

Oudere gevraagd

Gerrit Kreffer

De Commissie Gelijke Behandeling ziet er op toe, dat er niet gediscrimineerd wordt naar leeftijd. Recent heeft zij een 33 pagina's dik advies uitgebracht over leeftijdsonderscheid in advertenties. Vragen naar een sollicitant met een leeftijdsaanduiding of een term als starter is verboden, tenzij dat objectief gerechtvaardigd is.

Daarbij wordt aangesloten op de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid van 2004. Ik wil u niet oproepen om het advies in de wind te slaan of de wet te overtreden, maar deze ruimte wel gebruiken om u te wijzen op opties die u laat lopen als u het advies kritiekloos volgt. Wees een beetje burgerlijk ongehoorzaam. Grijp de mogelijkheid om bij het werven van nieuw personeel een oudere aan te trekken! Ouderen zijn nog maar weinig gevraagd op de arbeidsmarkt, maar des te populairder op andere markten. Zo buitelen zorgverzekeraars over elkaar heen om hen met speciale aanbiedingen aan zich te binden. Seniorenmarketing is 'big business' en dat betekent dat er gericht onderzoek beschikbaar is naar drijfveren, voorkeuren en mediagebruik van senioren. Van de uitkomsten maak ik hier dan ook graag gebruik. Vooraf een definitie. Op de arbeidsmarkt ben je al oud als je begin 40 bent. Wanneer ik over ouderen praat, bedoel ik de leeftijdsgroep van 55 tot 70 jaar. Juist daar liggen uw kansen.

Met de termen ouderen, senioren en 55+'ers bedoel ik steeds hetzelfde.

Schaarste

De economie klimt uit het dal en de eerste tekenen van schaarste op de arbeidsmarkt zijn er. U kunt dan uw hengel uitwerpen in de vijver van jongeren, maar daar bent u één van de velen, terwijl het aantal vissen afneemt. Dan moet u flink wat lokaas gebruiken om beet te krijgen. Richt u zich op 55+'ers dan bent u één van de weinigen rond die vijver. Elders in deze uitgave ziet u dat door demografische ontwikkelingen die vijver steeds voller wordt. Het vervallen van de hoofdregel 'last in, first out' bij ontslag zal nog meer aanbod van ouderen opleveren. Veel 55+'ers werken in het geheel niet en zullen verrast zijn door de aandacht. Van ouderen die een baan hebben weten we, dat ze van hun baas niet meer de aandacht krijgen die ze verdienen. Alle kans dat ze toehappen.

Wat zijn naast een ruime arbeidsdeelmarkt redenen om juist een 55+'er aan te nemen? Allereerst toont u zich een maatschappelijk betrokken werkgever: ouderen die langs de kant staan en moeten worden onderhouden door anderen zijn een toenemende last voor de samenleving. U helpt mee die last te verminderen. Als onder uw klanten veel ouderen zijn, zullen die zich aangesproken voelen door

een organisatie die qua samenstelling veel ouderen kent en daardoor op dezelfde golfleugte zit. Het ziekteverzuim onder werkende ouderen is veel lager dan in het algemeen gedacht wordt. De WAO instroom van 55+'ers is ook relatief laag. Er wil nog wel eens een man op leeftijd bezig zijn met een 'tweede leg', maar van afwezigheid wegens zwangerschap of ouderschapsverlof is nauwelijks meer sprake. Ouderen zitten veel dicht bij het einde van hun loopbaan, zodat ze niet te lang blijven hangen in uw organisatie. En dan heb ik het nog niet over kwalitatieve voordelen als ervaringsconcentratie, stabiliteit, relativering, brengen van rust en vertrouwen en coachingspotentieel. Tel uit uw winst!

Discriminatie

U bent overtuigd en u wilt tot actie overgaan? Pas dan op. Vraag niet plompverloren om een oudere in uw wervingsuiting, want er is al snel sprake van discriminatie. Een 'senior-beleidsmedewerker' kan door de beugel maar een 'senior' niet. Trouwens een oudere wil niet op zijn leeftijd worden aangesproken. Het moet subtieler. Er zijn media die willens en wetens alleen een bepaalde leeftijdsgroep bedienen, dat mag weer wel. Zo zijn Intermediair en Carp slechts gratis beschikbaar voor jongeren. Een keus voor belangrijke wervingsmedia als de Volkskrant of Monsterboard is niet gelukkig daar hun advertenties vooral worden gelezen door mensen die actief werk zoeken - en dat zijn jongeren. Gelukkig zijn er ook bladen alleen voor ouderen. Plaatselijke en landelijke ouderenbonden kennen eigen bladen. De kosten van het adverteren daarin zullen u aangenaam verrassen. Één ei is geen ei en zo is één oudere geen oudere. Een oudere tussen allemaal jongeren floreert niet. Wilt u het daarom grootser aanpakken en een ouderencampagne starten, denk dan aan televisie. Ouderen kijken veel meer televisie dan jongeren. Wanneer de kosten doorslaggevend zijn, is het goed te weten dat het CWI veel ouderen heeft ingeschreven. Vraag ook dan niet om een

oudere, maar om een groep kandidaten die alle leeftijdsgroepen omvat. Als u een medium hanteert dat alle leeftijdsgroepen aanspreekt, moet u zorgen dat u niet overstelpt wordt door te jong aanbod. Dat is zonde van de inspanningen. U kunt overstelping vermijden door te kiezen voor een weinig dynamische opmaak. Breng verder in de advertentie ouderen in beeld. Foto's van kinderen blijken ook een succesvolle manier om de aandacht van ouderen te vangen.

Gezondheid

Wat biedt u de sollicitanten? Uw standaard wervingsboodschap kan in de prullenbak. Het opleidingsaanbod en het carrièreperspectief dat u normaal biedt, spreken niet aan. Ouderen willen wel nieuwe ervaringen opdoen, doch niet in lesverband. Ze hebben geen tijd om te wachten tot een loon in x stappen is geklommen naar een interessant niveau. Biedt een juist bedrag. Houd er daarbij rekening mee, dat veel ouderen hun schaapjes al op het droge hebben en hun kinderen het huis uit zijn. Boven de 65 jaar hebben ze een AOW uitkering die gewoon door blijft lopen als er andere inkomsten zijn. Dus het loon hoeft niet hoog te zijn.

Wat ouderen gemeen hebben is hun belangstelling voor gezondheid. Maak reclame met periodiek gezondheidsonderzoek, een voordelige collectieve zorgverzekering, bedrijfsfitness en aandacht van de bedrijfsarts. Maar overweeg ook extra voorzieningen die echt niet veel hoeven te kosten: een periodieke nekmassage, een rustbed in de kolfkamer (die toch meestal leeg is), een kuurreis als bedrijfsuitje.

Als een groep senioren heeft gesolliciteerd, volgt selectie. Belangrijk omdat we niet te maken hebben met een homogene groep. De ruime levenservaringen leveren gelukkig voldoende materiaal op om een beslissing op te baseren. U kunt voor de selectie tests inzetten, maar overleg hierover tevoren goed met uw psychologisch adviesbureau. Vaak

zijn testbatterijen samengesteld uit vragen die aansluiten bij de middelbare school en de resultaten genormeerd op jong volwassenen. Qua tempo zal de gemiddelde senior wellicht bij hen achterblijven. En zijn opleiding stamt uit een andere tijd. Het IQ wordt dan ten onrechte te laag ingeschat.

Drijfveren partner

Tot slot wat tips voor het op de selectie volgende aanstellingsgesprek. Ouderen houden meer dan jongeren rekening met hun partner waar het gaat om de keuzes rond werk. Probeer daarom bij het gesprek achter de drijfveren van de partner te komen en speel daar op in. Dat kan de doorslag geven. De balans werk en vrije tijd is voor alle leeftijdsgroepen belangrijk, dus ook boven de 55 jaar. Wel is de vrije tijdsbesteding anders. Ouderen zijn vaak actief in het vrijwilligerswerk en hebben soms de zorg voor een ouder of een kleinkind en willen dat combineren met werk. Het psychologisch contract tussen werkgever en werknemer krijgt hier een nieuwe invulling. Ze hebben verder meer tijd nodig dan jongeren om te recupereren. In uw HRM toolbox zit een aantal instrumenten die speciaal gericht lijken

op de balans tussen werk en vrije tijd voor ouderen. Bij nadere beschouwing zijn die echter niet geschikt voor de groep waar ik hier over spreek. Meestal moet de medewerker namelijk een aanzienlijk aantal jaren in dienst zijn om ervoor in aanmerking te komen. Voor de PAS regeling (partiële uittreding senioren) bij de Nederlandse rijksoverheid is bijvoorbeeld de voorwaarde minimaal vijf jaar diensttijd. En zo lang is iemand die u net aanstelt per definitie niet in dienst. U moet dus creatief kijken naar werk-vrije tijd arrangementen die u wel kunt aanbieden. Het beste advies is het aantal betaalde werkuren per week exact af te stemmen op de behoeften.

Als goede afspraken gemaakt zijn, kan de oudere aan de slag. Dat sommigen uw handelwijze discriminatie zullen noemen moet u maar voor lief nemen. Meestal worden jongeren voorgetrokken en wat tegenwicht kan geen kwaad. Veel plezier met uw senioren.

Drs. G.W. Kreffer is werkzaam bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en is redacteur van Tijdschrift voor HRM.