

# BAANBREKER

EVALUATIEONDERZOEK



Leyden Academy  
ON VITALITY AND AGEING

hetis  
netwerken.nu

## SAMENVATTING

Voor u ligt het evaluatierapport van BaanBreker. BaanBreker is een initiatief en cursus van Hetisnetwerken.nu met als doel om werkzoekende 45-plussers te begeleiden naar betaald werk.

In dit onderzoek is gekeken naar de werkzame elementen van BaanBreker en wat er bekend is over de werkzame elementen van transitieprogramma's voor werkzoekende 45-plussers. Om de werkzame elementen van BaanBreker in kaart te brengen zijn er er semigestructureerde interviews afgenomen met oud-deelnemers van BaanBreker. Tevens zijn er semi-gestructureerde interviews met HR-medewerkers en recruiters afgenomen over hun perspectief op de huidige arbeidsmarkt, de positie van oudere werknemers en suggesties en tips voor BaanBreker en oudere werkzoekenden. Om inzicht te krijgen in de opzet van het programma zijn de organisatoren van Hetisnetwerken.nu geïnterviewd. De interviews werden aangevuld met een scoping review van grijze en wetenschappelijke literatuur over transitieprogramma's voor werkloze ouderen.

Uit de interviews met oud-deelnemers blijkt dat BaanBreker verschillende werkzame elementen heeft. Deze zijn: structuur, positieve ondersteuning, gevoel erbij te horen, inzetten van ervaringskennis, intensieve begeleiding, persoonlijke benadering, relevante sollicitatievaardigheden en laagdrempeligheid. Naast deze elementen lichtte de scoping review nog andere werkzame elementen uit die niet in BaanBreker zitten: 1) financiële ondersteuning van deelnemers, 2) het opdoen van werkervaring, 3) outreach naar werkloze ouderen en arbeidsbemiddeling.

We identificeerden ook werkzame elementen in BaanBreker die niet in de literatuur naar voren zijn gekomen: het bieden van structuur en laagdrempeligheid.

In de interviews zijn verschillende suggesties gegeven voor het versterken van het programma. Zo zou de cursus aangevuld kunnen worden met arbeidsbemiddeling of samenwerkingen met bedrijven, in de vorm van betrokkenheid bij het programma. Een andere suggestie is om de werving van deelnemers pro-actiever en gediversifieerder op te zetten. Bijvoorbeeld door aan oud-deelnemers te vragen of zij wat willen betekenen in de werving van nieuwe deelnemers aan BaanBreker. De positieve ondersteuning die al aanwezig is in BaanBreker kan nog verder worden versterkt wanneer Loodsen, die eerder de cursus hebben gevolgd en nu mentor zijn, worden ingezet met coachings-ervaring om deelnemers nog beter op inhoudelijk en emotioneel vlak te begeleiden.

Het Koffiegesprek, als onderdeel van BaanBreker, werd door veel deelnemers als helpend ervaren om contact te leggen met organisaties. Voor enkele deelnemers voelde deze oefening wat ongemakkelijk. Een mogelijkheid is om te kijken of er opdrachten kunnen worden ontwikkeld voor deelnemers die minder extravert zijn. Tot slot zou er gekeken kunnen worden naar hoe de verwachtingen over het vinden van werk na afloop van BaanBreker op een genuanceerde manier gecommuniceerd kunnen worden.



Infographic werkzame elementen BaanBreker	3
1. Introductie	4
2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker	6
2.1 Hoe deelnemers bij BaanBreker zijn gekomen	6
2.2 Verwachtingen BaanBreker	6
2.3 Werkzame elementen volgens deelnemers BaanBreker	7
2.4 Suggesties voor BaanBreker	16
2.5 Soortgelijke programma's	20
3. Hoe HR-adviseurs en recruiters naar BaanBreker kijken	22
3.1 Perspectief op de arbeidsmarkt	22
3.2 Associaties oudere werknemers	22
3.3 De waarde van een transitieprogramma	24
3.4 Advies aan werkgevers	26
3.5 Suggesties voor programma BaanBreker	27
4. Resultaten scoping review	28
4.1 De zoekstrategie	28
4.2 Samenvatting literatuur	33

5. Conclusie	37
5.1 Impact BaanBreker	37
5.2 Suggesties BaanBreker	37
5.3 Financiering	38
6. Referenties	39
Bijlage 1: Methoden	41
Bijlage 2: Topic list BaanBreker-deelnemers	44
Bijlage 3: Topic list HR adviseurs en recruiters	46
Bijlage 4: Werkzame elementen	47
Colofon	52

## Structuur

BaanBreker biedt deelnemers duidelijkheid, houvast, kaders en een indeling voor je dag en week. Het voelt alsof je weer aan het werk bent.

## Positieve ondersteuning

Begeleiding die aansluit op de belevingswereld van deelnemers en intensief en positief aanwezig is.

## Relevante sollicitatievaardigheden

Deelnemers leerden onder andere hoe ze hun LinkedIn beter kunnen inzetten, te netwerken, zichzelf te presenteren tijdens gesprekken en een goed cv op te stellen.

## Inzetten van ervaringskennis deelnemers

Deelnemers konden hun eigen ervaringskennis inzetten, met elkaar delen en versterken om andere deelnemers te helpen.

## Gevoel ergens bij te horen

Het ontmoeten van gelijkgestemden, de veilige sfeer in de groep, en de ondersteuning die deelnemers aan elkaar gaven droegen bij aan het gevoel ergens bij te horen.

## Laagdrempeligheid

Begeleiding die laagdrempelig en benaderbaar is door de vele contactmomenten, ruimte om vragen te stellen en Loodsen die de groepen begeleiden. Ook is de eigen bijdrage gering waardoor het programma toegankelijk is voor veel mensen.

## Persoonlijke benadering

In BaanBreker is er aandacht voor jou als persoon. Ook ga je aan de slag met het ontdekken van drijfveren en behoeften.

## Werkzame elementen van BaanBreker

In 2023 vertoonde de arbeidsmarkt aanzienlijke schaarste, met een historisch hoog aantal openstaande vacatures (CBS, 2024; SCP, 2023). In het laatste kwartaal van dat jaar waren er 114 vacatures beschikbaar voor elke 100 werklozen (CBS, z.d.). Tegelijkertijd steeg de gemiddelde leeftijd van werkenden, waarbij meer dan een vijfde van de werkende bevolking 55 jaar of ouder was (UWV, 2023). Aan het einde van 2023 bestond de beroepsbevolking tussen de 55 en 75 jaar uit 225.800 mensen (CBS, 2024).

Met de vergrijzing van de bevolking en de verhoging van de AOW-leeftijd wordt de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers steeds crucialer. Het SCP benadrukte het belang van het benutten van het "onbenutte arbeidspotentieel", inclusief oudere werkzoekenden (SCP, 2023).

Ondanks de historische schaarste blijft het voor oudere werknemers een uitdaging om werk te vinden. Hoewel ze niet vaker werkloos zijn, duurt het voor hen aanzienlijk langer om na werkloosheid weer aan de slag te gaan dan voor andere generaties. 55-plussers zijn vaker langdurig werkloos dan jongere leeftijdsgroepen (UWV, 2023). De leeftijd van de sollicitant heeft een aanzienlijke invloed op de bereidheid om oudere werknemers aan te nemen (Harris et al., 2018).

Bovendien bestaan er negatieve stereotypen over oudere werknemers, zoals inflexibiliteit, moeilijkheden met training, verminderde prestaties, fysieke en mentale capaciteiten, en aanpassingsproblemen met nieuwe technologieën (Harris et al., 2018). NIDI (2020) benadrukt dat werkgevers personen vanaf 50 jaar als "oud" beschouwen, wat een uitdaging vormt gezien de verhoogde AOW-leeftijd, waardoor 50-jarigen nog minstens 17 jaar moeten werken voordat ze AOW en mogelijk pensioen ontvangen. Werkloze ouderen krijgen ook minder re-integratieondersteuning dan jongere werklozen (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2022).

### Wat is BaanBreker?

Om 45-plussers naar passend werk te begeleiden, is de cursus BaanBreker ontwikkeld door Hetisnetwerken.nu. Dit is een sociaal belang behartigende instelling die zich inzet voor 45-plus werkzoekenden. Hetisnetwerken.nu biedt een platform waarbij 45-plus werkzoekenden elkaar helpen, activeren en versterken richting betaald werk, maar soms eerst richting vrijwilligerswerk. Eén van hun initiatieven betreft de 7-weken durende cursus BaanBreker.

Tijdens BaanBreker onderzoeken deelnemers hun eigen drijfveren en behoeften ten aanzien van werk en leren zij kennis en vaardigheden voor het zoeken naar passend werk. De volgende onderwerpen komen aan bod in BaanBreker:

- Voor welk werk kom ik mijn bed uit? (behoefte ten aanzien van werk)
- Hoe stel ik een concreet doel om daar te komen waar ik wil zijn? (doelen stellen)
- Mensen ontmoeten die mij helpen op weg naar mijn werkdoel (peer coaching)
- Een netwerkgesprek dat iets oplevert (netwerken)
- Totaalbeeld van mijn kwaliteiten, talenten en competenties (zelfinzicht)





Uit de administratie van BaanBreker blijkt dat 67% van de deelnemers die in 2022 aan één van de drie BaanBrekers-bijeenkomsten hebben deelgenomen betaald werk heeft gevonden. Hiervan heeft 30% werk gevonden als zzp'er en 70% in loondienst. Op dit moment is het nog onbekend wat de precieze impact is van BaanBreker en hoe de deelnemers dit hebben ervaren. Daarom is in het afgelopen half jaar een evaluatieonderzoek uitgevoerd.

Het doel van deze evaluatie is om inzicht te krijgen in de impact van BaanBreker op de deelnemers en werkzame elementen van het programma. Ook wordt in kaart gebracht hoe de impact en de werkzame elementen zich verhouden tot wat er in de literatuur bekend is uit onderzoek naar de positie en aansluiting van 45-plussers op de arbeidsmarkt. De evaluatie werd uitgevoerd door Leyden Academy on Vitality and Ageing door interviews af te nemen met oud-deelnemers, HR-adviseurs en recruiters en de initiatiefnemers en organisatoren van BaanBreker. Daarnaast werd er een scoping review uitgevoerd over wat er bekend is over interventies voor oudere werkzoekenden (zie hiertoe hoofdstuk 4).

De **hoofdvragen** van het onderzoek zijn de volgende:

1. Wat is de impact van BaanBreker volgens de deelnemers?
2. Wat is er in de wetenschappelijke en grijze literatuur bekend over transitieprogramma's voor werkloze 45-plussers om hen aan het werk te helpen?

Om de impact op en werkzame elementen van BaanBreker volgens de deelnemers te onderzoeken zijn er semigestructureerde interviews afgenomen met oud-deelnemers van BaanBreker, de organisatie van Hetisnetwerken.nu en met HR-managers en werkgevers. Ook is er gebruikgemaakt van bestaande documenten en vragenlijsten van Hetisnetwerken.nu.

Voor het in kaart brengen van de werkzame elementen van BaanBreker is er een scoping review uitgevoerd naar wat er in de literatuur bekend is over transitieprogramma's voor werkloze ouderen. Tevens zijn hiervoor ook interviews afgenomen met de organisatoren van Hetisnetwerken.nu, om meer inzicht te krijgen in de opbouw en opzet van het programma. Tot slot zijn er interviews afgenomen met HR-adviseurs en recruiters om meer inzicht te krijgen in de huidige arbeidsmarkt, de positie van oudere werknemers en hun suggesties voor BaanBreker en oudere werkzoekenden.

### Leeswijzer

In dit rapport gaan we in op de bevindingen van het evaluatieonderzoek. In het volgende hoofdstuk leest u meer over de perspectieven en ervaringen van oud-deelnemers zoals deze zijn gevonden in de interviews met 15 deelnemers. Deze interviews worden aangevuld met de resultaten van de survey onder deelnemers gehouden door BaanBreker en de interviews met de twee organisatoren. In hoofdstuk 3 gaan we verder in op de perspectieven van HR-adviseurs en recruiters en vergelijken we hun ervaringen met 50-plussers met de bevindingen over BaanBreker.

Vervolgens gaan we in hoofdstuk 4 in op de werkzame elementen, dit doen we aan de hand van de bovenstaand geschetste scoping review. Deze elementen vergelijken we met de bevindingen uit de interviews. Ten slotte gaan we in hoofdstuk 5 in op de werkzame elementen van BaanBreker, de impact en suggesties die voortvloeien uit deze evaluatie. In bijlage 1 vindt u meer details over de methoden gebruikt voor dit evaluatieonderzoek.

## 2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker

### 2.1 Hoe deelnemers bij BaanBreker zijn gekomen

De impact van BaanBreker begint met het bereiken van deelnemers. Inzicht krijgen in hoe deelnemers bij BaanBreker terecht komen kan helpend zijn voor het werven van nieuwe deelnemers en de impact te optimaliseren.

Uit de interviews blijkt dat de deelnemers op verschillende manieren bij BaanBreker terechtgekomen zijn. De meeste deelnemers gaven aan in contact te zijn gekomen met BaanBreker via hun eigen netwerk of door de oprichters van BaanBreker te kennen. Anderen zijn bij BaanBreker terechtgekomen door een bericht op sociale media of in de krant. Een deelnemer werd door het UWV verwezen naar BaanBreker een andere deelnemer werd op het programma gewezen door iemand van de gemeente.

Dit komt overeen met wat de oprichters vertellen over hoe deelnemers bij hen terecht zijn gekomen. Volgens de eigen administratie bereikt Hetisnetwerken.nu deelnemers via sociale media, mond-op-mond reclame en contacten van het UWV en de gemeente.

Een aantal oud-deelnemers heeft ook aan het einde van het UWV-programma "succesvol naar werk" wat verteld over Hetisnetwerken.nu en mensen uitgenodigd om deel te nemen aan de bijeenkomsten van Hetisnetwerken.nu. Dit omdat veel deelnemers aan de UWV-training 'Succesvol naar werk' na het volgen van de training nog geen werk hadden. Bij Hetisnetwerken.nu kunnen zij het geleerde vasthouden, oefenen en uitbreiden.

Uit het bovenstaande valt op te maken dat het grootste deel van de deelnemers via hun netwerk bij BaanBreker terecht zijn gekomen. Mogelijk zou er aan oud-deelnemers gevraagd kunnen worden of zij bij andere werkzoekenden BaanBreker onder de aandacht kunnen brengen. Hetisnetwerken.nu zegt dit ook te vragen aan de oud-deelnemers, echter geven zij ook aan dat het voor sommige oud-deelnemers ook lastig is, omdat ze de periode van werkloosheid graag achter zich willen laten.

### 2.2 Verwachtingen BaanBreker

Om de ervaren impact goed te begrijpen, is het belangrijk om meer inzicht te krijgen in de verwachtingen die de deelnemers vooraf hadden van BaanBreker en of deze verwachtingen uiteindelijk zijn waargemaakt.

Wanneer er aan de deelnemers werd gevraagd of zij vooraf verwachtingen hadden van het programma gaven er zes aan eigenlijk geen verwachtingen te hebben. Andere deelnemers vertelden dat hun verwachtingen waren dat ze (snel) werk zouden kunnen vinden en hun focus willen ontdekken op welk werk past. Ook verwachtten ze positieve input te ontvangen van andere deelnemers en nieuwe vaardigheden te leren. Zo noemt één van de vier deelnemers dat zij verwachtte meer duidelijkheid te krijgen over het soort werk wat zij zou willen doen:

*"Mijn verwachting was echt die focus aan te brengen, van: 'kom op', wie ben je nou eigenlijk echt en wat wil je?', om daar achter te komen." - vrouw, 66*

Een andere genoemde verwachting was om vaardigheden te leren:

*"Dus, ook onderzoeken: hoe solliciteer je op latere leeftijd? En hoe zoek je werk als je 45-plus bent? Denk ook aan hoe de manier van werk zoeken is geëvolueerd. De wereld van solliciteren, van jezelf presenteren. Ik ontdekte dit bij 'Hetisnetwerken'. En ja, het was van tevoren al duidelijk dat dit de onderwerpen zouden zijn." - vrouw, 47*

Tot slot verwachtte een andere deelnemer positieve input van anderen. Ze vertelde weggegaan te zijn bij haar baan waar het niet fijn liep. Haar behoefte en verwachting was om positieve input van anderen te ontvangen en op een positieve manier bezig te zijn met het vinden van werk.

Van de negen deelnemers met verwachtingen vooraf gaven er vier aan dat hun verwachtingen waren uitgekomen, en vijf dat hun verwachtingen niet waren uitgekomen, hier komen we later nog op terug in paragraaf 2.4.



## 2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker

### 2.3 Werkzame elementen volgens deelnemers BaanBreker

BaanBreker omvat drie overkoepelende aspecten: 1) sollicitatievaardigheden, 2) groepsgewijze training en peer coaching en 3) persoonlijke begeleiding. Deze aspecten dragen bij aan verschillende elementen die positief beoordeeld werden door de deelnemers. BaanBreker bood deelnemers structuur, positieve ondersteuning, gaf deelnemers het gevoel ergens bij te horen, maakte gebruik van ervaringskennis. De cursus bood hen intensieve begeleiding, persoonlijke invulling, relevante vaardigheden en was laagdrempelig. Deze genoemde elementen stemmen grotendeels overeen met de zienswijzen van de twee organisatoren van BaanBreker. Volgens hen vergroot BaanBreker het zelfvertrouwen van deelnemers, geeft het hen steun en het gevoel ergens bij te horen, meer zelfinzicht in passend werk en de mogelijkheden die er zijn op het gebied van werk en zorgt het voor een positief gevoel. Hieronder wordt er dieper ingegaan op de verschillende elementen die door de deelnemers zijn genoemd.

#### Structuur

Meerdere deelnemers gaven aan dat BaanBreker voelde "alsof je weer aan het werk bent". Belangrijk was voor deelnemers de structuur die het programma bood. Je wordt ergens verwacht, bent ergens mee bezig en spreekt buitenshuis af met anderen. Dit zorgt ervoor dat je houvast hebt, duidelijkheid, kaders en een indeling aan je dag en week, oftewel iets om voor je bed uit te komen. Deze structuur werd als fijn ervaren en had volgens een deelnemer ook invloed op het zelfvertrouwen:

*"Maar goed, je moet dus je bed uit. [...] Je hebt een reden om ergens naartoe te gaan. En dat is heel fijn. Want anders wordt je minder actief. Ik ben wel eens een dag thuis en dan denk ik ja, oké. Maar nu moest ik eruit en dan spraken we ook vaak af in de bibliotheek of in een andere gelegenheid. Waar je dan kan zitten, weet je wel? Daardoor lijkt het ook op werk. Dat gaf een positief gevoel. Dat gaf echt een gevoel van: goh, ik heb een afspraak. Ik ben belangrijk. En dat helpt voor je zelfwaardering. Hoe je naar jezelf kijkt."* - vrouw, 58



## 2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker

Gerelateerd aan de structuur die het bood was er volgens een deelnemer sprake van een soort van betrokkenheid en verplichting, ondanks dat deelname vrijblijvend was. De opzet om aan de slag te gaan om opdrachten te maken en vervolgens terug te moeten komen om deze in de groep te bespreken. Dat vormde ook volgens een andere deelnemer een soort "stok achter de deur". Hoewel de structuur die BaanBreker bood door veel deelnemers als positief werd ervaren, werd tegelijkertijd genoemd dat de structuur van "gewoon ergens heengaan" lastig kan zijn voor mensen die werkloos zijn, doordat je een andere beleving van tijd hebt.

### Positieve ondersteuning

Wat vooral voor de deelnemers het verschil maakte was de begeleiding die aansloot op hun belevingswereld en intensief en positief aanwezig was. De geïnterviewde deelnemers waren zeer positief over de begeleiders tijdens BaanBreker. De deelnemers beschrijven de begeleiders als benaderbaar, flexibel, empathisch, (ervarings)deskundig, enthousiast, gepassioneerd, meedenkend en stimulerend. Meerdere deelnemers beschreven de begeleiding als laagdrempelig en benaderbaar. Dit kwam volgens hen door de vele contactmomenten, het gevoel dat ze hadden dat er ruimte was om vragen te stellen, en een openheid voor verschillende invalshoeken. Hierdoor kregen deelnemers het gevoel dat er echt naar hen geluisterd werd en ze de vrijheid hadden om persoonlijke grenzen aan te geven.

Het laagdrempelige karakter van BaanBreker kwam ook door de aanwezigheid van de Loodsen die de groepen begeleiden. Loodsen zijn oud-deelnemers die groepen ondersteunen en aan wie de deelnemers vragen over de lesstof kunnen stellen. Elke team krijgt een Loods, waarbij deze Loodsen vooral het proces bewaken, maar niet al te veel sturen. De Loods stelt vragen als "wat ga je doen en wat heb je nog nodig?", maar het is aan de deelnemers zelf wat ze willen delen en waarover ze het over willen hebben. Doordat deze Loodsen continu aanwezig waren en ervaringsdeskundig zijn, kon er volgens de deelnemers gemakkelijk direct om hulp worden gevraagd. Zo noemt één van de deelnemers dat ze het gevoel had dat ze hen makkelijk kon benaderen voor steun of om samen te

8 sparen over iets.

Volgens één van de deelnemers viel het niet op dat de oud-deelnemers begeleiders waren, doordat de Loodsen zelf ook de behoefte hadden om te leren. Dat maakte het contact volgens deze deelnemer gelijkwaardig en prettig. Gerelateerd aan de benaderbaarheid van begeleiders en Loodsen was de mogelijkheid om persoonlijke invulling te geven aan het programma. Deelnemers beschreven de begeleiding als flexibel, hiermee bedoelde de deelnemers dat ze het gevoel hadden dat ze vrij waren om sommige onderdelen van het programma niet te doen wanneer ze dit niet wilden, of een eigen invulling aan onderdelen konden geven en dat de begeleiding bereid was het programma aan te passen aan de behoeften van de deelnemers. Dit laatste punt wordt aangehaald in het volgende citaat:

*"Maar ook naar BaanBreker toe is duidelijk dat ze openstaan voor alle invalshoeken van de mensen om zich heen. Dat ze dus niet een bepaald programmaatje afdraaien en zeggen: Dit is waar. Ze houden rekening met en luisteren naar de mensen om zich heen en passen alles daarop aan." - man, 61*

Dat de begeleiding persoonlijk is en deze bereid is het programma flexibel in te vullen wordt ook bevestigd door een andere deelnemer die aangeeft dat de begeleiding luistert naar de leerbehoeften binnen de groep en het programma aanpast waar nodig. Daarnaast wordt de begeleiding ook omschreven als empathisch. Volgens de deelnemers is het contact met de begeleiding warm en discreet en is er begrip voor de situatie van de deelnemers.

*"Rebecca kan heel goed luisteren. Ze kan zich heel goed verplaatsen in de ander. Ze heeft meteen door wat eigenlijk de boodschap is die iemand communiceert. Wat ze met name heel erg sterk doet en doet, want ze heeft natuurlijk ook een team, is heel goed kijken naar de mens die ze voor zich heeft en de capaciteiten die diegene heeft. En dus krijg je nog meer inzicht in waar jouw sterke kanten liggen. Alles is heel discreet, warm." - vrouw, 48*

## 2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker

Ook spraken deelnemers over het enthousiasme en de passie van de begeleiding. Dit zorgde volgens een van de deelnemers ervoor dat programma enorm ging leven. Dit hing volgens deze deelnemer ook samen met de ervaringsdeskundigheid van de begeleiding, waarbij een van de begeleiders ook persoonlijke ervaringen deelt over het vinden van werk na ontslag.

### Gevoel ergens bij te horen

BaanBreker gaf de deelnemers ook het gevoel ergens bij te horen. Het overgrote deel van de deelnemers was positief over het contact met andere deelnemers.

Positieve punten aan dit contact waren de diversiteit aan deelnemers, het ontmoeten van gelijkgestemden, de veilige sfeer binnen de groep, en de ondersteuning die deelnemers elkaar gaven.

Met diversiteit wordt bedoeld dat de deelnemers van elkaar verschillen in functie, opleidingsniveau, arbeidsverband, duur werkloosheid, persoonlijkheid en motivatie. Deze diversiteit had voordelen, namelijk dat je van elkaar kunt leren en een breder beeld krijgt van de mogelijkheden ten aanzien van werk. Hoewel de diversiteit door veel deelnemers werd gewaardeerd, erkenden sommige deelnemers dat dit ook uitdagend kan zijn, bijvoorbeeld wanneer er verschillen waren in motivatieniveau en energie. Ondanks dat de groep door velen werd omschreven als divers, werd tegelijkertijd ook vaak gezegd door geïnterviewden dat ze er gelijkgestemden vond. Zoals een deelnemer omschreef:

*"Het was een heel bant gezelschap. Uit alle lagen van de bevolking. En dat was leuk. Dat vond ik wel een opsteker. Maar ook wel gelijkgestemd. Dat je dus allemaal op zoek bent naar werk en allemaal een beetje in hetzelfde schuitje zit."* - man, 60

Het contact met gelijkgestemden werd als prettig ervaren door de deelnemers, omdat dit hen het gevoel gaf dat je er niet alleen voor staat en dat je er nog toe doet. Zo zegt een deelnemer dat wanneer je solliciteert, je eigenlijk alleen maar "alleen bezig bent" - man, 60.

Het voordeel van het werken in groepen is dat je dingen samen gaat doen. Het samen zitten met andere 45-plussers voelde volgens een deelnemer bemoedigend, omdat je samen in hetzelfde schuitje zit en het je het gevoel geeft dat je nog niet "uitgerangeerd bent". Dit samen zijn met andere 45-plussers is volgens haar anders dan met jongeren omdat zij andere ervaringen hebben met betrekking tot het zoeken naar werk. Het optrekken met een groep bood daarnaast ook de mogelijkheid om te netwerken, via-via passend werk te vinden en verhalen te delen. In het onderstaande citaat licht een van de deelnemers toe waarom het contact fijn was:

*"De ervaring van: we doen dit met z'n allen en we zijn 45-plus, dat had ik niet zo ingeschat, maar dat was wel heel fijn [...] Omdat je in hetzelfde schuitje zit. Niet per sé bij allemaal. Want de mensen zijn heel verschillend. Maar wel een aantal, waar je gewoon merkt dat het ondersteunt en bemoedigt in de gedachte van: het kan wel zijn dat ik 45-plus ben, maar ik ben nog niet uitgerangeerd. En dat was heel fijn. Dat is niet iets wat ik per sé had verwacht, maar wat ik wel vond."* - vrouw, 47

Regelmatig werd ook de veilige sfeer binnen de groep benadrukt, wat door een persoon werd omschreven als een "warm bad". Deze positieve sfeer droeg er aan bij dat er ruimte ontstond waarin dingen gedeeld konden worden. Zo zei een deelnemer dat hij daardoor feedback durfde te geven waar een andere deelnemer veel aan heeft gehad. Volgens hem was de sfeer heel ontspannen waardoor ook dingen gedeeld konden worden: "Je kon alles zeggen. Het bleef binnenskamers en je kon jezelf zijn" - man, 61.

Deze veilige sfeer zorgde ervoor dat deelnemers de ruimte voelden om persoonlijke verhalen te delen, de lesstof te bespreken, elkaar feedback te geven en om hulp te vragen. Twee deelnemers gaven aan dat het belangrijk is om een veilige omgeving te hebben, omdat de deelnemers vaak in een kwetsbare positie zitten en beschadigd zijn: "Je moet je veilig genoeg vinden om te vertellen waar je beschadigd bent" aldus een deelnemer - vrouw, 58.

## 2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker



Deze veilige sfeer was volgens de deelnemers aanwezig, waarbij het werken in kleine groepen ervoor zorgde dat je feedback op elkaar durft te geven en persoonlijke dingen durfde te delen, wat in een grotere groep minder prettig aanvoelt. Dit laatste punt komt volgens een deelnemer doordat je elkaar beter kent en ook dingen gaat toevertrouwen die je niet zomaar in een grotere groep zou delen. Het toevertrouwen van persoonlijke ervaringen blijkt ook uit het volgende citaat:

*"Er was toen in de groep iemand die heel erg afstandelijk was. Die wilde ook geen smartphone en geen LinkedIn, geen dit, geen dat. De laatste bijeenkomst dat we bij elkaar waren vertelde die opeens een paar super persoonlijke dingen. Nou, die werd toen echt gedragen door de groep, en je zag echt in die man van: 'nou, dit heb ik nog nooit aan iemand verteld'. Ik krijg weer kippenvel, het was zo ontroerend ook, hij voelde zich zo veilig, en hij zei ook van: 'nou, ik zou af en toe wel eens een biertje willen drinken'; nou, ik zou met hem eerst niet zo snel een biertje drinken, maar ik zei nu van: 'wij kunnen altijd.' - man, 61*

### Gebruik van ervaringskennis

Gerelateerd aan het gevoel "ergens bij te horen" was dat deelnemers ook hun eigen ervaringskennis in konden zetten om andere deelnemers te ondersteunen. Dit gebeurde via de opdrachten die werden gegeven door Hatisnetwerken.nu, bijvoorbeeld door elkaar te helpen om doelen te bereiken en feedback te geven op elkaars pitches en het regelen van Koffiegesprekken voor elkaar. Een Koffiegesprek is een kennismakingsgesprek met een werkgever voor een andere deelnemer met als doel het versterken van de netwerkvaardigheden. Eén van de deelnemers vertelde bijvoorbeeld dat ze bij het regelen van Koffiegesprekken voor elkaar gebruikmaakten van het netwerk van andere deelnemers, bijvoorbeeld van LinkedIn. Ook leven deelnemers met elkaar mee en geven ze elkaar emotionele steun.

## 2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker

*"Je kunt vragen en op je mede teamgenoot terugvallen. Ik had toen ik bij BaanBreker was een gesprek staan waar ik nu werk en ze zei: 'Nou, hartstikke leuk, succes.' Ze leven dus echt met je mee."  
- man, 61*

Behalve praktische steun boden de deelnemers elkaar ook emotionele ondersteuning. Dit werd ook benoemd door een andere deelnemer, die aangeeft dat door in de groep dingen samen te doen je ook een soort vangnet hebt voor teleurstellingen bij afwijzingen en ook met je verhaal terecht kan bij mensen met dezelfde ervaringen. Naast de geplande activiteiten ondersteunden de deelnemers elkaar soms ook op andere manieren, op eigen initiatief. Bijvoorbeeld door elkaar te helpen met LinkedIn, het schrijven van een sollicitatiebrief, het kijken naar elkaars cv, het voeren van sollicitatiegesprekken en het doorsturen van vacatures naar elkaar:

*"Op het moment dat je aan het solliciteren bent zie je vacatures langskomen. Dan kijk je toch ook voor anderen en dat blijf je daarna ook doen. Wij wisselden vacatures uit. Als je iets geschiks voor iemand anders tegenkwam, dan stuurden we dat door; Maakten we elkaar er op attent." - man, 60*

De door de deelnemers ervaren steun wordt ook bevestigd door de survey die in 2022 door Hetsisnetwerken.nu is gehouden onder oud-deelnemers van BaanBreker. Uit deze survey bleek dat aan het begin van BaanBreker 14% van de deelnemers zich gesteund voelden bij het vinden van werk, dit groeide naar 95% van de deelnemers in de laatste week. Meerdere keren werd genoemd dat de deelnemers ook informeel en soms ook buiten de BaanBreker momenten contact met elkaar hebben gehad, bijvoorbeeld door bij elkaar thuis af te spreken, samen te lunchen, naar een museum te gaan of te wandelen.

Een deelnemer beschreef dat ze elke keer met haar team bij één van hen thuis afspraken, hierdoor leerde ze elkaar beter kennen en kregen ze ook een diepere band met elkaar.

Tot slot is een aantal deelnemers ook na BaanBreker met elkaar in contact gebleven. Soms met elkaar als groep, maar soms bleef het contact ook met individuele deelnemers waarmee het klikte. Zo hebben sommige groepen nog digitaal contact of via Whatsapp en ontmoeten enkelen elkaar nog fysiek waarbij ze elkaar helpen. Bovendien hadden sommigen ook de behoefte om na BaanBreker ondersteuning bij elkaar te zoeken:

*"De huidige BaanBreker groep van vorige week eindigde met een durf te vragen vraag: 'Iets wat je eigenlijk je liefste wens is. Hier kwam uit: 'Ik wil eigenlijk de groep niet loslaten, want ik ben bang dat ik weer verzend in mijn eigen gat waar ik voor BaanBreker in zat. In het niets doen. Dus willen jullie nog elke week met mij blijven zoomen?'. Dat wilde iedereen" - vrouw, 58*

Het contact met oud-deelnemers wordt ook door Hetsisnetwerken.nu gefaciliteerd. Jaarlijks wordt er een reünie voor oud-deelnemers van BaanBreker georganiseerd, ongeacht of ze dan een baan hebben gevonden. Dit biedt de mogelijkheid voor oud-deelnemers om elkaar te ontmoeten en gebruik te maken van elkaars netwerk.

### Persoonlijke benadering

Een ander werkzaam element van BaanBreker was de persoonlijke benadering. Binnen BaanBreker was er aandacht voor jezelf als persoon en ook gingen deelnemers zelf aan de slag met het ontdekken van drijfveren en behoeften. Ook was er sprake van flexibiliteit in het programma om invulling te geven aan onderdelen. Daarnaast gaf BaanBreker meer inzicht in vaardigheden, een positievere mindset, meer zelfvertrouwen en meer energie en zin om te solliciteren, en natuurlijk grotere motivatie en vertrouwen in het vinden van werk.

## 2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker

Met het onderzoeken van drijfveren wordt door de deelnemers onder meer bedoeld het onderzoeken wie je bent, daarnaast beschrijven ze het ontdekken wat je behoeftes en kwaliteiten zijn en waar uitdagingen en valkuilen liggen. Een deelnemer vertelde dat ze het fijn vond dat er aandacht wordt besteed aan zelfreflectie, persoonlijke drijfveren, behoeftes en capaciteiten. Er werd volgens haar ook gekeken naar wat zijzelf als persoon te bieden heeft in plaats van alleen het financiële aspect van werk en wat de arbeidsmarkt vraagt. Een andere deelnemer noemt ook dat zij meer naar haar eigen behoeften is gaan kijken wanneer ze solliciteert en vanuit deze behoeften kijkt of het werk wel bij haar past. Hierbij noemt ze dat ze door BaanBreker op een andere manier sollicitatiegesprekken in gaat en kritischer is geworden ten aanzien van werk:

*"Want je krijgt een baan van 24 uur maar het is werk voor 32 uur. En je wordt wel geacht het af te hebben. [...] Dus ik ga op een hele andere manier gesprekken of sollicitaties in en dan kom ik er dus 9 van de 10 keer achter dat ze misschien mij wel willen, want ik word er bijna altijd wel uitgenodigd, maar dat ik die baan dus niet wil. Want ik ben niet de oplossing voor hun problemen."*  
- vrouw, 60

Een andere deelnemer voegt hieraan toe dat BaanBreker een sterk punt heeft in het actief aan de slag gaan met drijfveren:

*"Wat ik sterk vond is dat je eerst aan de slag gaat om aan je eigen verhaal te werken. Wat vind je belangrijk in het leven? Waar sta je voor? Waarom wil je bepaalde dingen? Enzovoorts. Nou, dat ga je vervolgens vertalen naar een functie of werk wat je dan graag zou willen doen [...]. Je werkt er dan vooral aan om dat op een heldere en goede manier op papier te krijgen. En ook te verwoorden. Dat doe je ook weer samen. Dus je laat elkaar lezen wat je hebt bedacht en opgeschreven."*  
- man, 60



Een ander aspect was dat BaanBreker bijdroeg aan inzicht in eigen capaciteiten en vaardigheden. De opdracht om elkaars sterke punten te benoemen in de vorm van positieve steekwoorden droeg hieraan bij. "En soms kwamen bepaalde dingen, ook bij verschillende mensen, dan terug. Dat je dacht: oh, dat valt kennelijk dus heel erg op. Maar dat zegt dus ook weer iets over hoe je dan daar vervolgens weer mee kunt dealen als je gaat solliciteren." - vrouw, 54. Op vergelijkbare wijze zei ook een andere deelnemer dat de feedback van anderen haar meer zelfinzicht gaf in sterktes die ze van nature bezit:

*"Nou ja, ik ben een ontzettende regelkint, en zelf denk je dan dat het normaal is... Ik ben wel een verbinder, ik breng altijd mensen bij elkaar, groepjes. En dan wordt er gezegd: 'ja, maar dit is dus echt een kernkwaliteit van jou, je doet het altijd, je hebt precies door als daar iemand even niet zo lekker in zijn vel zit. Weet je hoe geweldig dat is? Dat moet je meenemen naar een bedrijf'. En ik schoot echt helemaal vol want ik denk: 'ja, maar dat doe ik toch mijn leven af, dat is toch niet bijzonder?'. Maar nee, het is wel bijzonder want heel veel mensen stappen overal overheen." - vrouw, 60*

## 2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker

Sommigen gaven aan dat dit zelfinzicht hen ook hielp in het sollicitatieproces. Zo zegt een deelnemer dat ze door BaanBreker op een andere manier naar vacatures is gaan kijken. In plaats van te letten op het vereiste opleidingsniveau, is ze meer gaan kijken naar welke vaardigheden, softskills en andere eigenschappen zij zelf heeft en hoe die aansluiten op de functie.

Daarnaast benadrukten veel deelnemers ook de positieve mindset en energie die ze hebben gekregen door BaanBreker. Zo heeft BaanBreker ertoe bijgedragen dat sommigen meer zelfvertrouwen kregen. Ook gaf het hen meer durf en zorgde het ervoor dat ze op een positievere manier het sollicitatiegesprek in ging. Een deelnemer noemt bijvoorbeeld dat BaanBreker hem heeft geholpen met het terugkrijgen van een stuk zelfvertrouwen. Deze positieve mindset komt volgens enkele deelnemers door de positieve emoties die gaandeweg worden gevormd tijdens BaanBreker. Hierbij is er volgens een deelnemer een merkbaar verschil in de manier waarop mensen binnenkomen en vertrekken, waarbij er in het begin vooral negatieve emoties zijn zoals teleurstelling en verdriet, en na verloop van tijd mensen een andere blik in hun ogen krijgen en weer energie uitstralen.

Dit is in overeenstemming met de resultaten in de survey uit 2022 van Hetisnetwerken.nu. Aan het begin van BaanBreker had 42% van de deelnemers energie om te solliciteren, wat aan het eind van het programma steeg naar 75%. Ook de motivatie om te solliciteren is onder deelnemers gestegen van 28% naar 100% van de deelnemers, en het zelfvertrouwen om werk te vinden van 28% naar 75% van de deelnemers.

BaanBreker had ook een impact op werkgebied. Of de ondervraagden die nu een baan hebben, deze baan te danken hebben aan BaanBreker, valt echter niet met zekerheid te zeggen, omdat andere omstandigheden (veranderingen op de arbeidsmarkt) of trainingen hierin ook een rol kunnen hebben gespeeld. Zo hebben een aantal deelnemers naast BaanBreker ook andere programma's gevolgd gericht op sollicitatievaardigheden en het zoeken naar werk, en ook was het voor sommigen enkele jaren geleden dat zij waren gestart met BaanBreker.



## 2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker

Hoewel vier van de geïnterviewden expliciet benoemden dat zij dankzij BaanBreker werk hadden gevonden, hadden in totaal 11 geïnterviewden werk op het moment dat het interview plaatsvond. De vier deelnemers die expliciet benoemden dat dit door BaanBreker kwam, gaven aan dat zij dit hebben gevonden door na afloop van BaanBreker zelf te solliciteren, maar ook door via of functies gewezen te zijn. Zo beschreef een deelnemer dat Rebecca haar in contact had gebracht met een organisatie die op zoek was naar iemand voor de secretariële ondersteuning. Een andere deelnemer bij zijn huidige baan terechtgekomen, doordat een persoon op een bijeenkomst van Hetsinnetwerken.nu had gewezen op iemand uit zijn netwerk die nog op zoek was naar een werknemer. Volgens de deelnemer was dit makkelijk instappen omdat hij zo geen competitie had van anderen. Een andere deelnemer is zelf op zoek gegaan naar werk direct na afloop van BaanBreker waarbij hij niet lang daarna werk heeft gevonden:

*"Met de handvaten van BaanBreker ben ik deze werkgever gaan benaderen. Gewoon een kennismaking, een koffiegesprek en kijken of we voor elkaar iets kunnen betekenen. Dus ik had ook eigenlijk helemaal niet gesolliciteerd en dat was eigenlijk de trendbreuk. Ik denk dat daar eigenlijk heel kort tussen heeft gezeten. Want volgens mij gloorde dit al toen ik bij BaanBreker zat" - man, 60*

Hij voegt hieraan toe dat hij door BaanBreker heeft geleerd om mensen te bellen en te benaderen met het verzoek om eerst even kennis te maken. Hierdoor voelde het voor hem ook als minder spannend. Door het benaderen van de werkgever is hij bij zijn huidige baan binnengekomen:

*"Ja, en wat heel leuk was, was dat ik nu gelijk de directeur sprak. Nou, er was iets of ze zag mogelijkheden. Een sollicitatiebrief was helemaal niet nodig. Geen sollicitatie, het gesprek hadden we eigenlijk al gehad. Al was het nog wel nog fijn om mijn cv te sturen. Dat cv was ook gewoon door BaanBreker netjes op orde. Dus ik kon gewoon een net cv voorleggen" - man, 60*

Hetsinnetwerken.nu verzamelt zelf ook gegevens over de oud-deelnemers door middel van vragenlijsten. Uit de resultaten van die vragenlijsten blijkt dat 79% van de deelnemers binnen 6-9 maanden een passende baan vindt.

### Relevante sollicitatievaardigheden

Gedurende BaanBreker leerden deelnemers ook passende sollicitatievaardigheden die relevant en specifiek zijn voor de doelgroep. Onder deze vaardigheden valt het gebruik van LinkedIn, het netwerken, hoe je jezelf presenteert tijdens gesprekken en het opstellen van een cv.

Het gebruik van LinkedIn werd door meerdere deelnemers genoemd. Zo vertelt een deelnemer nooit eerder met LinkedIn te hebben gewerkt en dat daar vroeger ook geen noodzaak toe was. Een andere deelnemer gaf aan via LinkedIn in contact te zijn gekomen met een organisatie waar ze uiteindelijk ook werk heeft gevonden. Dit werd tevens bevestigd door de survey uit 2022 van Hetsinnetwerken.nu, waarbij deelnemers hun eigen CV en LinkedIn een rapportcijfers moesten geven. Het gemiddelde cijfer voor hun LinkedIn is na BaanBreker met 1,6 punten gestegen. Ook de waardering voor hun CV is aan het einde van BaanBreker met gemiddeld 1,3 punten gestegen.

Het Koffiegesprek werd geregeld genoemd door de deelnemers als een opdracht die bijdroeg aan het vergroten van sollicitatievaardigheden. Een Koffiegesprek is een kennismakingsgesprek met een potentiële werkgever. Deelnemers regelden voor elkaar een Koffiegesprek. Doel van deze Koffiegesprekken is om te onderzoeken of een functie en organisatie goed past bij de wensen en behoeften van de deelnemer. De Koffiegesprekken zorgden er voor dat je op een andere manier bezig bent met solliciteren dan alleen het schrijven van brieven en ook voelde het laagdrempeliger aan dan een sollicitatiegesprek. Zo noemt een deelnemer dat het Koffiegesprek minder spanning geeft dan een sollicitatiegesprek omdat het een kort moment van kennismaking is waarbij je sfeer kan proeven en zo kan kijken of de organisatie past bij de deelnemer.



## 2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker

Ook biedt het de mogelijkheid om vragen te stellen als "Wat zou ik kunnen doen" of "Zijn er nog mensen met wie ik zou moeten praten om een beter beeld van de branche te krijgen?".



Hetzelfde wordt aangegeven door een andere deelnemer (vrouw, 47), die vertelt dat een Koffiegesprek solliciteren "lichter, leuker en positiever" maakte en ook de mogelijkheid geeft om meer te weten te komen over wat voor werk bij je past. Wel noemt ze dat niet alle organisaties waarmee ze contact heeft gehad open stonden voor een Koffiegesprek, al heeft ze wel een organisatie gevonden die er enthousiast over was en waarmee ze een leuk gesprek heeft gehad.

De organisatoren van Hetsisnetwerken.nu bevestigen dat tijdens een Koffiegesprek de druk om een baan te krijgen veelal lager ligt, omdat de nadruk volgens hen meer ligt op het hebben van een fijn gesprek en niet op het scoren van een baan.

Het Koffiegesprek werd dus door een aantal deelnemers als helpend ervaren, er waren echter ook deelnemers die het Koffiegesprek ongemakkelijk vonden. Zo noemt een deelnemer dat hij had geprobeerd een Koffiegesprek te regelen, maar dat dit niet van de grond kwam. Wat deze deelnemer lastig vond aan het Koffiegesprek, was dat je niet goed weet waar je aan begint, waarbij je toch een eerste indruk achterlaat. Dit kan positief zijn, maar kan ook negatief uitpakken. Een van de deelnemers zei niet te hebben meegedaan met het Koffiegesprek, omdat hij dit niet prettig vond: "Want ja, dat vond ik echt niks. De ene vindt het wel leuk, ik vind het verschrikkelijk" - man, 61. Wel gaf hij aan de ruimte te ervaren in BaanBreker om ook "nee" te zeggen tegen dingen die hij minder prettig vond.

Een andere deelnemer zegt ook dat ze het Koffiegesprek ongemakkelijk vond, en dat het vooral lastig kan voor mensen die langdurig werkloos zijn, omdat je mensen moet bellen die je niet kent, waarbij je niet weet of er vacatures zijn. Hierdoor hebben sommige deelnemers vooral in hun eigen netwerk gezocht naar bedrijven waar ze al bekend mee zijn:

*"Weet je, ik vond dat zelf ook best wel ingewikkeld. En met mij velen in mijn groep. Wat de meeste mensen deden was toch in hun eigen netwerk van mensen die ze al kende zoeken. Maar echt zomaar een bedrijf opbellen van: "Hé, ik heb interesse en..." Ja, dat ligt niet iedereen." - vrouw, 54*

Gerelateerd hieraan noemt een andere deelnemer dat ze iemand in haar groepje had die zij zelf lastig vond in de omgang. Wanneer ze deze persoon aan zou moeten bevelen bij een andere organisatie zou dit ze dit moeilijk vinden, omdat ze iemand op Koffiegesprek stuurt die ze zelf ook een lastige collega zou vinden om mee te werken. Ze zegt dat het beter is om het aan de cursist over te laten of ze zelf willen bellen of voor iemand anders.

## 2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker

Ook vreest een andere deelnemer dat er een ongemakkelijke situatie kan ontstaan wanneer hij door een andere deelnemer wordt aanbevolen bij een werkgever. Zo kan er een klik zijn tussen deze werkgever en deze deelnemer, maar deze klik zal hij zelf mogelijkwijze niet ervaren. Dit kan volgens deze deelnemer leidde tot ongemakkelijke situaties.

De organisatie van Hetsinnetwerken.nu onderschrijft dat deelnemers met het Koffiegesprek uit hun comfortzone worden gehaald. Volgens de organisatie gaat het er om dat deelnemers uitgedaagd worden om wat anders te doen dan dat ze altijd gedaan hebben: "Want als je een jaar werkeloos bent en je blijft hetzelfde doen als dat je dat jaar gedaan hebt, dan wordt de kans van slagen op een gegeven moment wel kleiner. Dus je moet wat anders doen. En daar dagen we mensen toe uit.", aldus de organisator van Hetsinnetwerken.nu

### Laagdrempeligheid

Positief aan BaanBreker vond men ook de laagdrempeligheid van het programma. Dit kwam mede door de lage eigen bijdrage die werd gevraagd. Voor deelname aan BaanBreker werd in 2022/2023 een bedrag gevraagd van 100 euro. Deelnemers gaven aan deze bijdrage zeer redelijk te vinden. Het bedrag was volgens de deelnemers goed, omdat het daardoor ook toegankelijk bleef om mee te doen, ook voor mensen die minder te besteden hebben: "Dat is wel heel prettig, omdat je het daardoor inderdaad voor iedereen toegankelijk maakt. Dus dat vind ik wel heel erg netjes." - vrouw, 48.

Een deelnemer noemt dat het wel terecht is dat er een bijdrage wordt gevraagd, zodat het ook een commitment met zich meebrengt. Wanneer het gratis zou zijn, zouden deelnemers wellicht niet komen opdagen of niet hun best doen.

### 2.4 Suggesties voor BaanBreker

Tijdens het interview werd aan deelnemers gevraagd of zij suggesties hadden voor het verbeteren van BaanBreker. Cifweg hadden de suggesties te maken met 1) de organisatie van het programma, 2) de groepsgrootte 3) de inhoud.

Met betrekking tot de organisatie werd genoemd door een oud-deelnemer die Loods is dat het goed zou zijn wanneer er een kortere wachttijd zou zijn voor mensen die mee willen doen. Volgens haar willen mensen graag zo snel mogelijk geholpen worden en is het niet handig wanneer zij drie maanden moeten wachten om deel te nemen aan het programma. Een mogelijke oplossing hiervoor is het recent gestarte BaanBreker solo. In BaanBreker solo is er anders dan de reguliere BaanBreker maar één team dat deelneemt. Hierdoor wordt de frequentie van het programma verhoogd.

De opbouw van BaanBreker solo is hetzelfde als de gewone BaanBreker, alleen kan de begeleiding sneller door het programma heen gaan doordat er minder mensen zijn. Ook hoeven er geen teams te worden gevormd. De noodzaak voor de soloversie is volgens de oprichters van Hetsinnetwerken.nu ontstaan doordat er recentelijk minder deelnemers waren. Volgens hen wordt het moeilijker om groepen vol te krijgen. Hierbij gaven de oprichters tijdens een interview aan dat zij het liefst drie keer per jaar een groep van twintig deelnemers zouden willen hebben.



## 2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker

Wanneer zich weer een grote groep aanmeldt, zullen er weer zoals bij de normale versie van BaanBreker meerdere teams tegelijk zijn. Het voordeel van een grotere groep is volgens de oprichters dat je bij een grotere groep meer diversiteit hebt onder mensen. Hierdoor kun je van veel verschillende mensen leren en is het makkelijker om te wisselen van teamleden en met iemand anders samen te werken mocht er geen klik zijn.

Een ander punt over de organisatie van BaanBreker betrof de modus van de bijeenkomsten. Drie deelnemers gaven aan dat het fijn was om fysiek in plaats van digitaal af te spreken. Tijdens de coronaperiode vond BaanBreker digitaal plaats, doordat het niet fysiek georganiseerd kon worden. Een aantal deelnemers die in deze periode hebben meegedaan, hebben elkaar vooral online gesproken. Hoewel het online afspreken ervoor zorgde dat ook deelnemers buiten Haarlem makkelijker aan konden haken, zorgde het volgens een deelnemer ook voor dat er minder energie was in de groep. Een deelnemer voegt hieraan toe dat het contact via Whatsapp en Zoom wat meer afstandelijk is en je ook sneller afgeleid wordt. Volgens een andere deelnemer werkt het bovendien prettig om even uit je eigen omgeving te zijn door fysiek af te spreken. Dit lijkt er op te wijzen dat vooral fysieke bijeenkomsten voor deelnemers belangrijk zijn.

Ook werd door een deelnemer de suggestie gegeven dat het fijn zou zijn dat loodsen meer coachingservaring en vakkennis zouden hebben, om mensen inhoudelijk en op emotioneel vlak te begeleiden. De Loodsen zijn oud-deelnemers van BaanBreker en daardoor geen professionals op het gebied van de arbeidsmarkt. Een van de deelnemers zegt een Loods te hebben gehad die volgens haar adviezen gaf over het UWV die niet rechtsgeldig waren. Een andere suggestie was dat de Loodsen nog meer een luisterend oor zouden mogen zijn. Een deelnemer had de ervaring dat de Loods vooral eigen ervaringen aan het delen was binnen de groep, terwijl zij het prettiger zou hebben gevonden als de deelnemers meer het woord hadden en de Loods vooral luistert naar de deelnemers.



Een andere suggestie die door sommige deelnemers werd genoemd, was om oud-deelnemers als ambassadeurs van BaanBreker in te zetten. Deze ambassadeur zou bijvoorbeeld aan anderen wat over BaanBreker kunnen vertellen en mensen naar BaanBreker door kunnen verwijzen. Een deelnemer noemt dat het voor hem heel anders overkomt wanneer iemand vanuit de persoonlijke beleving wat over BaanBreker komt vertellen dan dat het een soort "verkooppraatje" is. Een andere deelnemer noemt dat oud-deelnemers die ambassadeurs zijn en werkzaam zijn bij een organisatie hun werkgever kunnen attenderen, wanneer er vraag is naar personeel, dat BaanBreker een interessante mogelijkheid kan zijn om aan nieuw personeel te komen. Ook zou volgens een deelnemer meer gericht kunnen worden op het matchen van werkgevers en potentiële werknemers. Zo zou er op de website van BaanBreker ook de vaardigheden van deelnemers geplaatst kunnen worden zodat bedrijven hier kunnen zoeken. De website zou volgens haar ook gebruik kunnen worden om vacatures te plaatsen die oud-deelnemers tegen zijn gekomen op hun werk zodat zij ook andere deelnemers van BaanBreker kunnen helpen.

## 2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker

Daarnaast werd er gesproken over het helderder communiceren van verwachtingen rondom het vinden van werk. Zo zegt een deelnemer dat de praktijk weerbarstig is en voorafgaand aan het programma toch de verwachting wordt gewekt dat je binnen een bepaalde tijd passend werk vindt. Een andere deelnemer deelt deze opvatting en vindt dat er beter gezegd wordt dat de kans groter is dat je een baan vindt via BaanBreker, in plaats van met percentages te komen die voor een individu anders kunnen uitpakken.

Tot slot ziet een deelnemer ook de mogelijkheid om een vervolg op BaanBreker te hebben. Bijvoorbeeld gericht op het vitaal kunnen blijven werken, het leuk houden van je werk en duurzame inzetbaarheid. "Ja, ik zit zelf even, hè vitaal in je baan. Ik noem maar wat. Maar hoe blijf je aangesloten, hoe blijf je leuk houden hè, want dat is natuurlijk ook..." - man, 60.

Het ander punt heeft betrekking op de groepsgrootte. Hierover werd gezegd dat het belangrijk is dat er genoeg deelnemers zijn die meedoen. Volgens een deelnemer heeft dit als voordeel dat de kans dan groter is dat je met deelnemers een klik hebt. Daarbij zorgt het er ook voor dat je niet de hele tijd met dezelfde groep bent en er een grotere diversiteit aan ervaringen en kennis is, waardoor je ook nieuwe inzichten krijgt.

Tegelijkertijd werd ook genoemd dat niet alle deelnemers even goed bij het programma passen. Volgens sommige geïnterviewden zouden er inclusiecriteria opgesteld kunnen worden voor mensen die deel willen nemen aan BaanBreker. Zo werd genoemd dat er bij een aantal deelnemers ook andere problemen speelden, zoals psychologische problematiek, waardoor iemand nog niet helemaal klaar was voor BaanBreker. BaanBreker zou te intensief kunnen zijn voor mensen die er nog niet klaar voor zijn, waardoor het beter is dat iemand eerst aan de activiteiten van Hetsisnetwerken.nu deelneemt. Voorbeelden van andere activiteiten die Hetsisnetwerken.nu heeft zijn Skills2Job, waar je als werkzoekende samen aan de slag gaat met anders werkzoekenden om je kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, of de workshops op vrijdag, gericht op verschillende onderwerpen die betrekking hebben op het zoeken naar werk.

Na deze activiteiten kan worden gekeken of iemand klaar is voor BaanBreker. Hieronder ligt een deelnemer dit toe:

*"Om BaanBreker als los evenement te presenteren, dan moet je echt een bepaalde doelgroep hebben. Mensen die al tijden bezig zijn en weten wat er allemaal speelt en weten wat er allemaal gebeurt, om ze er dan in één keer daarin te gooien. [...] Want als je werkloos wordt of je baan kwijtraakt door reorganisatie of wat dan ook, het is nooit leuk. En om dan in één keer door te dienderen van: ik ga naar BaanBreker, ik ga daar tegenaan en ik heb zo een nieuwe baan. Dat is het niet." - man, 61*

Een andere mogelijkheid die genoemd werd, is om mensen die mee willen doen eerst opdrachten te laten maken om te kijken of BaanBreker bij hen past. Daarnaast zou er volgens geïnterviewde ook een profiel opgesteld kunnen worden om te bepalen voor wie het programma geschikt is. Het van tevoren laten ervaren of BaanBreker wel bij iemand past, wordt al volgens de organisatie van Hetsisnetwerken.nu gedaan. Dit gebeurt tijdens de "Proeverij", een kennis-makingsbijeenkomst zodat mensen kunnen kijken of BaanBreker bij hen past. Volgens de organisatie selecteren zij zelf geen deelnemers, maar zorgt deze Proeverij ervoor dat mensen die niet deel willen nemen zich ook niet aanmelden. Tegelijkertijd geeft ook de organisatie aan dat niet iedereen die zich aanmeldt er helemaal klaar voor is. Dit maakt volgens hen niet uit doordat het zoeken naar werk verschillende fases kent, waarbij mensen verschillen in de fase waarin ze zich bevinden: "De één is helemaal klaar voor werk en de ander zit eigenlijk nog heel erg in de rouw. Maar daardoor kunnen ze elkaar heel goed juist helpen en versterken."

Zoals de deelnemer hierboven schetst, is het wellicht passend om expliciete aandacht te hebben voor de verschillende fases waarin iemand zich kan bevinden, ter bewustwording en ondersteuning. Ook kan tijdens de Proeverij benadrukt worden dat BaanBreker een intensief traject is.

## 2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker



Enkele deelnemers gaven aan dat het belangrijk was om te kijken naar de motivatie en energie die iemand heeft en daarop mogelijk te selecteren:

*"Maar vooral als je gaat kijken naar de intake van: hoe komen mensen binnen? Met welke motivatie? Ik denk dat als je daar heel kritisch op selecteert, wij deden dat op school ook wel eens met kinderen die binnenkwamen, dat je denkt: ja, jeetje die past echt niet in die groep" - vrouw, 54*

Het selecteren op dit soort kenmerken kan volgens deelnemers ook voor inhoudelijke verdieping zorgen, bijvoorbeeld doordat je in een bestje gelijkgestemde groep zit en je daardoor onderwerpen meer kan uitdiepen.

Gerelateerd hieraan is ook de suggestie om te kijken naar de groepsindeling. Hoewel de diversiteit in de groep zoals hierboven genoemd werd gewaardeerd, vonden sommigen het ook prettig om een zekere mate van gelijkgestemdheid te vinden binnen de groep. Deelnemers beschreven bijvoorbeeld dit fijn te vinden met betrekking tot hetzelfde ambitieniveau, hun leercurve en -motivaties van mensen. Het hebben van goede contacten met andere deelnemers zou volgens hen belangrijk zijn omdat je samen het traject doorloopt en dan ook makkelijker beroep op elkaar doet. Een suggestie die hierop betrekking had was om groepen van te voren in te delen. Een andere deelnemer noemt de mogelijkheid om de groepsamenstelling af te wisselen zodat je niet op elkaar aangewezen bent wanneer het niet klikt.

Daarnaast waren er ook suggesties gegeven die betrekking hadden op de inhoud van het programma. Een aantal deelnemers hadden het programma als intensief ervaren. Zo noemt een deelnemer dat het aanvoelde als een snelkookpan, doordat er veel in korte tijd gebeurt en veel van wat je in BaanBreker doet, pas na afronding van het programma echt, ervaren, effect heeft.

## 2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker

Een andere deelnemer vertelt dat BaanBreker voor sommige deelnemers die al lang werkloos zijn lastig kan zijn doordat je intensief aan de slag gaat. Bovendien zijn sommige opdrachten volgens een deelnemer makkelijker voor extraverte mensen dan voor introverte mensen. "Het is meer geschikt voor mensen die heel sociaal zijn, ook veel netwerken hebben en dergelijke. Dat wil niet zeggen dat het voor andere mensen dan niet geschikt is, maar misschien moet de opzet ietsjes dan anders zijn." - man, 55. Hierbij zou er volgens de deelnemer voor mensen die introvertier zijn bijvoorbeeld rustiger ingezet moeten worden op netwerken.

Zoals eerder geschetst waren er ook deelnemers bij wie de verwachtingen die ze van tevoren hadden niet waren uitgekomen. Deze deelnemers verwachtte bijvoorbeeld (snel) werk te vinden na BaanBreker en/of de richting te vinden van het soort werk ze zouden willen doen. Zo vertelde een deelnemer dat sommige deelnemers weliswaar al tijdens BaanBreker werk vinden, maar dat er ook anderen zijn bij wie het wat langer duurt. Zelf had deze deelnemer ook langer moeten wachten voordat hij werk vond. Hoewel BaanBreker volgens hem zeker helpt bij het vinden van werk, gaat het niet altijd zo snel als dat gesuggereerd lijkt te worden. Ook een andere deelnemer beschrijft dat hij er van uit ging dat BaanBreker een baan zou opleveren.

*"Het werd heel mooi aangekondigd, zoveel procent gaat zeker een baan halen. Maar ik weet achteraf niet of dat ook zo is. Bij mij is het niet gelukt. Ik ben wel aan een baan gekomen, maar niet via BaanBreker"* - man, 55

Een aantal deelnemers gaf aan dat hun verwachting dat je vooraf opgestelde doel behaald zou worden niet was uitgekomen, terwijl zij het gevoel hadden dat die suggestie wel gewekt werd. Eén van de geïnterviewde vertelde dat het haar doel was om een niche te vinden, maar die heeft ze niet gevonden. Het belang van realistische verwachtingen rondom het vinden van werk en het behalen van doelen lijkt dus belangrijk en versterkt te kunnen worden.

### 2.5 Soortgelijke programma's

Om meer inzicht te krijgen in de impact van BaanBreker en wat BaanBreker anders doet dan andere programma's, is aan de deelnemers ook gevraagd op welke vlakken BaanBreker zich onderscheidt van andere programma's.

Het overgrote deel van de deelnemers gaf aan deel te hebben genomen aan een programma van het UWV. Andere programma's die waren genoemd, waren loopbaanbegeleiding en het programma de Broekriem. Een aantal deelnemers maakten ook vergelijkingen tussen BaanBreker en programma's waar zij eerder aan deelnamen. In sommige opzichten zou BaanBreker verschillen van andere programma's. BaanBreker zou zich meer richten op het onderzoeken van drijfveren, benutten van capaciteiten en het gebruikmaken van je netwerk.



## 2. De impact en werkzame elementen volgens deelnemers aan BaanBreker

Zo beschrijft een deelnemer over een ander programma wat ze heeft gevolgd dat er minder aandacht is voor persoonlijke drijfveren en behoeftes ten aanzien van werk:

*"Zij bieden niet dat je elke week, consequent, echt naar jezelf gaat kijken en echt op een manier van: wie ben jij, wat wil jij? Dat bieden ze niet. En ja, ik denk ook niet dat ze dat hoeven. Ik bedoel, iedereen heeft z'n eigen vak. Maar dat is wel iets wat ik heel erg nodig had. Ja. Heel erg gericht op mij, op wat je wilt, dat het werken juist leuk gaat worden, wat er allemaal kan en mogelijk is [-]" - vrouw, 47*

Volgens de deelnemer wordt er binnen BaanBreker meer gekeken wat iemand zelf wil en wat energie geeft en niet alleen wat de arbeidsmarkt vraagt. Hierbij gaf de deelnemer ook aan dat ze de vrijheid voelde in BaanBreker om te ontdekken wat ze leuk vond en op verschillende plekken te gaan kijken. Eén andere deelnemer gaf wel aan overeenkomsten te zien tussen een programma van het UWV en BaanBreker. Volgens haar biedt BaanBreker wel andere handvatten voor het solliciteren zoals het netwerken en andere sollicitatievaardigheden.

Zo benoemd deze deelnemer het voeren van Koffiegesprekken en het onderzoeken welke organisaties en functies bij iemand passen:

*"Heel veel mensen gaan gespannen naar een sollicitatiegesprek, en dit koffie drinken is alleen maar kennismaken. Een kwartiertje. Even sfeer proeven en kijken. 'Je hebt eigenlijk de baan die ik zou willen, dus ik ga vragen wat de stappen zijn die je genomen hebt om die baan te krijgen'. Wat kom ik tekort? Wat zou ik kunnen doen of kan je misschien bij de concurrent een vergelijkbare functie? Dus dat soort dingen doet het UWV niet." - vrouw, 58*

Volgens de organisatie van Hetisnetwerken.nu is er ook overlap tussen de UWV-training "Succesvol naar werk" en BaanBreker. De UWV-training omvat net als BaanBreker ook onderwerpen zoals competenties benoemen, netwerken, sociale mediagebruik, vacatures analyseren, sollicitatiegesprekken oefenen en het voorbereiden van een elevatorpitch. Hetisnetwerken.nu onderscheidt zich volgens hen vooral doordat het zich richt op solliciteren vóórdat er een vacature is en de verschillende manieren waarop dit plaats kan vinden.



COACHING

## 3. Hoe HR-adviseurs en recruiters naar BaanBreker kijken

Naast deelnemers is er ook een aantal interviews gehouden met betrokkenen op de arbeidsmarkt om zo het programma BaanBreker en de mogelijke impact beter te kunnen contextualiseren. De interviews vonden plaats aan de hand van een topic list. Recruiters werden geworven via het netwerk van Leyden Academy. Deze HR-adviseurs en recruiters hebben geen directe ervaring met het programma BaanBreker maar beschouwen we als experts of het gebied van de arbeidsmarkt voor 45-plussers.

### 3.1 Perspectief op de arbeidsmarkt

De eerste vraag die aan de HR-adviseurs en recruiters werd gesteld, was hoe zij de huidige arbeidsmarkt zagen. Vier van hen gaven onmiddellijk aan dat er sprake is van een krappe arbeidsmarkt: er zijn meer vacatures dan beschikbare werknemers. Dit heeft tot gevolg dat het voor werkgevers lastig kan zijn om aan goed personeel te komen. Zo licht een recruiter people & business toe dat er altijd een conjunctuur is van een werkgeversmarkt of werknemersmarkt en dat er op dit moment echt sprake is van een werknemersmarkt, en volgens haar zal dit nog even zo blijven.

Bij een geïnterviewde HR-adviseur aan de rechtbank leidt deze krappe arbeidsmarkt tot zorgen of ze wel voldoende ervaren personeel kunnen vinden. Hierbij gaat het vaak ook om ouder personeel, omdat ze over voldoende kennis en ervaring moeten beschikken voor bepaalde functies. Deze krapte kan mogelijk wijzen in de toekomst vergroot worden. Zo beschrijft een recruiter in de office ondersteuning dat de uitstroom van oudere werknemers een probleem kan worden voor de arbeidsmarkt, ook omdat steeds meer jongeren ervoor kiezen om parttime werken: "het stroomt aan de ene kant hard eruit en aan de andere kant komt het parttime terug".

Een IT-manager ervaart de arbeidsmarkt ook als krap, maar minder dan voorheen en meer in balans. Deze lichte krapte is volgens haar echter ook gunstig:

*"Ja, het is een krappe arbeidsmarkt, maar dat zorgt ervoor dat het ook gezond is dat bedrijven heel erg hun best moeten doen om de juiste mensen binnen te halen en dat het ook gezond is dat een werknemer enige keuze heeft. En wat kan eisen. Maar tegelijkertijd, dat als er een hele geliefde functie is, dan moet je toch ook nog wel even flink je best doen als werknemer."*  
- manager ICT

### 3.2 Associaties oudere werknemers

Aan de HR-adviseurs en recruiters werd gevraagd wat er bij hen opkwam wanneer ze dachten aan oudere werknemers. Allereerst is opvallend dat drie van de ondervraagden aangaven 45 jaar niet als oud te zien. Twee van hem benoemen expliciet dat je op 45-jarige leeftijd juist middenin het werkende leven staat. Op vergelijkbare wijze zegt een andere HR adviseur hierover: "Ik vind 45-plus dus heel stigmatiserend. Omdat dat, voor mijn gevoel, nog juist hele waardevolle medewerkers zijn".

Ze vult hierop aan dat het in de rechtelijke macht is juist een vereiste is om voor bepaalde functies tien jaar juridische ervaring te hebben, waardoor de jongste mensen die worden aangenomen voor deze functies vaak minimaal 40-43 jaar oud zijn. Hierbij is het geen uitzondering dat er mensen ouder dan 60 voor hoge functies worden aangenomen.

De opvatting dat 45 jaar niet als oud wordt gezien, zou dus te maken kunnen hebben met het werkveld van de geïnterviewde HR-adviseurs en recruiters, doordat in de executive search en in de rechtbank vaak gevraagd wordt naar ervaren personeel, waarbij leeftijd zelfs in het voordeel kan werken omdat bij sommige functies werkervaring vereist is.

De associaties die men had over oudere werknemers waren zowel positief als negatief. Zo worden oudere werknemers gezien als ervaren, loyaal, flexibel en sociaal.



### 3. Hoe HR-adviseurs en recruiters naar BaanBreker kijken

*"Ja, nou ja, het verschilt natuurlijk per werknemer. Je haalt veel ervaring in huis, ze zijn toch wat sociaal misschien, wat loyaler, zijn misschien blij dat ze die kans nog krijgen. Ook hebben ze vaak geen jonge kinderen meer waar ze voor moeten zorgen. En ook dat biedt natuurlijk heel veel voordelen om een oudere werknemer aan te nemen." - recruiter office ondersteuning*

Loyaliteit aan het bedrijf werd vaker genoemd, oudere werknemers zouden minder snel van functie wisselen dan jongere werknemers. Zo zegt een recruiter in de office ondersteuning dat ze niet kan garanderen dat iemand van 30 een langere tijd blijft, terwijl oudere werknemers doorgaans langer bij de organisatie blijven. Een HR-adviseur van de rechtbank vult dit aan: zij zijn specifiek op zoek naar oudere werknemers, omdat jongeren vaak na een jaar alweer vertrekken.

Eén HR-adviseur in de executive search benoemt expliciet dat ze geen negatieve associaties heeft over werknemers op basis van hun hogere leeftijd, omdat dit juist haar doelgroep is.

Tegenover de positieve associaties werd er slechts een negatieve associatie genoemd. Zo beschreven geïnterviewden dat sommige ouderen minder digitaal vaardig zijn. Een HR adviseur van de rechtbank zegt hierover dat ouderen niet net zo digitaal vaardig hoeven te zijn als jongeren, maar wel dat bijvoorbeeld niet alles op papier hoeft te worden uitgeprint.

Dat er slechts één negatieve associatie naar voren kwam is opvallend, omdat uit een door Harris et al., (2018) uitgevoerde scoping review blijkt dat het overgrote deel van de associaties over 50-plus werkenden negatief is. Namelijk dat oudere werknemers minder competent zijn en minder goed presteren, minder productief zijn, minder goed zijn in het omgaan met technologie, beperkter zijn in hun fysiek en mentale capaciteit om te presteren op het werk, minder bereid



zijn om getraind te worden, minder trainbaar zijn, minder geïnteresseerd zijn in uitdagend werk, minder flexibel zijn, minder goed aan kunnen passen en om kunnen gaan met veranderingen, een verhoogde kans hebben op uitval door ziekte, minder creatief zijn en minder in staat zijn om in teams te opereren (Harris et al., 2018; Bosselaar et al., 2022).

Daarentegen worden oudere werknemers positiever beoordeeld als het gaat om hun "soft skills", waaronder sociale vaardigheden en betrouwbaarheid, toewijding, veel werk- en levenservaring, een sterke werkethiek, commitment en loyaliteit, een "warme" persoonlijkheid (vriendelijk, empathisch) (Harris et al., 2018; Bosselaar et al., 2022).

Tot slot benadrukken twee ondervraagden dat de groep oudere werknemers divers is en dat er grote individuele verschillen bestaan in hoe iemand is en uitstraling:

*"Ik kan een hele fitte 50-plusser, soms zestiger hebben die echt nog helemaal vitaal in het leven staat. En soms gefrustreerd raakt van de hoeveelheid afwijzingen, of de kans niet eens krijgt om aan tafel te gaan. En ik heb hele ingedut veertigers waarbij ik denk; jemig ben je nu al klaar voor je pensioen? Dus nogmaals, ik vind die persoon achter het cv, tien keer zo belangrijker als het cv en de leeftijd zelf." - recruiter people & business development*

### 3. Hoe HR-adviseurs en recruiters naar BaanBreker kijken

Min of meer vergelijkbaar noemt ook een manager IT dat er grote verschillen tussen ouderen zijn. Zo zegt ze dat er vijftigplussers zijn met veel zelfvertrouwen die door hun kennis en kunde hard nodig zijn. Anderzijds zijn er ook ouderen die door pech lang werkloos zijn en wanhopiger zijn tijdens een sollicitatiegesprek.

#### 3.3 De waarde van een transitieprogramma

Tijdens het gesprek werd er door de HR-adviseurs en de recruiters verschillende aandachtspunten genoemd waar zij zelf op letten tijdens de sollicitatieprocedure. Dit geeft programma's zoals BaanBreker mogelijk aanwijzingen over hun meerwaarde. Deze aandachtspunten hebben betrekking op 1) het cv, 2) persoonskenmerken, 3) het vinden van werk en 4) de sollicitatieprocedure. Met betrekking tot het cv wordt genoemd dat het belangrijk is dat deze up-to-date is en afgestemd op de vacature waarvoor iemand solliciteert. Een goede profielfoto is ook belangrijk, omdat deze iets zegt over de uitstraling en dynamiek van iemand. "Kijkt iemand richting de camera op de foto, of kijkt iemand wat dromerig weg. Het zijn cues waar je op let voor een leiderschapspositie", aldus een HR adviseur executive search. Of het bewust weglaten van een profielfoto positief is voor oudere werknemers, daarover zijn de meningen verdeeld. Het niet plaatsen van een foto vertelt ook wat over een persoon. Volgens de HR-adviseur executive search vragen opdrachtgevers zich bij het ontbreken van een profielfoto af of de kandidaat zich wel wil laten zien, wat voor leiderschapsposities juist als belangrijk wordt gezien. Daartegenover zegt een recruiter people & business development dat een oudere werknemer meer kans heeft om uitgenodigd te worden wanneer foto en geboortedatum uit het cv wordt gelaten. Volgens de HR-adviseur executive search is een actieve profielschets op een cv voor haar het meest belangrijk. Volgens haar kun je in een profielschets jezelf presenteren op een manier die recht doet aan wie jij bent als persoon: "Dus dat raad ik ook altijd aan: zet in een profielschets wat je drijft, waar je energie van krijgt en wat je wilt uitstralen naar potentiële opdrachtgevers." Het onderzoeken van drijfveren maakt al deel uit van het programma BaanBreker.

Wat betreft persoonskenmerken wordt genoemd dat het positief is wanneer een kandidaat beschikt over zelfvertrouwen, goed met feedback overweg kan, positieve energie uitstraalt, sociaal is en ontwikkelingsgericht. Zo zegt een manager IT dat een zelfverzekerde uitstraling belangrijk is, terwijl wanhoop een kandidaat minder aantrekkelijk maakt. "Als mensen al heel lang aan het solliciteren zijn, dan voel je dus gewoon meer van: alsjeblieft, neem mij aan. Dat is niet aantrekkelijk. Het is dan toch echt beter een beetje hard-to-get te spelen..." Dit komt overeen met wat deelnemers zeggen over het belang van zelfvertrouwen en de energie die vrijkomt als deze toeneemt. Gerelateerd hieraan werd ook positieve energie door een recruiter people & business development genoemd. Wanneer een kandidaat in zichzelf gelooft straalt diegene ook positieve energie uit, waardoor het aantrekkelijker wordt om diegene aan te nemen. Een tweede positieve eigenschap, is openstaan voor feedback. Ter illustratie vertelt een HR-adviseur executive search dat ze in het sollicitatiegesprek kritische vragen stelt om te kijken hoe een kandidaat op dit soort vragen reageert en hoe omgegaan wordt met deze feedback. De reden hiervoor is dat goed om kunnen gaan met feedback een belangrijke eigenschap is van leidinggevend. Ook in de functie zelf wordt goed kunnen omgaan met feedback als positieve eigenschap gezien, omdat dit volgens de HR-adviseur van de rechtbank wat zegt over de leerbaarheid van een kandidaat. Dit kan mogelijkwijze nog explicieter aandacht krijgen in het programma BaanBreker.

Als derde punt werd ontwikkelingsgerichtheid genoemd. Vier van de vijf ondervraagden vonden dit belangrijk. Het gaat hier om of een kandidaat openstaat voor nieuwe ontwikkelingen, verschillende mensen en opvattingen maar ook of deze persoon carrièrestappen heeft gezet. De recruiter people & business development licht in dit citaat toe wat dit zegt over een kandidaat:

*"Iemand van 50 plus... Als je ziet dat er veel stappen zijn gezet in een cv, en wel zitvees heeft, dus heeft 3 à 4 jaar bij een opdracht gemaakt. Dan weer een stap naar een volgende opdrachtgever in een andere, of hogere positie; dat straalt dynamiek uit en doorgroei. Dus zo iemand zou ik zonder enige twijfel durven te benaderen met een vacature." - recruiter people & business development*

### 3. Hoe HR-adviseurs en recruiters naar BaanBreker kijken

In lijn hiermee vertelde een HR adviseur executive search dat ze in het cv erop let of een kandidaat na zo'n 5-7 jaar een nieuwe stap heeft gezet of een opleiding of leertraject heeft gevolgd. Dit laat volgens haar zien dat iemand zichzelf wil ontwikkelen en kennis ook in kan zetten in andere sectoren. Ze adviseert ook om verder te kijken wat er op het gebied van scholing mogelijk is:

*"Laat mensen ook eens binnen hun eigen vakgebied een inventarisatie maken wat er aan trainingen en opleidingen überhaupt in de wereld te doen is. Op het moment dat je mensen daarnaar op zoek laat gaan als huiswerkopdracht dan opent dat ook al vaak een bepaalde gedachte over potentieel nieuw werk."*  
- HR-adviseur executive search

Een manager IT benadrukt dat er een goede balans moet zijn tussen ervaring en ontwikkelingsgerichtheid. De scheidingslijn tussen ontwikkelingsgericht zijn en aangeven dat je weet hoe het werkt, is volgens haar dan ook dun. Een oudere kandidaat moet enerzijds kenbaar maken dat hij of zij over ervaring beschikt, maar anderzijds ook aangeven dat diegene zichzelf nog wilt ontwikkelen en nog steeds bereid is om te leren.

Als laatste eigenschap werd sociaal zijn benoemd. Sociaal zijn werd door een van de geïnterviewde benoemd. De HR adviseur van de rechtbank beschrijft in selectiegesprekken te kijken naar hoe sociaal vaardig iemand is: dat mensen zich niet afzonderen en goed kunnen samenwerken.

De HR-adviseurs en recruiters gaven ook tips die betrekking hadden op het vinden van werk, namelijk: het bellen naar organisaties, het inschakelen van een intermediair, het gebruiken van het netwerk en sociale media. Volgens een recruiter in people & business development kan het bellen naar organisaties effectief zijn, omdat werkgevers niet altijd reageren op de sollicitatiebrieven die zij ontvangen. Om te controleren of de sollicitatiebrief of cv goed is ontvangen, kan je even nabellen en bijvoorbeeld ook vragen wanneer je een reactie kan verwachten.

Of om een toelichting te vragen waarom de sollicitatie is afgewezen. Mogelijk zou deze tip mee kunnen worden genomen in BaanBreker. Het bellen en navragen waarom een sollicitatie is afgewezen kan helpende feedback zijn om een sollicitatiebrief of cv te verbeteren en input te krijgen waarom iemand niet is aangenomen.

Een andere tip van de recruiter people & business development is om aan een organisatie te vragen of het mogelijk is om een snuffelstage te lopen. Dit kan volgens haar ook handig zijn voor mensen die van carrière willen wisselen. Zo kan er gekeken worden of het mogelijk is om bij een organisatie een dag mee te lopen. In het Koffiegesprek wordt ook contact opgenomen met een potentiële werkgever. Wellicht zou er tijdens die kennismaking ook gevraagd kunnen worden naar de mogelijkheden om mee te lopen.

Veel van de genoemde tips komen al op enige wijze terug in BaanBreker, zoals het Koffiegesprek en het netwerken. Een aanvullende tip die werd gegeven door de recruiter people & business development is het inschakelen van een intermediair, omdat deze tussen de kandidaat en de opdrachtgever zit en vanuit de vraag van de opdrachtgever kijkt wie goed past bij een organisatie. Ze geeft aan dat ze in een aantal gevallen mensen succesvol heeft bemiddeld, terwijl deze personen op basis van hun cv nooit zouden worden uitgenodigd voor een gesprek. Door toe te lichten waarom iemand qua persoonlijkheid of competenties past bij een bedrijf kom je dan toch binnen: "Dus dan zie je dat de rol van de intermediair heel nuttig kan zijn als je profiel niet een op een match is met een vacature", aldus de recruiter people & business development.

Daarnaast werden ook tips gegeven die betrekking hadden op het opbouwen van relaties met werkgevers; het netwerken. Een HR-adviseur executive search gaf als tip om een mindmap te maken en het netwerk op papier te zetten van organisaties en instituties die je kunt volgens via LinkedIn. Op deze manier kun je beter zicht krijgen op de functies die er zijn.

### 3. Hoe HR adviseurs en recruiters naar BaanBreker kijken

Het is volgens haar belangrijk ook breder te kijken en niet alleen potentiële werkgevers in kaart te brengen maar ook organisaties in kaart die een werkzoekende naar potentiële werkgevers kunnen leiden. Hieraan gerelateerd noemt een recruiter office ondersteuning dat het belangrijk is ervoor te zorgen dat je zichtbaar bent op LinkedIn, zoals nu bijvoorbeeld verwerkt is in het programma BaanBreker, en ook binnen je persoonlijke netwerk te laten weten dat je beschikbaar bent voor werk.

Als laatste werden ook tips gegeven voor de sollicitatieprocedure zelf. Zo vertelde één van de geïnterviewde dat het handig kan zijn het aan te geven als iemand meerdere sollicitaties tegelijkertijd heeft lopen dit maakt een kandidaat aantrekkelijker volgens een manager IT, omdat de werkgever dan het gevoel krijgt dat er concurrentie is om de kandidaat.

Een tweede tip die gegeven werd, was om de positieve kanten te benadrukken van het ouder zijn in plaats van de negatieve kanten. Bijvoorbeeld het kunnen begeleiden van jongere werknemers, het niet meer hebben van jonge kinderen en daardoor makkelijker aandacht en energie in de functie te stoppen. Tot slot is de derde tip om je als sollicitant te verdiepen in de organisatie en voorbereid het gesprek in te gaan. Zo kan een sollicitant van tevoren op LinkedIn de gesprekspartners op zoeken, zich verdiepen in het bedrijf en de functie. Ook kan een sollicitant van tevoren vragen bedenken om tijdens het gesprek te stellen om zo te laten zien dat je geïnteresseerd bent. Het verdiepen in andere organisaties maakt al deel uit van het programma van BaanBreker.

#### 3.4 Advies aan werkgevers

Behalve tips voor werkzoekenden werden er ook enkele adviezen gegeven voor werkgevers wanneer het om oudere werknemers gaat. Dat er wordt gediscrimineerd op basis van leeftijd, wordt door vier van de geïnterviewden benoemd. Er werd bijvoorbeeld gezegd dat er nog steeds negatieve beeldvorming heerst over oudere werknemers en dat er opdrachtgevers zijn die expliciet vragen om een jongere werknemer. De ondervraagden zien dit als negatief, en vinden dat er vaker naar de persoon zelf moet worden gekeken

in plaats van alleen de leeftijd en benadrukken dat iedere mens anders is.

*"Wat vaak wordt gedacht, is dat ze niet meer flexibel zijn, soms ook koppig, van: het is mijn manier en anders niet. Of veel ziekte, terwijl dat natuurlijk juist helemaal niet zo is." - manager IT*

*"Heel vaak, hé... Je hebt natuurlijk soms met opdrachtgevers ook de discussie 'ja, jeetje 58'. Ik zeg: maar die kan nog 10 jaar voor jou knallen." - recruiter office ondersteuning*

Volgens de recruiter office ondersteuning zouden werkgevers meer moeten kijken naar de mix in leeftijden in de organisatie, waarbij er ook moet worden gekeken wat oudere medewerkers meebrengen. Zelf is ze van mening dat werkgevers zich te veel laten leiden door de leeftijd van een persoon, terwijl het er eigenlijk om gaat wat iemand meebrengt en of een werknemer zijn werk goed doet. Ook de recruiter people & business ondersteuning deelt deze mening en vindt dat het heel relevant is wanneer je een mix binnen je bedrijf hebt van ervaren ouderen en jongeren. Zo kan jong en oud aan elkaar gekoppeld worden, zodat er kruisbestuiving ontstaat:

*"Dus je kan als werkgever ook denken: ik neem een misschien wat ouder iemand aan. Dan kan ik deze persoon koppelen aan een jonger iemand, zodat er een betere kruisbestuiving is. De persoon met meer ervaring kan de jongeren op sleeptouw nemen. En de jongeren brengen technologie, kennis of andere informatie mee. Die kunnen dan ouderen weer een beetje op weg helpen. Dat je meer op die manier ook gaat kijken naar hoe je binnen je organisatie, binnen je personeelsbestand meer kruisbestuiving kunt creëren." - recruiter people & business development*

Bovendien zouden oudere werknemers ook als inspiratie kunnen dienen voor jongeren volgens de manager IT, bijvoorbeeld vanwege hun loyaliteit en motivatie.

### 3. Hoe HR-adviseurs en recruiters naar BaanBreker kijken

Of leeftijd een (negatieve) rol speelt bij werkgevers, lijkt ook per werkveld te verschillen. Een HR adviseur van de rechtbank beschrijft dat bij haar vorige baan, bij een commercieel bedrijf, 55 jaar als oud werd gezien terwijl bij de rechtbank, waar ze nu werkt, de leeftijdsgrens hoger ligt en er geregeld mensen boven de zestig worden aangenomen. Min of meer vergelijkbaar noemt de HR adviseur executive search dat in het werkveld directie, bestuur en toezicht leeftijd en werkervaring juist een voordeel kunnen zijn. Dit geldt mits iemand in zijn of haar loopbaan een bepaalde ontwikkeling heeft doorgemaakt en open heeft gestaan voor persoonlijke ontwikkeling.

Een ander advies aan werkgevers, is om ook te investeren in de ontwikkeling van oudere werknemers en ontwikkeling tot een verplicht onderdeel te maken binnen je bedrijf. Daarmee investeer je volgens de recruiter people & business development niet alleen in je bedrijf, maar ook in de maatschappij als geheel. Tot slot geeft de adviseur executive search als advies om als werkgever ook breder te kijken dan je eigen vakgebied. Dit is het geval in de zorgsector, waarbij er vaker mensen worden aangenomen die wel de zorgtaal spreker of uit de sector komen. Haar advies is dat er meer aandacht moet zijn voor diversiteit in de volle breedte, en dat het verder gaat dan alleen leeftijd.

#### 3.5 Suggesties voor programma BaanBreker

Naast de aandachtspunten en tips hierboven gaven twee HR-adviseurs en recruiters ook adviezen specifiek voor BaanBreker zelf. Een eerste advies van de recruiter people & business development is om BaanBreker ook bij bedrijven te promoten. Door bijvoorbeeld in kraptesectoren BaanBreker onder de aandacht te brengen en het te promoten als een interessante pool om kandidaten te vinden. Hierdoor wordt vraag en aanbod aan elkaar gekoppeld. Aansluitend hierop ziet ze ook de mogelijkheid om in het programma bedrijven aan het woord te laten die nog werknemers zoeken zodat er een "live sollicitatie-event" ontstaat. Zo zou je al een soort "banenmarkt" in het programma van BaanBreker hebben waardoor deelnemers makkelijker in contact kunnen komen met potentiële werkgevers.



## 4. Resultaten scoping review



Naast de interviews is er ook een scoping review uitgevoerd. Een systematische zoektocht in de literatuur naar de huidige stand van zaken rondom transitieprogramma's. In deze review keken we vooral naar de werkzame elementen zoals geïdentificeerd in wetenschappelijke en grijze literatuur (rapporten e.d.).

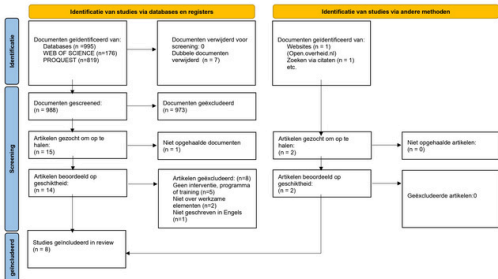
### 4.1 De zoekstrategie

De zoekstrategie (zie Bijlage 1) in Web of Science en ProQuest leverde in totaal 995 resultaten op. We gebruikten referentiemanager Zotero om de inclusie en exclusie van artikelen uit te werken. Na dubbele artikelen te hebben samengevoegd in Zotero bleven er 988 over. Op basis van de titel en de abstract werden er 973 artikelen geëxcludeerd, omdat deze niet voldeden aan de selectiecriteria (zie de flow-diagram op de volgende pagina). 15 artikelen kwamen in aanmerking om volledig bestudeerd te worden, hiervan was een artikel niet beschikbaar.

Hierdoor zijn er 14 artikelen die in aanmerking kwamen om beoordeeld te worden. Na bestudering werden 8 artikelen alsnog geëxcludeerd, omdat deze niet gingen over een interventie, programma of training, werkzame elementen, of niet in het Engels geschreven waren. De overgebleven 6 studies kwamen in aanmerking voor de scoping review. Naast de 6 studies is er nog op de website van MijnOverheid naar andere artikelen gezocht. Twee studies zijn hierop toegevoegd. De artikelen die meerdere interventies/programma's bespreken worden apart behandeld in tabel 1 op pagina 30, waardoor het totale aantal programma's  $n=9$  is.

De flow-diagram op de volgende pagina geeft de selectie van artikelen weer.

## 4. Resultaten scoping review



Figuur 1. De inclusie en exclusie van artikelen

Van: Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Brj*, 372.

## 4. Resultaten scoping review

Tabel 1. Kenmerken van geïncludeerde studies

Auteur, land programma	Soort	Doelgroep	Duur interventie (jaren)	Onderzoeksgroep	Methode dataverzameling	Steekproef	Uitkomstmaten
Cummins (2015), VS	Training, educatie, begeleiding, arbeidsbemiddeling	50-plus die studeren aan een community college	X	Sleutelinformanten onder community colleges, community college docenten	Kwalitatief onderzoek dmv interviews en veldobservaties	N=27 (interviews sleutelinformanten) N=21 (groepsinterview community college docenten) 5 observaties	Effectieve strategieën binnen community colleges voor het opleiden van nieuw personeel, verbindingen tussen community colleges en publiek gesponsord werk en trainingprogramma's
Dikhter e.a., (2020), VS	Training, educatie, begeleiding, arbeidsbemiddeling	40-plussers	X	Sleutelinformanten onder community colleges, faculteit, 40-plus studenten	Kwalitatief onderzoek (deel van mixed-method onderzoek) dmv interviews	Data verzameld op 23 community colleges, 3 daarvan waren case studies. Case studies: 12 focusgroepen studenten: N=69 3 focusgroepen met faculteit: N=14 Op overige community colleges interviews met sleutelinformanten (N=42)	Ervaringen oudere deelnemers community colleges, hun barrières voor succes en onvervulde behoeften, en de programma's die geïmplementeerd zijn door community colleges om overleving te promoten, succes, en arbeidsbemiddeling van oudere studenten.
Romeu Condo & Wolff (2011), Duitsland	(vaardigheden) Training, werkervaring	Werklozen (niet specifiek 50-plussers)	X	50-plussers	Kwantitatief onderzoek	Classroom training: N= 325.203 In-firm training: N= 174.674	Determinanten van deelname, effecten van deelname aan korte training op prestatie van deelnemers
Halvonen & Vuolikoski (2020), VS	Werkervaring, vaardigheden training	55-plussers met een laag inkomen	Sinds 1965	X	Literatuuronderzoek	X	X
Van Hoofd & Hee (2017), Nederland	Werkzoekvaardigheden, Croepgaw[ze] training	50-plussers met een ww-uitkering	2014-2015	50-plussers die aan de training hebben deelgenomen en 50-plussers die niet aan de training hebben deelgenomen	Veldexperiment	N= 7421 (voormeting en eerste nameting) Hiervan hebben 4202 mensen ook de tweede nameting ingevuld.	Effecten van trainingsprogramma's op uitstroom naar werk, verklaringen van de effecten, demografische factoren en psychologische kenmerken die een rol spelen in de effectiviteit van het trainingsprogramma



## 4. Resultaten scoping review

Vervolg tabel 1. Kenmerken van geïncludeerde studies

Auteur, land programma	Soort	Doelgroep	Duur interventie (jaren)	Onderzoeksgroep	Methode dataverzameling	Steekproef	Uitkomstmaten
Knuth (2014), Duitsland	Werkervaring, training, educatie, arbeidsbemiddeling	50-plus ontvangers van minimum income benefits	2005-onbekend	X	Literatuuronderzoek	X	Vinden van werk, stabiele werkgelegenheid, stoppen met uitkering
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2019), Nederland	Begeleiding, (werkzoek)vaardigheden training, peer coaching, werkervaring, arbeidsbemiddeling, assessment	50-plus werkzoekenden	2018-2019	X	Evaluatie	X	X
Sigler (2021), Duitsland	Digitale arbeidsbegeleiding, online peer groups	Werkloze 50-plussers	2019-2020	50-plussers	Experimenteel veldonderzoek	N= 237	Effectiviteit online peer group (zoekgedrag, werkzoekvaardigheden, digitale competenties, self-efficacy)
Vodopivec e.a. (2019), Canada	Werkervaring, werksubsidies training, begeleiding, leren in groep/peer support	Werkloze ouderen tussen 55-64 jaar.	2006-2017	X	Literatuuronderzoek	X	Vinden van werk, tevredenheid deelnemers, Gevoel inzetbaar te zijn voor werk

## 4. Resultaten scoping review

Tabel 2. Werkzame elementen

Auteur	Intensiteit	Begeleiding en ondersteuning	Training en educatie	Financiële en wettelijke ondersteuning deelnemers	Werkervaring opdoen	Peer support en broedersgezette coaching	Evaluatie en/of gebruiktoetsen	Afsluitingsmiddelen	Technologie	Vrijheid organisaties & flexibeliteit	Nieuwe/verschillende rollen	Adverteren	Samenwerking werkgever/organisatie	
Cummins (2015)		●	●	●				●	●					
Dikhtyar e.a., (2020)		●	●		●			●					●	
Romeu Gordo & Wolff (2011)			●		●									
Halvorsen & Yulikova (2020)			●	●	●									
van Hoofd & Hee (2017)			●			●								
Knuth (2014)	●	●	●							●	●			
Ministerie van SZW (2019)	●	●	●	●		●	●	●	●			●	●	
Sigler (2021)						●	●		●					
Vodopivec e.a., (2019a)		●		●	●	●			●	●		●	●	
<b>Totaal</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

## 4. Resultaten scoping review

### 4.2 Samenvatting literatuur

In de literatuur kwamen verschillende werkzame elementen naar voren van programma's gericht op 45 werklozen. Deze worden in tabel 3 in volgorde van meest frequent tot minst frequent zoals genoemd in de literatuur weergegeven. Gedetailleerde informatie over deze werkzame elementen kan worden gevonden in tabel 4, bijlage 3. De elementen die het vaakst voorkwamen waren training en educatie, begeleiding en ondersteuning, financiële ondersteuning voor deelnemers, het opdoen van werkervaring, en peer support en groepsgewijze coaching.

### 4.3 Sterktes en beperkingen scoping review

Een scoping review wordt volgens Pham et al. (2014) ingezet om alle relevante literatuur te includeren, ongeacht methodologische kwaliteit. Dit heeft als voordeel dat er een zo compleet mogelijk overzicht kan worden gemaakt van alle studies gerelateerd aan het onderwerp. Echter, een limitatie hiervan is dat ook artikelen worden meegenomen met een lagere methodologische kwaliteit. Voor een deel van de geselecteerde artikelen was het onduidelijk hoe de werkzame elementen van interventies waren onderzocht en hoe het programma was geëvalueerd.

Een sterk punt van deze scoping review is dat er twee bibliothecarissen de zoekstrategie meerdere malen hebben gecontroleerd en hierop feedback hebben gegeven. De zoekstrategie is hierop aangepast. Een ander sterk punt is dat de selectie van artikelen en de data charting tabel tot stand is gekomen door twee onderzoekers. Tevens is er gebruikgemaakt van de PRISMA-handleiding voor scoping reviews om zo transparant mogelijk de processen en procedures van de uitvoering van de scoping review te beschrijven.

Een beperking van dit onderzoek is dat er is gezocht in twee databases (Web of Science en ProQuest), omdat de onderzoeker hier toegang toe had. Voor het systematisch zoeken naar grijze literatuur was er geen database beschikbaar.



## 4. Resultaten scoping review

Daarom is er gezocht op overheidswebsites en is er via de sneeuwbalmethode (door in de literatuurlijst te zoeken van de opgehaalde artikelen naar andere relevante literatuur) geprobeerd om additionele artikelen te vinden. Doordat er in twee databases is gezocht, kan het mogelijk zijn dat er relevante literatuur is gemist. Er is ook niet in andere talen gezocht dan Nederlands of Engels, omdat dit de voertaal is van de onderzoeker. Het is mogelijk dat er meer artikelen zouden zijn gevonden wanneer er ook in andere talen zou zijn gezocht.

Daarnaast zijn er maar weinig artikelen (N=8) gevonden gericht op interventies voor 45-plus werkzoekenden. Mogelijk waren er meer werkzame elementen te identificeren geweest als er meer artikelen waren gevonden.

In de conclusie, hoofdstuk 5, wordt uiteengezet hoe deze werkzame elementen uit de literatuur zich verhouden tot de werkzame elementen in BaanBreker zoals gevonden in de interviews.



## 4. Resultaten scoping review

Tabel 3. Frequentietabel werkzame elementen

Aantal	Werkzaam element	Toelichting
7	<b>Training en educatie</b>	Programma's die de deelnemers training bieden of onderwijzen in vaardigheden of kennis, dit zijn onder meer onderwijsprogramma's, of richten zich op werkzoekvaardigheden, sollicitatievaardigheden, training in het gebruik van sociale media, on-the-job training, en vaardigheden om te netwerken.
5	<b>Begeleiding en ondersteuning</b>	Dit betreft de individuele of groepsgewijze begeleiding van een persoon bij het zoeken naar werk, onder meer (loop)baanbegeleiding, (persoonlijke) ondersteuning, aandacht voor persoonlijke ontwikkeling.
4	<b>Financiële ondersteuning deelnemers</b>	Interventies die deelnemers financiële compensatie geven voor hun deelname aan een programma, bijvoorbeeld betaling bij deelname, ondersteuning voor deelnemers met minimumloon om hen in staat te stellen deel te nemen.
4	<b>Werkervaring opdoen</b>	Verschillende manieren om deelnemers werkervaring op te laten doen, zoals verplichte stages, gesubsidieerde parttime baan.
4	<b>Peer support en groepsgewijze coaching</b>	Verschillende vormen waarin de deelnemers in een groep worden gecoached op kennis en vaardigheden of elkaar coachen. Dit betreft bijvoorbeeld leren als groep, (online) peer support groepen, delen van ervaringen met werkloosheid, ondersteuning van deelnemers aan elkaar.
3	<b>Outreach naar werkloze ouderen</b>	Wervingsactiviteiten gericht op het bereiken van werkloze ouderen voor interventies. Bijvoorbeeld via lokale netwerken of op evenementen.
3	<b>Technologie</b>	Het gebruik van technologie om sollicitatievaardigheden te vergroten, werk te vinden of om als oudere werkzoekenden elkaar te ondersteunen. Hieronder valt het gebruik van sociale mediaplatforms, online peer groups en het leren van computervaardigheden.

## 4. Resultaten scoping review

Vervolg tabel 3. Frequentietabel werkzame elementen

Aantal	Werkzaam element	Toelichting
3	<b>Samenwerking met werkgevers en lokale organisaties</b>	Gedurende het programma wordt samengewerkt met werkgevers en lokale organisaties. Dit wordt gedaan om matches te maken tussen organisaties en deelnemers, om arbeidsmarktbehoeften te identificeren.
2	<b>Intensiteit programma</b>	Een hogere intensiteit van het programma lijkt bij te dragen aan de werkzaamheid, dit omvat bijvoorbeeld frequente interactiemomenten, of gebruikmaken van intensieve coaching/begeleiding.
2	<b>Ervaringskennis gebruiken</b>	Het inzetten, ondersteunen en vergroten van de uitwisseling van ervaringskennis onder de deelnemers, bijvoorbeeld door wederzijdse ondersteuning, advies geven aan elkaar, en informatie of kennis uitwisselen.
2	<b>Arbeidsbemiddeling</b>	Het actief bij elkaar brengen van werkzoekende ouderen en werkgevers of bedrijven.
2	<b>Vrijheid organisaties</b>	De betrokken organisaties de ruimte te geven eigen invulling te geven aan het programma, bijvoorbeeld de vrijwillige deelname van arbeidsbureaus aan een programma, en het geven van vrijheid aan organisaties om zelf invulling te geven aan inhoud en/of financiële middelen.
2	<b>Adverteren</b>	Reclamestrategieën om deelnemers en werkgevers te werven, bijvoorbeeld via (sociale) media, voorlichting en storytelling.
1	<b>Netwerkachtige relaties</b>	Uitwisseling van kennis tussen organisaties.

## 5. Conclusie

### 5.1 Impact BaanBreker

Deelnemers geven aan dat BaanBreker voor hen positieve impact heeft gemaakt. Hoewel er geen causaal verband valt te maken tussen BaanBreker en het vinden van een baan schrijven vier deelnemers het vinden van werk wel toe aan de cursus. Ook blijkt dat 11 van de 15 geïnterviewden inmiddels een baan heeft: én blijkt uit eigen cijfers dat het overgrote merendeel een baan vindt binnen 6-9 maanden na het programma.

De impact voor deelnemers lijkt ook vooral te zitten in andere aspecten van het programma, zo biedt het structuur, zelfvertrouwen, zelfinzicht en krijgen deelnemers het gevoel er weer bij te horen. Ook biedt het programma relevante sollicitatievaardigheden, positieve ondersteuning, en maakte het gebruik van ervaringskennis. Dit alles maakte dat de cursus voor het merendeel van de geïnterviewden positieve energie gaf, hen motiveerde en ondersteunde en hen hielp zelfvertrouwen en relevante vaardigheden op te bouwen.

### 5.2 Suggesties BaanBreker

De interviews laten zien dat oud-deelnemers overwegend positief zijn over BaanBreker. BaanBreker heeft de volgende werkzame elementen die niet in de literatuur naar voren zijn gekomen: 1) het bieden van structuur en 2) laagdrempeligheid. Dit betekent niet dat deze elementen niet aanwezig zijn in de gevonden interventies, echter is niet expliciet aangegeven dat dit werkzame elementen zijn.

Uit dit onderzoek blijkt ook dat er elementen uit de scoping review zijn zoals technologie, samenwerking met werkgevers en lokale organisaties, adverteren, intensiteit van het programma, outreach naar werkloze ouderen, die BaanBreker ook deelt, maar niet in de interviews met deelnemers naar voren kwamen als werkzame elementen. Zo hebben de deelnemers van BaanBreker ook contact met elkaar via Whatsapp, vullen zij wekelijks een digitale survey (de peiling) digitaal in en wordt er via de mail gecommuniceerd.

Adverteren en werving vindt plaats via sociale media, via het UWV, via mond-op-mondreclame en de gemeente. Ook is er een samenwerkingsverband tussen Hetisnetwerken.nu, de gemeente van Haarlem en de organisatie Spaarne werkt, waarbij 45-plus werkzoekenden door Spaarne werkt en de gemeente Haarlem worden doorgestuurd naar Hetisnetwerken.nu.

De scoping review voegt de volgende additionele werkzame elementen toe, die niet in BaanBreker zitten: 1) financiële ondersteuning van deelnemers, 2) het opdoen van werkervaring, 3) outreach naar werkloze ouderen en arbeidsbemiddeling. Door Hetisnetwerken.nu kan worden gekeken of deze elementen mogelijk in BaanBreker kunnen worden opgenomen om het programma verder te versterken. Volgens de oud-deelnemers is de laagdrempeligheid van BaanBreker al een belangrijke element, om de toegankelijkheid van het programma verder te vergroten, in lijn met wat er bekend is uit de scoping review, kan er bijvoorbeeld worden gekeken of er een financiële tegemoetkoming via het UWV of de overheid geregeld kan worden voor deelname aan BaanBreker. De laagdrempeligheid zou nog verder versterkt kunnen worden volgens de deelnemers door een kortere wachttijd te hanteren voor mensen die mee willen doen aan BaanBreker.

Het programma zou verder versterkt kunnen worden door te kijken naar mogelijke samenwerkingen met bedrijven, in de vorm van arbeidsbemiddeling of betrokkenheid bij het programma. Uit de scoping review en de interviews met HR-adviseurs/recruiters kwam naar voren dat bijvoorbeeld een banenmarkt om werkzoekenden en werkgevers bij elkaar te brengen een mooie toevoeging kan zijn. Bedrijven kunnen hier aan het woord worden gelaten gecombineerd met een soort live-sollicitatie-event. Het promoten van BaanBreker bij bedrijven in krapsectoren kan een win-win situatie creëren waarbij vraag een aanbod bij elkaar worden gebracht.

## 5. Conclusie

Door met bedrijven samen te werken, kan er ook worden gekeken of deelnemers mogelijk mee kunnen lopen met een bedrijf om zo ook werkervaring op te doen, zoals in andere programma's wordt ingezet.

Een andere suggestie is om de werving van deelnemers pro-actiever en gediversifieerder in te zetten. Uit de interviews met deelnemers blijkt dat het belangrijk is om voldoende deelnemers te hebben die meedoen, omdat de kans groter is dat er iemand tussen zit waarmee je een klik hebt. Als je een groter aantal deelnemers hebt, zou er ook makkelijker gewisseld kunnen worden, zodat je met verschillende mensen zit. Een ander punt dat werd genoemd, was om bij de indeling van groepen te kijken of je een zekere mate van gelijkgestemdheid kunt creëren door te kijken naar ambitieniveau, motivatie en leercurve van een deelnemer.

Het overgrote deel van de ondervraagden geeft nu aan via-via terecht te zijn gekomen bij BaanBreker. Dit kan verder ingezet worden bij BaanBreker. Zo zou aan oud-deelnemers gevraagd kunnen worden of zij willen helpen in het werven door in hun netwerk wat over BaanBreker te vertellen of ambassadeur van BaanBreker zouden willen zijn. Ze zouden ook zelf aan het woord kunnen worden gelaten over hun ervaringen in de marketing voor BaanBreker. Het inzetten op adverteren of samenwerkingen in de lokale context kan de werving verder versterken.

Hoewel BaanBreker al positieve ondersteuning als werkzaam element heeft, zou dit nog verder versterkt kunnen worden door Loodsen met coachingservaring in te zetten, zodat zij deelnemers beter op inhoudelijk en op emotioneel vlak kunnen begeleiden.

Uit de interviews is ook gebleken dat het Koffiegesprek voor deelnemers helpend is om contact te leggen met werkgevers. Er zijn echter ook deelnemers die dit als ongemakkelijk ervaren.

Hoewel de deelnemers wel de ruimte ervaren om deze oefening aan te passen aan hun behoeften (door bijvoorbeeld zelf te bellen of het anders in te vullen), zou er gekeken kunnen worden of er opdrachten ontwikkeld kunnen worden voor deelnemers die minder extravert zijn. Tot slot werd ook genoemd dat het goed zou zijn wanneer de verwachtingen over het vinden van werk na afloop van BaanBreker op een genuanceerdere manier kunnen worden gecommuniceerd, omdat niet iedereen binnen een bepaalde tijd passend werk vindt.

### 5.3 Financiëring

Dit onderzoek is mogelijk gemaakt door een gift van het Hofje Codde & van Beresteyn.





## 6. Referenties

Bosselaar, H., Kocsis, T., & Terlouw, A. (2022). *Gelijk recht doen Deelrapport Arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 15 mei 2024, van [https://www.researchgate.net/profile/Hans-Bosselaar/publication/361333689\\_Gelijk\\_recht\\_doen\\_-\\_Deelrapport\\_arbeidsmarkt\\_002/links/62ab2381a920e8693ef86873/Gelijk-recht-doen-Deelrapport-arbeidsmarkt-002.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Hans-Bosselaar/publication/361333689_Gelijk_recht_doen_-_Deelrapport_arbeidsmarkt_002/links/62ab2381a920e8693ef86873/Gelijk-recht-doen-Deelrapport-arbeidsmarkt-002.pdf)

CBS. (2024). *Werkloze beroepsbevolking: werkloosheidsduur, arbeidskenmerken*. Geraadpleegd op 12 mei 2024, van [https://www.cbs.nl/nl-nl/cj/fers/detail/85312NED?q=werklozen#WerklozeBeroepsbevolking\\_1](https://www.cbs.nl/nl-nl/cj/fers/detail/85312NED?q=werklozen#WerklozeBeroepsbevolking_1)

CBS. (2024, februari). *Arbeidsdeelname; kerncijfers*. Geraadpleegd op 3 april 2024, van <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85264NED/table>

CBS. (2024). *Spanning op de arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 3 april 2024, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt>

Cummins, P. A. (2015). The role of community colleges in career transitions for older workers. *Community College Journal of Research and Practice*, 39(3), 265-279.

Dikhty, O., Cummins, P. A., McCrew, K., & Bahr, P. R. (2021). Strategies employed by Ohio community colleges to improve labor market outcomes for older students. *Community College Journal of Research and Practice*, 45(9), 619-630.

Cottlieb, M., Haas, M. R. C., Daniel, M., & Chan, T. M. (2021). The scoping review: A flexible, inclusive, and iterative approach to knowledge synthesis. *AEM Education and Training*, 5(3). <https://doi.org/10.1002/aet2.10609>

Halvorsen, C. J., & Yulikova, O. (2020). Job training and so much more for low-income older adults: The senior community service employment program. *Clinical Social Work Journal*, 48(2), 223-229.

Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J., & Laliberte Rudman, D. (2018). Ageism and the older worker: A scoping review. *The Gerontologist*, 58(2), e1-e14.

Knuth, M. (2015). Broken Hierarchies, Quasi-markets and Supported Networks—A Governance Experiment in the Second Tier of Germany's Public Employment Service. *Contracting-out Welfare Services: Comparing National Policy Designs for Unemployment Assistance*, 129-150.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2019). *Haal eruit wat erin zit: De belangrijkste lessen uit acht experimenten om werkloze vijftigplussers weer aan het werk te helpen*. Geraadpleegd op 3 april, van <https://www.ova.nl/cms/public/files/2019-11/haal-eruit-wat-erin-zit-de-belangrijkste-lessen-uit-8-experimenten-1.pdf?ba738426b0>

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 372.

Nederlandse arbeidsinspectie (2022). *Spiegel Bestaanszekerheid 2022*. Den Haag: Nederlandse Arbeidsinspectie.

NIDI. (2020). *Leeftijdscriminatie ervaren door oudere werknemers*, geraadpleegd op 29 april 2024, van <https://nidi.nl/demos/leeftijdscriminatie-ervaren-door-oudeere-werknemers/>

## 6. Referenties

Pham, M. T., Rajić, A., Greig, J. D., Sargeant, J. M., Papadopoulos, A., & McEwen, S. A. (2014). A scoping review of scoping reviews: Advancing the approach and enhancing the consistency. *Research Synthesis Methods*, 5(4), 371-385. <https://doi.org/10.1002/jrsm.1123> SCP. (Februari, 2023a).

Romeu Gordo, L., & Wolff, J. (2011). Creating employment or keeping them busy? An evaluation of training programs for older workers in Germany. *Journal of Aging & Social Policy*, 23(2), 198-218.

SCP. (2023). *Krappe arbeidsmarkt vraagt om meer mensgerichte oplossingen*. Geraadpleegd op 3 april 2023, van <https://www.scp.nl/actueel/nieuws/2023/02/16/scp-krappe-arbeidsmarkt-vraagt-om-meer-mensgerichte-oplossingen>

SCP. (2019). *Arbeidsmarkt in kaart*. Geraadpleegd op 29 april 2023, van <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/hoe-gaan-werkgevers-om-met-oudere-werknemers/>

Sigler, I. (2021). *Activating Older Unemployed Individuals: A Case Study of Online Job Search Peer Groups*. *Proceedings of the 54th Hawaii International Conference on System Sciences*, 2379-2388

Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroft, A., Wilson, M. G., Garrity, C., ... Straus, S. E. (2018). PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR): Checklist and Explanation. *Annals of Internal Medicine*, 169(7), 467-473. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>

UWV. (2023, maart). *Steeds meer 55-plussers aan het werk*. Geraadpleegd op 3 maart 2024, van [https://www.werk.nl/imagesdxa/steeds\\_meer\\_55plussers\\_aan\\_het\\_werk\\_tcm95-447657.pdf](https://www.werk.nl/imagesdxa/steeds_meer_55plussers_aan_het_werk_tcm95-447657.pdf)

van Hooft, E. A. J., & van den Hee, S. M. (2017). *Inhoudelijke effectevaluatie trainingen 50plus WW: Eindrapportage resultaten Voormeting, Nameting 1 en Nameting 2*. Geraadpleegd op 5 april 2024, van [https://pure.uva.nl/ws/files/22085514/eindrapportage\\_inhoudelijke\\_effectevaluatie\\_trainingen\\_50plus\\_ww.pdf](https://pure.uva.nl/ws/files/22085514/eindrapportage_inhoudelijke_effectevaluatie_trainingen_50plus_ww.pdf)

Vodopivec, M., Finn, D., Laporšek, S., Vodopivec, M., & Cvornjek, N. (2019). Increasing employment of older workers: Addressing labour market obstacles. *Journal of population ageing*, 12, 273-298.



Dit evaluatieonderzoek is gebaseerd op de bestudering van verschillende bronnen en maakt gebruik van verschillende methoden. Allereerst zijn de al bekende gegevens van BaanBreker bestudeerd. Dit betreft kwantitatieve data over het aantal deelnemers, de uitkomsten van evaluatievragenlijsten en de beschrijvingen van het programma. Ten tweede hebben we gebruik gemaakt van een scoping review om de huidige stand van zaken van transitieprogramma's voor oudere werklozen in kaart te brengen. Ten derde hebben we interviews gehouden met oud-deelnemers aan het programma en een vijftal werkgevers (niet betrokken bij het programma).

### Methoden interviews

Om inzicht te krijgen in de ervaringen en impact van de oud-deelnemers van BaanBreker zijn er semigestructureerde interviews afgenomen aan de hand van een topic list en start-vragen, open vragen die als suggestie in het interview meegenomen konden worden.

Voor het werven van deelnemers heeft Hetisnetwerken.nu aan oud-deelnemers gevraagd of zij open staan voor deelname aan het interview. Aan hetisnetwerken werd gevraagd om een zo divers mogelijke groep aan te leveren wat betreft leeftijd, gender, vooropleiding, arbeidshistorie en indruk van de waardering van het programma. Er waren geen selectiecriteria ten aanzien van opleidingsniveau, jaar waarin men deel had genomen aan BaanBreker of leeftijd. Deelname aan het interview was vrijwillig. Deze deelnemers zijn van tevoren geïnformeerd over het doel van het onderzoek en zaken als privacy en anonimiteit middels een informatieformulier. Het interview startte wanneer deelnemers schriftelijk en/of mondeling toestemming hadden gegeven voor het gebruik van de gegevens zoals genoemd staat in het informatieformulier.

Interviews hebben plaatsgevonden op de locatie van Hetisnetwerken.nu in de Koepelgevangenis in Haarlem of via Teams. In totaal zijn er 15 interviews met oud-deelnemers afgenomen. Van de deelnemers waren er 10 vrouwen en 5 mannen. 14 Deelnemers waren hbo/universitair geschoold en 1 deelnemer mbo geschoold. De leeftijden van de deelnemers varieerde van 47 tot en met 66 jaar.

Naast oud-deelnemers is er ook met vijf HR-adviseurs/recruiters gesproken over hoe zij naar de arbeidsmarkt kijken voor oudere werknemers, hoe zij denken over oudere werknemers en over programma's gericht op het helpen van oudere werkzoekenden.

Alle interviews zijn afgenomen in de periode van oktober 2023 tot en met januari 2024. De interviews werden opgenomen door middel van een audio-recorder. Een overzicht van de interviewvragen met oud-deelnemers en HR-adviseurs en recruiters kan worden gevonden in bijlage 2 en bijlage 3.

### Scoping review

Om inzicht te krijgen in wat er bekend is in de literatuur over transitieprogramma's voor werkloze ouderen en welke werkzame elementen er zijn, is er een scoping review uitgevoerd. Er is gekozen voor een scoping review omdat de onderzoeksvraag breed is en de focus van het onderzoek ligt op het identificeren van bepaalde kenmerken of concepten en het in kaart brengen, beschrijven en de discussie van deze kenmerken. Zoals gebruikelijk in een scoping review gaat het hierbij om een relatief grote hoeveelheid literatuur over een breed onderwerp, waarbij er verschillende methoden en studiedesigns zijn gebruikt. Gezien deze omvang en diversiteit aan studiedesigns beoordelen we deze studies niet op kwaliteit noch wordt deze kwaliteit meegewogen in de beschrijving van de kenmerken (Pham et al., 2014; Gottlieb, Haas, Daniel & Chan, 2020; Tricco et al., 2018).

De onderzoeksvragen voor de scoping review zijn als volgt geformuleerd:  
Hoofdvraag: Wat is er in de wetenschappelijke en grijze literatuur bekend over transitieprogramma's voor werkloze ouderen om hen aan het werk te helpen?  
Deelvraag 1: Wat zijn de kernelementen van transitieprogramma's voor werkloze ouderen?  
Deelvraag 2: Wat zijn de werkzame elementen van transitieprogramma's voor werkloze ouderen?

### Operationalisatie

Het protocol voor de scoping review is opgesteld met behulp van Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews, de PRISMA-ScR (Tricco et al., 2018). De zoekopdracht bestond uit de kernwoorden die gaan over 1) ouderen (45+) in combinatie met 2) werkenden en 3) transitieprogramma's. De zoekopdracht werd uitgevoerd op 10 oktober 2023.

#### Ouderen

Onder "ouderen" verstaan we in de context van dit onderzoek mensen boven de 45 jaar oud. Deze leeftijdsgrens wordt ook gehanteerd binnen het programma BaanBrekers, dat zich richt op werkzoekende 45-plussers. De zoektermen die werden gehanteerd voor 45-plussers waren als volgt: ageing, old\*, elder\*, senior\*, 45-plus, 50-plus, 55-plus, 60-plus, 65-plus.

#### Werklozen

Werklozen wordt in dit onderzoek gedefinieerd zonder betaald werk, die recentelijk naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn (CBS, 2023). Om te zoeken naar 45-plussers in combinatie met werkloosheid zijn de volgende termen gebruikt: unemploy\*, jobless, workless, without a job, without employment, out of work, out of a job, between jobs and without employment

#### Transitieprogramma's

Onder transitieprogramma's vallen programma's, interventies of trainingen die, in deze studie, 45-plussers begeleiden naar betaald werk. Voor de operationalisatie van transitieprogramma's in relatie tot werkzoekenden worden de volgende termen gebruikt: train\*, program\* transition program\*, intervention, course, coach\*

#### Selectiecriteria

Om opgenomen te worden in de scoping review moest het artikel gaan over een interventie, programma of training voor de doelgroep werkzoekenden boven de

45 jaar. Wetenschappelijke artikelen werden geïncludeerd wanneer zij peer-reviewed waren en als zij in het Nederlands of Engels waren geschreven. Ook werden artikelen alleen opgenomen wanneer zij recent gepubliceerd waren, in de afgelopen 15 jaar, betreffende de periode van 2008-2023. Zowel kwalitatieve, kwantitatieve en mixed-method onderzoeken werden opgenomen.

Artikelen werden geëxcludeerd wanneer deze niet 45-plussers als doelgroep hadden, niet over werkzame elementen van interventies gericht op werkloosheid gingen en wanneer programma's niet specifiek gericht waren op werk, maar bijvoorbeeld op revalidatie of re-integratie wegens ziekte.

#### Informatiebronnen

Om relevante artikelen te identificeren werd er gezocht in de elektronische databases Web of Science en Sociological Abstract (via ProQuest) naar artikelen gepubliceerd van 10 oktober 2008 tot en met 10 oktober 2023. De zoekresultaten werden aangevuld met grijze literatuur, welke werd gezocht in de database Policy Commons. De zoekstrategie werd opgezet door een onderzoeker en vervolgens door een bibliothecaris van het LUMC bekeken. Op basis van de feedback van de bibliothecaris is de zoekstrategie door de onderzoeker verder verfijnd, en heeft een andere bibliothecaris van de Wallaeus bibliotheek van de universiteit Leiden de zoekstrategie nog bekeken en aangepast. Als laatste heeft er een betrokken senior onderzoeker feedback gegeven op de zoekstrategie, waarna deze is aangepast. Dit leverde de volgende zoekstrategie op:

#### Web of science

(TI=(middle\$aged) OR TI=(ageing) OR TI={old\*} OR TI={elder\*} OR TI={senior\*} OR TI=(45\$plus) OR TI=(50\$plus) OR TI=(55\$plus) OR TI=(60\$plus) OR TI=(65\$plus))

#### AND

(TS={unemploy\*} OR TS={jobless} OR TS={workless} OR TS={without a job\*} OR TS={out of work\*} OR TS={out of a job\*} OR TS={between jobs\*} OR TS={without employment\*})

## Bijlage 1: Methoden

AND

(TS=[training] OR TS=[program\*] OR TS=[intervention] OR TS=[course] OR TS=[coach\*])

ProQuest :

(TITLE (middle?aged) OR TITLE.EXACT (ageing) OR TITLE (old\*) OR TITLE (elder\*) OR TITLE (senior\*) OR TITLE (45?plus) OR TITLE (50?plus) OR TITLE (55?plus) OR TITLE (60?plus) OR TITLE (65?plus))

AND

(TITLE, SUMMARY (unemploy\*) OR TITLE, SUMMARY.EXACT (jobless) OR TITLE, SUMMARY.EXACT (workless) OR TITLE, SUMMARY.EXACT ("without a job") OR TITLE, SUMMARY.EXACT ("out of work") OR TITLE, SUMMARY.EXACT ("out of a job") OR TITLE, SUMMARY.EXACT ("between jobs") OR TITLE, SUMMARY.EXACT ("without employment")) AND

(TITLE, SUMMARY.EXACT (training) OR TITLE, SUMMARY (program\*) OR TITLE, SUMMARY.EXACT (intervention) OR TITLE, SUMMARY.EXACT (course) OR TITLE, SUMMARY (coach\*))

In totaal werden er 995 artikelen opgehaald van Proquest en Web of Science. Hiervan werden 7 duplicaten verwijderd waardoor 988 artikelen overbleven. Deze 988 artikelen werden gescreend op basis van de titel Artikelen die niet gericht waren op 45-plussers of op interventies gericht op werkloosheid, werden geëxcludeerd. Na deze selectie bleven er 15 artikelen over. Hiervan kon 1 artikel niet worden opgehaald. Van de resterende 14 artikelen werden het abstract en de tekst gelezen. 8 van deze 14 artikelen vielen af omdat ze of niet over 45-plussers of niet over interventies gericht op werkloosheid bleken te gaan of niet gaan over de werkzame elementen. Uiteindelijk werden 6 artikelen geselecteerd voor verdere analyse. Via de sneeuwbalmethode en de website van [openoverheid.nl](http://openoverheid.nl) werden hier later nog 1 wetenschappelijk artikel en 1 overheidsrapport aan toegevoegd, waardoor het totaal aantal geselecteerde

openoverheid.nl werden hier later nog 1 wetenschappelijk artikel en 1 overheidsrapport aan toegevoegd, waardoor het totaal aantal geselecteerde studies op 8 kwam.

De definitieve zoekresultaten werden geëxporteerd naar referentiemanager Zotero, waarin ook de duplicaten werden samengevoegd. De titels en abstracts van de artikelen werden gescreend op basis van de selectiecriteria door een onderzoeker en onderverdeeld in drie verschillende mappen in Zotero, namelijk wel, twijfel en niet. De artikelen in de mappen twijfel en wel zijn vervolgens door een andere betrokken onderzoeker gescreend, waarna de twee onderzoekers de resultaten samen hebben besproken. Onenigheden tussen de onderzoekers over de inclusie van artikelen werd opgelost door middel van consensus. Voor de artikelen waarover de onderzoekers twijfelden of deze voldeden aan de selectiecriteria, werd de volledige tekst gelezen.

Vervolgens werd er gezamenlijk door twee onderzoekers een data charting form ontwikkeld om te bepalen welke variabelen geëxtraheerd moesten worden (zie tabel 1). De gegevens werden geabstraheerd op basis van programmamakenmerken (auteur, land programma, soort, doelgroep, duur interventie) en kenmerken van het onderzoeksdesign (onderzoeksgroep, methode dataverzameling, steekproef, uitkomstmaten). Een overzicht van de werkzame elementen per artikel is gepresenteerd in tabel 2. Een uitgebreide tabel met voorbeelden uit de artikelen per werkzaam elementen kan worden gevonden in tabel 4.

## Bijlage 2: Topic list BaanBreker-deelnemers

### Introductie

Hartelijk dank voor uw deelname aan dit interview. U heeft een tijd geleden deelgenomen aan het programma BaanBreker. Wij zijn benieuwd hoe u dit heeft ervaren, wat er goed ging, en wat er beter zou kunnen. We willen graag meer te weten komen over de impact van het programma BaanBreker en wat er werkt. Vandaar dat we deze interviews afnemen. Deze informatie helpt ons om BaanBreker te verbeteren. We doen dit onderzoek met steun van Hofje Codde en van Beresteyn, in samenwerking met Hetisnetwerken.nu. Deelname aan het interview is anoniem, dat betekent dat uw naam en gegevens die naar u te herleiden zijn als persoon niet zullen worden bekend gemaakt of genoemd en alleen bekend zijn bij de betrokken onderzoekers. Uiteindelijk zal er op basis van alle gesprekken een rapport worden gemaakt voor Hetisnetwerken.nu.

### Toestemmingen

### Recorder

### Algemene vragen deelnemers

Voordat we beginnen met het interview wil ik graag iets meer weten over wie u bent en hoe het met u gaat. Kunt u kort iets over uzelf vertellen?

1. Kunt u uzelf even voorstellen?
  - a. Leeftijd
  - b. Burgerlijke status
  - c. Huidige werksituatie
  - d. Achtergrond (werkgeschiedenis, wel/geen migratieachtergrond)
2. Wat was uw laatste baan? OF Kunt u iets vertellen over uw huidige baan?
3. Wat is uw opleiding?
4. Indien van toepassing: Hoe lang bent u werkzoekend geweest voordat u deze baan kreeg?

*U heeft een tijdje geleden meegedaan aan het programma BaanBreker. Ik zou graag wat meer willen weten over uw ervaringen.*

1. Kunt u vertellen hoe u terecht bent gekomen bij BaanBreker?
  - a. Wanneer startte u met BaanBrekers?
  - b. Had u al eerder deelgenomen aan een programma als BaanBreker?
2. Wat waren uw verwachtingen van BaanBreker?
3. In hoeverre kwam BaanBreker overeen met uw verwachtingen?
4. Hoe vond u het om mee te doen?
  - a. Wat vond u sterke punten aan het programma?
  - b. Wat vond u minder sterke punten aan het programma?
5. Hoe verbaasde u het contact met de andere deelnemers?
6. Hoe vond u het contact met de trainer en andere medewerkers van Hetisnetwerken.nu?

*Graag zou ik nu even terugkijken naar wat BaanBreker voor u heeft gedaan, of juist niet heeft opgeleverd. Kortom wat u heeft gemerkt van uw deelname aan BaanBreker.*

7. Kunt u beschrijven wat BaanBreker u heeft gebracht?
  - a. Kunt u hier een voorbeeld van geven?
8. Wat is de belangrijkste les/zijn de belangrijkste lessen die u heeft geleerd tijdens uw deelname?
  - a. Hoe heeft u de opgedane kennis of vaardigheden uit BaanBreker toegepast tijdens het solliciteren naar een nieuwe functie? Simpelere alternatief: Wat heeft u gemerkt van BaanBreker tijdens het solliciteren naar een nieuwe baan?
  - b. Hoe heeft u de opgedane kennis of vaardigheden uit BaanBreker toegepast tijdens het werken in uw nieuwe functie? Simpelere alternatief: Wat heeft u nog gebruikt van de dingen die u geleerd heeft tijdens BaanBreker in uw nieuwe baan?

## Bijlage 2: Topic list BaanBreker deelnemers

9. Heeft u momenten ervaren tijdens BaanBreker die lastig waren?

a. Kunt u hier een voorbeeld van geven?

b. Wat is of was op zo'n moment prettig geweest? / Wat heeft of had u geholpen?  
(begeleiding, hulp etc)

10. Zou u anderen uit uw omgeving aanraden om ook deel te nemen aan BaanBreker? Waarom wel of niet?

11. Heeft u verder nog advies, suggesties of verbeterpunten? / Zijn er dingen die u heeft gemist?

Herhalen wat wordt gedaan om de resultaten van de evaluatie en hoe privacy wordt gewaarborgd.

-Anonimiteit en verwerking gegevens

-Feedback

-Contactgegevens

## Bijlage 3: Topic list HR adviseurs en recruiters

### Introductie

Hartelijk dank voor uw deelname aan dit interview. We voeren deze interviews uit in samenwerking met Hetisnetwerken.nu met steun van het Hofje Codde en van Beresteyn, een sociaal belang behartigende instelling (SBBi) dat zich inzet voor 45+ werkzoekenden en hen door verschillende activiteiten aan werk probeert te helpen.

Een van de belangrijkste activiteiten is het 7 weken durende programma BaanBreker. Dit trainingsprogramma is gericht op werkzoekende mensen boven de 45 jaar, waarbij stapsgewijs gewerkt wordt aan het vinden van een baan. Om meer te weten te komen over de impact, hoe werkgevers en werknemers naar BaanBreker kijken en hoe we dit programma kunnen verbeteren nemen we interviews af. Deelname aan het interview is anoniem, dus namen en gegevens die naar u te herleiden zijn als persoon, of naar jullie organisatie, zullen niet worden genoemd. Uiteindelijk zal er op basis van alle gesprekken een rapport worden gemaakt voor Hetisnetwerken.nu.

### Toestemmingen

#### Recorder

1. Kunt u iets vertellen over uw organisatie/bedrijf/instituut?
2. Kunt u iets vertellen over de werknemers die bij u in dienst zijn?
3. Hoe kijkt u naar de huidige arbeidsmarkt?
  - o Kunt u dat toelichten?
4. Wat zijn uw ervaringen met oudere werknemers?
5. Als u aan oudere werknemers denkt, waar denkt u dan aan?
6. Wat is uw ervaring met het aannemen van oudere werknemers?
7. Wat valt u op in sollicitatiegesprekken of brieven van oudere personen?
8. Hoe denkt u over initiatieven om oudere werkzoekenden aan het werk te helpen?
  - o Kunt u dat toelichten?

9. (Indien van toepassing) Heeft u werknemers die het programma BaanBreker hebben gevolgd?

Het programma BaanBreker is een cursus van zeven weken die 45+ werkzoekenden ondersteunt bij het vinden van een baan. Zo gaat het onder meer in op het ontdekken waar hun passie, sterktes en zwaktes liggen. Ook gaan ze bijvoorbeeld aan de slag met netwerken, goede gespreksvoering en solliciteren.

10. Op welke wijze denkt u dat een programma als BaanBreker iets kan bij dragen aan de manier van aannemen?
11. Op welke wijze denkt u dat een programma als BaanBreker iets kan bij dragen aan de vaardigheden van oudere werknemers?
12. Wat zou er volgens u als werkgever aan bod moeten komen in een training of programma voor oudere werkzoekenden?
13. Wat zou u andere werkgevers adviseren over het aannemen van oudere werknemers?

#### Afsluiting

- Herhalen verwerking en omgang gegevens, anonimiteit
- Navragen feedback
- Contactgegevens



## Bijlage 4: Werkzame elementen

Tabel 4. Werkzame elementen

Type	Subtype	Voorbeelden	Bronnen
Programma	Intensiteit programma	Frequente interacties, voldoende tijd voor cliënten Intensieve coaching deelnemers, wekelijkse sessies	Knuth (2014); Ministerie van SZW (2019)
	Begeleiding en ondersteuning	Coaching, counselling Elke deelnemer heeft een persoonlijke begeleider die samen een actieplan opstelt, helpt met het vinden van vacatures en solliciteren, persoonlijke ondersteuning biedt en trainingmogelijkheden organiseert. Loopbaanbegeleiding, inclusief een loopbaanbeoordeling koppelt beroepsinteresses van personen aan beroepen waar vraag naar is. Ondersteuning gedurende het programma om ervoor te zorgen dat het programma wordt afgerond. Community colleges geven loopbaanbegeleiding aan studenten zodat hun academische doelen afgestemd zijn op hun carriëredoelen waarbij er wordt gekeken naar de behoeften op de arbeidsmarkt. Motivational coaching, persoonlijke coaching, aandacht voor persoonlijke ontwikkeling.	Knuth (2014); Vodopivec et al. (2019); Cummins (2015); Dikhtyar et al., (2020); Ministerie van SZW (2019)
	Training en educatie	Trainingen van korte tijdsduur On-the-job training Voortzetting van onderwijs voor het verbeteren van vaardigheden. Het bijbrengen van vaardigheden die de arbeidsmarktkansen vergroten (inzet LinkedIn, sollicitatiekennis) Community colleges bieden trainingen aan voor bijvoorbeeld het schrijven van een cv, een sollicitatiegesprek of het opgeven van referenties. Workshops pitch en presenteren gericht op ondernemerschap, wekelijkse opdrachten, oefening cv optimaliseren	Knuth (2014); Cummins (2015); Hoofd & Hee (2017); Halvonen & Yulikova (2020); Dikhtyar et al., (2020); Ministerie van SZW (2019); Condo & Wolff (2011)

## Bijlage 4: Werkzame elementen

Vervolg tabel 4. Werkzame elementen

Type	Subtype	Voorbeelden	Bronnen
		<p>'Succesvol naar werk' richt zich op het versterken van verschillende werkzoekvaardigheden van de deelnemers (bijv. zelfpresentatie, sociale media, netwerken, sollicitatiegesprekken voeren).</p> <p>Het opleiden van deelnemers binnen een organisatie verhoogt de kans van deelnemers op het vinden van een vaste baan en op het niet langer afhankelijk zijn van een WW-uitkering. Daarentegen is klassieke training niet effectief in het helpen van deelnemers om onafhankelijk te worden van een WW-uitkering.</p>	
	Financiële ondersteuning deelnemers	<p>Financiële ondersteuning bij werk was voor deelnemers een grote stimulans. Bijvoorbeeld in de vorm van "employment credits" die zichtbaar zijn voor de deelnemers maar onzichtbaar voor de werkgevers die anders salarissen van deelnemers zouden kunnen verlagen. De employment credit maakt een lager salaris meer acceptabel/aantrekkelijk voor ontvangers.</p> <p>Financiële ondersteuning en middelen om de rollen van werk, familie en school te balanceren</p> <p>SCSEP biedt een subsidie aan de deelnemers tegen het geldende minimumloon.</p>	Vodopivec et al. (2019); Cummins (2015); Halvorsen & Yulkova (2020)
	Werkervaring opdoen	<p>Korte blootstelling aan werk was effectief om werkgevers aan te moedigen om oudere werknemers aan te nemen, vooral mensen die langdurig werkloos waren en met weinig werkervaring</p> <p>Community colleges hebben steeds vaker in hun curricula verplichte stages opgenomen die verplicht zijn voor het krijgen van een diploma. Deze stages kunnen leiden tot het aangeboden krijgen van een baan.</p> <p>Deelnemers van the Senior Community Service Employment Program worden geplaatst in een gesubsidieerde part-time baan tegen minimum inkomen bij een non-profit of publieke organisatie (host agency). Veel participanten Het programma is een soort on-the-job training met als doel dat deelnemers hun vaardigheden en ervaringen bijpijken en zo aan ongesubsidieerde banen komen.</p>	Vodopivec et al. (2019); Dikhtyar et al. (2020); Halvorsen & Yulkova (2020); Condo & Wolff (2011)

## Bijlage 4: Werkzame elementen

Vervolg tabel 4. Werkzame elementen

Type	Subtype	Voorbeelden	Bronnen
	Peer support/groepsgewijze coaching	<p>Het leren als groep en peer support activiteiten hadden een positieve impact op het leren en de het vertrouwen en de motivatie van de deelnemers.</p> <p>Oudere werkzoekenden nemen deel aan online peer support groups. Deelname aan online peergroepen leidde tot een significante toename van sollicitatieactiviteiten, zoals het solliciteren naar banen en het deelnemen aan sollicitatiegesprekken, vergeleken met een controlegroep.</p> <p>Ervaringen werkloosheid delen, samen sparen, met elkaar meedenken, wederzijdse ondersteuning, groepsgewijze coaching. Werkzoekende vijftigplussers werven en faciliteren elkaar.</p> <p>Groepsgewijze training</p> <p>Werkloze ouderen in online peer groups geven elkaar ondersteuning door advies aan elkaar te geven, informatie uit te wisselen of empathie aan elkaar te tonen.</p>	Vodopivec et al. (2019); Sigler (2021) Ministerie van SZW (2019); Hoofd & Hee (2017)
	Ervaringskennis gebruiken	<p>Werkzoekende vijftigplussers werven en helpen elkaar; Werkzoekende 50-plussers zijn hier een soort "job hunter" en introduceren elkaar bij potentiële werkgevers in hun eigen netwerk</p> <p>Werkloze ouderen in online peer groups geven elkaar wederzijdse ondersteuning door advies aan elkaar te geven, informatie uit te wisselen of empathie aan elkaar te tonen.</p>	Sigler (2021); Ministerie van SZW (2019)
	Outreach naar werkloze ouderen	<p>Outreach programma's maken werkloze werknemers bewust van opleidingsmogelijkheden en trainingsmogelijkheden.</p> <p>Rekruteren van oudere studenten via bijvoorbeeld carrièrebeurzen of door andere evenementen.</p> <p>Werving via lokale netwerken en netwerkcafés.</p>	Cummins (2015); Dikhtyar et al., (2020); Ministerie van SZW (2019)

## Bijlage 4: Werkzame elementen

Vervolg tabel 4. Werkzame elementen

Type	Subtype	Voorbeelden	Bronnen
	Arbeidsbemiddeling	<p>Hulp met het schrijven van een cv, het online zoeken naar vacatures, hoe men in contact kan komen met potentiële werkgevers en het ontwikkelen van netwerkvaardigheden.</p> <p>Kennis vergroten over de arbeidsmarkt, bij elkaar brengen van bedrijven en kandidaten, Koffiegesprek, cv optimaliseren</p>	Cummins (2015); Ministerie van SZW (2019)
	Technologie	<p>Het gebruiken van technologie en sociale mediaplatforms om communicatie en het leren van nieuwe vaardigheden mogelijk te maken.</p> <p>Werkloze ouderen ontmoeten elkaar in peer groups, op een digitaal forum.</p> <p>Online platform waarop werkzoekende 50-plussers een assessment invullen waaruit hun competenties blijken. Op hetzelfde forum plaatsen werkgevers vacatures en geven aan hoe belangrijk deze competenties zijn. Een algoritme koppelt werkzoekenden en werkgevers zonder dat er een cv of sollicitatiebrief nodig is. Leeftijd en achtergrond zijn onbekend voor de werkgever, de werkgever selecteert een kandidaat op basis van competenties.</p> <p>Oudere werkzoekenden worden getraind in computervaardigheden en leerden werken met het platform Werkmaker. De oudere-werkzoekenden vormden een servicedesk en benaderden 2000 bedrijven om latente vacatures in kaart te brengen. Werkmaker wordt ingezet bij werkzoekende vijfplusers om latente vacatures op te vullen.</p>	Vodopivec et al. (2019); Sigler (2021); Ministerie van SZW (2019)
Governance	Vrijheid organisaties en flexibiliteit	<p>Arbeidsbureaus namen vrijwillig deel aan het programma en waren uitgenodigd om lokale strategieën op te stellen en zich te houden aan duidelijke doelstellingen. Er waren geen harde sancties wanneer doelstellingen niet waren gehaald, dit zorgde voor een gevoel van ownership.</p> <p>Actoren waren vrij om zelf interventies te ontwikkelen en aan te passen zoals zij dat nodig achtten</p> <p>Provincies en gebieden kunnen hun projecten aanpassen om tegemoet te komen aan de behoeften van de deelnemers, werkgevers en de veranderende arbeidsmarkt</p>	Knuth (2014); Vodopivec et al. (2019);

## Bijlage 4: Werkzame elementen

Vervolg tabel 4. Werkzame elementen

Type	Subtype	Voorbeelden	Bronnen
		<p>Arbeidsbureaus waren vrij om de financiële middelen die aan hen werden overgedragen via Perspective 50 plus te gebruiken voor het kopen van diensten van externe providers of voor het aannemen van extra personeel om zo diensten zelf te produceren</p> <p>Het projectmanagement bureau in Perspective 50-plus die het hele proces faciliteerde, bleef tegelijkertijd in een non-hierarchische, formeel machteloze rol tegenover de deelgenomen arbeidsbureaus.</p>	
	Netwerkachtige relaties	Uitwisseling van kennis tussen arbeidsbureaus om gezamenlijke doelen te bereiken, in plaats van hiërarchische toewijzing van middelen op basis van regels	Knuth (2014)
	Adverteren	<p>Recrutering en reclamestrategieën om ervoor te zorgen dat cliënten en werkgevers weten van het TICW programma en de voordelen ervan;</p> <p>Werving deelnemers via Sociale media, storytelling, lokale kanalen, groepsvoorlichting, reportages in landelijke en lokale media,</p>	Vodopivec et al. (2019); Ministerie van SZW (2019)
	Samenwerking werkgevers en lokale organisaties	<p>Het faciliteren van sterke partnerschappen en netwerkmogelijkheden onder en tussen TICW sponoren, cliënten, werkgevers en lokale organisaties om specifieke arbeidsmarktbehoeften te identificeren</p> <p>Samenwerking van community colleges met lokale werkgevers in het programmaontwerp. Bijvoorbeeld voor het in kaart brengen van personeelsbehoeften en specifieke vaardigheden die werkgevers nodig hebben. Zo proberen community colleges te voldoen aan de eisen van werkgevers door certificaatprogramma's te ontwikkelen die toegang geven tot associate degree programma's.</p> <p>Samenwerking met onderwijs, overheid, bedrijven, u.w.v. gemeentes, verzekeraars voor werving deelnemers, maken van matches en ondersteuning.</p>	Vodopivec et al. (2019); Dikhtyar et al. (2020); Ministerie van SZW (2019)

## COLOFON

### Auteurs

Evelien Kelfkens **Leyden Academy on Vitality and Ageing**  
Jolanda Lindenberg **Leyden Academy on Vitality and Ageing**

### Opdrachtgever

Hetisnetwerken.nu

### Met medewerking van

Rebecca van Leeuwen **BaanBreker**  
Beate van Arkel **BaanBreker**

Dit onderzoek is mogelijk gemaakt met steun van  
**Stichting het Hofje Codde en van Beresteyn**

Leyden Academy on Vitality and Ageing  
T (071) 524 09 60  
E [info@leydenacademy.nl](mailto:info@leydenacademy.nl)  
I [www.leydenacademy.nl](http://www.leydenacademy.nl)

© Leyden Academy on Vitality and Ageing, Leiden 2024

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij Leyden Academy on Vitality and Ageing. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

