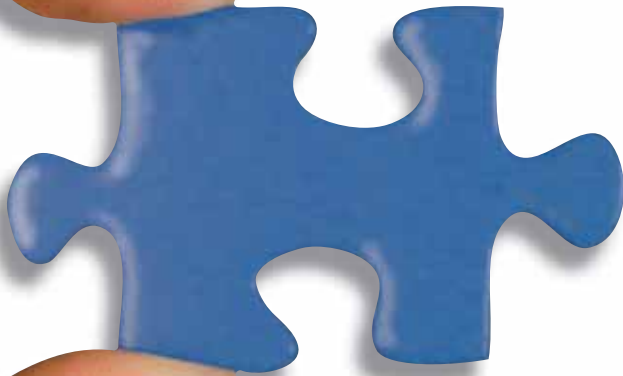


Een nieuwe loopbaan na je vijftigste?

Het kan wél!



Succesverhalen uit de bouw en infra



ZELFSTANDIG ONDERDEEL VAN FUNDEON

Loopbaantraject **Bouw & Infra**





INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	5
Openstaan voor nieuwe mogelijkheden	6
Meer weten over je pensioen bij verandering van baan?	7
Van de bouw naar de zorg	8
Wat doet UWV WERKbedrijf?	9
Regie in eigen handen	10
Een diploma voor je ervaring	12
Ervaringscertificaat halen	13
Hoezo te oud?!	14
Veilige overstap naar nieuwe werkgever	16
Wat is detachering?	17
Timmermansoog kwam goed van pas	20
Stap nemen om voor jezelf te beginnen	22
Financieel advies	23
Als je klaar bent, kun je zo de vut in	24
Parttime werk groeide naar fulltimebaan	26
Solliciteren	28
Relevante wet- en regelgeving	30
Kijk ook eens op...	31
Over het Loopbaantraject Bouw & Infra	32
Aanmelden	34



VOORWOORD

Dit is een verzameling van verhalen van deelnemers van 50 jaar en ouder aan het Loopbaantraject Bouw & Infra. De trajectadviseurs van het Loopbaantraject hebben deze verhalen verzameld om als voorbeeld en inspiratie te dienen voor werknemers en werkgevers in de bouw en infra. Deze deelnemers hebben - met ondersteuning van het Loopbaantraject Bouw & Infra - een succesvolle overstap gemaakt naar een andere functie. Deze deelnemers hebben een stap gezet - al dan niet ingegeven door lichamelijke beperkingen - naar een andere functie. Zij hebben laten zien dat allerlei factoren het succes bepalen en dat leeftijd daarbij niet van doorslaggevend belang is. De kans op succes wordt groter door inzet en doorzettingsvermogen. Door flexibel te zijn en hulp te vragen. En door vertrouwen te hebben in je kwaliteiten en een goede afloop. In dit boekje wordt daarnaast praktische informatie gegeven over wettelijke regelingen en nuttige instanties.

Een nieuwe loopbaan na je vijftigste? Het kan wél!

Betsie Brink

Hoofd Loopbaantraject en EVC-centra Bouw & Infra

OPENSTAAN VOOR NIEUWE MOGELIJKHEDEN



Naam: Arie

Leeftijd: 53

Oude functie: dakdekker

Nieuwe functie: vrachtwagenchauffeur

Duur traject: ruim twee jaar

Arie heeft als dakdekker een ongeval gehad tijdens zijn werk. Hij maakte een val van drieënhalve meter, waarbij twee wervels in zijn rug zijn beschadigd. Hij loopt kan zijn oude werk niet meer doen. Arie was 28 jaar werkzaam bij zijn oude werkgever. Arie: "Ik heb altijd gedacht dat ik tot mijn pensioen in de bouw zou werken. Om dat idee los te laten heb ik echt een rouwproces doorgemaakt. Het idee om vrachtwagenchauffeur te worden, sprak mij wel aan. Ik heb weinig scholing gehad, maar vroeger wel al mijn rijbewijzen gehaald!"

HOE VERLIEP HET TRAJEKT?

Arie heeft een medische keuring gehad waaruit bleek dat er een grote kans was dat hij uit zou vallen als dakdekker. Met begeleiding van het Loopbaantraject Bouw & Infra heeft hij een ander beroep gekozen. Na de keuze voor het beroep vrachtwagenchauffeur waren er veel onderzoeken bij specialisten en papierwerk nodig om te bepalen of Arie daarvoor geschikt was. Dit proces

heeft maanden geduurd, maar uiteindelijk waren alle medici en het Centraal Bureau Rijvaardigheid akkoord. Arie heeft vervolgens twintig uur les gehad bij een rijsschool en een sollicitatietraining voor de oudere werknemer. Via de rijsschool is hij in contact gekomen met een transportbedrijf waar hij een proefplaatsing kreeg van drie maanden. Hij moest daar zijn chauffeursdiploma halen, maar na een aantal pogingen is Arie hiermee gestopt. Het was te hoog gegrepen. Het transportbedrijf was echter zo tevreden over hem dat ze - gezien zijn leeftijd en bij wijze van uitzondering - de eisen hebben bijgesteld. Arie vervoert etenswaren in zijn eigen regio. Om drie uur 's nachts stapt hij in de vrachtwagen en rond twaalf uur 's middags is hij klaar. Arie had er veel voor over om aan het werk te blijven. Zijn veerkracht, motivatie en flexibiliteit hebben ervoor gezorgd dat hij een nieuwe baan vond en een vast contract kreeg. Arie was ook bereid om concessies te doen. Hij heeft zich bijvoorbeeld aangepast aan de nieuwe werktijden.

MEER WETEN OVER JE PENSIOEN BIJ VERANDERING VAN BAAN?

Raadpleeg dan de pensioenregeling van je oude en je nieuwe werkgever. Op www.pensioenkijker.nl vind je onafhankelijke informatie over pensioenen. De Stichting Pensioenkijker.nl richt zich op het verhogen van het pensioenbewustzijn van alle Nederlanders. Daarnaast heeft de stichting tot doel de burger objectieve en niet-commerciële informatie over pensioenen te verschaffen en de transparantie van pensioenregelingen te vergroten.

Zijn basisloon is lager, al wordt dit gecompenseerd door de wisselende werktijden met onregelmatigheidstoeslag. Ook heeft hij zijn vroegpensioen ingeleverd. In ruil daarvoor kan hij tot zijn pensioen gewoon blijven werken.

VOORoorDEEL OVER OUDERE WERKNEMER	FEITEN	TROEVEN ALS 50-PLUS
Oudere werknemers hebben een kennisachterstand. Zijn niet handig met digitale ontwikkelingen.	De kennis en het vermogen om te leren neemt niet af met leeftijd. Wel investeren werkgevers minder in scholing van oudere medewerkers.	De 50-plusser heeft brede ervaring en uitgebreide vakkennis. Het loont om ouderen naar een opleiding te sturen.

VAN DE BOUW NAAR DE ZORG



Naam: Arjen
Leeftijd: 50 jaar
Oude functie: metselaar
Nieuwe functie: assistent woonbegeleider
Duur traject: één jaar

Arjen werkte sinds 1988 als metselaar. Hij heeft rugklachten door versleten tussenwervelschijven. Daarom werkte hij nog maar drie dagen per week en ontving voor de andere twee dagen een arbeidsongeschiktheidsuitkering van UWV WERKbedrijf (zie kader). Zijn werkgever hield rekening met zijn beperkingen door hem tijdelijk lichte klusjes te geven voor een woonstichting. Zijn toekomst bij het bedrijf was echter onzeker. Daarom nam Arjen zelf het initiatief om van baan te veranderen.

HOE VERLIEP HET TRAJECT?

Arjen: "Uit het loopbaanonderzoek kwam naar voren dat ik belangstelling voor de zorg zou hebben. Dat was verrassend! Ik had tijd nodig om aan dit idee te wennen. Ik ben mij vervolgens toch gaan oriënteren op functies binnen de zorg. Via een relatie van mijn oude werkgever

mocht ik een paar dagen meekijken bij een zorginstelling, die zorg en ondersteuning biedt aan mensen met verstandelijke en/of lichamelijke beperkingen. Dat sprak mij erg aan! Gelukkig zagen ze mij ook zitten en kreeg ik de mogelijkheid om twee weken mee te draaien." Na die stage heeft Arjen gesolliciteerd op de functie van assistent woonbegeleider. Hij is toen ook begonnen aan een deeltijdopleiding welzijnswerker, maar daar is hij mee gestopt. Voor de functie van assistent woonbegeleider is een opleiding niet noodzakelijk. Arjen heeft er veel voor over gehad om een nieuwe baan te vinden. Hij heeft het vakgebied, waar hij jaren heeft gewerkt, losgelaten en nam zelf initiatief. Daarnaast werkt Arjen nu voor lager uurtarief, valt hij onder een andere cao en heeft hij onregelmatige werkuren geaccepteerd. In ruil daarvoor heeft hij nu weer zijn draai gevonden in een compleet andere functie.

WAT DOET UWV WERKBEDRIJF?

Sinds 1 januari 2009 zijn UWV en CWI samengegaan. De nieuwe naam waaronder UWV en CWI is verdergegaan is UWV WERKbedrijf. Het UWV WERKbedrijf doet er alles aan om mensen aan werk te helpen. Alleen als blijkt dat werken op dat moment onmogelijk is, zorgt UWV WERKbedrijf voor een tijdelijke uitkering. Naast het verstrekken van uitkeringen, stimuleert en ondersteunt UWV WERKbedrijf bij re-integratie. UWV WERKbedrijf verzorgt ook werknemersverzekeringen, zoals de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten), Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ), de Werkloosheidswet (WW) en de Ziektewet. Samen met de gemeenten vormt UWV WERKbedrijf de 'keten voor werk en inkomen'.

VOORoorDEEL OVER OUDERE WERKNEMER	FEITEN	TROEVEN ALS 50-PLUS
Oudere werknemers zijn minder productief.	Onderzoek naar leeftijd en productiviteit heeft deze relatie nooit aangetoond. Productiviteit wordt wel beïnvloed door factoren als motivatie, personeelsbeleid, zware fysieke arbeid en investering in opleiding.	Oudere werknemers beschikken over meer levenservaring en mensenkennis dan jongeren. Daardoor kunnen 50-plussers in het algemeen sneller problemen doorzien en oplossen, en leveren zij kwalitatief goede resultaten. Ook kunnen oudere werknemers bijdragen aan het coachen van jongere werknemers.

REGIE IN EIGEN HANDEN



Jan werkte als allround timmerman. In 2001 viel hij van een steiger. Daaraan hield hij whiplashklachten over. Jan is voor veertig procent arbeidsongeschikt verklaard. Het was een zware tijd. Hij was somber en had concentratieproblemen. Zijn werkgever liet hem lichter werk doen in een voor hem gecreëerde functie als rechterhand van de uitvoerder. Hij moest uitzoeken welke materialen besteld moesten worden, goederen in ontvangst nemen, aanwijzingen geven bij kraanwerkzaamheden en onderaannemers en klanten te woord staan. Zijn werkgever wees Jan op het Loopbaantraject.

Naam: Jan
Leeftijd: 55 jaar
Oude functie: allround timmerman
Nieuwe functie: onderhoudsman
Duur traject: tweeënhal jaar

HOE VERLIEP HET TRAJECT?

De trajectadviseur van het Loopbaantraject zette een loopbaanonderzoek in om te onderzoeken welke functies passend zouden zijn bij Jan's persoonlijkheid, opleidingsniveau, interesses en beperkingen.

Via de gemeente volgde Jan een computercursus voor senioren. Verder deed hij via het Loopbaantraject een maatwerk cursus in onder meer het verhelpen van kleine storingen aan cv-installaties. Jan trok de stoute schoenen aan en is op eigen initiatief op de fiets langsgedaan bij een bungalowpark. Hij kwam precies op het goede moment. Ze stonden te springen om hulp van iemand met twee rechterhanden. Hij houdt zich bezig met van alles. Van het vastzetten van deurklinken tot het helpen bij complete renovaties van bungalows. Hij heeft het prima naar zijn zin! Dat Jan deze overstap heeft kunnen maken, heeft hij voor een groot deel aan zijn eigen initiatief te danken.



Jan heeft de regie in eigen handen genomen door zelf op een potentiële werkgever af te stappen. Hij nam afscheid van zijn oude werkgever en zijn collega's. Hij heeft een lager salaris en een andere cao geaccepteerd en zijn recht op vroegpensioen opgegeven. In zijn huidige functie is Jan weer volledig aan het werk en hij is dus niet meer aangewezen op een uitkering via de WIA.

OVERTUIGINGEN WERKNEMER

BAANZEKERHEID

VERSUS

WERKZEKERHEID

- > Ik hoef nooit meer te verhuizen voor mijn werk.
- > Ik spaar zo optimaal voor mijn pensioen.
- > Mijn baas bepaalt wanneer ik me bij moet scholen.

- > Ik ben bereid te verhuizen voor mijn werk.
- > Ik laat mij goed informeren over mijn pensioen en zorg indien nodig voor aanvullende spaarpotjes.
- > Omscholen gaat gemakkelijker als ik mijn leervermogen goed onderhoud.



Leo werkte al ruim dertig jaar als betonstaalvlechter, toen hij met nekklachten in de ziektewet kwam. Hij had op dat moment de functie van voorman. Leo kwam in aanmerking voor een evc-traject om een diploma op mbo niveau 3 te behalen, gecombineerd met een loopbaantraject om door te kunnen groeien naar een passende functie.

HOE VERLIEP HET TRAJECT?

Moeizaam. Leo kreeg gedurende het traject nieuwe klachten. Uit het loopbaanonderzoek kwam echter naar voren dat hij de capaciteiten had om projectleider te worden. Zijn werkgever was daar niet van overtuigd.

EEN DIPLOMA VOOR JE ERVARING

Naam: Leo
Leeftijd: 50 jaar
Oude functie: betonstaalvlechter
Nieuwe functie: projectleider
Duur traject: vier jaar
(inclusief evc-procedure)

Er waren meerdere gesprekken nodig om iedereen op één lijn te krijgen. Uiteindelijk zagen alle partijen de belangen. Dat heeft uiteindelijk geleid tot een positief resultaat. Het gaat nu heel goed met Leo. Leo: "Ik heb zelfs het mbo-diploma projectleider gehaald en ik ben ook projectleider geworden bij mijn eigen werkgever. Ik ben zelfs geheel hersteld verklaard en werk weer fulltime." Dat Leo zover gekomen is, komt doordat hij een stevig gesprek met zijn werkgever niet uit de weg is gegaan. Ook is hij er in geslaagd om tijd vrij te maken om te studeren. Hij heeft de knop omgezet en heeft geleerd op een andere - meer theoretische - manier naar zijn werk te kijken. Hij leerde met een computer te werken. Ook moest hij wennen om meer tijd op kantoor door te brengen dan buiten. Ondanks alle hobbels is het gelukt om Leo uit de WIA of WW te houden. Zijn werkgever heeft een werknemer met verstand van zaken op de juiste plek gekregen.

EEN ERVARINGSCERTIFICAAT HALEN?

Werk je al jaren in de bouw of infra? Heb je ervaring en vakkennis? Maar heb je geen diploma voor het werk dat je doet? Met het evc-traject kun je op basis van je kwaliteiten en ervaring een ervaringscertificaat halen. Daarmee geeft een regionaal opleidingscentrum (roc) je vrijstellingen voor een opleiding of je krijgt van het roc een vakdiploma. Een evc-adviseur begeleidt je tijdens dit traject. Evc staat voor 'Erkenning van Verworven Competenties'. Het evc-traject is een unieke kans om aan te tonen wat je kunt en waar je voor staat. Met een ervaringscertificaat laat je zien dat je over de nodige ervaring en kennis beschikt.

Ook heb je meer mogelijkheden om verder te leren of een loopbaanstap te zetten.

VOOR MEER INFORMATIE:

EVC-centra Bouw & Infra
Postbus 440
3840 AK Harderwijk
T (0341) 499 211
E evc@fundeon.nl
I www.evc-centra.nl

VOORoordeel over Oudere Werknemer	FEITEN	TROEVEN ALS 50-PLUS
Oudere werknemers zijn duur.	Ouderen zitten vaak in het maximum van hun schaal. Indien het maximum bereikt is, stijgt ook het salaris na een bepaalde leeftijd niet meer.	50-plussers zijn vaak beter in staat zelfstandig te werken en met vrijheid en verantwoordelijkheid om te gaan en zij hebben op dat punt minder begeleiding nodig dan jongeren.

HOEZO TE OUD?!



Naam: Gert
Leeftijd: 55
Oude functie: voorman
Nieuwe functie: buschauffeur
Duur traject: twee jaar

Gert heeft diverse werkgevers gehad. Op het moment van aanmelding bij het Loopbaantraject Bouw & Infra zat hij in de WW. In zijn laatste functie stuurde Gert als voorman een groep timmermannen aan. Hij had last van een tennisarm die niet wil genezen. Hij wil het liefst in de bouw blijven en jonge mensen begeleiden. Hij is ook wel geïnteresseerd in de mogelijkheid om buschauffeur te worden.

HOE IS HET TRAJECT VERLOPEN?

Via zijn werkcoach van UWV WERKbedrijf mocht Gert werken op een activiteitscentrum. Zij zochten daar iemand die jongeren kon begeleiden in techniek. Helaas had Gert het daar helemaal niet naar zijn zin. In overleg met het UWV WERKbedrijf en op advies van de trajectadviseur van het Loopbaantraject Bouw & Infra solliciteert Gert bij een busmaatschappij. UWV WERKbedrijf en het Loopbaantraject wilden samen de kosten voor de chauffeursopleiding betalen.

Gert heeft zijn opleiding afgerond en is nu werkzaam als buschauffeur. Hij rijdt met veel plezier zijn diensten. Hij heeft los moeten laten dat hij niet meer in de bouw kan werken. Wat hij nu doet, is voor hem een goed alternatief. Als hij langs een bouwplaats rijdt, dan mist hij het werken in de bouw wel. Onregelmatige diensten heeft hij voor lief genomen, net als dat hij nu zijn pensioen verder opbouwt bij een andere werkgever. Opvallend is de positieve instelling van Gert: "Ben ik te oud, hoezo? Ik kan het echt wel en breng voldoende levenservaring mee om als zelfstandige buschauffeur allerhande problemen het hoofd te bieden."



VOORORDEEL OVER OUDERE WERKNEMER	FEITEN	TROEVEN ALS 50-PLUS
<p>Oudere werknemers blijven maar kort in dienst.</p>	<p>De neiging tot 'jobhoppen' is juist bij jongeren het grootst.</p>	<p>De meeste 50-plussers zijn loyaal en zoeken een werkgever waarbij zij langer vooruit kunnen.</p>

VEILIGE OVERSTAP NAAR NIEUWE WERKGEVER



Naam: Marius
Leeftijd: 58 jaar
Oude functie: timmerman
Nieuwe functie: brandwacht
Duur traject: één jaar

Marius was al vele jaren werkzaam als (beton)timmerman bij de grootste raffinaderij van Europa. Door artrose werd het werk te belastend voor hem. Zijn werkgever dacht positief mee en bood de mogelijkheid om als brandwacht te gaan werken.

HOE IS HET TRAJECT VERLOPEN?

Marius heeft cursussen gevolgd om zijn inzetbaarheid te vergroten zoals computercursussen, een cursus heftruck en reachtruck en een opleiding brandwacht en veiligheidswacht in België. Marius kon in dienst blijven bij zijn werkgever, die hem detacheerde bij een ander bedrijf als brandwacht. Als gedetacheerde ben je namelijk in dienst van het ene bedrijf en word je - tegen vergoeding - uitgeleend aan een ander bedrijf. Marius heeft het naar zijn zin in zijn nieuwe functie: "Ik ben blij dat er een andere plek voor mij is gevonden en dat ik aan het werk kan blijven. Ik heb wel

veel pijn, maar dat wordt niet minder als ik thuis blijven zitten. Ik werk nu op vreemde tijden, maar ik was al veel gewend, bijvoorbeeld om ver van huis te werken." Marius was enorm gemotiveerd om een nieuwe functie te vinden. Ook het volgen van cursussen was voor hem geen bezwaar. Zijn flexibiliteit, veerkracht en doorzettingsvermogen hebben hem hier gebracht.

WAT IS DETACHERING?

Als een werkgever geen passend werk in zijn eigen onderneming heeft, kan er buiten het bedrijf naar alternatieven worden gezocht. Dit kan bijvoorbeeld bij collega-ondernemers of via een bemiddelingsbedrijf. De werknemer blijft in dienst van zijn werkgever maar gaat aan de slag bij de nieuwe werkgever, die vervolgens een vergoeding betaalt aan de 'echte' werkgever. De werknemer blijft op deze wijze behouden voor het arbeidsproces, de werkgever vermindert zijn loonkosten bij ziekte en de inlenende werkgever krijgt arbeid zonder dat hij financieel risico loopt bij ziekteuitval.

OVERTUIGINGEN WERKNEMER

BAANZEKERHEID

- > Als ik mij coöperatief opstel, kan ik mijn hele leven bij deze baas blijven.
- > Ik hoef nooit meer de onzekerheid van een baanwisseling te ervaren.

VERSUS

WERKZEKERHEID

- > Als ik mijn inzetbaarheid onderhoud kan ik mijn hele leven aan het werk blijven.
- > Functie- en baanwisseling zijn manieren om mijn inzetbaarheid te onderhouden en mijn arbeidsomstandigheden aan te passen aan mijn behoeften.







TIMMERMANSOOG KWAM GOED VAN PAS

Naam: Johan
Leeftijd: 57 jaar
Oude functie: timmerman
Nieuwe functie: ambtenaar Bouw- &
Woningtoezicht
Duur traject: drie jaar

Johan was 30 jaar werkzaam als timmerman. Door een zwaar ongeval met de fiets was hij niet langer in staat om zijn functie uit te oefenen. Uit de onderzoeken bleek dat Johan in staat was om een opleiding op mbo-niveau 3 te volgen. Vervolgens heeft hij samen met de trajectadviseur gekeken welke functie bij hem past. In eerste instantie werd gedacht aan calculator, maar dat zag Johan zelf niet zitten.

HOE IS HET TRAJECT VERLOPEN?

Via een kennis mocht hij bij de gemeente op sollicitatiegesprek komen voor de functie medewerker Bouw- & Woningtoezicht. Samen met de trajectadviseur is bekeken wat de functievereisten waren en welke mogelijkheden er waren om in aanmerking te komen voor deze functie. In overleg met alle partijen werd de mogelijkheid gecreëerd om scholing te volgen in combinatie met een stage.

Johan heeft twee computercursussen gevolgd, namelijk toetsenbordvaardigheid en MS Office. Verder heeft hij een cursus elementaire bouwkunde en een primaire opleiding voor ambtenaar Bouw- & Woningtoezicht gevolgd. Johan is na het afronden van de stage in dienst genomen door de gemeente als ambtenaar Bouw- & Woningtoezicht. Hij heeft nu een vaste baan in een werkomgeving waar hij met plezier vertoeft. Het leren leren heeft in het begin veel energie gekost, maar Johan heeft doorgezet. Hij heeft goed gebruikgemaakt van zijn eigen netwerk. Op die manier is hij bij de gemeente binnengekomen. De mentaliteit 'niet praten, maar doen', past bij de gemeente. Daarnaast schatte de gemeente zijn bouwkundige ervaring op waarde. In de uitoefening van de functie komt het timmermansoog, los van alle papieren, nog steeds goed van pas.



De trajectadviseur over Johan: "Johan is een inspiratiebron voor iedereen. Als je 54 jaar bent, je leven lang alleen maar getimmerd hebt en een lelijke val maakt met de fiets, dan is de heersende mores dat je werkzame leven is afgerond.

Tegen alle opvattingen in maak je kennis met een man die zeer positief in het leven staat en zijn best doet het in hem gestelde vertrouwen waar te maken. Het is hard werken geweest, maar kijk eens naar wat het heeft opgeleverd."

VOORORDEEL OVER OUDERE WERKNEMER	FEITEN	TROEVEN ALS 50-PLUS
Oudere werknemers zijn vaker ziek en minder productief.	Oudere werknemers zijn uit de kleine kinderen. Ze hebben ook minder last van stress omdat ze minder ballen in de lucht hoeven te houden.	Een werkgever hoeft oudere werknemers niet te missen wegens zwangerschapsverlof of zieke kinderen. Ook hoeven oudere werknemers geen rekening te houden met schoolvakanties. Oudere werknemers zijn daardoor flexibeler.

STAP GENOMEN OM VOOR ZICHZELF TE BEGINNEN



Naam: Piet
Leeftijd: 54 jaar
Oude functie: sloper
Nieuwe functie: zzp'er
Duur van het traject: bijna drie jaar

Piet is een sloper die het werk te zwaar vond worden. Hij had last had van zijn schouder. Piet wilde zich verder ontwikkelen. Er waren veel gesprekken met de werkgever om te zoeken naar alternatieven binnen het bedrijf. Misschien kon hij voorman worden of calculator? Helaas slokte het veel tijd op en leverde het geen resultaat op. Tot grote frustratie van Piet.

HOE IS HET TRAJECT VERLOPEN?

Uiteindelijk heeft Piet de stap genomen om voor zichzelf te beginnen. In eerste instantie deed hij lichte renovatiewerkzaamheden voor zijn oude werkgever als zzp'er. Inmiddels heeft hij verschillende opdrachtgevers. Een interessante ontwikkeling is dat hij steeds vaker vakmensen inhuurt die hij vervolgens bij bouwbedrijven plaatst.

Piet heeft afscheid genomen van zijn oude werkgever en de zekerheid van een vaste baan. Als zelfstandige heeft hij geen vast inkomen meer. Hij moest ook investeringen doen voor zijn eigen bedrijfje, zoals het aanschaffen van een computer en een busje. Daarnaast heeft hij nu een pensioenbreuk. Met het bedrijf van Piet gaat het goed en dat is het belangrijkste! Het was een goede beslissing.



FINANCIEEL ADVIES

- > Vakbonden zoals CNV of FNV
- > Hypotheekverstrekker
- > Nibud
- > Onafhankelijke arbeidsadviseur van het NBVA
- > Pensioenfonds
- > Geld Adviesgids
- > Juridisch Platform
- > Wijzer in geldzaken?
- > Kamer van Koophandel
- > Bouwend Nederland



“ALS JE KLAAR BENT, KUN JE ZO DE VUT IN”

Naam: Ad

Leeftijd: 53 jaar

Oude functie: graafmachinist

Nieuwe functie: uitvoerder, docent

Tijdsduur traject: vijf jaar, inclusief opleiding

Ad was werkzaam als graafmachinist. Sloten graven, asfalt op zeeweringen, hij deed het precieze werk. Hij was er goed in, maar een paar jaar geleden was hij er ineens klaar mee. De inhoud van zijn werk veranderde. Alles moest steeds sneller. Het mooie, precieze werk was er steeds minder bij. Collega's zeiden jaren geleden al tegen hem dat hij een goede uitvoerder zou zijn. Zijn partner vond ook dat hij wat anders moest gaan doen. Ze zei: 'Als je wilt, kun je het'. Het laatste zetje kwam van de arboarts tijdens een periodieke keuring. Of hij niet eens met een trajectadviseur van het Loopbaantraject moest bellen? Hij heeft een afspraak gemaakt en zo ging het balletje rollen.

HOE IS HET TRAJECT VERLOPEN?

Verschillende testen gaven aan dat hij onder meer calculator, uitvoerder of planner kon worden. Bij zijn werkgever kon hij alleen kiezen uit asfaltwerker, balkman of walsmachinist, toch wilde hij er niet weg.

Toen heeft hij de directeur gebeld met de boodschap dat hij uitvoerder wilde worden. De directeur moest lachen en zei: “Waar begin je aan? Als je klaar bent, kan je zo de vut in.” Dat maakte hem echter niets uit en hij heeft doorgezet. Dit was wat hij wilde en hij ging ervoor. Hij volgde een assertiviteitstraining bij Schouten & Nelissen en de opleiding tot Uitvoerder bij het SOMA-college. Toen Ad drie maanden bezig was met de opleiding werd hij al ingezet als uitvoerder. Hij is zeer tevreden met zijn nieuwe functie. Hij wordt verder regelmatig gevraagd door het opleidingsinstituut, waar hij zijn opleiding volgt, om praktijkinstructies te geven aan jonge vaklieden. Ook dit vindt hij enorm leuk om te doen. Een mooi voorbeeld van iemand die zijn kennis ook overdraagt aan de jongeren. En hij liet zich dus absoluut niet weerhouden door zijn leeftijd. Ook niet door de eerste reactie van de werkgever.



VOORORDEEL OVER OUDERE WERKNEMER	FEITEN	TROEVEN ALS 50-PLUS
<p>Oudere werknemers hebben een hoger ziekteverzuim.</p>	<p>Jongeren verzuimen gemiddeld vaker, maar kort. Ouderen verzuimen minder vaak maar langer. Investeren in kennis, scholing en tijdige functieroulatie kunnen dat mede voorkomen.</p>	<p>50-plussers nemen niet alleen minder risico's op fysiek vlak, maar ook op andere terreinen zoals op financieel gebied.</p>



PARTTIME GROEIDE NAAR FULLTIME BAAN

Naam: Bert
Leeftijd: 56 jaar
Oude functie: timmerman
Nieuwe functie: docent Bouwtechniek
Tijdsduur traject: vijf jaar

Bert was 32 jaar werkzaam in de bouw als timmerman. Hij dreigde uit te vallen door rugklachten en ging hij op zoek naar fysiek lichter werk. Via het Loopbaantraject Bouw & Infra kwam hij uit bij het beroep docent. Als timmerman begeleidde hij al vaak leerlingen op de bouwplaats.

HOE IS HET TRAJECT VERLOPEN?

De medische keuring wees uit dat hij een behoorlijk groot risico liep uit te vallen in zijn werk als timmerman, vanwege de rugklachten. Hij deed er dus goed aan om ander werk te zoeken. Hij startte met de opleiding docent bouwtechniek. Dat is een vijf-jarige

deeltijdopleiding. Bert werkte eerst één dag in de week als docent en later is dat gegroeid naar fulltime. Het is knap van Bert dat hij de moed had om aan een langdurig traject te beginnen op latere leeftijd. Hij had een sterk geloof in eigen kunnen. Het was fysiek zwaar omdat hij naast de opleiding fulltime werkte en veel reistijd had. Het traject duurde lang vanwege de studieduur, maar ook omdat Bert er niet in slaagde een volledige onderwijsbaan te bemachtigen. Hij moest zich lange tijd tevreden stellen met een beperkt aantal uren. Toch heeft hij doorgezet en is het hem uiteindelijk gelukt een fulltime baan als docent te bemachtigen.

VOORoorDEEL OVER OUDERE WERKNEMER	FEITEN	TROEVEN ALS 50-PLUS
Veel ouderen in dienst verhoogt de kans op uitstroom in de WIA.	Volgens een onderzoek van UWV WERKbedrijf vormen ouderen geen extra risico in het kader van WIA. De grootste instroom in de WIA is de leeftijdscategorie van 25-35 jaar.	50-plussers hebben minder last van hoge werkdruk dan jongeren. Uit onderzoek blijkt dat het vermogen om stress onder controle te krijgen stijgt met het aantal jaren ervaring.

SOLLICITEREN

TIPS VOOR DE WERKNEMER

Je hoort vaak dat solliciteren boven de 50 moeilijk is. Maar bekijk het eens anders: heeft niet elke leeftijd zijn voor- en nadelen? Veel organisaties zijn juist op zoek naar ervaren krachten, zo bewijst de enorm gegroeide uitzendmarkt voor senioren. Een baan zoeken kan een spannende en vooral ook leerzame ervaring zijn. In het volgende stuk lees je tips om het eenvoudiger te maken.

LEEFTIJD IS EEN VOORDEEL

Focus op functies en organisaties waarin je jouw werkervaring, leeftijd en kennis ten gelde kunt maken. Bij een klein bedrijf, dat niet het risico wil lopen dat een jongere werknemer na een jaar alweer opstapt, maak je bijvoorbeeld meer kans. En zo bestaan er meer organisaties die welwillend staan tegenover senioren. Ga ernaar op zoek in jouw eigen netwerk. Overweeg ook nieuwe mogelijkheden. Lesgeven en coachen zijn goede manieren om kennis en ervaring over te dragen.

REALISTISCH

Blijf daarbij wel realistisch: reageer niet op droombanen waarvoor je niet of nauwelijks ervaring hebt. Dat is allemaal zonde van de tijd en de energie. Wanneer

je als 55-plusser weer aan de bak wilt, zijn te hoge salariseisen niet realistisch. De meeste werkzoekenden vinden het overigens helemaal geen punt om een stapje terug te doen.

SOLLICITATIEBRIEF EN CV

Een goede brief is nooit een standaardbrief, maar toegespitst op die ene vacature. De brief past op één A4-tje, heeft geen storende tikfouten en verwoordt in een paar zinnen je interesse voor het werk en waarom jij daar de meest geschikte persoon voor bent. Benadruk de competenties: werkervaring, karaktertrekken, mensenkennis en vakkennis die je meebrengt. Het cv past op maximaal twee A4-tjes. Begin met de meest recente ervaring. Houd het zakelijk en relevant voor de betreffende functie waar je op solliciteert.

HET GESPREK

Benadruk net als in de brief het positieve. Bedenk van tevoren wat jij kunt betekenen voor de organisatie. Als 55-plusser ben je bijvoorbeeld flexibeler, omdat je niet aan schooltijden of schoolvakanties vastzit. Met jouw levenservaring kun je wellicht een mentor of coach zijn voor jongere werknemers. Vertel monter dat je met jouw

arbeidsethos een voorbeeld kunt zijn voor de jongere werknemers. Of dat een wat honkvastere werknemer soms een betere investering is dan iemand die binnen een jaar weer vertrokken is. Toon je bereidwillig in het leren van nieuwe dingen.



KLEDING

De presentatie is belangrijk tijdens een sollicitatiegesprek. Wat je aan hebt, moet liefst een beetje passen bij de organisatiecultuur, niet te uitgesproken zijn en altijd netjes en verzorgd. Zorg wel dat de kleding gemakkelijk zit en dat je er lekker in voelt. En zorg dat je geen kauwgum in je mond hebt.

STEL VRAGEN

Zelf vragen stellen is een goede manier om het gesprek wat meer onder controle te houden. Tegelijkertijd geef je blijk van serieuze interesse voor de baan.

SOLLICITATIETIPS

www.werk.nl
www.loonwijzer.nl
www.solliciteerbeter.nl
www.50plusplein.nl

Schrijf van tevoren wat vragen op die je kunt stellen. Probeer de vragen in het eerste gesprek toe te spitsen op de inhoud van het werk, vragen over de arbeidsvoorwaarden komen later aan de orde.

SOLLICITATIECURSUS

Wanneer onzekerheid of onervarenheid een succesvolle sollicitatie in de weg staat, kan een sollicitatietraining uitkomst bieden. Zo'n cursus kan ook nuttig zijn wanneer je keer op keer wordt afgewezen, zonder dat je begrijpt waarom.

REGELINGEN VOOR WERKGEVER

Oudere werknemers in dienst nemen, levert de werkgever voordelen op. Voor 62-plussers en werkloze 50-plussers krijgt hij een premiekorting. Verder is er de no-riskpolis voor 55-plussers. De werkgever hoeft de eerste vijf jaar bij ziekte geen loon door te betalen. Maar risico of niet, vooral kleinere werkgevers willen vooral geen 'gedoe' en zijn vies van ingewikkelde regelingen die hen veel tijd kosten. Bespaar ze dat uitzoekwerk en neem alle mogelijke informatie over regelingen mee naar het sollicitatiegesprek. Lees ook het hoofdstuk over regel- en wetgeving in deze uitgave.

RELEVANTE WET- EN REGELGEVING

Oudere werknemers in dienst nemen, levert de werkgever voordelen op. Voor 62-plussers en werkloze 50-plussers krijgt hij een premiekorting. Verder is er de no-riskpolis voor 55-plussers. De werkgever hoeft de eerste vijf jaar bij ziekte geen loon door te betalen.

PREMIEKORTING IN DIENST HEBBEN OUDERE WERKNEMERS

In 2011 een werknemer in dienst die 62 jaar of ouder is? Dan heeft een werkgever bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week recht op een premiekorting van maximaal € 2.750 per jaar. De werkgever kan deze premiekorting krijgen zolang de dienstbetrekking bestaat, maar uiterlijk totdat de werknemer 65 jaar wordt.

PREMIEKORTING IN DIENST NEMEN OUDERE WERKNEMERS

De premiekorting in dienst nemen oudere werknemers geldt voor werknemers van 50 jaar of ouder die direct voor indiensttreding recht hadden op een van de volgende uitkeringen:

- werkloosheidsuitkering (WW, IOW, wachtgeld)
- arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WIA, Wet Wajong, Waz, Wamil)
- nabestaandenuitkering (Anw)
- inkomensondersteuning Wet Wajong
bijstandsuitkering (Wwb, Wwik, IOAW, IOAZ).

Voor de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers maakt het niet uit of de werknemer een

tijdelijk of een vast contract heeft. En ook de hoogte van de uitkering die de werknemer had, is niet van belang: het mag ook een gedeeltelijke uitkering zijn. Meer info is verkrijgbaar bij de Belastingdienst.

PROEFPLAATSING

Denkt een werkgever erover om iemand in dienst te nemen die moeilijk aan werk kan komen en een WAO-, WIA-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet- of WW-uitkering heeft? Dan kan deze werknemer drie maanden bij deze werkgever werken, met behoud van zijn uitkering. De werkgever hoeft dan geen loon te betalen. Voorwaarde is dat werkgever de intentie heeft om werknemer na de proefplaatsing een dienstverband te geven van minstens zes maanden.

VIERDAAGSE WERKWEEK 55-PLUSERS

In de cao voor de Bouwnijverheid staat een regeling die werknemers van 55 jaar en ouder de mogelijkheid geeft om vier dagen in de week te gaan werken. Om tot een vierdaagse werkweek te komen, worden beschikbare roostervrije dagen, verlofdagen, feestdagen en seniorendagen over het jaar gespreid. Een unieke regeling, waarbij werknemers vier dagen kunnen werken met behoud van (vrijwel) het volledige loon.

KIJK OOK EENS OP..

WWW.LEEFTIJDOPHETWERK.NL

TNO-site over leeftijd in relatie tot inzetbaarheid, gezondheid en productiviteit.

WWW.SENIOR-POWER.NL

Taskforce 'Grijs Werkt' van Ministerie van SoZaWe.

WWW.CHECKITOUD.NL

TNO-website bedoeld voor organisaties en oudere medewerkers die aan de slag willen met inzetbaarheid.

WWW.SER.NL

SER-advies over bevordering arbeidsdeelname ouderen.

WWW.PERSONEELSNET.NL

Personeelsnet over stappenplan ouderenbeleid.

WWW.LEEFTIJD.NL

LEEFtijd is hét expertisecentrum dat zich sterk maakt voor een samenleving waarin mensen hun talenten kunnen ontplooiën, ongeacht leeftijd, levensfase of loopbaanfase.



OVER HET LOOPBAANTRAJECT BOUW & INFRA

Via het Loopbaantraject Bouw & Infra kunnen werknemers in de bouw en infra zich omscholen naar een ander beroep. Dat kan een stap hogerop zijn, maar ook een stap opzij. Wanneer het werk te zwaar is, is zelfs omscholing naar een beroep buiten de sector mogelijk. Een loopbaantraject biedt werknemers de kans om zich te ontwikkelen. Om die functie te krijgen die hij altijd heeft willen hebben. Of om te zorgen dat hij tot aan zijn pensioen gezond en tevreden kan blijven werken.

VOOR IEDEREEN

Het Loopbaantraject Bouw & Infra is er voor alle werknemers; van elke leeftijd, elk niveau en met of zonder diploma. De enige voorwaarde is dat de deelnemer werkt volgens de cao voor de Bouwnijverheid en de werkgever premie voor hem afdraagt aan het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Bouwnijverheid (O&O-fonds). Een deelnemer kan zich één keer in de vijf jaar aanmelden voor een loopbaantraject. Tijdens een loopbaantraject biedt de trajectadviseur ondersteuning. Deze bekijkt samen met de deelnemer welke functie bij de deelnemer past en welke opleiding of cursus daarvoor nodig is.

Volledige loopbaanstap

Een opleiding volgen via het Loopbaantraject kan alleen bij een volledige loopbaanstap. Dat houdt in dat de werknemer na de scholing echt een compleet andere functie moet krijgen. Met andere taken en verantwoordelijkheden. In de meeste gevallen wordt omgeschoold naar een andere functie in de bouw- en infrasector.

DE SECTOR UIT

Het Loopbaantraject wil zoveel mogelijk werknemers gezond aan het werk houden in de bouw- en infrasector. Alleen als een werknemer zijn huidige functie niet kan blijven doen, kan hij zich omscholen naar een baan buiten de sector. Een onderzoek door een arboarts bepaalt of de werknemer het risico loopt om binnen vier jaar uit te vallen.

VRIJWILLIG

Een loopbaantraject doen, is vrijwillig. Niemand kan een werknemer ertoe verplichten. Een werkgever kan dus niet in één keer een groep werknemers voor het Loopbaantraject aanmelden. Wel kan een werkgever aangeven dat hij een loopbaantraject een goed idee vindt. De werknemer moet echter zelf contact opnemen met de trajectadviseur.

WAT ZIJN DE KOSTEN?

Iedere werknemer die onder de cao voor de Bouwnijverheid valt, mag zich een keer per vijf jaar aanmelden bij het Loopbaantraject, voor loopbaanonderzoek, advies en begeleiding. Het advies en de begeleiding zijn gratis. Daarnaast betaalt het Loopbaantraject vaak mee aan opleidingen die voortkomen uit het advies. Van de werknemer wordt vooral inzet verwacht. Want het volgen van een loopbaantraject is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Onderdeel van het traject kunnen gesprekken, onderzoek en een opleiding zijn. Dat levert alleen wat op, als de werknemer daar tijd en moeite insteekt.



AANMELDEN

Wil je je aanmelden bij het Loopbaantraject Bouw & Infra neem dan contact op met een trajectadviseur in jouw buurt. De loopbaantrajectadviseurs zitten door het hele land. Op de website www.loopbaantrajectbouw.nl staan de gegevens van de trajectadviseurs.

LOOPBAANTRAJECT BOUW & INFRA

Postbus 440

3840 AK Harderwijk

T (0341) 499 378

E info@loopbaantrajectbouw.nl

I www.loopbaantrajectbouw.nl

MEER WETEN?

Meer informatie over het Loopbaantraject Bouw & Infra is te vinden op www.loopbaantrajectbouw.nl. Of neem telefonisch contact op met het Loopbaantraject.

COLOFON

Dit is een uitgave van Fundeon, het kennis- en adviescentrum voor het opleiden en ontwikkelen van personeel in de bouw- en infrasector. Het Loopbaantraject Bouw & Infra is een zelfstandig onderdeel van Fundeon en een gezamenlijk initiatief van werkgevers en werknemers. Het Loopbaantraject biedt werknemers de mogelijkheid om een loopbaanstap te zetten en werkgevers de kans om invulling te geven aan het loopbaanbeleid binnen hun bedrijf.

