

Dit is de vijfde nieuwsbrief van Nico Meijerman Resultaatgericht Coachen. Deze nieuwsbrief verschijnt vier keer per jaar en heeft als doel om kennis over coaching te delen. Deze nieuwsbrief gaat over

Van oude mensen, Die weer aan het werk gaan

De titel van deze nieuwsbrief is lichtjes gebaseerd op het boek "Van Oude Mensen, De Dingen, Die Voorbijgaan..." van [Louis Couperus](#). Hij schreef het boek in 1904, hij was toen begin veertig. Het boek gaat onder andere over de angst om oud te worden. Couperus zelf is 60 geworden.

Sinds anderhalf jaar begeleid ik bij [Lee Hecht Harrison](#) 55-plussers die ontslagen worden. Een interessante groep waarvoor de laatste jaren het nodige veranderd is maar waarvoor de komende jaren nog veel meer gaat veranderen. Vandaar dit onderwerp van deze nieuwsbrief. Deze nieuwsbrief geeft kort aan wat er zoal veranderd is en nog gaat veranderen voor oudere werknemers. En het biedt een stel handvatten voor oudere werknemers en werkgevers (hoeven niet ouder te zijn) om de werkrelatie weer eens tegen het licht te houden.

Veranderingen en trends

Een verandering die niemand ontgaat, is dat iedereen geacht wordt langer door te werken. Dat kan ook: we leven langer en blijven ook langer vitaal. Bij de invoering van de AOW in 1956 was de levensverwachting 71 (mannen) / 73 (vrouwen) jaar, in 2010 was die gestegen tot 78 (mannen) / 82 (vrouwen). Voor iemand die nu 56 jaar of jonger is, is de AOW-leeftijd 67. En om langer doorwerken te stimuleren zijn in 2005 de vervroegde uittreding (VUT) en prepensioenregelingen fiscaal onaantrekkelijk gemaakt.

Toen Otto von Bismarck in 1889 in Duitsland staatspensioen invoerde voor iedereen vanaf 70 jaar, was de levensverwachting 46. Wat je noemt pensioen voor "the happy few".

Op dit moment kunnen veel 57-plussers die ontslagen worden, zich permitteren om niet meer te hoeven werken. De combinatie van ontslagvergoeding (zeker als ze lang bij één werkgever hebben gewerkt), WW + IOAW uitkering en wat snoeien in de uitgaven geven voldoende ruimte om te kunnen leven. Dit betekent overigens niet dat deze mensen ook uit het arbeidsproces willen stappen: vaak willen ze nog graag hun kennis en ervaring inzetten (betaald of onbetaald) en hebben ze hiervoor nog genoeg energie. Maar ook financieel gaat het nodige schuiven, al zijn een aantal plannen van de regering alleen aangekondigd en nog niet uitgevoerd. Maar de verwachting is dat de maximale duur van de WW uitkering van 38 maanden teruggebracht wordt naar 12 maanden. En wordt de hoogte van ontslagvergoedingen beperkt. Deze plannen zullen als resultaat hebben dat oudere werknemers die ontslagen worden, weer opnieuw betaald werk moeten vinden.

Voor werknemers

Zoals hierboven al opgemerkt, kan het geen kwaad om regelmatig je werkrelatie te evalueren. Hierbij een aantal vragen en tips om je te helpen.

- Doe ik het werk dat ik leuk vind? Vind ik voldoende uitdagingen in mijn werk? Vaak doe je het werk waar je goed in bent maar dat is niet altijd wat je ook leuk vind. Je verandert nu eenmaal en daardoor kunnen interesses en uitdagingen ook veranderen.
- Wat is mijn toegevoegde waarde in mijn werk? Weet mijn werkomgeving wat mijn toegevoegde waarde is? Kan ik andere dingen doen die meer waarde toevoegen?
- Investeer ik voldoende in mijzelf? Leer ik nieuwe dingen, houd ik mijn vakgebied voldoende bij? Of draai ik al jaren op de automatische piloot ☹️.
- Hoe is mijn werk – privé balans? Als 50-plusser ben je vaak al meer dan de helft van je leven aan het werk. Dus allerlei patronen zijn ingesleten, een mooi moment om die tegen het licht te houden. Hoeveel tijd heb je voor je partner, kinderen, familie, vrienden, hobby's (voor zover van toepassing)?
- Hoe is mijn gezondheid? In veel gesprekken merk ik dat voor 50-plussers gezondheid belangrijker is dan geld. Je heb natuurlijk geen volledige invloed op je gezondheid, maar gezond eten, voldoende bewegen en regelmatig ontspannen zijn wel zaken die een positieve invloed hebben.
- Hoeveel inkomen heb ik werkelijk nodig? Hoe belangrijk is geld? Vaak stijgt je salaris tot je ongeveer 45 bent om dan af te vlakken. En heb je een bepaald uitgavenpatroon ontwikkeld. Maar wat heb je echt nodig aan geld? Kun je je permitteren om minder te gaan werken en zodoende meer tijd over te houden voor andere zaken? Of ander werk te doen dat minder verdient maar waar je wel meer plezier in hebt?
- En last but not least: wat voor beelden heb ik zelf over 50-plussers? Want ongemerkt ga je je daar ook naar gedragen... Heb je zelf duidelijk wat de positieve kanten zijn van een 50-plusser voor een werkgever?

[Stephen Covey](#) geeft in zijn boek "First Things First" een mooie kapstok om naar je leven te kijken. Volgens hem gaat het in het leven om de 4 L's:

- *Live: Zorgen voor de basisbehoeften in je leven: eten, huis, kleding, gezondheid.*
- *Love: Verbinding aangaan met de mensen om je heen.*
- *Learn: Jezelf blijven ontwikkelen, uitdagingen aangaan.*
- *Leave a Legacy: Een bijdrage leveren aan de samenleving, nu en in de toekomst.*

Door alle vier te verweven in je leven, wordt het rijk en betekenisvol.

Voor werkgevers

Door de veranderingen zal het de komende jaren steeds moeilijker worden om oudere werknemers te ontslaan. En hoewel we nu in een economische crisis zitten, is de verwachting dat we daarna juist deze oudere werknemers nodig hebben (want er zijn minder jongeren). Dus het is belangrijk om oudere werknemers zo in te zetten dat "het werkt". Er wordt al jaren gepraat over Leeftijdsbewust Personeelsbeleid en Duurzame Inzetbaarheid, maar nu zal het in actie omgezet moeten worden. Positieve kant is dat er op internet genoeg te vinden is.

Ga in ieder geval in gesprek met die oudere werknemers. Dat kan mogelijk als bedreigend worden ervaren maar als dit goed gebeurt ontstaat een win-win situatie voor werknemer en werkgever. Kijk kritisch naar scholingsbudgetten. Zijn het alleen de jongeren die naar cursussen en trainingen worden gestuurd?

Of die een coach krijgen om hun performance te verbeteren? Een vijftigjarige heeft nog minstens zeventien jaar voor de boeg, investeren in zo iemand is gewoon nodig en zorgt voor nieuwe uitdagingen. Praat over de rol die iemand heeft in de organisatie. Wordt het tijd voor een andere rol? Koppel ouderen aan jongeren als mentor maar begeleid dit proces want dit gaat niet vanzelf goed. Praat over salaris en het soort dienstverband, veel ouderen staan open voor minder werken en een lager salaris.

Ook hier geldt: welke beelden zijn er in de organisatie over 50-plussers? Het veranderen van deze cultuur vergt een gerichte aanpak, een lange adem en een open houding...

De zaken die ik in deze nieuwsbrief schets, zijn knap lastig. Zowel voor werknemer als voor werkgever. Een gesprek met een coach kan helpen om zaken helder te krijgen, keuzes te maken en ook stappen te zetten. Dus als je een keer met mij hierover wil praten, prima! Zo'n (eerste) gesprek is vrijblijvend en gratis.

Tot slot nog wat **aanvullende informatie**:

- Op mijn [website](#) kun je een pdf versie van deze en vorige nieuwsbrieven vinden, deze is gemakkelijker te printen.
- Je mag (delen van) deze nieuwsbrief vrijelijk gebruiken. Een bronvermelding wordt op prijs gesteld maar is niet verplicht.
- Doorsturen naar anderen waarvoor je denkt dat deze nieuwsbrief nuttig is: vooral doen!
- Ik ben natuurlijk geïnteresseerd in wat je van deze nieuwsbrief vindt. Opmerkingen en vragen kun je mailen naar coach@nicomeijerman.nl.
- Een prachtig filmpje dat laat zien hoe wij ouder worden:
<http://gizmodo.com/5939754/watch-humans-age-from-1-year-old-to-100-years-old>



Politics.be & CanaryPete.be
Bron:OVA.be