



BESTE LEZER,

Er zitten ruim 200 duizend 50-plussers in de ww. Dat is een hele grote groep, die nog steeds groeit. Slechts 1 op de 20 komt na ontslag weer terecht in een vaste baan.

De banenplannen van de overheid en alle sollicitatietrainingen hebben tot nu maar bar weinig opgeleverd.

Is dat erg? Ja. Maar je kunt er iets aan doen.

De vaste baan is op zijn retour. Dat is goed nieuws voor alle 50-plussers die vruchteloos sollicitatiebrieven schrijven en steeds weer een afwijzing krijgen.

Het kan ook anders. Kijk breed. Zoek geen baan, zoek werk.

Ontdek waar je goed in bent en zoek uit wie voor jouw talent wil betalen. Dat kan zijn als zelfstandig ondernemer, in een netwerk met mensen die je vertrouwt, in een coöperatie of tóch in loondienst.

Durf af te stappen van je vorige functie en je zekerheden en ontdek je talent.

In dit boek laten we je daarvan goede voorbeelden zien. Zoals de coöperatie Schoongewoon, die 50-plussers graag ziet komen, of het initiatief Innovatiebanen.nl, dat je helpt een businessmodel te vinden voor je talent. En we laten de 50-plussers aan het woord die het gelukt is om na hun ontslag weer 'werk' te vinden.

Dat is niet altijd even gemakkelijk. Strengere regels van het UWV, geldzorgen en verlies van zelfvertrouwen kunnen een frisse start behoorlijk in de weg staan. Ook dat vind je terug in dit boek.

We leven in een wereld die steeds meer aan elkaar hangt van virtuele netwerken. Dat stelt andere eisen aan de werker van nu: communiceren, omgaan met ICT, snel kunnen schakelen.

Wat heeft arbeidsmarkt is veranderd. Veel beroepen, zoals die van administrateur, receptionist of vormgever, sterven uit. Er komen nieuwe beroepen voor in de plaats: data-analist, webdesigner of game-ontwikkelaar.

Dit boek laat je zien hoe je daarop kunt inspelen. Met tips, oefeningen en veel goede voorbeelden.

Anne-Marje Buckens
Judith Spruit Donald Suidman

Kijk breed.
Zoek geen baan,
zoek werk

Hoe krijg je nog
brood op de plank
in een arbeidsmarkt
die razendsnel
verandert?

Schrap alle ervaring
die niet meer
relevant is

INHOUD

HOOFDSTUK 1

WAT IS HET PROBLEEM?

De arbeidsmarkt voor 50-plussers zit op slot. Slechts 1 op de 6 werkzoekende 50-plussers vindt na ontslag weer een vaste baan.

- 12 Ton Wilthagen: Vergeet die vaste baan
- 14 Column: Lukt dat nou een beetje met die 50-plussers?
- 15 Een nieuwe start. Zes 50-plussers aan het woord
- 22 **Doe-opdracht 1.1** Jouw situatie

HOOFDSTUK 2

DE NIEUWE ARBEIDSMARKT

De wereld van het werk is hard aan het veranderen. Beroepen verdwijnen, nieuwe functies ontstaan. De vaste baan heeft zijn langste tijd gehad, maar kansen zijn er ook volop.

- 26 Is er nog werk en waar dan?
- 32 Geert-Jan Waasdorp: Iedereen kan werk vinden
- 36 De 24 hottest jobs
- 37 **Doe-opdracht 2.1** Jouw eigen verhaal
- 38 Vraag het Anne-Marije
- 40 10 tips voor de Nieuwe Werker
- 42 **Doe-opdracht 2.2** Je eigen netwerk
- 43 **Doe-opdracht 2.3** Google kent iedereen
- 44 **Doe-opdracht 2.4** Competenties
- 46 **Doe-opdracht 2.5** Je arbeidsmarktverhaal
- 47 **Doe-opdracht 2.6** Elevator-pitch
- 48 Dagboek van een werkzoekende: 'Weer een netwerkmoment afgevinkt.'
- 50 **Doe-opdracht 2.7** Mijn weekplanning
- 52 Probeer dit eens bij jou thuis, ontdek je organisatietalent
- 54 De werkrevolutie volgens Lynda Gratton
- 60 **Doe-opdracht 2.8** Let's go social
- 62 Tips van de recruiter: Stay cool
- 64 Column: Een goede pitch hoeft niet perfect te zijn

HOOFDSTUK 3

DE WERKGEVERS

Ze zijn loyaal en ze laten zich door hun levenservaring niet snel gek maken. Dat vinden werkgevers van 50-plussers. Hoe vinden zij elkaar?

- 66 Droomvilla LUX: 'Ken je waarde'
- 68 Creaforti: 'Wanneer ben je nou eigenlijk oud?'
- 70 10 voordelen van een 50-plusser
- 72 Hoe werf je een 50-plusser?
- 76 **Doe-opdracht 3.1** Een goed cv
- 78 **Doe-opdracht 3.2** Een goede sollicitatiebrief
- 80 Ondernemersvoorman Hans Biesheuvel: 'Blijf leren en ga zelf op pad'
- 83 **Doe-opdracht 3.3** Positioneer jezelf
- 84 In een coöperatie tel je mee
- 88 Doorgaan tot je pensioen, zo doe je dat
- 92 **Doe-opdracht 3.4** Quiz: hoe duurzaam inzetbaar ben jij?
- 95 Column: Leeftijdscriminatie, hoe zit het?
- 96 Het succes van Senior Service

HOOFDSTUK 4

DE GOUDEN KOOI

Met een mooie vertrekpremie bij je ontslag loop je vaak minder hard om weer aan het werk te komen. Herken de signalen van een gouden kooi.

- 98 Confronterend: Ben jij ook zo verwend? Ontnap uit de gouden kooi
- 104 **Doe-opdracht 4.1** Op sollicitatiegesprek
- 105 Wat voor werkzoekende ben jij? 8 types en hun valkuilen
- 110 **Doe-opdracht 4.2** Het ideale werk

INHOUD

HOOFDSTUK 5 BELEID

Het kabinet spendeert miljoenen aan het scheppen van banen zonder resultaat, vakbonden bouwen gouden kooien, werkzoekenden worden betutteld en bestraft. Tijd om te klagen én te zeggen hoe het beter kan.

- 112 Klaagmuur
- 114 **Doe-opdracht 5.1** Lekker klagen
- 116 Brief aan de politiek
- 118 Verlanglijst
- 122 Taboe: Demotie
- 126 **Doe-opdracht 5.2** Hoe ver wil jij gaan?

HOOFDSTUK 6 ONDERNEMEN

De nieuwe arbeidsmarkt vraagt om mensen met initiatief. De vaste baan maakt plaats voor de ondernemende professional. Gooi dus je angsten overboord, en begin je eigen bedrijf.

- 128 Overzicht: Tussen vaste baan en eigen bedrijf
- 130 2 recepten: Denk je baan om naar een business
- 136 Klein is het nieuwe groot
- 138 Wat is ondernemen? Spannend en een beetje eng
- 145 12 redenen om niet te ondernemen
- 146 **Doe-opdracht 6.1** Verken je bedrijf
- 147 **Doe-opdracht 6.2** Wat belemmert jou?
- 148 Leer te durven, met Jolanda Wicherson
- 154 4 mythes over lef ontkracht
- 155 Welke stap heb jij vandaag gezet?
- 156 Netwerkbedrijf zonder kantoor
- 157 **Doe-opdracht 6.3** Quiz: is ondernemen iets voor jou?

Help!



HOOFDSTUK 7 VIND JEZELF OPNIEUW UIT

Soms zit je op een dood spoor. Dan moet je het roer omgooien. Anders kijken naar jezelf, je toekomst, je financiën, je leeftijd. Misschien is het tijd voor een radicale switch? Haal jezelf door de wasstraat.

- 160 Dress for succes
- 169 Column Willeke Bezemer: Praat er thuis over
- 170 Van babyboom tot Einstein: Generaties op de werkvloer
- 172 We did it: De carrièreswitch
- 177 Checklist: Hoe zit het met geld
- 178 Flexdenken: Van stabiltijdperk naar flexibiltijdperk
- 180 De achtbaan van schok naar acceptatie
- 181 Column: Wat als er in mijn vak geen werk meer is?

TOT SLOT EN DAN NOG...

En nu is het tijd voor actie. Kijk nog eens wat je zelf kunt doen en spiegel je aan deze rolmodellen.

- 184 **Doe-opdracht 6.1** Je persoonlijk actieplan
- 187 Hoezo 50-plus?
- 192 Over de auteurs



'Heb niet de illusie dat je ineens een enorme lefgozer wordt. Maar onderzoek wel wat je nodig hebt om te durven.'



INGRID VOS (50)

Ze moest weg bij ABN Amro. Na een jaar twijfelen en solliciteren in haar oude vak van opleidingsmanager gooide Ingrid Vos het roer om. Ze schoolde zich bij tot docent rekenen. Nu heeft ze een full time jaarcontract op een ROC in Leiden.

'Ik had mezelf na mijn ontslag een jaar gegeven om werk te vinden. Ik deed verschillende dingen, maar ik had geen focus. Ik solliciteerde weer als opleidingsmanager, terwijl ik eigenlijk wel wist dat mijn hart daar niet meer ligt. En toen was het jaar bijna op. Ik moest een keuze maken, ook vanwege het geld. Ik heb ooit de pabo gedaan en ik heb rekenen altijd leuk gevonden.'

'Vervolgens heb ik gekeken welke kennis ik nog nodig had om rekendocent op het mbo te worden, ik heb examens gemaakt en ben me gaan bijscholen. In mijn netwerk heb ik gevraagd wie er rekendocenten kenden op het mbo. Via de bijscholing trof ik een rekendocent die op het ROC Leiden werkte. Hij vond mijn verhaal goed en gaf me een introductie op acht scholen. Ik heb acht brieven gestuurd, en nu heb ik een baan.'

'Was het mazzel? Nee, ik heb er keihard voor gewerkt, en ik heb mezelf echt moeten verkopen.'

'Ik zit hier op m'n plek. Ik wil een steeds betere docent worden, volg ook weer een opleiding en ben inmiddels ook studieloopbaanbegeleider. En hoe moeilijk ook soms, lastige groepen zijn ook leuk. Ik leer elke dag.'

'Durf
te kiezen'



GERARD HAAST (58)

'Mijn laatste vaste baan als credit manager ben ik in 2011 kwijtgeraakt. Op het hoogtepunt van de crisis werd mijn werkgever gedwongen tot reorganisatie. Ik ben toen als zzp'er begonnen in mijn vakgebied. Maar het is me erg tegengevallen hoeveel tijd je nodig hebt om voldoende klanten te vinden. Als kennisondernemer heb je zeker twee jaar nodig om een goed netwerk te bouwen.'

'Intussen bleef ik banen zoeken. Ik heb een paar keer een tijdelijk contract gekregen. Nu ben ik weer werkzoekend. Ik solliciteer alleen op iets dat goed bij me past. Ik wil graag duurzaam aan de slag, want met al die tijdelijke contracten heb je nooit zekerheid.'

'Ik heb ik nu een plan B bedacht. Ik zou graag allerlei zzp'ers van 55+ verenigen in een coöperatie. Bevolgen senioren op het gebied van inkoop, logistiek, financiën, productie en verkoop. Ik word erg enthousiast van dat plan, ik wil graag onderzoeken of het levensvatbaar is. Ik zou dan werk doen dat goed bij me past en andere enthousiaste en ervaren 55-plussers aan werk helpen. Ik aarzel wel om er vaart mee te maken. Want dan wordt mijn WW gekort en binnen zes maanden beëindigd. Eigenlijk zou het UWV 55-plussers meer vrijheid moeten geven en zeggen: Beste 55-plusser, je hebt drie jaar WW, ga lekker aan de slag en we horen het wel als wat is geworden.'

www.gerardhaast.nl

'Sluit je
aan bij mijn
coöperatie'



Vast is uit, flex is in

LEREN DOE JE LEVENSLANG

IS ER NOG WERK? EN WAAR DAN?

De technologie slokt in een rap tempo vaste banen op. Alleen voor de echte specialisten zijn er in de toekomst nog vaste contracten. Bovendien is het werk anders georganiseerd. Welk werk is er wel?

De afbraak van de vaste baan gaat hard. Werkgevers slanken in hoog tempo af. De kranten staan er vol mee. Tien jaar geleden had nog 72 procent van de Nederlandse beroepsbevolking een vaste baan. Nu is dat percentage al gedaald naar 55 procent. En over 10 jaar heeft nog maar 40 procent een vaste baan, voorspelt trendwatcher Adjiedj Bakas.

In mei 2015 besloot ING er bijvoorbeeld 2700 mensen extra uit te gooien. In de jaren daarvoor verdwenen er al duizenden banen bij het financiële concern. De grootbank doet dat omdat haar klanten massaal zijn overgestapt op digitaal bankieren. 'In de huidige digitale wereld is verandering een constante factor. Klanten gebruiken verschillende kanalen om hun bankzaken te regelen. Ze verwachten te kunnen bankieren op de manier die zij willen, wanneer zij willen en op een consistente, betrouwbare, duidelijke en makkelijke manier. In deze omgeving moeten we onze dienstverlening continu verbeteren', aldus topman Ralph Hamers van ING in een toelichting op het banenverlies.

Computers en robots nemen het werk van de balie medewerkers, beleggingsadviseurs en accountmanagers over. Consultancybureau Deloitte voorspelt in de VPRO-documentaire *Het werken van morgen* dat er in Nederland de komende tien jaar tussen de 2 en 3 miljoen vaste banen zullen verdwijnen. Dat is één derde van de totale beroepsbevolking.

Welke banen gaan het volgens Deloitte niet redden? Administratief medewerkers, boekhouders en assemblagemedewerkers. Taxi-, vrachtwagen- en buschauffeurs. Voor hoger opgeleiden liggen de risico's vooral bij beroepen op kort-hbo-niveau (laborant, verzekeringsagent, opzichter en elektricien) en op hbo/wo-niveau bij beroepen als accountants en analisten.

LEDE OGEN

Groepen die hard geraakt worden zijn mbo'ers (1,3 miljoen) en de sectoren economie, recht en management (0,8 miljoen) en techniek (0,5 miljoen).

En dat is slecht nieuws voor de 50-plussers. Zij zitten in de hoek waar de klappen vallen. Veel van hen hebben juist een achtergrond in die middenbanen en in de administratieve dienstverlening. Er is geen vraag meer naar hun kennis en achtergrond.

Reinier Castelein (37) is voorzitter van vakbond De Unie voor middelbaar en hoger opgeleide personeel. Veel van de leden zijn ouder dan 50. Hij ziet met lede ogen aan hoe ze stuk voor stuk hun baan verliezen. 'Laten we eerlijk zijn: ze voelen zich afgeschreven. Ze hebben 25 jaar of langer hard gewerkt, ze raken hun baan kwijt en niemand kijkt nog naar ze om. Veel van hen proberen het dan maar als kleine zelfstandige. Maar eigenlijk willen ze in loondienst.'

Hoe heeft het zo ver kunnen komen? De geschiedenis van het werk in een notendop. Eerst had je de landbouwrevolutie, die ervoor zorgde dat de jagers van weleer op een plek konden blijven om hun voedsel te verbouwen. Vervolgens kwam de industriële revolutie. Door stoom en elektriciteit konden machines het werk van mensen overnemen en ontstonden er grote

Vraag het Anne-Marije

Anne-Marije Buckens is als loopbaanadviseur en bemiddelaar gespecialiseerd in het begeleiden van werkzoekenden vanaf 50 jaar. Zij beantwoordt loopbaanvragen vanuit haar ervaring met werkgevers.



Ik hoor vaak dat het verstandig is om een werkgever eerst te bellen voordat ik een sollicitatie verstuur. Anderen zeggen juist dat werkgevers dit vervelend vinden omdat ze er geen tijd voor hebben. Wat is verstandig?

MONIQUE (52) — ZAANDAM

Beste Monique, Werkgevers en recruiters hebben het inderdaad druk in een sollicitatieprocedure. Gemiddeld reageren 80 tot 400 sollicitanten, het is een enorme klus om iedereen te woord te staan. Bellen zorgt er echter wel voor dat je kunt opvallen. Ik adviseer je om te bellen. Dit kun je zowel vóór als ná het verzenden van je sollicitatie doen. Bellen is een eerste kennismaking, jouw kans om een goede eerste indruk te maken.

Bel je voordat je solliciteert, zorg dan dat je een echt goede vraag hebt, waarop het antwoord niet in de vacaturetekst staat. Die vraag heeft te maken met de inhoud van de functie. Zoals 'In deze functie ga ik leidinggeven aan een team, hoe is dit team opgebouwd?' of 'In deze functie wordt verwacht dat ik bijdraag aan het bereiken van de bedrijfsdoelen, kunt u daarover meer vertellen?'

Als je geen vraag hebt over de functie, bel dan ná het versturen van je sollicitatie. Je kunt vragen naar de procedure. Bijvoorbeeld: 'Ik heb gesolliciteerd naar de functie van administratief medewerker. Ik ben zo enthousiast over deze functie dat ik graag wil weten wanneer ik eventueel op sollicitatiegesprek zou mogen komen.'

Ik heb 32 jaar gewerkt als administratief medewerker in een ziekenhuis. Mijn werk werd geautomatiseerd en mijn functie kwam te vervallen. Ik ben nu aan het solliciteren naar een vergelijkbare functie, maar ik ben bang dat dit werk overal verdwijnt. Wat kan ik doen?

ANNELIES (56) — ALKMAAR

Beste Annelies, 32 jaar bij dezelfde werkgever is een hele tijd. Ik bewonder je loyaliteit. Het automatiseren van administratief werk is een goed voorbeeld van de veranderende arbeidsmarkt. Ik adviseer je om te 'ont-labelen'. Kijk welke competenties je in die jaren hebt ontwikkeld, en kijk daarna welke andere beroepen je kunt beoefenen met deze vaardigheden. Dan geef je je zelf als het ware een nieuw label, een nieuwe functie, gebaseerd op wat je in huis hebt. Dit vraagt wat denkwerk, maar het zal je kans op nieuw werk vergroten.

FOTO: DECONGRESFOTOGRAFIE.NL

Mijn zoon van 27 is net klaar met zijn studie en druk aan het solliciteren. Hij krijgt de ene na de andere afwijzing omdat hij geen werkervaring heeft. Ik krijg juist afwijzingen omdat ik te oud ben. Het lijkt er op alsof het nooit goed is. Aan welk profiel voldoet de ideale sollicitant vandaag de dag?

ERIK (53) — DOETINCHEM

Beste Erik, De ideale sollicitant bestaat niet. Bij het ontstaan van een vacature bekijkt de werkgever welke sollicitant goed bij de situatie van het bedrijf op dat moment past. Als er op een afdeling al veel mensen boven de 40 werken, dan is het belangrijk dat er meer jonge mensen worden toegevoegd. Een bedrijf functioneert doorgaans het beste met een goede mix van mannen, vrouwen en leeftijden. Het is zeker niet zo dat jonge sollicitanten zonder werkervaring of oudere sollicitanten met veel ervaring per definitie worden afgeschreven door werkgevers.

Belangrijk is dat je als sollicitant je toegevoegde waarde voor de organisatie goed weet te benoemen. Je zoon heeft nog geen werkervaring, maar neemt wel de meest recente inzichten mee vanuit zijn studie. Ook is hij nog niet gehinderd door de 'we doen het al jaren zo-mentaliteit'. Dat kan hij benadrukken. Jij hebt andere pluspunten om te belichten: ervaring, inzicht, rust, stabiliteit en je netwerk.

Zo zie je maar, elke leeftijd heeft zo zijn voordelen voor een werkgever. Vergeet je minpunten, benadruk je pluspunten.

Ik ben door naar de tweede ronde in een sollicitatieprocedure. Het salaris is veel minder dan mijn vorige salaris en zelfs lager dan mijn ww-uitkering. Ik wil mezelf niet tekort doen, maar ik wil wel die baan. Hoe pak ik dit aan?

ANTON (56) — VENLO

Beste Anton, Je moet weten dat salarissen de afgelopen jaren onder druk zijn komen te staan door de ruime arbeidsmarkt. Werkgevers hebben het voor het kiezen. Mensen van jouw leeftijd zijn vaak salarissen gewend die niet meer reëel zijn voor de arbeidsmarkt van vandaag. Vraag je af wat belangrijk voor je is: hetzelfde salaris of een leuke baan.

Ik adviseer je om eerlijk te zijn over je vorige salaris en tegelijk aan te geven dat je open staat voor een dialoog en dat je graag verneemt wat de werkgever in gedachten heeft.

Zo beantwoord je de vraag, en leg je hem ook weer terug. Bepaal van tevoren de ondergrens voor jezelf.

Je kunt ook afspreken dat je een halfjaar voor het voorgestelde salaris komt werken om je salaris vervolgens stapsgewijs te laten groeien, evenredig aan de groei die jij het bedrijf brengt.

Bellen is je kans om een goede eerste indruk te maken

TIPS VAN BINNENUIT

ZO KOM JE WÉL LANGS DE RECRUITER

Zeg waar je zin in hebt!

Wim van den Nobelen (46) is recruiter en traint werkzoekenden in solliciteren. Hoe kan een 50-plusser zijn kansen vergroten? 'Vertel wat je later wilt worden en laat je drijfveren zien', adviseert hij.

'Een 50-plusser die vanuit werkloosheid een baan zoekt is momenteel vrij kansloos. Een recruiter denkt daarbij snel aan iemand die al lang thuis zit en wanhopig is. Dat beeld moet je zien te verstoren. De gemiddelde recruiter is een vrouw van 30, afgestudeerd in communicatie en met nul werkervaring. Een 50-plusser, dat is haar vader of haar opa. Zij vindt een 50-plusser echt oud, want zij denkt: mijn vader is te langzaam voor deze snelle wereld.'

Jij schrijft: 'Ik heb 25 jaar werkervaring'.
Zij denkt: 'Ik ben 25!'
Jij schrijft: 'Ik heb een uitstekende opleiding'.
Zij denkt: 'Die studie bestaat niet eens meer!'
Jij schrijft: 'Ik weet wat jullie nodig hebben, en ik kan dat'.
Zij denkt: 'Dat bepaal ik wel.'

'Als je dan ook nog zegt: reisafstand is geen bezwaar en het salaris hoeft niet zo hoog, dan kom je over als wanhopig. En dan ben je helemaal kansloos. Wanhopig is niet aantrekkelijk. Je kansen liggen in het laten zien van je drijfveren. Vertel niet wat je allemaal hebt

gedaan, maar vertel wat je wilt worden. Dat vinden recruiters interessant! Daarin zitten aanknopingspunten waardoor de recruiter denkt: hij is wel oud, maar daar passen we een mouw aan.'

'We gaan sowieso steeds meer de Amerikaanse kant op. Daar is het adagium: *Hire character, train skills*. Je neemt karakters aan en traint ze de vaardigheden die nodig zijn. Het *Why* wordt cruciaal. Iedereen vindt het leuk om te lezen wat jou drijft, wat jouw interesses zijn. Ook de recruiter van 30.'

Ik snap wel dat je onzeker wordt als je lang werkloos bent. Dan ga je vanzelf in op al die generaliserende troep die in de advertentietekst staat. Maar realiseer je dat de kandidaat die het uiteindelijk wordt ook helemaal niet past in die tekst.'

'Ga terug naar de tijd dat je 19 was. En schrijf het cv dat je wil hebben als je 50 wordt. Vertel dus wat je wilt worden. Waar heb je zin in? Kijk dan naar de parallellen met je echte cv. Daarin zit je verhaal. Als ik met de ervaring die ik nu heb opnieuw 18 zou worden, dan zou ik veel beter meisjes kunnen versieren dan destijds. Zo moet je het zien.'

'Probeer ook van deze periode iets te maken waar je sterker van wordt. Van werkloos zijn ga je niet dood. Wees bijvoorbeeld zeer voorzichtig met concessies doen. Salaris, reisafstand en gemis aan uitdagend werk zijn de drie belangrijkste redenen waarom werknemers afhaken. Recruiters weten dat, dus die zien het niet als een goed teken als jij daar concessies in doet. Durf werkloos te blijven, zou ik haast zeggen. Stel net zulke hoge eisen aan je werkgever als die aan jou stelt. Dat maakt je interessant.'

Schrap alle
ervaring die
niet meer
relevant is



FOTOGRAFIE DE BEELDREDAKTIE / ARTHUR VAHLENKAMP

STAY COOL!

Schrap uit je cv alle ervaringen die er niet meer toe doen, zoals werk dat niet meer bestaat.

Gebruik je roepnaam en vergeet je titel. Als je eindigt met drs J.J.M. Bakker dan denkt de recruiter: Oud!

Verzin een hipper begin dan Geachte heer Van den Nobelen, Hierbij solliciteer ik naar de vacature die ik vond op (Oud!)

Gooi sowieso alles overboord wat je vroeger hebt geleerd over het schrijven van een sollicitatie. (Een brief? Oud!)

Zorg dat je een mobiel nummer hebt (Een vast nummer? Oud!). Zet je voicemail aan. Reageer op sms en Whatsapp.





5 OPTIMISTISCH

Je hebt al gemerkt dat het er op de arbeidsmarkt niet altijd gemakkelijk aan toe gaat, maar dat weerhoudt je er niet van om er elke dag weer met volle moed tegenaan te gaan. Je bent heel optimistisch over je mogelijkheden en er van overtuigd dat het je gaat lukken. Elke kans die zich voordoet, grijp je met beide handen aan.

Voordeel

Een gezonde dosis positiviteit is een kenmerk om als werkzoekende te koesteren. Het maakt je veerkrachtig bij tegenslag. De overtuiging dat het goed komt, geeft je een zelfverzekerde uitstraling. Enthousiasme staat hoog op het wensenlijstje van werkgevers.

Nadeel

Je tomeloze optimisme kan er voor zorgen dat je de realiteit uit het oog verliest en dat je met hagel aan het schieten bent. Dragen alle activiteiten die je hebt ondernomen wel echt bij aan het vinden van nieuw werk?

Advies

Houd je optimisme zeker vast! Enthousiasme en veerkracht gaan je verder helpen. Zorg er wel voor dat je gefocust en realistisch blijft. Bepaal je doel. Wat zoek je en hoe ga je dat aanpakken? Omdat je graag wil werken, maakt het je niet uit wat je gaat doen. Het voelt alsof je hiermee je kansen vergroot, maar de praktijk leert dat dit niet zo is. Werkgevers willen je op specialisme kunnen waarderen. Als je alles wat voorbij komt aangrijpt, kom je niet geloofwaardig over.



Nadeel

Het onrustige gevoel kan ertoe leiden dat je niks uit je handen krijgt. Doordat je je opgejaagd voelt, wil je alles tegelijk doen en doe je uiteindelijk alles maar een beetje. Omdat het voor je gevoel niet opschiet, word je nog onrustiger terwijl het gewenste resultaat uitblijft.

Advies

Probeer je balans terug te vinden. Als het lukt om je innerlijke rust terug te brengen, kun je veel constructiever aan de slag. Dit betekent niet dat je minder gaat doen, maar wel dat je minder chaotisch te werk gaat. Win advies in over het verloop van je uitkering en breng in kaart wat het financieel voor je inhoudt als je uitkering stopt. Ook al is dit geen fijn vooruitzicht, het inzicht geeft rust. Volgens doe je er alles aan om dit scenario niet uit te laten komen. Je maakt een plan waarin staat wat je nu precies zoekt en hoe je jezelf gaat presenteren.

6 PANIEKERIG

Je zoekt al een tijdje naar werk, veel langer dan je lief is. De einddatum van je uitkering nadert en dat maakt je onrustig. Het opgejaagde gevoel zorgt ervoor dat je verlamt en niks uit handen krijgt.

Voordeel

Het onrustige gevoel dat je hebt, geeft aan dat je je verantwoordelijk voelt voor de situatie. Je wil gewoon graag werken en thuis zitten is niks voor jou. Hoewel de onrust nu niet prettig voelt, is het een blijk van passie voor je werk en gedrevenheid om weer aan de slag te gaan. Kenmerken die een werkgever waardeert.



Nadeel

Als werk altijd zo'n belangrijk onderdeel van je identiteit was, dan kun je nu het gevoel hebben dat je niemand meer bent. Je voelt je waardeloos en schaamt je een beetje voor de situatie. Een flinke dip ligt op de loer.

Advies

Werk is belangrijk, maar er is meer! Omdat je zo druk was met je werk, ben je misschien vergeten na te denken over wat je nu echt belangrijk vindt in het leven. Ga je op dezelfde voet verder of is het tijd voor iets anders? Is je vorige functie de beste optie om tot je pensioen door te werken, of word je ergens anders gelukkiger van? Gebruik deze periode om tot inzichten te komen en jezelf te waarderen om wie je bent als persoon, ook zonder baan. Maak je niet druk om wat anderen over je zullen denken. Als je er uit bent hoe je verder wil, is het tijd om in actie te komen.

7 STATUSGEVOELIG

Je hebt altijd mooie functies vervuld. Vroeger vertelde je vol trots over je werk. Nu het werk is weggefallen, heb je het gevoel dat je een stuk van je identiteit kwijt bent. Je bent altijd zo verweven geweest met je werk, dat je nu opnieuw moet uitvinden waar je voor staat en welke waarden een belangrijke rol spelen in je leven.

Voordeel

Je carrière neemt een belangrijke plaats in je leven in. Je bent gewend om te knokken voor je loopbaan. Je weet precies wat je moet doen en laten om je doelen te bereiken. Netwerken en jezelf presenteren zijn voor jou bekend terrein. Je neemt niet snel genoegen met 'nee' en verover op deze manier je plek op de arbeidsmarkt terug.



8 NOSTALGISCH

Je weet dat de arbeidsmarkt is veranderd, maar je vindt het maar niks. Flexibiliteit en zelfstandigheid spreken je niet aan. Alle functies die je tegenkomt, halen het niet bij wat je gewend bent. Je wil het eigenlijk niet hardop zeggen, maar volgens jou was vroeger alles beter.

Voordeel

Je houdt vast aan je normen en waarden en bent minder gevoelig voor de invloed van trends. Dit maakt je een stabiele medewerker die weet waar hij voor staat en niet zo snel van zijn stuk te krijgen is.

Nadeel

Werkgevers kunnen de indruk krijgen dat je niet met de tijd bent meegegaan of dat je niet bereid

bent om je aan te passen. Ook zou het kunnen gebeuren dat je hartstikke leuk werk misloopt omdat je er van uitging dat het niks voor jou zou zijn. Aanpassen en veranderen kan ook nieuwe inzichten en nieuwe kansen opleveren.

Advies

Bepaal voor jezelf met welke veranderingen je mee wilt gaan en welke je laat passeren. Besluit vervolgens bij welk type werkgever je normen- en waardenbesef wordt gewaardeerd. In een organisatie die minder onderhevig is aan trends en ontwikkelingen in de markt, voel jij je misschien beter op je plek. De kans dat je werk vindt in zo'n organisatie is veel groter dan bij een organisatie waar de bedrijfscultuur niet bij je past.

ZE ZEGGEN HET ALLEMAAL, DE SOLLICITATIE-trainers, loopbaancoaches, arbeidsmarktgoeroes en ondernemersadviseurs: wil je vooruitgang boeken, dan moet je uit je comfort zone. En ze hebben – helaas – gelijk. Ook al klinkt het alsof ze elkaar maar een beetje napraten.

Als je doet wat je deed, dan krijg je wat je altijd kreeg. Dat was jarenlang behoorlijk oké. Maar nu moet je wat anders doen, daarom lees je dit boek. Je zult je moeten aanpassen aan veranderende omstandigheden. Dat is ongemakkelijk en eng. In je comfort zone is het comfortabel. Je weet hoe je dingen aanpakt, je weet wat je kunt verwachten.

Ontwikkeling en groei vind je meestal buiten je comfort zone. Maar daar gebeuren juist de dingen die je eng vindt, of waar je weerzin tegen hebt. Mensen die overwegen om voor zichzelf te beginnen zien bijvoorbeeld vaak huizenhoog op tegen het jezelf verkopen, zoals ze dat noemen. Wil je als ondernemer slagen, dan moet je jezelf laten zien, of op zijn minst je geweldige product in de etalage zetten. En dat is voor veel mensen die zich decennia lang achter de brede rug van een werkgever konden verschuilen een grote stap.

Wat nodig is, is lef. De meeste mensen treden pas uit hun comfort zone als ze geen kant meer op kunnen, als ze met hun rug tegen de muur staan. En wat gebeurt er als je die eerste stap zet? Als die op een fiasco uitdraait, dan vluchten sommige mensen snel weer naar hun comfort zone. 'Zie je wel, dit wordt niks, dit is niks voor mij'. Spijt en verzuring over gemiste kansen liggen dan op de loer. Maar meestal ben je blij en opgelucht dat je nu eindelijk eens wat hebt gedurfd. Het was eng, maar de volgende keer zal het makkelijker gaan. Je comfort zone is ietsje groter geworden. Je bent gegroeid!

Hoe leer je durven? We vragen het aan ondernemerscoach Jolanda Wicherson. Zij adviseert ondernemers over persoonlijke groei en ondernemerschap. Zelf is ze 11 jaar ondernemer. In haar eerste jaren had

**Ik bereikte
mijn doel met veel
kleine stapjes**



ook zij last van te weinig zelfvertrouwen en kon ze niet kiezen.

Op de avond voordat we haar spreken is ze uitgeroepen tot Flevolandse Zakenvrouw van het jaar in de categorie zelfstandig professionals. 'Ik moest mezelf gisteren presenteren voor 250 man. Bloednervus was ik. Maar toen ik me realiseerde dat die spanning eigenlijk een teken is van groei, zei ik tegen mezelf: "Ik ga hier ontzettend van genieten".'

'Durven begint bij weten wat je verlangen is', zegt Jolanda Wicherson. 'Voor mezelf geldt dat het spreken voor grote groepen al jaren een droom van me is. En ik wist dat ik dat doel alleen zou bereiken door een heleboel kleine stapjes te zetten. Ik heb een training gevolgd en heb hard aan mijn verhaal gewerkt. Daarna heb ik allerlei netwerkgroepen aangeschreven om een lezing aan te bieden, ik greep elke gelegenheid aan om te spreken. Ik heb veel filmpjes bekeken van goede sprekers en er boeken over gelezen.'

Dus durven wordt makkelijker als je de weg naar je doel in overzichtelijke stappen verdeelt. En dan is de vraag: hoe durf je de eerste stap te zetten? Wicherson: 'Dat is sterk afhankelijk van wat voor type mens je bent. Ben je bijvoorbeeld iemand die zich lekker voelt bij regels en zekerheden dan heb je waarschijnlijk veel feiten en cijfers en garanties nodig om die eerste stap te zetten.'

Wicherson gebruikt een gangbaar kleurenmodel om menstypen te onderscheiden. Dat model kent vier soorten talenten: blauw (introvert, taakgericht, analytisch),

**‘Durven
begint
bij weten
wat je
verlangen
is’**

Quiz

DOORZETTINGSVERMOGEN

- a Als iets tegenzit, word ik alleen maar gemotiveerder.
- b Als iets tegenzit, weet ik dat het een slecht idee was.

IDEE

- a Ik loop al een tijdje met een bedrijfsidee en weet goed wat ik met dit bedrijf wil bereiken.
- b Ik zou niet weten waarin ik een eigen bedrijf zou willen beginnen.

ZELFVERTROUWEN

- a Ik heb niet zoveel last van twijfel en onzekerheid.
- b Ik weeg voors en tegens lang met elkaar af.

OVERTUIGING

- a Als ik ergens voor ga, dan lukt het meestal ook.
- b Ik ben er niet altijd van overtuigd dat iets lukt.

INITIATIEF

- a Ik neem meestal het initiatief als iets gedaan moet worden.
- b Ik volg graag anderen als iets gedaan moet worden.

ONDERHANDELEN

- a Na een stevige onderhandeling een opdracht binnenhalen, daar geniet ik van.
- b Ik zou dichtklappen tijdens een onderhandeling.

VOLGZAAMHEID

- a Ik volg mijn eigen pad.
- b Ik volg liever gebaande paden.

VERANTWOORDELIJKHEID

- a De eindverantwoordelijkheid hebben van veel verschillen taken in het bedrijf geeft mij een kick.
- b De eindverantwoordelijkheid hebben maakt mij onrustig.

UITSLAG

Meeste A

Heb je het meeste voor antwoord A gekozen? Dan schuilt er een ondernemer in je. Je beschikt over een aantal kenmerken die belangrijk zijn om een eigen bedrijf succesvol te maken. De nadelen van het ondernemerschap zie je als uitdaging.

Meeste B

Heb je het meeste voor antwoord B gekozen? Dan past een baan in loondienst beter bij je. Je beschikt over de kenmerken om een waardevolle collega te zijn en je draagt graag bij aan het verwezenlijken van iemand anders zijn bedrijfsidee.

Een
nieuw
begin



Hoofdstuk 7

VIND JEZELF OPNIEUW UIT

Soms zit je op een dood spoor. Dan moet je het roer omgooien. Anders kijken naar jezelf, je toekomst, je financiën, je leeftijd. Misschien is het tijd voor een radicale switch? Haal jezelf door de wasstraat.

Doe-opdracht

En nu jij!

PERSOONLIJK ACTIEPLAN

Je hebt in Het Grote 50+ werkboek veel gelezen over de nieuwe arbeidsmarkt en het vinden van werk. Een aantal dingen wist en deed je vast al, maar andere dingen waren misschien nieuw voor je. Wat in elk geval zeker is, is dat het vinden van nieuw werk vraagt om actie!

Wat ga jij de komende tijd doen om je plek op de nieuwe arbeidsmarkt te veroveren?

STAP 1

Wat is je doel, waar sta je over een jaar?

STAP 2

Ga je voor jezelf beginnen of zoek je werk in loondienst?

☐ ik ga voor mezelf beginnen. Vul stap 3.1 in.

☐ ik zoek werk in loondienst. Vul stap 3.2 in.

Stap 3.1

Dit ga ik doen om mijn bedrijf te realiseren.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

COLOFON

Het grote 50+ werkboek

Zo kom je weer aan het werk

Auteurs

Anne-Marije Buckens, Judith Spruit, Donald Suidman

Ontwerp, art direction en vormgeving

Sanna Terpstra, Twin Media bv

Druk

Ten Brink, Meppel

Facebook 50pluswerkboek

Twitter @50werkboek

www.bbpublishers.nl/werkboek



Like ons
en blijf op de
hoogte!

Aan dit boek werkten mee:

Barbara van den Berg, Marcel van den Bergh, Willeke Bezemer, Fons de Bilde,
Peter Arno Broer, Yolanda Buchel, Margit Eijssenga, Pien Heuts, Hollandse Hoogte,
Anneloes Rijnders, Shutterstock, Walter Sietinga, Evelien Sikkema, Arthur
Vahlenkamp, Josefin Versteeg, Maarten van der Wal, Astrid Willems, Erik Willemsen,
Anneke Wilms, Door mode, Only for men, en alle 50-plussers en deskundigen
die hun ervaringen met ons hebben gedeeld.

Uitgever

BigBusinessPublishers, Utrecht

In samenwerking met stichting WerkTeDoen, Nijmegen

Eerste druk, september 2015

Het grote 50+ werkboek is mede mogelijk gemaakt
dankzij een bijdrage van Instituut Gak, www.instituutgak.nl.

ISBN 9789491757198

© BigBusinessPublishers

Alle rechten voorbehouden. Niets van deze uitgave mag zonder voorafgaande toestemming van de uitgever worden vervaelvoudigd of openbaar gemaakt. Voor zover het maken van kopieën uit de uitgave is toegestaan op grond van de Auteurswet, dient men de daarvoor verschuldigde wettelijke vergoeding te voldoen aan de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteurs en de uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

BIGBUSINESS  **PUBLISHERS**