

Bij de vorige nieuwsbrief had ik een enquête verstuurd. Daarop zijn veel reacties gekomen, de uitkomsten kun je vinden op: [Uitkomsten enquête mei 2015](#). Een van de onderwerpen waar naar gevraagd werd in de enquête, was werken en 50+. In februari 2013 heb ik ook al een nieuwsbrief daarover geschreven: [Van oude mensen, Die weer aan het werk gaan](#). Maar aangezien er duidelijk vraag naar was, het een actueel onderwerp is (ook voor mij als 50-plusser), er veel over te schrijven valt, opnieuw

Werk-en-de-50-plussers

Aangezien ik deze nieuwsbrief ook interessant wil maken voor 50-minners, ook een stukje wat 50-plussers hadden moeten doen toen ze nog jonger waren: [Wat had je vroeger al moeten doen?](#)

Blijven zitten waar je zit?

Misschien herken je de situatie. Je bent ergens in de vijftig, je zit al een tijdje op dezelfde plek. Je weet dat je ook nog een tijd te gaan hebt: De AOW leeftijd is immers opgeschroefd naar 67 en zelfs daar wordt aan gemorreld. Maar het werk boeit je steeds minder, je herkent jezelf niet meer in de organisatie, de cultuur is erg veranderd. Je kunt blijven zitten waar je zit en ongelukkig / boos / gefrustreerd / cynisch worden. En dan wordt het de jaren, maanden, weken, dagen aftellen naar je pensioen.

Dit is een vraag die vaak rond de 50 jaar gaat spelen. Vaak gebeuren er rond die leeftijd de nodige zaken:

- *Je realiseert je dat je over de helft van je leven bent (althans, waarschijnlijk wel).*
- *Gezondheid begint belangrijker te worden dan geld.*
- *Je kinderen gaan het huis uit.*
- *Je krijgt de zorg voor je ouders.*
- *Bij de meeste organisaties zit je rond de 45 aan de top, dus je bent "uitgegroeid".*
- *Je krijgt opeens een manager die jonger is dan jij.*
- *De laatste tijd speelt ook dat life time employment niet meer bestaat: de kans dat je je pensioen haalt bij deze werkgever is duidelijk gedaald.*

Of je besluit dat het tijd is voor een verandering. Globaal zijn er twee knoppen waar je aan kunt draaien: werkinhoud en werkcontext. Beide knoppen hebben verschillende standen en diverse combinaties zijn mogelijk.

De knop: Werkinhoud

Wat anders gaan doen: ja, leuk, maar wat? Je kunt natuurlijk een kleine stap zetten waarbij je takenpakket wordt uitgebreid met zaken die in het verlengde liggen van wat je al deed. Of je gaat iets totaal anders doen. De basis blijft altijd: wat vind je leuk en waar ben je goed in. Het vereist een verdiepingslag

om inzicht te krijgen in je kwaliteiten en drijfveren. Daar zijn diverse hulpmiddelen voor. Om inzicht te krijgen in je kwaliteiten werk ik vaak met succesverhalen. Om te bepalen wat je leuk vindt, kun je bijvoorbeeld vacatures scannen en daaruit te destilleren welke facetten in een functie jouw interesse hebben. Maar het blijft lastig om in je uppie die verdieping te krijgen: het is verstandig om er hulp bij te hebben (bijvoorbeeld van een loopbaancoach).

De knop: Werkcontext

Een andere context kun je zowel **binnen** als **buiten** je huidige organisatie zoeken. Meestal is binnen het gemakkelijkste: Je "kent" de organisatie, je primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden blijven (vaak) hetzelfde. Maar zowel voor binnen als voor buiten moet je een heldere boodschap hebben: wie ben ik, wat bied ik, wat zoek ik. Vooral als je lang hetzelfde werk op dezelfde plek hebt gedaan, is dit een stevige omschakeling die tijd en voorbereiding vraagt. Ook hierbij geldt: hulp van een loopbaancoach verhoogt je kans op succes.

Het kan natuurlijk ook zijn dat je organisatie je voor is en je buiten de organisatie plaatst. Doordat steeds meer organisaties het [afspiegelingsprincipe](#) gebruiken bij reorganisaties i.p.v. anciënniteit (last-in-first-out), worden vaker 50-plussers ontslagen... Het maakt overigens wel verschil of je zelf "buiten" gaat kijken of gedwongen wordt. In het eerste geval heb je wat meer rust en tijd om stappen te zetten (en beide helpen om een volgende stap tot een succes te maken). In het tweede geval maak je kans op een ontslagvergoeding en heb je recht op WW (hetgeen financieel aantrekkelijk kan zijn).

Hoe lang stel je de keuze uit?

Toen ik voor mijzelf begon als coach kreeg ik vaak de reactie: "Moedig zo'n stap, zou ik ook wel willen doen maar..." en dan volgden van allerlei redenen om niet in beweging te komen. Die zijn er namelijk altijd genoeg: Mensen kiezen voor een stukje veiligheid en een dergelijke verandering haalt je wel uit je comfortzone.

Er is ook het verhaal van de kikker die in een pan water langzaam aan de kook wordt gebracht. Maar de metafoor blijkt niet te kloppen, de kikker springt er wel uit (tenzij je een deksel op de pan doet). Verder is het een leuke metafoor maar kikkers en mensen zijn totaal verschillende wezens...

Vanuit een cursus Change Management heb ik meegekregen dat er voor een verandering twee zaken nodig zijn: Een burning platform en een bright future. Het burning platform zorgt dat er energie ontstaat om in beweging te komen, de bright future zorgt dat die beweging ook gericht wordt en niet ontaardt in chaos. En aan beide ontbreekt het vaak.

Je kunt de drempel verlagen door bijvoorbeeld te regelen dat je tijdelijk een andere functie krijgt, een soort snuffelstage. Wat ook helpt, is met anderen praten die eerder al een grote stap hebben gezet in hun loopbaan. Verder hangen we soms onze hele persoonlijkheid op aan ons werk en maken daarmee alle veranderingen op dit vlak lastig. Bedenk: Het is maar werk...

Wie zit nog te wachten op mij?

Iedereen zegt het: boven de 50 kom je niet meer aan de bak (hoezo bright future?). Maar dat verhaal heeft enige nuance. Belangrijk is dat je de voordelen van de 50-plusser kent (en benoemt).

- **Ervaring:** Natuurlijk weet iedereen dat een 50-plusser ervaring heeft, maar laat zien dat die ervaring zorgt dat je sneller zaken oppikt, dat je effectiever bent. Als 50-plusser moet je als het ware "plug & play" zijn.
- **Flexibel:** Ik zie dat veel 50-plussers flexibeler zijn qua werktijden en locatie. Ze hoeven niet meer op tijd bij de crèche te zijn, kunnen meer hun eigen leven indelen. Ook qua contractvorm kun je als 50-plusser flexibeler zijn (freelance, parttime, interim). Tenzij een vast arbeidscontract nog steeds het enige is dat je wilt.
- **Geen carrièredrang en loyaal:** Je hoeft niet meer door te groeien in de organisatie. Dat kan een stuk rust geven en meer focus op je eigenlijke werk. Ouderen blijken ook vaker loyaal naar de organisatie te zijn.
- **Goede mentor of coach:** Bovenstaande zaken kunnen zorgen dat je een goede mentor of coach van jongere werknemers wordt. Maar het vereist ook andere kwaliteiten, je zult je bijvoorbeeld ook moeten kunnen inleven in hoe anderen denken.

Daarnaast neemt de behoefte aan oudere werknemers ook toe. De instroom jongeren loopt duidelijk terug terwijl de arbeidsmarkt momenteel aantrekt. Dit is wel afhankelijk van het vakgebied, met name in de techniek en financiën is veel vraag. En sommige werkgevers merken dat een oudere werknemer ook voordelen heeft.

Ik zie ook tekenen van verandering: om mee heen vinden 50-plussers regelmatig nieuw werk. Maar ik kan geen cijfers vinden die mijn gevoel onderbouwen...

Hoe vind je werk?

Voor elke 50-plusser geldt: de beste kans om werk te vinden is via je netwerk. In mijn nieuwsbrief van [november 2013, "Werk vinden voor Dummies"](#) kun je de nodige informatie vinden. Daarnaast wil ik een van mijn komende nieuwsbrieven wijden aan netwerken.

Wat had je vroeger al moeten doen?

Misschien herken je de situatie. Je bent nog geen vijftig, je zit prima op je plek. Maar je weet ook dat je over een aantal jaren wel weer een stap wilt / moet maken. Ofwel: hoe werk je aan je [employability](#)?

- **Houd je kennis bij:** Kennis veroudert, dat is duidelijk. Dus je zult nieuwe kennis moeten opdoen: via je werk, via cursussen en opleidingen, via coaching en mentoring. Zorg zowel voor verbreding als verdieping.

- **Verander regelmatig:** Je hoeft niet elk jaar van baan te veranderen. Maar regelmatig zorgen dat je een andere functie krijgt of in een andere omgeving komt, zorgt dat je gemakkelijker omgaat met veranderingen.
- **Regel feedback:** Mensen in je omgeving ervaren je altijd anders dan je zelf denkt. Via regelmatige feedback uit je omgeving krijg je een beter zelfbeeld en duidelijker wat je kwaliteiten en valkuilen zijn.
- **Ga netwerken:** Zorg dat je een netwerk opbouwt en onderhoud. Bij voorkeur van mensen in je eigen vakgebied, waar mogelijk in andere organisaties. Het valt mij op hoe vaak mensen pas op het moment dat ze ontslagen worden weer oude contacten aanhalen.
- **Creëer financiële armslag:** Overstappen naar een andere functie betekent vaak ook financieel wat inleveren. Als je je leven zo hebt ingericht dat alles dat binnenkomt ook nodig is, dan heb je jezelf behoorlijk vastgezet.

Deze nieuwsbrief is een inleiding rond verandering van werk als je de 50 gepasseerd bent. Maar het is en blijft beknopt en er valt genoeg te vertellen. Een nieuwsbrief lezen is één, in beweging komen is iets heel anders. Als je werkelijk stappen wilt zetten, zorg dan voor begeleiding, een klankbord, de kans op succes wordt dan aanmerkelijk groter.

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!
- Opmerkingen en vragen over deze nieuwsbrief kun je mailen naar coach@nicomeijerman.nl.
- Een mooie animatie over **succes**: <https://vimeo.com/134134439>
- En de uitkomsten van een onderzoek over werkgerelateerde coaching: <http://www.nobco.nl/nieuws/1436721422786>

FOKKE & SUKKE

ZIJN DOL OP VERANDERINGEN

...DAT DIE INTERIM
MANAGER WEER
OPSODEMIETERT...

