

50Dus, uniek in de detacheringwereld



Simone Wortelboer en Alex Mulder

‘De 50-plusser is de nieuwe young professional’

Een grote groep hoogopgeleide mensen van 50 jaar en ouder zit thuis op de bank. Als ze op een baan solliciteren, ontvangen ze soms binnen vijf minuten al een afwijzing. Behalve het stigma op leeftijd wordt ook gedacht dat 50-plussers niet meer in staat zijn om met de arbeidsmarkt mee te groeien. Simone Wortelboer en Alex Mulder zetten zich in om gemotiveerde 50-plussers weer aan een (andere) baan te helpen.

Het algemene beeld op de arbeidsmarkt ten aanzien van een 50-plusser is er niet één om vrolijk van te worden. Ze zijn oud, uitgeblust, hun kennis is niet meer up-to-date en flexibiliteit komt niet in hun woordenboek voor. Onzin, vinden Simon en Alex, de drijvende krachten achter het vorig jaar opgezette 50Dus. “Ze zijn loyaal, betrokken en beschikken over een flinke dosis levenskennis. Je kunt hen vrij snel inzetten op de werkvloer, omdat ze al een bepaalde arbeidsethiek hebben en nog heel goed omschoolbaar zijn”, geeft Simone aan.

EEN LEVEN LANG LEREN

Vroeger koos je een opleiding in een bepaalde sector en bleef je in die hoek werken tot aan je pensioen. Die tijd is voorbij. “Wij geloven in een leven lang leren. Onze kinderen zullen nooit bij de opleiding blijven waarmee ze van school komen”, stelt Alex. “Er zal vanaf nu altijd omgeschoold moeten worden, omdat de arbeidsmarkt constant verandert.”

“De huidige 50-plusser is de eerste generatie die last heeft van de technologische ontwikkeling en de invloed daarvan op de arbeidsmarkt”, voegt Simone toe. “De technologische ontwikkeling zorgt ervoor dat de arbeidsmarkt iedere twintig jaar andere banen vereist.”

Tussen de 60 en 70 procent van de langdurig werkzoekenden in Nederland is 50-plus. 50Dus wil dit probleem aanpakken. Gemotiveerde werkzoekende 50-plussers kunnen zich bij 50Dus aanmelden op het moment dat ze vijftig jaar zijn geworden. “Wij gaan kijken wat iemand aan talenten heeft ontwikkeld”, legt Alex uit. “Ook kijken wij wat iemand aan soft en hard skills (gedrag en inhoud) nodig heeft om op de talenten van de banen van de toekomst te komen en hoe wij iemand kunnen detacheren. Zo kunnen we mensen begeleiden van werk naar werk, maar ook mensen vanuit de WW en de WIA.”

BEROEPSKEUZETEST

Het CV is in het proces van ondergeschikt belang, al wordt dat nog wel geüpload bij de inschrijving. Meer waarde wordt gehecht aan een beroepskeuzetest. Simone: “Het CV is het talent dat je hebt ontwikkeld, de beroepskeuzetest laat zien welke talenten je in je hebt. Ongeacht of je die hebt ontwikkeld of niet. Bij veel 50-plussers zie je dat de test afwijkt van wat zij van huis uit hebben meegekregen. Dan blijken ze andere kwaliteiten te hebben en andere functies te ambiëren dan ze zelf dachten.” De werkwijze van 50Dus is uniek. Er zijn in Nederland wel uitzendbureaus voor 50-plussers,

Doelgroep 50Dus

50Dus richt zich voornamelijk op de hoger opgeleide 50-plusser, maar biedt ook trajecten aan op mbo-niveau. Behalve een totaaloplossing biedt 50Dus opdrachtgevers ook maatwerk. 50Dus werkt hierin vraaggestuurd én denkt probleemoplossend mee met alle wervingsvraagstukken.

maar 50Dus biedt een totaaloplossing. “Wanneer een opdrachtgever een vacature heeft, maken wij een gedragsprofiel van het functieprofiel en profielen zijn beste werknemer(s) in die functie”, verduidelijkt Simone. “Van onze kandidaten maken wij ook zo’n profiel. Vervolgens leggen we de profielen naast elkaar en maken wij een match op werkdenkniveau en gedragsprofiel. We kijken bij omscholing specifiek naar motivatie, aanpassingsvermogen en doorzettingsvermogen. Zo stellen wij vast of iemand geschikt is voor de functie of het omscholingstraject.”

OMSCHOLING

Omscholing neemt een belangrijke plaats in het proces van 50Dus in. “Om iemand op hard skills niveau naar de banen van de toekomst te brengen, ben je op hbo- en wo-niveau bezig met een opleiding van maximaal drie jaar”, vult Alex aan. “Werken en leren vindt dan tegelijk plaats. In het eerste jaar gaan we uit van ongeveer 32 uur werken en 8 uur leren, in het tweede jaar wordt dat 34 uur werken en 6 uur leren. Na afloop van een driejarig werktraject kunnen ze dan in vaste dienst treden bij de opdrachtgever. Zo maken we van de afgeschreven 50-plusser nieuwe young professionals.”

50Dus, dat in samenhang met acht partners is opgezet, focust zich alleen op de arbeidsmarkt van nu. “Wij leiden nooit iemand op waar op dat moment geen vraag naar is van een opdrachtgever. Wij gaan pas werven als de opdrachtgever getekend heeft voor de garantie van een baan. Dan gaan wij aan de slag en weet de geschikte kandidaat dat er na het volgen van het werk-/leertraject een baan in het vooruitzicht is”, stelt Simone.

50Dus

Werner von Siemensstraat 13 | 2712 PN Zoetermeer
06 - 248 683 96 | info@50dus.nl | www.50dus.nl