

Zijn eerste werkdag lijkt eeuwen geleden. Om half acht 's ochtends op de fiets met een hoofd vol vragen. Zou die baas een beetje te doen zijn? En zijn collega's? En het werk? Eén vraag kwam niet bij hem op: of hij het 45 jaar zou volhouden.

Joost was 20 toen. Nu is hij 55. Na zijn eerste baan is hij nog twee keer geswitcht, maar inmiddels werkt hij al 22 jaar als grafisch medewerker bij dezelfde drukkerij. Zijn baas kent hij door en door. Zijn collega's komen en gaan. Zijn werk is nou eenmaal zijn werk. En hij denkt steeds vaker: ga ik dit trekken tot mijn 65ste?

Zijn baas denkt van niet. Daarom mag Joost een stapje terug doen. Minder zware verantwoordelijkheden, meer vrije dagen en als het even kan eerder stoppen met werken.

Een goed plan? Niet bepaald. Joost wordt dan niet meer voor vol aangezien en zijn werk wordt minder interessant. Weg perspectief, weg motivatie. Zodat de kans dat hij het nog tien jaar volhoudt wel heel klein wordt. En hij is niet de enige. Nog maar vier van de tien Nederlanders tussen de 55 en 65 hebben een betaalde baan. Zo rond de 50 wordt ons

al een zwitserlevengevoel aangepraat. En daarmee het idee dat we vanaf die leeftijd te oud worden om te werken.

Ooit was dat misschien realistisch. In een tijd dat we gemiddeld de 70 net haalden, was werken tot je 65ste best lang. In de jaren tachtig kwam daar het argument bij dat vervroegd uittreden een vorm van solidariteit was met jonge werklozen. Oudere werknemers

maakten ruimte om jongeren een kans te geven.

Heel logisch. Maar hopeloos uit de tijd. Inmiddels worden we veel ouder. Bovendien is de oudere werknemer van nu geen bejaarde met een kunstgebit, maar een vitale 50-plusser met de nieuwste Nokia. Eerder stoppen met werken uit solidariteit met jongeren is al helemaal niet meer

Zo blijven er weinig excuses over om voor je 65ste met pensioen te gaan. En het is de vraag of veel oudere werknemers dat ook echt willen. Waar zit dan het probleem? In de cruciale denkfout dat 50-plussers ontzien moeten worden. Daardoor investeren bedrijven niet meer in oudere werknemers en besteden ze meer aan-

dacht aan wat ze niet meer kunnen dan aan wat ze wel kunnen. Met het gevolg dat mensen als Joost ook zelf gaan geloven dat ze beter gas terug kunnen nemen.

Werkgevers snijden zichzelf daarmee in de vingers. Want door de vergrijzing en afnemende jonge instroom zijn de kennis en ervaring van oudere werknemers hard nodig. Maar niet alleen de werkgever moet zijn instelling veranderen. Het is belangrijk dat je als oudere werknemer ook zelf je recht opeist om aan het werk te blijven. En dat je elke kans aangrijpt om jezelf te blijven ontwikkelen. Want als je dan toch moet werken tot je 65ste, kun je maar beter zorgen dat het leuk blijft.

Terug naar Joost. Stel dat hij weigert een stap terug te doen en vraagt om bijscholing in de nieuwe

grafische ontwikkelingen. Dan kan zijn carrière ineens weer alle kanten op en is werken tot zijn 65ste weer een aantrekkelijke optie. Dat is niet alleen goed voor zijn eigen waarde, maar ook voor de waarde van de drukkerij. Als Joost dan over een paar jaar zijn gouden jubileumklokje krijgt, is dat inderdaad om te zeggen: bedankt voor de afgelopen 25 jaar en fijn dat je er morgen weer bent.



SENIOR POWER
WERKEN MET ERVARING