

Zilveren kracht, startbijeenkomst op 13 april 2006

De aftrap

"Hoe kun je succesvol ouder worden? Veel mensen zijn bezig met deze vraag, dat kunnen we zien aan de enorme belangstelling voor Zilveren Kracht." Met deze vraag opent dagvoorzitter Niny van Oerle, lid van de Tweede Kamer en voorzitter van de themacommissie ouderenbeleid, de startbijeenkomst van Zilveren Kracht. De themacommissie heeft zelf 33 aanbevelingen gedaan, en ook het recent uitgekomen boek 'Het nieuwe ouder worden', gaat in op deze vraag. "Blijkbaar zien we allemaal kansen. Nu moeten we ze nog benutten!"

Mensen leven twee keer zo lang als vroeger. We moeten ons richten op 'beter ouder worden', met de nadruk op welzijn en wonen (en niet op zorg). Dat kan door zo lang mogelijk actief te blijven, betaald of onbetaald, dat maakt niet uit.

We moeten toe naar nieuwe arrangementen. Recht op pensioen ok, maar stoppen hóeft niet. En als het Zwitserlevengevoel na anderhalf jaar wegebt en je weer zinvol bezig wilt zijn, moet dat kunnen. Maar hoe zorgen we ervoor dat het ook gebeurt? Met die vraag gaat Zilveren Kracht aan de slag.

Hoe zit het met de ouderen?

Martijn Lampert van Motivaction laat in zijn inleiding aan de hand van cijfers zien welke groepen ouderen we kunnen onderscheiden, hoe ze in het leven staan en hoe we deze groepen kunnen aanspreken. Hij doet dit aan de hand van het 'mentality model', waarmee we groepen kunnen onderscheiden op basis van waarden, leefstijl, doelen in het leven, enz.

Er zijn verschillende groepen te onderscheiden en in diverse groepen zijn relatief veel ouderen te vinden:

De traditionele burgerij bestaat bijvoorbeeld uit mensen die gewend zijn 'te doen zoals het hoort'. Deze groep doet veel vrijwilligerswerk, veelal uit plichtsbesef. Deze vooroorlogse generatie is de afgelopen dertig jaar met de helft afgenomen. Veel 76-plussers behoren tot deze groep.

De moderne burgerij is wat materialistischer en heeft geleerd te genieten van het leven. Voor deze 'stille generatie' is meedoen en zelfontplooiing niet zo heel belangrijk. Deze groep bevat relatief veel 66-plussers en is niet snel geneigd om veel vrijwilligerswerk te doen.

De post-materialisten zijn weer wat soberder. Deze 'protestgeneratie', met een groot deel vijftigplussers, is bezig met zingeving en zelfontplooiing, en komt op tegen sociaal onrecht.

Van deze typologieën kunnen we veel opsteken. We moeten mensen aanspreken op de dingen die ze belangrijk vinden. Het gaat daarbij om het soort vrijwilligerswerk, maar ook om de manier waarop we erover communiceren. De babyboomers bijvoorbeeld, veelal post-materialist, zullen we moeten aanspreken als 'individuen'. In de communicatie moet de nadruk liggen op persoonlijke ontwikkeling, op het belang van de inzet.

Aan de slag dus, met aansprekende voorbeelden en rolmodellen en een focus op kwaliteit.

Workshop 1. Bedrijven: oudere werknemers op weg naar een nieuwe actieve levensfase

Sprekers: Fried le Poole, 50+ Carrière
Gespreksleider: Daan de Bruijn, CIVIQ



Fried Le Poole van adviesbureau 50+ Carrière geeft een korte presentatie over loopbaanontwikkeling en verschillen in inzetbaarheid. De deelnemers worden vervolgens uitgenodigd om aan de hand van een aantal stellingen en dilemma's de kansen en knelpunten te verkennen en mee te denken over de ontwikkeling van deze programmaliijn (Ouderen en Werk) binnen Zilveren Kracht.

Onder de deelnemers ontstaat al snel een levendige discussie over verschillende onderwerpen en ervaringen gerelateerd aan het thema. Daarmee zijn de stellingen die de discussie zouden moeten initiëren, overbodig. Hieronder een selectie uit de reacties van de deelnemers:

Personeels- en loopbaanbeleid

Jonge mensen in leidinggevende functies weten niet altijd hoe ze moeten omgaan met hun (veel) oudere collega's. Daardoor zien ze soms oudere werknemers als een bedreiging. Bij veel managers bestaat een beeld dat oudere werknemers een risicofactor voor het bedrijf vormen. Om hoge productiviteit te kunnen bereiken wil het bedrijf daarom zo snel mogelijk afscheid nemen van deze mensen.

In het loopbaanbeleid gaan alle lijnen omhoog (naar een hogere functie, betere prestatie, etc.) maar in het leven verloopt alles in cyclussen. Daarom zou het beter zijn i.p.v. 'demotie' zeggen dat een cyclus rond is en dat een nieuwe cyclus begint (en niet alles zien als een beweging op de horizontale lijn – omhoog en omlaag). Deze manier van denken (in levenscyclussen) is nog te beperkt aanwezig bij zowel bedrijf als de werknemer.

Bij het personeelsbeleid voor oudere werknemers zou meer aandacht moeten gaan naar 'van betekenis zijn' i.p.v. 'status'. Dat kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld door jonge(re) aan oudere werknemers te koppelen (coaching). Hierdoor worden jongere werknemer bewust van de waarde van senioren. Een andere manier is op een creatieve manier invulling geven aan de functie, waarbij toekomstplannen en ambities van de oudere werknemers ruimte krijgen.

Met welk verhaal benader je een bedrijf als je iets wilt doen met het personeelsbeleid voor oudere werknemers? De ontwikkeling van de persoon en de visie van de organisatie daarop staan hier centraal. De volgende drie argumenten kunnen genoemd worden:

- hoe haal ik het beste uit mensen (personeelswijs);
- maatschappijvisie: duurzaamheid, uitstraling naar de klant;
- businessopvattingen: het serieus nemen van het personeel betaalt zich terug. Het is dus niet alleen idealistisch gekleurd maar heeft ook financiële redenen: investeren in mensen betaalt zich terug (preventie i.p.v. pleisters). Het management moet dus af van het denken op korte termijn.

Voorsorteren

'Voorsorteren' is een ontwikkeling waarbij oudere werknemers zich op een gegeven moment beginnen terug te trekken, mentaal afhaken, niet meer gemotiveerd zijn en hun tijd uitzitten. Een van de gevolgen is dat de werknemers minder betrokken zijn bij hun werk en zich daardoor minder gelukkig voelen. Dat vergroot de kans om ziek te worden.

Er is meer onderzoek nodig om verbanden tussen deze ontwikkeling en negatieve gevolgen te kunnen aantonen. Om het voorsorteren te voorkomen moet de omgeving uitnodigend zijn. Het is niet de inhoud maar het zijn de omstandigheden (erkenning, idealen) die van grote invloed zijn op dit proces. Organisaties moeten iets doen zodat mensen het werk weer als leuk ervaren. Ze zijn hierop echter niet ingesteld; organisaties hebben de laatste 40 jaar op een andere manier geredeneerd.

Een andere reden voor voorsorteren is dat er steeds minder waardering is voor vakmanschap – alles moet snel. Er is op dit moment een kentering wat dat betreft.

Twee sporen:

- Mensen individueel aanspreken op hun dromen en passie (dat werkt als een krachtige motor)
- Cultuuropvattingen over ouderen veranderen; er zit veel onbenut potentieel bij (senioren: "als wij gevraagd zouden worden").

Gedeelde verantwoordelijkheid

Verantwoordelijkheid voor langere inzetbaarheid ligt bij zowel werknemer als werkgever. Voor een deel van de huidige senioren is dat niet zo makkelijk. Ze zijn groot gebracht met het idee dat (door de leidinggevenden) alles geregeld is. Nu moeten ze een overstap maken naar eigen verantwoordelijkheid.

Tips aan vrijwilligersorganisaties

Senioren zijn meer geïnteresseerd in incidentele dan structurele activiteiten. Voor deze doelgroep moeten vrijwilligersorganisaties leren op een andere manier te kijken naar vrijwilligerswerk: meer mensgericht en minder functiegericht. Ook dient men rekening te houden met de behoefte aan flexibiliteit en tijdsbesteding.

Laat verschillende dingen ontstaan (verschillende trekkers) en die als een olievlek verspreiden.