

60 IS HET NIEUWE 40

Tineke van Kooten

60

IS HET NIEUWE

40

**Inzet en ontwikkeling
van ervaren talent**

VANDUUREN
MANAGEMENT

Inhoudsopgave

Dus	8
Over dit boek	9
Leeswijzer	10
1 Help, hoera: we worden ouder	13
Het geschenk van de eeuw	14
Nu nog uitpakken, dat geschenk	15
Oud is fout?	17
Ouder aan het werk	18
Er komt beweging in	20
Ouder worden: de feiten	22
Plussen van plussers in het werk	23
Kortom	28
Onderzoekende vragen	28
Verder lezen, kijken en luisteren	29
 Jeroen van Ginkel:	
<i>Eigenwijze ervaren medewerkers, ik ben er blij mee</i>	30
 2 Veranderen met ervaring	35
Van frustratie naar innovatie	35
Innovatie (start) in het dagelijks werk	37
Creativiteit kent geen leeftijd	40
Stereotypering of waardering	41
Weerstand tegen verandering	43
Vernieuwen in de gevestigde orde	48
Kortom	51
Onderzoekende vragen	51
Verder lezen, kijken en luisteren	52
 Paul Iske:	
<i>Briljant mislukken is niet aan leeftijd gebonden</i>	53

3 Een leven lang leren stimuleren	59
Goede bedoelingen en misverstanden	60
Misverstand 1: Volleerd, uitgeleerd	60
Misverstand 2: Te oud om te leren	62
Misverstand 3: One size fits all	66
Misverstand 4: Leren is cursussen volgen	68
Samengevat	70
Een leven lang leren stimuleren	70
Opleidingsbeleid waar plussers blij van worden	72
Leren in het werk: wat zit er in de rugzak?	76
Kortom	80
Onderzoekende vragen	80
Verder lezen, kijken, luisteren	81
 Emile van Nassau:	
<i>Met een combibaan leer je twee keer zoveel in dezelfde tijd</i>	82
 4 Oud en jong samen sterk	87
Starters exit	90
Een zachte landing	91
Op weg helpen: de plusser als mentor	93
Over en weer	96
Pijnpunten: als het niet werkt	99
Vertrouwen kweken	100
Kortom	104
Onderzoekende vragen	104
Verder lezen, kijken en luisteren	105
 Manuela Romih en Anna de Rek:	
<i>Wij maken graag gebruik van elkaars kwaliteiten</i>	106
 5 Sprankelend tot op de laatste werkdag	111
Plussers in een dynamische arbeidsmarkt	111
Duurzaam inzetbaar of duurzaam bevlogen	115
Bevlogenheid: uitdaging en hulpbronnen in balans	116
Eerste hulp bij loopbaanontwikkeling	119
Wenkend perspectief	120

Kortom	126
Onderzoekende vragen	126
Verder lezen, kijken en luisteren	126
 Lisa van Nieuwkoop, Julia Wedema en Folke van der Veen: <i>Leeftijdsinclusief personeelsbeleid begint met luisteren</i>	 127
6 Doorwerkers en pensionado's	133
Should I stay or should I go?	133
Doorwerkers in Nederland	135
Doorwerkers verleiden	137
Polder aan de bak	140
Niet te vergeten: kennisoverdracht	141
Als vrienden uit elkaar – en daarna	143
Kortom	145
Onderzoekende vragen	145
Verder lezen, kijken, luisteren	146
 Wybe Schuitema: <i>Doorwerkers werken voor hun plezier, en dat merk je</i>	 147
 Annet de Lange: <i>Wat is er nodig om doorwerken mogelijk te maken?</i>	 149
7 En nu de praktijk	153
1 Onderzoek doen	154
2 Seniorisme bestrijden	157
3 Mengen en verbinden	159
4 Blijven uitdagen	162
5 Doorwerken faciliteren	164
 Terugpraten	 167
 Dankwoord	 168
Biografie	170
Noten	171

Dus

‘Wij hebben alleen maar vijftigplussers in dienst, dus die krijg je echt niet meer in de leerstand.’

‘De gemiddelde leeftijd hier is 48, dus je begrijpt: als we willen innoveren moeten we eerst zorgen voor jonge aanwas.’

‘Veel grijze koppen, heel goed in wat ze altijd gedaan hebben. Dus als je iets nieuws wilt proberen, gaan meteen de hakken in het zand.’

Zomaar wat uitspraken van managers die ik de afgelopen tien jaar ontmoette. Met een soort onontkoombare logica: A, *dus* B. Wij willen iets nieuws en onze mensen zijn oud, *dus* dat gaat niet lukken. Dus. Dat woordje intrigeerde me. Zou het echt zo zwart-wit zijn?

Misschien heb je ook wel van die collega’s die bij ieder nieuw idee roepen: ‘Hebben we al eens geprobeerd! Werkt hier niet!’ Die geen enkele behoefte lijken te hebben om zich verder te ontwikkelen: ‘Ach, wat moet ik nou nog op zo’n cursus?’ En die liever niet uit hun comfortzone komen: ‘AI? Nee joh, daar begin ik niet meer aan.’

Behoorlijk irritant voor leidinggevend en collega’s. Maar is dat gedrag nou echt een onontkoombaar gevolg van het ouder worden? Of zit er meer achter, bij zo’n oudere medewerker die niet vooruit te branden lijkt?

Daar wilde ik meer over weten. En dus ging ik op onderzoek uit. Ik werkte als adviseur voor organisaties waar de gemiddelde leeftijd hoog was en ging daar in gesprek. Ik begeleidde oudere werkenden in hun laatste loopbaanfase en jonge werkenden bij de start, en luisterde naar hun verhalen. Tegelijkertijd deed ik onderzoek naar ouder worden, werken, leren en veranderen. Ik dook in de literatuur, kwam op nieuwe ideeën en probeerde die uit in de praktijk. En ik voerde gesprekken met opdrachtgevers, oudere werkenden, arbeidsmarktdeskundigen, wetenschappers en idealisten.

Ik leerde er ontzettend veel van. Over ouder worden, en vooral over ouder worden in het werk. Over knelpunten en kansen. Over wat mensen beweegt in de verschillende fasen van hun ontwikkeling en hoe je hen als werkgever, HR-professional of leidinggevende kunt ondersteunen om het beste uit zichzelf te blijven halen.

En inmiddels heb ik tegenover die grijze-muis-met-de-hakken-in-het-zand een tegenbeeld in de aanbieding: dat van de ervaren plusser. De vijftig- of zestigplusser die altijd met inzet en plezier haar werk heeft gedaan en die inmiddels haar eigen beproefde manier heeft om de dingen aan te pakken. Die goed kan inschatten wat het effect is van bepaalde acties, wat werkt en wat niet, en die dingen voor elkaar kan krijgen. Die graag haar talenten wil blijven gebruiken en aanscherpen. En die zich soms een beetje miskend voelt. Omdat haar kennis en ervaring niet op waarde geschat lijken te worden. Omdat ze in haar werkomgeving, vanwege haar leeftijd, gezien wordt als deel van een probleem – niet langer als een oplossing. En die daardoor dreigt af te haken. Met de hakken in het zand. Dus.

Als dat gebeurt, is dat een probleem voor de plusser, maar ook voor de organisatie waar zij werkt. En als het vaak gebeurt, is het een probleem voor de hele samenleving. Om de grote uitdagingen van onze tijd aan te kunnen – zoals in de zorg, de energietransitie en het onderwijs – zijn ervaren, bevlogen, enthousiaste, creatieve en leergierige mensen hard nodig. De vijver met jong talent is niet groot; vijftig- en zestigplussers zijn de komende jaren de grootste groep werkenden. Het is *dus* in ons aller belang om te zorgen dat zij hun talent blijven inzetten. Hoog tijd voor een rode loper voor de plussers. Hoog tijd voor dit boek.

Over dit boek

Dit boek is geschreven voor mensen die met plussers werken. Werkgevers, HR-professionals, teamleiders, managers, loopbaancoaches, opleiders, veranderaars. Mensen die in hun organisatie, branche of netwerk iets voor elkaar willen krijgen. En die daarbij graag gebruik willen maken van alle expertise, creativiteit en innovatiekracht die beschikbaar is.

In dit boek lees je hoe je de werk- en levenservaring van oudere medewerkers optimaal inzet. Wat er nodig is om innovatie mogelijk te maken mét plussers, in plaats van zo netjes mogelijk om ze heen te werken. Hoe de oudste en jongste generatie op de werkvloer vanuit vertrouwen en wederzijds respect van elkaar gaan leren. Hoe je ervoor zorgt dat medewerkers tijdens hun laatste loopbaanfase blijven sprankelen. Van: ‘Hoe krijg ik “ze” in hemelsnaam mee?’ naar: ‘Hoe gaan we samen nog veel verder komen?’

Dit boek is óók geschreven voor geïnteresseerde plussers die met plezier aan het werk willen blijven. Die weleens iets aardigs over zichzelf willen lezen. En die nieuwsgierig zijn hoe zij hun eigen ervaringskennis nog beter kunnen gebruiken.

Leeswijzer

Hoofdstuk 1 heet *Help, hoera, we worden ouder*. Dat feit lijkt ons als samenleving zomaar te overkomen – terwijl, als we íets hadden kunnen zien aankomen, is het dat wel. Langzaamaan beginnen we ons ertoe te verhouden, maar er doen nog veel vooroordelen de ronde over ouder worden. Dat is niet goed voor ieder van ons, we worden immers allemáál een keer ouder. Hoe kun je er anders naar kijken? Daar gaat dit hoofdstuk over.

In **hoofdstuk 2: *Veranderen met ervaring***, lees je alles over geïnspireerd veranderen en innoveren met oudere collega’s. Veel plussers in je organisatie: betekent dat dat de hakken bovengemiddeld diep in het zand gaan? Of kun je met een slimme veranderkundige aanpak en een uitgekiend HR-beleid stimuleren dat juist de plussers zich ontpoppen tot veranderingsgezinde en innovatieve voortrekkers?

Hebben vijftigplussers nog wel zin om te leren en hoe erg is het als ze dat niet doen? (Spoiler alert: heel erg. En niet alleen voor henzelf.) **Hoofdstuk 3: *Een leven lang leren stimuleren***, beschrijft de misverstanden waardoor een leven lang leren en ontwikkelen maar niet goed op gang komt. In dit hoofdstuk lees je hoe je de misverstanden rond het leren van ouderen uit de weg ruimt, en hoe je een leercultuur voor iedereen maakt.

Hoofdstuk 4: *Oud en jong samen sterk*, gaat over verjonging. Wat vijftigers en zestigers daarmee te maken hebben? Zij vormen de bedding waarin jonge starters terechtkomen en kunnen hen als mentor op weg helpen. Je leest hoe je ervoor zorgt dat de generaties elkaar gaan vinden. Plussers en starters zijn samen goed voor wederzijdse inspiratie, intergenerationele vriendschappen en kennisoverdracht.

Het loopbaanbeleid voor plussers staat centraal in **hoofdstuk 5:** *Sprankelend tot op de laatste werkdag*. Hoe zorg je dat mensen duurzaam bevoegen blijven, en niet alleen maar ‘inzetbaar’? Over uitdaging, loopbaancoaching, en alles wat er nodig is om ervaren werknemers te laten sprankelen tot en met hun laatste werkdag.

Hoofdstuk 6: *Doorwerkers en pensionado’s*, gaat erover hoe je die laatste werkdag misschien nog even kunt uitstellen. Over de groeiende trend van doorwerken en wat er nodig is om dat goed te regelen. Over verleiding, aandacht en respect, zodat pensionado’s vrienden voor het leven worden.

Hoofdstuk 7: *En nu de praktijk*, geeft handvatten voor een leeftijdsvriendelijk beleid in je eigen organisatie. Inzet en ontwikkeling van ervaren talent: hoe pak je dat aan? Met tips, suggesties en praktische werkvormen.

Tussen de hoofdstukken lees je interviews met mensen die mij geïnspireerd hebben in de aanloop naar dit boek. Een breed geschakeerd gezelschap van ondernemers, wetenschappers, professionals, doeners en denkers. Elk van hen biedt een ander perspectief op oudere werkenden: hun inzichten geven stof tot nadenken.

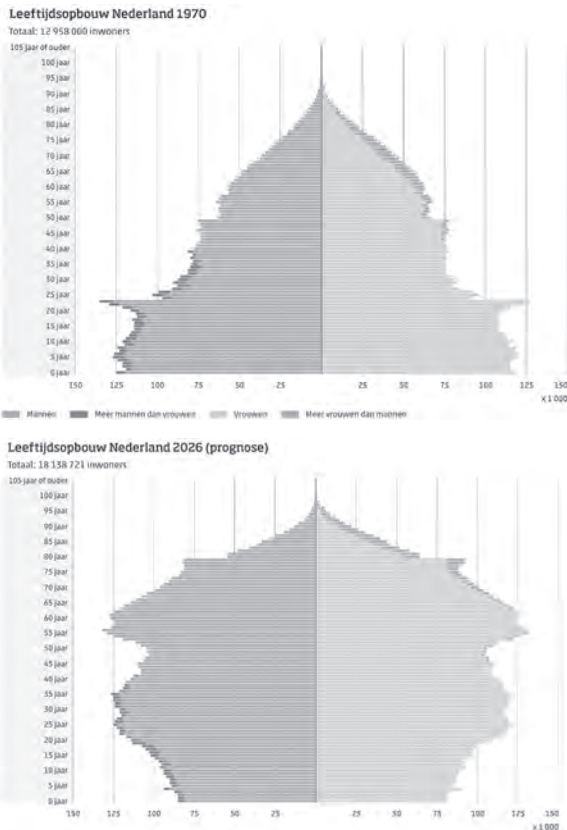
Ik wens je veel leesplezier!



Een sollicitant
die je vader had
kunnen zijn ...

1 Help, hoera: we worden ouder

Het is allang geen nieuws meer: we worden met ons allen steeds ouder. Dankzij verbeterde gezondheidszorg, gunstige leefomstandigheden en een gezonde leefstijl worden we gemiddeld ouder dan vroeger. De bevolkingssamenstelling is in de afgelopen vijftig jaar flink veranderd, zoals de bevolkingspiramide van het CBS laat zien. De grafiek, die tot ongeveer 1970 altijd een echte piramide was, vertoont in 2026 meer de contouren van een leuke voetbal. Leg je er een paar naast elkaar, dan zie je de veranderde demografische verhoudingen in één oogopslag. Op de website van het CBS staat zelfs een animatie van de ontwikkeling door de jaren heen.¹



1.1 Bevolkingspiramide 1970 – 2026, Centraal Bureau voor de Statistiek.

De onderste helft van de grafiek is smaller geworden door de daling van het aantal geboortes; dankzij betrouwbare anticonceptie kunnen we daar tegenwoordig bewuste keuzes in maken. De bovenste helft is minder puntig geworden; het aantal tachtig-, negentig- en zelfs honderdjarigen is spectaculair toegenomen. Wat de grafiek niet toont, is dat we ook steeds langer gezond blijven.

Het geschenk van de eeuw

De Raad voor Volksgezondheid en Samenleving schreef een rapport over deze ontwikkeling: *De derde levensfase, het geschenk van de eeuw*.² In dit rapport wordt mooi beschreven wat dat geschenk behelst: de jaren die we gemiddeld extra krijgen, zijn niet zomaar een verlenging van het leven. Niet alleen de gemiddelde levensverwachting is gestegen, maar ook het aantal jaren in goede gezondheid. Het is dus niet zo dat mensen een langere ‘oude dag’ doormaken: de ‘oude dag’ begint later – er is voor velen een heel stuk actief leven bijgekomen tussen pakweg 60 en 75 jaar. De derde levensfase. Je ziet het overal om je heen: vitale zestigers en zeventigers die het lokale vrijwilligerswerk overeind houden, een bedrijf beginnen, gaan promoveren, het gezin van hun kinderen helpen runnen of hun eigen woon- en zorgoplossingen vormgeven.³ Niet alleen is 60 het nieuwe 40, 70 is het nieuwe 50: een 70-jarige anno nu is gemiddeld net zo fit, zowel cognitief als fysiek, als iemand van 53 jaar in het jaar 2000. Een ongelooflijke verbetering in ongeloflijk korte tijd.⁴

Ook de iets jongere groep – de vijftigplussers – is gezonder, vitaler en beter opgeleid dan mensen op deze leeftijd ooit zijn geweest. Vijftigplussers vormen in totaal zo’n 40 procent van de beschikbare beroepsbevolking; er zijn op dit moment meer vijftigplussers dan dertigminners actief op de arbeidsmarkt.⁵ In de jaren tachtig was een zestiger een bejaarde en een vijftiger al hard op weg. Nu vormen zij de hoeksteen van onze economie.

Dat geeft een heel ander perspectief op vergrijzing dan in de beeldvorming gebruikelijk is. Het angstscenario is dat er vanaf 2040 per gepensioneerde nog maar twee werkenden zijn die de kosten moeten opbrengen. Maar daarbij wordt nog altijd uitgegaan van een pensioenleeftijd van 65, en worden bovendien de 65-plussers beschouwd als een eenvormige groep, die niets bij-

draagt maar wel veel zorg nodig heeft.⁶ Dat beeld klopt niet meer, voor zover het ooit al heeft geklopt.



In de jaren tachtig was een zestiger een bejaarde, een vijftiger al hard op weg. Nu vormen zij de hoeksteen van onze economie.

De verhoging van de pensioenleeftijd heeft er al voor gezorgd dat een steeds groter aandeel zestigers aan het werk blijft, en dat heeft er weer voor gezorgd dat de voorspellingen over de betaalbaarheid van de vergrijzing in Nederland een stuk positiever uitvallen dan een paar jaar geleden. Want hoe langer mensen actief blijven op de arbeidsmarkt, hoe later ze een beroep doen op oudedagsvoorzieningen en hoe gunstiger de verhouding tussen werkenden en niet-werkenden wordt. Meer werkenden leveren een bredere basis voor de sociale zekerheid en zorg.⁷

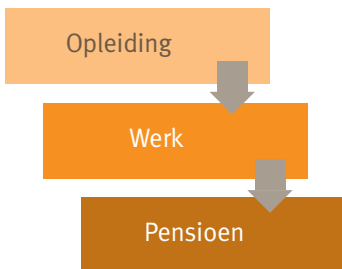
Nu nog uitpakken, dat geschenk

Het ‘geschenk van de eeuw’ is een grote verandering in de demografische werkelijkheid, die zich in krap vijftig jaar heeft voltrokken. Geen wonder dat we als samenleving nog niet echt zijn ingericht op het bestaan van die nieuwe extra levensfase. We zitten in een overgangperiode: mijn vader ging met pensioen toen hij zestig werd. Eind jaren tachtig, een tijd van grote jeugdwerkloosheid, was dat heel gebruikelijk en werd het gestimuleerd met regelingen zoals de VUT en het prepensioen. Plaatsmaken op de arbeidsmarkt voor de jongere generaties en tegelijk zelf genieten van een rustige oude dag: het Zwitserlevengevoel. Sinds de invoering van de AOW zijn we gewend geraakt aan de gedachte dat na een periode van werken een periode komt van uitrusten. En dat er een vast moment is waarop dat uitrusten begint: zo ergens in je zestiger jaren. Maar nu ... kunnen we wel honderd worden. En nu ... is iemand van zeventig gemiddeld net zo gezond, fit en bij de tijd als iemand van 53 in het jaar 2000. En óók nu ... hebben we een maatschappij waarin er werk blijft liggen, omdat er te weinig mensen voor te vinden zijn. Werk dat wel degelijk belangrijk is om onze brede welvaart te behouden.

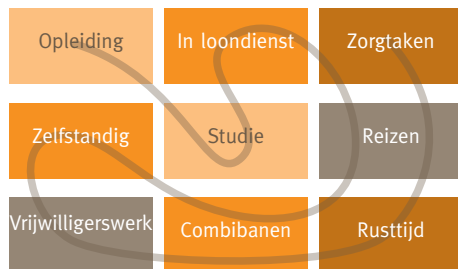
Traditioneel is ons leven opgebouwd uit drie fasen: eerst leren, dan werken, dan uitrusten. In de tweede fase moet alles tegelijk en naast elkaar gebeuren. Werk vinden, een inkomen verdienen, een loopbaan opbouwen, onszelf verder ontwikkelen, al dan niet een partner vinden, een thuis maken, misschien kinderen krijgen en opvoeden, mantelzorg verlenen. In die jaren is er nauwelijks tijd om even op adem te komen. Dertigers en veertigers zijn druk in de weer om alle bordjes in de lucht te houden, terwijl het potentieel van gezonde vijftig-, zestig- en zeventigplussers onderbenut blijft: velen van hen willen graag (blijven) werken, maar komen niet meer aan de slag of lopen aan tegen cao-bepalingen die ooit bedoeld waren om te beschermen, maar die nu vooral beperkend uitpakken.

Als we de derde levensfase beter gaan benutten, ontstaat er meer ruimte, met een andere mogelijke inrichting waarin leren, werken en rusten elkaar meer afwisselen. Het is nog toekomstmuziek, maar je zou zelfs kunnen overwegen om werk en inkomen gedurende het leven al meer los te koppelen, en niet pas aan het einde. In *The 100-Year Life* geven Lynda Gratton en Andrew Scott daar suggesties voor. Met inkomensvoorzieningen die het gemakkelijker maken om een tijdlang minder of niet te werken, opleidingen die toegankelijk zijn in elke levensfase en gelijke toegang tot de arbeidsmarkt voor iedereen die wil werken, op elke leeftijd. Het werkende leven zou zich voor veel mensen kunnen uitstrekken tot een eind in de zeventig, waardoor in eerdere levensfasen ruimte komt om iets anders te doen: studeren, zorgen, reizen, vrijwilligerswerk. Het lange leven biedt een prachtige kans om het leven evenwichtiger te maken voor wie dat wil.⁸

Het klassieke drie-fasen-model



Een afwisselend leven



1.2 Naar Gratton & Scott (2020), *The 100-Year Life: Living and working in an age of longevity*.

Oud is fout?

Wat niet helpt, is de blik waarmee we in onze cultuur kijken naar ouder worden. ‘Oud’ staat voor afgedaan, onaantrekkelijk, sloom, saai, conservatief, traag, digibeet ... alles wat je liever niet wilt zijn.

40 worden is al een dingetje: ‘Ik word morgen alwéér 39, haha.’ 50 worden is een ding: ‘Drie keer toeteren voor Abraham/Sarah.’ ‘Wat zie je er nog jong uit’ is een compliment dat achteloos gegeven wordt en in vreugde ontvangen. ‘Bijna 60 al? Nou, dat zou je niet zeggen.’ Het is een stereotiep beeld van ouder worden dat we van kinds af aan meekrijgen en dat zó ingeburgerd is dat we er niet eens meer over nadenken. Al zien we nog zoveel frisse zestigers promoveren of een start-up beginnen, het beeld is hardnekkig.

En terwijl racisme en seksisme – terecht – niet meer geaccepteerd worden, zijn neerbuigende opmerkingen en grappen op grond van leeftijd sociaal volkomen aanvaard. *Oké Boomer! Seniorenmomentje?* Rond verkiezingen klinkt steevast de oproep aan ouderen om hun stemrecht in te leveren, want ‘de jeugd heeft de toekomst’.⁹ Ook het gemak waarmee in de coronatijd werd gesproken over het ophokken van zestigplussers (‘dor hout’), zodat de rest gewoon zijn leven kon leiden, is veelzeggend.¹⁰ Daarbij is wel iets gek aan de hand, want natuurlijk gaat het tussen jong en oud helemaal niet over ‘een andere groep’: koning, keizer, admiraal, ouder worden we allemaal. Het is dus tamelijk bizar om ouderen – of het nou vijftigers zijn, zestigers of alles daarboven – te beschouwen alsof ‘ze’ van een andere planeet komen.

“It’s not differences that divide us. It’s our judgments about each other that do.

– MARGARET WHEATLEY, *Emergence*

Stereotypering van ouderen, ook wel ‘seniorisme’ genoemd, heeft grote gevolgen voor ons werk, sociaal leven en zelfs gezondheid. Wie steeds te horen krijgt dat ze bij een groep hoort die z’n tijd gehad heeft en nu maar eens een toontje lager moet zingen, gaat er uiteindelijk zelf in geloven.

Het blijkt dat mensen die veel worden geconfronteerd met negatieve stereotypen slechter voor zichzelf gaan zorgen, met alle gevolgen van dien voor hun fysieke en mentale gezondheid. Ook cognitief werkt dat door: als je maar lang genoeg te horen krijgt dat ouder worden betekent dat je suf en vergeet-

achtig wordt, dat je je niet meer kunt ontwikkelen en dat alles alleen maar minder wordt, dan ga je er zowaar nog zelf in geloven ook. Je gaat zien wat je verwacht te zien. Kom je even niet meer op een naam of een woord, dan is dat geen gewone verstrooidheid maar een onheilspellende voorbode van de Alzheimer die al op de loer ligt. Je gaat geloven dat je mening er niet meer toe doet en dat maakt huiverig om je uit te spreken – er zit toch niemand op mijn verhaal te wachten. Je gaat geloven dat je te oud bent om te leren en dat houdt je tegen om nieuwe dingen te proberen – het zal toch wel mislukken. En voor je het weet is het stereotype een selffulfilling prophecy geworden.¹¹

Met de beste bedoelingen lanceerde SIRE in 2025 een campagne tegen seniorisme, waarmee ze heel wat stof deed opwaaien. Een goed idee, maar de uitvoering ... mwah. In het campagnefilmpje wordt een vijftigplusser uit zijn luie stoel gesleept om te gaan salsadansen, onder het motto 'Je bent nooit te oud om te leven'. Het filmpje werd met hoon ontvangen, omdat het juist alle mogelijke vooroordelen bevestigt. Van Sylvia Witteman ('Ik heb mijn eigen haar nog') tot Caroline van der Plas ('Ik werk tachtig uur per week') kwam het tegengeluid: halló! Vijftigers zijn mensen die volle werkweken maken, zich de blaren padellen, festivals afgaan, kinderen én ouders verzorgen en intussen de ene opleiding na de andere volgen. De helft van de Nederlandse bevolking is vijftig-plus, dus, kijk eens wat beter om je heen: het was niet moeilijk geweest om goede voorbeelden te vinden.

Nou, dat heeft SIRE dan toch maar mooi voor elkaar. We zijn weer even wakker geschud: vijftigplus is geen probleemgebied en vijftigplussers zijn zéker geen mensen die 'geïnspireerd' moeten worden om uit hun luie stoel te komen.

Ouder aan het werk

Ook op de arbeidsmarkt speelt stereotypering een rol: zelfs in krappe tijden zijn veel werkgevers terughoudend bij het aannemen van sollicitanten van boven de vijftig. Zij worden gezien als duur, minder productief en vaker ziek. Daar klopt niet veel van, zo blijkt uit onderzoek naar ervaringen van werkgevers die wél met oudere kandidaten in zee gaan. Dat hogere salaris wordt lang niet altijd aan ouderen betaald, in de huidige arbeidsmarkt. Vijftigplussers melden zich niet vaker ziek dan jongere collega's.¹² En met de pro-

ductiviteit zit het ook wel goed: bedrijven met een groot aandeel oudere medewerkers zijn productiever dan vergelijkbare bedrijven waar de gemiddelde leeftijd lager ligt. Niet alleen werken plussers efficiënt dankzij hun ervaring, ze hebben ook een positieve invloed op de samenwerking en productiviteit binnen het team.¹³ Bovendien zorgen ze voor continuïteit in vakmanschap, vooral in organisaties waar gewerkt wordt met een grote flexibele schil.

Een oudere werktuigkundige neemt op zijn vakantie zijn werktelefoon mee, omdat hij als enige over de ervaringskennis beschikt om bij meldingen of storingen snel te bepalen welke reparaties nodig zijn. Zijn jongere collega's raadplegen hem tijdens zijn vakantie bijna dagelijks. Bij een dienstverlenend bedrijf met veel wisselende flexkrachten vormt één oudere ervaren kok de spil in het dagelijks zorg dragen voor een goede maaltijd voor de klanten.¹⁴

Toch komen werkloze vijftigplussers nog altijd moeilijk aan het werk. ‘Dat ligt toch zeker aan die vijftigplussers zelf met hun hoge eisen en hun achterhaalde sollicitatieskills?’ Nope. Onderzoek na onderzoek wijst uit dat er objectief sprake is van leeftijdsdiscriminatie tegenover oudere werkzoekenden. Van alle soorten discriminatie bij werving en selectie is leeftijdsdiscriminatie zelfs de meest voorkomende: een sollicitant van 60 jaar heeft een ruim 40 procent lagere kans om uitgenodigd te worden dan iemand van 35 jaar.¹⁵

“Mensen die nu nog als oudere werknemers worden bestempeld, zijn op een gegeven moment gewoon werknemer.

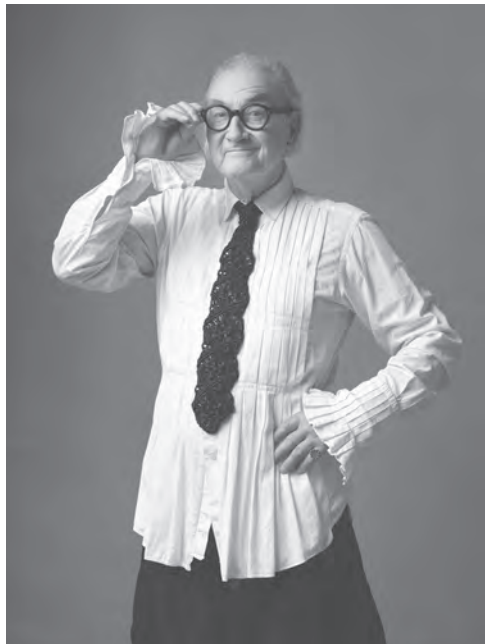
– LAURA VONK, WRR

Het gevolg van afwijzing op afwijzing is niet te onderschatten. Mensen raken gefrustreerd omdat zij hun talenten niet meer kunnen inzetten in betaald werk, verliezen hun zelfvertrouwen en geven uiteindelijk de moed op. De noodzaak om de kansen op werk voor werkzoekende vijftigplussers te verhogen, is groot. Als samenleving kunnen we het ons niet veroorloven om een grote groep mensen, met waardevolle kennis en ervaring, aan de kant te laten staan.¹⁶

Er komt beweging in

Het goede nieuws: er komen zo langzamerhand deukjes in het stereotiepe beeld. Er is een beweging aan het ontstaan die zich verzet tegen het beeld van ‘ouder worden = aftakeling/zorgbehoevend/stoffig’ – en die beweging is er in de breedte van de maatschappij. Gestart in de Angelsaksische wereld is de *anti-ageism*-beweging ook hier aan een opmars bezig. Opgewekte, strijd-bare ouderen laten zien dat er tot op (zeer) hoge leeftijd nog genoeg leven in de brouwerij is. De wekelijkse Volkskrant-interviews van Marjon Bolwijn met mensen die 100 zijn geworden, zijn ongekend populair en inmiddels al in twee boeken gebundeld. Hedy d’Ancona (88) beschrijft in *Vrolijk verval* hoe zij zich teweerstelt tegen het ‘zieligheidsstempel’. En Anton Philips, nu 92, vertelt graag over zijn bloeiende praktijk als relatietherapeut, waar hij op 86-jarige leeftijd mee startte.

De schoonheid van ouder worden mag gezien worden: er verschenen meerdere prachtige koffietafelboeken met glamoureuze foto’s van uitgesproken ouderen, zoals *Morgen gaat het beter* van Humberto Tan en *PR:OUD*, van Micaela Bartels en Sevilay Maria van Dorst. Rimpels zijn het nieuwe strak, zoals De Volkskrant kopte bij een mode-item.



1.3 Jan Jansen in *PR:OUD*.
Foto: Sevilay Maria van Dorst

Ook worden ouderen ontdekt als lucratieve doelgroep. Jan Slagter had een vooruitziende blik toen hij omroep MAX opzette. Terwijl de rest van mediamaakend Nederland amechtig bezig was (en eigenlijk: nog steeds is) met programmering voor een jonge doelgroep die helemaal niet meer geïnteresseerd is in analog tv-kijken, wist omroep MAX een groot en groeiend publiek aan zich te binden. Maar oké, misschien is een programma als ‘We zijn er bijna’ niet het meest geschikt om de beeldvorming over ‘trage ouderen’ tegen te gaan.

“Rimpels zijn het nieuwe strak.

Een stuk hipper is *SAAR Magazine*, een glossy voor ‘de hele jonge, vrolijke, fijne, leuke, frisse, slimme 50plus vrouw, die dus wel al 50 is, maar nog lang niet achter de geraniums gaat zitten’, aangevuld met een eigen podcast onder de titel ‘50+ maar nog lang niet dood’ en een jaarlijks dansfeest.¹⁷

Elders wordt enthousiast geïnvesteerd in woonvormen voor vitale ouderen, is er steeds meer aandacht voor eigen regie in de ouderenzorg en is er een groeiend aantal bureaus die zich specifiek richten op ouderenmarketing. Een doelgroep die weet wat ze wil, mondig is, gemiddeld genomen wel wat te besteden heeft en die in de komende jaren alleen nog maar groter wordt – veel mooier wordt het niet.

VOLGEND JAAR

Kleinzoon (19) komt met vriendin (18) eten. Voor het eerst. Zij heeft net haar vwo-diploma gehaald. Op de veranda kletsen we over vakantie, NS Interrail, Berlijnse musea, bietensalade, vegan, familie, enzovoort. Na een tijdje informeer ik wat ze nu met haar diploma wil gaan doen ... aha een tussenjaar ... en na dat jaar? We eten, drinken thee en kletsen verder over van alles.

Vlak voor het toetje verrast ze mij (78) met de oprecht geïnteresseerde vraag: ‘En jij? Wat ga jij volgend jaar doen?’

*IK-je in NRC van Annelize van Dijk*¹⁸