

Meer vijftigplussers aan de bak

Uit Gooi en Eemlander, Tamar de Vries, november 2007

50+Carrière strijdt tegen leeftijdsdiscriminatie van werknemers

De regering wil dat werknemers langer doorwerken. Vervroegd uittreden en een vaste pensioenleeftijd zijn niet vanzelfsprekend meer. Zowel voor werknemers als werkgevers vergt het oprekken van het arbeidsleven aanpassingen.

MUIDERBERG-Werk aan de winkel dus voor loopbaanbegeleiders en bureaus die zich bezighouden met training, werving en selectie van 'oudere' werknemers. Langer doorwerken betekent voor werknemers dat voorkomen moet worden dat zij met de tong op de schoenen het pensioen halen. Bij werkgevers moet het automatisme bestreden worden dat werknemers van 45 jaar 'oud' zijn.

De Muiderbergse Anna Waanders is sinds juli partner bij het in Amsterdam gevestigde 50+ Carrière. Samen met Ien Wiegiers heeft zij de werving- en selectietak opgezet. 50+ Carrière biedt bedrijven en instellingen een dienstenpakket om de inzetbaarheid van oudere werknemers te vergroten. 50+ Carrière heeft een website (www.50pluscarriere.nl), geeft workshops, loopbaantrainingen en er is een vacaturebank.

Werknemers die via de werving en selectie van 50 + Carrière op zoek gaan naar een baan komen in contact met Waanders en Wiegiers. „Wij houden ons bezig met de bestrijding van „stilzwijgende leeftijdsdiscriminatie“, drukt Wiegiers het uit. Een voorbeeld uit haar eigen ervaring: „Nadat ik in 2000 mijn bedrijf had verkocht, beviel het 'stil gaan leven' maar matig. Het is saai. Ik was tegen de vijftig jaar maar voelde me vitaal en wilde weer iets gaan doen. Toen liep ik dus aan tegen die leeftijdsdiscriminatie. Je bent ervaren in je vak, je voelt je goed, maar vanuit de arbeidsmarkt gezien tel je niet meer mee. Dat is iets waar ook veel mensen tegenaan lopen na reorganisaties.“

Meerwaarde

Waanders vult aan: „De tijdgeest is langer doorwerken, maar bij reorganisaties blijkt toch dat bedrijven niet weten hoeveel kwaliteit ze in huis hebben. Dat ze ouderen niet zomaar weg kunnen doen, zonder zich te realiseren welke meerwaarde oudere werknemers hebben. Leeftijd mag eigenlijk helemaal niks zeggen.“

Verder benaderen Waanders en Wiegiers ook zelf bedrijven. Waanders heeft gemerkt dat er geleidelijk een mentaliteitsverandering op gang komt. „Er zijn steeds meer bedrijven en instellingen die het hebben gehad met de 'monsterboard-mentaliteit'. Jobhoppers worden ingewerkt en hop, gaan ze weer ergens anders werk. Dat brengt geen rust in je bedrijf. Vandaar dat werkgevers op zoek gaan naar werknemers die wat ouder zijn, ervaring hebben opgebouwd. Zeg maar het Foppe de Haan-effect. Een ervaren werknemer fungeert als rustpunt in de organisatie en kan mentor zijn van jongere werknemers.“

Wiegiers voegt eraan toe dat 50-plussers vaak te horen hebben gekregen dat ze 'overgekwalificeerd' zijn. „Maar het zijn juist mensen die willen gaan werken, niet meer van alles móeten in de ratrace. Die kunnen een toegevoegde waarde voor een bedrijf zijn.“

50+ Carrière is een landelijke organisatie die veel samenwerkt met bedrijven in Gooi en Vechtstreek. De formule slaat aan in deze regio aan, vooral in het midden- en kleinbedrijf. Waanders en Wiegiers kunnen zich permitteren kritisch te zijn bij de werving. „We zitten niet te wachten op mensen met vage verhalen die 'iets heel anders willen gaan doen', zonder de juiste diploma's. Ook met mensen die aangeven 'nog zo veel jaar te moeten' kunnen we weinig.“