisch geschoold, vaak fysiek zwaar werk hebben gedaan. Ze zijn bijvoorbeeld uitgevallen door fysieke klachten: hun lichaam is naar eigen zeggen "op" waardoor het niet meer lukt hetzelfde praktische werk uit te voeren. Een deel van hen heeft lang hetzelfde werk gedaan, bijvoorbeeld in de schoonmaak of in de glastuinbouw en is ontslagen. Ze ontvingen eerst een WW-uitkering via UWV. Het is gedurende de WW-periode niet gelukt nieuw werk te vinden en zo zijn ze bij de gemeente belandt.

Er is ook een deel dat telkens tijdelijke baantjes heeft gehad. Zij hebben bijvoorbeeld eerst zes maanden als postbezorger gewerkt waarna hun contract niet verlengd werd, toen zijn ze een half jaar als verkeersleider aan de slag geweest en daarna hebben ze in de horeca gewerkt. Tussendoor hebben ze vaak periodes zonder werk gehad en een bijstandsuitkering aangevraagd. Daarbij zijn er ook mensen die zwart hebben gewerkt of als schijnzelfstandigen aan de slag waren. Zij hebben geen recht op een WW-uitkering, waardoor ze na uitval meteen een bijstandsuitkering moesten aanvragen.

Een specifieke subgroep binnen deze groep zijn arbeidsmigranten. Zij zijn naar Nederland gekomen om te werken in bijvoorbeeld de glastuinbouw. Op hun werk hadden ze voornamelijk veel contact met andere arbeidsmigranten, waardoor ze de Nederlandse taal nooit goed geleerd hebben. Nadat ze jarenlang fysiek werk hebben gedaan lukt dat niet meer door fysieke klachten en vallen ze uit. Ook zij komen in de bijstand terecht.

Voorbeeld: Sofia

Sofia is 60 jaar oud en is 30 jaar geleden naar Nederland gekomen omdat ze een beter leven wilde voor haar kinderen. Ze is toen aan de slag gegaan in de schoonmaak. Ze moest hard werken, maar vond het werk prima om te doen. Totdat ze last kreeg van haar rug. Het lukte haar steeds minder om te werken en uiteindelijk lukte het haar helemaal niet meer om schoon te maken. Ze heeft toen zelf haar baan opgezegd. Toen kwam ze in de uitkering terecht. Het lukt haar thuis ook niet meer om haar eigen huis schoon te maken en ook boodschappen doen is moeilijk voor haar. Gelukkig kunnen haar kinderen haar helpen. Het lukt haar nog wel om korte stukjes te lopen en ze kan nog wel met vriendinnen afspreken, maar een groot deel van de dag zit ze thuis. Ze zou graag willen werken, dit stil zitten is niks voor haar, maar ze weet niet wat ze nog zou kunnen doen met haar rugpijn.

Theoretisch geschoold werk gedaan

De derde subgroep zijn mensen die theoretisch geschoold werk bij een werkgever hebben gedaan. Dit is een relatief kleine groep. Ze zijn bijvoorbeeld tijdens hun carrière doorgegroeid naar een leidinggevende functie. Vervolgens zijn ze op hogere leeftijd uitgevallen. Dit kan verschillende redenen hebben: soms ging het bedrijf waar ze werkten failliet, soms hadden ze een conflict op het werk en vaak speelden er fysieke klachten mee. Na hun uitval hadden ze eerst recht op een WW-uitkering. Sommigen hebben een WIA-uitkering aangevraagd maar zijn daarvoor afgewezen. Vervolgens is het tijdens hun WW-uitkering niet gelukt om nieuw werk te vinden en zijn ze in de bijstand terechtgekomen.

Voorbeeld: Mo

Mo is 62 en werkt al zijn hele leven in de commerciële economie. Hij is direct na zijn studie begonnen en heeft inmiddels 35 jaar werkervaring. Hij is langzaam steeds hogere functies gaan doen en werkte de afgelopen 15 jaar als leidinggevende. Hij vond zijn werk heel leuk,

maar kreeg long covid. Hierdoor lukte het hem niet meer om zijn werk te doen: vooral werk met mentale taken en veel prikkels lukte hem niet meer. Hij heeft geprobeerd bij zijn huidige werkgever te re-integreren en toen dat mislukte heeft hij ander werk gevonden waar hij dacht dat het wel zou lukken. Helaas is hij ook daar binnen een jaar uitgevallen. Uiteindelijk moest Mo accepteren dat het hem niet meer lukt om zijn oude werk op te pakken, hoe graag hij ook wil. Hij heeft een WW uitkering aangevraagd maar ook in die tijd is hij niet aan het werk gekomen. Toen is hij in de bijstand terecht gekomen. Hij zou graag weer willen werken, maar hij weet niet wat voor werk hij nog wel zou kunnen doen.

Zelfstandigen

De laatste, relatief kleine, groep die we uitlichten zijn 60-plussers die zelfstandigen zijn geweest. Ze hebben een eigen bedrijf gehad wat in de problemen kwam waardoor ze hun bedrijf niet meer draaiende konden houden. Na een vaak stressvolle periode is hun bedrijf failliet gegaan of hebben ze hun bedrijf of werk als zelfstandige moeten beëindigen. Een deel van hen is arbeidsongeschikt geraakt maar was daar niet voor verzekerd. Wat opvalt in de interviews is dat hun bedrijf vaak tijdens of vlak na de coronacrisis failliet is gegaan. Ze hadden geen recht op WW dus kwamen ze in de bijstand terecht.

Voorbeeld: Maria

Maria is 61 en had al 20 jaar een luxe winkel in Den Haag. De winkel heeft periodes gehad waarin die goed liep en minder goed liep, maar Maria heeft altijd met veel plezier haar winkel gehad. Corona was een lastige periode voor de winkel en na corona zijn de klanten eigenlijk niet meer teruggekomen. Hierdoor liep de winkel steeds slechter en uiteindelijk is de winkel failliet gegaan. Al het eigen vermogen van Maria zat in het bedrijf en door het faillissement bleef ze achter met schulden. Maria had geen financieel vangnet meer waardoor ze in de bijstand terecht kwam. Ze heeft veel stress van de schulden en haar financiële situatie. Ze wil eerst een stabiele financiële situatie voordat ze kan denken aan ander werk.

2.3 Mogelijkheden

We hebben in gesprekken met 60-plussers en professionals een aantal belangrijke mogelijkheden gehoord voor betaald werk. We bespreken deze mogelijkheden in de volgende paragrafen.

Motivatie

We hebben van veel mensen uit de doelgroep gehoord dat ze heel graag zouden willen werken. Ze vertellen dat ze het sociaal contact uit werk missen. Ook missen ze soms het gevoel van echt deelnemen aan de maatschappij. Ze hebben het gevoel dat ze wat bij te dragen hebben aan de maatschappij, maar dat zonder werk niet altijd kunnen doen. Ook vertellen sommige 60-plussers dat ze het belangrijk vinden om in beweging te blijven en bezig te zijn en dat werk hen zou helpen om dat te doen. De groep ziet dus genoeg redenen om te werken en vindt dit vaak ook belangrijk om te doen.

"Werken is voor mij erg belangrijk. Ik heb nog twee jaar voordat ik met pensioen ga. Ik wil graag nog wat zingeving in die twee jaar en wil daar ook een maatschappelijke factor binnen hebben. Ik wil graag nog mijn kennis en ervaring over brengen."

Ervaring

Veel geïnterviewde 60-plussers geven blijk van zelfkennis en levens- en werkervaring. Ze hebben bijvoorbeeld werknemersvaardigheden en relevante kennis opgedaan. Ook hebben ze tijdens hun carrière vaak verschillende rollen gehad: van starter tot aan senior of leidinggevende. Door deze ervaring kunnen ze in een team verschillende rollen op zich nemen. Door hun werkervaring kent deze groep zichzelf vaak ook beter als het op werk aankomt. Ze weten waar ze goed in zijn en waar hun valkuilen liggen, ze weten wat ze belangrijk vinden in hun werk en waar ze naar op zoek zijn. Deze groep heeft ook levenservaring. Doordat ze in hun leven al veel hebben meegemaakt laten ze zich vaak niet zomaar tegenhouden, kunnen ze oplossingsgericht denken en zijn ze veerkrachtig.

Netwerk

Vooral de geïnterviewde ex-zelfstandigen en mensen die theoretisch geschoold werk uitvoerden hebben een groot netwerk aan contacten opgedaan met hun werk. Ze hebben tijdens hun hele carrière veel mensen leren kennen in hun sector. Dit kan hen ook helpen om nieuw werk te vinden als ze weer in dezelfde sector aan de slag willen.

Maatschappelijke betrokkenheid

Veel geïnterviewde 60-plussers vinden maatschappelijke betrokkenheid erg belangrijk. Voornamelijk veel mensen die theoretisch geschoold werk hebben gedaan en die zijn uitgevallen willen nu iets doen waarbij ze maatschappelijk betrokken zijn: "iets goeds voor de samenleving". Ook als hun vorige werkplek niet zo'n maatschappelijke insteek had, willen veel van hen nu een baan in een sociale sector om zo hun kennis en ervaring in te kunnen zetten om andere mensen te helpen.

"Ik wil iets doen dat toevoegt aan de maatschappij, ik wil mensen helpen"

Tijd

Een deel van de geïnterviewde 60-plussers heeft extra tijd omdat hun kinderen het huis uit zijn waardoor zorgtaken zijn weggevallen. Ze vertellen dat ze wel iets anders willen doen met hun dag nu de kinderen het huis uit zijn. Deze groep heeft nu dus tijd die ze eerder niet hadden. Die tijd creëert ruimte om aan het werk te gaan. Dit speelt vooral veel bij mensen die in hun leven weinig hebben gewerkt, voornamelijk bij mensen die zijn gestopt met werken toen ze kinderen kregen.

"Nu mijn kinderen het huis uit zijn zou het wel weer kunnen om te gaan werken, er is wel weer tijd vrijgekomen"

2.4 Belemmeringen

Naast mogelijkheden hebben we in de gesprekken ook een aantal belemmeringen gehoord die het voor 60-plussers met een bijstandsuitkering moeilijk maken om werk te vinden. We bespreken deze belemmeringen in de volgende paragrafen. Aan de zijkant van de paragraaf staat telkens aangegeven voor welke groep deze belemmering vooral geldt.

Gezondheidsklachten

Veel van de geïnterviewde 60-plussers hebben gezondheidsklachten. Dit zien we bij alle subgroepen terugkomen. Voor een deel van de mensen zijn deze gezondheidsklachten zo ernstig dat het hen naar eigen zeggen nooit (meer) gaat lukken om te werken. Zij ervaren ook in hun dagelijks leven ernstige gezondheidsbelemmeringen, ze hebben bijvoorbeeld veel moeite met dagelijkse activiteiten zoals schoonmaken of boodschappen doen. Een deel van hen is hierdoor afhankelijk van hulp vanuit de WMO of hun omgeving. Er zijn ook mensen die wel gezondheidsklachten ervaren, maar bij wie het naar eigen zeggen nog wel mogelijk is om te werken. Zij kunnen alleen geen fysiek zwaar werk meer doen. Ze kunnen bijvoorbeeld niet meer lang achter elkaar staan of zware dingen tillen, maar zittend werk zou nog wel lukken. Al is ook voor deze groep voltijd werk vaak geen optie.

"Als m'n gezondheid echt nog goed zou zijn, als ik nog een beetje kon lopen, zonder pijn, dan was ik wel aan het werk gegaan."

Mede door hun gezondheidsproblemen vormt reistijd voor de gehele doelgroep vaak een belemmering. De meeste geïnterviewde 60-plussers hebben geen auto en zijn dus afhankelijk van het openbaar vervoer. Dit kan lastig zijn als mensen niet meer zo ver kunnen lopen of erg gevoelig zijn voor kou of prikkels. Veel geïnterviewden vertellen dat het voor hen heel belangrijk is dat een werkplek in de buurt van hun huis is of makkelijk bereikbaar met het openbaar vervoer, zodat ze niet te veel tijd en energie kwijt zijn met het reizen.

Zorgtaken

Veel mensen vertellen dat ze zorgtaken hebben die werken moeilijk maken. Ze zorgen bijvoorbeeld voor een partner of kinderen met gezondheidsproblemen of passen veel op hun kleinkinderen. Deze zorgtaken zorgen voor een beperkte beschikbaarheid. Dit geldt voornamelijk voor mensen die praktisch geschoold werk hebben gedaan en voor mensen die in hun leven weinig hebben gewerkt.

Ervaring sluit niet aan bij mogelijkheden in werk

Voor zowel 60-plussers die theoretisch als praktisch geschoold werk hebben gedaan is het lastig om werk te vinden dat aansluit bij hun ervaring. Ze zijn immers uitgevallen in het werk wat ze deden, vaak door fysieke klachten. Hetzelfde werk is vaak niet meer mogelijk. Maar werk wat niet dezelfde belasting geeft is ander werk dan het werk wat ze hiervoor hebben gedaan. Mensen vinden het lastig is om te accepteren dat het oude werk niet meer gaat, maar ook lastig om nieuw werk te vinden dat wel past. Veel geïnterviewden vertellen dat ze niet weten wat voor werk ze nog zouden kunnen doen gegeven hun fysieke belemmeringen. Bovendien twijfelen ze of het werk voldoende aansluit bij hun werkervaring, waardoor ze hun kansen om aangenomen te worden laag inschatten.

"Ik heb veel ervaring, ik ben mijn hele leven al aan het werk. Maar ik heb altijd werk met mijn handen gedaan en dat kan niet meer. Ik kan geen werk meer doen met mijn handen, wat kan ik dan wel?"

Niet geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid

Voor mensen die praktisch geschoold werk hebben gedaan is het ook lastig om ander werk te vinden omdat zij en hun werkgever niet of weinig hebben geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid. Ze hebben bijvoorbeeld verouderde kennis, zijn weinig digitaal vaardig of hebben enkel ervaring in eenvoudig fysieke werk. Dit leidt ertoe dat het lastig is een carrièreswitch te maken.

Ook mensen met weinig werkervaring hebben vaak niet geïnvesteerd in hun duurzame inzetbaarheid. Sommigen van hen hebben ooit wel een opleiding afgerond of werkervaring opgedaan, maar dat is inmiddels zo lang geleden dat de kennis en ervaring verouderd zijn. In de tussentijd is het hen niet gelukt die kennis zelf up-to-date te houden.

Rouw om verlies van werk

Bij alle groepen die werk hadden speelt soms rouw om het verlies van dat werk. Ze hebben hun leven lang gewerkt aan een carrière die ineens wegvalt. Sommige mensen vertellen dat het werk wat ze deden ook een onderdeel van hun identiteit en hun sociale netwerk was. Het verliezen van dit werk kan dan zwaar vallen. Het kan daardoor lang duren voordat deze mensen klaar zijn om te accepteren dat het werk wat ze deden niet meer gaat lukken en ze op zoek moeten naar iets anders.

"Het betekende alles voor mij werk. De vrijheid, de mensen, dat je je handje niet hoeft op te houden. Mijn werk was alles voor mij. Ik ben 80% van mijn leven kwijtgeraakt toen ik mijn baan verloor."

Nederlandse taal niet machtig

Bij mensen die praktisch geschoold werk hebben gedaan komt het soms voor dat ze de Nederlandse taal niet of beperkt machtig zijn. Ze zijn als arbeidsmigrant naar Nederland gekomen en vervolgens op een plek terecht gekomen waar veel andere arbeidsmigranten werken. Zowel hun werk- als in hun privéomgeving bestaat dan voornamelijk veel andere mensen die ook de taal niet goed spreken. Hierdoor hebben ze, ondanks dat ze soms al lang in Nederland zijn, de taal nooit goed geleerd. Dit maakt het lastig om werk te vinden, zeker als fysiek werk geen optie meer is.

Weinig vertrouwen in de gemeente

Een deel van de mensen die al langer een bijstandsuitkering hebben of al eerder een bijstandsuitkering hebben gehad, hebben weinig vertrouwen in de gemeente. Vooral mensen die in hun leven weinig hebben gewerkt zijn vaak al lange tijd 'met rust' gelaten door de gemeente. Het komt ook voor dat ze wel contact hebben gehad met de gemeente, maar daar negatieve ervaringen mee hebben. Sommige mensen vertellen bijvoorbeeld dat ze het gevoel hebben dat er niet naar hen werd geluisterd of dat ze niet werden begrepen. Ze zeggen hierdoor ook geen behoefte te hebben aan hulp van de gemeente, want "die kunnen toch niks doen". Het komt ook voor dat mensen eerder wél hulp wilden met het vinden van werk. Ze kregen toen het gevoel dat ze tegen muren opliepen en de gemeente hen niet kon of wilde helpen. Hierdoor voelden ze zich achtergelaten en zitten ze nu ook niet meer te wachten op gemeentelijke ondersteuning.

"Ik zou best hulp kunnen gebruiken van de gemeente, maar uit mijn ervaring kunnen ze er eigenlijk niks mee want ze snappen het zelf eigenlijk ook niet. Ze hebben geen idee hoe mijn wereld in elkaar zit en ze verdiepen zich er niet in. Dus het hoeft van mij nu ook niet meer. "

Angst voor financiële onzekerheid

Een deel van de geïnterviewde 60-plussers vertelt dat ze bang zijn voor financiële onzekerheid als ze gaan werken. Ze hebben nu een vast inkomen en zijn bang dat te verliezen als ze gaan werken. Dit geldt voornamelijk voor mensen die in hun leven weinig hebben gewerkt. Ze zijn gewend geraakt aan de bijstandsuitkering en hebben daarop hun leven ingericht. Het verlies van deze zekere uitkering voelt voor hen als een risico van werken.

Ook zelfstandigen zijn vaak bang voor financiële onzekerheid. Zij hebben vaak te maken met schulden van hun bedrijf. Deze schulden kunnen soms hoog oplopen en een deel van hen staat onder bewind. Ze vertellen dat ze veel stress ervaren van hun financiële situatie. Deze groep is vaak bang om de zekerheid die ze met de bijstand hebben te verliezen en weer in dezelfde situatie terecht te komen.

Schaamte voor hulp vanuit de gemeente

Een deel van de doelgroep schaamt zich voor het ontvangen van een bijstandsuitkering en voor de ondersteuning van de gemeente. Dit horen we vooral terug bij ex-zelfstandigen en mensen die theoretisch geschoold werk hebben gedaan. Geïnterviewden vertellen dat ze van zichzelf vinden dat ze helemaal niet "thuis" horen in de Participatiewet en sommigen willen ook niet dat hun omgeving weet dat ze een bijstandsuitkering ontvangen. Deze schaamte kan hen er ook van weerhouden om hulp van de gemeente te accepteren.

"Ik wil ook graag uit de uitkering, het is echt niks voor mij. Ik vond het vreselijk om naar de gemeente te moeten stappen, en ik wil er ook zo snel mogelijk weer uit. Het is tien keer niks voor mij. Ik zit er noodgedwongen in."

Belemmerende omgeving

Casemanagers vertelden dat voornamelijk de groep mensen die weinig hebben gewerkt vaak te maken hebben met een belemmerende omgeving. In hun omgeving zitten vaak mensen die ook weinig of niet hebben gewerkt in hun leven. Zij kunnen iemand tegenhouden om te gaan werken. Iemand moet zich dan verantwoorden naar bijvoorbeeld de partner en kinderen over waarom die zou beginnen met werk. Dit kan een extra drempel opwerpen voor iemand om te gaan werken.

2.5 Ondersteuningsbehoefte

Tijdens de interviews kwamen verschillende ondersteuningsbehoeften naar voren. De behoeften die we hier beschrijven zijn door verschillende mensen uit de doelgroep genoemd als iets waar ze geholpen mee (zouden kunnen) zijn. We hebben over al deze behoeften verschillende verhalen gehoord van mensen: sommigen waren heel tevreden met de hulp van de gemeente, anderen niet. Dit betreft geen evaluatie van de toereikendheid van de ondersteuning, maar een inventarisatie van de aard van de behoeften.

Ondersteuning bij gezondheidsproblemen

Veel van de geïnterviewde 60-plussers hebben behoefte aan ondersteuning bij gezondheidsproblemen. Ze vertellen bijvoorbeeld over behoefte aan huishoudelijke ondersteuning (vanuit de WMO) of aan een scootmobiel. Vervoer is ook iets dat veel 60-plussers

noemen als belemmering. Een deel van hen zou geholpen kunnen zijn als de gemeente hun vervoer van en naar een werkplek kan regelen, zo kunnen zij hun energie sparen voor het werken zelf.

"Transport zou heel fijn zijn, als de gemeente dat kon regelen. Dat zou heel goed zijn. Door mijn gezondheid kan ik niet met de bus en de trein enzo."

Financieel vangnet bij uitval

Sommige 60-plussers vertellen dat ze het spannend vinden om aan het werk te gaan: wat als het niet goed lukt en ze (weer) uitvallen? Om deze spanning deels weg te nemen zouden ze het prettig vinden als ze makkelijk weer kunnen terugvallen op een uitkering. Ze vinden het een prettig idee om werk uit te kunnen proberen zonder dat de deur naar de uitkering helemaal dichtgaat. Dit kan bijvoorbeeld door gemakkelijk weer een uitkering aan te kunnen vragen als ze binnen zes maanden uitvallen, of door een proefplaatsing op een werkplek waarbij ze werk en uitkering tijdelijk kunnen combineren.

Vast contactpersoon

Veel 60-plussers vertellen dat ze het prettig zouden vinden om een vast contactpersoon vanuit de gemeente te hebben: een deel van hen heeft dat wel, een deel niet. Vooral als mensen behoefte hebben aan intensievere ondersteuning op het gebied van werk of op het gebied van hun persoonlijke leven lijkt het ze prettig als ze een vast contactpersoon zouden kunnen hebben. Deze contactpersoon leert de 60-plussers en hun situatie dan goed kennen en kan de meest passende ondersteuning bieden. Daarbij zou deze contactpersoon een proactieve houding kunnen hebben: de contactpersoon kan dan op hen afstappen met mogelijkheden in plaats van dat het initiatief vanuit de 60-plusser zelf moet komen.

"Soms zou ik wel willen dat de mensen van de gemeente meteen ook weten waar het om gaat. Nu moet je alles twee of drie keer herhalen voordat je bij iemand komt die je kan helpen. Dat ze mensen sneller naar de gespecialiseerde persoon doorsturen. Dan hoef je niet alles 2 of 3 keer te herhalen. Ze stellen je heel veel vragen en je moet het telkens opnieuw zeggen. Het zou fijn zijn als er een persoon is die gewoon weet waar het over gaat."

Cursussen

Sommige geïnterviewden vertellen dat ze het waardevol zouden vinden als de gemeente cursussen kon aanbieden. Tijdens de interviews hoorden we vaker terugkomen dat er behoefte is aan cursussen over digitale vaardigheden. Meerdere 60-plussers vertelden dat ze niet erg digitaal vaardig zijn en dat ze dat wel zouden willen leren en ook denken dat het ze zou kunnen helpen bij het vinden van een baan.

"Ik zou graag een computerles krijgen. Ik ben 0,0 in dat, alles met die computers. Ik zou dat graag willen leren van de gemeente."

Een aantal geïnterviewde 60-plussers heeft ook behoefte aan specifieke vakgerelateerde cursussen. Sommige theoretisch geschoolde mensen wilden bijvoorbeeld een opfriscursus om hun vakkennis weer up-to-date te maken. Er zijn ook mensen, voornamelijk praktisch geschoolde mensen, die vertellen dat ze wel een switch wilden maken naar een ander type

werk, maar daarvoor eerst wat basis vakvaardigheden wilden opdoen, zodat ze meer kans maken om een baan te vinden.

Financiële hulp bij eigen bedrijf

Geïnterviewde zelfstandigen vertellen dat ze, na een periode van rust, het liefst weer een nieuw eigen bedrijf zouden starten. Omdat hun eigen kapitaal vaak naar het faillissement van hun vorige bedrijf is gegaan, hebben ze geen eigen vermogen meer om een bedrijf mee te beginnen. Ze vertellen dat ze graag financiële ondersteuning zouden willen van de gemeente bij het opzetten van een nieuw bedrijf. Het is niet duidelijk hoe deze ondersteuningsbehoefte van 60-plussers zich verhoudt tot de bijstandsregelingen voor zelfstandigen, de Bbz en IOAZ.

Hulp bij het vinden van passend werk

Zowel theoretisch als praktisch geschoolde mensen die zijn uitgevallen op hun vorige werk vertellen dat ze het prettig zouden vinden als de gemeente hen kan helpen bij het vinden van nieuw passend werk. Dit kan gaan om hulp bij het bedenken wat voor werk mogelijk zou kunnen zijn en bij hun interesse, ervaring en eventuele belemmeringen zou passen. Dit is voornamelijk in de eerste fase na het verliezen van een baan van belang, als het voor mensen zelf nog lastig is om te bedenken wat voor werk bij hen zou kunnen passen. Zodra iemand dan een beeld heeft van wat voor werk passend zou kunnen zijn, is er ook behoefte aan praktische hulp bij het vinden van vacatures en eventueel het voorstellen bij werkgevers. Geïnterviewden vertellen dat ze het soms lastig vinden om zelf passende vacatures te vinden en dat ze lastig een eerste gesprek met een werkgever krijgen. Ze zouden het prettig vinden als de gemeente hen aan werkgevers kan voorstellen.

"Van de gemeente wil ik dat ik gekoppeld wordt met een werkgever, dat ik een voet in de deur heb en een gesprek kan voeren met een werkgever die zou kunnen passen. Ze moeten me gewoon koppelen aan iemand, dan kan ik een gesprek hebben."

De werkgevers

In dit hoofdstuk focussen we op de werkgevers. We beginnen met een omschrijving van de bedrijven waar 60-plussers vaak geplaatst worden. Vervolgens gaan we in op de vraag of werkgevers in het algemeen open staan voor 60-plussers. Daarna omschrijven we de mogelijkheden en belemmeringen die de geïnterviewde werkgevers ervaren met betrekking tot de doelgroep. Tot slot gaan we in op de ondersteuningsbehoefte van de geïnterviewde werkgevers.

In het kort

- 60-plussers worden voornamelijk geplaatst bij drie typen bedrijven: grote bedrijven met specifieke afdelingen voor participatie, sociaal maatschappelijke ondernemingen en kleinere bedrijven die "toevallig" met iemand in aanraking kwamen. Dit zijn vaak bedrijven waar de gemeente al een relatie mee heeft en al eerder mensen vanuit de Participatiewet heeft geplaatst.
- 60-plussers worden geplaatst in verschillende sectoren en functies waarbij sectoren en functies waar fysiek zwaar werk vereist is minder voorkomen.
- Op basis van de literatuur staan niet alle werkgevers open voor de doelgroep: 60-plussers hebben te maken met leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. De werkgevers die wij hebben geïnterviewd zijn dan ook niet representatief.
- De geïnterviewde werkgevers zijn heel positief over de doelgroep. Ze brengen ervaring, motivatie, een goede arbeidsethos, loyaliteit, en balans in het team.
- De belemmeringen die de geïnterviewde werkgevers ervaren met de doelgroep zijn: digitale vaardigheden, salariskosten en de kosten van uitval, fysieke belastbaarheid en het werktempo en de investering voor een relatief korte periode.

- Over de ondersteuning van de gemeente zijn de geïnterviewde werkgevers positief: ze vinden hun contactpersoon prettig en zijn positief over de financiële instrumenten. Sommigen werkgevers hebben behoefte aan meer ondersteuning bij (de kosten voor) het opleiden en meer langdurige financiële ondersteuning.

3.1 Waar worden 60-plussers geplaatst?

Type bedrijven

Op basis van de interviews met werkgevers en de focusgroepen met professionals kunnen we grofweg drie typen bedrijf onderscheiden waar 60-plussers (vaak) geplaatst worden. Het gaat dan om:

- Grote bedrijven met vaak specifieke afdelingen voor participatie. Deze bedrijven hebben veel mensen uit de Participatiewet (en andere mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie) in dienst waaronder ook 60-plussers. De bedrijven hebben intern vaste structuren opgezet voor begeleiding voor mensen uit de Participatiewet met bijvoorbeeld interne jobcoaches. Een voorbeeld van zo'n bedrijf is een grote winkelketen waar veel gewerkt wordt met mensen vanuit de Participatiewet in het kader van de banenafspraak. Werkzaamheden zijn bijvoorbeeld kassamedewerker, kwaliteitsmedewerker of magazijnmedewerker. Standaard worden mensen die vanuit de Participatiewet worden geplaatst gekoppeld aan een jobcoach die bij het bedrijf in dienst is.
- Sociaal maatschappelijke ondernemingen. Dit zijn vaak kleinere bedrijven met een sociale missie die specifiek zijn opgezet voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Ook deze bedrijven hebben vaak intern vaste structuren opgezet voor begeleiding van de doelgroep, al is door de grootte van het bedrijf de capaciteit vaak kleiner. Een voorbeeld van dit type bedrijf is een bedrijf in de ICT-sector. Ze nemen de meest repeterende taken binnen de sector over van andere bedrijven. Deze repeterende taken kunnen goed uitgevoerd worden door mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Het bedrijf is er specifiek op gericht deze mensen een goede plek te geven en biedt bijvoorbeeld een standaard opleidingstraject voor nieuwe medewerkers.
- Bedrijven die "toevallig" met iemand in aanraking kwamen. Ook dit zijn vaak kleinere bedrijven voor wie het financieel aantrekkelijk was om iemand met een kwetsbare arbeidsmarktpositie aan te nemen, dit kan ook toevallig een 60-plusser zijn. Ze stonden ervoor open om iemand een kans te geven en hebben nu één of een paar mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in dienst. Deze bedrijven hebben intern vaak een minder vaste structuur opgezet voor de begeleiding en zijn daarvoor meer afhankelijk van de gemeente. Een concreet voorbeeld van dit soort bedrijf is een organisatie in de retailsector. Ze waren op zoek naar iemand die wat administratieve werkzaamheden kon oppakken, maar waren krap bij kas. Iemand aannemen vanuit een bijstandsuitkering was voor hen een goede oplossing. Door hun goede ervaring daarmee hebben ze later nog iemand vanuit de Participatiewet aangenomen voor een andere functie.

De bedrijven waar 60-plussers worden geplaatst zijn veelal bedrijven met wie de gemeente al samenwerkt vanwege de plaatsing van andere mensen vanuit de Participatiewet. Dit zijn dus bedrijven die al open stonden voor het aannemen van mensen vanuit de Participatiewet. Voor hen is de stap om dan ook een 60-plusser vanuit de Participatiewet aan te nemen relatief klein.

Sectoren en functies

60-plussers worden geplaatst in verschillende sectoren. Accountmanagers vertellen dat vooral detailhandel, horeca en logistiek populaire sectoren zijn onder 60-plussers. Bouw en techniek blijft als sector achter omdat de fysiek zware beroepen in die sector vaak niet geschikt zijn voor 60-plussers. Ook de zorg is een lastige sector vanwege het fysieke werk en de opleidingseisen.

Qua functies vertellen zowel accountmanagers als werkgevers dat fysiek zwaar werk voor deze doelgroep vaak niet geschikt is. Accountmanagers zijn veelal gefocust op laagdrempelige banen voor het plaatsen van de doelgroep, denk dan aan bijvoorbeeld suppoost, host, klantenservicemedewerker, conciërge of administratief medewerker.

Geïnterviewde werkgevers

De negen geïnterviewde werkgevers hadden, op één na, allemaal één of meerdere 60-plussers vanuit de bijstand in dienst. Er waren bedrijven van verschillende groottes, van vijf werknemers tot meer dan 10.000 werknemers. De bedrijven waren verspreid over verschillende sectoren. We hebben werkgevers geïnterviewd in hospitality, detailhandel, ICT, logistiek, schoonmaak, vervoer en vastgoed. De functies die 60-plussers bij deze bedrijven doen zijn veelal hetzelfde als andere medewerkers in het bedrijf, denk aan orderpicker, medewerker op de klantenservice, winkelmedewerker, chauffeur of beheerder.

Alle geïnterviewde werkgevers hebben meerdere mensen vanuit de Participatiewet in dienst of in dienst gehad. Ze werkten allemaal al meerdere jaren samen met de werkgeversdienstverlening van Den Haag.

3.2 Staan werkgevers open voor de doelgroep?

Niet alle werkgevers staan open voor 60-plussers. Leeftijdsdiscriminatie is de meest ervaren vorm van discriminatie in Nederland.[7] Vooral bij het solliciteren krijgen mensen te maken met leeftijdsdiscriminatie.[8] In sommige gevallen worden er in de vacaturetekst al direct of indirect leeftijdseisen gesteld aan kandidaten. Er wordt dan bijvoorbeeld in de vacaturetekst benoemd dat het bedrijf zoekt naar een jong persoon, iemand die nog student is of iemand die niet meer dan twee jaar ervaring heeft.[9] Vaker wordt dit niet letterlijk gezegd in de vacaturetekst, maar hebben mensen de indruk dat zij worden gediscrimineerd op basis van hun leeftijd. In 2024 had 57% van de mensen in de leeftijd van 57-65 die de afgelopen twee jaar hebben gesolliciteerd het gevoel dat hun leeftijd invloed had op hun sollicitatie.[10]

Leeftijdsdiscriminatie gaat verder dan een vermoeden: onderzoek toont aan dat ouderen die hun baan verliezen moeilijker weer aan het werk komen dan mensen die jonger zijn.[11]

---

[7] Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Torre, A. van der, A., Berg, E. van der, E., Pulles, I., Iedema, J., & Voogd Hamelink, M. de (2020). Ervaren discriminatie in Nederland II. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
[8] Oude Mulders, J. (2020). 'Leeftijdsdiscriminatie ervaren door oudere werknemers', in Demos (36)8, p. 8.
[9] Fokkens, A. & Beukeboom, C.J. (2020).Leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten: Een herhaalde geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten uit 2017 en 2019. Rapport in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens. Amsterdam : Vrije Universiteit Amsterdam - afdeling Communicatiewetenschap.
[10] CBS. (2025). Kansenongelijkheid in Nederland 2024: opvattingen en ervaringen.
[11] Michiels, J. (2023). Welke niet-werkenden hebben de grootste kans op werk?. CBS.

Werkgevers zijn terughoudend om ouderen in dienst te nemen. Dit ligt niet aan een hoger gevraagd inkomen. Zelfs als ouderen een lagere inkomenseis stellen, stijgt hun kans op het vinden van een baan niet.[12]

Werkzoekende 60-plussers hebben dus op de arbeidsmarkt te maken met leeftijdsdiscriminatie. Niet alle werkgevers staan open voor de doelgroep. De geïnterviewde werkgevers zijn dus niet representatief voor de alle werkgevers in Den Haag. De geinterviewde werkgevers hebben immers een 60-plusser uit de bijstand in dienst genomen. Het is van belang hier rekening mee te houden bij het lezen van de volgende paragrafen. We bespreken de mogelijkheden en belemmeringen die de geïnterviewde werkgevers zien voor de doelgroep, maar we weten dat een deel van de werkgevers überhaupt niet openstaan voor het aannemen van de doelgroep.

3.3 Mogelijkheden

De geïnterviewde werkgevers zijn veelal heel positief over de doelgroep. Ze vinden het vaak een heel prettige doelgroep om mee te werken en zijn blij met hun medewerkers uit de doelgroep. Ze zien veel voordelen en mogelijkheden van de doelgroep.

"Als het aan mij lag had ik alleen maar 60-plussers in dienst"

Zoals benoemd in de vorige paragraaf staan niet alle werkgevers open voor deze doelgroep. Het is belangrijk om er rekening mee te houden dat zowel de geïnterviewde werkgevers als 60-plussers met wie zij contact hebben niet representatief zijn voor de gehele groep.

Ervaring

Het aspect dat werkgevers het vaakst noemen als het gaat om de mogelijkheden van de doelgroep is hun ervaring. Het gaat dan om zowel generieke werkervaring als sectorspecifieke ervaring. Generieke werkervaring zorgt er bij de doelgroep voor dat hun werknemersvaardigheden op orde zijn: ze komen op tijd, kunnen professioneel communiceren, hebben verantwoordelijkheidsgevoel en weten wat hun rol is. Door deze ervaring, zo vertellen geïnterviewde werkgevers, is deze doelgroep vaak betrouwbaar. Ze komen afspraken na en doen hun werk goed. Daarbij brengen ze soms ook sectorspecifieke ervaring mee. Ze hebben dan waardevolle kennis en vaardigheden binnen een sector, denk aan mensen die jarenlang in de ICT of als schilder hebben gewerkt en nu vergelijkbaar werk gaan doen.

"Ze doen het vaak beter dan jongeren, ze nemen het werk serieus en zijn gemotiveerd. Ze zijn betrouwbaarder en hebben meer ervaring, dat merk je in de werknemersvaardigheden."

Motivatie en arbeidsethos

Volgens veel geïnterviewde werkgevers is de doelgroep erg gemotiveerd: ze weten wat ze willen en willen daar ook echt voor gaan. Hierdoor zetten ze zich op de werkvloer goed in. Dit is gerelateerd aan hun arbeidsethos. Veel geïnterviewde werkgevers zijn erg positief over de

[12] Schippers, J. J., & Vlasblom, J. D. (2019). Werkloze ouderen weer aan het werk? Het effect van reserveringsloon en zoekintensiteit. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, *35*(1), 6-25.

arbeidsethos van de groep. Werkgevers vertellen dat die goede arbeidsethos deels aan hun motivatie ligt, maar ook aan hun generatie. Deze mensen komen volgens geïnterviewde werkgevers uit een generatie met een andere blik op werk dan de mensen uit jongere generaties die de werkgevers tegenkomen. Ze hebben het gevoel dat deze doelgroep harder wil werken, begrijpt dat "*je soms ook wat voor je werkgever moet doen in plaats van alleen maar andersom*" en " *je niet altijd om 17.00 het licht uit doet, maar werkt tot het werk klaar is*". Deze arbeidsethos zien veel geïnterviewde werkgevers als een voordeel van 60-plussers.

Loyaliteit

Geïnterviewde werkgevers zijn ook vaak positief over de loyaliteit van de doelgroep. De 60-plussers zijn volgens hen vaak op zoek naar een plek waar ze tot hun pensioen willen werken. Dit maakt ze een loyale groep, werkgevers kunnen ervan op aan dat ze voor een aantal jaar een goede werknemer in huis halen. Deze loyaliteit geldt ook binnen het bedrijf, de groep heeft vaak ook binnen het bedrijf niet meer de ambitie om snel door te willen groeien naar andere functies of salarissen. Ze zijn vaak tevreden op de plek waar ze zitten en willen dat werk tot hun pensioen doen.

"60-plussers zijn meer honkvast in de laatste periode van hun carrière, ze willen nog 3-4 jaar op een leuke plek werken en denken daarna niet telkens 'ik ga nog hoppen'".

Balans in het team en overwicht

60-plussers kunnen in een team zorgen voor een bepaalde balans volgens de geïnterviewde werkgevers. Over het algemeen is de groep wat rustiger en stabieler, wat positief kan zijn voor de balans binnen het team, juist als er verder veel jongere werknemers werken. Sommige geïnterviewde werkgevers noemen deze balans in het team als voordeel van het aannemen van 60-plussers.

"Ze kunnen onwijze toegevoegde waarde hebben voor een stuk rust in het team. We hebben best jonge teams op sommige locaties, dan krijgen 60-plussers een opa-/oma-achtige rol, waarbij ze zorgen voor hun collega's. Als sommige jongeren nog moeilijk vinden om emoties in toom te houden, daar kunnen ze ook een rol in spelen. Je brengt een soort levenservaring en wijsheid in je team, wat absoluut een toegevoegde waarde heeft."

Daaraan gerelateerd is het overwicht wat 60-plussers vaak hebben op hun omgeving. Geïnterviewde werkgevers vertellen dat het overwicht van 60-plussers er in het team voor kan zorgen dat kleine conflicten makkelijk zijn opgelost omdat jongere collega's luisteren naar de oudere collega's. Ook voor het uitvoeren van het werk kan dit overwicht positief zijn. Bijvoorbeeld bij werk waar medewerkers te maken krijgen met klanten kunnen 60-plussers lastige klanten soms relatief makkelijk kalmeren door hun overwicht.

3.4 Belemmeringen

Zoals benoemd zijn de geïnterviewde werkgevers overwegend positief over de doelgroep. Toch noemen ze ook een aantal belemmeringen die het voor hen lastiger maken om de doelgroep in dienst te nemen of houden. Tijdens de interviews is gevraagd naar zowel de belemmeringen die ze in de praktijk tegenkomen met de 60-plusser(s) die bij hen in dienst zijn als naar mogelijke

hypothetische belemmeringen die ze zouden kunnen ervaren als er een nieuwe 60-plusser vanuit de gemeente zou worden aangeboden.

Digitale vaardigheden

Geïnterviewde werkgevers vertellen dat sommige 60-plussers weinig digitaal vaardig zijn. Digitale vaardigheden zijn voor bijna al het werk in zekere mate noodzakelijk. Ook een orderpicker bijvoorbeeld werkt met een digitaal apparaat wat opdrachten geeft en waarin kan worden aangeklikt of een opdracht afgerond is. In een winkel moet een 60-plusser het kassasysteem begrijpen en vaak zijn ook basisvaardigheden nodig met bijvoorbeeld het lezen, opstellen en verzenden van e-mails en het bewerken van online agenda's. Geïnterviewde werkgevers vertellen dat 60-plussers hiermee relatief vaak moeite hebben. Het kost werkgevers dan veel tijd om uit te leggen hoe het systeem werkt. Geïnterviewde werkgevers noemen dit als belemmering voor zowel de 60-plussers die ze in dienst hebben als voor het aannemen van meer 60-plussers.

"Wat we ook wel soms merken is dat het gebruik van de moderne technologie, computer gebruik, dan loop je bij 60-plussers nog wel eens tegenaan dat ze daar niet helemaal in zijn meegegaan de laatste jaren. Lastig om die zo ver te krijgen. We gaan liever voor 55-plus, die hebben wat meer kans dat ze daar in hun vorige carrière verder mee zijn gekomen. Ze hoeven niet te kunnen programmeren, maar basic Windows dat is toch wel handig."

Kosten: salaris en uitval

Meerdere geïnterviewde werkgevers benoemen kosten als belemmering voor de doelgroep. Door hun werkervaring krijgen de 60-plussers die de werkgevers in dienst hebben vaak een hoger salaris. Daarnaast vertellen sommige geïnterviewde werkgevers dat er meer kans is op uitval bij deze groep, wat ook kan zorgen voor hoge kosten vanwege loondoorbetaling bij ziekte. Geïnterviewde werkgevers vertellen dat de salariskosten minder belemmerend zijn dan de kans op uitval. De kosten voor salaris zijn ingecalculeerd en, zo vertellen werkgevers, 60-plussers zijn hun hogere salaris door hun ervaring vaak ook waard. De kans op uitval is echter een onzekerheid en met name voor kleinere werkgevers kunnen de kosten relatief hoog zijn. Geïnterviewde werkgevers ervaren daarom de kans op uitval vaak als grotere belemmering.

Fysieke belastbaarheid en werktempo

Sommige geïnterviewde werkgevers vertellen dat de fysieke belastbaarheid van 60-plussers voor hen een belemmering kan zijn. 60-plussers kunnen soms door hun fysieke belastbaarheid niet alle werkzaamheden binnen een bedrijf verrichten. Dit kan voor geïnterviewde werkgevers een belemmering zijn om een 60-plusser aan te nemen: ze zijn immers minder flexibel inzetbaar of er zijn simpelweg te weinig niet-fysieke taken in een bedrijf. Al vertellen veel werkgevers daar ook bij dat dit persoonsafhankelijk is, ze staan wel open voor een 60-plusser die wél fysieke taken kan uitvoeren.

Het werktempo van 60-plussers ligt volgens sommige geïnterviewde werkgevers wat lager dan bij een gemiddelde werknemer. Hierdoor is het soms voor de doelgroep niet haalbaar bepaalde werkzaamheden uit te voeren waar een strak tijdsritme in zit. Dit betekent voor sommige geïnterviewde werkgevers dat 60-plussers niet op elke afdeling ingezet worden. Daarnaast kan het voor 60-plussers ook langer duren om iets nieuws te leren, waardoor de inwerkperiode soms langer is volgens geïnterviewde werkgevers.

Investering voor relatief korte periode

Sommige geïnterviewde werkgevers twijfelen om te investeren in de doelgroep omdat ze nog maar voor relatief korte tijd in dienst zullen zijn. Het verschilt per werkgever wat kort wordt gevonden: waar de één twee jaar een lange stabiele periode vindt, vindt de ander twee jaar eigenlijk te kort. Werkgevers die deze periode kort vinden vragen zich af of het de investering van inwerken en begeleiding waard is als de 60-plusser al weer snel uit dienst gaat.

Dit geldt vooral voor werkgevers waar werknemers een specifiek certificaat of een specifieke opleiding nodig hebben. De opleiding of het certificaat vraagt dan van de werkgever een relatief grote investering die soms pas na een aantal jaar is uitbetaald. Een geïnterviewde werkgever vertelt bijvoorbeeld dat iemand minstens drie jaar bij hen in dienst moet zijn voordat het de investering waard is. Dit betekent dat sommige werkgevers vanwege de opleidingskosten 60-plussers die dichterbij hun pensioenleeftijd zitten geen kans willen geven.

"De opleidingskosten zijn nog wel een ding, werknemers moeten een certificaat halen. Zeker voor ouderen die een tijd thuiszitten en weer in de schoolbanken moeten om theorie te leren, en in het gareel moeten gaan lopen, dat is voor ons wel onzeker of dat gaat. En als ze dan ook weer snel weg zijn, dan is het het voor ons niet waard. Dat stuk geld daarin is soms wel lastig."

3.5 Ondersteuningsbehoefte

Over het algemeen zijn de geïnterviewde werkgevers erg positief over de ondersteuning vanuit de gemeente. Ze vinden het voornamelijk erg prettig dat ze een vast contactpersoon hebben en vinden ook dat hun contactpersoon hen goed helpt. Daarbij zijn de meeste werkgevers te spreken over de financiële ondersteuning die voor de doelgroep 60-plussers beschikbaar is. De meeste geïnterviewde werkgevers krijgen loonkostensubsidie en een no-risk polis voor deze doelgroep. Voornamelijk de no-risk polis is volgens geïnterviewde werkgevers erg van belang. De financiële middelen zijn voor de meeste geïnterviewde werkgevers randvoorwaardelijk. Het is voor hen wel noodzakelijk, maar meestal niet de (enige) reden voor het aannemen van de 60-plusser(s) die ze in dienst hebben.

Wat geïnterviewde werkgevers soms missen in de dienstverlening van de gemeente is (meer) mogelijkheid voor het bekostigen van cursussen of opleidingen die nodig zijn voor het werk. Zoals benoemd in 3.4 zijn de opleidingskosten vanwege de relatief korte tijd die 60-plussers nog werken soms een belemmering voor werkgevers. Het zou hen helpen als de gemeente hen (meer) zou kunnen ondersteunen bij het bieden van opleidingen. Dit kan gaan om vakspecifieke opleidingen, bijvoorbeeld een certificaat als taxichauffeur, kennis van ICT-systemen of opleiding tot schilder. Werkgevers vertellen dat ze 60-plussers eerder zouden aannemen als de gemeente (een deel) van deze opleidingen voor 60-plussers zou bekostigen. Daarbij vertellen sommige werkgevers ook dat ze het fijn zouden vinden als de gemeente meer generalistische cursussen voor 60-plussers zou bieden, voornamelijk in digitale vaardigheden[13]. Zo zouden zij, zo is het

[13] De gemeente biedt dit soort cursussen, maar die zijn blijkbaar bij werkgevers niet altijd bekend.

idee, een 60-plusser krijgen die al over basis computervaardigheden beschikt en hoeven ze daar niet meer zelf in te investeren.

Daarnaast vertellen sommige werkgevers tijdens de interviews dat ze het prettig zouden vinden als de ondersteuning vanuit de gemeente langer voortduurt. Nu geldt de (financiële) ondersteuning waar ze recht op hebben vaak voor maximaal 2 jaar. Werkgevers vertellen dat het voor hen na die 2 jaar niet altijd haalbaar is om een 60-plusser een baan te blijven bieden. De 60-plusser verliest dus de baan en de werkgever moet weer op zoek naar iemand nieuws. Sommige werkgevers vragen zich af waarom de financiële ondersteuning voor de doelgroep niet tot aan het pensioen kan gelden. Zo kunnen zij de doelgroep tot hun pensioen een baan bieden.

De match: ervaringen van professionals

In dit hoofdstuk gaan we in op de ondersteuning van de gemeente: wat zijn de ervaringen van case- en accountmanagers met het begeleiden van 60-plussers en de match met werkgevers? We hebben niet met een representatieve groep professionals gesproken. De ervaringen in dit hoofdstuk dienen dan ook ter inkleuring en duiding van de resultaten en zijn niet per se representatief voor de ervaringen van alle professionals.

In het kort

- De begeleiding van de doelgroep is volgens casemanagers vaak intensief. De doelgroep heeft vaak meerdere gesprekken en veel tijd nodig voordat er iets bij hen verandert. Casemanagers hebben hier niet altijd tijd voor, wat ervoor kan zorgen dat de groep met rust wordt gelaten.
- 60-plussers hebben vaak al meerdere trajecten via de gemeente gevolgd en zijn vaak van casemanager gewisseld. Door de wisselingen en het gebrek aan intensieve begeleiding is er geen goed beeld van een 60-plusser in de bijstand en waarmee die geholpen zou zijn.
- Casemanagers vertellen dat de persoonlijke verwachtingen van henzelf en hun collega's mede bepalend zijn voor de mate waarin 60-plussers worden begeleid naar werk. Door de verwachtingen van sommige casemanagers krijgen 60-plussers niet altijd de optimale begeleiding.
- Accountmanagers vertellen dat ze maar weinig 60-plussers in hun caseload hebben. Deze 60-plussers hebben vaak te maken met gezondheidsproblemen wat het lastig maakt om ze op bepaalde banen te plaatsen.

- De meeste accountmanagers laten 60-plussers standaard opnemen in het doelgroepregister. Zo kunnen werkgevers loonkostensubsidie en een no-risk polis krijgen.
- 60-plussers werden veel geplaatst met STiP-banen, maar sinds de doelgroep die in aanmerking komt voor die banen breder is geworden hebben accountmanagers het gevoel dat 60-plussers minder snel aan de bak komen.

4.1 Ervaringen van casemanagers met de begeleiding

Voor de geïnterviewde casemanagers is de begeleiding van deze groep intensief. Ze vertellen dat als ze met 60-plussers iets willen bereiken dit veel tijd kost. De groep heeft vaak al lang een bijstandsuitkering en er spelen problemen op meerdere levensterreinen. Daarnaast hebben ze vaak al eerdere ervaringen met de gemeente die niet altijd positief waren, ze zijn eerder bijvoorbeeld met rust gelaten of niet goed geholpen. Het kost tijd om weer nieuw vertrouwen op te bouwen. Ook hebben veel mensen al zo lang dezelfde gewoontes dat ook dit veel tijd kost om aan te passen. Betaald werk is dan ook vaak (op de korte termijn) geen haalbaar perspectief. De begeleiding van de doelgroep kost echter zoveel investering dat casemanagers de groep soms met rust laten. Ze hebben geen tijd om uitgebreid met hen aan de slag te gaan. Ze hebben naar eigen zeggen te maken met doelen zoals het aantal mensen dat ze hebben gesproken en het aantal uitgestroomde personen. Het intensief begeleiden van mensen voor wie uitstroom wellicht geen haalbaar perspectief is past niet goed binnen deze doelen. De voorkeur gaat dan naar mensen die sneller zouden kunnen uitstromen en meer kansen op de arbeidsmarkt hebben.

"Mensen zijn lang in een hoekje gezet. We spreken ze maar eens in de 2 jaar. Er is ze in het verleden door de gemeente verteld: 'het is niks, het wordt niks, het gaat nooit wat worden'. Nu komen wij die zeggen 'nu moet je aan het werk', en dan zeggen ze: 'Waar was je 10 jaar geleden toen ik graag wilde?' "

Soms wordt er wel actief ingezet op deze groep. Het Gelijkwaardig Meedoen Lab heeft groepsactiviteiten georganiseerd die specifiek zijn gericht op een oudere doelgroep. Deze activiteiten zijn niet direct gefocust op werk, maar op vitaliteit, het opbouwen van een sociaal netwerk en mensen weer in beweging krijgen. Dit soort kleinere stapjes zijn voor de groep vaak passend volgens casemanagers. De instrumenten die de geïnterviewde casemanagers voor 60-plussers inzetten zijn vergelijkbaar met de instrumenten die ze inzetten voor de rest van hun caseload. Ze zetten vaak Maatschappelijk Fit- en Werkfit trajecten in om werknemersvaardigheden te vergroten en werkontwikkeltrajecten voor de vakvaardigheden. Er zijn ook verschillende cursussen beschikbaar, zoals trainingen in computervaardigheden, Nederlandse taal of solliciteren.

Casemanagers vertellen dat ze voor 60-plussers in de tijd dat ze een uitkering van de gemeente ontvangen vaak ook al trajecten hebben ingezet. 60-plussers hebben dan al deelgenomen aan meerdere trajecten, maar dat heeft niet geleid tot een baan. Het komt ook veel voor dat 60-plussers binnen de gemeente van de ene afdeling naar de andere worden gestuurd en veel wisselen van casemanager. Ze beginnen dan bijvoorbeeld bij Participatie en hun casemanager denkt dat na een cursus de afstand tot de arbeidsmarkt genoeg is verkleind voor doorstroom naar I&A. Bij I&A volgt iemand nog een traject, maar ook na dit traject is de afstand tot de

arbeidsmarkt toch nog te groot dus gaan ze weer terug naar Participatie. Tussen trajecten en contact met een casemanager zit vaak veel tijd en daarbij wisselen casemanagers met enige regelmaat. Er is dan niemand die een duidelijke blik heeft op de situatie van de 60-plusser en niemand die verantwoordelijkheid neemt voor de uiteindelijke ondersteuning van de 60-plusser. Deze situatie is niet uniek voor 60-plussers, maar komt door hun langdurige bijstandsafhankelijkheid wel vaak voor.

"Ze worden rondgepompt binnen de gemeente, we zijn een draaideur voor de kandidaat, ze worden van het kastje naar de muur gestuurd. Soms worden ze bijvoorbeeld jarenlang niet gebeld en dan komen ze bij ons en willen we van alles van ze, of ze hebben al trajecten gedaan"

Casemanagers vertellen dat de persoonlijke verwachtingen van henzelf en hun collega's mede bepalend zijn voor de mate waarin 60-plussers worden begeleid naar werk. Als een casemanager het idee heeft dat een 60-plusser geen werk meer zal vinden dan zet deze casemanager vaak ook minder begeleiding in. Deze persoonlijke verwachtingen kunnen tussen casemanagers uiteen lopen. Dit kan bij overdracht naar andere domeinen en tussen directe collega's voor spanning zorgen. Deze spanning tussen verschillende verwachtingen kan het volgens casemanagers nog lastiger maken om de doelgroep te begeleiden.

"Ik denk dat er heel veel bij ons ligt. De kijk van ons als casemanager op 60-plus is ook heel verschillend. Als ik vind dat iedereen gelijke kansen heeft, dan heeft dat ook invloed op mijn caseload; dan steek ik overal net zoveel energie in. Maar veel collega's denken: 'die is al 60, dus daar doe ik niks meer mee'. Van onze kant zorgt het er ook voor dat niet iedereen gestimuleerd wordt zoals zou kunnen."

Als het wel lukt om 60-plussers te plaatsen is dat meestal op een parttime baan, meer is vaak niet haalbaar voor de groep volgens casemanagers. Dit betekent dat ze ook met een baan vaak bijstandsafhankelijk blijven en beperkte financiële voordelen ervaren van het hebben van werk. Dit kan demotiverend zijn voor de doelgroep waardoor ze of minder motivatie hebben om werk te zoeken of minder motivatie hebben om het werk te behouden.

4.2 Ervaringen van accountmanagers met de begeleiding

Accountmanagers vertellen dat zij vaak maar heel weinig 60-plussers in hun caseload hebben. Over het algemeen krijgen de 60-plussers in de bijstand überhaupt geen directe bemiddeling naar werk omdat de afstand tot de arbeidsmarkt te groot is. Ook de 60-plussers die accountmanagers wel in hun caseload krijgen zijn vaak moeilijk te bemiddelen volgens accountmanagers. De accountmanagers bevestigen het beeld dat er bij 60-plussers vaak gezondheidsproblemen spelen wat een deel van de banen die zij beschikbaar hebben ongeschikt maakt voor de doelgroep. Ook bevestigen ze dat verouderde kennis en taalproblemen vaak belemmeringen aan de kant van de doelgroep zijn. Bij werkgevers is angst voor ziekteverzuim een belemmerende factor die veel voorkomt volgens accountmanagers, maar dit kunnen ze met een no-risk polis goed oplossen.

"Het aantal 60-plussers dat bij I&A in beeld is is niet veel, mensen zitten daar omdat ze gemotiveerd zijn en er naar verhouding weinig belemmeringen zijn. De meeste zitten bij

Participatie, die zijn bijna niet in beeld bij de gemeente. De mensen die mondjesmaat wel onze kant uitkomen en dat zijn er niet zoveel, zijn ook niet altijd makkelijk te plaatsen."

Om het makkelijker te maken 60-plussers te plaatsen laten de meeste accountmanagers 60-plussers standaard in het doelgroepregister opnemen. Zo krijgen werkgevers extra financiële voordelen (loonkostensubsidie en een no-risk polis) als ze de groep in dienst nemen. Volgens accountmanagers zijn deze voordelen vaak nodig om werkgevers te overtuigen de doelgroep een kans te geven. Daarbij vertellen ze dat 60-plussers door hun gezondheidsproblemen vaak ook passen in het doelgroepregister.

Ook worden veel 60-plussers geplaatst met STiP-banen. STiP banen zijn in eerste instantie bedacht om mensen van 56 jaar en ouder met een bijstandsuitkering aan het werk te helpen. Het idee is dat werkgevers voor deze doelgroep een baan creëren met extra werk dat nu blijft liggen en daar begeleiding bij bieden. De werkgever krijgt vanuit de gemeente begeleiding, loonkostensubsidie en een no-risk polis. Deze banen zijn expliciet bedoeld als ervaringsplekken in additionele functies en zijn dan ook voor maximaal twee jaar. In de loop van de tijd zijn STiP banen breder ingezet voor iedereen die langdurig bijstandsafhankelijk is. Door deze verruiming hebben sommige accountmanagers het idee dat STiP banen nu voor zoveel mensen worden ingezet dat 60-plussers niet altijd meer een kans krijgen, terwijl het concept origineel voor hen bedoeld was.

Aanbevelingen

In dit hoofdstuk geven we aanbevelingen voor hoe de gemeente zowel werkgevers als 60-plussers beter zou kunnen ondersteunen.

In het kort

- Er zijn in de bijstand veel 60-plussers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt voor wie uitstroom op de korte termijn niet haalbaar is. Er is ook een kleinere groep met een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt voor wie betaald werk en uitstroom wel haalbare perspectieven zijn. De gemeente moet een keuze maken of en in welke groep ze willen investeren. De groepen hebben namelijk andere ondersteuningsbehoeften.
    - Als de gemeente wil investeren in de groep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het belangrijk ruimte te creëren bij de casemanagers voor de begeleiding van de groep. Hiervoor zijn kleine caseload en een heldere doelstelling belangrijke voorwaarden.
    - Voor de groep met een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt kunnen een opleidingsbudget, wervingsinspanningen voor minder fysiek belastend en maatschappelijk relevant werk, jobcarving en langdurige ondersteuning uitkomsten bieden.
- Onafhankelijk van de keuze voor een doelgroep is het van belang in te zetten op preventie. Voor 60-plussers die in hun leven weinig hebben gewerkt is de afstand tot de arbeidsmarkt steeds groter geworden. Het loont om deze situatie te voorkomen door bij instroom in de bijstand passende ondersteuning te bieden en eventueel in te zetten op de duurzame inzetbaarheid van mensen met fysiek belastende beroepen.

5.1 Verschillende groepen

Er zijn veel 60-plussers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De vraag is of de gemeente in deze groep wil investeren, ook als betaald werk voor hen niet (direct) een haalbaar perspectief is. Er zijn ook 60-plussers die niet zo'n grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit is een kleinere groep. Ook hier kan de gemeente in investeren. We hebben de aanbevelingen opgedeeld in aparte aanbevelingen voor de groepen met grotere en kleinere afstanden tot de arbeidsmarkt, omdat de groepen niet per se door dezelfde dingen geholpen zijn. De gemeente moet een keuze maken of en in welke groep ze willen investeren.

De afbakening van de doelgroep is voor beide groepen van belang. We hebben in dit rapport gefocust op 60-plussers, maar ook van veel geïnterviewden gehoord dat er weinig verschil is tussen 60-plussers en 55- of 50-plussers. Ze hebben vaak allemaal te maken met vergelijkbare problematiek. Als er specifieke begeleiding of regelingen voor de doelgroep komt is het belangrijk een keuze te maken over de afbakening van de doelgroep. Hierbij moet ook rekening worden gehouden met het perspectief van werkgevers: het kan voor hen verwarrend zijn als er voor verschillende doelgroepen verschillende regelingen beschikbaar zijn.

5.2 Investeringen in de groep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

De eerste vraag die de gemeente zich zou moeten stellen is of ze willen investeren in deze doelgroep. We weten dat dit een doelgroep is die moeilijk aan het werk komt en voor wie uitstroom uit de bijstand op de korte termijn niet haalbaar is. Andere vormen van participatie zijn wel haalbaar en kunnen ook preventief werken om bijvoorbeeld gezondheidsproblemen en eenzaamheid te voorkomen. Dit vraagt wel intensieve begeleiding en dus een grote investering. De vraag is of de gemeente deze investering wil en kan doen.

Deze investering kan wel een grote impact hebben. Het gaat dan zoals benoemd om bijvoorbeeld preventie van gezondheidsproblemen of eenzaamheid. Daarbij kunnen 60-plussers ook een verandering in hun systeem in gang zetten. Volgens casemanagers zitten de 60-plussers die nooit hebben gewerkt vaak in een systeem waarin het "normaal" is om niet te werken. Ze hebben bijvoorbeeld een partner die niet werkt en veel thuis zit en ook hun kinderen werken niet. Juist door 60-plussers te helpen met (vrijwilligers)werk of andere vormen van participatie kan er iets veranderen in het hele systeem. De 60-plussers heeft ook impact op de partner en (klein)kinderen. De impact van de begeleiding gaat dan verder dan alleen de 60-plusser zelf.

Als de gemeente de keuze maakt te investeren in deze doelgroep is het belangrijk daar ook expliciet op in te zetten. Er zijn twee belangrijke voorwaarden om deze investering mogelijk te maken.

- Ten eerste is het van belang dat casemanagers een kleinere caseload hebben zodat ze meer tijd hebben om in de doelgroep te investeren. Het gaat hierbij niet om standaard procedures of instrumenten om in te zetten maar om de best passende begeleiding voor de specifieke persoon. Daarvoor moet een casemanager een 60-plusser eerst leren kennen. Er

is tijd nodig om een vertrouwensband op te bouwen. Daarbij kost het tijd voordat een 60-plusser die al lang dezelfde gewoontes heeft, hier iets in kan veranderen. De begeleiding kost dus veel tijd en is intensief. Er moet ruimte worden gecreëerd bij de casemanagers om deze groep te begeleiden.
- Ook moet het doel van de begeleiding helder zijn: het gaat niet om uitstroom uit de bijstand, maar om meer participeren in de samenleving. Uitstroom uit de bijstand is voor deze groep op de korte termijn geen haalbaar perspectief. Het doel van de begeleiding moet daarbij aansluiten zodat casemanagers zich vrij voelen de meest passende begeleiding voor de huidige situatie van de 60-plusser in te zetten.

5.3 Investeringen in de groep met een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt

De gemeente kan er ook voor kiezen in te zetten op de groep 60-plussers met een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is een veel kleinere groep, maar investering in deze groep kan wel sneller leiden tot betaald werk en eventueel ook uitstroom uit de bijstand.

Deze groep heeft op de arbeidsmarkt te maken met leeftijdsdiscriminatie door werkgevers. Werkgevers zijn vaak risicomijdend vanwege de hogere (gepercipieerde) verzuimkans van 60-plussers en de kosten die daarmee verbonden zijn. Daarbij kunnen ze ook inschatten dat 60-plussers een lagere arbeidsproductiviteit of lagere leerbaarheid hebben. Werkgevers hebben vaak, specifiek voor deze doelgroep, extra overtuiging nodig.

Andere manieren waar de gemeente meer op zou kunnen inzetten om te investeren in deze doelgroep zijn hieronder geschreven.

- Een manier om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van de doelgroep is door een opleidingsbudget beschikbaar te stellen voor 60-plussers. Casemanagers vertellen dat het STAP-budget[14] goed werkte voor deze groep. Dat gaf hen de kans om zichzelf om te scholen naar een beroep dat wel haalbaar was. Dit kan goed werken voor zowel werkzoekende als werkende 60-plussers. Bij werkende 60-plussers kan het ook een preventieve werking hebben.
- Ook kan de gemeente de werkgever ondersteunen bij het opleiden van 60-plussers die net vanuit de bijstand zijn ingestroomd. Dit is voornamelijk relevant voor werkgevers in sectoren waar een specifieke opleiding of certificaat voor nodig is, zoals taxichauffeur. De gemeente kan (een deel van) de kosten voor de opleiding betalen zodat de werkgever deze investering niet hoeft te doen.
- Veel banen die beschikbaar zijn via de werkgeversdienstverlening sluiten niet goed aan bij de mogelijkheden van de groep. De werkgeversdienstverlening heeft veel fysiek zware banen beschikbaar die voor deze doelgroep niet haalbaar zijn. De gemeente kan meer inzetten op jobcarving en functiecreatie om geschikte functies voor 60-plussers te creëren.

[14] Het STAP-budget (Stimulering Arbeidsmarkt Positie) was een subsidie vanuit de Rijksoverheid voor werkenden en werkzoekenden om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Vanuit het STAP-budget konden mensen maximaal € 1.000 euro per jaar aanvragen voor scholing en ontwikkeling. Sinds 1 januari 2024 is dit niet meer mogelijk.

Ook kan de gemeente een wervingsinspanning doen om geschikte werkgevers te vinden die minder fysiek belastende banen beschikbaar hebben. Wat betreft de inhoud van het werk hadden veel geïnterviewde 60-plussers behoefte aan maatschappelijke impact. Bij een wervingsinspanning kan de gemeente daar ook rekening mee houden.

- In de motie die aanleiding vormt voor dit onderzoek is gevraagd naar de mogelijkheden voor een pool met bereidwillige 60-plussers en werkgevers die openstaan voor deze doelgroep. Geïnterviewde professionals vertellen dat zo'n pool eigenlijk al bestaat: dat zijn de werkgevers bij WGD en de 60-plussers bij I&A. Maar de instroom in de pool van 60-plussers is laag; de meeste mensen zitten immers bij Participatie vanwege de belemmeringen die zij ervaren. Daarbij is de werkgeverspool ook niet groot omdat de werkgevers waar WGD mee samenwerkt vaak geen passende werkzaamheden hebben voor de doelgroep. Veel werkgevers hebben fysieke werkzaamheden en juist dat is voor deze doelgroep vaak niet passend. Een pool lijkt dus niet de best passende manier om in te zetten op de doelgroep. Er liggen wel kansen in het aanpassen van de werkzaamheden die werkgevers beschikbaar hebben. Het gaat dan om additionele arbeid met parttime banen. Dit biedt Den Haag ook al met STiP banen. Het is van belang om de doelgroep die recht op deze banen heeft duidelijk af te bakenen, zodat de doelgroep die er het meest baat bij heeft ook aan de beurt komt. Daarnaast is het belangrijk rekening te houden met het feit dat een deel van de mensen met deze parttime banen bijstandsafhankelijk zal blijven.
- Daarnaast kan het voor werkgevers prettig zijn als de gemeente langdurige ondersteuning biedt voor deze groep. Een STiP baan zou dan bijvoorbeeld voor 60-plussers in plaats van voor twee jaar tot aan de pensioenleeftijd duren. Werkgevers kunnen zo 60-plussers tot hun pensioen een plekje blijven bieden. Al is het wel de vraag of de extra subsidie na twee jaar nog nodig is of dat een 60-plusser eigenlijk volwaardig meedraait op een werkvloer. Het is ook mogelijk om per casus te bekijken wat er nodig is.

5.4 Inzet op preventie

Onafhankelijk van de keuze voor een doelgroep is het van belang in te zetten op preventie. Daar is de huidige groep 60-plussers in de bijstand wellicht niet bij geholpen, maar het kan wel de vorming van een toekomstige groep oudere, langdurig bijstandsgerechtigden voorkomen. Om langdurige bijstandsafhankelijkheid te voorkomen is het van belang mensen meteen bij instroom in de bijstand passende begeleiding te bieden. Dit kan gaan om arbeidstoeleiding, maar ook om meer algemene ondersteuning richting maatschappelijke participatie. Daarnaast is het van belang de situatie van iemand met een bijstandsuitkering gedurende de tijd in de bijstand zoveel mogelijk te monitoren om te kunnen acteren op het moment dat er mogelijkheden ontstaan. Wanneer 60-plussers in hun leven weinig hebben gewerkt is de afstand tot de arbeidsmarkt steeds groter geworden. Het wordt daardoor lastiger hen naar werk te begeleiden. Daarbij is het risico dat ook de afstand tot de maatschappij steeds groter wordt, waardoor ook maatschappelijke participatie steeds lastiger wordt om te bereiken.

Bijlage 1: Gespreksleidraden

Topiclist interviews 60-plussers Den Haag

Introductie en voorstellen

- Beleidsonderzoekers: een onafhankelijk onderzoeksbureau, niet van de gemeente.
- We doen onderzoek naar mensen van 60 jaar of ouder met een bijstandsuitkering in Den Haag. Het doel van dit onderzoek is om de hulp van de gemeente Den Haag voor mensen zoals u te verbeteren.
- We maken een verslag, maar het blijft anoniem, niemand zal weten dat u deze antwoorden heeft gegeven. Wat u zegt heeft geen invloed op uw uitkering.
- U krijgt aan het eind van het gesprek een VVV-cadeaubon van 25 euro.

Persoonlijke situatie

- Kunt u iets over uzelf vertellen?
- Hoe lang woont u al in Den Haag?
- Woont u alleen of woont u met anderen?
    - Wat doen uw huisgenoten?
- Heeft u familie of vrienden in de buurt?

Huidige dagelijkse leven

- Hoe ziet een gewone dag er voor u uit?
- Welke activiteiten doet u zoal? (hobby's, betaald werk, vrijwilligerswerk, verenigingen)
- Wat vindt u leuk om te doen? Lukt het ook om dat te doen?Zorgt u voor anderen?
- Komt u veel buiten?
- Kan u de plekken waar u heen wil goed bereiken?
- Zijn er dingen die u graag zou willen doen maar niet kunt? Waarom niet?
- Beïnvloedt uw gezondheid wat u dagelijks wel en niet kan doen?
- Waar maakt u zich zorgen over? (bijv. gezondheid, geld, wonen, familie, anders)?

Werkverleden

- Kunt u vertellen over uw werkverleden? Wat voor werk heeft u in uw leven gedaan?
- Wat was uw laatste betaalde baan? Hoe lang heeft u die gedaan?
- Hoe kijkt u terug op uw werkende leven?

Overgang naar uitkering

- Wanneer bent u gestopt met werken? Wat was de aanleiding?
- Hoe verliep de overgang van werk naar uitkering voor u?

- Hoe lang heeft u nu een bijstandsuitkering?

Contact met de gemeente

- Hoe vaak heeft u contact met de gemeente over uw uitkering?
- Hoe verloopt dat contact meestal? (telefonisch, op kantoor, digitaal)
- Waar gaat het meestal over in die gesprekken?
- Zijn er dingen die de gemeente voor u gedaan heeft die u hebben geholpen?
- Heeft u wel eens meegedaan aan activiteiten of trainingen via de gemeente?
- Zijn er dingen die u mist in de dienstverlening?
- Sommige mensen vinden dat de gemeente hen niet zo goed helpt, andere mensen wel. Wat vindt u van de hulp die u krijgt?

Werk: huidige situatie en toekomstperspectief

Voor iedereen: Algemene houding ten opzichte van werk

- Hoe zou u het vinden om weer (meer) te gaan werken?
- Wat zou voor u belangrijk zijn in een baan?
- Mist u dingen van het werken? Zo ja, wat vooral?
- Denkt u dat u de komende jaren nog betaald werk gaat doen? Waarom wel/niet?

Specifiek voor mensen die niet werken

- Zou u willen werken als dat zou kunnen?
- Wat zou er moeten veranderen om werken mogelijk te maken?
- Bent u wel eens benaderd voor werk? Hoe ging dat? Wat vond u daarvan?
- Heeft u zelf wel eens gesolliciteerd? Wat waren uw ervaringen?
    - Als nee: waarom niet?

Specifiek voor mensen die gedeeltelijk werken

- Kunt u vertellen over het werk dat u nu doet?
    - Hoeveel uur per week werkt u?
    - Wat voor werk is het precies?
    - Hoe bent u aan dit werk gekomen?
    - Hoe lang doet u dit al?
- Hoe bevalt het werken?
    - Wat gaat goed?
    - Wat vindt u het leukst aan uw werk?
    - Waar loopt u tegenaan?
    - Hoe is het contact met collega's?
    - Voelt u zich gewaardeerd op uw werk?
- Combinatie werk en uitkering
    - Hoe ervaart u het combineren van werk met een uitkering?
    - Is het financieel de moeite waard?
    - Mensen die en een uitkering krijgt, en toeslagen en inkomen van werk krijgen vinden het soms verwarrend hoe het zit met hun inkomsten, vindt u dat ook of is dat voor u duidelijk?
        - Weet u goed hoeveel geld u elke maand krijgt?

    - Heeft u ondersteuning gehad bij het regelen van dingen?
- Toekomst
    - Zou u meer uren willen werken? Waarom wel/niet?
    - Zou u ander werk willen doen?
    - Wat heeft u nodig om (meer) te kunnen blijven werken?

Mogelijkheden en belemmeringen voor werk

Persoonlijke factoren

- Wat zijn volgens u uw sterke punten als het om werken gaat?
- Welke werkervaring of vaardigheden heeft u die nog waardevol kunnen zijn?
- Zijn er dingen die werken moeilijk maken voor u? (bijv. gezondheid, energie, concentratie)
- Hoe belangrijk is het voor u om nog te werken?

Soort werk

- Wat voor soort werk zou bij u passen?
    - Zijn er specifieke banen of sectoren die u denkt dat goed zouden passen? Bijvoorbeeld fysiek werk of juist niet, druk of juist rustiger, met mensen of juist niet?
- Wat is belangrijk voor u op een werkplek?
- Hoeveel uur per week zou u kunnen en willen werken?
- Hoe ver zou u kunnen/willen reizen voor werk?
- Op welke tijden kunt u werken? Zijn er tijden waarop u niet kunt?

Ondersteuningsbehoefte

- Wat zou u nodig hebben om (weer) aan het werk te gaan?
- Denkt u dat een werkgever rekening zou houden met uw situatie?
- Zou u behoefte hebben aan:
    - Een proefperiode?
    - Extra begeleiding op het werk?
    - Aanpassingen op de werkplek?
    - Hulp bij solliciteren? CV opstellen?
    - Scholing om iets nieuws te leren?

Afronding

- Dit waren mijn vragen. Is er nog iets dat u graag wilt vertellen?
- Ik wil u hartelijk danken. Kunt u uw adresgegevens doorgeven waarnaar we de VVV-bon kunnen sturen?

Topiclist focusgroep casemanagers 60+ Den Haag

Introductie en voorstellen onderzoekers

- Introductie onderzoekers
- Het doel van dit onderzoek is om inzicht te geven in de bereidwilligheid, mogelijkheden en belemmeringen met betrekking tot betaald werk voor 60-plussers met een bijstandsuitkering in Den Haag.
- Wij gaan een verslag maken. Vertrouwelijk. Niemand herkenbaar.
- We zijn gevraagd dit onderzoek te doen naar aanleiding van een motie in de raad.

Maar eerst zijn we benieuwd wie jullie zijn en wie de 60-plussers in de bijstand zijn.

Voorstelronde

Doelgroep: Kunt u wat vertellen over 60-plussers in de bijstand met wie u contact heeft?

- Wat zijn hun sterke kanten?
  - Werkervaring, motivatie, loyaliteit, kennis, behoeften
- Wat zijn hun belemmeringen?
  - Taal, fysiek, motivatie,…?
- Als je kijkt naar hun mogelijkheden en belemmeringen, wat voor werk zouden deze mensen kunnen doen (of doen ze nu al)?
  - Qua sector, bedrijfsgrootte, aantal uren, ondersteuning op de werkvloer, …?
  - Is voor de 60-plussers in jullie caseload werk een passend perspectief?
- Kunnen jullie een voorbeeld geven van een 60-plusser in jullie caseload
  - Waar heeft die mee te maken?

Ondersteuning/werkwijze: Wat zijn uw ervaringen met de ondersteuning van deze doelgroep?

- Kunt u iets vertellen over uw werkwijze: hoe ondersteunt u 60-plussers in de bijstand?
  - Hoe begeleidt u deze mensen richting werk?
  - Wat werkt wel en wat werkt niet in uw ervaring met deze doelgroep?
  - Hoe is dat anders dan mensen jonger dan 60 jaar?
- Hoe reageren 60-plussers op de ondersteuning?
  - Merkt u verandering bij 60-plussers door de ondersteuning?

- In hoeverre kunt u alle ondersteuning bieden die deze doelgroep nodig heeft?
    - Moet u doorverwijzen/samenwerken voor bepaalde vormen van ondersteuning?
- Waar zou u behoefte aan hebben bij de ondersteuning van deze doelgroep?
    - Qua voorzieningen en instrumenten?
    - Qua caseload?
    - Andere mogelijkheden?
- Denkt u dat een poule van werknemers en werkgevers die open staan voor deze doelgroep deze doelgroep helpt om werk te vinden?
    - Waar zou dit aan moeten voldoen om bruikbaar te zijn?
    - Zijn er andere dingen die u denkt dat deze doelgroep helpt om werk te vinden?

Topiclist interviews werkgevers 60+ Den Haag

Introductie en voorstellen onderzoekers

- Beleidsonderzoekers: een onafhankelijk onderzoeksbureau, niet van de gemeente.
- We doen naar aanleiding van een motie in de raad onderzoek naar de mogelijkheden voor betaald werk van mensen van 60 jaar of ouder met een bijstandsuitkering in Den Haag. We zijn benieuwd naar de mogelijkheden en belemmeringen die u ervaart met betrekking tot deze doelgroep. Het doel is om de dienstverlening van de gemeente te verbeteren, zowel voor de 60-plussers zelf als voor u als werkgever.
- We maken een anoniem verslag.
- Als u wil kan u het onderzoeksrapport ontvangen als het onderzoek is afgerond.

Introductie werkgever

- Kunt u zichzelf voorstellen?
- Waar werkt u, wat voor soort bedrijf is dat?
    - Sector
    - Grootte
    - Type werkzaamheden

Personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt

- Staat u open voor het aannemen van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld mensen die uit de bijstand komen?
    - Heeft u mensen in dienst met een kwetsbare arbeidsmarktpositie?
    - Waarom wel/niet?
- Zo ja, wat voor werkzaamheden zouden zij in uw bedrijf kunnen verrichten?
- Zo nee, wat belemmert u bij het aannemen van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt?
- Waar zou de gemeente u bij kunnen ondersteunen?

60-plussers specifiek

- En staat u open voor het aannemen van 60-plussers met een afstand tot de arbeidsmarkt?
    - Heeft u deze doelgroep in dienst?
    - Waarom wel/niet
    - Heeft u eerdere ervaringen met 60-plussers op de werkvloer?
    - Als u de doelgroep in dienst heeft (gehad): hoe bent u daarmee in contact gekomen?
- Zo ja, wat voor werkzaamheden zouden zij in uw bedrijf kunnen verrichten?
    - Zouden deze doelgroep andere werkzaamheden kunnen doen dan eerder genoemd?
    - Wat is volgens u de toegevoegde waarde van deze doelgroep in vergelijking met 60-minners?
- Zo nee, wat belemmert u bij het aannemen van deze doelgroep?
    - Zijn er daarin dingen die specifiek voor 60-plussers gelden?

    - Bent u bijvoorbeeld bang voor:
        - Meer uitval
        - Minder arbeidsproductiviteit (efficiëntie)
        - Geen goede band met de rest van het team
        - Minder goed leerbaar
        - Minder flexibel
        - Hogere kosten (salaris, pensioen, ziekte)
        - Blijven niet lang genoeg in organisatie
        - Minder ambitieus
        - Lage digitale vaardigheid
- Kan de gemeente u ondersteunen bij het aannemen van deze doelgroep?
    - Bijvoorbeeld met een no-risk polis,
- Wat zou deze doelgroep volgens u nodig hebben om voor u aantrekkelijk te worden om aan te nemen?

Topiclist focusgroep accountmanagers 60-plus

- Introductie onderzoekers
- Het doel van dit onderzoek is om inzicht te geven in de bereidwilligheid, mogelijkheden en belemmeringen met betrekking tot betaald werk voor 60-plussers met een bijstandsuitkering in Den Haag.
- Wij gaan een verslag maken. Vertrouwelijk. Niemand herkenbaar.
- We zijn gevraagd dit onderzoek te doen naar aanleiding van een motie in de raad.

Maar eerst zijn we benieuwd wie jullie zijn en wie de 60-plussers in de bijstand zijn.

Voorstelronde

Werkwijze algemeen: Hoe ziet een generieke plaatsingsprocedure/dienstverlening eruit?

- Iemand wordt bij jullie aangemeld door hun casemanager? En dan?
- Met wat voor type bedrijven hebben jullie contact?
- Hoe komen jullie in contact met bedrijven?

60-plussers: Kunt u wat vertellen over de 60-plussers die bij jullie aangemeld worden?

- Wat zijn hun sterke kanten?
    - Werkervaring, motivatie, loyaliteit, kennis, …?
- Wat zijn hun belemmeringen?
    - Taal, fysiek, motivatie, …?
- Wat zijn hun behoeften?
    - Wat voor type werk zouden ze willen doen?
    - Hebben ze bepaalde aanpassingen nodig?
- Naar wat voor type werk gaan jullie voor hen kijken?
    - Qua sector, bedrijfsgrootte, …?
- Hoeveel zijn dat er van jullie gehele caseload? Is dat een groot aandeel of niet?

Plaatsingen van 60-plussers: Wat zijn jullie ervaringen met het proberen te plaatsen van 60-plussers?

- Lukt het om hen te plaatsen?
    - Waarom wel/niet?
    - Op wat voor banen zijn zij geplaatst?
    - Is dat anders dan bij 60-minners?
- Hoe reageren werkgevers op deze doelgroep?
    - Staan ze open voor deze doelgroep?
    - Zien ze specifieke knelpunten? Welke zijn dat?
    - Wat hebben werkgevers nodig als ze met deze doelgroep gaan werken?

    - Bieden jullie specifieke dienstverlening aan werkgevers voor deze doelgroep?
    - Wat werkt wel en wat werkt niet in jullie ervaring?
- Bieden jullie specifieke dienstverlening aan 60-plussers?
    - Wat werkt wel en wat werkt niet in jullie ervaring?

Behoeften: Waar zouden jullie behoefte aan hebben bij het plaatsen van deze doelgroep?

- Qua voorzieningen en instrumenten, caseload, …?
- Hebben jullie het idee dat er dienstverlening voor deze doelgroep mist in jullie huidige aanbod?
- Er is een motie in de raad geweest om een poule van 60-plussers en werkgevers te maken om 60-plussers te matchen met werkgever. Hoe kijken jullie naar die motie?
    - Hoe haalbaar is dat?
    - Wat moet er gebeuren om dat mogelijk te maken?
    - Waar zou dit aan moeten voldoen om bruikbaar te zijn?
    - Zijn er andere dingen die u denkt dat deze doelgroep helpt om werk te vinden?
- In hoeverre zijn bepaalde doelgroepen voor werkgevers aantrekkelijker dan andere doelgroepen, bijvoorbeeld vanwege verschillen in voorzieningen, beeldvorming en productiviteit? Merkt u daar iets van in de contacten met werkgevers?

De Beleidsonderzoekers

Schipholweg 103
2316 XC Leiden

info@beleidsonderzoekers.nl