

Eenmaal op de top blijkt het de top niet

Wie de 45 bereikt, is vaak nog steeds de dupe van de ouderwetse leeftijds cultuur in organisaties. De ‘arbeidstop’ lijkt behaald, nu kan het alleen nog maar bergafwaarts gaan, het aftellen tot de pensioensleeftijd kan beginnen. Toch zal die barrière doorbroken moeten worden, want we ‘moeten’ wel met z’n allen langer doorwerken. Maar hoe kunnen we dat dan het beste voor elkaar krijgen? Over die vraag bogen een aantal gastsprekers en ongeveer dertig deskundigen zich tijdens een Burchtdiner in kookstudio Peter Pan.

“Niks is lekkerder dan van een heuvel af fietsen”, grapte een aanwezige op de constatering dat rond je 45^{ste} levensjaar de top in wezen bereikt is. Het gaf de stemming van de avond goed weer, want ook al was het onderwerp serieus, toch kon er op een ontspannen manier van gedachte gewisseld worden. De eerste gastspreker was scheidend directeur van De Burcht, Arie Stolk. Hij pakt de handschoen op, zoals dat heet. En omdat hij dat doet, heeft zich een beetje verdiept in de ouderwordende mens. “Het beeld van wat te doen na je pensioen wordt naarmate het moment dichtbij komt wat diffuser. Ik weet eigenlijk nog niet wat ik ga doen. Ik zal in ieder geval wel actief blijven, maar dat hoeft geen betaalde arbeid te zijn. Ik wil mezelf de tijd gunnen.” Stolk heeft wel een kritische noot bij de volgens hem te weinig actieve opstelling van de vakbond bij de ouder wordende werknemers. “Wat ik mis in de hele discussie rondom dit probleem, is de stem van de werknemer zelf. Die wordt te weinig gehoord. Als je wilt dat ze langer doorwerken, dan moeten je ze er ook bij betrekken. Dat vraagt om maatwerk.”

Midlife resourcing

Geert Beke van de Vrije Levensloop Academie was de volgende spreker. Hij houdt zich bezig met wat hij noemt midlife resourcing, “wat het tegenovergestelde is van midlife crisis. Je zou volgens de oude psychologische leer telkens door een crisis moeten gaan om weer beter te worden. Als je daar vanuit het gerontologische perspectief naar kijkt, dan is dat maar ten dele waar.” Beke heeft onder de borden van de aanwezigen een speciale placemat gelegd, waar een grafiek op staat. Daarop zijn twee lijnen te zien: één die de op neuro-fysieke ontwikkelingen gebaseerde taken van een mens gedurende zijn levensloop weergeeft, en één die de op persoonlijke ontwikkelingen gebaseerde taken weergeeft. De twee kruisen elkaar tijdens het 40^{ste} á 45^{ste} levensjaar. De eerste gaat omlaag, maar de tweede stijgt nog lange tijd, wat wil zeggen dat je je na die jaren nog steeds blijft ontwikkelen. “Terwijl ons hele arbeidsbestel gebaseerd is op dat neuro-fysieke systeem, de lijn die eigenlijk al rond je 20^{ste} omlaag gaat. Maar dat stamt nog uit de 19^e eeuw!”

Volgens Beke zit daar het probleem bij de totstandkomingen van cao’s en discussies over pensioenleeftijd. “Er wordt te veel rekening met die neuro-fysieke curve gehouden, en daar knappen we met z’n allen op af. Want als ik gelukkig wil zijn, dan moet ik het hebben van mijn groeilijn, mijn ontwikkelingslijn. Ik ontwikkel in mijn leven competenties, ik leer van het leven, en hoe meer ik leer, hoe meer ik ga gebruiken. Maar wat zegt die werkgever: ‘U mag die competenties niet gebruiken, want u hebt lbo, bent machinebankwerker en ik verwacht van u dat u dat blijft doen.’ Terwijl leeftijd niet relevant is als je je lekker voelt bij wat je

doet.” Beke vindt dat de werkgever aan de werknemer van rond 45 zou moeten vragen hoe hij z’n werkleven verder denkt in te vullen. Hij moet hem daarbij helpen, zodat hij de kans krijgt om te bedenken wat zijn toekomstige rol in het bedrijf zou kunnen betekenen.

Must of lust

Tijdens het diner legde gespreksleider Henne Pauli de aanwezigen de vraag voor na te denken over hoe we van doorwerken na ons 45^{ste} een lust in plaats van een must kunnen maken. Aan de tafels werd druk gediscussieerd. De een roept “Je moet voldoende uitdaging houden.” De ander: “Het gaat erom zeggenschap te houden. Je wilt ondernemer van je eigen bestaan worden.” Weer een ander: “Je moet je al op je 35^{ste} gaan bezinnen.” Ronald de Leij (AWVN): “Wat me verbaast is dat we nog steeds zo weinig ontwikkelen vóór het moment dat we 45 worden. We moeten eens ophouden om werkgevertje over jou te spelen, ophouden met die paternalistische houding.” Zijn verhaal sloot in die zin erg aan bij dat van Geert Beke. Ook Ellen Dekkers (FNV Bondgenoten) zat op die lijn. Ook zij vindt dat je de 45+ werknemer zou moeten prikkelen om na te denken over zijn arbeidstoekomst.”Wat wil je als het zo ver is en wat kun je dan? En dan liefst voor dat het moment daar is, dat je uitvalt omdat je niet meer kunt of omdat je geen zin meer hebt. Je moet dat proces voor zijn.”

Volgens Dekkers is het best ingewikkeld voor de vakbond om met werknemers over dit onderwerp in discussie te gaan. “Die willen toch zekerheden. Bij veel bedrijven is de veiligheid er namelijk niet - om aan te geven dat je je niet op je plek voelt. Dat is vaak nog geen bedrijfscultuur. Dus denken wij als vakbond een rol te kunnen spelen. We leveren nu al loopbaanadvies, maar zouden dat liever meer op de werkvloer willen brengen.” Geert Beke vindt echter dat de vakbond op wat essentiëlere punten de knop moet omdraaien. “Bijvoorbeeld door te proberen werknemers in een goede houding te krijgen zodat ze zich beter kunnen verwoorden, en vervolgens in overleg gaan met hun middenmanagement. En dan niet in een functioneringsgesprekrelatie, maar meer in een persoonsgericht tweegesprek.” Dekkers meent dat dat al gebeurt bij de vakbond.

Ondernemen als alternatief

De laatste spreker van de avond was Frans Heessels van DWI Amsterdam, waar hij bij het project ‘EigenWerk, het ondernemende alternatief’ betrokken is. “Wij bieden werkloze 40+ers een alternatief in de vorm van zzp-schap. Het gaat om mensen die moeilijk op de arbeidsmarkt terechtkomen vanwege hun leeftijd. Iemand die bij ons komt, moet wel gemotiveerd zijn om iets voor zichzelf te beginnen.” Volgens hem is zzp-schap geen hype, maar een economische tendens. “Dus je moet als samenleving wel gek zijn als je daar niet op anticipeert. We hebben de afgelopen drie jaar 1500 aanmeldingen gehad, 700 mensen in begeleiding gehad en 500 zijn er nu actief. 70% van die mensen start een bedrijf, maar we kunnen nog niet zeggen hoe succesvol ze zijn, want daarvoor moet je minimaal drie jaar als ondernemer bezig zijn.” Heessels benadrukt dat ze geen schooltje, training of workshop geven, maar dat mensen gebruik kunnen maken van faciliteiten van de organisatie ‘Experienced at work’, die gerund wordt door ex-kandidaten. “Wij faciliteren alleen, zij regisseren.”