



De werkende senior in de praktijk

Auteur(s):

Touw -van de Giessen, G.H.

* De auteur is mede-oprichter en directeur van Labor-<-%/>Andum, uitzendbureau voor senioren.

Verschenen in:

ESB, 86e jaargang, nr. 4336, pagina D10, 26 november 2001

Rubriek:

Dossier: Generatiebewust vooruitzien

Trefwoord(en):

houdbaarheid

De tijd dat mensen werden gestimuleerd om vervroegd uit te treden, is voorbij. Tegenwoordig wordt arbeidsparticipatie van ouderen juist aangemoedigd. Langzamerhand worden de effecten van dit gewijzigde beleid zichtbaar. Steeds vaker duiken werkende senioren op in het bedrijfsleven en bij overheidsorganisaties. In deeltijd of voltijd, in hoge en in lage functies: hoe ziet die praktijk eruit? De uitzendbranche loopt hier voorop.

Wie kent niet de krantenkoppen met "Senioren willen niet meer achter de geraniums zitten"? Senioren willen weer actief aan de maatschappij deelnemen, mede doordat de arbeidsmarkt daar om vraagt. Wie zijn nu die werkende senioren? Hoe staan zij in het leven, nu zij er juist voor kiezen nog een aantal dagen per week te werken? Doen zij het misschien voor het geld? De senioren die via een uitzendbureau als het mijne werkzaam zijn, zitten nooit achter de geraniums en zullen daar ook nooit achter gaan zitten, omdat dit niet bij hen past. Daarom vind ik die krantenkoppen volstrekt misplaatst. Bestaan geraniums in de huiskamer eigenlijk nog wel?

Motieven

De motivatie van de werkende senioren ligt veel dieper door hun sterkere persoonlijke karakter en eigenschappen. Ongeacht de leeftijd en het werk- en denkniveau, is deze motivatie de reden dat onze uitzendkrachten door zowel het uitzendbureau als door de opdrachtgever zo bijzonder gewaardeerd worden. De motivatie blijkt uit het feit dat senioren op tijd komen, direct met hun werk starten en lekker doorwerken. De opdrachtgever behandelt de senioren dan ook anders dan reguliere uitzendkrachten. Ze worden bijvoorbeeld uitgenodigd voor de jaarlijkse bedrijfspresentatie en voor een lunch met de directeur. Met andere woorden: onze personen worden behandeld als een gewaardeerd type vaste krachten. Het is de levenservaring die zij met zich mee dragen, met daarin verweven ingrediënten zoals motivatie, enthousiasme, betrokkenheid, doorzettingsvermogen, nauwkeurigheid en productiviteit.

Niemand werkt voor niets, ook de werkende senior niet. Echter, de bijverdiensten worden gebruikt voor de extra's om het leven aangenamer te maken. De groep zestigers betreft namelijk de oorlogskinderen die Nederland opgebouwd hebben, maar voor wie het niet altijd mogelijk was een spaarbedrag apart te leggen. Naast de extra verdiensten levert het uitzendwerk extra contacten op, die ertoe bijdragen dat de werkende senior voor zichzelf en voor zijn of haar omgeving een positieve uitstraling heeft.

Type functies

Uiteraard heeft de krappe arbeidsmarkt ertoe bijgedragen dat de vraag (vacatures) en het aanbod (uitzendkrachten) zo goed bij elkaar aansluiten. Naast de aansluiting in aantallen, is er ook een kwalitatieve aansluiting, doordat er vraag is naar het type functies waarin juist de senioren zo goed inzetbaar zijn. De in senioren gespecialiseerde uitzendorganisaties weten exact waarin zij goed of minder goed kunnen bemiddelen. Het zijn de administratieve en dienstverlenende, ondersteunende functies voor bijvoorbeeld een boekhoud- of secretariaatsafdeling. Dit betreft werkzaamheden die met voldoende ervaring en een goede mentaliteit door iedereen uitgevoerd kunnen worden, gezien de verantwoordelijkheid die door iedere senior als vanzelfsprekend wordt ervaren.

Het zijn echter absoluut niet alleen de makkelijke functies in de postkamer of het archief, maar juist ook banen met controlewerkzaamheden, zoals in de nacalculatie of voor zelfstandige projecten. Voorbeelden hiervan zijn het vaststellen van ouderbijdragen voor een intermediair in de kinderopvang, documenten scannen en het reorganiseren van een administratie.

De ervaring leert dat er drie categorieën functies bestaan waarvoor senioren bij uitstek in aanmerking komen:

- » licht administratieve functies zonder computerervaring of dienstverlenende functies (bijvoorbeeld conciërge of gastvrouw);
- » administratieve functies met computerervaring;
- » specialistische en hoger-kaderfuncties.

Het is echter teleurstellend te constateren dat het bedrijfsleven in mindere mate gebruik wil maken van interim- of projectmanagers. Ik denk dat het bedrijfsleven de weg naar een uitzendbureau voor senioren voor deze functies nog niet ontdekt heeft. Voor ons ligt daar

eventueel een markt open. Daarbij moeten we er echter rekening mee houden dat er veel hoogopgeleide, jonge mensen afstuderen. Ik kan me voorstellen dat voor hen wordt gekozen, aangezien jongeren kneedbaar zijn en modern zijn opgeleid.

De hoogopgeleide ouderen, met ruime managementervaring, hebben echter ook veel bagage in huis om iets voor de maatschappij te kunnen betekenen. Ik ben er dan ook van overtuigd dat het bedrijfsleven hierin een kans laat liggen. Tegelijkertijd hebben de uitzendorganisaties voor senioren een ruim bestand aan hoger-kaderinschrijvingen, maar kunnen ze voor deze groep moeilijk bemiddelen. Dit is eens te meer verbazend omdat deze uitzendorganisaties ten opzichte van bekende adviesbureaus stukken voordeliger zijn.

Teambuilding

Naast de krapte op de arbeidsmarkt en de motieven van de senioren, is er ook vanuit de opdrachtgever een duidelijke voorkeur voor senioren. Het is de mix van jong en oud op een afdeling die door de managers en directies door vele bedrijven gewaardeerd wordt. De senioren zorgen voor een natuurlijke rust op een afdeling en zij geven een goed voorbeeld aan jonge mensen zonder daarbij hun carrière in de weg te staan. Eén ding hebben werkende senioren immers gemeen: een carrière hoeft niet meer. Zij vormen geen bedreiging voor het vaste personeel, waardoor de acceptatie van een uitzendkracht in een bedrijf gemakkelijker verloopt. Wel zie je duidelijk een stukje eigenwijsheid. Wie kent zijn opa of oma niet die toch vaak uit het verleden alles al heeft meegemaakt? Af en toe lopen wij als uitzendorganisatie daar zelf ook tegenaan, als zij ons welgemeend 'een goed advies' geven...

Flexwet

Volgens de Wet Flexibiliteit en Zekerheid heeft de senior recht op zekerheden. Daarnaast zorgt de cao voor uitzendkrachten van de ABU ervoor dat de beloning, het pensioen en de ziekte- en vakantieregeling goed geregeld zijn. Wellicht zijn die zaken té goed geregeld. Aangezien de wet geen keuzemogelijkheid open laat voor eigen flexibiliteit, lopen de vutters en gepensioneerden die zich als uitzendkracht laten uitzenden tegen de grenzen van de wet op. Na anderhalf jaar vervalt het flexibele uitzendcontract via het uitzendbureau, volgens fase 1-2-3 van de flexwet.

Onze uitzendkrachten benadrukken echter dat zij niet op een vaste aanstelling zitten te wachten, omdat ze hun vrijheid hoog in het vaandel hebben. Daarom willen zij niet overstappen naar een vaste aanstelling, zelfs niet bij het uitzendbureau. De zekerheden zijn immers allang verworven en als het werk een verplichting wordt, is een groot deel van de lol er voor hen wel af. Het gaat puur om het gevoel vrij te zijn.

Op hun beurt worstelen opdrachtgevers ermee dat veel van de oudere uitzendkrachten de pensioengerechtigde leeftijd al zijn gepasseerd en het daarom niet reëel is iemand van bijvoorbeeld 68 jaar in vaste dienst te nemen. Dit is geen denkbeeldige situatie: bij mijn bureau is de ene helft van de uitzendkrachten jonger dan 65 jaar en de andere helft ouder dan 65 jaar. Terwijl het kabinet manieren verzint om oudere werknemers langer aan het werk te houden, worstelen de senior-uitzendkrachten met deze 'beschermende' wet. Hopelijk gaat het ministerie van SZW, dat dit najaar de Wet Flexibiliteit en Zekerheid zal evalueren, iets aan dit probleem doen.

Enthousiasme

De representatieve werkende senioren zijn de personen waarmee je in de trein een praatje wilt maken, omdat zij iets uitstralen dat je nieuwsgierig maakt. Het zijn de personen waarvoor je als jongere de deur open houdt, omdat deze mensen dat waard zijn en waarderen. Dankzij het feit dat het wederzijdse respect zo enorm groot is, ben ik absoluut niet bezorgd over de toekomst. Zelfs het keerpunt in de huidige conjunctuur zal de senior-uitzendkracht niet van de arbeidsmarkt weren. Jongeren hebben de toekomst, maar ouderen geven het voorbeeld!

Dossier Generatiebewust vooruitzien

W.A. Vermeend: [Wie regeert](#)

R.M.A. Jansweijer: [Paradoxen en keuzes in generatiebewust beleid](#)

K.P. Goudswaard: [Keuzevrijheid en werk](#)

L.S.C. van Eekelen en R. Olieman: [Grenzen aan de premie](#)

G.H. Touw-van de Giessen: [De werkende senior in de praktijk](#)

J.J.M. Theeuwes: [Wie dragen het stelsel?](#)

C.A. de Kam: [Samen voor ons eigen](#)

D.J. Wolfson: [Zorg in perspectief](#)

N.S. Klazinga en D.M.J. Delnoij: [Verzekeringen in gezondheidsperspectief](#)

H.P. van Dalen en K. Henkens: [Ouderen en de dragelijkheid van ongelijkheid](#)

A.P.W.P. van Montfort: [Zorg voor ouderen loopt vast!](#)

E.H.M. Ponds: [Oogsten of doorwerken](#)

F.A.G. den Butter: [De rechte rug van de regering](#)

R.H.J.M. Gradus: [De muziek van de Sirenen](#)

F. Vandenbroucke: [Pensioenen: een lege doos?](#)

C.W.A.M. van Paridon: [Europese pensioenproblemen](#)

S.G. van der Lecq: [Levensloop in drievoud](#)
