

De ervaring van een volledige loopbaan verder valoriseren

Zestigplussers die na hun loopbaan professioneel actief willen blijven en zich nuttig willen maken in een publieke functie, kunnen een zegen blijken voor lokale besturen, die voor bepaalde dienstverlening steeds flexibeler en creatiever moeten inspelen op een krappe arbeidsmarkt. Het start-upbedrijf Sixie koppelt de twee, zodat functies die dikwijls flink wat expertise vereisen, minstens tijdelijk of projectmatig kunnen worden ingevuld met de bagage van een zeer ervaren medewerker. De zestigplussers kiezen zelf of ze als freelancer of als uitzendkracht aan de slag gaan. Wat zijn de ervaringen?

Naar aanleiding van de integratie van gemeente en OCMW besloot Machelen vanaf 2018 de organisatie helemaal opnieuw uit te tekenen, rekening houdend met de indicatoren uit de Gemeentemonitor en met de toenemende complexiteit van het werk van het lokale bestuur. Algemeen directeur Daniël Schell: 'Om meer geïntegreerd te kunnen werken beschikten we de diensten en brachten we ze voor het grootste deel onder in twee grote teams, Welzijn en Ruimte – de zachte en de harde sector, zeg maar. Om die

teams aan te sturen en te coördineren wilden we teamcoaches aanstellen die ook deel zouden uitmaken van het managementteam, net onder de algemeen en financieel directeur. Het A4-profiel dat we daartoe uitschreven, raakte ingevuld voor Welzijn, maar voor Ruimte lukte het maar niet om een geschikte kandidaat te vinden.' De nood was nochtans hoog. Machelen staat, onder andere door zijn specifieke ligging, met de luchthaven op zijn grondgebied en de aanwezigheid van grote kantoorterreinen en in ontwikkeling zijnde

Sofie Vandelannoote:
'Waarom zou je de ervaring en expertise van zestigplussers niet valoriseren? Tegelijk moet het doel wel zijn om hun kennis lokaal te verankeren en te borgen in de organisatie, zodat ze daar aanwezig blijft.'

Van links naar rechts:
 Sixie-medewerkers
 Patricia De Meulemeester
 en Eddy Sabbe met
 algemeen directeur
 van Veneco Sofie
 Vandelannoote



68

projecten, voor grote uitdagingen op het vlak van milieu, veiligheid, preventie, investeringsprojecten, mobiliteit en ruimtelijke ordening; allemaal materies die bij diensten onder team Ruimte horen, samen met nog huisvesting, lokale economie en burgerzaken. 'Een oudere medewerker die we na zijn pensioen nog in dienst hadden genomen, suggereerde het spoor van Sixie omdat dat bedrijf onder meer focust op gewezen topfunctionarissen,' zegt Daniël Schell. 'Een drietal profielen bij hen sprongen er snel uit, er volgden constructieve gesprekken met de kandidaten en al gauw kwam er een match met de ervaring en motivatie van Paul De Ceuster, die nu de functie van teamcoach Ruimte invult tot het einde van het jaar en halftijds bij ons werkt.' De ervaring die daarmee wordt opgebouwd, moet mee dienen om het profiel later in de markt te zetten wanneer de functie weer vacant komt.

Paul De Ceuster van zijn kant vindt het heel boeiend om voor de gemeente te werken, het bevredigt zijn aangeboren nieuwsgierigheid en zijn behoefte om actief te blijven en zich nuttig te voelen. 'Ik heb een netwerk nodig, mensen om me heen,' legt hij uit. 'Ik ben hier ook twee dagen per week op locatie aanwezig, ook al moet ik pendelen uit het verre Limburg. Coachen is geen job voor thuiswerk, je moet mensen kunnen ontmoeten.' De 69-jarige architect-van-opleiding kan bogen op een indrukwekkende en rijkgevolle carrière waarin hij zelfstandig werk heeft afgewisseld

met diverse functies in zowel de privé- als de openbare sector; hij werkte voor provinciale overheden en ministeriële kabinetten, runde onder meer het Openluchtmuseum van Bokrijk en vervulde een mandaat als directeur-generaal bij de federale Regie der Gebouwen. 'Voor deze functie in Machelen moet je een generalist zijn, mijn verschillende werkervaringen uit het verleden komen hier goed van pas. Ruimtelijk speelt zich hier op een relatief beperkte oppervlakte heel wat af. De ingewikkelde grootste-delijke problemen van Brussel dijen ook uit naar Machelen. De gemeente wordt nog versneden door de Brusselse Ring, de snelweg naar Antwerpen en de Woluwelaan, en er bevindt zich 150 hectare cargoruimte van de luchthaven op ons grondgebied. Van een uitdaging gesproken! Ik kan het iedereen in mijn positie aanraden, niet het minst doordat je het gevoel hebt bij een organisatie te horen en van nut te zijn.'

Kennisinjectie bij Veneco

Een soortgelijk geluid is ruim zeventig kilometer noordwestwaarts van Machelen te horen bij Veneco, intergemeentelijk samenwerkingsverband voor streekontwikkeling in de ruime regio rond Gent. Eddy Sabbe ging er eerder dit jaar aan de slag als woningcontroleur, een functie die voor hem expertise verbindt met menselijk contact en maatschappelijke relevantie. Hij was tot aan zijn pensioen patrimoniumbeheerder bij Fluvius en had in die hoedanigheid

zeer veel contact met lokale besturen. 'Het is altijd mijn dada geweest om te netwerken en bruggen te bouwen, het beste uit mensen te halen en te streven naar klantvriendelijkheid,' zegt hij. 'Woningcontrole vormt een takenpakket en problematiek die je heel anders benadert vanuit mijn loopbaanervaring dan wanneer je net van de schoolbanken komt,' vervolgt Eddy Sabbe. 'Maar ook ik heb me hier moeten inwerken.' De gedrevenheid – hij noemt het 'goesting' of 'grinta' – om professioneel en maatschappelijk nuttig bezig te blijven bracht hem bij Sixie en naar zijn huidige functie, waar hij mee zijn eigen werkritme mag bepalen. 'Verwonderd kunnen blijven en uitgedaagd worden om zaken op te lossen, dat houdt me jong,' weet hij.

Veneco werkte al voor meerdere aanwervingen samen met Sixie. Algemeen directeur Sofie Vandelannoote kadert: 'Onze organisatie is in volle expansie, als streekintercommunale willen we brede dienstverlening aanbieden waarmee we meerdere gemeenten tegelijk kunnen helpen, maar ook nieuwe diensten ontwikkelen. De specifieke kennis en expertise voor die diensten hebben we vaak niet meteen in huis, en dan is het de uitdaging om ze aan te trekken. Wie ergens anders op pensioen gaat, beschikt over een schat aan kennis die wel eens een onmiddellijke injectie voor je organisatie kan betekenen.' Zo zette de gewezen directeur van de Provinciale Ontwikkelingsmaatschappij (POM) West-Vlaanderen als eerste 'sixie' bij Veneco mee de dienstverlening voor lokale economie op en zette hij de nieuwe stafmedewerker in die functie op weg. Eddy Sabbes indiensttreding als woningcontroleur heeft dan weer te maken met de inkanteling van een intergemeentelijk samenwerkingsverband voor wonen en het tijdelijk uitvallen van een collega, waardoor er op korte termijn bijkomende capaciteit nodig was om woningcontroles uit te voeren in het kader van ongeschikt- of onbewoonbaarverklaringen. Veneco heeft daarnaast nog een onthaalmedewerkster als 'sixie' in dienst; zij woont in de buurt, was onmiddellijk beschikbaar en kan zo vlot een weggevalven secretariaatsmedewerker vervangen. 'Onze aankoopverantwoordelijke is net met pensioen en blijft nog even tijdelijk als freelancer



Paul De Ceuster:
'Ik kan het iedereen in mijn positie aanraden, niet het minst doordat je het gevoel hebt bij een organisatie te horen en van nut te zijn.'



Daniël Schell:

‘Steeds vaker zullen we ons flexibel moeten opstellen en uitzendkantoren of makelaars inschakelen, maar bijvoorbeeld ook samenwerken met intercommunales om profielen die zij ter beschikking hebben, een of twee dagen per week te kunnen inzetten.’

aan boord om bepaalde opdrachten op te nemen en projecten af te werken,’ zegt Sofie Vandelannoote. ‘Waarom zou je de ervaring en expertise van die mensen niet valoriseren? Tegelijk moet het doel wel zijn om die kennis lokaal te verankeren en te borgen in de organisatie, zodat ze daar aanwezig blijft. Deze vorm van samenwerking is ideaal als tijdelijke overbrugging.’

Flexibiliteit en continuïteit: uitdagingen voor lokale besturen

Wat het laatste punt betreft wijzen beide algemeen directeurs naar de krapte op de arbeidsmarkt als een belangrijke motiverende factor voor samenwerkingen met aanbieders zoals Sixie. In het algemeen staan lokale besturen voor grote uitdagingen wat betreft de continuïteit in de dienstverlening enerzijds en het personeelsbestand anderzijds. Zowel Sofie Vandelannoote als Daniël Schell noemt ‘snel kunnen schakelen’ als groot voordeel: wie via Sixie komt, kent het werk al en hoeft zich enkel nog de plaatselijke context en de organisatiestructuur eigen te maken, terwijl iemand die de reguliere aanwervings- en selectieprocedure heeft doorlopen, soms start zonder voorgaande ervaring. ‘Beide werkwijzen zijn valabel,’ zegt Daniël Schell, ‘al ijver ik er

als algemeen directeur natuurlijk wel voor om de functies die we nodig hebben, permanent ingevuld te krijgen en te houden. In het belang van de organisatie moet je aan een structurele oplossing werken. Maar evident is dat niet. De functie van teamcoach Ruimte hebben we nu met Paul ingevuld, dat heeft de werking al ten goede veranderd. Zodra we iemand permanent vinden voor de post, komt die terecht in een team dat georganiseerd en gerodeerd is. Dat is positief. Tegelijk staan binnen het team de functies van omgevingsambtenaar en deskundige voor handhaving in de huisvesting al jaren open. Zoals veel andere lokale besturen hebben we grote moeite om die profielen te vinden. Ook in de zorg en het maatschappelijk werk zitten we met dat probleem. Zowel op de privémarkt als in de openbare sectoren is de vraag veel groter dan het aanbod. Steeds vaker zullen we ons flexibel moeten opstellen en naast de traditionele aanwervingsprocedures uitzendkantoren of makelaars zoals Sixie inschakelen, maar ook bijvoorbeeld samenwerken met intercommunales om profielen die zij ter beschikking hebben, een of twee dagen per week te kunnen inzetten.’ Sofie Vandelannoote knikt en vult aan: ‘Wanneer gemeenten vragen om hen uit de

nood te helpen op diensten als stedenbouw of ruimtelijke ordening, zullen we dat ook altijd tijdelijk doen. Anders dreigen we de lokale bestuurskracht uit te hollen.’

De aantrekkingskracht van het werken bij een lokaal bestuur – of juist het gebrek daaraan – is een ander pijnpunt dat wordt aangeraakt met de tijdelijke tewerkstelling van zestigplussers. Die geven dat overigens zelf aan, maar zijn tegelijk verwonderd. ‘Jongeren beseffen niet genoeg hoe interessant en verrijkend het is om voor een overheid te werken, en hoe groot de verscheidenheid aan werkervaring is die je bij een lokaal bestuur kunt opdoen,’ vindt Paul De Ceuster. ‘Ze hebben daarin dikwijls ongelijk.’ De jongere doelgroep keert nochtans terug in het brede wervingsbeleid waartoe Veneco zich net door de gespannen arbeidsmarkt verplicht ziet. Zo heeft de intercommunale samenwerkingsprojecten lopen met universiteiten waarbij ze laatstejaarsstudenten van opleidingen als architectuur, stedenbouw en bestuurskunde via workshops of stages laat proeven van echte cases in de professionele wereld. En via organisaties als Studaro biedt Veneco studenten jobs aan die in het verlengde liggen van hun opleiding: ze kunnen bijvoorbeeld worden ingezet voor taken die gespecialiseerde vaardigheden vergen in GIS en ICT. Sofie Vandelannoote benadrukt tegelijk dat ook de samenwerking met Sixie in de lijn ligt van de eigenheid van de organisatie. ‘Onze werking draait precies op gespecialiseerde, vaak hooggeschoolde profielen. Daarbij is leeftijd geen criterium, het gaat vooral om competenties van mensen. En levenslang leren is bij ons geen holle frase maar realiteit,’ besluit ze. —

Over Sixie

Sixie legt zich als selectiekantoor voornamelijk toe op bedienden, (hogere) kaderleden en executives vanaf zestig jaar voor bedrijven en organisaties in de profit-, social-profit- en openbare sector, met een breed gamma aan specifieke profielen. In België mogen werknemers na het pensioen onbeperkt bijverdienen, op de inkomsten zijn wel belasting en sociale bijdragen verschuldigd. De gemiddelde ‘sixie’ wil twee à drie dagen per week blijven werken. <https://sixie.be/over-ons/>

PIETER PLAS

hoofdredacteur Lokaal