

Interview met Rvaring - Menno Meijer

Als u onlangs in uw auto zat en uw radio had afgestemd op BNR (Business News Radio), dan zag u in uw display de quote Rvaring – 40+ werkt! voorbij komen. Wat zit daar achter? En wie zit daar achter?



Menno Meijer

Hij begon ooit bij Randstad, waar hij 10 jaar werkte en daarvan 8 jaar lang ervaring opdeed als districtsmanager. Vervolgens hield hij zich bezig met diverse andere projecten. Inmiddels is hij terug bij zijn oorspronkelijke business, de uitzendsector.

Niche

In 2007 is Meijer zijn eigen keten gestart met Rvaring vanuit het idee een uitzendbedrijf te willen neerzetten dat zich richt op een niche. Na onderzoek van de diverse mogelijkheden trok de problematiek van de vergrijzing van de arbeidsmarkt hem het meest aan. Die biedt volgens hem kansen, die zich niet eerder voordeden in de uitzendbranche. In 2007 was de arbeidsmarkt nog zeer krap en hoe dan ook stabiliseert de bevolkingsgroei in ons land of neemt die zelfs iets af. Er zou daarom een goede markt moeten zijn voor 40-plussers.

Marketing

Vervolgens is Meijer hier zorgvuldig een bedrijfsplan en een marketing voor gaan opzetten. Dat begint bijvoorbeeld bij de keuze om het woord senioren bewust niet te gebruiken. Stigmatisering van 40- en 50plussers is zijns inziens achterhaald. De algemene kijk op leeftijd en de ideeën over de kracht en inzetbaarheid van veertigers of vijftigers is niet meer "bij de tijd". Een vijftigjarige van nu is immers even vitaal als zijn/haar ouders toen zij vijfendertig waren. Met andere woorden: de piek van onze levenskracht is opgeschoven. Het beeld van 40plussers moet nodig worden herzien. Daar is hij in de marketing voor Rvaring zeer bewust mee bezig.



Mentaliteit - de kracht van 40+

Waarop scoren 40plussers volgens hem beter dan 20plussers? Meijer weet vele voordelen te noemen die door de meeste bedrijven waarmee hij zaken doet worden beaamd.

De 40plussers onderscheiden zich vooral door hun mentaliteit. Ze hebben alles al gedaan, hoeven geen carrière meer te maken en zijn met hun leven in balans. Ze hoeven niet op maandag en dinsdag bij te komen van escapades in het weekend.

Betrouwbaar en in balans

Ze voelen niet meer de behoefte om zich overdreven te bewijzen, ze zijn betrouwbaar en melden zich weinig of nooit ziek. Ze zijn ervaren en kunnen meestal meteen worden ingezet op het werk. Ze hoeven niet of veel minder intensief te worden gecoacht en opgeleid. Ze lopen niet, na twee of drie jaar te zijn ingewerkt, weer weg. Kortom, je kunt erop bouwen.

De rust van deze niche is ook merkbaar binnen het kantoor. Geen hectiek van telefoontjes met uitzendkrachten die niet zijn komen opdagen op het werk of die andere instant problemen oproepen. Dit arbeidskapitaal is stabiel en alle communicatie verloopt dus ook gecontroleerd en rustig.

Locatie

Rvaring kiest locaties, die per auto en openbaar vervoer goed bereikbaar zijn, met voldoende parkeergelegenheid. De uitzendkrachten worden online, dus via de site geworven. De cv's worden eerst goed bekeken en gecheckt. Vervolgens worden de kandidaten gebeld en pas daarna volgt een intakegesprek. Er vindt een betrouwbare selectie plaats van kandidaten, ook op basis van referenties. Meijer licht toe dat de helft van de mensen die op gesprek gaan bij bedrijven ook daadwerkelijk wordt aangenomen.

Ervaren intercedenten

De vestiging zelf werkt ook met ervaren intercedenten, die allen parttime werken en voor een lange periode in dienst zijn. Dit heeft als voordeel dat een werkgever of een uitzendkracht niet steeds weer hetzelfde verhaal hoeft te vertellen, omdat er wegens het verloop 'weer iemand anders aan de telefoon zit'. De knowhow en de kennis blijven aanwezig. Er is ook geen vestigingsmanager nodig, want de intercedenten zijn door de wol geveerd en hebben gedegen werkervaring opgedaan bij de grotere bureaus.

Zelfstandige rol

Margreet Singer die jarenlang in dienst was bij Randstad, werkt nu bij Rvaring in Utrecht. Ze geeft aan dat ze zich echt gewaardeerd voelt in wat ze kan en gelegenheid krijgt om uit te bouwen wat ze waard is. Ze heeft een zelfstandige rol gekregen in het meedenken over de aanpak, de inrichting van het kantoor en de communicatie van Rvaring in de afgelopen twee jaar. Ze geniet zichtbaar van haar job, de groei van het bedrijf en de contacten met collega's, klanten en kandidaten.

Marketinguitingen zoals een kalender met quotes, benadering van de lokale bedrijven, dat zijn allemaal uitdagingen waar ze zelf mee verantwoordelijk voor is en haar ideeën en expertise en voor kan inzetten.

Haar nieuwe collega Silvia van Echtelt (zie foto) vertelt dat ze zich meteen thuis en welkom voelde op de vestiging in Utrecht.

Werkgevers en P&O-ers

Gaandeweg blijken werkgevers meer open te staan voor de voordelen van 40plussers. Het begint meestal met het succesvol plaatsen van een kandidaat, bijvoorbeeld op een magazijnafdeling, die vanaf dag 1 rust in de zaak brengt en gewoon op tijd is, zich niet ziek meldt, jongere collega's goed begeleidt. Dat blijkt zo'n verademing dat de werkgever graag terugkomt als hij weer ergens een vacature heeft en ook daarvoor stabiliteit zoekt.

Wat is de ingang? De P&O-afdeling. Voor het veranderen van het achterhaalde beeld over 40plussers moeten de P&O-ers in een bedrijf vaak eerst worden 'gemasseerd en omgeturnd'.

Sectoren

Rvaring plaatst vooral mensen in administratieve, secretariële en commerciële sectoren en ook wel in de horeca. In de zorg en de techniek bemiddelt men weinig kandidaten. Ook de productiesector behoort niet tot de doelgroep, omdat dit vaak fysiek zwaardere banen zijn. Vrijwel alle kandidaten die worden uitgezonden en geplaatst treden na verloop van tijd in vaste dienst bij de werkgever.



De uitzendbasis is een goede en veilige manier om werkgevers en werknemers aan elkaar te laten wennen tot er voldoende vertrouwen is voor een langdurig werkverband. Als werknemer weet de 40plusser heel goed wat hij of zij wel of niet wil. Ervaring en zelfkennis blijkt ook hier een voordeel. De keuze voor de werkplek wordt doorgaans weloverwogen gemaakt.

Salaries en ziekte? Geen issue

Op de vraag of de hogere salariskosten van 40plussers niet nadelig zijn, antwoordt Meijer dat de meeste werkgevers merken dat de snelle inzetbaarheid van deze werknemers ruim opweegt tegen de kosten van jonge werknemers die coaching en opleiding nodig hebben en en weer met de noorderzon zijn vertrokken als ze zijn ingewerkt. Ook de werkhouding en mentaliteit van iemand boven de 40 compenseert dit voldoende. Verder is salariëring een kwestie van vraag en aanbod; als een kandidaat te hoge eisen stelt wordt deze niet bemiddeld. De 40plussers gaan voor werk dat ze prettig vinden in een omgeving waar ze zich gewaardeerd voelen. Hoge kosten zoals een beginnershypotheek hebben ze niet (meer), dus ook die druk is weggevallen. Opvallend is daarnaast dat ze vrijwel nooit ziek zijn. Dit is zelfs zo sterk dat Meijer het uit ervaring niet nodig vindt om de aanvullende 21% bij te verzekeren die het bureau moet toeleggen bovenop de 70% die het UWV voor haar rekening neemt als uitkering voor ziekte van de werknemer. Het ziekteverzuimpercentage ligt beneden de 1%! Dat is geen pressie, maar een natuurlijke houding. Als iemand onverhoopt toch ziek wordt, is dat werkelijk noodzakelijk verzuim en verloopt dat volwassen en verantwoordelijk.

Scholing

Hoe zit het met de ontwikkeling en scholing van oudere werknemers, die volgens velen achterloopt of stagneert?

"Werknemers die jarenlang op dezelfde werkplek blijven zitten en niets bijleren, dat zijn niet de kandidaten die bij Rvaring aankloppen. Doorgaans hebben ze voor hun eigen (bij)scholing gezorgd en weten ze goed wat ze waard zijn. Wij komen dit probleem niet tegen en we selecteren onze kandidaten ook goed, zodat we onze opdrachtgevers kwaliteit en een goede match kunnen bieden. Ook het idee dat je een oudere werknemer niet onder een jongere chef kunt laten werken is niet juist.

De kandidaten die wij bemiddelen kiezen bewust voor een bepaalde baan en zitten niet in een competitietraject. Zulke arbeidsconflicten komt daarom niet of weinig voor."



Groei

Inmiddels begint Rvaring meer naamsbekendheid te krijgen. Het aantal vestigingen groeit gestaag. De opzet is om ieder jaar twee nieuwe vestigingen te openen. Ondanks de economische crisis houdt Menno Meijer vast aan dit scenario; de groei zit er nog steeds in. Binnen 5 jaar wil hij met zijn keten een belangrijke speler zijn in de markt voor 40plussers. Een nieuwe vestiging wordt pas geopend als de ervaren intercedenten voor die plek zijn gevonden. De 4e vestiging (Amsterdam) gaat binnenkort open en de 5e is in voorbereiding.

Fit en vitaal

Kortom, let op uw display in de auto en bedenk: 40+ werkt!

Of kijk, als u onderweg bent, eens uit naar de witte Fiat met het bedrijfslogo. 40+ is fit en vitaal. Dat is de praktijk. Dat is Rvaring.

Meer informatie

Wilt u zelf als werkgever die ervaring opdoen of de + van uw leeftijd als werknemer omzetten in een baan? Kijk op www.rvaring.nl

Foto's: Guus Pauka

Tekst: Hinke Wever

Rvaring werkt sinds haar start in 2007 met software van FlexService.