

De stad en regio vooruit

Uitdagingen voor wethouders en
teams Economische Zaken

De beste werknemers zijn 50-plussers!

Interview met Menno Meijer (Uitzendbureau Rvaring) door Leonie Jansen (Platform31)

Menno Meijer is directeur van Rvaring, een uitzendbureau dat zich richt op mensen van veertig jaar en ouder. Hij probeert met Rvaring taboes te doorbreken bij werkgevers rondom de kwaliteit van 50-pluspersoneel. Hier is volgens Meijer nog een wereld te winnen.

Hoe verschilt Rvaring van andere uitzendbureaus?

Wij richten ons specifiek op de doelgroep vanaf 40 jaar en op 65-plussers. In tegenstelling tot andere uitzendbureaus werken bij ons personeelsfunctionarissen die net als de kandidaten veertig jaar of ouder zijn, waardoor beter aansluiting gevonden wordt bij de doelgroep. Daarnaast zijn voor ons terugkerende klanten cruciaal. Wij merken dat werkgevers vaak een drempel over moeten om iemand uit onze doelgroep in dienst te nemen en proberen het



hen zo aantrekkelijk mogelijk te maken. Een belangrijk onderdeel daarbij is het vinden van media-aandacht en het profileren van de doel-

groep zodat werkgevers eerder geneigd zijn iemand uit de doelgroep aan te nemen. Zodra werkgevers eenmaal over de drempel gaan en iemand in dienst nemen van vijftig jaar of ouder zijn zij erg tevreden en staan ze meer open voor de doelgroep. Acht van de tien werknemers die wij plaatsen blijven binnen één of andere contractvorm werken bij de werkgever. We hebben hiermee een stevig netwerk opgebouwd van terugkerende klanten die open staan om iemand uit deze doelgroep aan te nemen.

Volgens de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) loopt Nederland achter met werkende 65-plussers in vergelijking met andere landen. Daarnaast kent Nederland een hoge werkloosheid onder 50-plussers. Hoe komt dat volgens u?

18

Deze groepen zijn in Nederland erg gepamperd met onder andere VUT-regelingen, vroegpensioen, ouderen-ww: allemaal om jongeren aan een baan te helpen. Hierdoor werd het gebruikelijk om afscheid te nemen van een werknemer van 55-plus. In Azië krijgen werknemers meer status naarmate ze ouder worden; hier is dat juist andersom. Daardoor zit het niet in het systeem van een P&O-er om iemand in dienst te nemen die ouder is. Wat dat betreft lopen we achter en daar moeten we hard aan werken. De kinderen die nu geboren worden hebben een levensverwachting van 100 jaar en zullen langer door moeten werken. Als je tegen de vijftig loopt, ben je net over de helft van je carrière, terwijl je dan al bijna afgeschreven wordt. Daarnaast zijn in Nederland oudere werknemers in bepaalde functies relatief duur. In veel Angelsaksische landen is het gebruikelijker dat als je ouder wordt je ook wat van je salaris inlevert. Bij ons blijven salarissen stijgen naarmate je ouder wordt waardoor het

soms in vergelijking met jonge werknemers te duur is om een oudere medewerker in dienst te houden. Zodra zij echter hun baan verliezen passen zij hun eisen aan en kunnen zij qua salaris goed concurreren.

De Rijksoverheid heeft verschillende programma's voor deze doelgroep. Hoe kijkt u aan tegen het Actieplan 55-plus Werkt waarin speciale regelingen waaronder plaatsingsbonussen en scholingsvouchers gemaakt zijn om 55-plussers aan het werk te krijgen?

Voor dit plan wordt ruim 60 miljoen euro uitgetrokken. Ik vind het echter te beleidsmatig bedacht en te veel gericht op de korte termijn en financiële prikkels. Wij kunnen bijvoorbeeld als intermediair een bonus krijgen wanneer we iemand van 55-plus aan het werk helpen. Ik ben bang dat je met dergelijke financiële prikkels onvoldoende resultaten boekt. Ik zou liever zien dat een deel van dit geld ingezet wordt voor imagoverbetering van de doelgroep waardoor werkgevers vaker een 55-plusser in dienst willen nemen, bijvoorbeeld door een marketingcampagne. Hierin moet de 50-plusser neergezet worden als iemand die in de bloei van zijn carrière zit en nog veel kansen heeft. Wij merken dagelijks dat 50-plussers de beste werknemers zijn die je kunt hebben; meer mensen moeten dit weten zodat ook meer banen beschikbaar komen voor deze doelgroep.

Waarom zijn 50-plussers de beste werknemers die je kunt wensen?

De 40- of 50-plussers hebben alles al gedaan en hoeven geen carrière meer te maken, hebben de kinderen vaak al uit huis, hoeven op maandag niet bij te komen van het zware weekend, ze zijn betrouwbaar en flexibel en

melden zich weinig of nooit ziek. Daarnaast zijn ze ervaren en kunnen ze meestal direct ingezet worden zonder lange inwerkperiodes of coaching. Ze zijn meer honkvast en lopen niet na twee of drie jaar weer weg om ergens anders verder te groeien. Je kunt op ze bouwen.

Hoe kijkt u aan tegen omscholing van en scholingsprogramma's voor 50-plussers met een afstand tot de arbeidsmarkt?

Als je iemand van vijftig opleidt tot timmerman kan hij nog zeker vijftien jaar in dit werkgebied aan de slag. Omscholing is dus ook belangrijk voor mensen van 50-plus. Hierbij vind ik wel dat omscholing alleen nuttig is wanneer het richting een beroepsgroep is waar nu een tekort in is, en dan denk ik vooral aan de vakopleidingen. Wij krijgen bijvoorbeeld wel eens vragen voor een verwarmingsmonteur; aan die vraag kunnen we niet voldoen. We werken ook bewust niet voor de technieksector omdat het te lastig is hier geschikte mensen voor te krijgen. Omscholing richting de echte vakken vind ik een goed idee.

Voor welke vakgebieden en opleidingsniveaus vindt u werk voor 50-plussers?

Op zich maakt voor ons het opleidingsniveau niet zo veel uit. We merken wel dat er minder vraag is naar ouder hoog opgeleid personeel. Lager geschoold werk is meer voor handen. Als hoger opgeleide mensen bereid zijn om lager opgeleid werk te doen en daarmee ook minder te verdienen, kunnen we ze beter helpen. Dit geldt vaak vooral voor hoger opgeleiden die al langer werkloos zijn en in de bijstand terechtkomen. Wij plaatsen mensen onder andere in de administratieve, secretariële en commerciële sectoren.

Kunt u ook wat betekenen voor iemand met enkel basisonderwijs die zijn hele werkende leven vrachtwagenchauffeur is geweest?

Dat is niet zo te beantwoorden; wij kunnen niet iedereen naar werk begeleiden. We hebben een bestand van 50.000 mensen en er komen dagelijks weer tientallen mensen bij die werk zoeken. Er vallen dus veel mensen buiten de boot. We hebben een luxesituatie waarin we de meest geschikte kandidaat kunnen selecteren voor een werkgever. We hebben ook voorbeelden van mensen die een fantastische opleiding hebben en al zo ver zijn dat het niet meer uitmaakt wat ze gaan doen als ze maar werk krijgen. Ik merk dat de kandidaten enorm flexibel zijn. Dat maakt het ook schrijnend.

In hoeverre werkt u samen met andere partijen zoals het UWV?

We hebben wel eens contact met het UWV, bijvoorbeeld om een regeling door te nemen, maar verder niet. We hebben al een overvloed aan kandidaten; een extra toestroom via het UWV zou voor ons alleen een belasting zijn. Daarnaast werken wij op een andere manier dan het UWV. Wij zijn minder bezig met onze kandidaten en zo veel mogelijk met de werkgevers. Opdrachtgevers zijn de motor van ons bedrijf, als die er niet zijn kunnen wij niets. Banen komen uiteindelijk via de werkgever, niet via de kandidaat. Het UWV richt zich naar mijn idee meer op de kandidaat en kijkt wat een kandidaat nodig heeft, waar wij kijken naar wat een mogelijke opdrachtgever nodig heeft. Bij ons begint het bijvoorbeeld met een bedrijf dat een boekhouder zoekt. Wij gaan dan in ons bestand op zoek naar de beste boekhouder die we hebben welke we vervolgens koppelen aan het bedrijf. We (Politiek, UWV, werkgeversorganisaties) moeten meer kijken hoe we de gehele

groep van 50-plussers in de toekomst meer aan het werk kunnen krijgen, door bijvoorbeeld marketing. Het Rijk heeft een ambassadeur jeugdwerkloosheid aangesteld maar niet voor ouderenwerkloosheid, terwijl daar nou juist behoefte aan is.

Heeft u contact met de gemeente in uw werk?

Nee, de gemeente is alleen interessant als we daar mensen kunnen plaatsen maar dat zijn trajecten waar we lastig tussenkomen en waar vooral gewerkt wordt met grote klassieke bureaus.

Welke activiteiten zou u uitvoeren als u wethouder Economische Zaken of Sociale Zaken was om 50-plussers uit de bijstand aan het werk te krijgen?

- 20 Een belangrijke rol van een wethouder of de lokale politiek is om het verhaal uit te dragen richting werkgevers en het belang van een oudere werknemer aan te stippen. Ik zou wethouders dan ook aanraden om zo veel mogelijk naar buiten te gaan, het bedrijfsleven te kennen en het verhaal te houden waarom zij baat hebben bij een oudere werknemer. Mijn ervaring is dat als een werkgever eenmaal een 50-plusser heeft geplaatst er snel meer vraag is naar deze doelgroep. Daarnaast kun je als gemeente je eigen beleid inrichten door meer oudere werknemers aan te nemen.

