

Werken tot 65 jaar

Leeftijdsbewust bij ABAB

Loopbaangesprekken en maatwerkafspraken moeten er voor zorgen dat medewerkers in de toekomst op een doelmotige manier de 'eindstreep' van 65 halen. Om zijn nieuwe leeftijdsbewuste personeelsbeleid te kunnen bekostigen, schafte accountantskantoor ABAB de senioredagen af.

ANNEGREET VAN BERGEN

Hoe ontwikkel je beleid waardoor medewerkers wél tot hun 65ste kunnen blijven werken? Voor die vraag zag accountantskantoor ABAB zich gesteld. De senioredagen schoten hun doel voorbij. Ofschoon ze waren bedoeld om tussentijds de accu op te laden, werden ze verkapt vakantiedagen. Bovendien verbood de Commissie Gelijke Behandeling ze onlangs, vanwege leeftijdsdiscriminatie. Ook verdwenen overheidsmaatregelen die het fiscaal aantrekkelijk maken om vervroegd met werken te stoppen. Voeg daarbij de krapte op de arbeidsmarkt en dan wordt duidelijk waarom ABAB in Best zijn leeftijdsbewuste personeelsbeleid drastisch heeft veranderd.

Twée groepen

Sinds een aantal jaren tracht ABAB het ouderenbeleid effectiever te maken en heeft het daarom, in overleg met vakbond De Unie, dat beleid op een heel andere leest geschoeid. Het heet dan ook geen ouderenbeleid meer, maar leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het is gericht op alle werknemers van veertig jaar en ouder: een groep van veertig tot

55 jaar en een groep van 55 en ouder.

Conny van de Linde, als senior adviseur P&O binnen ABAB verantwoordelijk voor dit project, vertelt: "Alles wat wij de medewerkers aanbieden, gebeurt op basis van vrijwilligheid. Uitgangspunt is dat medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor hun loopbaan. Wij faciliteren slechts.

Wat betreft de groep 55-plussers: het is ons uitgangspunt en onze doelstelling dat wij met hen samen optrekken tot hun 65ste. Daarom bieden wij ze een medische keuring en een belastbaarheidstest door de bedrijfsarts aan. Daaruit kunnen bijvoorbeeld adviezen voortvloeien om de levensstijl te veranderen. Maar ook zullen er soms suggesties worden gedaan om op een andere manier met stress om te gaan."

Maatwerkafspraken

"In een aantal gevallen blijken belastbaarheid en belasting niet meer overeen te komen. Dan maken we zogenaamde maatwerkafspraken. Zo hebben we met één 55-plus medewerker afgesproken dat hij 36 uur per week gaat werken, maar nog wel voor veertig uur wordt

betaald. Voor vijf anderen is de belasting op een andere manier verminderd: zij werken hetzelfde aantal uren als vroeger, maar hun omzettaarget (in de vorm van facturable uren) is met twintig procent naar beneden bijgesteld. Deze afspraken worden elke twee jaar geëvalueerd."

De belangstelling is groot. Van de vijftig 55-plussers bij ABAB hebben er inmiddels 42 deelgenomen, waaronder de voorzitter van de hoofddirectie. "Daarmee maakt hij duidelijk dat hij dit beleid ondersteunt", aldus Van de Linde.

Loopbaanbureau

Volgens haar is de nieuwe benadering van veertigplussers minstens zo belangrijk. Deze groep krijgt de gelegenheid om, met een extern loopbaanbureau, stil te staan bij de eigen carrière. In plaats van alles z'n gangetje te laten gaan, hoopt ABAB dat deze medewerkers een bewuste keuze maken voor het vervolg van hun werkzame leven. Dit moet voorkomen dat ze later op de een of andere manier vastlopen.

ABAB

ABAB, ooit het 'boekhoudbureau' van de Noordbrabantse Christelijke Boerenbond (NCB), is een accountancy- en advieskantoor met 730 medewerkers. Zij werken verspreid over achttien kantoren voor ongeveer vijftienduizend klanten in de agrarische sector en het midden- en kleinbedrijf. Het kantoor was van oudsher gespecialiseerd in samenstelopdrachten, maar de laatste jaren concentreert de groei zich in de auditpraktijk. Bij het bedrijf werken nu ruim RA's en AA's.

FOTO: SIMONE VAN ES





Conny van de Linde (tweede van links) en Peter van Dijk (links): 'Uitgangspunt is dat medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor hun loopbaan. Wij faciliteren slechts.'

'In een aantal gevallen blijken belastbaarheid en belasting niet meer overeen te komen. Dan maken we werkafspraken.'

Globaal genomen zijn er drie mogelijkheden. Van de Linde: "Iemand is in zijn huidige functie binnen ABAB helemaal op zijn plek. Een andere functie bij ABAB zou geschikter zijn. Of hij dreigt bij ABAB vast te lopen. Door dit loopbaanonderzoek heeft een assistent-accountant voor een functie bij een klant van ons gekozen. Daar is hij hoofd administratie

'Het is onze doelstelling dat wij met 55-plussers samen optrekken tot hun 65ste.'

geworden, een functie die beter bij hem blijkt te passen. Een andere collega heeft de overstap gemaakt naar werk binnen een ander team van ABAB. Maar er zijn natuurlijk ook mensen voor wie duidelijk werd dat zij doen waar ze goed in zijn en dat er in hun functie ook voor de toekomst muziek zit."

Grijze haren van de overheid

De verhouding tussen overheid en ouderenbeleid is allerminst consistent. De Commissie Gelijke Behandeling verbiedt (vanwege leeftijdsdiscriminatie) het toekennen van senioren dagen. Particuliere werkgevers werken daarom aan afschaffing van die dagen. Maar intussen wordt er niet getornd aan de senioren dagen van oudere ambtenaren. Tegen dit soort klachten van ABAB-mensen heeft Peter van Dijk weinig verweer. Maar het was voor ABAB geen reden niets te doen.

Overigens heeft het ministerie van SZW het opzetten van een leeftijdsbewust personeelsbeleid van ABAB aanvankelijk gesteund met een subsidie van veertigduizend euro. Een tweede aanvraag ging de mist in, omdat de aanvraagprocedure van de ene dag op de andere werd gewijzigd. Het was niet meer 'wie het eerst komt, wie het eerst maalt' (redenen waarom ABAB de aanvraag per koerier had laten bezorgen), maar er werd gelooft. Een beroep tegen deze beslissing mocht niet baten. De rechtbank in Den Bosch stelde ABAB aanvankelijk in het gelijk, maar in een hoger beroep werd het ministerie door de Raad van State in gelijk gesteld.

Lang leve de vakbond

ABAB is een van de weinige accountantskantoren die een eigen CAO afsluit met een vakbond. In dit geval met De Unie. Dit gebeurt sinds 2001. Bij de onderhandelingen laat ABAB zich bijstaan door werkgeversorganisatie AWWN. Volgens Peter van Dijk, manager P&O, is er bewust van afgezien om over de arbeidsvoorwaarden alleen met de ondernemingsraad te onderhandelen, iets wat bij de meeste andere kantoren wel gebeurt. Waarom? De vakbond is meer ter zake kundig dan de OR. Niet alleen is De Unie beter op de hoogte van wettelijke veranderingen in de sociale zekerheid, ook heeft de bond een helderder beeld van de gangbare loonsverhogingen in de markt voor zakelijke dienstverlening. Daarnaast stelt De Unie zich meer op als een onafhankelijke derde dan OR-leden. "De OR-leden voelen maatregelen direct in hun eigen portemonnee of worden er zelf rechtstreeks mee geconfronteerd", aldus Van Dijk. "Van veel 'concullega's' hoor ik dat zij van de OR geen toestemming krijgen om de senioren dagen af te schaffen. Zonder vakbond was het ons niet in deze vorm en in deze mate gelukt en hadden wij niet de middelen gehad voor ons leeftijdsbewuste personeelsbeleid."

Enthousiasme

Van de doelgroep van 240 medewerkers tussen de veertig en 55, hebben inmiddels ongeveer vijftig een loopbaangesprek gehad. "Het komt nu pas echt op gang", zegt Van de Linde, "want de beste PR is toch het enthousiasme van andere deelnemers".

ABAB heeft een deel van de financiering voor het jaar 2007 zelf voor zijn rekening genomen. Een minstens even groot bedrag kwam beschikbaar doordat ABAB zijn senioren dagen afschafte. Een gevoelige maatregel: gemiddeld scheelt het de medewerkers van veertig en ouder één week vakantie. Maar omdat de senioren dagen volkomen aan hun doel voorbijgeschoten en omdat ABAB er iets tegenover stelde, stemde vakbond De Unie (zie kader 'Lange leve de vakbond') in met het afschaffen ervan. Vooralsnog is men binnen ABAB niet ontevreden met het resultaat, aldus Van de Linde. "Maar pas op lange termijn plukken we echt de vruchten van dit leeftijdsbewuste personeelsbeleid." ■