



Schiphol Oost
gem. Haarlemmermeer

CARRIÈRE

Grijze haren zijn een pre

WERKNEMERS BOVEN DE VIJFTIG ZIJN GEWILD ALS ZE KUNNEN LEIDINGGEVEN ÉN EEN VAK BEHEERSEN, OF ZE NOU DOCENT ZIJN, ADVOCaat OF TECHNEUT

Veel werkgevers vinden het nogal eng om vijftigplussers aan te nemen. Maar er zijn er inmiddels ook genoeg die juist liever vijftigers en zestigers willen, vanwege hun vakkennis, natuurlijke autoriteit of empathische rol binnen een team. 'Als Philip binnenkomt, vraagt niemand of hij dit werk weleens eerder heeft gedaan.'



Philip Uchtmann: 'Na al die jaren weet ik hoe de hazen lopen bij de overheid'



Vastgoedadvocaat Frank Thunnissen: 'Ik wilde graag doorgaan'

Rentsje de Gruyter Foto's Wiesje Peels

Vergeet de verhalen over werkgevers die vlekken in hun nek krijgen bij de gedachte mensen van boven de veertig te moeten aannemen. Er zijn gelukkig ook genoeg werkgevers die op allerlei plekken liever vijftigers of zestigers aannemen dan dertigers of veertigers. Headhunters verdienen aan zulke werkgevers een goede boterham.

Carl Lens, directeur van Lens & Partners, zoekt bijvoorbeeld een financieel directeur (CFO) van boven de 55 voor een investeringsfonds. 'De directie zoekt iemand die zich niet gek laat maken door veeleisende investeerders,' zegt Lens. Ook moet de toekomstige CFO niet van zijn stuk raken van de

berg geld die hij onder zijn hoede krijgt. Lens: 'De bedoeling is dat hij tegenwicht biedt, ook als de directie – die veel jonger is – druk op hem uitoefent.' Dat de droomkandidaat in of voor 1956 moet zijn geboren, was niet Lens' idee. 'De directie zei zelf een éminence grise te willen.'

Dezelfde wens, bij de partners van advo-

Headhunter Sylvia den Engelsden: 'De rode loper werd uitgelegd voor Frank'

catenkantoor Van Diepen Van der Kroef, leidde er enkele jaren terug toe dat Frank Thunnissen (67) 'met de rode loper werd binnengehaald', zegt headhunter Sylvia den Engelsden, die al decennia vacatures op het hoogste juridische niveau invult voor werkgevers in bedrijfsleven, advocatuur en rechterlijke macht. Thunnissen hikte destijds tegen een verplicht pensioen aan bij advocatenkantoor Houthoff. 'Ik had daar ooit zelf met de andere partners bedacht dat het goed voor de doorstroming was als mensen op hun 65ste zouden vertrekken. Maar toen het zover was, keek ik er niet naar uit.'

Den Engelsden wees hem op de vacature bij Van Diepen Van der Kroef. 'Frank was de perfecte kandidaat. Het kantoor wilde de

vastgoedsectie meer gewicht geven en zocht een ervaren advocaat die zijn kennis van dit complexe vakgebied wilde overdragen aan de zes jonge advocaten die er al zaten.' Dat wilde Thunnissen graag: 'Ik vind het ontzettend leuk om hen klaar te stomen en zo nog een aantal jaar door te gaan met mijn vak.' Ideaal aan Thunnissen is dat hij geen bedreiging vormt voor degenen die hij opleidt. Hoe leuk hij zijn werk ook vindt, hij wil niet twintig jaar op deze plek blijven zitten.

Projectmanager Philip Uchtmann (61) werd bij zijn huidige werkgever – de TiM-Groep – juichend binnengehaald, net als Thunnissen. Sinds een jaar is hij door hen gedetacheerd bij het Programma Vernieuwing Grensmanagement op Schiphol van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) als IT-architect. Net als advocaat Thunnissen heeft hij te maken met 'een verscheidenheid aan partijen, met tegenstrijdige belangen, zoals het ministerie van Defensie, de Koninklijke Marechaussee, Schiphol en de IND.'

Zijn opdracht is om de huidige paspoortcontrole – waarbij reizigers langs poortjes moeten lopen – te vervangen door een nieuw grensbewakingssysteem. Door zijn grote ervaring als projectmanager zegt Uchtmann 'beter te weten hoe de hazen lopen binnen

Maarten Bakker: 'Het duurt zeker twintig jaar voor iemand zijn vakgebied ten volle begrijpt en beheerst'

overheidsorganisaties en hoe belangrijk zij het vinden zich aan de regels te houden. Zo'n politiek gevoelig proces breng ik tot een beter einde dan tien jaar geleden.'

Dat is precies de reden dat directielid Gerard de Vries (43) van de TiMGroep, Uchtmann wilde, en geen jonger iemand – al zou dat goedkoper zijn. 'Philip heeft alles al een keer gedaan. Hij ziet complicaties en fouten van verre aankomen, onderneemt bij voorbaat actie en voorkomt zo problemen.' Ook twijfelt nooit iemand aan zijn autoriteit. 'Als Philip binnenkomt, vraagt niemand of hij dit werk weleens eerder heeft gedaan.'

Autoriteit en vakkennis, die woorden keren steeds terug als werkgevers wordt gevraagd uit te leggen waarom ze voor bepaalde functies liever vijftigplussers aannemen. Ook als ze iemand zoeken voor een leidinggevende functie geven ze vaak de voorkeur aan mensen die een vak leerden en dit bijhielden. Zo koos Maarten Bakker, aan de Christelijke Hogeschool Ede coördinator bij de opleiding communicatie en journalistiek, bewust voor Alice Kolman (52) als nieuwe docent Engels en studentenbegeleider.



Hulpverlener Judith van Westrienen: vijftiger tussen de twintigers

Bakker: 'We hadden al een jonge leraar Engels, dus ik wilde iemand die door zijn vakkennis overwicht heeft binnen de sectie.' Kolman voldoet aan al zijn verwachtingen, vertelt hij. 'Ze is didactisch ijzersterk door haar ervaring. Dat waarderen de studenten ook: ze geven haar betere beoordelingen dan jongere docenten.' Het duurt minstens twintig jaar voor iemand zijn vakgebied 'ten volle begrijpt en beheerst', zegt Bakker. 'Als je dat wilt, kom je dus al snel uit op een vijftiger.'

Ook vastgoedadvocaat Thunnissen en projectmanager Uchtmann zijn gewilde werknemers door hun vakkennis. Zo weet chemisch technoloog Uchtmann door de vele IT-projecten die hij draaide zo veel van softwaresystemen dat hij technici kan helpen ze te ontwikkelen. De Vries: 'Zijn grote technische kundigheid is nog een reden waarom hij dit project beregoed doet.'

Leeftijdscriminatie is bij wet verboden, en dus laten werkgevers het achterste van hun tong niet snel zien bij dit onderwerp. Ze zijn als de dood dat ze worden beschuldigd van leeftijdsdiscriminatie – ook als hun voorkeur juist vijftigplussers betreft, de groep sollicitanten die veel werkgevers schuwen.

Reflectiever

Radboud van Hal, hoofd recruitment bij verzekeraar Achmea, is echter niet bang om zich uit te spreken. De 43-jarige zegt dat we 'grijze haren wilden' toen Achmea dit voorjaar een nieuw hoofd zocht voor de afdeling externe communicatie. 'Ik heb stiekem het gevoel dat hoe ouder iemand is als we hem aannemen, des te groter de kans is dat hij snel goed functioneert. Hij hoeft niet lang te wennen aan een nieuwe baan, is reflectiever en gaat dus niet met elke hype mee.'

Allemaal belangrijke eigenschappen voor het nieuwe hoofd, vindt Van Hal. 'Die moet als reactie op de opkomst van de sociale media niet als een gek gaan twitteren, maar een mediabeleid voor de lange termijn uitstippelen dat recht doet aan de rol van een verzekeraar in ons politieke bestel en deze maatschappij. Daar is veel vakkennis – en dus senioriteit – voor nodig.'

Bovendien hadden op de afdeling recent nogal wat wisselingen in het management plaats en bleven hoogopgeleide, assertieve dertigers en veertigers over. Van Hal: 'We wilden niet experimenteren met een 32-jarige leidinggevende en het risico lopen dat die wordt weggeblazen. We wilden stabiliteit.'

De keus viel op Dick Kors (54). Hij ver-



Alice Kolman: 'Door mijn kinderen weet ik waarmee mensen van die leeftijd zitten'

valde zijn huidige functie al meermalen, bij organisaties als NUON en Stork. 'Ook daar stond ik in de draaideur,' zegt Kors, 'ingeklemd tussen onderneming en maatschappij. Een lastige plek: de belangen van deze twee partijen lopen vaak uiteen, en dikwijls is dat ook nog het geval binnen de organisatie zelf. Dan moet je je staande kunnen houden.'

Dit laatste lukt hem nu beter dan tien jaar geleden, vindt Kors, al had hij toen ook heus de nodige ervaring. 'De *Sturm und Drang* is een beetje minder, ik heb niet meer de brandende ambitie mensen tot op het hoogste niveau gevraagd en ongevraagd te adviseren.'

Veel werkgevers vrezen dat vijftigplussers minder flexibel zijn of improductiever. Dergelijke bezwaren vallen vaak weg als zij een sollicitant al aan het werk zagen. Judith van Westrienen (52) werd aangenomen als hulpverlener bij de reclassering in de regio Den Haag nadat ze bij die organisatie stage had gelopen. 'Als ik eerlijk ben, we

vonden het eerst wel een uitdaging, een stagiair van vijftig jaar,' zegt haar toenmalige stagebegeleider Annemiek Brouwer, zelf een dertiger.

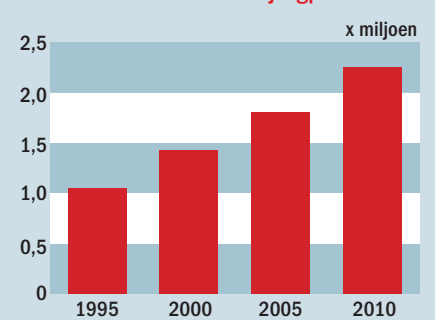
Brouwer: 'Bij ons werken in de directe hulpverlening bijna alleen twintigers; oudere medewerkers zijn doorgestroomd naar management- en beleidsfuncties.' Zou Judith wel passen bij dit jonge gezelschap, het computersysteem snel genoeg begrijpen? Die angsten vielen weg toen Van Westrienen aan het werk ging en beviel. Later was bij haar sollicitatie haar leeftijd eerder een voordeel dan een nadeel. Brouwer: 'We hebben haar uit overtuiging gekozen, juist omdat ze anders is dan de twintigers. Ze heeft rust in zich, weet wat ze wil. Dat zie je aan haar adviezen aan cliënten en aan haar rol binnen het team.'

Als Brouwer ergens mee zit, praat ze zelf ook het liefst met haar. 'Judith luistert goed, kan relativeren en snapt veel. Als vijftiger heeft ze allerlei problemen en dilemma's waarmee wij voor het eerst kampen, allang meegemaakt.' Dat beaamt Van Westrienen. 'Al tijdens mijn stage zeiden cliënten: "Wat fijn dat je ouder bent." Ik heb een moederlijke rol, heb snel contact met mijn vaak jonge cliënten en stel collega's gerust die bibberen voor een functioneringsgesprek. Voor mij een natuurlijke rol: de meeste collega's en cliënten hebben de leeftijd van mijn kinderen.'

Dit laatste herkent Kolman: 'Als studiebegeleider kost het me weinig moeite me in te leven in mijn studenten omdat ik door mijn kinderen weet waar mensen van die leeftijd mee zitten. Het mooie is, de studenten zeggen dat ze zich door mij begrepen voelen.'

Verdubbeling

Totaal aantal werkende vijftigplussers



© ELSEVIER

BRON-CBS