

De antwoorden op de schriftelijke vragen die via de website zijn gesteld zijn te vinden op de [discussiepagina](#).

Meetup 30 juni

Hoe brengen we oudere werknemers in trek bij werkgevers?

Jullie geven aan dat er veel onterechte vooroordelen zijn bij werkgevers. Hebben jullie ook een analyse van wat er concreet misgaat in sollicitatieprocedures waardoor 50+ers er niet doorheen komen?

50-plussers worden veel minder uitgenodigd op gesprek tijdens een sollicitatieprocedure dan andere leeftijdsgroepen: dit lijkt deels te komen door vooroordelen aan de kant van de werkgever. Mensen die al lang niet gesolliciteerd hebben kunnen hun vaardigheden hierop ontwikkelen, maar het effect daarvan zie je pas terug wanneer iemand op gesprek mag komen. Voor deze challenge willen we juist op zoek naar een aanpak voor de vraagzijde (de werkgevers): we willen zorgen dat de beeldvorming onder werkgevers minder door vooroordelen wordt gedreven.

Welke sector doet het meeste pijn? Maw in welke sectoren willen jullie verschil maken?

Dit probleem is in alle sectoren aanwezig. We hebben geen specifieke sector op het oog waar we het verschil willen maken. Wel is het mogelijk om in één sector te beginnen / een aanpak uit te testen, en deze vervolgens breder uit te rollen.

Bestaan er profielen van 50+ er die moeilijk bemiddelbaar zijn?

Ja, maar dit is niet per definitie vaker zo voor 50-plussers dan voor andere leeftijdsgroepen. Desondanks is het wel zo dat, mede door de vooroordelen van werkgevers, 50-plussers vaker langdurig werkloos zijn.

Wanneer vinden jullie het project geslaagd? Meer specifiek, zijn jullie op zoek naar veranderingen in percepties of gedrag van werkgevers, of beiden?

We zijn op zoek naar beiden. We zijn daarnaast op zoek naar een oplossing die goed meetbaar / evalueerbaar is.

Kijken jullie ook naar het beïnvloeden van arbeidsbemiddelaars (uitzendbureaus, wervings- en selectiebureaus, etc)? Uit ons onderzoek blijkt dat daar specifiek knelpunten zitten. We zien dat specifiek bij deze groep vooroordelen spelen. Open hiring bijvoorbeeld blijkt buitengewoon succesvol te zijn bij 50'ers en 60'ers. Dit versterkt het vermoeden dat er heel veel selectie aan de poort plaatsvindt op leeftijd.

Ja, deze groepen zien wij als onderdeel van de groep werkgevers. In eerste instantie richten we ons op de werkgevers die mensen aannemen, maar de uitzendsector bijvoorbeeld valt hier zeker ook onder.

Geen gerichtheid op specifieke sectoren, wel verschil in opleidingsniveaus?

We richten ons niet op specifieke opleidingsniveaus. Wel zien we dat gemiddeld genomen, mensen met hogere opleidingsniveaus een hogere kans hebben om snel weer een baan te vinden. Dit geldt voor alle leeftijdsgroepen.

Hoe zien jullie het zelf als werkgever: heeft SZW zelf al initiatieven uitgetest om binnen de eigen organisatie meer 50-plussers aan het werk te helpen?

Bij SZW wordt heel actief ingezet op een divers personeelsbestand en een werkomgeving waarin iedereen kansen krijgt en iedereen zich thuisvoelt. Dit gaat breder dan alleen leeftijd. Bij SZW werken momenteel veel 50-plussers. Eén initiatief binnen SZW is dat wij in elke vacaturetekst vermelden dat we houden van diversiteit. Ook worden leden van selectiecommissies getraind op

Wie zitten er aan de andere kant van deze challenge, zijn er meerdere departementen bij betrokken, of andere organisaties. M.a.w. wie is de opdrachtgever?

Voor deze challenge is SZW de enige opdrachtgever. De keuze om alleen SZW als opdrachtgever te laten fungeren is bewust, omdat op die manier gestart kan worden met een kleinschaliger

traject. We willen dus klein beginnen en uitproberen, om later op te kunnen schalen. Wel is deze challenge wat betreft doelgroep gericht op heel Nederland: de oplossing die ontwikkeld wordt moet dus in potentie alle werkgevers in Nederland kunnen bereiken. Mocht de start-up een passende oplossing ontwikkelen dan kan SZW ervoor kiezen om deze verder door te ontwikkelen na afronding van de in-residence periode, om deze opschaling in gang te zetten.

Zo'n inzending tot deelname is intensief en gaandeweg ontstaan er vaak vragen; mogen we de komende weken af en toe eens sparren met de twee aanwezige beleidsmedewerkers (opdrachtgevers) om te komen tot een (potentiële) doelmatige inzending?

De meetups en het inzenden van schriftelijke vragen zijn hiervoor bedoeld. Er zijn helaas geen aanvullende mogelijkheden om te sparren met de opdrachtgever. Dit heeft te maken met het behouden van een gelijk speelveld voor alle indieners.

Wat zijn de lessons learned tot nu toe m.b.t. initiatieven om werkloosheid te verminderen onder 50-plussers?

Hierin is veel informatie te vinden in de evaluatie van het actieplan 50plus. Deze wordt met jullie gedeeld zodra de evaluatie openbaar is. Dit zal waarschijnlijk aan het einde van de zomer zijn. Totdat deze beschikbaar is, kan er ook informatie geput worden uit de tussentijdse evaluatie van het actieplan.

Kunnen jullie een beeld schetsen van het 'in residence'-traject?

De in-residence periode neemt drie tot vijf maanden in beslag. Het gaat echt om een gelijkwaardige samenwerking, met begeleiding en training voor zowel de start-up als de betrokken ambtenaren, om te komen tot een passende oplossing.

Als we met deze challenge aan de slag gaan is dat een flinke investering in tijd en energie aan onze kant. Hoe ziet de samenwerking eruit vanuit gelijkwaardigheid, hoek kijken jullie daarnaar?

Ook vanuit de SZW'ers wordt geïnvesteerd in de samenwerking: deze is op basis van gelijkwaardigheid. Aanvankelijk wordt voor de in-residence periode een bedrag van maximaal 25.000 Euro gegund aan de start-up. Indien de oplossing succesvol blijkt kan SZW tot in totaal 1.000.000 Euro aan vervolgoopdrachten gunnen aan de start-up: SZW kan dus launching customer worden. Daarnaast is er mogelijk ook bij andere partijen interesse in de ontwikkelde oplossing, ook in dat opzicht is er ruimte voor groei na de in-residence periode.

Jullie gaven aan dat omscholing niet prioriteiten heeft, omdat de focus op werkgevers wordt gelegd. Mijn vraag is dan: welke vooroordelen zijn er voornamelijk bij werkgevers en is er informatie over welke skills, vaardigheden en competenties die 50+ juist een werkgever kunnen bieden?

Hier is veel over bekend, maar voor deze challenge richten we ons echt op de kant van de werkgever en de beeldvorming die bij werkgevers aan de orde is over 50-plussers. Bekende vooroordelen zijn dat 50plussers sneller ziek worden, minder productief en minder flexibel zijn. Uit onderzoek is dit onterecht gebleken. Er is overigens veel (wetenschappelijke) literatuur vindbaar op internet m.b.t. dit thema.

Het zoeken is dus naar 1 partij voor deze challenge, niet meerdere?

Er wordt inderdaad uiteindelijk één inzending gekozen. Dit kan wel een samenwerkingsverband zijn.

Zien jullie het voorstel liever in het Nederlands of in het Engels?

Het voorstel moet in het Nederlands worden ingediend.

Wat is bepaald m.b.t de besteding van die €25.000?

Voor de in-residence periode wordt aan de geselecteerde start-up een opdracht gegund met een maximale waarde van 25.000 Euro. Met de opdrachtgever worden nadere afspraken gemaakt over de deliverables op basis waarvan tot betaling wordt overgegaan. Deze afspraken worden gemaakt na de gunning.