

Hoezo te oud?

50-plussers en hun positie op de arbeidsmarkt

Ad Morenc

 *Parthenon*
Almere

Uitgeverij Parthenon
Eikenstraat 39
1326 AG Almere
info@uitgeverijparthenon.nl
www.uitgeverijparthenon.nl

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan, dient men de wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in readers en andere compilatiewerken dient men zich tot de uitgever te wenden.

© 2009 A.K.M. Morenc. Alle rechten voorbehouden. Niets van deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de rechthebbenden.

© 2009 A.K.M. Morenc. All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior permission in writing from the proprietors.

TEKSTREDACTIE: Marga Haas || Parthenon
OMSLAG: Löss *grafisch ontwerpers*, Amsterdam
TREFWOORDEN: management, coaching
NUR: 801
ISBN | EAN: 978 90 79578 122

Inhoud

Voorwoord	9
Handreiking	11
1. <i>50-plus en zonder werk</i>	15
Verschillende soorten werklozen	17
2. <i>Uw leven zoals het was</i>	19
Uw ontwikkeling als mens	20
Uw beroepsopleidingen en werklevens	21
Uw leven als vrouw/moeder/mens	24
Het ontwikkelingspad van het lichaam	25
Uw huidige positie	27
Rancune, wrok, burn-out	
Uw verlies is groot	28
Hoe nu verder?	29
De financieel-economische crisis van 2008 en later	31
3. <i>Even terug naar een sollicitatie</i>	33
Act 230, take 29	
Uw wil, uw motivatie	34
U als vakman/vakvrouw	35
De computer	36
U als communicator	37
U als mens	38
Uw lichaam	
De financiële situatie	41
4. <i>Werkgevers</i>	43
Nu weer positief	46
Waarom neemt u hem of haar niet aan?	47
De medioren in het bedrijf	52
Intermediairs	

Naar een medior-uitzendbureau	55
Mijn makelaarsfunctie	
De EVC	57
De muren	58
Blijven deze muren?	60
Draai alles om	
5. <i>Waar dan wel? Wat zou u nog allemaal kunnen doen?</i>	65
Ambachten	
Leermeester/praktijkbegeleider/instructeur	66
De conciërge	67
De bijzonder opsporingsambtenaren	
Beveiligingsfuncties	68
Koeriersdiensten	
De zorgsector	
Al het lichtere werk op technisch gebied	69
Logistieke beroepen	
Administratieve beroepen	70
De gespecialiseerde uitzendbureaus	
Facilitaire functies zoals de postkamer	
Thuiswerk	71
Beroepen met klanten uit dezelfde of oudere leeftijdsgroepen	
Beroepen die parttime kunnen worden beoefend	
Vergroening van de economie: u als tuinder of als boer	72
6. <i>U werkzoekende, eens de trots van uw bedrijf...</i>	73
Wat wilt u echt?	
Bedrijven en werkgevers, luister!	76
Wat dan wel?	79
7. <i>Solliciteer professioneel</i>	81
Wat is er meestal aan de hand?	82
Wat wordt er van u verwacht?	83
Wat wilt u echt doen?	84
Netwerken heeft u nodig	
U als selectieve sollicitant	85
8. <i>Dus toch maar zelfstandig worden?</i>	87
9. <i>Een nieuwe wereld gevraagd</i>	91

Overzie de wereld en kies uw plaats	91
Onze wereld en ons leven	93
Stap naar de toekomst	97
Een kwestie van balans	98
Ter lering en vermaak	99
Behoeften na het vijftigste jaar	101
U heeft het wel gehad met werk	103
Bijlage I: Sollicitatietechnieken	105
Gebruik uw netwerken	
Wat u zou moeten weten	106
Uw aanbod	107
U besluit te gaan solliciteren	
Als u wordt uitgenodigd	111
Welke vragen kunt u verwachten tijdens het sollicitatiegesprek?	112
Wat kan verder speciaal bij u als medior spelen	114
Bijlage II: Trends	117
Bijlage III: Het energetisch model	119

Voorwoord

U bent de vijftig gepasseerd en u bent zonder werk komen te zitten. Deze positie dwingt u tot herbezinning op uw bestaan. Er gaat bij ontslag op latere leeftijd veel mis en daar ga ik zorgvuldig en met compassie op in. Terugkeer naar een arbeidsplaats is moeilijk en soms onmogelijk – hoewel dat gaat veranderen. Er zijn veel zaken die gaan spelen of acuter opspelen, zoals fysieke aandoeningen (o.a. slijtageplekken), oriëntatie op een heel ander leven en financiële sores. Sommige zijn boeiend en veranderbaar, andere zijn als een dodelijke omarming.

Bedrijven staan niet erg positief tegenover oudere werkzoekenden. Waarom? Er zijn veel aspecten die een vlotte inpassing in een nieuwe werkring bemoeilijken. Simpele fysieke, maar ook maatschappelijke blokkades, onnatuurlijke gezagsverhoudingen en generatiekloven. Vele redenen zijn natuurlijk van aard, andere zijn gecreëerd door de mens zelf of door bedrijven, een specifieke menselijke gemeenschapsvorm. Op de rol van bedrijven wordt in dit boek dan ook grondig ingegaan.

De wereld is aan het veranderen en daarmee ook de economie. Daar een plaats in te vinden is moeilijk. De uitdaging is de wereld naar uw hand te zetten, al bent u een 50-plusser zonder werk. Begin voor uzelf duidelijkheid te scheppen over wat het leven, de wereld en als onderdeel daarvan de economie eigenlijk zijn en wat de plek is die u daarin toekomt. Dat bepaalt u, niet de anderen! Daarom heeft dit boek twee kanten: enerzijds u, zoals u bent geworden en anderzijds de wereld die u aantreft of kunt vormgeven. Ze zijn met elkaar verbonden in de stappen die u neemt. De stappen die aan de orde komen lopen van werk zoeken, via eigen economische activiteiten tot een heroriëntatie op uw leven en uw wereld – soms geheel vrij, soms honderd procent afgedwongen – en tot, triest maar waar, uw eigen ondergang als levend wezen.

Daarmee geef ik kort de reikwijdte weer van dit boek. Het is geen dik boek, maar het maakt zich wel dik. Dat is een relatief begrip. De aandachtspunten zijn voor uw voortbestaan van groot belang. Maar ach, weet u, niemand maalt erom. Behalve uzelf, omdat u er middenin zit en langzaam naar het middelpunt wordt gezogen. Het zou goed zijn als u wist wat een drenkeling in een draaikolk zou moeten doen.

De gegevens voor dit boek zijn afkomstig van mensen die ontslagen zijn. Zij komen uit branches die wat meer aan de economische en marktkrachten blootstaan dan bijvoorbeeld de non-profit- en overheidssector. Maar hun lot kan iedere 50-plusser als spiegel dienen. U zult veel overeenkomsten aantreffen tussen uzelf en de in het boek geschetste profielen en wegen. Als u denkt ergens aan de slag te kunnen als 50-plusser of juist overweegt uw bestaan een heel andere wending te geven, dan vindt u in dit boek alle ingrediënten voor de voortzetting van uw bestaan.

Wat mijzelf betreft: ik behoor tot uw groep van 50-plussers. Ik verkeer in honderd stemmingen als ik over deze materie denk en schrijf. Nieuwsgierigheid, verwondering, medeleven en zorg, kritiek en ja, soms ook woede. Het is niet anders, zo ben ik. U kunt mij een bepaalde emotionaliteit verwijten. Maar die vormt juist de drijfveer om me voor u in te spannen en dit boek te schrijven. Het is een poging tot dialoog met u, die ik 'medioren' noem. Ik kleur alle facetten van uw leven zo goed mogelijk in. Toegegeven, er zitten ook de tinten grijs en zwart tussen.

Ad Morenc
augustus 2009

Handreiking

Waar ik het over wil hebben is een drama; soms een komedie, maar even zo vaak een tragedie. Ik doel op de arbeidsmarkt met de oudere werkzoekende als acteur. Hij of zij wordt in dit boek gepresenteerd als een prototype mens van een bepaalde generatie in de huidige tijd. De overgang van deelnemer aan de arbeidsmarkt naar ‘iemand in de kantlijn’ is niet zonder gewrichtspijn. Het gaat daarbij voor u – werkzoekende 50-plusser – om meer dan die arbeidsmarkt alleen.

In elke positie in ons leven zijn we afhankelijk van anderen. En mensen zitten complex in elkaar. Het gewricht kan dus in vele richtingen gedraaid worden. De vraag die ieder van ons heeft, is welke draai minder pijn doet en welke ernstig kan aflopen.

Dit verhaal is gebaseerd op ervaringsgegevens van werkloze 50-plussers. Het is op populaire toon geschreven, omdat ik me vanwege de ernst en heftigheid van wat ik ga beschrijven, af en toe als een café-bezoeker voel die, soms half aangeschoten, zijn waarheid delibereert. Het is vanwege die omgeving in een relatief opgewekte stemming geschreven. En, zoals elk door één auteur geschreven boek, is het een soort monoloog, gericht tegen u, werkloze 50-plusser. Want u bent de hoofdrolspeler en ik uw nar. Hele verhalen heeft u mij verteld! – althans, alleen wat u aan mij kwijt wilde. Het onderstaande wil ik aan u kwijt. En trouwens ook aan die vroegere bazen van u en in het verleden daarvan aan de maatschappij. Want voordat je het weet, praat je met de hele wereld.

De basis van mijn werk wordt gevormd door ongeveer dertig geschiedenissen van medioren. Ze zijn te beschrijven als medewerker-werkloos-werkzoekend of varianten daarop. Systematisch probeer ik alle relevante zaken zo accuraat mogelijk in kaart te brengen. Ik slaag daar wellicht niet altijd in en nodig u graag uit tot een reactie. Mijn verhaal is niet waardevrij, maar dat zult u spoedig ook zelf ontdekken. Dat hangt samen met waar het hier om gaat, namelijk uw leven, ons leven en de wereld om ons heen.

Wat ik schrijf is van maatschappelijk en economisch belang. De uitkomst van het denkproces, waar dit boek een aanzet toe is, zal alles uitmaken voor de maatschappij waarin we leven, voor de relatie tussen de vergrijzing en de economie. Strijd is onvermijdelijk. U ziet wel hoe waardegebonden dit al klinkt. Onze wereld vergrijst, de bevolking vergrijst, wij vergrijzen en u vergrijst de arbeidsmarkt. Om Clinton te parafraseren: *It's demography stupid.*

Ik zal u, omdat een strijdbare opstelling noodzakelijk is, met een nieuwe naam aanspreken, zodat het lijkt alsof u bij voorbaat in het harnas wordt gehesen. Die naam luidt medior, de mens tussen 51 en 65 jaar oud. Daarna komen de senioren. Dat is een heel andere groep, althans hier in Nederland. Daarmee geef ik aan dat ik mijn hoop op de sterken en moedigen onder de 50-plussers heb gevestigd.

Dit boek presenteert voor de oudere werkzoekende, de held van het verhaal, verschillende wegen, waaruit hij of zij kan kiezen:

- Voor hen die terugwillen naar de warmte van het bedrijf: alle strategieën en middelen. Zie o.a. de onderdelen: Even terug naar een sollicitatie (pag. 33), Werkgevers (pag. 43), Mijn makelaarsfunctie (pag. 55), Waar dan wel? (pag. 65) en Solliciteer professioneel (pag. 81 en Bijlage I).

Hier hoort meteen ook mijn centrale stelling:

Ieder die talent, een vak, motivatie en energie heeft om aan de economie deel te nemen, heeft recht op een plek in die economie, ongeacht de leeftijd.

- Aan hen die willen nadenken, reflecteren, dingen op een rij zetten en hun leven redden, bied ik steun en stof. Zie de onderdelen: Uw leven zoals het was (pag. 19), Uw verlies is groot (pag. 28) en Draai alles om (pag. 60).
- Aan hen die hun woede willen uiten over hun positie, bied ik argumenten en munitie. Zie de onderdelen: Even terug naar een sollicitatie (pag. 33), Intermediairs (pag. 52), De muren (pag. 58), Bedrijven en werkgevers, luister! (pag. 76) en Ter lering en vermaak (pag. 99).
- Voor degenen die stappen willen zetten naar een andere toekomst, zie de onderdelen: Dus toch maar zelfstandig worden? (pag. 87), Een nieuwe wereld gevraagd (pag. 91), Stap naar de toekomst (pag.

- 97), Behoeften na het vijftigste jaar (pag. 101) en Bijlage III: Het energetische model.
- Voor zieken of potentieel zieken mis ik de specifieke deskundigheid. Wel weet ik dit: zonder uw lichaam heeft u weinig voet om op te staan. Had u dat trouwens niet zo goed in de gaten...? Zie Uw leven als vrouw/moeder/mens (p.24), Het ontwikkelingspad van het lichaam (pag. 25), Uw huidige positie (pag. 27) en Behoeften na het vijftigste jaar (pag. 101).

Daarmee heeft het boek veel niveaus. Van heel concreet – werk zoeken, aanbod formuleren – via het medische en psychologische vlak tot meer beschouwend en toekomstgericht. Al die aspecten horen nu eenmaal bij onze mediore levensfase. Van concreet – u zit zonder werk – tot beslissingen over het leven en de toekomst. Want de aanleiding voor dit hele boek is zo concreet en prozaïsch als... het plotseling op straat komen te staan.

Uitgangssituatie van mijn verhaal is dat u zonder werk zit, wellicht wat losgeslagen bent uit de maatschappij. U moet of wilt terug in een arbeidsplek. En terwijl u dat probeert – met de vele afwijzingen als resultaat – passeren er in uw lichaam en hoofd allerlei zaken. Dat kunnen er nogal wat zijn: uw gezondheid, financiën, verwachtingen van de toekomst en emoties zoals kwaadheid, berusting, enzovoort. Al deze dingen hangen onlosmakelijk met elkaar samen en hebben hun gewicht en gevolgen. Ze komen allemaal in dit boek aan de orde.

I. 50-plus en zonder werk

Het gaat hier om te beginnen over de arbeidsmarkt. Die kent twee hoofdrolspelers: u en het bedrijf waar u aanklopt. Ik zou niet compleet zijn en de concrete basis missen zonder de concrete wereld te noemen, die wij als medioren aantreffen, maar ook vorm kunnen en *moeten* geven, namelijk de economie.

Het gaat mij vooral om u, de werkzoekende, maar ook om de bedrijven waar u aanklopt en om mijn eigen ideeën. Er zal aandacht worden besteed aan de opstelling van de tegenpartij, de werkgever. Alleen aan uzelf en uw positie op het arbeidsmarktschaakbord kunnen we echt iets doen; de opstelling van de werkgever kan wel beïnvloed worden, maar dat is een ander psychologisch hoofdstuk. Over de externe factoren – de wetten, de economie, de toekomst – is al veel geschreven, al is er niet veel aan gedaan in uw voordeel. Zij spelen zeker een rol en vormen vaak zeer moeilijk te nemen hordes. En dan is er nog zoiets als de economische crisis en ander ongerief.

De arbeidsmarkt heb ik leren zien als het meest relevante gewricht waar we als mens in ons maatschappelijk bestaan mee te maken hebben. Het gaat over wat u van uzelf wilt neerzetten in de economie en daarmee in de maatschappij en de wereld.

Nu zou mijn concrete verhaal van werk/geen werk kunnen stokken als we conventioneel blijven. Dus zal ik die lijn ten slotte verlaten en een beeld schetsen van een andere wereld, een volwaardige wereld voor ieder die eraan wil deelnemen. Uw wereld, mijn wereld, hun wereld. Het is de wereld van de macht en de economie en niets anders. U dwingt dit min of meer bij mij af als u mij onbegrepen of verwonderd aankijkt, zodra ik begin te oreren over het zoeken van werk.

Ik beseft dat ik maar doordender zonder om te zien of u nog volgt. Dat geldt voor het hele verhaal. U had andere ideeën en u bent iemand anders dan hoe u zich voordoet. U houdt meerdere kaarten tegen de borst. U zit vast aan het verleden en u kunt weinig loslaten. Ziekten en aandoeningen laten op hun beurt u niet los. Dat verleden

en die begrenzingen moeten dan maar net passen in de stappen die u moet zetten richting werk. Ten minste, nogmaals, als dit het hele spel was. Dat is het gelukkig niet: u bent ook een autonoom wezen, dat kan spelen en rekenen, dat zijn of haar intuïtie heeft en veel meer. Daarover volgt ook meer. U wordt nogmaals in uw status bevestigd door de term 'medior'. Dus geen oudere, senior of vergelijkbaar. Doe er uw voordeel mee!

Wat ik schrijf is geen sprookje. Wel een soort toneelstuk: 'Het gewricht: de arbeidsmarkt'. De uitgangssituatie belooft voor u als 50-plusser weinig goeds. Uit uw positie op de arbeidsmarkt zijn veel lessen te trekken, waardoor u niet zoveel energie kwijt hoeft te raken aan hopeloze ondernemingen. Zo kunt u effectiever zijn op die delen van de arbeidsmarkt of economie, die wel perspectief bieden.

De eerste scène van het toneelstuk – niet meer dan een intro en een opmaat voor de rest – heeft als decor de toegangsdeur van een bedrijf.

Er kan veel misgaan in uzelf. Uw optreden en de gevolgen zijn dan niet zo fijn: u krijgt die baan niet. Wat aan uw bezoek aan bedrijf X voorafging, zal wel benoemd moeten worden. Het is de lading waarmee u aankomt. Het gaat om zaken die invloed hebben op elk leven en op onze rol in de maatschappij. Het zijn aspecten uit onze persoonlijke geschiedenis: wat we geleerd hebben, ons werkleven, onze lessen, onze visie, ons lichaam, de relatie met de anderen. Hoe langer we leven, hoe meer die op een unieke manier ingevuld en ingekleurd worden. En hoe langer ze duren, des te zwaarder ze voor velen van u gaan wegen. 'De ondragelijke lichtheid van het bestaan' heeft u als cursus kennelijk nooit gevolgd.

**Gedumt
en toch
recyclebaar?**



- Waarom hebben ze me ontslagen?
- Leef ik nog?
- Hoe lang leef ik nog?
- Red ik het financieel?
- Kan ik nog ergens aan de slag?
- Wil ik nog wel ergens aan de slag?
- Hoe vertel ik het mijn vrouw, de anderen?
- Ben ik een paria geworden?
- Ze kunnen me allemaal wat krijgen!

2. Uw leven zoals het was

Als basis voor het verhaal dat volgt, eerst iets over de individuele natuurlijke historie van de mens. Is het nodig die op te rakelen, vraagt u. Ja, want dat geeft perspectief aan uw huidige positie – in gunstige of ongunstige zin. Ik schilder die natuurlijke historie in de stijl en de kleur van onze tijd, van mijn tijd, die inmiddels zo'n zestig jaar duurt. Die historische context loopt van na de Tweede Wereldoorlog tot aan nu. En die tijd was anders dan die van onze kinderen, die ongeveer valt tussen de generatie X en de tieners van nu. De generaties hebben andere achtergronden en begrijpen elkaar niet goed. En nu moet u elkaar opnieuw treffen, in een nieuw bedrijf waar u als oudere te maken krijgt met de jongere generatie, die het veelal voor het zeggen heeft gekregen.

Wat speelt er allemaal in ons leven en wat speelt vervolgens op de arbeidsmarkt, uw huidige maatschappelijke speelveld? Wel, wat uzelf betreft, alles wat u meeneemt naar dit specifieke speelveld.

- Uw ontwikkeling als mens, als levend wezen en die van uw lichaam, vijftig jaar of langer.
- De ontwikkelingen in uw werkleven, uw opleidingen, uw vakbekwaamheid en uw ervaringen op de werkvloer met collega's, leidinggevenden en klanten.
- Uw fysieke geschiedenis en vooral de ontwikkelingen 'in uw nadeel'.
- Uw huidige positie: economisch, sociaal en psychisch.

Alle aspecten bij elkaar genomen leveren op wat u nu bent, met al uw voor- en nadelen. Over de voordelen zou de werkgever graag willen beschikken. De nadelen, het woord zegt het al, werken in uw nadeel – op een mogelijke werkplek, maar zeker ook in uw persoonlijke leven. Dit is een zwaar onderwerp. Probeer daarom af en toe te lachen, over uzelf, uw positie in de wereld, de economie en uw lijf. Dat is ondanks alles het beste. Ik schreef al: u bent wel wat zwaar geworden door uw natuurlijke geschiedenis! Het ging allemaal vanzelf. Ik stip dit maar

bent u ook. Uw bedrijf is verkocht of slinkt af, kan de concurrentie niet aan, wordt verplaatst naar ergens ver weg of is simpel leeggeroofd. U ziet wel: dit boek is crisisbestendig. Er kwamen nieuwe bazen, net van de opleiding, maar met o zo veel bravoure. Het bedrijf was voor u een soort thuis, voor hen is het een speeltje – althans, zo doen ze het voorkomen – dat volgens de nieuwste inzichten moest worden geherstructureerd. Nieuwe spelregels, bedacht door de tegenstander – ja, uw nieuwe directeuren – werkten meestal in uw nadeel. Of ze spraken over prachtige modellen; voor u meer een vermaalmachine, waarin u viel. En dat werd allemaal op een lichtelijk onbeschofte manier in uw maag gesplitst. U bent die ‘ouwe l*1’ – en dan hoeft u geen zestig te zijn, dat bent u mogelijk al op uw 45ste – u bent te duur, niet in staat de nieuwste snufjes op besturingsgebied op te pikken, enzovoort. U had het kunnen zien aankomen of u heeft het zien aankomen. Maar ja, altijd de loyale medewerker, de ondergeschikte.

Nu keek u verbaasd en wantrouwend, en dat hadden zij snel in de gaten. Uw lot was snel bezegeld. ‘Hij moet er uit!’ Zeker als u bijvoorbeeld als onderhoudsmonteur kritiek leverde, bijvoorbeeld op het uitstellen van onderhoud.

Deze gang van zaken zal u niet in de koude kleren zijn gaan zitten. In het ergste geval heeft u volgens de artsen een burn-out – een complex verschijnsel met een negatieve lading. Aan ontslag met pijn en woede als hoofdingrediënten kunt u zelfs een fysieke ziekte overhouden, zoals een snel stijgende bloeddruk of een ontregelde suikerspiegel. Probeer dat te voorkomen, want zoiets levert nog veel meer sores op. Ik ben wat optimistisch, want u heeft waarschijnlijk het gevoel dat u dat niet kunt verhinderen.

U voelt woede over de manier waarop de onderneming, uw afdeling of het dienstenpakket is verkruimeld. U zou bepaalde mensen voor de rechter willen dagen en doet dit door uw ontslag aan te vechten. U zou hen wat aan willen doen! Maar dat laat u achterwege, want zoiets levert alleen maar meer problemen op. Het thuisfront zou gemakkelijk de zondebok kunnen worden of ieder ander, wiens gezicht u niet bevalt. Dit kunnen we als ‘ontslagburn-out’ of situationele burn-out etiketteren, hoewel in de toekomst vast andere containerbegrippen gangbaar zullen worden.

Uw verlies is groot

Meer begrip is er voor uw oprechte gevoelens van verlies. U verliest meestal ook erg veel, meer dan anderen zullen denken of vinden. En

er is ook verdriet: u raakt een wereld kwijt, die uw thuis was gedurende mogelijk tientallen jaren, uw inkomenszekerheid, uw productieproces, en u raakt uw collega's kwijt. Ik kan me nauwelijks ergere amputaties voorstellen. Tenzij uw lichaam een te hoge prijs heeft moeten betalen of uw positie in het bedrijf wat zwak was. In zo'n geval zegt uw lichaam in stilte: dank u.

Het is vreemd, maar de arbeidsmarkt is een zeer belangrijk maatschappelijk toneel waarop we met z'n allen figureren. Er zullen mensen zijn die dit aanvechten, maar die hebben ongelijk.

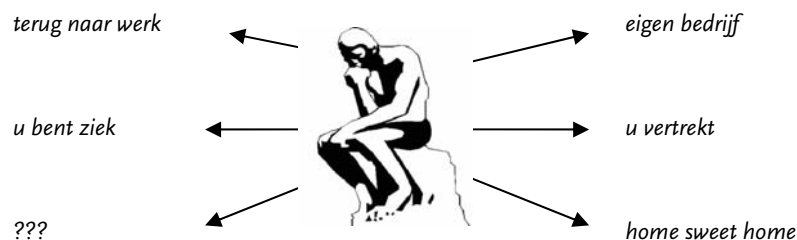
Bijna alles in het leven hangt samen met uw dienstbetrekking en uw arbeidscontract. U kunt er al uw deskundigheid en talenten etaleren en ontplooiën, u krijgt er status mee in het bedrijf of zelfs breder; én natuurlijk een beloning. U bent een graag geziene gast. U kunt uw gezin onderhouden, een huis en een auto kopen, uw kinderen hebben iets om mee te pochten ('... en mijn papa is agent') en u kunt er hun clubs en opleidingen mee betalen. In één klap bent u die zekerheden allemaal kwijt. Het verlies is groot en als u daar bijvoorbeeld overspannen van wordt, is dat heel begrijpelijk.

En er is meer. U bracht tientallen jaren uw tijd in dat bedrijf door. Elke dag minimaal acht uur. Het was, eerlijk is eerlijk, een soort thuis voor u. Jongens onder elkaar, meiden onder elkaar. U bent ineens dus ook uw tweede thuis kwijt, zo niet meer. Of u daar begrip voor krijgt? Vermoedelijk niet. Wie zou u dan zo goed moeten begrijpen? Als u nu nog jong was, dan zou u zich daar over heen kunnen zetten, bijvoorbeeld op uw sportclub of in het café. En dan zou u gemakkelijker weer aan de slag kunnen. Maar nu, na uw vijftigste? U bent natuurlijk nog niet zó oud en zult nog heel lang kunnen leven. Maar hoe? Achter de geraniums? Als vrijwilliger iets van uw oude glans zoeken? Is uw vak plotsklaps niets meer waard? U was tot voor kort nog de beste vakman of vakvrouw van uw bedrijf! Weet u nog?

Hoe nu verder?

Onderstaande afbeelding geeft aan welke richtingen u op kunt of moet gaan. Terug naar werk, naar het ziekenhuis of een vergelijkbare instelling – dat wordt afgedwongen. De andere zijn uw vrije keuze. Tenslotte kan vluchten ook nog steeds.

Hoe staat u nu, na die nare ervaringen, tegenover werkgevers? En tegenover de uitkerende instanties? Hoe terug te keren, mocht u dat willen? Wáár wilt u trouwens naar terug?



Ik begrijp wat u wilt: als het dan toch moet, liefst het soort werk dat u had, alleen dan graag wat lichter. Maar het gaat natuurlijk om meer, ook om de positie die u heeft in zo'n tijdsgewricht. U ontvangt een uitkering van de... ja, van wie eigenlijk. Men zegt: het UWV of de gemeente. Natuurlijk zet u daar vraagtekens bij. Dat geld heeft u met z'n allen bij elkaar gespaard; u heeft er tientallen jaren premie voor betaald. Dat is een feit. Dus wie gaat hier over wat?

Goed, hoe u ook denkt. Er zijn wetgevers en die hebben zo hun wetten waaraan we allen onderhevig zijn. Dus ook u op dit moment. Voorbeelden zijn de werkloosheidswetten, de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten, de Wet Verbetering Poortwachter, enzovoort. Dat wordt u duidelijk gemaakt bij elk contact met het UWV. En dan wordt het optreden op de arbeidsmarkt deels een mislukt communicatieproces. U wordt gepusht om werk te gaan zoeken. Tot uw 65ste wordt u geacht te solliciteren. Dat is, behalve het UWV, iedereen onbekend en het doet een beetje geforceerd aan. U denkt bovendien: 'Het is mijn eigen geld, die uitkering, dus wat blazen ze.'

De uitkeringsinstantie raakt een open zenuw en dat kan goed uitpakken, maar dat doet het meestal niet. Zij willen u natuurlijk hulp bieden en u begrijpt dat. Maar zij willen ook dat u haast maakt. En dat zou u ook mogen begrijpen – u bent namelijk al wat ouder, dus de tijd dringt. Maar zo gaat dat niet, stelt u vast. Niemand gaat mij pressen. U bent overgevoelig, de zenuw is geraakt. Elke negatieve ervaring bevestigt dat het niet goed gaat en dat u beter voorzichtig kunt zijn in uw keuze bij wie u aanklopt voor een baan. Zo u al niet helemaal een negatieve conclusie hebt getrokken.

De relatie tussen u en de uitkerende instantie is helaas niet zo best. Zij beslist over uw inkomen en de hoogte daarvan. U voelt zich min of meer bedreigd in uw bestaanszekerheid, want zeg eerlijk, wat betekent een korting van 200 à 400 euro netto per maand?

Maar ook al bent u aantrekkelijk voor het bedrijf, heeft u een vak dat erg van pas komt, u bent niet helemaal de beste meer en daarom weer terug naar ons verhaal.

Ik begon er al mee: u bent wel goud waard, maar er zitten ook wat roestplekken aan u. En u mist de fitnesses van de moderne tijd. U denkt wel dat u een heel goede toneelspeler bent. Maar dat valt tegen.

Even weer helemaal terug bij u. Dat arbeidsmarktkostuum waar ik het net over had, is heel complex. Het is ook heel complex zoals u in elkaar zit en bent gaan zitten. De elementen zijn al genoemd. En dan zijn er de elementen van de functie en het bedrijf waar u in moet passen of die aan u zouden moeten worden aangepast. U kunt het niet aan het bedrijf overlaten om alles op maat te maken. U moet uw eigen verantwoordelijkheid op u willen nemen om dat kostuum op maat te krijgen. En dan was ik het pak vergeten dat u bij de sollicitatie aan moet. Dat pak kende u vermoedelijk zelfs helemaal niet. Het is niet moeilijk, maar u moet het wel willen. En aan die wil ontbreekt het vaak. Die wil is één van de elementen uit het maatkostuum en zeker niet de onbelangrijkste.

Het is een heel verhaal. U zou de werkgever duidelijk moeten maken dat u de beste medewerker bent die hij zich kan wensen. Hij zal u graag in dienst nemen. U moet alle bezwaren die hij kan noemen met vrolijkheid omver kunnen werpen, ze effectief ontkrachten. Adviezen die helaas meestal niet aan u besteed zijn of waarvan u het belang pas over vele jaren zult begrijpen. Nogmaals, voor arbeidsmarkt-acteur bent u niet in de wieg gelegd.

Wat speelt bij uw sollicitatie zijn: uw wil, uw motivatie; u als vakman of vakvrouw; u als communicator; u als mens met uw lichaam.

Uw wil, uw motivatie

Dit is aspect nummer één. Het is nogal een opgave: met de pet langs bedrijven gaan en vragen of zij u een baan willen geven. En dat op uw 54ste, 59ste of nog ouder. U die zo vol trots rondliep in dat laatste bedrijf, waar u vakman nummer één was of daaromtrent. En nu bent u die zwerver op de arbeidsmarkt. Moet dat allemaal nog? Moet ik brieven schrijven, moet ik bellen en vragen of ze iets voor me hebben? Tja... Daar geneert u zich voor, dat vindt u vernederend, daar bent u te trots voor. En u heeft niet zonder meer ongelijk.

Er werken zoveel *nitwits*, en die hebben de beste salarissen en een lease-auto. Verschrikkelijk volk is het, sadistisch. Maar niet u, nee, u bent dat zielige persoontje dat op zijn 58ste moet buigen. Dus past u

er meestal voor. Incidenteel en zeer selectief zult u het gaan proberen. Meestal wordt het niet meer dan een gemankeerde poging. Zo wordt werk zoeken een lange weg.

Als u het zoeken van werk heel erg vervelend vindt, dan zult u vermoedelijk nog lang aan de buitenkant van de maatschappij een veilig thuis moeten zien te vinden of bouwen, want anders zult u in de kou moeten blijven staan. Het zal een extra last worden, die u psychisch zal kunnen opbreken – en dan zwijg ik nog over het sociale aspect.

Dit vertel ik maar, omdat u moet kiezen. Óf fanatiek, professioneel en vrolijk werk zoeken óf wennen aan een bestaan in de marge van de maatschappij als vrijwilliger of wandelaar. Of fietser, dat kan ook. Voor de eerste groep volgen straks (vanaf pag. 81 en Bijlage I) de handvaten.

U kiest een tussenoplossing? U wordt een fijnproever. Ach, waarom ook niet. U heeft genoeg tijd. Twee dingen zijn belangrijk: zelfvertrouwen (wat u als werkzoekende moet hebben) en zelfrespect (wat u in alle situaties moet handhaven). Het tweede kan een barrière vormen voor een ongebreidelde zoektocht, vindt u? U ontwikkelt dan vermoedelijk het *prins(es)-op-de-erwt* syndroom. Pas daarvoor op. U lijkt niet erg in balans. Er gelden simpele principes in het leven: het komt allemaal niet aanwaaien, u moet blijven bewegen en moet niet flauw doen. U moet soms met die hoorns van u door de muur proberen te breken. Het hoeft meestal niet, maar dan moet u wel een andere levensschool doorlopen hebben.

U als vakman/vakvrouw

Ik merkte het al op: tijdens uw werkleven bent u meestal een eerste-klas vakman/vakvrouw geworden. Dat spreekt voor zich. U heeft een ontwikkeling van mogelijk tientallen jaren achter de rug. U bent opgeklommen van bijvoorbeeld eerste bediende tot afdelingschef. In één of meerdere bedrijven. U wérd gevraagd. Het werk ging u goed af, maar nu u een nieuw bedrijf op eigen kracht moet binnenkomen, wordt dat wat moeilijker. Elk bedrijf vult uw soort functie net iets anders in. U kunt van de functie-eisen in advertenties zelfs wat gaan loensen. Werkgevers en de afdeling personeelszaken schroeven hun eisen kunstmatig op. Minimaal MBO-niveau, wat moeilijk klinkende softwarepakketten en u haakt bijna gefrustreerd af. Een mooie ontmoedingsstrategie van het bedrijf.

Het bedrijf zoekt een meerwaarde in u, dat wat mogelijk de opleidingen leveren, de nieuwste inzichten uit andere delen van de wereld.

4. Werkgevers

Wij medioren moeten bij u werkgevers zijn. Om u van dienst te zijn. Al geeft u meestal niet thuis. Wat volgt is geen klacht, laat staan een aanklacht, meer een verzuchting. En het zou u zeker niet misstaan als u een echte dialoog met ons wilde aangaan. Maar helaas. U bent te druk. Daarom weer alleen mijn monoloog en u weet voor wie ik dat doe: die echte vakman of vakvrouw van 50 jaar of ouder.

Enige onvoorzichtigheid is u aan te rekenen, maar u bent geen sociaal werker, zult u zeggen. U heeft wel met medewerkers te maken die mensen zijn. En het is net als met andere relaties: als ze lang duren gaan er andere mechanismen spelen en daar heeft u niet zo'n zicht op – net zo min als die medewerkers. U heeft sowieso veel ballen in de lucht te houden. U bent daarom zelfs te prijzen.

Op het congres 'Ervaring Vereist' in Utrecht op 6 februari 2008, schetste de inleider, Ronald de Leij van de AWWN, een mooi beeld van u als werkgever: u bent de stiefvader en uw medewerker is het stiefkind. U bent een heel goede stiefvader, want u doet alles voor dat kind. U zorgt voor zijn loopbaanplanning, zijn opleidingen betaalt u, de kinderopvang, flexibele werktijden... Maar nu komt er een ouder iemand die bij u in dienst wil. Uw reactie is automatisch: zo'n stiefkind wil ik niet. Het spreekt voor zich! En die volwassene wil helemaal niet uw kind zijn. Het schijnt een keurslijf te zijn, door de inleider van de dag 'format' genoemd, die stiefouder-stiefkindrelatie, afgedwongen door de Nederlandse wetgeving. Die ligt gevoelig en daar kan niets buiten gedaan worden. Het leidt bij het maken van keuzes tussen kandidaten onmiddellijk tot het min of meer blindelings kiezen van de jongere.

Wat De Leij suggereerde, is dat werkrelaties in dit land volwassener moeten worden. Hij stelt voor dat we met elkaar gaan zoeken naar arrangementen die de oudere werkenden en werkzoekenden alle ruimte geven om met elkaar, met klanten en met ondernemers gecombineerde – dat wil zeggen vrije en volwassen – werkrelaties aan

werd met een glimlach ontvangen. Of ze van u dienst konden zijn. U zag die vacature en hebt daar wel belangstelling voor. Dat was het dan zo ongeveer.

Er bestaan, al was het stilzwijgend, afspraken tussen bedrijven en hun toeleveranciers, de intermediairs. Eén ervan betreft de leeftijdsgrens, die u meestal verre overschrijdt. Een uitzendbureau is geen echte intermediair, maar meer het verlengstuk van de personeelsafdeling of de afdeling Werving en Selectie. Natuurlijk zijn er functies waar u als 50-plusser nog welkom bent en dan boft u. U wordt ingeschreven en uw gegevens worden doorgemailed, eventueel besproken. Alleen die beloning. De meeste functies van uitzendbureaus bevinden zich beneden in het loongebouw en we hadden het er al over: na tientallen jaren bevond de beloning die u ten deel viel zich ergens bovenin het loongebouw. Nu ontdekt u hoe pijnloos het proces van uitslecteren zich afwikkelt. Want uw uitkering is 1600 euro netto per maand en zij bieden u 1100 euro.

Verder maakt het grote verschil in leeftijd uw relatie met het uitzendbureau wat stroef. De intercedenten hadden uw kinderen kunnen zijn. U houdt van uw kinderen, dus ook van hen. Maar of zij van u houden? Mogelijk, als u luchtig bent, maar of ze u vervolgens met enthousiasme aan het bedrijf willen voorstellen?

Kijk, zo'n leuke jonge intercedente die pas kennis heeft gemaakt met haar bedrijven, schept bij het bedrijf verwachtingen. Namelijk dat de kandidaten die zij stuurt ongeveer net zo zijn als zij. Dat spreekt voor zich. Zij is min of meer het referentiekader van de verwachtingen die zij schept over kandidaten van haar kantoor. En u, medior, bent zoals haar moeder of vader en dan gaat elke gelijkenis snel verloren. Tenzij u feitelijk die moeder of vader bent en niet te erg gerimpeld.

Dan is nog de psychologisch-culturele factor, die speelt. Evenals bij elke communicatie zou dat door u kunnen worden omgedraaid in uw voordeel. Maar dan moet u wel alert zijn, kunnen communiceren en zich kunnen presenteren. En dan moet u natuurlijk geïnformeerd zijn over de beloningshoogte. Het showgehalte op uitzendbureaus is immens groot. U komt in de wereld van de generatie na u terecht. Mogelijk heeft u ooit voor een uitzendbureau gewerkt – ze bestaan al lang – en was u blij dat dat op een gegeven moment niet meer hoefde, dat u een normale arbeidsovereenkomst kreeg. Maar nu op zo'n hoge leeftijd kunnen communiceren op hun manier? En dan ook nog verzoeken om werk? Dat zijn halsbrekende psychologische toeren. Dus dat

loopt meestal niet goed af, tot opluchting van die jeugdige medewerkers.

Over het algemeen richten uitzendbureaus zich op bepaalde functiegebieden en -niveaus. Ik heb het vermoeden dat de grote meerderheid daarvan functies betreft op administratief gebied en in productiebedrijven. Het gemak dat de intermediairs PZ-afdelingen opleveren is groot, dus ook andere branches en sectoren neigen ernaar om hen in te schakelen. Zo treft u een geweldig breed scala van vaak gespecialiseerde bureaus aan, zoals voor de horeca, zorgsector en techniek.

Het wervingsbureau G-Recruitment signaleert over 2008 ook deze trend:

'Trend 4. Externe bureaus steeds belangrijker als wervingskanaal. Tijdens de vorige hausse in 1999 kwam ongeveer 35 procent van de kandidaten via het kanaal van de externe bureaus (detachering/werving&selectie/uitzenden). Nu is dat in vele sectoren maar liefst 80 procent. De bureaus werven beter dan werkgevers. Kanttekening: omdat externe bureaus in de regel voor vrijwel iedere werkgever werven, kan dit voor sommige organisaties strategisch zeer gevaarlijk zijn. De oplossing voor werkgevers is zelf werven, maar dat lukt bijna niemand. Lage budgetten en onwetendheid bij directies zijn de grootste bedreigingen voor personeelstekort. Onwetendheid leidt tot ad-hoc beleid, waarbij de eindverantwoordelijkheid ligt bij onkundige, jonge, functionarissen.'

Hoewel de economische crisis de uitzendbranches het eerste treft, is de situatie onveranderd.

Over vacatures en uitzendbanen gesproken en gezwegen: de functies waarvoor vaak moet worden geworven kunnen erg tegenvallen. Zij zijn bijvoorbeeld fysiek zwaar, soms is het werk in ploegendienst, is de tijdsdruk groot, zijn de werkomstandigheden slecht, gaat het om een heel klein aantal uren, moet u op oproepbasis beschikbaar zijn en wordt u niet goed betaald. Vandaar dat deze functies een groot verloop kennen en voortdurend vacant zijn. U daalt vaak af tot in de catacomben van de arbeidsmarkt.

Die echt leuke banen met perspectief op een vaste aanstelling vragen om opleidingen en kwalificaties waaraan u moeilijk kunt voldoen. U zult die opleiding niet hebben en zeker niet de kennis van en de ervaring met de softwarepakketten, die er gevraagd wordt. In elk geval

5. Waar dan wel?

Wat zou u nog allemaal kunnen doen?

U betreedt een markt, de arbeidsmarkt. U moet uit zien te vinden waarover we het hebben. Uw functie en branche kent u nu wel, maar dat is mogelijk niet voldoende. Mogelijk is het verstandiger om die arbeidsmarkt terug te brengen tot het gedeelte waar u een baan zou kunnen vinden, zeg maar: de voor u reële arbeidsmarkt.

Ik wil een trede hoger gaan staan, om dat hele mooie Nederlandse landschap van functies en branches te screenen op zijn aantrekkelijkheid voor medioren. Ik heb er jaren over gedaan om het beeld van de reële markt helder te krijgen en ben daar nog niet helemaal mee klaar.

Over het algemeen: het werk dat u nog zou kunnen doen, moet lichter werk zijn. Soms hebben die oudere werkzoekenden zich al tientallen jaren uit de naad gewerkt – dus dat is wel oké, relaxte beleidsmedewerker? En het moet afwisselend zijn, met letterlijk relatief veel beweging; als u weet wat uw lichaam is, snapt u ook waarom. Ten slotte, als het even kan, parttime met een loonaanvulling. Er zijn veel functies waarin ouderen heel goed zouden passen. En er zijn veel constructies of dienstverbanden waarin dat zou kunnen. Tenslotte kan elk dienstverband verlaten worden en kan de medior zelf de klus klaren. Hieronder volgen voorbeelden van gevallen uit mijn eigen werkpraktijk als loopbaancoach. Bij elk ervan zal worden aangegeven waarom.

Ambachten

Er circuleerde niet lang geleden een mooie lijst beroepen van het Hoofdbedrijfschap voor de Ambachten, die vallen onder de naam ambachten. Een oud begrip. Ambachtslieden kent de wereld al heel lang. Ambachten ontstonden gelijktijdig met dorpen en steden. Ze zijn bij jongeren, gelukkig voor de ouderen, niet zo in trek. Het Bedrijfschap voor het Ambacht maakt in 2007 natuurlijk onder die slinkende groep jongeren reclame. Jammer, want als ik aan een sieradenmaker of schoenhersteller denk, zie ik een oud mannetje (ja, zelfs over de 70)

6. U werkzoekende, eens de trots van uw bedrijf..

Genoeg gefantaseerd, vindt u? Een gewone baan maar? U moet dan een aantal dingen voor uzelf duidelijk krijgen. En die moeten allemaal een bepaalde hoedanigheid hebben.

Wat wilt u echt?

U denkt aan verschillende dingen of moet bepaalde zaken eerst op orde krijgen. U moet schipperen, de juiste balans vinden met een bepaalde duurzaamheid. U ziet hieronder de alternatieven waarvan sommige zich laten combineren, zoals 'werk en thuis' (u werkt vanuit huis) of 'huis en ziekenhuis'. Hoe ziet het kader eruit waarin uw mediorleven zich afspeelt en welke richtingen kunt u opgaan?

- Uw leven en lichaam: hoe zit het daar mee? Leeg? Op? Ziek? Hoe lang dacht u nog mee te kunnen?
- Uw verlangen naar een zinvol leven, een soort thuisgevoel op de werkvloer.
- U wilt voor uzelf beginnen, u bent immers een fantastische vakman.
- U hebt het gehad, thuisblijven trekt u aan, uw partner heeft u zo lang gemist. U heeft een mooi huis, vele hobby's, vrijwilligerswerk, familie, vrienden.
- U koopt een huisje in Spanje en vertrekt.

En die richtingen en keuzes hangen met elkaar samen, in een vervelende onbalans en met hun autonome ontwikkelingspad; een soms lastig ballennummer. Hoe de ballen in de lucht te houden? En dat met in het achterhoofd het gegeven, dat sommige ballen niet zijn wat ze lijken of doen wat u wilt. Als u onderstaande zaken goed voor uzelf duidelijk krijgt, zal dit acrobatische nummer u mogelijk beter afgaan.

Het uitgangspunt voor nu: u gaat werk zoeken. U kunt nog jaren mee, u wilt ook nog jaren mee. U heeft gekozen.

- I. Uw motivatie. Weer zo'n woord. Waar kiest u voor? U heeft al lang gewerkt, soms was het zwaar of gevaarlijk werk, veertig jaar bij-

7. Solliciteer professioneel

Terug bij u: de medior op de arbeidsmarkt. Ook de ouderen hebben we nodig, verkondigt minister Donner van Sociale Zaken midden in de crisistijd. De sleutel tot uw droombaan? 'Hoe duidelijker u voor ogen staat wat u zoekt, des te groter is uw kans om het te vinden', aldus R.N. Bolles in *Welke kleur heeft jouw parachute*. De uitkerende instantie biedt u budget om hulp bij het zoeken van werk te betalen. En u moet precies weten wat u wilt, al valt dat vaak niet mee.

De meeste adviezen rond solliciteren worden gericht aan alle sollicitanten. De gemiddelde werkzoekende/werkveranderaar is tussen de dertig en veertig jaar oud. Leest u dit hoofdstuk dan ook liever alsof u nog zo oud was. Solliciteren is deels iets zeer serieus, deels een spel. Vergeet dat laatste niet, als u het hele proces gezond wilt doorkomen. Blijf dus opgewekt en maak uzelf minder kwetsbaar.

Ook schreef ik al dat er wat discriminerende aspecten zitten aan het selectiegedrag van bedrijven. Onderzoek wijst uit dat ongeveer 10% van de wervende bedrijven zegt niet te discrimineren en een 45-plus sollicitant serieus te nemen. We weten niet wat de kansen zijn als de leeftijd 55-plus of zelfs 60-plus wordt, maar die nemen hoogstwaarschijnlijk heel snel af.

Ik ga ervan uit dat u echt nog ergens aan de slag wilt. En we gaan ervan uit dat u serieus wordt genomen door het zoekende bedrijf. Dat houdt tegelijkertijd in dat u die serieuze sollicitant moet zijn: professioneel! En ook aantrekkelijk op andere manieren, bijvoorbeeld leergierig en sociaal. Daarom dit hoofdstuk en Bijlage I over solliciteren. Bij solliciteren spelen unieke mechanismen. Het niet serieus nemen ervan leidt onherroepelijk tot een afwijzing. Het aantal valkuilen? Zeer vele. Daar zijn we allemaal heel naïef in. Selecties betekenen niets anders dan uitsellecteren en afwijzen. Dat treft iedereen, op één na.

Terug bij u: wees professioneel als u bij een bedrijf aanklopt. Waar gaat het voor u als werkzoekende om? Dat u een baan vindt waarin u zich goed voelt en het bedrijf een medewerker krijgt die een echte aanwinst genoemd wordt. Dat is alles. Maar voor het zover is, kunnen er

Die netwerken zijn voor u anders van aard, hebben een ander doel of juist geen doel, maar zijn een soort wereld waarin u leeft, plezier maakt, enzovoort? Dus die gaat u niet gebruiken om iets te vinden – en zeker geen baan, ze zouden negatief over u kunnen gaan denken!? Tegen de tijd dat u anders over de bruikbaarheid van uw netwerk gaat oordelen en daarnaar gaat handelen, bent u vermoedelijk over de 65.

Nieuwe netwerken bouwen en op een specifieke manier gebruiken, dat is volgens u meer iets voor de jongere generatie, die geleerd heeft te communiceren en socialer zijn? Dat klopt maar voor een deel. Door uw werkloosheid bent u mogelijk wel binnen uw bestaande netwerk wat geïsoleerd komen te staan. U hoort er niet meer zo erg bij. Er zijn natuurlijk altijd mensen die u nabij blijven, maar velen zullen u niet meer voor vol aanzien. Zo zult u het zelf zeker wel zien. U heeft wel lotgenoten, maar wat moet je daarmee, vraagt u zich af. Tja, in de situatie waarin u nu zit, is alle creativiteit uit u gevloeid, blokkeert u sociaal gezien. En ‘ontstressen’ zal in uw vocabulaire niet voorkomen. Ook dat is iets moderns. Dan dus ook maar geen netwerken? Dan hebt u te lang nagedacht. In Bijlage I vindt meer over het nut van netwerken.

U als selectieve sollicitant

U bent selectief in uw keuze van werkgevers en vacatures. U wilt niet de fanatiekeling zijn die veertig telefoontjes per dag naar bedrijven verricht of een handvol bedrijven persoonlijk bezoekt. En u wordt bij elke poging bevestigd: het is een verdomd lastige klus. U bent een fijnproever. U wilt niet van alles doen, u kunt ook niet van alles. U pikt er af en toe een bedrijf of functie uit. U bent verder wat lui op dit gebied en ongemotiveerd, maar dat laten we onder ons.

Cruciaal is om heel veel moeite en kwaliteit te stoppen in de weinige bedrijven of bij de zeldzame vacatures die uw goedkeuring kunnen wegdragen. Helaas doet u ook dat niet graag. Maar toch mijn dringende advies: verricht elke stap zorgvuldig, wees echt gemotiveerd en wordt vasthoudend naar dat enkele bedrijf. Als het een open sollicitatie betreft: weet wat het is – open solliciteren – en houd aan. Word creatiever dan u voor mogelijk hield. Want het valt allemaal erg tegen zoals u ‘t aanpakt. En dat is in tegenspraak met het grote aplomb waarmee u uw prestaties uit het verleden belicht, uw bekwaamheid, uw deskundigheid, de positie die u bereikte. U bent nu op die externe arbeidsmarkt helaas nog geen schaduw van wat u in dat bedrijf was.

Tot zover u als sollicitant. Een goede, roldoorbrekende sollicitatiebrief, een goede voorbereiding op het sollicitatiegesprek – in geval dat

8. Dus toch maar zelfstandig worden?

Het moet me van het hart: het is allemaal vreemd en teleurstellend hoe selecties plaatsvinden. Uw kansen zijn klein en ook u bent erg selectief, wat amateuristisch en kwetsbaar. Dat is normaal en geen kritiek. Ik moet toegeven dat ik er als coach zelf wat hoofdpijn van kan krijgen. Ik gaf al aan: solliciteren is een kunstje. U bent objectief gezien een uitstekende kandidaat. U houdt van uw vak en bent deskundig. Maar die hindernissen, sommige in het hoofd, andere op papier, lijken onneembaar.

Een ander verhaal wordt het, als u lang zonder dienstverband door het leven gaat en veel interesses had, veel geleerd heeft in cursussen en waar mogelijk in de praktijk gebracht. Materie die u echt aantrekt, waarvan u denkt dat het iets zinvol is. Maar waar geen banen in te vergeven zijn of waar concurrenten u de loef afsteken, jong en dynamisch als ze zich voordoen.

U gaat zich mogelijk oriënteren op een eigen bedrijf. Daar komt veel bij kijken. U bent immers altijd een werknemer geweest of moeder, vrijwilligster... En de uitkerende instantie bekijkt u met wat achterdocht. U zult te horen krijgen dat uw markt niet zo perspectiefrijk is, men er geen vertrouwen in heeft (in u als ondernemer/-er, in uw diensten, in de omvang van de markt). De bank deelt die mening en het is duidelijk: zij hebben de macht – zij weten alles van ondernemen of suggereren het. En dat voorgedrukte formulier van het ondernemingsplan is wel een mooie grap. Het is een uitnodiging voor een vrijwillige ophanging, hoewel dat niet zo wordt gepresenteerd. Goed, als dat dan allemaal geen bankkrediet oplevert, kunt u zich wenden tot de gemeente en die kan dan mogelijk geld uit de BBZ voor u aanwenden. Er is begin 2009 een nieuwe bank opgericht voor kleine kredieten (tot €35.000,-) met overheidsgarantie; dus u ziet overal ontwikkelingen in uw voordeel.

Maar wat zich hier voordoet is merkwaardig. U krijgt geen baan, u gelooft in uw deskundigheid en u moet uitwijken naar een eigen onderneming. Dat wilt u best proberen. U bent immers volwassen ge-

9. Een nieuwe wereld gevraagd

Overzie de wereld en kies uw plaats

Mogelijk heeft u van alles geprobeerd en moeten vaststellen dat er geen weg terug is naar de economie. Doordat u gekwetst bent, is een kleine tegenslag al een grote klap. U zou alles voor uzelf op een rij willen krijgen en ook daarbij wil ik u graag van dienst zijn.

U bent niet meer zo gewenst als economische factor als u ouder bent (dat is een relatief begrip; ik bedoel ouder dan uw toekomstige baas, chef of collega's). Statistieken en deskundigen zullen dat bevestigen. Die zijn van de cijfers, maar kijk, van het leven en de wereld hebben ze nauwelijks kaas gegeten. Maar u accepteert het als de realiteit. U bent voor bedrijf X niet aantrekkelijk vanwege uw leeftijd, maar dat bedrijf is slechts een druppel in de economische oceaan. Voor een eigen bedrijf voelt u zich niet in de wieg gelegd en dat blijkt meer dan 90% van de mensheid niet te zijn. U wilt nadenken en dat is prima. U heeft lang genoeg gewerkt; mogelijk niet volgens de wetgever, maar wel volgens uw lichaam of geest.

Toch wilt u productief zijn, voelt u zich een expert, bent u nog veel te jong om achter de geraniums te gaan zitten – en geloof me, ook oma zou, als het maar even kon, liever ergens anders zitten. Dus er zal naar een andere oplossing gezocht moeten worden. Reken niet op anderen. Dat hoeft u ook niet te doen. Wij medioren zijn een heel sterke groep. Echt, heb er vertrouwen in. Eindelijk kom ik bij het hoofdstuk Strijd om uw legitieme plaats! U merkt: er schuilt een revolutionair in mij en enige revolutie zal noodzakelijk zijn.

We moeten een nieuwe wereld voor onszelf creëren. Een fluitje van een cent, als u het mij vraagt. Zo simpel dat u zult denken: hebben we zitten slapen? Ja, dat hebben we. Geeft niet, u gunt uzelf rust en anderen ook – of erger zelfs, anderen gunt u bijna alles. Maar heeft u niet in de gaten dat u de ander zoveel gunde, dat hij ging denken dat u hem alles gunde en daarmee ook uw plaats in de wereld? Nee? Dan heeft u toch zitten slapen.

Bijlage I: Sollicitatietechnieken

Over zoeken, beslissen, stappen nemen naar het bedrijf, het gesprek succesvol laten verlopen en meer...

Concreet: hoe moet je als medior solliciteren?

Stel uw favoriete en geschikte beroep vast:

- Zet uw favoriete vaardigheden op een rij. Vaardigheden op het gebied van dingen doen, soort materialen, machines, op het gebied van informatie en in relatie tot mensen, medewerkers en klanten.
- Voer informatieve gesprekken.
- Doe onderzoek naar organisaties waar banen te vinden zijn die u aanspreken.
- Praat veel over wat u wilt gaan doen.
- Wees grondig en neem daarvoor tijd: in dit hele proces moet u geen bochten afsnijden, geen kortere weg nemen!

Dit was even een wat geforceerde exercitie. U kunt het beste dat wat u altijd heeft gedaan, of dat fulltime is of niet, als uw favoriete beroep beschouwen. Tijd om op een hogere leeftijd een nieuw beroep te leren, zal u niet gegund worden en gunt u uzelf ook niet. Verder wordt leren een moeizaam proces.

Gebruik uw netwerken

Iedereen roept: je moet een netwerk hebben of je moet gebruik maken van je netwerk om bij een bedrijf te komen, of beter: er een baan krijgen. Mensen uit die netwerken kunnen u ergens binnenpraten. Verschrikt vraagt u zich af: 'Een netwerk! Heb ik dat?' Misschien denkt u zelfs: 'Maar ik ken helemaal niemand.' Er zullen mensen zijn die niemand kennen, maar die moet u mij eens aanwijzen. Dat moet een nieuw soort mensen zijn.

Omdat veel werkzoekenden en loopbaanveranderaars een verkeerd beeld hebben van wat contacten zijn, zal ik het zo concreet mogelijk maken. Ik zal u laten zien wie allemaal uw netwerk vormen. In het algemeen: iedereen die u kent is een contact, een deel van het net-

re aan in dagblad BN/De Stem van 29 maart j.l. Zowel het werk als uw bedrijf spreken mij erg aan.

Ik heb een arbeidsverleden dat prima past bij de aangeboden functie. Ik ben gedurende mijn lange werkverleden opgeklimmen van magazijnmedewerker tot chef magazijnen bij een productiebedrijf in koek.

Ik heb daarbij certificaten gehaald voor het rijden op heftrucks en reachtrucks. Verder heb ik bedrijfsopleidingen gevolgd voor logistiek bij het Centrum voor Magazijnen en Logistiek.

Bijgesloten treft u mijn CV aan. Ik ga er van uit dat ik de aangeboden functie goed zal kunnen uitoefenen.

Graag zou ik nader persoonlijk contact met u willen hebben.

In afwachting van uw reactie teken ik,
met vriendelijke groet,

A. Magus

Gegarandeerd dat u niets meer hoort of de gebruikelijke afwijzing krijgt, terwijl u een prima kandidaat bent.

2. Alternatieve brief

De volgende brief is een alternatief en stuurt aan op een heftige reactie. Meestal een negatieve, maar soms gaat bij het bedrijf een lichtje op. Deze aanpak werkt alleen als u de brief stuurt aan degene die verantwoordelijk is voor uw mogelijke aanname, als die persoon van dezelfde generatie is als u én als hij of zij een normale houding naar de samenleving heeft.

Naam en adres Bedrijf X
Naam directeur (zeg P. Janssen)

Betreft: sollicitatie naar de functie van magazijnmedewerker

Geachte heer Janssen,
Hopelijk leest u deze brief zelf en bent u van dezelfde generatie als ik, anders is dit schrijven vergeefse moeite. Ik zag uw advertentie in dagblad BN/De Stem en was direct van mening dat ik prima de aangeboden functie op me zou kunnen nemen. Mijn vroegere chefs en mensen uit mijn omgeving zullen het met me eens zijn en ik zou het u graag willen bewijzen.

gelezen. De generaties na ons hebben de communicatiewetenschap ontdekt en verder geperfectioneerd. Maar de taal die zij daarbij hante- ren is pure effecttaal, presentatietaal, met als noodzakelijk hoofd- ingrediënt de overdrijving. Alle nieuwe woorden in het Nederlandse taalgebied zullen een zweem van reclame nooit van zich kunnen af- werpen.

Dus zo'n economie van presentatie en interconnectie hebben wij tegenwoordig. U kunt roepen dat dit niet waar is en dat het een bele- veniseconomie is, een vrijetijdseconomie, een wellness-economie. U heeft deels gelijk. Maar dan wordt alles van waarde weer een karika- tuur. Bijvoorbeeld de gezondheid. Alles is gereduceerd tot reclame. Gezonde voeding is geprefabriceerd spul met toevoeging van calcium, vitamine C, anti-oxidanten, probiotica – noem maar op. Als het maar goed klinkt!

De twee genoemde economische interessegebieden – presentatie en communicatie – zijn belangrijk om te kennen voor de 50-plussers die een plekje zoeken op de arbeidsmarkt. Niet alleen om zich tegen af te zetten; we kunnen er ook van leren. Bijvoorbeeld communiceren: met hún middelen, maar op ónze manier, over zaken die voor óns van belang zijn. Ook wij willen bereikbaar zijn en willen ons soms presen- teren. Duidelijk is dat het niet onze wereld is en ook niet onze econo- mie, terwijl wij wel het geld hebben.

Behoeften na het vijftigste jaar

We komen mogelijk wat alleen te staan: kinderen uit huis, uzelf moge- lijk gescheiden (maar meestal niet) en zonder werkkring. We moeten iets gaan doen. Als u zou weten wat onze generatie echt wil en nodig heeft, zou u al een stuk op weg zijn in de bevrediging van die behoeft- en. U zou zelfs de producent ervan kunnen worden.

Laten we vaststellen dat het eerste wat telt is, dat u in leven blijft. Dat is niet cynisch bedoeld. Het lichaam heeft veel te stellen gehad gedurende de tientallen jaren dat het gefunctioneerd heeft. Er zullen mogelijk al mensen in uw directe omgeving overleden zijn, net vijftig of zestig, dus dingen zijn duidelijk gemaakt.

De tweede behoefte zou kunnen zijn dat u de kwaliteit van uw le- ven, en dan bedoel ik het fysieke leven, zou willen verbeteren. Met an- dere woorden: u zou iets aan uw gezondheid willen doen.

Vervolgens zou u mogelijk de veroudering willen afremmen. Een universeel streven, dat we graag in een zichtbaar resultaat willen zien uitmonden. En dat valt allemaal niet mee, omdat gezondheid van het

Bijlage II: Trends

Top vijf arbeidsmarkttrends voor 2008 (van *managementonline.nl*, bron: G-Recruitment). Een opmerking vooraf: momenteel, een jaar later, gaat de financiële crisis over de wereld. Veel bedrijfssectoren hebben eronder te lijden. De verwachting is dat er in 2010 zo'n 700.000 werklozen zullen zijn, een verdubbeling ten opzichte van 2008. Maar de trends die hieronder genoemd worden, zullen zich gewoon voortzetten. De demografie, de drang naar meer zelfstandigheid, de eigen netwerken en de relatieve onbekwaamheid bij werving van personeel hebben en houden hun eigen momentum.

Alle trends op een rij:

1. Jonge werknemers zijn op.

Gezinnen worden kleiner. In de jaren '50 was een gezin met tien kinderen heel normaal; nu is één à twee kinderen de norm. Gevolg: de komende jaren is er veel uitstroom van 55-plussers, terwijl er onvoldoende jongeren zijn om hen te vervangen. De huidige schaarste is nauwelijks een gevolg van de economische groei, het is een demografisch feit en dus van lange duur.

2. Werknemers worden flexibeler.

De groep interimmers, ZZP-ers en freelancers groeit aanzienlijk. De Nederlandse arbeidsmarkt is flexibeler geworden. In de periode 2000-2004 leidde dit tot een ongekend aantal ontslagrondes. In tijden van arbeidsschaarste zijn de rollen weer omgedraaid en is de werknemer de baas. Interim实施ers profiteren hiervan het meest. Als interim实施er kan een vrouw bijvoorbeeld drie dagen werken op hoog niveau, terwijl de werkgever voor diezelfde baan in vaste dienst vaak minstens een vierdaagse werkweek eist. Wellicht het meest profiteren de hoogopgeleide 30-ers en 40-ers die ad interim werken: in steeds meer sectoren verdienen zij drie tot vier keer meer dan een werknemer in vaste dienst.

Bijlage III: Het energetisch model

Er zijn in dit boek veel zaken besproken die met elkaar samenhangen: het leven (en dan vooral zijn eindigheid, zijn duur, de veroudering), de expertise, de economie, de arbeidsmarkt, geestelijke gezondheid en keuzeprocessen. Het geheel vormt een systeem waarvan de onderdelen sterk met elkaar samenhangen. Dit woord 'systeem' omvat alle krachten en invloeden waarmee de medior te maken heeft.

Daarom lijkt het mij – nu even in de hoedanigheid van wetenschapper – bijzonder aantrekkelijk om na te denken over het model waarin het leven van de medior gegoten kan worden. Er is namelijk één factor die op alle genoemde terreinen speelt: energie. Het kan nuttig zijn om een model te hebben, waarmee voorspeld kan worden welke keuzes vermoedelijk gemaakt kunnen en moeten worden om een duidelijk beeld te krijgen van wat de medior wil, wat haalbaar voor hem/haar is en leefbaar. Dit model krijgt pas waarde als er zeer veel geschiedenissen beschikbaar zijn om het te vullen en zodoende de nodige coëfficiënten berekend kunnen worden.

Welke factoren zijn de energiedragers van ons leven? In het onderhavige verhaal: het leven in de fase van ons 50ste tot ons 65ste jaar, dus al op verschillende manieren ingetekend door de onderstaande factoren. De te onderscheiden factoren, subsystemen, zijn:

1. Het lichaam, biologisch en psychosomatisch bepaald, tussen 50 en 65 jaar oud.
2. De financiële positie in dezelfde leeftijdsfase.
3. De context van de arbeidsmarkt (wel of geen werk).
4. De maatschappelijke arrangementen: het inkomenssysteem, de wetten en de verzekeringsfirma's.
5. De sociale context, vertaald in inkomens- en uitgavenpatroon.

Alle genoemde subsystemen hebben energie als bindend principe. Geld is ook een substituut voor (uitwisselbare) energie. De hier opgesomde elementen zijn met elkaar te verbinden en hebben invloed op