

DINSDAG 7 NOVEMBER 2017 – BIZ

BEDRIJVEN LATEN ERVAREN WERKNEMERS AAN DE SLAG GAAN BIJ ANDERE ORGANISATIES

‘Ik zag niet in wat ik Child Focus te bieden had’

Van Proximus naar Child Focus, met behoud van loon? Oudere werknemers kunnen het via Experience@Work. ‘Veel vijftigplussers zitten in een gouden kooi.’



VAN ONZE REDACTRICE GOELE DE CORT

‘Eerlijk? Eerst had ik het gevoel dat Proximus oudere werknemers gewoon kwijt wilde. Ik stond er sceptisch tegenover. Maar daar ben ik van teruggekomen.’ Margot Perez y Menendez (54) is twintig jaar in dienst bij Proximus. Ze werkte er op de marketingdienst, waar ze onder meer instond voor de ereenvoudiging van de communicatie.

Vandaag staat ze nog altijd op de loonlijst van Proximus, maar werkt ze ook voor de ngo Child Focus. Proximus is een van de elf bedrijven die deelnemen aan het project Experience@Work. Oudere werknemers (elk bedrijf kiest zelf de leeftijdsgrens) kunnen via dat project aan de slag gaan bij een kleinere organisatie, tot nu toe vooral in de non-profit, al wil het project ook kmo’s gaan aanspreken. Perez y Menendez blijft gewoon haar loon en voordelen van bij Proximus ontvangen, Child Focus vergoedt Proximus ter waarde van het loon dat ze normaal aan een junior zouden betalen.

Het project loopt twee jaar en zestig werknemers hebben ondertussen de stap gezet. Ze kwamen van onder meer KBC, Arcadis, IBM en Bpost, en gaan naar organisaties als 11.11.11., Light for the World en Emmaüs. En de evaluatie tot nu toe is positief, zegt coördinator Inge Janssens. ‘Kleinere organisaties zoeken ervaren werknemers, maar die zijn duur. Werknemers blijven gemotiveerd. En de moederorganisatie heeft een alternatief voor het brugpensioen.’

Het vangnet is bijzonder uitgebreid: volledig behoud van loon, behoud van toegang tot de gebouwen, en als het echt niet lukt, kun je terugkeren

Is het niet cynisch dat grote organisaties hun oudere werknemers betalen om te vertrekken naar een ander bedrijf, als om ze uit de weg te hebben? ‘In theorie zou je inderdaad niet tot het punt mogen komen waarbij werknemers echt geen groeikansen meer hebben binnen je eigen organisatie’, zegt professor

Ans De Vos (Antwerp Management School). Zij interviewde deelnemers en bedrijven. 'Maar het loopbaanbeleid van de laatste decennia was niet altijd zo. En puur demografisch zit je nu eenmaal met een overwicht van vijftigplussers in veel organisaties. Je moet zorgen dat je ouderen gemotiveerd houdt en jongeren ook perspectieven geeft.'

'Het gaat ook niet om bankzitters die door hun oversten gedwongen worden te vertrekken', vult Janssens aan. 'De vacatures staan open voor iedereen boven een bepaalde leeftijdsgrens, en vervolgens doorlopen de kandidaten gewoon de sollicitatieprocedure bij de non-profit. De vraag vanuit die hoek is overigens groot: er zijn meer vacatures dan kandidaten.'

Vriendelijk vs. competitief

Perez y Menendez zag eerst niet in welke meerwaarde ze kon bieden in een ngo. 'Elke organisatie heeft toch haar eigen procedures. Maar ik merkte al snel dat ik wel wat ervaring had die ik bij Child Focus kon gebruiken, bijvoorbeeld in de communicatie. Het is ook fijn om eens in een andere omgeving te werken. Een klein kantoor in plaats van een torengedouw vol mensen, een vriendelijkere sfeer in plaats van concurrentie, een goed doel om voor te werken. Toen ik jonger was, hield ik van wat competitie. Nu telt dat minder voor mij.'

'Het gaat niet om bankzitters die door hun oversten gedwongen worden te vertrekken'

INGE JANSSENS

Coördinator Experience@Work

Dat komt volgens Janssens in gesprekken met deelnemers vaker terug. ‘Ze zoeken meer authenticiteit. Wat je waardevol vindt op 25, is niet noodzakelijk hetzelfde als op 50. Maar het heeft een keerzijde: twee deelnemers keerden terug naar hun werkgever, omdat de cultuurschok te groot was.’

Het vangnet is bijzonder uitgebreid: volledig behoud van loon, behoud van toegang tot de gebouwen, en als het echt niet lukt, kun je terugkeren. ‘Je moet er niet flauw over doen, het behoud van salaris is belangrijk’, zegt Perez y Menendez. ‘Als je zelf van job zou veranderen, kan je niet meer terug. Maar nu ik weet wat ik weet, zou ik het ook buiten het project om overwegen.’

Volgens Janssens tonen de resultaten ook aan dat veel mensen in een gouden kooi zitten. ‘Ze zijn liever ongelukkig in hun job dan dat ze inleveren op hun loon. Ons systeem van anciënniteitsbarema’s is daar niet vreemd aan. Maar onze cultuur is niet klaar om dat heilige huisje aan te vallen.’

De Vos denkt wel dat ook de werknemer moet nadenken over wat hij bereid is op te geven. ‘Wil je zo’n systeem mainstream maken, dan moet je toch het debat aangaan over hoe veel de werknemer kan verwachten in ruil voor zo’n nieuwe uitdaging. Want de grootste uitdaging is organisaties vinden die hun werknemers aan die voorwaarden willen uitlenen.’

GOELE DE CORT

Goele De Cort is redactrice economie bij De Standaard

Meer artikels van Goele De Cort (<http://www.standaard.be/auteur/goele-decort>)