

«Wim Gerards van JobRotary.
 «We hebben ruim vijfhonderd
 oudere werkzoekenden naar een
 baan of een carrière als ZZP'er
 kunnen leiden.»

VIJFTIGPLUSSERS MOETEN VEEL
 VOOROORDELEN OVERWINNEN

Oudere werknemer is nog veel waard voor bedrijf

Star en vastgeroest. Duur en vaak ziek. Ze passen niet in een jong, dynamisch bedrijf. Over de oudere werknemer hoor je heel wat vooroordelen. Die zijn vaak ook de reden dat ouderen bij een reorganisatie als eersten worden 'geloosd'. En dan moeilijk weer aan een nieuwe baan komen. Maar klopt dat beeld van de oudere werknemer eigenlijk wel?

'Nee', zegt Patricia Heerkens van uitzendbureau Oudstanding. 'Veel van die vooroordelen zijn niet terecht. Ik ben vaak verrast over de kwaliteiten van de oudere werknemers die ik aan tafel krijg.' 'Met hun ruime ervaring en goede sociale vaardigheden zijn ouderen juist van veel waarde voor een bedrijf', vindt Wim Gerards. Hij is voorzitter van JobRotary, dat werkzoekenden van veertig jaar en ouder ondersteunt bij het vinden van een nieuwe baan.

Harde werkers

Wim Gerards weet nog wel meer voordelen te noemen. 'Behalve over ervaring op hun vakgebied beschikken oudere medewerkers ook over veel levenservaring. Ze kunnen goed in een team werken en hebben een natuurlijk overwicht. Ouderen werken minstens net zo hard en goed als 'jonge honden.' JobRotary ontstond in 1999 vanuit Rotary International.

Een van de regels van die organisatie is dat de leden iets voor hun medemens doen en maatschappelijke betrokken zijn. 'Met JobRotary willen we ook een omslag realiseren in het denken over ouderen en werk.' De werkzoekenden worden individueel begeleid door mentoren die lid zijn van een Rotaryclub. Die maken zoveel mogelijk gebruik van het uitgebreide netwerk van Rotary bij bedrijven en instellingen. 'De één-op-één-begeleiding is een deel van ons succes. We doen ons werk op basis van vrijwilligheid en zonder winst oogmerk. Onze mentoren helpen werkzoekenden om hun mogelijkheden te inventariseren, maar het initiatief ligt bij de werkzoekenden zelf. Willen ze bij een high tech bedrijf werken, dan moeten ze er zelf voor zorgen dat ze bijvoorbeeld moderne communicatiemiddelen als een BlackBerry beheersen.'

Ervaring geeft rust

Oudstanding presenteert zich als het uitzendbureau voor de ervaren generaties. 'We willen laten zien dat die ervaring van ouderen voor bedrijven veel waard kan zijn', zegt Patricia Heerkens. 'Ervaring in een organisatie geeft rust. Dat merken we ook in onze eigen organisatie, waar ook een aantal ouderen werkt. Het is vooral de beeldvorming die oudere werknemers parten speelt. Werkgevers die een weinig vitale vijftigplusser in dienst hebben, denken dat alle vijftigplussers zo zijn. Daar komt nog bij dat veel cao's het in dienst nemen van oudere medewerkers niet aantrekkelijk maken, bijvoorbeeld met de regel dat 55-plussers geen nachtdienst hoeven te draaien. Door het bestaan

Oudere werknemers zijn
 betrokken, betrouwbaar en
 dienstverlenend en hebben
 een hoge motivatie

van dat soort beelden en regels moeten oudere werknemers een forse drempel overwinnen om aan het werk te komen. Jammer want ze beschikken meestal over een flink aantal positieve eigenschappen. Ze zijn betrokken, betrouwbaar en dienstverlenend en hebben een hoge motivatie. Daardoor zijn ze weinig ziek. Die eigenschappen zorgen ervoor dat werkgevers de vaak wat hogere loonkosten van een oudere werknemer snel terugverdienen.'

'Liever nu meteen'

Door het negatieve beeld over oudere werknemers ziet Patricia Heerkens dat zij bij reorganisaties vaak nog steeds als eersten ontslag krijgen. 'Voor een deel zijn ouderen daar zelf ook schuldig aan. Ze maken gebruik van afvloeiingsregelingen



met het argument dat ze maar moeten afwachten of die er over een aantal jaren nog wel zijn. 'Dan maar liever nu meteen eruit', zeggen ze. Gelukkig worden werkgevers in sectoren waar krapte op de arbeidsmarkt is of kennis uit Nederland wegvloeit, zich meer en meer bewust van het belang van de inzet van ouderen. Dat is bijvoorbeeld het geval in de metaalsector.'

Voldoende werk

Ondanks de vooroordelen en drempels hebben oudere werknemers voldoende mogelijkheden om aan werk te komen. De groei die Oudstanding de afgelopen tien jaar doormaakte, is daar een bewijs van. 'Vooral in de zakelijke dienstverlening is er veel werk voor oudere medewerkers', zegt Patricia Heerkens. 'Ongeveer dertig procent van de kandidaten die bij ons binnenstappen, kunnen we werk aanbieden.'

Alleen kandidaten bij wie we het idee hebben dat we iets voor hen kunnen betekenen, nodigen we uit voor een uitgebreid persoonlijk intakegesprek over arbeidsverleden en huidige mogelijkheden op de arbeidsmarkt. We willen geen valse hoop wekken. We zenden op dit moment 1600 mensen uit in verschillende functies. Daar zitten heel wat vitale vijftigplussers bij, die nog goed met hun tijd meekunnen.'

Ook JobRotary doet het goed. 'We begeleiden op dit moment zo'n vierhonderd mensen van allerlei verschillende opleidingsniveaus', stelt Wim Gerards. 'Bijna de helft van de mensen die we begeleiden vindt weer werk. We hebben ruim zeshonderd mensen naar een baan of een carrière als ZZP'er kunnen leiden. We zien onze kandidaten niet terugkomen. Hun nieuwe werkgever is dus volgens ons erg blij met zijn nieuwe 'oude' werknemer.'