



"Genoeg!"

presenteert:

**DE
KRACHT
VAN** **50+**

INTERVIEWREEKS
rond de zoektocht
van 50-plussers
naar werk



“Genoeg!” is een groep werklozen die er GENOEG van heeft om de stempel van “profiteur” te krijgen. Via acties, debatten, projecten, ... komen we samen op voor waardig werk en inkomen voor iedereen. Solidariteit is niet “ik” of “jij”, maar WIJ! Ieders stem, verhaal en ervaring telt mee. “Genoeg!” is een onderdeel van het netwerk van De Lege Portemonnees.

De Lege Portemonnees is een netwerk van vrijwilligers en professionelen uit Gent dat sinds 2010 niet langer wil toekijken terwijl armoede en sociale uitsluiting blijft toenemen. We willen vanuit kennis, ervaring, en noden van werkenden en werklozen, de slachtoffers en de critici van het falend activeringsbeleid verenigen.

Deze samenwerking wordt ondersteunt door: Samenlevingsopbouw Gent vzw, Vorming & Actie van Werklozen (ABW Oost-Vlaanderen) en Surplus (ACV Gent-Eeklo).

Meer info: www.legeportemonnees.be

Inhoud

I. Inleiding	1
II. Interviews	3
Uitgerangeerd	4
Dag subsidies, dag tewerkstelling	6
De economie draait vierkant	7
Druk op de ketel	9
Er is veel werk aan werk	11
Gezocht: technisch personeel	13
Het pad naar werk is dun gezaaid met eerlijke kansen	15
Ik ben niemand en ik ben bang	16
Ik wil voldoen, ik deed mijn job heel graag	18
Luister eens	20
Oud ijzer	21
Ik overleef en zet door	22
Recht op werk	24
Taboes, droomjobs en een controle maatschappij	26
De wereld van subsidies en gratis arbeid	27
Ik ben geen nummer	28
III. Conclusies	29
IV. Vervolgtraject	37
V. Inspiratiebronnen	39
VI. Vragenlijst interview: De Kracht van 50+	49

I. Inleiding

Tijdens de trefdag "Activering zoals het is...(over)leven op de arbeidsmarkt" dat in oktober 2012 door De Lege Portemonnees werd georganiseerd, volgde "Genoeg!" met veel interesse de werkgroep "Aan de slag boven vijftig. Een hele uitdaging".

Aangezien dit aansloot bij hun leefwereld werd er na de trefdag de keuze gemaakt om dit zelf dieper te onderzoeken. Wat zijn de verhalen achter te cijfers? Op welke manier kunnen we onze stem laten horen? Hoe kunnen we vooroordelen en stereotypen t.o.v. werkloze 50-plussers wegwerken en solidariteit opwekken?

Daarnaast is de werkloosheid bij 50-plussers actueler dan ooit. Regelmatig zijn er artikels, onderzoeken, opinies,... die bewijzen dat de zoektocht naar werk zeker voor oudere werkzoekenden bezaaid is met allerlei obstakels. "*Jobkans nihil voor 50-plusser*" lazen we onlangs nog in de kranten en dit terwijl we bijna dagelijks geconfronteerd worden met uitspraken rond "langer werken", "iedereen moet zijn steentje bijdragen" en "de onbetaalbaarheid van de pensioenen". De cijfers van VDAB (arvastat) tonen aan dat het aandeel 50-plus in de werkzoekendenpopulatie rond de 20-25% hangt en hun kans op tewerkstelling bedraagt nog geen 3%. Deze rauwe cijfers tonen aan dat 50-plussers een zeer beperkte kans op werk hebben eenmaal ze werkzoekend worden, ze blijven langdurig werkloos en geraken in de financiële armoede. Maar hoe wordt deze werkloosheid door hen ervaren?

Onze groep ging dus zelf op onderzoek.

Hoe gingen we te werk?

In het maart 2013 ging de groep van start met de denkoefening "hoe we de stem van de 50-plussers best konden verwoorden". Er werd gekozen om met interviews te werken. Al snel bleek dat dit meer was dan enkel een uitgebreide vragenlijst op te stellen en werkte we met de groep een traject uit rond promotie voeren en het woord nemen.

Want wat ben je met een goede vragenlijst als niemand weet wie je bent of je niet durft uit te komen voor je eigen verhaal.

“Hoe jezelf verkopen, hoe het woord nemen tijdens andere bijeenkomsten, hoe het project voorstellen, waar kan je mensen zoeken, samen een presentatiekaartje en folder maken, hoe een aantrekkelijke stand opzetten tijdens activiteiten en mensen aanspreken, jezelf verkleden niet enkel om op te vallen, maar ook om te durven praten, ...”

Het kwam allemaal aan bod en we lieten de vrijheid en ruimte aan de groep hiermee te experimenteren.

Na het afnemen van een aantal testinterviews kon het traject definitief beginnen in september 2013. Tegen eind november hadden we 16 diepte interviews (vaak langer dan 2u) afgenomen. Deze interviews werden verwerkte tot 16 korte tekenende verhalen (in deel 2 van dit boek), die nagelezen en goedgekeurd werden door de geïnterviewden. De verhalen werden door de groep geclusterd in vijf thema's waaruit conclusies werden geformuleerd. Op het terugkom-moment in december 2013 werden de conclusies afgetoetst bij de aanwezige geïnterviewden.

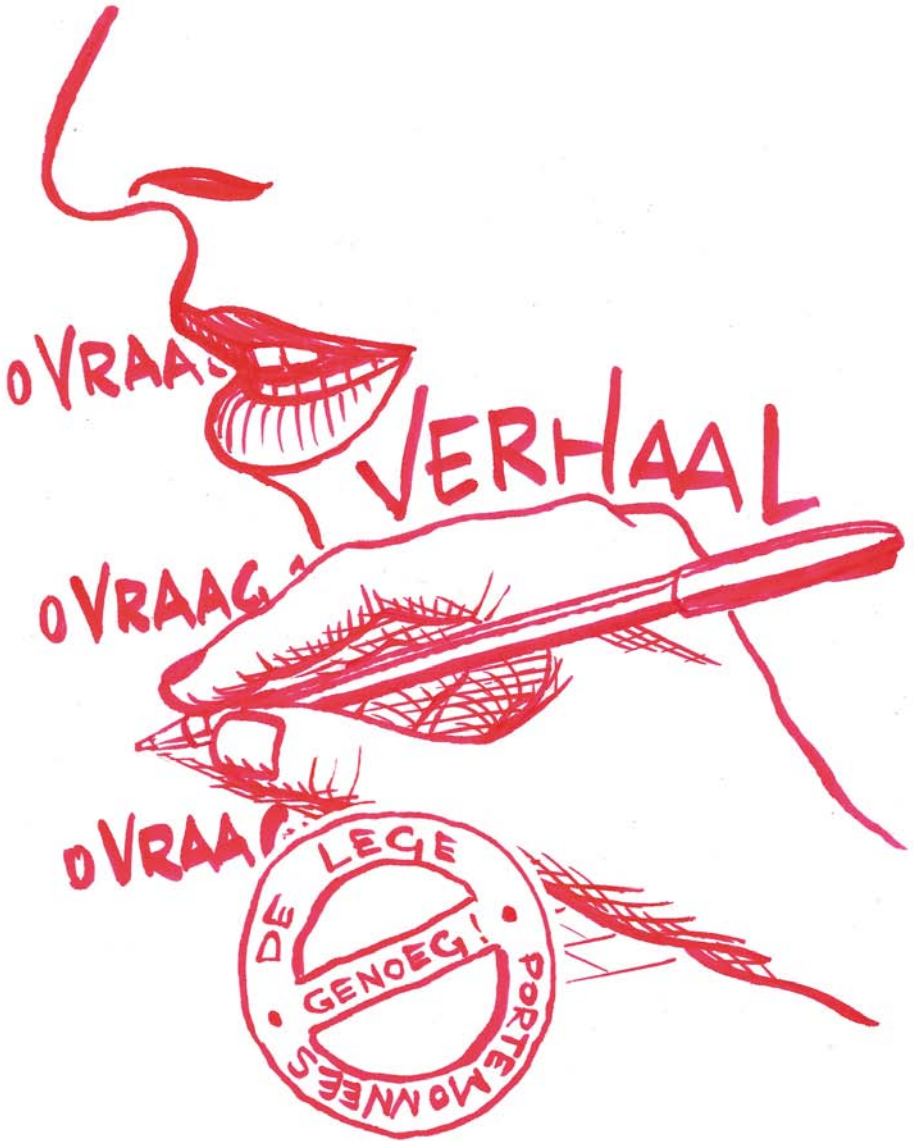
Maar het verhaal stopt niet met deze brochure, van maart tot september 2014 wil de groep in dialoog gaan met vijf andere groepen van werkloze 50-plussers. Zo krijgen we niet alleen een beter beeld van de moeilijke zoektocht naar werk, maar ontmoeten we ook anderen en wordt het thema bespreekbaar vanuit de invalshoek van de 50-plussers zelf.

Op de 2de trefdag “Activering zoals het is...(over)leven op de arbeidsmarkt”, in het najaar van 2014, presenteert de groep de conclusies van deze dialoogsessies.

Van verontwaardiging naar solidariteit... **Er is nog veel werk aan werk.**

De projectgroep “Genoeg!” i.s.m.
Irene, Stéphanie en Sammy
Gent, Januari 2014

II. Interviews



Uitgerangeerd

Als 50-plusser ben ik uitgerangeerd, mijn verhaal is daar niet uniek in. Door herstructurering in 'n Brussels bedrijf belandde ik als alleenstaande (58-plus) vader met 2 studerende kinderen in de werkloosheid.

Met een outplacement waren ze van ons af. De oprotpremie, die werd toegekend aan mensen die niet in aanmerking kwamen voor brugpensioen, werd door kennissen op de voorgrond gezet. Door die premie werden we in de pers percies allemaal als rijke mensen beschouwd, terwijl ik wel mijn job, mijn vast inkomen en zekerheid, en mijn sociale contacten kwijt was.

Als 58-jarige, met nog zeven jaar te gaan, zit je dicht bij je pensioen. Het brugpensioen is een stelsel waarbij je werkloos bent met een maandelijke toeslag van het bedrijf die afgedwongen werd om een brug naar je pensioen te maken.

Door het generatiepact werden we "verplicht" om gedurende 6 maand te worden begeleid naar een nieuwe job; outplacement wordt dit genoemd. Na 20 jaar in hetzelfde bedrijf te hebben gewerkt, stond ik terug aan de deuren van de arbeidsmarkt en merkte ik dat er enorm veel veranderd was, bij mezelf, maar ook in de maatschappij. Ik voelde mij "gepakt". Wij werden door hetzelfde bedrijf gedropt in maar liefst drie soorten regimes naargelang we in Vlaanderen, Brussel of Wallonië woonden; Het grootste verschil was de plaats van de syndicale vertegenwoordiging. In Vlaanderen is dit ondermaats. Ik heb er niets tegen dat er "hulp" wordt aangeboden om terug op de arbeidsmarkt een plaats te vinden. Maar de verplichting tot aanwezigheid en actief meewerken en het dreigen met schorsing van werkloosheidsuitkering is een stok om mee te slaan. Dat is er teveel aan. Hierdoor is er weinig sprake van democratie of medezeggenschap over je eigen toekomst. De focus ligt vooral op solliciteren niet op heroriënteren. In de toekomst zal het zo zijn dat als een werkgever jou ontslaat, je zelf deels de outplacement moet betalen, schandalig, de wereld op zijn kop.

Na de tewerkstellingscel ben ik gezien mijn leeftijd geen werkzoekende meer voor de RVA en is de begeleiding door VDAB ook niet meer verplicht.

Binnenkort wordt de macht om te sanctioneren geregionaliseerd en aan de VDAB gegeven. Ik vrees voor de dreiging en de willekeur die zal volgen, niet meer voor mij maar voor iedereen die na mij komt.

Werkgevers baseren zich bij sollicitaties vaak op de snelheid en flexibiliteit van een pas afgestudeerde. Dit zorgt voor concurrentie. Dan kun je als 50-plusser zinloos blijven solliciteren. 't Is weinig respectvol en duurzaam. De arbeidsmarkt is een verdeel-en-heers-wereld.

Er zijn mensen die nog nooit gewerkt hebben en leven van renten, eigendommen en kapitaal. Wij mogen vechten voor ons plaatsje op de arbeidsmarkt terwijl er op ons gejaagd wordt door VDAB. Mooie samenleving is me dat.

In dit hoofdstuk vindt u de persoonlijke verhalen gebaseerd op de interviews zoals geregistreerd door de groep "Genoeg!". Ieder interview is in vertrouwen afgenomen en werd in de verhalen anoniem gemaakt.

Dag subsidies, dag tewerkstelling

Ik ben altijd met veel plezier naar het werk gegaan. Door besparingen ben ik er van tussen gevallen. De job die ik had, deed ik met veel plezier, ik kreeg zelfstandigheid om mijn werk te regelen en er was een goede samenwerking met de collega's. Dat ontslag heeft me emotioneel hard geraakt, omdat daardoor de stabiliteit van werk, inkomen en sociale contacten wegviel. Met een uitkering is het veel moeilijker rondkomen.

Volgens onderzoeken bij GTB ben ik te traag en niet stressbestendig genoeg om nog te werken in deze maatschappij waar alles sneller moet gaan. De prestatiegerichtheid kan ik niet aan en ik voel me gedumpte in een positie die ik niet wil. Graag had ik mijn steentje blijven bijdragen aan de samenleving, nu ben ik genoodzaakt om dat te doen via vrijwilligerswerk. Dit geeft me de mogelijkheid om mijn kennis te blijven trainen en mijn ervaring te gebruiken, maar het is onbetaald.

Ideaal gezien droom ik van een deeltijdse job. Zo is er werk voor een 50-plusser én ruimte om een jongere aan het werk te stellen.

Werk voor 50-plussers blijft een heikel punt. We zijn niet meer zo snel als jongeren, maar daarom moeten we nog niet afgeschreven worden naar arbeidszorg of vrijwilligerswerk. Alle gewerkte jaren voor het pensioen tellen. Ik vrees ervoor van de regen (werkloosheidsuitkering) in de drup (laag pensioen) terecht te komen.

De economie draait vierkant

Als psychiatrisch verpleegkundige werkte ik enorm veel in tijdelijke contracten. De sociale sector puilt uit van vervangingscontracten. Zo ben ik in de werkloosheid beland of misschien ben ik er nooit uit geraakt, het is maar hoe je het bekijkt.

De vacatures die ik zie bestaan uit zo veel tijdelijke en interimjobs. Het lijkt alsof er op zo veel plaatsen beperkte kennis of ervaring wordt gevraagd. Door hen een onzeker werksituatie te geven, krijgen ze een onveilige inkomenssituatie en worden kritische stemmen gesmoord. Ik stel me ernstige vragen bij de huidige werkcultuur en economie.

Als 50-plusser sukkel ik met de constante vernieuwing, nieuwe concepten en nieuwe informatie, maar de bemiddelende rol die ik kan opnemen zal juist in het voordeel van het bedrijf spelen. Diversiteit in bedrijven is juist zeer belangrijk om het gezond te houden.

Vaak stel ik me vragen bij de hoge snelheid van de economie en de vraag naar flexibiliteit. Het lijkt me dat er weinig langetermijnvisie bij de bedrijven zit en het over snel geld gaat. Bij sollicitaties stel ik vragen over de werkcultuur en zinvolle kaders, maar dat hebben bedrijven blijkbaar niet graag en mijn kritische houding speelt hierbij vaak in mijn nadeel. Ik vind het spijtig dat werkgevers niet verder denken en begrijpen dat dit juist komt vanuit een geïnteresseerde en geëngageerde grond.

Vroeger was ik impulsiever, maar ik heb geleerd uit mijn verleden en ga niet meer over 1 nacht ijs. Als werkzoekende heb je een uitkering als recht, daar tegenover staan een aantal verplichtingen, uiteraard. Zo moet ik solliciteren, meewerken met VDAB, op controlegesprekken gaan bij RVA,... Daar heb ik allemaal geen problemen mee. Wat ik lastiger vind zijn de jonge consultants bij VDAB en interimkantoren, zij hebben niet altijd begrip voor keuzes en dringen dan dingen op die niet overeenkomen met mijn interesses of loopbaan. Gelukkig lig ik minder onder vuur bij RVA zelf, zij hebben meer respect voor hun eigen regels. Zij gaven me zelfs realistische tips om me te helpen in mijn zoektocht naar werk.

Ik zou het leuk vinden moest er meer werk gemaakt worden van tewerkstellingen speciaal voor 50-plussers. Of dat sociaal artistieke projecten rond werkloosheid gestimuleerd worden, omdat het empowerend werkt. En eigenlijk moet er gewoon werk gemaakt worden van een nieuwe economische beweging met bewuste keuzes rond producten, diversiteit en een langetermijnvisie.

Druk op de ketel

Na mijn scheiding kon ik het financieel niet meer aan om nog deeltijds te werken. Ik gaf mijn ontslag en kon als interim met optie vast beginnen bij Arcelor Mital.

En dan sloeg de crisis toe. De eersten die konden vertrekken waren de mensen met een interimcontract, anderhalf jaar werkte ik er al.

Ik moest weer gaan solliciteren. Bedrijven antwoorden niet en veel jobs gaan via gespecialiseerde interimkantoren: personeel/hr, boekhouding,... Als accountant heb ik een knelpuntberoep. Ik zou een luxeprobleem moeten hebben, maar het voelt zo toch niet aan. Als ik kan werken is het vaak weer een interimjob van 4 tot 5 maanden. Niet weten of je een job hebt zorgt voor een grote onzekerheid en constante spanning.

Mijn knelpuntberoep vervaagt in het niets met mijn leeftijd. Werkgevers zijn niet geïnteresseerd in subsidiemaatregelen om 50-plussers of langdurig werklozen aan te nemen. Ze willen snel snel iemand die direct alle regels en handleidingen kent. Iemand die jong is, veel opbrengt én volgzzaam is maar liefst met véél ervaring. Dat zijn hoge verwachtingen om aan te voldoen.

Als 50-plusser moet ik niet meer hopen op een vaste job en dat maakt me depressief. Het knaagt aan mijn zelfvertrouwen, ik heb het gevoel dat ik niets heb gepresteerd in mijn leven. Of zo laat de samenleving toch uitschijnen.

Tot mijn 65ste MOET ik kunnen werken om de studies van de kinderen te betalen. Deze druk op mijn schouders sijpelt door naar mijn kinderen. Werkloosheid heeft zijn effect op zo veel domeinen.

Interim for life is een leven met weinig gevoel voor collegialiteit. Vaste werknemers bekijken je anders omdat je snel weer weg bent. Het inkomen is ook onzeker. Je moet ook weten wat jouw rechten zijn, want ik maakte mee dat ze uren niet wilden uitbetalen.

Werknemers zijn pionnen geworden. Er wordt ons geleerd dat we langer moeten werken. Maar waar zijn de richtlijnen om ons aan te werven?

Bedrijven worden daarin niet geconditioneerd. Ze blijven kritiek uiten op 50-plussers en nemen hen niet aan. Ze kiezen het grote geld, verhuizen naar andere landen en nemen geen maatschappelijke rol meer op. Zo wordt de samenleving harder. We strijden allemaal voor de enkele jobs en bepaalde groepen (laaggeschoolden, 50-plussers, ...) worden in de armoede geduwd.

We mogen ons niet laten doen. We moeten ons kwaad maken. Van ons laten horen! Het is onze schuld niet, we moeten hierover praten!

Er is veel werk aan werk

Door gezondheidsproblemen ben ik mijn job in de verzorging kwijt. Een job brengt regelmaat met zich mee. Het werken zelf en de collega's (jong en oud) blij maken in een prettige werkomgeving is plezant. And last but not least: weinig basiszorgen hebben. Een job geeft kleur aan je leven.

Helaas zijn de kleuren anders geworden en heb ik mijn levenssituatie zonder job moeten aanvaarden om er nog iets van te kunnen maken. Ik leerde omgaan met mijn noden, ik had zorgen want alleen met mijn (leef)loon trek ik het niet. De soorten tegemoetkomingen en andere sociale voorzieningen waren een zoektocht en telde zeker mee om mijn soort van inkomen op te trekken. Het OCMW heeft een belangrijke plaats in mijn leven gekregen. Ik ben mettertijd deel gaan nemen aan activiteiten van een buurtwerking en onrechtstreeks kwam ik in contact en ben ik ook begonnen met vrijwilligerswerk. Ik kan dat werk heel goed aan. Vaak werk ik ook in het weekend en 's avonds omdat er dan veel mensen niet werken. Maar toch voelt dit hele verhaal van vrijwilligerswerk wel dubbel aan. Ik voel ook die spanning met vaste werknemers. Ik werk al jaren onbetaald en toch zijn er zogezegd te weinig (betaalde) jobs. Ik ben nu 50-plus en dit onderwerp blijft de dag van vandaag zeer actueel. Er is veel werkgelegenheid, als ik kijk naar mijn vrijwilligerswerk. Ons de kans geven in betaald werk zou me minstens het gevoel van de welverdiende erkenning terug geven. Zeker als je al 50-plus bent geworden.

Werk is meer dan centen. Wanneer ik mijn controlekaart binnensteek op de vakbond hoor ik dat mensen op den duur zogezegd niet meer willen, en niet zoeken naar een job en tegelijkertijd hoor je ook zeggen dat het sop de kool niet waard is. Er wordt dan een vergelijking gemaakt dat de uitkering niet veel verschilt met het loon. Dit hoor je terwijl het verlangen naar een job groot is. Ik laat me niet ontmoedigen. Wat ik wel belangrijk vind te onthouden is dat er met die vergelijking heel wat andere zaken onderbelicht worden die ook belangrijk zijn. En dan kijk ik met heimwee naar mijn tijd dat ik een job had. Ikzelf en uiteraard ook andere lotgenoten

weten dat werk meer is dan centen. Veel mensen raken gefrustreerd door het gemis aan een job in combinatie met roddels van je omgeving. Tijdens de ontmoetingen met mensen zie ik dat velen het moeilijk hebben om naar buiten te komen met dat rauwe feit van "ik ben 50-plus en heb geen werk". Vroeger had je de werkwinkels en had ik daar op zich bij wijze van spreken minder drempels, nu zal dat er niet beter op worden. Want er verdwijnen er veel en hoe. Ik wist dit niet terwijl het toch de gebruiker is die ook op de hoogte dient te zijn.

Ik wil dat die grote onzekerheid verdwijnt bij jong en oud. Kansen creëren is dus de boodschap. Solidariteit is hier dan ook op zijn plaats.

Gezocht: technisch personeel

Na politiek vluchteling te zijn, ben ik ondertussen Belg geworden. De hogere functies die ik vroeger bekleedde, kan ik in België niet doen: een job als parlementslid of directeur zit er niet meer in. Maar als ik mijn handen uit de mouwen kan steken, dan ben ik al gelukkig.

Mijn job als chauffeur verloor ik om economische redenen, maar er was meer aan de hand. Ik stond altijd op mijn strepen om de rechten van de werknemers, hun veiligheid en gezondheid te promoten. Ze wisten dat ik me kandidaat wou stellen voor de sociale verkiezingen en dat stak.

Maar ik kijk vooruit. Een job als ingenieur, operator, chauffeur, postbode, parkeerwachter, technicus, iets met elektriciteit, pneumatiek, mechanica: ik zie het allemaal zitten. Maar spijtig genoeg faal ik voor begrijpend lezen op testen.

Ik ben ontslagen in 2012 en volg nu al enige tijd outplacement. Deze begeleiding is niet op maat. Ik ben niets met gesprekjes over jobdoelwitten en competenties, ik heb een taalcoach nodig en iemand die mij nog extra vacatures aanreikt of helpt bij de voorbereiding op examens.

Mijn vrouw maakt zich ernstige zorgen over de toekomst. Mijn uitkering zakt tot 19 euro per dag, ik weet niet hoe we onze lening moeten afbetalen of onze auto kunnen houden.

We wonen afgelegen, dus dit vervoer is noodzakelijk. Openbaar vervoer is duur en (hier) weinig bediend.

Interimkantoren zijn mijn grootste hoop op het vinden van een nieuwe job, maar het voelt aan alsof ze met mijn voeten spelen. Eenzelfde interimkantoor kan me van Zelzate over Gent naar Lokeren doen rijden onder het mom dat ze een vacature voor me hebben waar ze aan de telefoon niets over willen zeggen, maar enige dat ze hebben voor een 50-plusser is lucht. Zo'n tripje kost me veel geld.

Als we allemaal langer moeten werken, dan moet er gekeken worden om mensen langer in dienst te houden en de arbeid aan te passen. Ik vind het belangrijk dat een werkgever denkt aan zijn personeel en niet alleen uitgaat

van de winsten. Oudere werknemers werken rustig, verantwoordelijk en veilig. Als je kijkt naar de voordelen die werkgevers krijgen om 50-plussers in dienst te nemen, dan merk je dat het niet werkt. Mensen zijn meer waard dan een subsidie.

Niemand geeft toe dat het moeilijk is voor 50-plussers om werk te vinden, maar ik voel de harde discriminatie waar ik niet tegenop kan boksen.

Het pad naar werk is dun gezaaid met eerlijke kansen

Het bedrijf waar ik werkte vertrok naar een ander land. Zo verloor ik mijn werk. Spijtig genoeg is het niet de eerste keer dat ik dit meemaak. Als interim'er of vaste werkkkracht, er is geen weggelaten aan een collectieve sluiting.

Ik keek uit naar nog enkele jaren werken om dan van mijn welverdiende pensioen te genieten. Maar dat botste met de realiteit. Van 'n vast inkomen, naar een stelselmatige daling van de werkloosheidsuitkering. Het zwaard van de degressiviteit van de uitkeringen hangt boven mijn hoofd. Vast werk gaf me het gevoel dat ik een bijdrage kon leveren aan onze samenleving, tevens wordt mij de kans ontnomen om met mijn sociale vaardigheden aan de slag te gaan want je leert er problemen op te lossen, precies werken, met diversiteit omgaan, ...

Door de werkloosheid is mijn dagpartroon omvergegooid. Toch probeer ik mijn dag goed in te vullen om die structuur toch iets of wat te behouden. Het is ongelooflijk hard om in de werkloosheid terecht te komen. Mensen uit mijn omgeving polsen vaak of ik nog geen werk heb gevonden. Dit is bij de meesten goed bedoeld en getuigt van medeleven. Maar het is ook zo ontzettend confronterend. Zeker als er alleen gekeken wordt naar het feit dat je geen werk hebt. Naar de moeite die ik doe om te solliciteren en de problematieken die werkloosheid met zich meebrengt wordt niet gevraagd. 'Nee, ik heb nog geen werk gevonden'.

Interimbureaus sturen me van hier naar daar en laten me overbodige verplaatsingen doen voor werkgevers die me niet serieus nemen. Ik voel me vaak vernederd en belogen. Ik weet dat ik zelf richting moet geven aan mijn leven, maar de weg naar werk is dun gezaaid met eerlijke kansen. Ik vecht en kom op tegen stigma's over 50-plussers.

Ik lever enorme inspanningen in de hoop nog te kunnen werken als boekhouder. Hierin heb ik namelijk jarenlange ervaring en expertise kunnen opdoen. Altijd ben ik loyaal, correct en sociaal voelend gebleven. Als 50-plusser ben ik niet meer of minder dan een ander, ik wil gewoon een eerlijke kans.

Ik ben niemand en ik ben bang

In 2007, slechts 2 dagen voor Kerstmis werd ik onverwachts ontslagen. Mijn vorige werkgever zag de crisis aankomen en liet op 3 maanden tijd al zijn oudere werknemers gaan.

Werk prikkelt. Je moet nadenken en problemen oplossen. Er zijn collega's, situaties waarin je sociale vaardigheden traint, het geeft ook een netwerk en vrienden. Werk zorgt er ook voor dat je een regelmaat hebt: opstaan, je wassen, er goed uitzien, naar de kapper gaan, iets hebben om over te praten thuis, ...

Ik leef om te werken. Vroeger deed ik makkelijk 50-60 uur per week, dit alles omdat ik hield van me deel te voelen van de organisatie en genoot van de zelfstandigheid. Maar de hoop om terug werk te vinden heb ik ondertussen opgeborgen. In deze maatschappij is er geen plaats voor oudere werklozen. Ik voel me vervangbaar en verloren. En tevens bang, want wat als mijn man ook zijn werk verliest?

Sinds mijn werkloosheid is er uiteraard steeds minder geld voor handen. Herstellingen of investeringen aan ons huis zijn bijna onmogelijk. Graag had ik geïnvesteerd in een hoogrendementsketel waardoor we minder zouden verbruiken en daar minder kosten door zouden hebben. Maar we kunnen het bedrag niet bij elkaar sparen. Mijn vrienden vielen één voor één weg, traag maar zeker raakte ik in een isolement. Ik sta nog op om de afwas te doen en het huis te kuisen, maar dat deprimeert.

Ik ben hoger geschoold met diploma's uit België en Amerika, en ik volgde ook managementopleidingen. Uit passie voor werk ben ik me gedurende heel mijn carrière blijven bijscholen. Maar met of zonder diploma: als 50-plusser zonder job ben je een vogel voor de kat. Ik heb mappen vol sollicitaties, mijn cv stuur ik elk jaar naar verschillende headhunters. Ik wil werken voor een lager loon. Het baat allemaal niet. Zolang er geen mentaliteitswijziging is bij werkgevers vecht je tegen de bierkaai.

Ondertussen begon ik met vrijwilligerswerk. Hierdoor bouw ik mijn sociale

contacten terug op en heb ik het gevoel dat ik iets zinvol doe. Toen ik me aanmeldde voor vrijwilligerswerk had ik makkelijk 3 jobs. Als je voor niets werkt, dan is er wel werk. Zo kreeg ik ooit de vraag van een opstartend bedrijf om zes maanden voor niets te werken. Dat is gewoon gestoord. Dat is geen risico's meer nemen en er toch voor beloond willen worden. Personeel is een vervangbare grondstof geworden. Het gaat erom op zo'n kort mogelijke tijd zo veel mogelijk geld te vergaren. Ik vind geld een verkeerde drijfveer voor werkgevers. Je wilt toch een meerwaarde opbouwen om over te laten aan je kinderen of voor je oudere dag. Anders dreigen we naar nog meer situaties waar criminaliteit het haalt op het menselijke en gezond verstand. Een goed voorbeeld daarvan zijn gestoorde werkgevers die illegalen te werk stellen en bij een arbeidsongeval in de kelder opsluiten. Daar gaat het ook alleen maar over geld, zonder verantwoordelijkheid te nemen.

Ik ben een 'lost generation child': begin de jaren 80, toen wij onze carrières moesten starten was er een grote crisis en werkloosheid, en nu opnieuw bij het einde van onze loopbaan. Nu worden oudere tegenover jongere werknemers gezet. Niemand wint, alsof we (jongere en oudere werkzoekenden) allemaal niet in 'het systeem' passen. De carrière tot 65 jaar is geschikt voor vrije beroepen zoals dokters, notarissen en politici. Zij die al veel verdienen, niet voor de gewone mens. Stel je een poetsvrouw, ruitenwasser, vloerder, kapster in loondienst of kleuterleidster maar eens voor op hun 64ste, die zijn kapot gewerkt. In mijn branche had ik graag blijven werken tot mijn 75ste. Maar werkgevers zien 50-plussers liever als bejaarde dan als grijs goud met kennis van zaken.

Werkloosheid wordt vaak als een individuele schuld gezien, waardoor mensen niet luisteren naar de verhalen die er bij horen. Het is enorm frustrerend om niet gehoord te worden. Ik ben blij dat ik het nu kan delen. Wat ik vooral heb geleerd en gezien door mijn werkloosheid:

- Zolang er geen enorme mentaliteitswijziging is bij werkgevers zullen 50-plussers het moeilijk hebben om werk te vinden.
- Een diploma hebben is geen garantie op werk.

Ik wil voldoen, ik deed mijn job heel graag

Voor de sluiting en afdanking, die reeds 3 maanden geleden eraan kwam, had ik nog een volwaardig sociaal leven en inkomen. Nu is dit vervangen door "Je hoort er niet meer bij, je doel valt weg".

De vele vooroordelen ben ik beu, dit maakt een mens nog meer onzeker. Als je er goed uitziet dan kan dat volgens sommigen niet dat je geen job hebt. Ze zien je als een profiteur die een uitkering krijgt. Dat ik snel terug aan het werk wil, zien ze echter niet. En dat een uitkering daarin belangrijk kan zijn is volgens sommigen geen recht.

Ik zit niet stil, straks bijvoorbeeld ga ik me informeren om aan de slag te kunnen gaan in de verzorgingssector. Ik ben leergierig en sta open voor de sturing in iets nieuws. Ik had nooit gedacht dat ik op deze leeftijd nog zou moeten veranderen van richting. Ik sta positief tegenover deze nieuwe uitdaging omdat ik denk dat ik mijn kwaliteiten kan inzetten die ik reeds opgebouwd heb tijdens mijn vorige job als kantinebediende van een ziekenhuis.

Niet alleen hoop ik dat er straks dan ook de juiste sturing en begeleiding is vanuit de VDAB, maar dat ze ook rekening houden met mijn mogelijkheden. Tegelijk hoop ik dat er straks ook op de werkvloer vanuit de werkgever meer rekening gehouden wordt met oudere personeelsleden. Bijvoorbeeld door hen samen te laten werken in één vaste groep. Als leeftijdsgenoten voel je elkaar beter aan en weet je waarover je het met elkaar kan hebben in datgene dat belangrijk is voor elkaar.

Het versterkt uiteindelijk ook de teamspirit. Openheid, loyaliteit en betrouwbaarheid staan bij mij centraal. Een goed basisvertrouwen is nodig op de werkvloer. Ik vind het ook heel belangrijk dat er solidariteit is op de werkvloer en dat dit vertrekt vanuit een realistisch standpunt dat er voor zorgt dat men rekening dient te houden met elkaar. En dat begint door te blijven geloven in ook onze krachten

investering vragen van de werkgever, dan heb je anderzijds bij de jongere generatie de kans van het nog kunnen zwanger worden, de concurrentie met andere bedrijven die de loyaliteit kan beïnvloeden en de ervaring die nog dient opgebouwd te worden.

“Mijn boodschap naar de maatschappij is nu ik zonder een job zit, mijn doel kwijt ben, minder interesse heb en meer moeite heb blijf ik geloven in de vele mogelijkheden die er zijn voor de 50-plus werkzoekenden. Ik ben dan ook tevreden en tegelijkertijd geïnspireerd dat ik via mijn vakbond de gelegenheid krijg om zaken op te steken over mijn rechten en plichten. De vragen die deze mensen aan mij stelden tijdens ons open gesprek brachten me niet alleen dichterbij wat de gevolgen zijn voor de 50-plusser, maar ook bij welke kansen er nog voor ons zijn.”

Luister eens

Toen ik jonger was, was ik gefocust op materiële dingen (huis, auto, ...). Hierdoor was het financiële aspect van de job belangrijk voor me.

Ondertussen ben ik naast wat ouder ook wat rustiger geworden en zie ik in dat die materiële zaken niet meer zo belangrijk voor me zijn. Vriendschappen, interacties, luisteren naar elkaar, dat is belangrijk. Daarom dat ik nu mijn focus leg op vrijwilligerswerk: het is belangrijk om zinvol werk te doen. De waarde en erkenning die ik krijg om me in te zetten voor anderen is groot. Natuurlijk is het niet makkelijk om financieel rond te komen met een uitkering. Gelukkig blijf ik optimistisch en kan ik de maatschappij in een groter geheel bekijken. Ik stel me ook veel vragen over waarom en hoe de maatschappij is zoals ze is. Ik zie veel problemen rond tewerkstelling, armoede en vereenzaming...

Ik heb wel enkele boodschappen aan de maatschappij en de mensen:

- Aan uitgebluste jongeren en volwassenen: geniet! Doe wat je graag wil doen in je werk.
- Aan vereenzaamde 50-plussers: kom buiten, laat je niet isoleren, blijf bezig.
- Aan de regering: als we allemaal langer werken moeten werken, moet je iedereen afzonderlijk bekijken en kijken wàt ze nog aankunnen. De ene mens is de andere niet.
- Aan werkgevers zeg ik: geef een oudere werknemer/werkzoekenden kansen op tewerkstelling, gun ze ook aangepast werk.

Oud ijzer

Jarenlang had ik mijn job in de entertainment. Onverwachts overleed de werkgever en stonden 150 mensen op straat. Sindsdien ben ik op zoek naar werk. Gezien mijn verleden waarbij ik vaak maanden van huis was, wou ik eens een 'normale job'. VDAB liet, naast een infosessie en een gesprek, niets meer van zich weten. Zelf dacht ik aan iets in de transportsector, aangezien ik al jaren met een vrachtwagen van 16 ton rondrijd.

Echter... ik ben een vrouw en 50-plus. Het wordt natuurlijk weinig luidop gezegd, maar discriminatie naar vrouwen en 50-plussers die werk zoeken bestaat echt.

Door mijn werkloosheid zijn de reserves die ik had opgebouwd van een heel leven te werken op. Ik heb mijn huis te koop gezet, om mijn eigen levensonderhoud en de studies van mijn zoon te betalen.

In mijn vrije tijd blijf ik trainen om mijn lichaam en geest in vorm te houden,

Ik heb altijd heel graag en hard gewerkt, maar ben bewust dat ik alleen voor deze nieuwe uitdaging sta. Bij de zoektocht naar werk word ik als 50-plusser opeens bij het oud ijzer gesmeten. Ik heb nog zo veel ervaring, creativiteit en energie in mij. Maar ik krijg geen kans meer... Al geef ik niet op.

Moest de regering een verplichte quota hebben qua personeelsbeleid én meer jobs creëren, waardoor er werk voor iedereen is. Dan pas zou de werkloosheid aangepakt worden, in plaats van al die controles uit te voeren en op de werklozen te jagen alsof ze de schuldige zijn.

Normaal gezien wordt er veel over de hoofden heen gepraat. Ik ben blij dat ik mijn verhaal eens mag doen.

Ik overleef en zet door

Net zoals de meeste mensen wil ik zelf kunnen instaan voor mijn levensonderhoud en bij de samenleving horen. Werken is voor mij meer dan het ontvangen van een loon. Vooral maatschappelijk bijleren, mensenkennis verdiepen en de opbouw van een kennissenkring zijn volgens mij de belangrijkste troeven voor wie mag/kan werken.

Ik ben nu 58 en sinds vier jaar zonder inkomsten uit werk. Ernstige gezondheidsproblemen en een zeer belastende privé-situatie belemmeren het mij om in een werkende omgeving te functioneren. Bovendien voel ik mij gestigmatiseerd door de sociale assistenten van het OCMW. Door de onverschilligheid in mijn omgeving blijven er weinig tot geen contact over met broers en zussen of burens. Zo voel ik me sociaal geïsoleerd en verlies ik een netwerk dat mij anders zou ondersteunen, indien ik werkte. Mijn sociale omgeving bestaat vooral uit anderen die werkloos, in armoede leven of ziek zijn. Zonder die mensen in diskrediet te brengen is dit toch een negatieve spiraal voor mijn sociale contacten en voelt het aan alsof ik in de marge leef. Ik word gedwongen om in armoede te leven en dat weegt zwaar. Deze extra benadelingen maken het vinden van aangepast werk bijna onmogelijk. Door de zorg voor mijn omgeving voel ik me als een batterij die leegloopt, maar ik probeer mijn hoofd boven water te houden. Vijftigplussers hebben volgens mij veel capaciteiten en troeven: flexibiliteit omdat ze kleine kinderen meer hebben, ervaring, bereidheid tot leren, ... Zelf zie ik me nog werken aan een onthaal. Ik ben sociaal en behulpzaam, dus mensen ontvangen en telefoongesprekken opnemen en doorverbinden is echt iets voor mij.

Aan werkzoekende 50-plussers geef ik de raad: blijf actief zoeken, ga spontaan naar bedrijven waar je wil/kan werken en sta achter uw capaciteiten. Aan jongere werklozen zeg ik: aanvaard werk dat eventueel niet 100% past, omdat het vanuit een werkende situatie gemakkelijker is om ander en passend werk te vinden. Werkgevers adviseer ik om af te stappen van het vooroordeel dat een werkloze sowieso werkonwillig is.

Er zijn heel wat werkzoekenden die écht een kans moeten krijgen. Als hij al werknemers van 50-plus in dienst heeft vraag ik met aandring om met elkaar in overleg te gaan: welk soort werk is essentieel om na je 50ste optimaal te kunnen blijven presteren als werknemer. Kortom, reik elkaar de hand en wees solidair met mekaar.

Recht op werk

Je moet rekening houden met de mens achter de persoon die zijn of haar rol vervult op de werkvloer.

Behulpzaam zijn en naar anderen luisteren tijdens de samenwerking op de werkvloer vind ik belangrijk. Ik heb een teamspirit. Al die kwaliteiten die ik bezit kan ik veel minder inschakelen nu ik geen gevarieerde job heb. Momenteel ben ik meer thuis dan op de werkvloer, het vlakt me af. Gelukkig kan ik over mijn zoektocht naar een job praten met o.a. mijn buurvrouw. Zij wil naast haar pensioen nog bijverdienen, wat toch ook niet vanzelfsprekend is. Ik kan hier en daar rekenen op het begrip en de erkenning vanuit mijn omgeving. Ik ben nu al heel lang werkzoekende, met PWA en kleine opdrachten moet ik me redden en steeds de moed erin houden. Mijn ideale jobs zijn naschoolse opvang, busbegeleiding of bejaardenhulp. Toch is er na veel solliciteren bij o.a. Stad Gent nog niets dat zekerheid biedt. Ik wordt ondertussen van pier naar pol gestuurd. Is het niet bij het OCMW dan is het bij de VDAB en steeds het zelfde liedje. Het wordt er mettertijd precies niet beter op. Vroeger werd ik nog opgeroepen en begeleidt, nu als ik zelf niet ga word ik niet opgeroepen.

Ik verdien aangepast werk dat is mijn recht, mijn rug verdraagt alleen afwisselend werk. Het is zwaar om dragen als ik dit negeer. Ook het financieel luik door gebrek aan een vaste job is onhoudbaar. Ik blik nog vaak terug naar die tijd dat ik tijdens mijn werk die ontspannen sfeer had, de baas die ons vertrouwde wanneer hij voor zijn functie op pad ging en niet in het bedrijf was. Alles was netjes en gestructureerd elk had zijn takenpakket het liep op wieltjes. Die tijd daar verlang ik naar.

Ik vind dat je rekening moet houden met de mens achter de persoon die zijn of haar rol vervult op de werkvloer. Je hebt mensen die 60 jaar zijn en niet zo goed meer als vroeger functioneren en anderen van dezelfde leeftijd dan weer wel .

Als je 50-plus bent dan heb je ook de zorgen van je volwassen geworden kinderen die je met je meedraagt. Het gaat hier niet alleen over mij:

ook ik maak me zorgen over de jongeren die ontmoedigd geraken en geen kansen krijgen. Zo geraken ze niet vooruit. Zo heb ik naast mijn zoon ook mijn dochter die met gezondheidsproblemen sukkelt. Je wordt als ouder ook geconfronteerd met de radicalisering van werkgevers. Mijn zoon is onlangs nog ontslaan omwille van een sportaccident, ze zagen het niet meer zitten om hem in dienst te houden. Ik vraag me af of dit zomaar kan. Er is wel iets als interim werk voor jongeren maar dit is veel te vaak iets tijdelijk en niet aangepast en je keuzevrijheid wordt daar beperkt.

Het biedt structuur in je leven als je een mooi perspectief hebt dat je de zekerheid biedt van een welverdiend pensioen. Dit is een recht voor iedereen trouwens.

Ik vind dat we samen meer op straat moeten komen om te manifesteren, in ons land wordt dit nog veel te weinig gedaan.

Taboes, droomjobs en een controle maatschappij

Zonder diploma voel ik me vaak minder waard dan anderen. Ik voel me niet aanvaard. Op de werkvloer heb ik altijd dubbel zo hard moeten werken en knokken om mijn situatie te beteren.

Mijn werkloosheid zorgt voor een groot gevoel van onmacht, het heeft zijn gevolgen op mijn sociale contacten. Financieel is het ook maar de eindjes aan elkaar binden, ik heb niets over. Er is geen zekerheid qua inkomen. Ik ben mezelf wel al meermaals tegengekomen. Waardoor ik mijn situatie eerlijker en transparanter kan inschatten.

Ik merk bij medewerklozen dat er een groot taboe op ons ligt. We zwijgen, terwijl we er beter met elkaar over zouden praten, om zo steun te vinden bij elkaar. Mijn droomjob nu is met ouderen en kinderen werken, dat mag als verzorgende zijn. Als ik mijn droom niet kan hebben, dan is dat ook niet erg. Beter een job dan geen job, wie weet is het wel een opstap tot de droomjob.

Toch vind ik dat er te weinig kansen zijn voor 50-plussers die graag willen en kunnen werken. Ook moet er echt wel rekening gehouden worden met een job op maat en aangepast werk, want niet iedereen kan hetzelfde aan.

Door de RVA wordt er veel gecontroleerd, maar volgens mij haalt heel die controlemaatschappij niets uit. Het is beter om de focus te leggen op werkstimulatie. Maar er moet natuurlijk werk zijn.

De wereld van subsidies en gratis arbeid

Toen ik ernstige hartproblemen kreeg moest ik stoppen met werken. Na mutualiteit, ben ik op een werkloosheidsuitkering komen te staan.

In de media spreken ze veel over alle jobs die beschikbaar zijn, maar ik vraag me toch af waar ze in realiteit zijn. Ik merk een enorme stijging in het aantal werklozen, ongeacht de leeftijd. Het is steeds moeilijker om een betaalde job te vinden.

De sollicitaties die ik doe blijven onbeantwoord. Het zou toch elementaire beleefdheid zijn mochten werkgevers toch een antwoord geven op de moeite die je doet. Ik vind het heel frustrerend, je weet niet waar je staat. Iedereen moet blijven zoeken en hopen op een nieuwe job, maar bedrijven moeten mensen aanvaarden! Heel veel bedrijven krijgen subsidies (o.a. voor het aanwerven van mensen), maar ze moeten dat dan ook wel doen! *Leveren die subsidies eigenlijk iets op binnen lange termijn?* Ooit werkte ik voor een bedrijf dat subsidies kreeg om me aan te werven, maar toen de subsidie gedaan was, lag ik buiten. Dan voel je je als mens niet veel waard. Door mijn werkloosheid verwateren mijn sociale contacten, ik word steeds meer afgesneden van informatie. Als je werkt kom je onder de mensen en heb je iets om over te praten.

De werkloosheid zorgde ervoor dat mijn zelfvertrouwen en eigenwaarde een enorme deuk kregen, daar werk ik ondertussen hard aan. Het lukt me ook dankzij de steun van mijn familie.

Ik vind het belangrijk dat als er langer moet gewerkt worden, er voldoende aandacht wordt besteed aan de gezondheid van de werknemers. Wat heb je nog aan je pensioen als je gezondheid helemaal kapot gewerkt is?

Ik heb gevoel voor humor en ben betrouwbaar, rechtuit, ordelijk en vrijgevig. Ik ben écht gemotiveerd om te gaan werken.

Geef me een betaalde job zodat ik mijn lasten en kosten kan betalen, want met vrijwilligerswerk betaal ik mijn rekeningen niet.

Ik ben geen nummer

Een sluiting komt hard aan. Het voelt aan als een afdanking. Ik werkte als bediende. Nu ik zonder job zit, hoor ik niet meer bij de samenleving en ben ik mijn doel kwijt. Ik heb nog weinig zin om naar buiten te gaan.

De maatschappij kijkt ook met zoveel vooroordelen naar werklozen:

“Het zijn profiteurs!”

“Het is hun eigen schuld.”

“Laat ze gemeenschapswerk doen voor hun uitkering!”

Ik wil zo graag terug aan het werk! Ik ben leergierig, sta open voor een nieuwe uitdaging en heb een hele hoop kwaliteiten.

In mijn richting zijn er nog weinig jobs. Nu ga ik me informeren over een opleiding als hulpboekhouder. Nooit gedacht dat ik op mijn leeftijd nog zou moeten veranderen van richting. Desondanks sta ik positief tegenover deze nieuwe uitdaging. Ik denk dat ik mijn kwaliteiten kan inzetten die ik tijdens mijn vorige job heb opgebouwd. Maar ik reken ook op een correcte sturing van de VDAB, zodat dit mijn kansen vergroot.

Jongeren en ouderen worden tegen elkaar opgezet. Kwaliteiten van jongeren staan tegenover de kwaliteiten van ouderen. Maar solidariteit op de werkvloer is zo belangrijk! Dan kan er rekening worden gehouden met leeftijdkwaaltjes van de oudere, maar ook met het gebrek aan ervaring van de jongere.

Noch voor jong, noch voor oud is het vanzelfsprekend om werk te vinden. Niemand wil een nummertje zijn. Op de werkvloer is dit vaak het geval. Er wordt berekend hoeveel je waard bent.

Door dit interview en de vragen die me gesteld zijn ben ik bewuster geworden van mijn rechten en plichten. Maar ook van de gevolgen van werkloosheid bij 50-plussers. Ik besef dat ik niet de schuldige ben en ben blij dat ik de kans kreeg om mijn verhaal te doen.

Nadat alle interviews afgenomen waren en verwerkt tot kortere verhalen, haalden de deelnemers van "Genoeg!" hier besluiten uit.

We lieten de deelnemers de verhalen in groepjes van 2 lezen. We vroegen hen op Post-its op te schrijven wat hen het meeste opviel uit het geheel. Daarna hebben we het geheel in 5 grote thema's geclusterd en formuleerde de groep een aantal voorstellen.

- DISCRIMINATIE OP BASIS VAN LEEFTIJD
- AANBOD VAN AANGEPAST WERK
- VRIJWILLIGERSWERK
- JE BENT NIET ALLEEN
- DRUK, STRESS EN ONZEKERHEID

Er was nog een 6de belangrijk thema dat in vele verhalen terugkwam en op het terugkom-moment met de geïnterviewden werd besproken, nl. dat de manier waarop mensen in de werkloosheid terechtkomen vaak onvrijwillig is (besparingen, sluiting of herlocalisering van een bedrijf, ziekte, scheiding,....). We kozen deze niet op te nemen in de conclusies.

Per thema werd wat belangrijk is voor de groep geïllustreerd aan de hand van "getuigenissen" van de geïnterviewden.

Discriminatie op basis van leeftijd

- Als je te oud bent ben je te duur, maar je bent nog te jong om stil te zitten.
- Het is moeilijk om terug aan te sluiten op de arbeidsmarkt na een bepaalde leeftijd.
- Tegenstrijdige boodschappen van de VDAB-consulenten: "Je moet terug gaan werken of je wordt gecontroleerd." versus "Oh, aan 52 zou ik geen moeite meer doen, hoor!"
- En wat met jongeren en jeugdwerkloosheid?

1. *Moest de regering een verplichte quota hebben qua personeelsbeleid én meer jobs creëren, waardoor er werk voor iedereen is. Dan pas zou de werkloosheid aangepakt worden, in plaats van al die controles uit te voeren en op de werklozen te jagen alsof ze de schuldige zijn.*
2. *Toch vind ik dat er te weinig kansen zijn voor 50-plussers die graag willen en kunnen werken. Ook moet er echt wel rekening gehouden worden met een job op maat en aangepast werk, want niet iedereen kan hetzelfde aan.
Door de RVA wordt er veel gecontroleerd, maar volgens mij haalt heel die controlemaatschappij niets uit. Het is beter om de focus te leggen op werkstimulatie. Maar er moet natuurlijk werk zijn.*
3. *VDAB liet, naast een infosessie en een gesprek, niets meer van zich weten. Zelf dacht ik aan iets in de transportsector, aangezien ik al jaren met een vrachtwagen van 16 ton rondrijd.
Echter... ik ben een vrouw en 50-plus. Het wordt natuurlijk weinig luidop gezegd, maar discriminatie naar vrouwen en 50-plussers die werk zoeken bestaat echt.*
4. *Jongeren en ouderen worden tegen elkaar opgezet. Kwaliteiten van jongeren staan tegenover kwaliteiten van ouderen. Maar solidariteit*

op de werkvloer is zo belangrijk! Dan kan er rekening worden gehouden met leeftijdkwaaltjes van de oudere, maar ook met het gebrek aan ervaring van de jongere.

Noch voor jong, noch voor oud is het vanzelfsprekend om werk te vinden. Niemand wil een nummertje zijn. Op de werkvloer is dit vaak het geval. Er wordt berekend hoeveel je waard bent.

Aanbod aangepast werk is ontoereikend

- Je bent geen 25 meer, maar je kan nog veel. 50-plussers hebben veel capaciteiten en troeven: flexibiliteit omdat ze geen kleine kinderen meer hebben, ervaring, bereidheid tot leren, ...
- Mensen worden ingezet waar men denkt dat ze passen (knelpuntberoepen) of vroegere werkervaringen, zonder rekening te houden met hun huidige interesse.
- Wat leveren al die tewerkstellingsmaatregelen op wanneer je ziet dat er zoveel 50-plussers op zoek zijn naar een job.

1. *Interim for life is een leven met weinig gevoel voor collegialiteit. Vaste werknemers bekijken je anders omdat je snel weer weg bent. Het inkomen is ook onzeker. Je moet ook weten wat jouw rechten zijn, want ik maakte mee dat ze uren niet wilden uitbetalen.*
2. *Wat ik lastiger vind zijn de jonge consultants bij de VDAB en interimkantoren, zij hebben niet altijd begrip voor keuzes en dringen dan dingen op die niet overeenkomen met mijn interesses of loopbaan.*
3. *Mijn knelpuntberoep vervaagt in het niets met mijn leeftijd. Werkgevers zijn niet geïnteresseerd in subsidiemaatregelen om 50-plussers of langdurig werklozen aan te nemen. Ze willen snel snel iemand die direct alle handleidingen en regels kent. Iemand die jong is, veel opbrengt én volgbaar is maar liefst met véél ervaring. Dat zijn hoge verwachtingen om aan te voldoen.
Als 50-plusser moet ik niet meer hopen op een vaste job en dat maakt me depressief. Het knaagt aan mijn zelfvertrouwen, ik heb het gevoel dat ik niets heb gepresteerd in mijn leven. Of zo laat de samenleving toch uitschijnen.*

Je bent niet alleen

- Het is niet voor vanzelfsprekend om lotgenoten te ontmoeten. Er is veel schaamte over de eigen werkloosheidssituatie en er heersen ook veel vooroordelen. Je geraakt geïsoleerd met je verhaal en voelt je schuldig.
- Meer plaatsen of werkingen waar we elkaar in alle veiligheid kunnen ontmoeten is een must.
- Vaak betrekken mensen die werkzoekende zijn de dingen die hen overkomen alleen op hen zelf. Een groot misverstand. Je staat niet alleen in die strijd! Uiteraard hebben we allen een verantwoordelijkheid en aandeel, maar wat is dat? Dat kan je o.a leren van elkaar. De werkloosheid en gebrek aan kansen op tewerkstelling bij 50-plussers is een structureel probleem. SOLIDARITEIT in de strijd, is belangrijk, als je niet alleen wilt zijn!

1. *Bovendien voel ik mij gestigmatiseerd (...). Door de onverschilligheid in mijn omgeving blijven er weinig tot geen contact over (...). Zo voel ik me sociaal geïsoleerd en verlies ik een netwerk dat mij anders zou ondersteunen, indien ik werkte. Mijn sociale omgeving bestaat vooral uit anderen die werkloos, in armoede leven of ziek zijn. Zonder die mensen in diskrediet te brengen is dit toch een negatieve spiraal voor mijn sociale contracten en voelt het aan alsof ik buiten de marge leef. Ik word gedwongen om in armoede te leven en dat weegt zwaar.*
2. *Tijdens de ontmoetingen met mensen zie ik dat velen het moeilijk hebben om naar buiten te komen met dat rauwe feit van "ik ben 50-plus en heb geen werk". Vroeger had je de werkwinkels en had ik daar op zich bij wijze van spreken minder drempels, nu zal dat er niet beter op worden. Want er verdwijnen er veel en hoe.*
3. *We mogen ons niet laten doen. We moeten ons kwaad maken. Van ons laten horen! Het is onze schuld niet, we moeten hierover praten!*

Vrijwilligerswerk

- Het statuut van vrijwilliger moet meer gewaardeerd i.p.v. uitgehold worden. Meer en meer wordt vrijwilligerswerk verplicht als voorwaarde om je uitkering te behouden. Waar is dan de vrijwilligheid?
- Er verdwijnen gewone arbeidsplaatsen door het wegvallen van middelen, waardoor werkgevers hun heil zoeken in vrijwilligers. Maar door alles door vrijwilligers te laten doen i.p.v. betaalde arbeidskrachten, ondergraaf je de gewone arbeidsmarkt. Het is een mes dat aan twee kanten snijdt.
- Tijdens je vrijwilligerswerk verwerf je competenties en voel je je nuttig. Spijtig genoeg kan je dit onvoldoende inbrengen als je zoekt naar werk.

1. *Daarom dat ik nu mijn focus leg op vrijwilligerswerk: het is belangrijk om zinvol werk te doen. De waarde en erkenning die ik krijg om me in te zetten voor anderen is groot. Natuurlijk is het niet makkelijk om financieel rond te komen met een uitkering.*
2. *Ondertussen begon ik met vrijwilligerswerk. Hierdoor bouw ik mijn sociale contacten terug op en heb ik het gevoel dat ik iets zinvol doe. Toen ik me aanmeldde voor vrijwilligerswerk had ik makkelijk 3 jobs. Als je voor niets werkt, dan is er wel werk.*
3. *Ik werk al jaren onbetaald en toch zijn er zogezegd te weinig (betaalde) jobs. Ik ben nu 50-plus en dit onderwerp blijft de dag van vandaag zeer actueel. Er is veel werkgelegenheid, als ik kijk naar mijn vrijwilligerswerk. Ons de kans geven in betaald werk zou me minstens het gevoel van de welverdiende erkenning teruggeven.*

Druk, stress en onzekerheid

- Als je mensen verplicht werkt het niet.
- Je moet mondig en weerbaar zijn. Men hoort vaak "niet willen" terwijl het gaat over "niet meer kunnen", men voelt zich niet geholpen. Als men kritisch is wordt dit vaak door een begeleider niet in dank afgenomen terwijl dit net getuigt van het willen voldoen.
- Scoren van cijfers is belangrijker dan een duurzame job aan bieden op maat van de doelgroep op zich.

1. *Er zijn mensen die nog nooit gewerkt hebben en leven van renten, eigendommen en kapitaal. Wij, mogen vechten voor ons plaatsje op de arbeidsmarkt terwijl er op ons gejaagd wordt door de VDAB. Mooie samenleving is me dat.*
2. *Bij sollicitaties stel ik vragen over de werkcultuur en zinvolle kaders, maardat hebben bedrijven blijkbaar niet graag. Mijn kritische houding speelt vaak in mijn nadeel bij deze gesprekken, ik vind het spijtig dat werkgevers niet verder denken en begrijpen dat dit juist komt vanuit een geïnteresseerde en geëngageerde grond.*
3. *Als werkzoekende heb je een uitkering als recht, daartegenover staan een aantal plichten, uiteraard. Zo moet ik solliciteren, meewerken met VDAB, op controlegesprekken gaan bij RVA, ...*
4. *Ik word gedwongen om in armoede te leven en dat weegt zwaar.*

IV. Vervolgtraject

DE LEGE
GENOEG!
PORTEMONEES

50+, WERKLOOS, EN JE
WILT JE VERHAAL KWIJT?
WIJ WILLEN HET HOREN!

WE WANT YOU!

GEMIDT!

CONTACTEER ONS! MAIL/BEL
IRENE, SAMMY OF STÉPHANIE

Met "Genoeg!" willen we jouw verhaal ook horen. Tussen maart en september 2014 zoeken we andere groepen van werkloze 50-plussers. We willen onze bevindingen van deze interviews graag verder toetsen en in dialoog uitwerken.

De bedoeling is dat we in november 2014, op de 2de trefdag "Activering zoals het is... (over)leven op de arbeidsmarkt", een werksessie geven en het geheel presenteren.

Wie zoeken we en wat mag je verwachten?

Groepen werklozen, 50-plussers, in Vlaanderen en verder, in verenigingen waar armen het woord nemen, de vakbond, samenlevingsopbouw, ... Wij zorgen voor de inhoud, het goed humeur en een boeiend gespreks-onderwerp. Jij voor de groep, de koffie en de koekjes.

Wil je graag meedoen?

ABW Oost-Vlaanderen – Vorming en Actie Werklozen vzw

p/a Irene Tassyns en Sammy Van Laere

Vrijdagmarkt 9

9000 Gent

09 265 52 24

Irene.tassyns@abvv.be

Sammy.vanlaere@abvv.be

Samenlevingsopbouw Gent vzw – Sterke Armen

p/a Stéphanie Staïesse

Blazoenstraat 9

9000 Gent

09 331 54 63

Stephanie.staiesse@samenlevingsopbouw.be

V. Inspiratiebronnen



"Activering zoals het is... (over)leven op de arbeidsmarkt" Trefdag 26 oktober 2012

Reflectieverslag werkgroep: "Aan de slag boven de 50. Een hele uitdaging"

Vanzelfsprekend naïef

Het leek me altijd vanzelfsprekend dat we tot 64 jaar moesten werken. Dit om de sociale zekerheid in stand te houden. Het uitbetalen van werkloosheid, ziekte- en invaliditeitsuitkering, onderwijs en pensioen horen hiermee samen.

Deze vanzelfsprekendheid blijkt naïef. Je kan iemand die ouder is niet vergelijken met jezelf. Als jong ding van zevenentwintig lentjes zit ik vol energie en kreeg ik de computer en internet met de paplepel ingegoten. Met de technologie op mijn duim en het enthousiasme om de wereld te veranderen stortte ik me op de arbeidsmarkt. Na enige tewerkstelling bleek al snel dat niet iedereen zoals mij was, gelukkig maar. Want mijn onrust en schoolvisie op werken bleek al snel achterhaald door een gebrek aan specifieke kennis. Door mijn job uit te voeren en te leren van collega's ben ik er al minder van overtuigd dat ik alleen de wereld kan veranderen. Ik leerde water bij de wijn te doen om een goede samenwerking te realiseren.

Pervers redeneren

"Een 50-plusser heeft de technologie niet onder de knie, ze kosten te veel en zijn niet flexibel. Het werk boeit hen niet meer en ze zijn vaak ziek." Vooroordelen genoeg om 50-plussers niet aan te werven of af te danken. Vaak blijven ze in de werkloosheid, worden ze op 'brugpensioen' gestuurd of worden ze uit noodzaak zelfstandige. In 2009 was slechts de helft van alle 50-plussers aan de slag.

Volgens de cijfers is bijna 1 op 4 werkzoekenden 50-plusser¹. Hoe ouder, hoe moeilijker het is om aan de slag te raken, dus hoe groter de werkloosheidsgraad. Werkgevers willen niet belast zijn met deze 'moeilijke en weinig rendabele' doelgroep, dus is een groot deel ten laste van de maatschappij. Met een toenemende vergrijzing is deze werkloosheid bij 50-plussers problematisch. Op lonen is er een RSZ-bijdrage wat ervoor zorgt dat ons sociaal systeem in stand blijft. Maar hoe kunnen we pensioenen, werkloosheidsuitkeringen, geneeskundige verzorging, kindergeld en dergelijke meer blijven betalen als er niet dringend werk wordt gemaakt van het groeiend aantal ouderen aan de slag te houden?

Verder is het ook ontzettend interessant om diversiteit in teams te hebben. 50-plussers hebben een pak levenservaring, inzicht en rust. Mijn eigen ervaring met collega's van allochtone afkomst, met een arbeidshandicap én 50-plus is meer dan positief. En dat maakt van mij ook een voorstander van diversiteitsplannen.

Oudere verpleegsters

Socioloog Jan Hertogen deed voor ons onderzoek² naar werk en werkloosheid over de verschillende sectoren (automobiel, verpleegzorg, politie, verkoop, ...) heen. Dit legde de volgende vijf pijnpunten bloot:

1. Mensen langer aan het werk houden, wordt niet toegelaten door ons werkstelsel.
2. Tussen 24 en 35 jaar is de werkloosheid groot, dit is een aandachtspunt voor die leeftijdsgroep.
3. Op 49 jaar werken de meeste mensen, nadien gaat het bergaf met de tewerkstelling.

1 Bron: Werkloosheidscijfers door VDAB – januari 2013

http://www.vdab.be/trends/berichten/Werkloosheidsbericht_januari_2013.pdf

2 Bron: Jan Hertogen 'Patattenmesje' van de OESO of scalpel van de RSZ? Tewerkstelling per leeftijd tussen 15-64 jaar voor alle sectoren

<http://www.npdata.be/BuG/173-Tewerkstelling-leeftijd/Tewerkstelling-leeftijd.htm>

4. Tot wel 14 jaar eerder dan het voorziene pensioen vallen mensen terug op een werkloosheidsuitkering (vaak met bedrijfstoeslag).
5. De non-profitsector komt als witte raaf naar boven, procentueel blijven daar de meeste mensen aan de slag tot aan hun pensioen.

Even wat meer uitleg:

- Op werkloosheid tussen 24 en 35 jaar wordt hier verder niet ingegaan, gezien het thema van de workshop ('aan de slag boven de 50').
- De werkgever is verplicht om mensen vanaf 45 jaar outplacement aan te bieden. Deze outplacementbegeleiding duurt ongeveer een jaar. Samen met een consulent stelt de werkzoekende een CV op en worden opleidingsnoden en sollicitaties bekeken.
- Het vroegere brugpensioen wordt nu een 'stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag' genoemd. Dit om duidelijk te maken dat men beschikbaar moet blijven voor de arbeidsmarkt en niet op pensioen is. Via VDAB en RVA worden deze mensen opgevolgd en gecontroleerd. Maar jobs voor 50-plussers zijn schaars. Diverse interimkantoren en headhuntbedrijven beamen dat ze mensen boven 45 jaar bijna niet meer kunnen verkopen aan bedrijven.
- De non-profitsector (waaro.a. politieagenten, verplegers, onderwijzers, bejaardenhulpers en maatschappelijk werkers worden tewerkgesteld) heeft eindloopbaanregeling voor zijn medewerkers. Deze eindloopbaanregeling houdt in dat werknemers vanaf een bepaalde leeftijd bijkomende vakantiedagen krijgen, om het werk draaglijk te maken en de tewerkstelling te verlengen. In principe is het zo dat de dagen die hierdoor vrijkomen worden ingevuld door nieuwe werknemers. Een win-win situatie dus voor België waar de vergrijzing toeneemt.

Jaloerse bok

Na deze toelichting barstte de discussie los onder de deelnemers. In de sociale sector worden die extra dagen niet ingevuld door anderen, waardoor de last op de werknemers verhoogt.

Er werd geopperd dat dit tot jaloezie ("Jij hebt meer verlof dan ik.") of vergelijking ("Ik verzet zoveel werk, hoeveel jij?") zou leiden. Een oplossing kan zijn die dagen effectief te laten invullen door nieuwe personeelsleden. Een werkgever beschikt over een natuurlijke invloed en macht op de sfeer op de werkvloer. Deze doelgroep serieus nemen en de meerwaarde erkennen, zal automatisch zorgen voor een minder concurrentiële sfeer. Ook werken rond open communicatie en teambuilding, helpt hier zeker bij. Komt mijn vanzelfsprekend naïef kantje zo weer naar boven?

De toekomst van vergrijzing

De cijfers van Jan Hertogen boden een zicht op de verschillende sectoren en de evolutie in hun tewerkstelling. Het wierp ook een blik op de problemen rond jongerenwerkloosheid en ouderen-afvloeiing. Binnen enkele jaren slaat de vergrijzing toe en gaat 'n hoop babyboomers op pensioen, wat voor een werkoverschot zal zorgen. Hopelijk kijken de politici vooraf eens naar die cijfers.

Recent is er een CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) gesloten om passend werk te creëren voor oudere werknemers. Werkgevers en afgevaardigden van het personeel denken na over hoe ze werknemers van 45 jaar en ouder in de onderneming kunnen houden of het aantal verhogen. Dit is alvast een eerste structurele oplossing in de preventie van ouderenwerkloosheid. Hoera!

Beleidsaanbevelingen:

Aan de slag boven de vijftig op een kwalitatieve manier

- Arbeidsduurverkortingsdagen moeten ingevoerd worden in alle sectoren, de dagen die hierdoor vrijkomen moeten worden ingevuld door nieuwe personeelsleden. Enkel op deze manier is het mogelijk om iedereen tot aan hun pensioenleeftijd kwalitatief aan het werk te zetten.
- Diversiteitsconsulenten moeten worden ingeschakeld bij het opstellen van een diversiteitsplannen en bij de toepassing CAO 104. (Deze CAO verplicht ondernemingen in de privésector om jaarlijks een werkgelegenheidsplan op te maken met betrekking tot de tewerkstelling van hun werknemers van 45 jaar en ouder. In dit plan moeten ze maatregelen voorstellen en een actieplan opmaken om het aantal werknemers van 45 jaar of ouder in het bedrijf te houden of te verhogen.)
- Werkgevers mogen de expertise van oudere werknemers niet verloren laten gaan. Zij moeten hun verantwoordelijkheid nemen en een open houding aannemen ten aanzien van oudere werknemers.

Zijn oudere werklozen nog gewild op de arbeidsmarkt?

Persconferentie Vlaams ABW (Brussel, 20 december 2011) ³

Wij presenteren u de andere kant van het verhaal dat ouderen langer moeten werken: de stem van de 50-plussers zelf.

Het Vlaams ABW bevroeg 500 50-plussers die recent werkloos werden over hun ervaringen bij het zoeken naar werk. Willen ze nog werken? Tegen welke condities? Worden hun kennis en ervaringen gewaardeerd, of vormt hun leeftijd eerder een hinderpaal? Hoe vaak solliciteren ze? Krijgen ze wel reacties op sollicitaties? En willen werkgevers hen nog in dienst nemen?

De meest opmerkelijke resultaten:

- 95% van de werkzoekende 50-plussers wil nog werken. Bij de groep ouder dan 55 jaar is dat 90%.
- Ruim een derde (35%) wijst er daarbij wel op dat zij het tempo en de prestatiedruk van vroeger niet meer haalbaar achten.
- Slechts een minderheid (13%) denkt nog een goede kans te maken om snel een job te vinden.
- Bijna de helft (45%) denkt dat werkgevers hen louter omwille van hun leeftijd niet meer willen aanwerven.
- 82% reageert regelmatig op vacatures.
- Of men nu veel of weinig solliciteert maakt niet uit. Ongeacht het aantal sollicitaties dat men doet, wordt 90% zelden uitgenodigd voor een gesprek, 25 tot 30% nooit.
- Desondanks blijft de motivatie hoog wanneer men dan toch op gesprek mag gaan.

³ Volledig dossier te raadplegen via: <http://www.vlaamsabvv.be/art/pid/24863/50-bev-raging-Langer-werken-of-langer-aan-de-dop.htm>

- Ongeveer 45% geeft aan dat de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek liet blijken dat zijn of haar leeftijd een probleem was.
- Eén op vier geeft aan dat tijdens het sollicitatiegesprek bleek dat de job te hoge eisen stelde naar tempo en prestatiedruk.

Onze conclusie:

Er worden vandaag de verkeerde beleidskeuzes gemaakt.

- Activering en tewerkstellingspremies zijn belangrijk, maar hebben te weinig impact op de kansen die ouderen krijgen om een job te vinden.
- Als we ouderen echt aan de slag willen helpen, moeten we ook inzetten op het **activeren van de werkgevers** en op **investeringen in aangepaste jobs en werkbaar werk**.
- Bovendien blijft, gezien de geringe aanwervingskansen, een **sociaal vangnet** voor ouderen noodzakelijk.

Het federaal regeerakkoord slaat alvast op deze cruciale punten de bal volledig mis.

Arbeidsmarktpositie van vijftigplussers

Nota Vlaams ABW met overzicht cijfergegevens – 22 november 2013

Puntsgewijze samenvatting:

- De werkzaamheidsgraad van 50-plussers groeit de afgelopen jaren gestaag (voornamelijk door stijgende deelname vrouwen).
- Op vandaag verschilt de werkzaamheidsgraad sterk naargelang het scholingsniveau. Vooral de laaggeschoolde 50-plussers en de 55-plussers kennen nog een lagere werkzaamheidsgraad.
- De evolutie van het aandeel 50-plussers in de indiensttredingen (zowel vanuit werkloosheid als vanuit een andere job) evolueert voorzichtig positief. Momenteel bedraagt dat aandeel ongeveer 7 % (in absolute aantallen ongeveer 20.000 indiensttredingen). Na een knik door de crisis is er opnieuw een inhaalbeweging bezig voor deze doelgroep.
- Sinds de invoering van de 50-pluspremie in 2006 werden er ongeveer 21.000 50-plussers aangeworven met een premie. De hervorming van de premies in 2013 heeft een bijkomend effect gehad, maar niet zo groot als verwacht en met slechts weinig verschil voor de 55-plussers.
- Het aandeel 50-plussers in de werkzoekendenpopulatie hangt rond de 20 à 25%. Dat aandeel neemt de laatste jaren af door stijgende jongerenwerkloosheid.
- Sinds 2010 was er een daling van het aantal werkzoekende ouderen en een verbetering te zien op vlak van uitstroom uit de werkloosheid en uitstroom naar werk. Dit jaar is die evolutie weer omgeslagen.
- Ook die verbetering is echter relatief: Het niveau van de uitstroom blijft zeer laag. Dit geldt bij uitstek wanneer we de vergelijking maken met de andere leeftijdscategorieën.
- Vijftigplussers hebben een zeer beperkte kans op werk eenmaal ze werkzoekend worden. Ze laten enkel de zeer langdurig werkzoekenden achter zich. Bovendien is er over de jaren heen nauwelijks evolutie in

de kans op werk voor deze groep.

- Het aantal werkzoekenden tussen 50 en 55 jaar neemt af, terwijl de groep ouder dan 55 toeneemt. Dezelfde evolutie zien we wat het aandeel in de totale werkzoekendenpopulatie betreft.
- De meerderheid van 50-plus werkzoekenden is langdurig werkloos.
- De verbeteringen in de uitstroom naar werk, die op zich beperkt zijn, doen zich dus voor bij de groep die jonger is dan 55 jaar en minder dan 2 jaar werkloos.
- Dit weerspiegelt zich ook in de kans op werk. Toch blijft deze voor alle 50-plussers laag. Zelfs de 50-54 jarigen zitten maar op hetzelfde niveau als personen met een arbeidshandicap.

VI. Vragenlijst interview: De Kracht van 50+

7. Hoe lang ben je al werkloos en hoe ben je in de werkloosheid beland?

Psych. verpleegkundige
veel tijdsuren rommelen
flexibele arbeids-activiteit

→ De Standaard (6m., 2 jaar) / (Standaard werk)

Wep + → bibliotiek

8. Hoe reageert jouw omgeving op jouw werkloosheid?

Vriendenkring heeft begrip, ze staan achter me

De groep rond mij is steunend

vegen veel werk wiligheid wat een in vraag stellen gebied

Na nog 1 maand werkloos, heb ik een beetje een opening.

9. Merk je in jouw omgeving dat er nog andere 50plussers werkzoekend zijn?

Ik wil wel geven dat ik graag doe
(dat het te begrip van Eco. Toelena)

Nee
 Ja

> Praten jullie met elkaar over die zoektocht naar werk?
met elkaar wel, met heel de groep niet

> Merk je dat er een stijging is in het aantal werkloze 50+ers?

> Hoe gaan zij om met die werkloosheid?

- Vrijwilligerswerk / Werk zoeken / interim / ...

10. a) Hoe is jouw ervaring met VDAB (begeleiding) en RVA (controle) sinds je 50+ bent?

jonge consultants
geen begrip van keuze
en rechten → bij spouwen
of bereikt

ik lig niet op
pressen - rechten kennis
dat is nog meer

b) Wat vind je belangrijk in die dienstverlening? Wat is een goede begeleiding naar werk voor jou?

opvangsgang
de wil dat alles voor de
de meest efficiënt
hebben wat het
de meest terzake / make
wieken wat te sleep

over 50+ en

DE BEEGE
GENOEG
SPORTMOMENTEN

Voor je van start gaat met het interview, ga nog eens na of de persoon die je interviewt 50-plus, werkloos én werkzoekend is.

Tips:

- Wees op tijd
- Stel jezelf voor en leg het doel van het interview uit
- Wees duidelijk dat het interview in vertrouwen wordt afgenomen
- Handel de vragenlijst netjes af, maar wees ook flexibel: vraag door waar nodig
- Vraag opheldering als het antwoord onduidelijk is
- Toon respect voor de antwoorden die de geïnterviewde geeft, het strookt niet altijd met wat jij verwacht, maar het is hun verhaal en mening.

Naam interviewer:

Datum interview:

Werkwijze:

De opname met de dictafoon dient om het verhaal met alle nuances uit te typen. Nadat het in het boek verwerkt is, vragen we jou akkoord voor publicatie. De geluidsopname wordt achteraf ook gewist.

Voorstelling + Inleiding:

Projectgroep genoeg is een groep van vrijwilligers en enkele werkkrachten die samenwerken om zaken uit een taboesfeer te halen. We willen door middel van getuigenissen bewijzen dat het stigma van werkloos zijn niet klopt met de werkelijkheid. 50-plussers worden geactiveerd, verplicht om te zoeken naar werk, wij polsen wat een haalbare kaart is binnen die activering en eventuele hulp bij het solliciteren.

Vragen interview:

1. Wat betekent een job hebben voor jou?
2. Wat zijn de 4 dingen die je belangrijk vindt in een job (nu)?

- o Doorgroeimogelijkheden
- o Salaris/bonus
- o Openheid
- o Kwaliteit afleveren
- o Resultaat behalen
- o Zinvol werk
- o Afwisseling in het werk
- o Balans werk/gezin/hobby
- o Medezeggenschap (meebeslissen, betrokken)
- o Prettige werkomgeving
- o Zelfstandigheid
- o Flexibiliteit
- o Beslissingen nemen
- o Collegialiteit
- o Problemen oplossen
- o Persoonlijke ontwikkeling (uitdaging, blijven groeien)
- o Structuur en duidelijkheid
- o Zekerheid en stabiliteit
- o Vakmanschap/specialisatie
- o Lichamelijk werk
- o Werken onder tijdsdruk
- o Plezier in het werk (erbij horen)
- o Anderen helpen
- o Contact met mensen
- o Precies werken
- o Hard werken
- o Rustig werken
- o Teamverantwoordelijkheid (toezicht houden)
- o Erkenning en waardering
- o Andere:

3. Werken na je 50ste: we moeten aan de slag blijven tot 64 jaar.
Wat is je ideale job en wat belet jou om een/die job te vinden?
Halftijds – voltijds – heb je zorg voor kleinkinderen/ ouders – ik weet niet hoe ik moet solliciteren, ...
4. Wat vond je vroeger belangrijk in een job?
5. Wat is voor jou veranderd door de werkloosheid? (graag met een woordje uitleg)

- o Emotioneel: sociale contacten, vrijwilligerswerk...
- o Materieel: computer, auto, lening
- o Financieel:
- o Andere:

Geef jouw 3 opvallendste karaktereigenschappen (+ leg uit).

Sociaal, aardig, bedachtzaam, behulpzaam, beslisser, besluiteloos, betrouwbaar, braaf, creatief, doelgericht, doordrijver, ernstig, introvert, extravert, fantasierijk, flexibel, geblokkeerd, gehoorzaam, gul, gemakkelijk, gevoel voor humor, hartelijk, lichtgeraakt, slim, leergierig, naïef, onrustig, nonchalant, nieuwsgierig, negatief, schuchter, punctueel, slordig, rechtuit, onzeker, ordelijk, opmerkzaam, verstrooid, verlegen, vriendelijk, vrijgevig, zelfstandig, zwijgzaam, zelfzeker, tactvol, streng, ...

1..... 2..... 3.....

6. Hoe lang ben je werkloos en hoe ben je erin beland?

7. Hoe reageert jouw omgeving op jouw werkloosheid?

8. Merk je in jouw omgeving dat er nog andere 50plussers werkzoekend zijn?

o Nee

o Ja

a) Praten jullie met elkaar over die zoektocht naar werk?

b) Merk je dat er een stijging is in het aantal werkloze 50-plussers?

c) Hoe gaan zij om met die werkloosheid?

9. Vrijwilligerswerk, werk zoeken, interim,...

a) Hoe is jouw ervaring met VDAB (begeleiding) en RVA (controle) sinds je 50-plus bent?

b) Wat vind je belangrijk in die dienstverlening? Wat is een goede begeleiding naar werk voor jou?

10. Hoe ging je vroeger op zoek naar werk en hoe doe je dit nu? Wat is er anders?

11. **Als je een boodschap over 50-plussers die werkzoekend zijn, mag uitdragen aan werkgevers, wat zou die dan zijn?** Hoe kunnen werkgevers mensen tot hun 64ste aan het werk laten?
12. **Wat is jouw boodschap aan 50-plussers zelf die werk zoeken?**
13. **Wat is je boodschap aan jongeren en hun zoektocht naar werk?**
14. **Wat is jouw boodschap aan de maatschappij?**
15. **Hoe zou jij de werkloosheid bij 50-plussers aanpakken?**
16. **Heb je nog iets dat je wil toevoegen aan dit interview?**
17. 12 december om 14u is er een “terugkomdag” met alle geïnterviewden. Tijdens deze dag wordt de eerste voorstelling van het boek gegeven, er zal taart en koffie zijn. **Wens je hierop aanwezig te zijn?**
 - o Ja
 - o Nee

Contactgegevens geïnterviewde:

Naam:

Adres:

Telefoon:

E-mail:

Op welke manier mogen wij je vernoemen in het boek? (maak het bolletje zwart)

- o met naam en voornaam
- o enkel voornaam
- o anoniem
- o andere:

Colofon

Gent, januari 2014

Redactie: "Genoeg!"

Vormgeving & lay-out: !M
impaktmasjien@gmail.com

Foto naast inhoudstafel: Jean-Marie Fotografie

Tekening achterzijde kaft: Natan Hertogen



Contact

ABW Oost-Vlaanderen - Vorming en Actie Werklozen vzw

p/a Irene Tassyns en Sammy Van Laere

Vrijdagmarkt 9

9000 Gent

09 265 52 24

irene.tassyns@abvv.be

sammy.vanlaere@abvv.be

Samenlevingsopbouw Gent vzw - Sterke Armen

p/a Stéphanie Staïesse

Blazoenstraat 9

9000 Gent

09 331 54 63

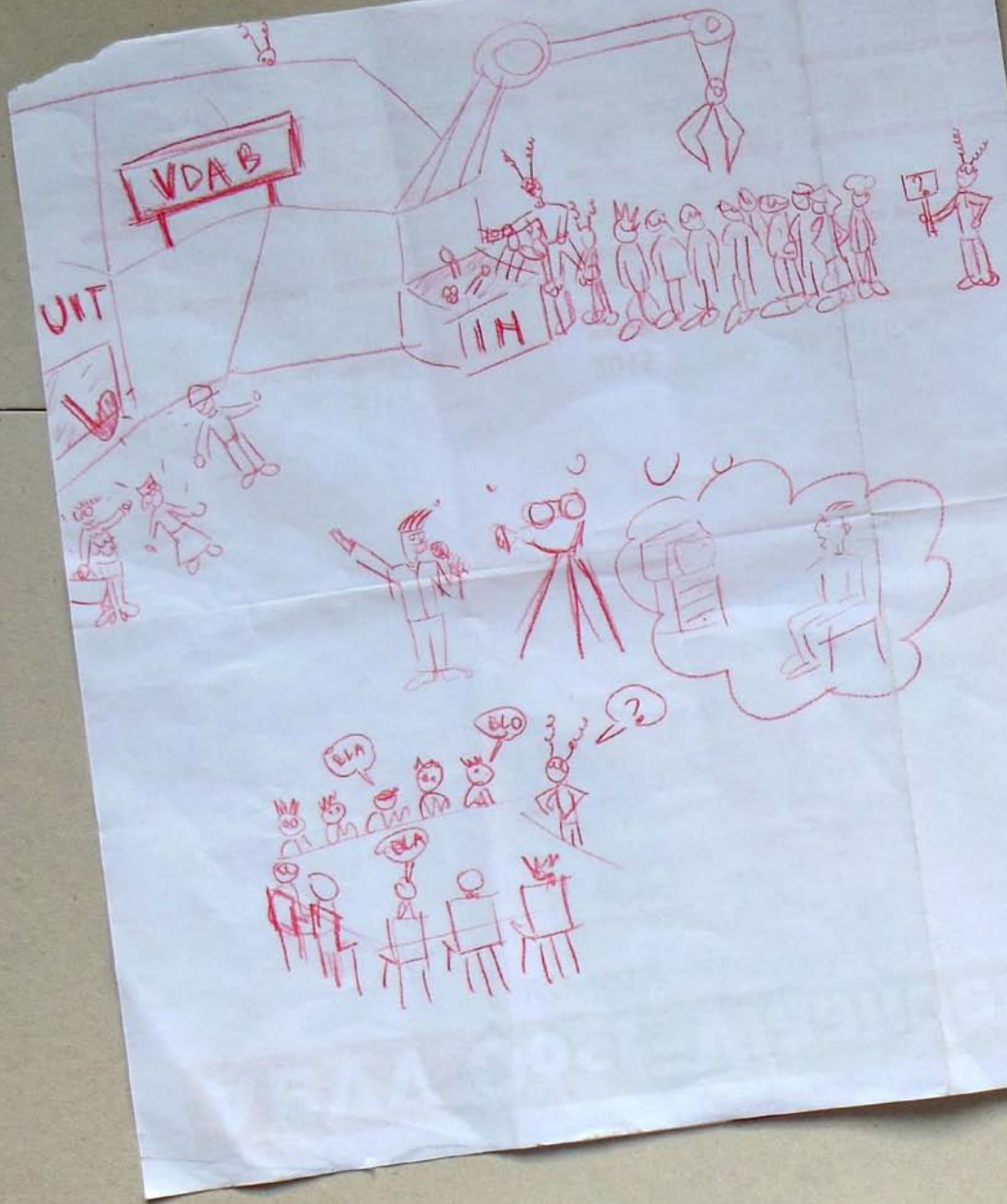
stephanie.staiesse@samenlevingsopbouw.be

www.legeportemonnees.be

mail@legeportemonnees.be

Deze specifieke brochure werd mogelijk gemaakt door de extra financiële steun van ABW Oost-Vlaanderen.

v.u.: Katrien Neyt, ABW Oost-Vlaanderen, Vrijdagmarkt 9, 9000 Gent



Met dank aan de geïnterviewden, zonder wie er geen verhaal achter de cijfers was.

