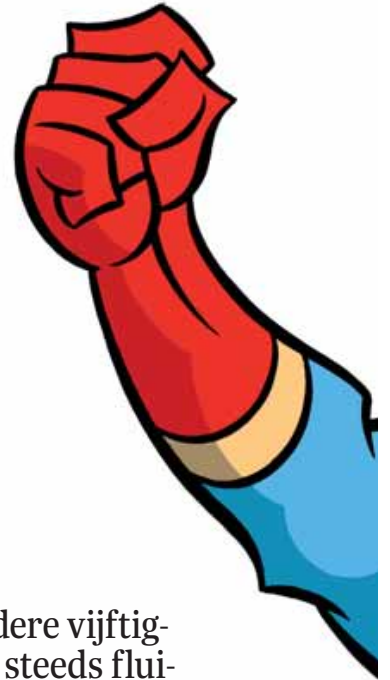


De X-factor van de succesvolle vijftigplusser



ARBEIDSMARKT / Vooroordelen zijn er genoeg, maar lang niet iedere vijftigplusser zit uitgeblust achter zijn bureau. Er zijn er genoeg die nog steeds fluitend naar het werk gaan en wier carrière bloeit. Wat kunt u van hen leren?

Heidi Klijnen Illustratie Michiel de Jong
Foto's Guido Benschop

Vijftigplussers zijn duur, lui, vaak ziek, eigenwijs en conservatief. Ze staan met één been in hun pensioen en tellen de dagen af. Vooroordelen over werkende vijftigers en zestigers zijn er genoeg. Voor een deel van de groep gaan ze ongetwijfeld op. Maar er zijn er genoeg die niet moeten denken aan stoppen en die op de werkvloer graag gezien zijn.

Eind 2012 was bijna driekwart van de vijftigplussers enthousiast over zijn werk, blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van onderzoeksbureau TNO en het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Werkgevers vinden het steeds normaler dan vijftigplussers tot hun pensioen doorwerken. Volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau vindt 90 procent van de werk-

gevers dat oudere werknemers even goed of beter functioneren dan jongere collega's. Bijna 80 procent is ook tevreden over de productiviteit. Dat strookt niet met het beeld van de oudere die zichzelf naar de finish sleept of wordt weggekeken door baas en collega's.

David Bainbridge, voortplantingsbioloog aan de universiteit van Cambridge, stelt in zijn boek *De midlife mythe* dat mensen in deze leeftijdsfase juist veel mee hebben. Door structuurveranderingen in hun hersenen kunnen ze bergen informatie verwerken zonder zich in details te verliezen, waardoor ze goed overzicht houden en prioriteiten kunnen aangeven. De ideale managers en strategen dus. Ook zijn ze emotioneel vaak stabiel en minder emotioneel op conflicten, tegenslag en onverwachte gebeurtenissen.

Coach Sandra van der Maarel (48), auteur van het boek *Generatie V. Werken aan je veerkracht*, is het met Bainbridge eens. 'Bo-

vendien is de topdrukke voor veel van hen over, nu de kinderen het huis uit zijn. En juist als ze meer tijd beginnen te krijgen, is hun carrière volgens de buitenwacht zo goed als voorbij. Dat is echt onzin. Ik zie in mijn praktijk veel mensen, vooral vrouwen, die juist denken: "Niks minderen, ik ga nu pas echt beginnen."

Waar is het dan toch zo misgegaan in de beeldvorming? 'Voor een belangrijk deel komt dat door traditie,' zegt Joop Schippers (58), hoogleraar arbeidseconomie aan de Universiteit Utrecht. Hij doet veel onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers. 'Mensen die nu in directiefuncties zitten of bij afdelingen Personeel en Organisatie werken, zijn opgegroeid in een tijd waarin vijftigplussers voor oud en versleten doorgingen.'

'De huidige generatie vijftigers en zestigers is vitaler dan ooit. Ze hebben hun hele leven onder betere omstandigheden geleefd, met gezondere voeding en goede medische zorg. Er is ook veel minder fysiek zwaar werk dan vroeger.' Maar dat ouderen steeds vitaler zijn, wordt op de arbeidsmarkt nog niet onderkend. Hoogleraar Schippers: 'Die oude beelden blijven lang hangen.'

ZO BLIJFT U ALS VIJFTIGPLUSSER INTERESSANT

- Herhaal niet eindeloos uw 'oude kunstje'. Laat zien wat u nog meer in huis hebt. Ga op zoek naar nieuwe uitdagingen.
- Sta stil bij het werk dat u doet. Is het een sleur? Laat het niet op zijn beloop. Onderneem actie.
- Stel uzelf de vraag: zou de jongen die u ooit was, geïnspireerd raken door de man die u bent geworden? Waarom wel of niet?
- Vertaal succesvol zijn niet alleen in termen van geld verdienen. Belangrijk is dat u doet wat u drijft, waar u energie uit haalt.
- Zorg voor een goed en gevarieerd netwerk. Dat kan u helpen een nieuwe of betere baan te vinden en het houdt u scherp.
- Sta open voor feedback. Bent u per ongeluk toch niet de verzuurde route ingeslagen?
- Wees nieuwsgierig naar nieuwe technologie in uw bedrijf. Sta vooraan.

Prepensioen

De jaren tachtig hebben het imago van vijftigplussers ook geen goed gedaan. Het was in die tijd geaccepteerd dat je het als vijftiger rustiger aan ging doen. Dat oudere werknemers stopten met werken, kwam ook goed uit. Nederland had in die jaren te maken met hoge jeugdwerkloosheid. Er kwamen aantrekkelijke vut- en prepensioenregelingen. Oudere werknemers werden ook





‘Ik was de man die hij zocht’

FRANS GZELLA (63)

Geboortedatum: 12 februari 1951

Beroep: General manager bij containervervoerbedrijf OPDR Netherlands B.V.

Mijn verhaal: ‘Vorig jaar werd ik benaderd voor deze functie. Uit nieuwsgierigheid ben ik het gesprek aangegaan. Ik was niet op zoek, werkte bij een fijn bedrijf, maar wel in een functie die me niet honderd procent beviel. De directeur van OPDR was 33 toen hij mij aannam en ik 62, maar we vonden dat beiden geen probleem. We hadden een klik en ik was de man die hij zocht, vanwege mijn brede ervaring in de scheepvaart. Het gaat niet om leeftijd. Je moet samen een karwei willen klaren. Veel mensen vroegen of ik niet te veel risico nam om nog te switchen. Maar wat is risico? Ook als je blijft zitten, kan het misgaan.’

Grootste beroepsmatige domper: ‘Ik ben eens om politieke redenen ontslagen. Dat ging me niet in de koude kleren zitten, maar achteraf bezien was het leerzaam.’

Wanneer stoppen: ‘Als het me gegeven is, werk ik door tot m’n zeventigste. Daarna ga ik al die boeken lezen waaraan ik nu niet toe kom.’

ontzien, met extra vrije dagen of een onthefing van nacht- en ploegdiensten. Die extraatjes pakken nu stigmatiserend uit. Jongere collega’s zien er een bewijs in dat ouderen hun werk niet aankunnen.

Het Nederlandse ontslagrecht helpt ook niet mee. Het is nog steeds duur om oudere werknemers te ontslaan. Oudere werknemers met een baan zien dat vaak als een voordeel, maar werkgevers zijn daarom juist huiverig om oudere werknemers aan te nemen en geven de voorkeur aan jongere sollicitanten.

Veel vijftigplussers kwamen er door de economische crisis bovendien achter dat de waarde van een vaste aanstelling en een lang dienstverband beperkt is als het er echt op aankomt – bij een reorganisatie. De kans dat een 55-jarige werkloze binnen een jaar weer een baan vindt, is 20 procent, laat een studie van economisch onderzoeksbureau SEO zien.

Oudere werknemers die denken dat de vergrijzing en de daarbij horende tekorten aan arbeidskrachten in hun voordeel werken, rekenen zich volgens Schippers, in elk geval op de korte termijn, ten onrechte rijk. ‘Er komen juist extra grote cohorten schoolverlaters aan. Veel van hen hebben vanwege de slechte situatie op de arbeidsmarkt langer gestudeerd, en staan nu te trappelen.’

Oude kunstje

Werkende vijftigplussers die willen blijven werken, moeten dus stevig in hun schoenen staan. Het goede nieuws is: ze zijn er. Honderdduizenden oudere werknemers werken stug door, maken carrière en lijken weinig last te hebben van alle vooroordelen. Het zijn ouderen die op de arbeidsmarkt duidelijk de X-factor hebben. Hoe doen ze dat? Wat kunnen anderen, die minder succesvol of zelfs werkloos zijn, van hen leren?

Jarenlange ervaring en de daarbij behorende routine alleen maken niet het verschil, zoveel is wel duidelijk. Volgens hoogleraar Schippers is de bereidheid en het vermogen om te veranderen een belangrijke verklaring voor het succes van veel vijftigplussers. ‘Te veel werkende ouderen herhalen hun “oude kunstje”, waardoor hun andere talenten ongebruikt blijven en daarmee verloren gaan voor henzelf of voor hun onderneming,’ zegt hij.

Coach Van der Maarel ziet veerkracht als de belangrijkste factor die de carrière op de rit houdt. ‘Veerkrachtige mensen zijn daadkrachtig. Ze wachten niet af en accepteren dat ze ook fouten maken. Dat vergt een zekere ondernemersmentaliteit.’ Succesvolle werknemers staan volgens Van der Maarel ook geregeld stil bij wat zij doen en kijken of dat nog energie geeft.

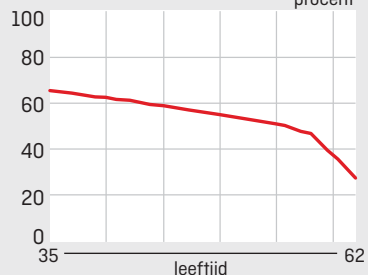
Een struikelblok is dat werknemers zich te veel laten leiden door de heersende normen over hoe een carrière eruit moet zien. ‘We moeten anders gaan aankijken tegen succes. We hebben dat met z’n allen gedefinieerd als een verticale lijn omhoog, maar

LIEVER EEN BROEKIE

In 2040 is ruim een kwart van de bevolking 65-plusser, volgens de laatste prognoses van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Zo lang mogelijk aan het werk houden, zou je zeggen. Toch gaan werkgevers daar maar mondjesmaat in mee. Het is voor de meeste functies wettelijk verboden om bij het werven onderscheid te maken naar leeftijd. Toch maken oudere sollicitanten veel minder kans dan jongere, blijkt uit onderzoek onder werkgevers, door het wetenschappelijke onderzoeksbureau SEO (2012). Tussen 35 en 55 daalt de aannemingskans geleidelijk en daarna fors. Een voorbeeld: een sollicitant van 62 maakt bij gelijke geschiktheid bijna eenderde minder kans om te worden aangenomen dan een van 45 jaar. Het goede nieuws is dat dit leeftijdseffect ruimschoots wordt gecompenseerd door relevante werkervaring. Heeft een oudere sollicitant meer werkervaring dan de jonge concurrent, dan trekt de oudere aan het langste eind.

Liever niet

Kans om aangenomen te worden
procent



© ELSEVIER BRON: SEO-ONDERZOEK (2012)

dat is een misverstand. Het is belangrijk om te achterhalen wat jou nu eigenlijk drijft. En dan stappen nemen die bij jou passen.'

De vraag die oudere werknemers zichzelf zouden moeten stellen, is: zou de jongen die je ooit was, geïnspireerd raken door de man die je bent geworden? 'Een confronterende vraag, die veel duidelijk kan maken. Als je meer gaat doen wat je leuk vindt, stop je er vanzelf meer van jezelf in en blijf je je ontwikkelen.' Het vergroot de kans om aan de slag te blijven. Dat betekent niet altijd dat het roer rigoureuus om moet. 'Je kunt jezelf ook vernieuwen binnen het bedrijf waar je werkt. Pak bijvoorbeeld extra taken op die je leuk vindt, zoals een mooi project of de coaching van jongere collega's.'

Blijven leren

Een sterk netwerk is ook belangrijk voor succes. Het houdt werknemers bij de tijd en vergroot bovendien de kans om nieuw werk te vinden. Ouderen die hun netwerk jarenlang verwaarloosden en nadat ze werkloos raakten op eens een profiel aanmaken op netwerksite LinkedIn zijn te laat.

Van der Maarel onderstreept het belang



'Ik heb geen zin om thuis te zitten'

MARLIES DIRKSE (67)

Geboortedatum: 4 februari 1947

Beroep: Surveillant op een middelbare school

Mijn verhaal: 'Ik ben van de generatie "vrije tijd moet je eerst verdienen". Ik heb nog lang geen zin om thuis te zitten, laat mij maar werken. Het liefst zou ik een parttimebaan hebben, maar die is lastig te vinden. Dus ben ik blij met de klussen die ik via Uitzendbureau 65plus krijg. Ik heb altijd administratief werk gedaan, maar werk op dit moment als surveillant op een middelbare school. Erg leuk.'

Grootste beroepsmatige domper: 'Op mijn 58ste moest ik er bij een reorganisatie uit. Dat vond ik erg, ik had helemaal nog geen zin in stoppen. Een tijdlang heb ik vrijwilligerswerk gedaan, maar het bleef kriebelen. Ik ben blij dat ik nu weer betaald werk heb.'

Wanneer stoppen? 'Zolang ik me voel zoals ik me nu voel, werk ik door. Ik wil zo lang mogelijk "aan de maatschappij blijven hangen". Ik heb nog volop energie.'

van een gevarieerd netwerk. 'Altijd in hetzelfde kringetje verkeren, is comfortabel, maar ook beperkend, omdat je dan steeds aan dezelfde verwachtingen blijft voldoen. Omring je eens met andere mensen dan je gewend bent. Dat maakt je visie breder.'

Ook blijven leren, juist als je de vijftig bent gepasseerd, is van groot belang voor blijvend succes. Hoogleraar Schippers: 'Wat doe je als juist jouw kunstje door technologische ontwikkelingen overbodig raakt of wordt uitbesteed aan Azië?' Het is volgens hem essentieel dat je als medewerker mee verandert met de technologische ontwikkeling. 'Introduceert je bedrijf een nieuwe techniek? Sta er met je neus bovenop, ook als het niet tot jouw taken behoort. Wees nieuwsgierig.'

Uit onderzoek van Schippers blijkt verder dat werkgevers oudere werknemers vooral waarderen om hun zogeheten *soft skills*, zoals betrouwbaarheid, omgangsvormen, altijd op tijd komen. Schippers: 'De Nederlandse economie draait voor een belangrijk deel om dienstverlening. Jongeren lopen misschien harder de trap op en af, maar dat is niet waar klanten om vragen.'

Bevlogen

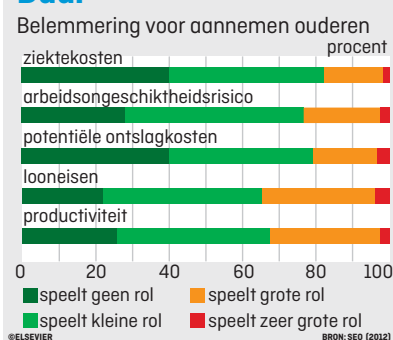
Recent onderzoek van Efectory, een bureau gespecialiseerd in medewerkeronderzoek, toont de grote betrokkenheid aan van oudere werknemers; 65-plussers zijn zelfs de meest bevlogen en betrokken medewerkers. Ze scoren daarmee bijna twee keer zo hoog als de groep 25- tot 34-jarigen.

Dit verbaast Bart Veltman (37) van het Uitzendbureau 65plus allerminst. 'Wij zien dat ook bij onze uitzendkrachten. Ik denk dat het deels komt doordat AOW-gerechtigde werknemers er vaak bewust voor kiezen om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Natuurlijk is er een groep die het doet omdat ze geld nodig hebben, maar het merendeel wil een nuttige tijdsbesteding en vindt het fijn om kennis over te dragen en sociale contacten te hebben.'

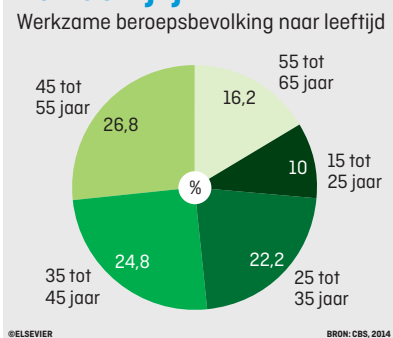
Het aantal vacatures op 65plus.nl geeft aan dat aardig wat werkgevers zijn gecharmeerd van oudere werknemers. 'Wat meespeelt, is het kostenaspect,' relativeert Veltman. 'Een AOW-gerechtigde is goedkoper, omdat wij geen sociale lasten hoeven door te berekenen. Maar onze klanten waarderen ook de loyaliteit en motivatie van 65-plussers. Ze hebben een hoog arbeidsethos en melden zich niet snel ziek.'

Dat financiële voordeel is er niet bij werknemers onder de 65. Het beloningssysteem naar senioriteit maakt hen juist relatief duur. Schippers: 'Ik weet zeker dat veel vijftigplussers best bereid zijn om over het salaris te praten, net als over het aantal uren dat ze werken, maar in de meeste bedrijven is dat nog taboe. Toch kun je dit gewoon bespreekbaar maken. Heb je als bedrijf behoefte aan meer flexibiliteit, zoek de oplossing dan niet direct in het ontslaan van oudere medewerkers. Als vier van hen ieder

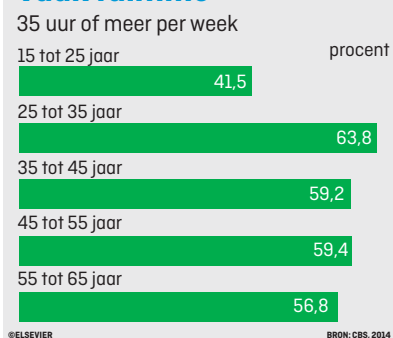
Duur



Aan de zijlijn



Vaak fulltime



bereid zijn een dag in te leveren, kun je er ook een nieuwe, jonge kracht bij zetten. Zulke creatieve oplossingen ontbreken vaak, terwijl deeltijdwerk zo normaal is.'

Een succesfactor is ook ontstaan voor feedback. Want heeft een werknemer wel in de gaten dat hij zelf verzuurt? Van der Maarel: 'Laat je wakker schudden. Wie dit soort signalen opvangt, moet bij zichzelf onderzoeken of het klopt. Dat is eng, het zelfbeeld gaat wankelen. Hij is immers die ervaren kracht in het bedrijf van wie iedereen iets kan leren. Maar is dat nog wel zo?'

Onderschat tot slot de factor geluk niet. Tussen de vele werkzoekende vijftigplussers zitten er vast genoeg die succesvol zouden kunnen zijn, maar het desondanks niet redden. Bovendien is het niet iedereen gegeven om tot op hoge leeftijd gezond en vitaal te blijven.



€ 8,95

SPECIALE EDITIE ONS IQ

Wat IQ ook precies mag zijn, het is in de moderne maatschappij misschien wel de belangrijkste capaciteit die een mens heeft. In deze 100 pagina's dikke *Speciale Editie* brengt de redactie van *Elsevier* daarom alle facetten van intelligentie in woord en beeld.

MET ONDER MEER:

- Waar zit intelligentie? Een routekaart van het brein
- Is het ene ras slimmer dan het andere?
- Fotoreportage: slimme dieren
- Interviews met vooraanstaande breinonderzoekers
- Breinbrekers van Ivan Moscovich
- Zo werkt een echte IQ-test
- Van zwak- tot hoogbegaafd: wat houdt het in?
- Portretten van hoogbegaafden

Bestel *Elsevier Speciale Editie Ons IQ* via www.elsevier.nl/onsiq of bel 0314-358358 (tijdens kantooruren)

ELSEVIER
VERRASSEND NUCHTER