

Werken

**tot je
67^{ste}?**

Bekijk het!

Colofon

ISBN/EAN 978-90-8937-0075
© 2010 MK Publishing

Le Maitreweg 5
6871 DG Renkum
www.mkpublishing.nl
info@mkpublishing.nl
tel: 0317-317821
fax: 0317-317834

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 jo het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te doen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de uitgever te wenden.

Inhoud

‘Een sollicitatiebrief van een 56-jarige lees ik niet... ..	5
‘Gelukkig in ander werk’	6
De slechtste werknemer ooit.....	10
Weer op nul.....	18
De ene na de andere afwijzing.....	25
‘Met de politiek kom je geen stap verder’	37
‘Idealisme, het mooiste wat je hebt’.....	51
Help ouderen aan de slag.....	57
Gouden rand bladdert.....	65
Houd altijd rekening met ontslag.....	71
In de dalles? Meld je ziek.....	78
Het geheim van coachen	83
Honderden sollicitatiebrieven	92
‘Oude lul vort!’	108
Regeren is vooruitzien	112
Hiep, hiep hoera ontslagen!	120

‘Een sollicitatiebrief van een 56-jarige lees ik niet, die verdwijnt meteen in de prullenmand en ik schrijf niet terug.’

De stem van de HR-manager schalde door de treinwagon. Iedere passagier in zijn buurt hoorde het, maar er was niemand die iets zei. Hij bevestigde de stelling waar duizenden mensen dagelijks mee te maken krijgen. Je bent de vijftig gepasseerd en zoekt een nieuwe baan. Bekijk het! Voor velen is het een ‘mission impossible’. Werkgevers moeten je niet, je bent te oud, te duur, past niet in het profiel of je hebt – jazeker – te weinig werkervaring. Een navrante gedachte in een tijd dat de regering ons klaarstoomt voor werken tot je 67^{ste}.

In Nederland zijn ruim 250.000 mensen van boven de vijftig werkloos. Slechts 3 procent van deze groep vindt na ontslag nieuw werk. Ben je van deze leeftijd dan zul je merken dat arbeidsbureaus, outplacementbedrijven en uitzendbureaus je Curriculum Vitae (cv) roemen en soms van alles in werking zetten om jou aan een baan te helpen. In verreweg de meeste gevallen is het vergeefse moeite. Als gedwongen ZZP-er vluchten in een eigen bedrijf? Kan, maar vergeet niet dat lang niet iedereen ondernemersbloed in de aderen heeft.

Voor dit boek interviewde ik oudere werklozen, keek naar coachen, outplacementtrajecten en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (de WIA, tot 2006 de WAO, de gouden handdruk van weleer). Voor de meesten die Abraham hebben gezien betekent werkloos worden een stap in het voorportaal van de bijstand. Bovendien blijven velen kampen met de maatschappelijke vingerwijzing: ‘Jij bent niet goed geweest in je werk, daarom moe(s)ten ze je niet’. Ook al bestrijden veel mensen deze nestgeur, je draagt hem met je mee en kunt hem alleen van je afschudden door nieuw werk.

‘Gelukkig in ander werk’

‘Veel succes.’

Met deze woorden was mijn lot bezegeld. Een directeur van Aedes, vereniging van woningcorporaties, mompelde ze en passant tegen een passerende medewerkster Human Resources, die mij in januari 2004 naar een spreekkamer begeleidde.

‘Je hebt hier zolang gewerkt, wordt het niet eens tijd voor wat anders?’

Linda’s montere toon beviel me niet.

‘Het klinkt als een aanwijzing om mijn biezen te pakken.’
Linda schudde haar hoofd. Zo moest ik dat niet zien.

‘Nee, nee...We zitten midden in een veranderingsproces. Jij past daar niet in. Lozen is jouw woord. We proberen medewerkers zo goed mogelijk te helpen hun kwaliteiten elders te benutten. Geloof me, we lossen dit samen op.’

Ik werkte bijna negentien jaar voor Aedes en zijn voorganger het NCIV, jarenlang als redacteur. Een week voor mijn vijftigste verjaardag, draaiden ze de duimschroeven aan. Linda’s ogen keken naar de glazen deur van de spreekkamer en vandaar naar mij.

‘Je hebt een paar dagen vakantie opgenomen. Goed!... Ga rustig naar het buitenland. Overdenk wat ik heb gezegd. Daarna praten we verder.’

Ten teken dat het gesprek beëindigd was veegde ze haar papieren bij elkaar en stond op.

‘Echt, geloof me, als je doet wat wij zeggen komt het helemaal goed.’

De storm begon in 2003. Na het gedwongen vertrek van de hoofdredactrice, die naar het oordeel van de directie het bedrijf 'geen frisse wind meer bezorgde' mochten de redacteuren van het blad zich niet meer bezighouden met schrijven. Dat werk werd uitbesteed aan freelancers die instructies van de redactie ontvingen. Voortaan hielden de oude getrouwen zich hoofdzakelijk bezig met voor- en eindredactie.

Het was krankjorum. Een redacteur was verplicht het kleinste bericht uit handen te geven. Hij verzon de opzet, bedacht het aantal woorden, regelde vragen, lichtte de betreffende woningcorporatie in dat ze gebeld zou worden door een buitenstaander en mailde of faxte het hele pakket met instructies naar de freelancer.

Na mijn vakantie werd ik koel ontvangen. Niemand toonde interesse. Vrijwel direct confronteerden ze me met een probleem. Voor mijn vertrek had ik het gewaagd een corporatie te bellen. Ik had gebeld en niet de freelancer. Help! Teer en pek werden over mij uitgeworpen.

'Ben jou nou helemaal belazerd!', snauwde de chef.

De teerling was geworpen. De afdelingsmanager trok met een glimlach de zaag te voorschijn waarmee hij de poten onder mijn stoel begon door te zagen. De rat zette de zaag er stevig in. Vlak voor de kerst knalde hij een centimeters dikke stapel A4 voor me neer.

Ze haalden alles uit de kast om me weg te krijgen. Ik zou nooit iets hebben gedaan in hun voordeel, altijd kankeren, boosaardige vertelsels rondstrooien, geen respect tonen voor hoger geplaatsten, niet overweg kunnen met klanten, geen oog hebben voor sociale belangen, nooit een deadline halen, vaak te laat zijn, zelden op tijd.

‘Hoe kwam het toch dat jullie me zolang in dienst hebben gehouden?’, vroeg ik verbaasd.

‘We zijn altijd veel te goed geweest’, bitste de chef.

Begin januari 2004 ging de telefoon.

‘Wil je even boven komen?’, vroeg Linda vrolijk.

Na het gesprek schakelde ik direct een advocaat in.

Koud terug van wintervakantie stonden ze klaar met een oplossing: zou ik zonder problemen Aedes verlaten, dan regelden ze een coach.

De procedure van tijdrekken indachtig koos ik voor een coach, een keuze die ze konden waarderen. Ik kreeg adressen van drie outplacementbureaus.

Alle drie de coaches van deze bureaus kwamen met hetzelfde verhaal: het was heel vervelend wat me was overkomen, maar ik moest niet denken de enige te zijn.

‘De organisatie heeft voor een nieuwe weg gekozen, jij past daar niet in, je moet dat sportief opnemen, vooral niet in een dip raken. We helpen je gelukkig te voelen in ander werk.’

Alle drie maakten ze offertes met prijzen variërend tussen de zeven en ruim 10.000 euro voor zes maanden ‘intensieve training’.

‘Voor dat geld leveren we ook nazorg’, benadrukte een adviseur, die maar niet kon begrijpen dat ik me in mijn werk niet ongelukkig voelde.

Aedes wilde zondermeer met alle drie offertes akkoord gaan en liet mij de keus. Onder één voorwaarde: ik moest direct vertrekken. Maar zo gemakkelijk kwamen ze niet van me af.

Tenslotte werd de door mij gevraagde bedenktijd toegestaan. Ik schreef ondertussen de ene na de andere sollicitatiebrief, zonder resultaat.

De klap kwam eind mei 2004. 's Ochtends stapte mijn manager mijn glazen kantoor binnen. Hij sommeerde me mee te gaan. Boven vertelde de directie dat ik onmiddellijk het gebouw moest verlaten. Een paar minuten later haalde ik onder toezicht van mijn chef mijn locker leeg, leverde mijn draagbare telefoon en laptop in en stapte onder zijn begeleiding het kantoor uit. Aan circa negentien jaar NCIV/Aedes was abrupt een eind gekomen.

De slechtste werknemer ooit

Na mijn vertrek was outplacement volledig uit beeld. Nu kwam de rechter eraan te pas.

Eerder waarschuwde Linda me: ‘Als het zo ver komt hangen we de vuile was buiten. Zo ver willen we het toch niet laten komen?’

Nou en of. Van meet af aan koerste ik af op de rechtbank. Ik kon me niet voorstellen dat ze iemand na zo’n lange tijd op zo’n goedkope manier aan de kant konden schuiven. Mijn verdediging bereidde ik voor via twee kanalen: de vakbond FNV, waarvan ik al jaren lid was, en een advocaat van mijn rechtsbijstandverzekering ARAG. Naar beide instanties verstuurde ik mijn verweerschrift.

Van de FNV (‘Bouw mee aan een eerlijke, sociale samenleving’) hoorde ik wekenlang niks. Pas na herhaaldelijk bellen kreeg ik een juridisch medewerker aan de lijn. Hij verklaarde niks te hebben ontvangen. Een week of twee daarna belde ik opnieuw met de vraag of ze mijn gegevens hadden gevonden.

‘Ja, die hebben we, maar meneer u komt hier nergens mee, u staat op straat. Wilt u dat we hiermee doorgaan? Waarom weigert u het aanbod van Aedes? Wilt u dat we de zaak overnemen en alles zonder tussenkomst van een rechter regelen?’

Wat had ik anders van een bond die zaken doet met de werkgeversorganisatie Aedes kunnen verwachten?

‘Nee.’

Ik legde de hoorn neer.

Mijn rechtsbijstandverzekering ARAG maakte voortvarend werk van mijn zaak. Vrijwel dagelijks had ik contact met advocaten van deze verzekeringsmaatschappij. Ze stimuleerden me door te gaan.

‘We zijn te goed geweest’, het excuus van Aedes, viel in het niet bij de opsomming aan misstanden die door mij begaan zouden zijn, stelde mijn advocate. Met iedere misstand veegde ik even gemakkelijk de vloer aan als een werkster keukens dweilt. Uit het rapport van Aedes kwam ik naar voren als de slechtste werknemer ooit. Niks deed ik goed. Terwijl uit beoordelingsgesprekken het tegendeel bleek. Verslagen van die gesprekken stopte ik bij mijn verweerschrift, maar ze ontbraken in de stukken van Aedes. Op dringend verzoek van mijn advocaat voegde Aedes achteraf enkele beoordelingsgesprekken aan het dossier toe, maar veranderde daarin diverse passages en data.

De brancheorganisatie huurde voor mijn vertrek de advocaat Eric Vilé in, een bekend en goed van de tongriem gesneden pleitbezorger in sportkringen.

‘Dus u gaat mij fileren?’, vroeg ik hem, voordat we eind juni de rechtszaal binnenstapten.

‘We gaan ons best doen’, antwoordde hij vilein.

Inderdaad pakte Vilé gewiekst uit door mij weg te zetten als iemand die zich niet aan regels houdt, zich nooit op de hoogte stelt van bijzonderheden en zich bovenal niks gelegen laat liggen aan veranderingen binnen organisaties.

‘Ik sta vaker voor u, edelachtbare, soms is dat ook voor mij niet gemakkelijk, maar deze man is jarenlang de doorn in de pels van Aedes geweest. Hij is meer journalist dan adviseur en daar zit Aedes niet op te wachten. Ik verzoek u dan ook met klem deze man te ontslaan.’

Uiteindelijk besloot de rechter te pauzeren om ons kempnen nader tot elkaar te brengen. Dat ontaardde in een nog feller van elkaar afbijten. Aedes wilde geen centimeter toegeven en mijn advocate wilde nog wel een millimeter manoeuvreren, maar dan wel tegen een respectabel bedrag. Aedes hoonde dat weg en legde kwaad de eis op tafel dat ik zou vertrekken onder de conditie om op kosten van het bedrijf bij een loopbaanadviseur te raden te gaan. Die eis legde mijn advocate naast zich neer.

Een maand later belde mijn advocate:

‘Je hebt de rechtszaak gewonnen. De rechter oordeelt dat Aedes in gebreke is gebleven je nieuw werk binnen het bedrijf aan te bieden. Je kunt terug.’

Blij? Ja, natuurlijk was ik blij. Gelukt! Ik had ze. Tegelijk realiseerde ik me dat ik weliswaar een slag had gewonnen, maar niet de oorlog.

Begin augustus schoof ik weer achter mijn bureau. Niemand zei iets. Later hoorde ik dat ze met stomme verbazing de uitspraak van de rechter hadden vernomen, zoiets was nog nooit gebeurd. Ze waren vastbesloten me op alle mogelijke manieren zo snel mogelijk het kantoor uit te jagen.

Het baantje dat ze me met lange tanden toeschoven had iets te maken met computers. Er moesten berichten geplaatst worden op een website. Ik mocht geen letter schrijven. Met de minimale uitleg van een extern ingehuurde kracht, wiens enige vriendelijkheid eruit bestond dat hij van tijd tot tijd iets in mijn richting riep dat zo ingewikkeld klonk dat ik er geen wijs uit werd, ondernam ik pogingen de berichten op de site te zetten.

Ik trok de weken om. Binnen een maand kreeg ik visioenen van een inktzwarte man die in een diepe, lege, stikdonkere naar benzine stinkende silo zit en blij is als iemand boven hem het luik opent en een brandende lucifer naar binnen werpt, waarna de hele boel ontploft. Eind september was ik die man. De lucifer werd geworpen door directeur Henk van Heuven. Met rood aangelopen gezicht schreeuwde hij 'dat ik alles verpest had, mijn huidige werk, mijn vorige werk, letterlijk alles'.

'Als je nu geen beslissing neemt om te vertrekken, doen wij dat. Werken voor jou is hier voorbij. Wat denk je, binnen een paar maanden gaat er een nieuw verzoekschrift voor jouw ontslag naar de rechtbank. Je bent een klootzak, die ons van het werk afhoudt. Alles van jou moeten we overdoen. Vertrek!'

De macht nam alle touwen in handen en trok er stevig aan. Het was oorlog. Het liefst had ik Van Heuven met een bijl de hersens ingeslagen, maar om de een of andere reden verliet ik zwijgend zijn kamer, wat hem nog kwader maakte.

Kort daarna duwde Van Heuven de deur van mijn werkkamer open.

'75.000 euro en salaris tot de laatste dag van het jaar, dat is ons bod. Ik hoor het wel. Neem je het niet aan, dan verandert je leven hier in een hel.'

Met een klap sloeg hij de glazen deur weer dicht.

1 Oktober zat ik thuis, de oorlog was verloren.

Mijn advocate noemde het een mooi bedrag, al was het minder dan het door haar genoemde bod.

'Soms moet je wat water bij de wijn doen', zei ze, erg overtuigend klonk het niet.

Ik was van de ene op de andere dag een werkzoekende. Naar het arbeidsbureau hoefde ik niet, want mijn salaris ging op

volle sterkte nog enkele maanden door. Ik had goede hoop binnen die periode een nieuwe baan te vinden. Het grootste deel van de afkoopsom stopte ik weg in een lijfrente, de rest gebruikte ik voor mijn zoektocht naar werk.

Wat doet iemand om aan werk te komen. Hij pluist het internet uit. Ik kreeg hetzelfde gevoel als in het begin van de jaren tachtig, de crisisperiode waarin ik op alle mogelijke manieren een baan probeerde te vinden. Toen ging het nog per brief. Nu ik dagelijks kon solliciteren en het me geen postzegels kostte moest ik toch binnen een maand uitzicht op nieuw werk hebben. Om er flink vaart achter te zetten koos ik voor arbeidsbemiddeling. Ik nam Labora Personeelsstrategen in Markelo in de arm, dat klonk goed en hun website oogde zakelijk.

Op een nevelige herfstdag parkeerde ik de auto voor het kantoor van Labora. Buiten was niet veel te zien, op een paar jagers na die met doodgeschoten hazen naar hun Land Rover sjokten.

Het kantoor was nagenoeg leeg, het zelf in elkaar gekutselde meubilair bood een droevige aanblik. Na enige ogenblikken ging een deur langzaam open, alsof iemand zich bij voorbaat verontschuldigde dat hij een voet op de geboende vloer van de ontvangsthal zette.

‘Ik moest niet denken dat het altijd zo rustig was’, zei de directeur voordat ik daar zelf een opmerking over kon maken.

‘O, nee, soms, soms zit het hier tjokvol.’

Waarom hij tweemaal het woord soms gebruikte kon ik niet goed inschatten. Misschien had het iets te maken met de afstand, Markelo is nu eenmaal niet het centrum van het land. Maar volgens mijn zegsman kwamen er mensen uit het hele land en liepen zijn adviseurs van hot naar haar in Nederland.

Voor we in zijn werkkamer zaten liet de directeur al weten dat: 'Ik niet moest denken dat zijn bedrijf mij aan werk zou kunnen helpen. Dat moet u vooral zelf doen. Wij kunnen u daarbij natuurlijk wel steunen. Uw leeftijd....'

Hij trok een paar keer aan zijn oorlel.

'Nu ja, uw leeftijd doet bij ons niet ter zake. Voor iedereen die zich wil inzetten is er een plek op de arbeidsmarkt. Voor sommigen zal het wat meer moeite kosten dan voor anderen, maar voor u, als ik zo uw cv bekijk... Nee, dat moet vrij snel gaan. U hebt voldoende capaciteiten om ergens anders aan de slag te kunnen. U bent direct beschikbaar, neem ik aan?'

Voor een jaar bemiddeling rekende het bureau 6.000 euro, inclusief BTW.

'Dat is een vast bedrag. Mocht u werk vinden, dan bent u dat kwijt, dat u het weet. Meestal zoeken we zo'n vier maanden. Vindt u geen werk, dan vervalt het bedrag.'

Hij noemde dat 'een eerlijke deal'. 'Wij zetten ons in voor u, u betaalt ons. Deze prijzen komt u over de hele linie in dit vak tegen.'

De Labora-directeur leunde achterover.

'Die 6.000 euro heeft u zo terugverdiend. Bovendien is de helft van het bedrag aftrekbaar van de belasting.'

Hij nam een slok water.

'Denk er eens over na.'

De wereld was een woestenijs. Geen werk, een eigen huis, dat bij werkloosheid geen plek onder de zon meer was, uitzicht op een behoorlijke toekomst ontbrak. Het hele toneel was in elkaar gedonderd. Op weg naar huis besloot ik, eerder uit paniek dan uit redenatie, met Labora in zee te gaan.

Kort na mijn bezoek aan Labora stelde ik een wervingsbrief op voor al mijn zakelijke contacten. Ik bood me aan als freelance communicatieadviseur, schrijver van persberichten, jaarverslagen en artikelen. Binnen een dag verstuurde ik meer dan 300 brieven aan allerlei bedrijven, ik voegde er een overzicht van mijn kennis en kunde aan toe. Terwijl de brieven hun werk deden bleef ik solliciteren, nu met steun van Labora.

Een consulente van Labora bezocht me thuis. Ze legde krantenknipsels op tafel van vacatures uit diverse landelijke en provinciale dagbladen. Uit haar portefeuille toverde ze sollicitatiebrieven die volgens haar tot succes hadden geleid bij de jacht op banen. Vormelijke brieven, stijf geschreven met veel 'u' en 'meneer' en 'mevrouw'. Het waren brieven van mensen die reageerden op vacatures waarin een caissière werd gevraagd, een portier van een fabriek, een autoverkoper... Geen advertenties in mijn richting, maar het moet gezegd, ze bracht het met verve.

'Een goed geschreven brief is als een visitekaartje. Het is een binnenkomer, als die goed is komt de rest ook. Een goede brief is het allerbelangrijkst. Niet ieder woord hoeft van het papier te glanzen, als het de lezer maar boeit. Laat me jouw brieven eens zien.'

Ze had geen tijd om ze te lezen, er stonden nog meer bezoeken in haar elektronische agenda. Morgen zou ze me bellen.

De andere dag was ze vol lof over mijn brieven.

'Ik zou bijna zeggen: waarom kom je niet bij ons werken om brieven voor kandidaten te herschrijven. Dat zou mooi zijn, maar jammer, we hebben geen plaats.'

Enkele dagen later bleek dat bij de banenjacht een netwerk duizendmaal belangrijker is dan de mooist geschreven brief. Om kwart over acht 's ochtends rinkelde de telefoon. Een

oude bekende van de School voor de Journalistiek werkte als hoofd communicatie bij woningcorporatie Portaal. Ze had één van de 300 rondgestuurde e-mails ontvangen en zat omhoog.

Binnen twee maanden had ik een nieuwe baan. Die 6000 euro was ik kwijt, zondegeld, vergooid aan een bureau dat hard liep maar vrijwel niets voor elkaar kreeg. De consulente verklapte dat ze vooral voor outplacementtrajecten van grote bedrijven werkte. Van de dertig medewerkers die op straat kwamen te staan kon ze er pak weg vijf aan een baantje helpen. De rest werd met veel mooie woorden het oerwoud ingestuurd en moest het op den duur zelf zien te rooien.

Met de komst naar Portaal brak er een nieuwe tijd aan. Ik was terug in mijn eigen branche, met prettige collega's, een goede werksfeer en verlost van een haatdragend Aedes. Alles zag er zonnig uit, maar evenals op een warme zomerdag rommelde het in de verte.

Weer op nul

Stichting Portaal profileert zich met 56.000 woningen als de vierde woningcorporatie van Nederland. Ze heeft kantoren in Leiden, Utrecht, Amersfoort, Soest, Arnhem en Nijmegen. Arnhem-Nijmegen was één kantoor, één werkgebied waar de corporatie zo'n 12.000 woningen bezat. Het was een vestiging waar aan communicatie weinig, zeg maar nul komma nul, gedaan was. Mijn voorganger kwam een paar dagen in de week, werd geacht belangrijke zaken door te nemen met de directeur, en zette zo nodig acties uit, vooral activiteiten om de naam van de corporatie bij een breed publiek bekend te maken. In de werkkamer lag een plastic zak met daarin beeldmerken van Portaal, vlaggetjes en routekaartjes naar de Portaalkantoren in Arnhem en Nijmegen. Acties voor de aanpak in de herstructurering ontbraken, evenals plannen voor de opening van gerenoveerde of nieuwbouwprojecten waar de corporatie in 2005 toch rijkelijk van voorzien was. Ook was er geen sponsortraject noch een budgetoverzicht voor de PR. De adviseur was horecabaas geworden en liet bij zijn vertrek een meter aan keurig gerangschikt, maar ondoordringbaar documentatiemateriaal na.

De directeur van de vestiging gaf spaarzaam thuis, veelal zat hij in gesprek met vertegenwoordigers van gemeentebesturen, met zorgleveranciers of andere stakeholders. Zijn agenda zat propvol. Mocht je het geluk hebben hem te treffen, dan bestonden zijn richtlijnen uit oneliners. Alleen de woorden 'krant' en 'pers' deden hem opveren. Hoorde hij pers op zijn voicemail, dan rinkelde subiet mijn telefoon waarna ik zijn boodschap via het betreffende mediakanaal de wereld instuurde. Het waren geen grote zaken waarmee de corporatie de krant haalde. Meestal ging het om huisuitzettingen, veroorzaakt door

torenhoge huurachterstanden, of kwajongens die ramen ingooiden van sloopwoningen. Een enkele keer een flinke brand.

Wat directeur Aart Cooman vooral stak en hem door de directie in het hoofdkantoor te Baarn werd verweten, was de toonzetting in de pers over de corporatie: die zou niet sociaal genoeg zijn. De omgeving zag Portaal vooral als een verhuurder van stenen. Dat moest anders! De huurders moesten meer op de voorgrond treden, de corporatie moest laten zien een orgaan van vlees en bloed te zijn.

Om de buitenwereld te laten zien dat het de corporatie menens was bedacht en regisseerde ik een korte film over de huisvesting van bijzondere doelgroepen. Mooie beelden van een dakloze moeder en een verstandelijk gehandicapte. Om de film een vleug bereidwilligheid mee te geven om in oude wijken te investeren kwam er een opbouwwerker in voor. Daar bleef het bij, want voor de dakloze moeder kon de corporatie niks doen, ze zat klem tussen de zorgverlening en een uitkeringsinstantie, de opbouwwerker liep van de ene herstructureringswijk naar de andere, liet op de goegemeente mooie woorden los, maar was blij als hij 's avonds om vijf uur kon terugkeren naar zijn koopwoning. De jeugdige verstandelijk gehandicapte zat hoog en droog in een appartementengebouw, een gebouw dat Portaal voor te hoge bouwkosten had gerealiseerd voor hulpinstantie Philadelphia. Niettemin oogde de film zo sociaal dat hulpverleners en huurderorganisaties de loftrumpet staken. Daar bleef het niet bij, om de sociale bewogenheid daadwerkelijk te incasseren stelde Cooman extra huurwoningen beschikbaar voor bijzondere doelgroepen, een geste die bijzonder goed viel in de lokale pers.

Toen ik ook het voortouw nam voor een aantal spraakmakende opleveringen van nieuwe projecten voelde ik dat ik gebeiteld zat.

‘Ik ben blij met je, en dat zeg ik namens meer medewerkers’, aldus een collega. Ik kon niet meer stuk. ‘Arnhem-Nijmegen, daar komt het met jou helemaal goed’, constateerde mijn manager Communicatie tevreden tijdens de kerstlunch. Een half jaar na indiensttreding ondertekende ik met plezier mijn vaste contract.

Binnen een half jaar na ondertekening van het contract kwam het gerommel dichterbij. Cooman ijverde voor het opknappen van oude huizen tegen de rand van de Nijmeegse binnenstad, dat nam de interim voorzitter van de raad van bestuur, Koos Parie, hem kwalijk. Deze kostenslurpende, veel te sociale activiteit, die uiteindelijk een lage huur voor de bewoners zou opleveren, werd afgestraft door Cooman onder curatele te stellen. Curator werd Theun Oosterhuis, voormalig directeur van een woningcorporatie in Deventer, die sinds kort zelfstandig adviseur was. Hij schoof aan bij de managementvergaderingen, waarin hij met schampere opmerkingen duidelijk maakte de hele gang van zaken in Arnhem-Nijmegen ‘helemaal niks te vinden’. Cooman behandelde hij als een snotaap.

‘Vergeet nou niet die passage te noemen, Aart en laten we nog eens door deze acte lopen, want het is ze (de andere managers) niet duidelijk’, met dit soort opmerkingen deed hij de tenen van de immer positief denkende Cooman krullen.

Bij Parie drong hij erop aan de boel in Arnhem – Nijmegen eens flink op te schudden. In de aanloop naar de zomer van 2006 kreeg ik van mijn manager Communicatie te horen dat de directeur op de wip zat. Parie zou hem na zijn vakantie ontslaan. Een moeilijk te verdragen geheim. Zij verzuimde te vertellen dat deze strategie van de gelegenheid gebruik zou maken om zich in

één klap ook van de rest van het managementteam in Arnhem-Nijmegen te ontdoen.

Cooiman toog met zijn gezin – vrouw en negen kinderen - op vakantie naar Denemarken. De maandag na terugkomst zat hij 's ochtends vroeg in zijn Renault transportwagen – waar kun je anders zo'n groot gezin in kwijt - op weg naar Nijmegen toen zijn mobieltje rinkelde.

'Aart, goedmorgen, goeie vakantie gehad?', mompelde Parie.

Na wat plichtplegingen over en weer schakelde Parie over op de zakelijke toon.

'Ik wil een paar dingen met je bespreken in het belang van Arnhem-Nijmegen. Kun je hierheen komen?'

Cooiman, nog vol positief vakantiegevoel, was de beroerdste niet en koos in Arnhem voor de richting Utrecht.

Binnen vijf minuten was zijn oordeel geveld. Na jaren hard werken zette Parie hem pardoes aan de kant. Bij de gemeente Arnhem en Nijmegen stonden de wethouders Volkshuisvesting perplex, bij de gezondheids- en welzijnsorganisaties konden ze het niet vatten. De lokale organisaties van huurders begrepen het niet. Maar niemand deed iets. De pers kreeg een vierregelig persbericht, maar zocht vreemd genoeg niet serieus naar achterliggende redenen. Oosterhuis nam de taken meteen over. Van de overige managers bleef niemand zitten. Binnen enkele dagen had Parie ze vervangen door interim-krachten.

Na deze domper moest de corporatie positief in het nieuws komen. Oosterhuis wilde actie. Écht nieuws was natuurlijk het ontslagen managementteam, maar daar mocht (om begrijpelijke redenen) geen syllabe van naar buiten. Hij gaf me opdracht een nieuwsonderwerp te bedenken. Ik perste er twee

onderwerpen uit: een aanhangwagen schenken aan een daklozenorganisatie, goed voor hun pas opgerichte verhuisbedrijf, en aandacht voor een modeshow, samengesteld door jonge couturiers die sinds kort een werkpand van Portaal in Arnhem huurden. Dat laatste leek me buitengewoon interessant, vooral omdat de ontwerpers voorheen dakloos waren. Beide thema's werden door Oosterhuis terzijde geschoven.

't Is niks', was het enige dat hij zei. 'Zoek iets anders.'

Ook de oplevering van een nieuwe wijk, waar ruim twintig Gelderse kunstenaars aan hadden meegewerkt, vond Oosterhuis geen onderwerp dat de corporatie in de schijnwerpers zou plaatsen. Hij foeterde dat 'hij mij niks kon leren'.

Langzamerhand begon ik te vermoeden dat hij mij liever kwijt dan rijk was. Tijdens een managementvergadering riep ik dat hij dan zelf maar een nieuwsonderwerp moest verzinnen. Daarmee bezegelde ik mijn lot.

Om de vrede te bewaren haalde mijn chef me terug naar het hoofdkantoor. Een dag na mijn vertrek stapten drie extern ingehuurde communicatieadviseurs het kantoor in Nijmegen binnen. Drie mensen deden vanaf nu het werk dat ik maandenlang alleen had gedaan. Over het positieve nieuwsonderwerp, zo geschikt voor de imagoverbetering, sprak niemand meer. Pas een half jaar later presenteerde Portaal Arnhem-Nijmegen de modeshow en het aanhangwagentje als 'hot' nieuws.

Parie verweet me 'niet te kunnen omgaan met moeilijke mensen'. Hij achtte het verstandig dat ik een coach toegewezen kreeg om me op dit vlak te kunnen ontwikkelen. Het was een strategische zet om later bij een mogelijke rechtsgang te kunnen zeggen dat de corporatie alles in het werk had gesteld om mij,

een doorn in de organisatie, minder scherp te maken. Maar als werknemer koester je altijd hoop op betere tijden, dus stapte ik in de trein naar Amsterdam en trok aan de bel bij de coach.

De coach was Jozien Wijnakker, een vrouw met een grote wil om mensen te helpen, maar tegen Portaal stond ze machteloos. Mijn lot was al geveld op het moment dat ik haar belde voor een afspraak. Iedere zin die ze in mij stopte was verloren adem. Wij beseften dat toen niet, dus ging ze ijverig aan de slag om mij – à raison van circa 5.000 euro – tweemaal per maand te helpen beter om te gaan met ‘moeilijke mensen’.

Ze maakte me snel duidelijk wat ik al jaren bevroedde: ‘moeilijke mensen’ die geen macht over je hebben moet je zijdelings laten liggen. Moeilijke mensen die je manager zijn moet je volgen of je moet zoveel geld hebben dat je onafhankelijk bent, maar dan heb je geen manager nodig en geldt het bovenstaande. In elk ander geval luidt de stelregel: wiens brood, et cetera, die is bekend. Ik beloofde beterschap. In feite was het traject dus al beëindigd voordat het goed en wel begon. 5.000 Euro was wel wat veel voor dit voor de hand liggende oordeel, zodat Wijnakker er een ontwikkelingstraject van maakte.

Op de schijf van het enneagram deelde ze me in bij profiel drie, de Presteerder. Mijn kernkwaliteiten: zelfverzekerd, ijverig, gedreven, energiek en praktisch. Daartegenover stonden negatieve eigenschappen: ijdel, oppervlakkig en altijd willen presteren. Ik kon me er wel in vinden, evengoed als ik me vinden kon in het profiel van de levensgenieter (spontaan, fantasierijk, productief en nieuwsgierig) en in dat van de loyalist (zorgzaam en medelevend) en ook de resterende zes types van het enneagram hadden iets waar ik me wel in kon vinden.

‘Dat is heel normaal’, stelde Wijnakker, ‘van alles heeft ieder mens wel iets, maar één van de types is dominant. Bij jou is dat de Presteerder.’

‘Dat is mooi, en wat nu?’, vroeg ik.

Het raderwerk dat de investering in mensen draaiende houdt kwam soepel in beweging.

‘We gaan een Persoonlijk Ontwikkel Plan maken op basis van dit profiel’, probeerde Wijnakker. Na een maand lag het POP er en de inhoud week niet af van mijn dagelijkse bezigheden. Wijnakker had liever een drastische omwenteling gezien. Uit het kwaliteitenkaartspel dat zij gebruikte bij de beoordeling was immers gebleken dat ik een bijzondere aanleg had voor uiterst nauwkeurig werk.

‘Wat dacht je van een baan als horlogemaker?’

Vrijwel direct na afloop van het traject ontving ik van de directie een brief met de aankondiging van mijn ontslag. Bij de brief was het verzoekschrift aan de kantonrechter ingesloten. Ik zou te weinig hebben gedaan aan mijn persoonlijke ontwikkeling, het coachingstraject van Portaal was voor een groot deel in de wind geslagen, ik kon ineens ook niet meer overweg met mijn collega's en de corporatie had ernstig zijn best gedaan om een nieuwe baan voor mij binnen het bedrijf te zoeken, maar die was niet voorhanden en zou binnen afzienbare termijn ook niet vrijkomen. Het circus begon opnieuw.

De ene na de andere afwijzing

Voor het eerst sinds lange tijd schreef ik een sollicitatiebrief, wat me vrij gemakkelijk afging. Om het beeld compleet te maken zette ik in mijn cv een paar recente wapenfeiten. Sinds mijn overstap naar het hoofdkantoor van Portaal schreef ik een boek over de inzet van de corporatie in slechte wijken. Bovendien had ik een relatietijdschrift voor de Vastgoedafdeling opgezet. Brief en cv zagen er gelikt uit. Lang kon het niet duren of de werkgevers zouden aan de telefoon hangen, daarvan was ik overtuigd.

Op een zonnige voorjaarsdag, rinkelde mijn GSM. Een recruiter aan de lijn. Ik had me digitaal ingeschreven bij zijn bureau en ze hadden een baan voor me. Zie je wel: het geluk lachte me toe. Ik was werkloos, maar lang zou dat niet duren.

‘Communicatieadviseur bij de Stichting Natuurmonumenten, die baan past perfect bij jou.’

De recruiter klonk enthousiast. Zijn stem leek te verraadden dat ik deze baan eigenlijk al in bezit had. Maar in mijn gedachten kwam ik niet verder dan: ‘Mooi, dat zit goed.’

‘We moeten op korte termijn afspreken, want de opdrachtgever heeft haast.’

We maakten een afspraak in zijn kantoor in Den Haag.

De naam van het bureau boezemde vertrouwen in:
Human Interest.

Na de verwelkoming legde de recruiter uit dat Natuurmonumenten al een hele tijd (!) op zoek was naar ‘een gedreven communicatieadviseur’. Hij zag veel in me.

‘Wat een mooi cv en een goede motivatie, zeg. En het is een leuke baan, hoor. Veel reizen door het land, schrijven voor hun bladen en op het internet.’

Vervolgens merkte hij op dat hij 'nog wat dingetjes van me wilde weten'.

'Zeg ben jij een strateeg of iemand die veel hapsnap doet?'

'Voordat ik iets doe heb ik het overdacht, maar soms dwingen de omstandigheden je iets snel op te pakken.'

De man knikte.

'Zeg, hou je alles bij je of deel je je kennis met collega's?'

'Ik deel mijn kennis.'

Opnieuw knikte hij. Hij nam een slok water, ging rechtop zitten en vuurde binnen korte tijd een spervuur aan vragen op me af. Op de meeste vragen kon ik met niet meer dan alleen 'ja' of 'nee' antwoorden.

'Schrijven is een sterk punt van je is. Is het je sterkste punt...?'

'Ik adviseer ook.'

'Wat was je laatste advies?'

Het leek wel een kruisverhoor.

'Een boek schrijven over het optreden van de corporatie in slechte wijken', vloemde het uit mijn mond.

De man sloeg er geen acht op.

'Wat zou je doen als je tien miljoen bezat?'

'Dat kan ik doen wat ik wil.'

'En wat is dat?', vroeg de man.

Als ik zou zeggen 'werken', geloofde hij me niet. Zou ik een hobby noemen, dan zou hij denken dat ik eigenlijk niet van werken hield. In feite was hij de enige die het antwoord wist. Ik koos ervoor om van twee walletjes te eten.

'Met tien miljoen zou ik een tijdschrift opzetten. Goed voor de belastingen en mijn werkgelegenheid.'

'Wat voor tijdschrift?', wilde de man weten.

Mijn God, wat waren dit voor vragen. Het enige wat ik wilde was dat hij me zo doorverwijzen naar Natuurmonumenten.

‘Een tijdschrift met mooie reportages en artikelen over van alles’, bedacht ik.

De man knikte. Hij leek tevreden. Dat was alles. Hij beloofde me zo snel mogelijk meer te laten weten.

Met een ferme handdruk namen we afscheid.

Opgetogen stapte ik in de trein. Wat kon er misgaan? Dat er na twee dagen nog geen telefoon uit Den Haag kwam verontrustte me enigszins, maar goed deze dingen moesten hun beloop hebben. Na het weekend waagde ik er een telefoontje aan. De recruiter was afwezig. Volgens de telefoniste zou hij ook de komende drie dagen niet aanwezig zijn. Op de vierde dag belde ik opnieuw. De recruiter was naar een werkbespreking, deelde zijn secretaresse mee.

‘Kan iemand anders me helpen?’, vroeg ik.

‘Nee, hij is de enige met Natuurmonumenten in zijn portefeuille’, wist zij.

‘Deelt hij die kennis dan niet met anderen’, probeerde ik onnozel.

‘Hier heeft iedereen zijn eigen portefeuille’, klonk het verbolgen, ‘hij belt u wanneer hij terug is.’

Op een namiddag, drie weken na het bezoek aan het bureau, rinkelde de telefoon.

‘De vacature is on hold gezet’, zei de recruiter. ‘Het spijt me heel erg, jij was volgens ons een geknipte kandidaat, maar de opdrachtgever besliste anders. Het is een financieel probleem. We houden je gegevens in ons dossier en bellen je wanneer er weer iets langskomt dat interessant is voor jou.’

Een paar weken later stond dezelfde advertentie opnieuw op internet. Ik solliciteerde, nu direct bij Natuurmonumenten, maar kreeg een afwijzing. Andere kandidaten pasten ‘beter in het profiel’.

Van Human Interest hoorde ik nooit meer wat. Op sollicitaties naar functies op hun site kwamen steeds afmeldingen. Ik paste niet in het profiel, had te veel of te weinig ervaring, kortom de interesse voor mij was om de een of andere onverklaarbare reden afgetakeld.

Maar geen nood, er zijn genoeg uitzend- en bemiddelingsbureaus. Allemaal tooien ze zich met mooie namen en woorden. Zoals Andersom.nl , 'de multidisciplinaire nichespeler', zoals ze op haar website schrijft, 'die o.a. het samenbrengen van mensen als doel heeft en zich onderscheidt door oprechte interesse, efficiënte digitale technieken, oplossingen op maat biedt en communicatie op alle niveaus verzorgt'. Vooral dat 'oprechte interesse' deed me besluiten me ook bij dit bureau in te schrijven. Ik maakte een afspraak voor een ontmoeting in wegrestaurant De Witte Bergen in Hilversum.

Daar wachtte ik een uur of twee. Vergiste ik me? Nee, de afspraak stond daadwerkelijk op vier uur. Ik besloot te blijven. Rond kwart over vijf kwam er een telefoontje van de recruiter. Hij had geprobeerd op tijd te zijn, maar was ter hoogte van Gorcum blijven steken in een file.

'Sorry dat ik zo laat bel, maar ik wil de afspraak verzetten, dat vind jij toch niet erg, hè, Peter? Zijn zangerige stem ging me door merg en been.

'Nee, natuurlijk niet, een file kan toch iedereen overkomen'.

Een week later zat ik met hem in hetzelfde motel. De inschrijving was binnen een mum van tijd een feit. Hij spiegelde me twee banen voor: communicatieadviseur bij een Brabantse woningcorporatie en één bij een klant in Noord-Holland.

'Wie?', wilde ik weten. Hij deed er geheimzinnig over.

‘Wij mogen onze klanten niet noemen, begrijp je wel, Peter. Dat is nou eenmaal onze policy. Ik kan je alleen zeggen dat het een grote woningcorporatie is. Ga je ervoor?’

Wat kon ik anders dan ‘ja’ zeggen?

Hij beloofde zo snel mogelijk contact met mij op te nemen en vroeg me een nieuwe sollicitatiebrief en een uitgebreider cv toe te sturen, iets wat ik braaf deed.

Anderhalve week later ontving ik een e-mail van Andersom.nl: voor de functie van communicatieadviseur bij de corporatie in Brabant was ik ‘over gekwalificeerd’. Met de corporatie in Noord-Holland, welke dat was werd ook nu niet vermeld, waren besprekingen gaande. Zou ik mijn profielschets kunnen aanscherpen en zo spoedig mogelijk toesturen? Dat deed ik.

Ondertussen zocht ik op het internet verder naar banen. Daarbij stuitte ik op diverse woningcorporaties in Noord-Holland die op zoek waren naar een communicatieadviseur. Ik schreef ze aan. En, o wonder, ik werd uitgenodigd voor een gesprek bij een corporatie in Amstelveen.

Om tien uur 's ochtends presenteerde ik me voor een baan van 24 uur in de week bij Woongroep Holland. Twee communicatieadviseurs namen tegenover me plaats. Ze wisten hoe je een personeelsblad in elkaar zet, althans daar spraken ze voortdurend over. Spraken ze er niet over, dan benadrukten ze hoe belangrijk het is om de medewerkers te blijven informeren over nieuwe ontwikkelingen. Ik vroeg welke nieuwe ontwikkelingen de corporatie de laatste jaren zoal in gang gezet had. Ach, dat was teveel om allemaal op te noemen. In elk geval was er drie jaar geleden nieuwe software aangekocht en daar konden veel medewerkers nog steeds niet mee uit de voeten. De enige remedie daartegen, zo beklemtonden de medewerksters,

was voorlichten, voorlichten en nog eens voorlichten. Kon ik dat wel aan, was ik in staat dit verantwoordelijke werk te verrichten? Wat wist ik eigenlijk van computers, van software, daar lezen we niks van in uw cv. Klopt, maar ik kan vragen stellen. Verkeerde antwoord, want twee dagen later belde één van hen me op met de mededeling dat ze me niet aannamen omdat ik te weinig digitale kennis aan de dag legde.

‘Dat hadden jullie ook in mijn cv kunnen lezen.’

‘Zeker, maar we wisten het niet zeker. Achteraf zeggen we: u heeft ons er niet van kunnen overtuigen ook daadwerkelijk voorlichting te kunnen geven over de door ons gebruikte software. Ja, vragen stellen, maar dat vinden we geen oplossing, wij willen antwoorden. Veel succes verder.’

Diezelfde week Andersom.nl aan de lijn. Een boze medewerkster spoot haar gal.

‘U heeft gesolliciteerd bij Woongroep Holland, klopt dat? Toen ik bevestigend antwoordde nam haar boosheid met sprongen toe.

‘Bent u nu helemaal gek geworden, wij bouwen zorgvuldig aan uw profiel en u solliciteert zomaar bij een corporatie die wij in portefeuille hebben. Meneer, met zulk soort mensen willen wij geen zaken doen.’

Ik kreeg er geen speld tussen.

‘Meneer, bij deze sluit ik iedere verdere onderhandeling met u. U hoeft bij ons nooit meer aan te kloppen.’

De verbinding werd abrupt verbroken.

Gelukkig zijn er ook bureaus die anders werken. Habitask is zo'n bureau, evenals Andersom.nl is het een landelijke banenschuiver in corporatieland. Het bureau heeft vestigingen in Amsterdam, Delft, Deventer en Eindhoven. Werving en selectie

vinden plaats na een intakegesprek, waarna je op vleugels het kantoor verlaat in de wetenschap dat een baan nabij is.

Op een mooie najaarsdag toog ik naar Deventer, waar Habitask gevestigd is in een knap nieuwbouwpand. Na wat heen en weer gepraat over de schoonheid van Deventer, kwamen we tot zaken. De medewerker van Habitask roemde mijn cv, deed enkele suggesties om het aan te punten ('zet er nog even in met welke computerprogramma's je op de hoogte bent') en verzekerde mij dat werk niet lang op zich zou laten wachten.

'Gelukkig ben je overal in het land inzetbaar. We gaan werken aan een mooie, nieuwe job. Mijn hemel met jouw ervaring moet dat toch zo lukken.'

Twee weken later lag er een uitnodiging voor een gesprek bij een woningcorporatie in Oss. Zie je wel, alles komt goed. De twee jonge vrouwen – waarom toch zoveel vrouwen in de communicatie? – bekeken mij als loslopend wild, maar dan niet in seksueel opzicht. Ze wilden weten hoe ik de voorlichting in herstructureringswijken zou aanpakken.

'De bewoners laten zien waar je mee bezig bent, een goed sloopprogramma opstellen, hoogtepunten inbouwen, zoals het begin van de sloop en de start van de nieuwbouw...'

Na een tijdje, zei er één: 'Maar wat als de bewoners helemaal geen sloop willen?'

'In deze kwesties kun je emoties nooit uitschakelen', zei ik langzaam. 'Leg de mensen uit dat de woningen te oud zijn, dat nieuwbouw met huurgewenning voor een x aantal jaren de beste optie voor ze is. Dat ze ook qua energiekosten met de beter geïsoleerde nieuwbouw beter uit zijn.'

Twee dagen later liet Habitask weten 'dat ik niet was aangenomen omdat ik niet in het profiel van de corporatie pas. De antwoorden op vragen waren niet accuraat genoeg.'

‘Ja, heel spijtig’, zei de consultant van Habitask, ‘de volgende keer beter.’

Maar Habitask belde niet meer. Ik schreef op advertenties van het wervingsbureau, maar die mails werden doorgaans pas na twee à drie keer telefoneren beantwoord.

‘Jammer, maar die baan is al vergeven’, heette het dan of: ‘Heel spijtig, maar daar hebben we vorige week net iemand op gezet.’

‘Hoe kan het dat de vacature een maand later nog op de site staat?’, vroeg ik.

‘Dat is lastig, we hebben niemand die de site goed bewaakt. Ja, die zouden we eens moeten aannemen.’

Ondertussen had ik een eigen bedrijfje opgericht voor redactie en communicatie. Een inschrijving bij de Kamer van Koophandel geregeld en bij de belastingdienst een VAR-verklaring (Verklaring arbeidsrelatie) aangevraagd. Mijn website zag er veel veelbelovend uit. Geen overdreven voorspellingen, korte teksten, een uitleg van wat ik op communicatief gebied voor een klant kan betekenen, een deel uit het filmpje dat ik ooit regisseerde bij Portaal en voorbeelden van het boek dat ik voor deze corporatie geschreven had. Om mij van opdrachten te voorzien bleef ik gebruik maken van wervings- en selectiebureaus en mailings naar bedrijven. Na enkele mailings begonnen ze mij te bellen met de vraag of ik belangstelling had voor een baan. Mijn zelfvertrouwen nam met reuzensprongen toe. Ik begon weer in mezelf te geloven.

Het bureau Maandag belde me voor een baan in de kop van Overijssel. De corporatie zat omhoog en had ‘op korte termijn’ iemand nodig.

‘Wil jij het doen?’

‘Zeker weten, wanneer kan ik aan de slag?’

‘Dat is nog niet helemaal duidelijk, maar wel zo snel mogelijk. Laat me alvast weten wat je per uur rekent.’

Nu uitkijken, niet te hoog gaan zitten, maar ook niet laag calculeren.

‘Hoe lang gaat het duren?’

Kan de opdrachtgever nog niet zeggen. Reken op een week of twaalf.

‘65 euro per uur, ex BTW.’

Spannend.

‘Met of zonder reiskosten’, klonk het aan de andere kant van de lijn.

‘Zonder.’

‘Oké, ik neem zo snel mogelijk contact met je op.’

Na een week niks te hebben gehoord ging ik zelf bellen.

‘O, ja, die baan in Vollenhove. Ik heb nog geen terugkoppeling van de opdrachtgever gekregen. Ik bel je zo snel mogelijk.’

Na een week hing ik weer aan de telefoon met de vraag hoe het zit.

‘Ze hebben die baan zelf weten op te vullen. Jammer.’

Op een vroege ochtend meldde ik me bij een woningcorporatie in Veenendaal. Ze hadden zo snel mogelijk iemand nodig voor 24 uur in de week.

‘Nee, we betalen geen freelance tarief maar een normaal (marktconform, heet dat) loon’, zei de HR-medewerker.

Dat bomde niet, ik pakte alles aan. Het werk bestond uit het schrijven van een communicatieplan over het verloop van de interne en externe communicatie. Tevens kreeg de adviseur de verantwoordelijkheid over de opstelling van het jaarverslag. Een kolfje naar mijn hand.

Voor mij zat een vrouw die het werk een hele tijd als interim-kracht had gedaan, maar nu geen tijd meer had.

‘Jij kunt dit werk zo overnemen’, zei ze. ‘Denk er eerst goed over na hoe je het wilt aanpakken, dan moet het lukken.’

Mij leek het geen klus waar je een natte handdoek van krijgt. Ze zouden me aan het eind van de dag bellen met hun beslissing. ’s Middags werkte ik in ruwe vorm het communicatieplan uit.

Rond vijven hing de vrouw aan de lijn.

‘Nee, toch maar niet, want je hebt een eigen bedrijf en we denken dat je meer tijd daarin steekt dan in dit werk, dus hebben we iemand anders gevonden. Bedankt voor je interesse.’

Nu begon ik er behoorlijk de pest in te krijgen. Niks lukte. Ze wilden me niet, moesten me niet of verpakten het niet eens in mooie woorden maar zeiden gewoon ‘nee’. Waarom? Wat was er aan de hand? Vroeger had ik een gesprek en was binnen. Ik was slechts éénmaal afgewezen: begin jaren tachtig bij een regionale krant. Achteraf een hele opluchting omdat ik sowieso geen zin had om over allerlei wisselasjes in het rurale gebied te schrijven. Wat was er nou toch aan de hand, dacht ik en staarde mistroostig naar het groeiende stapeltje afwijzingen vol zinnen als: ‘U past niet in het profiel’, ‘wij danken u hartelijk voor de interesse in onze organisatie maar...’, ‘wij hebben besloten de procedure met u niet voort te zetten’, ‘tot onze spijt delen wij u mee...’, ‘wij hebben echter een selectie gemaakt waar je helaas geen deel van uitmaakt, omdat wij je over gekwalificeerd vinden voor deze functie. Hiermee komt jouw sollicitatie op deze vacature dan ook te vervallen.’ ‘Veel succes met eventuele verder sollicitaties’.

Schreef ik op vacatures die voor mij te hoog waren gegrepen? Nee, want veelal werden mijn brieven afgewezen met woorden als ‘over gekwalificeerd’, ‘te veel kennis’, ‘we zoeken iemand met minder kennis’. Wat een vooruitgang, wat een creativiteit blonk er in het bedrijfsleven...

Op een ochtend zag ik voor het eerst bewust de reclameposters bij het busstation. Ik was die posters al tientallen malen gepasseerd zonder er acht op te slaan, nu pas zag ik ze bewust. Het jonge gezicht, de zwarte haren luchtig gekamd, de handen bedekt met glanzende huid. Ineens wist ik het. Dat was het: mijn leeftijd. Natuurlijk, iedereen ziet graag een jonge, krachtige machine, iemand die niet zeurt, geen littekens van een vroeger leven meedraagt. Een man of vrouw die niet klaagt, maar liever tien dan acht uur per dag in touw is. Een carrièretijger met nog veel ruwe kanten die te polijsten zijn. Dat is waar het bedrijfsleven op zit te wachten. Ze zeggen het alleen mooier. Ze hebben het over 'een goede employability' (inzetbaarheid) en 'de mogelijkheid om een leven lang te leren', daarmee slaag je kennelijk alleen als je een jonge hond bent. Oude honden leren geen kunstjes meer, zo leert de mythe. In gedachten hoorde ik opnieuw de woorden van Oosterhuis: 'Hem kan ik niks leren'. Vanwege mijn leeftijd werd mijn cv met een leeftijdsvermelding van 56 niet eens gelezen. Hij verdween direct na binnenkomst op de stapel afwijzingen of ging meteen de prullenmand in. Nu begreep ik het mailtje waarin stond dat ik was afgewezen omdat 'de opdrachtgever op zoek was naar kandidaten die zowel een achtergrond in de journalistiek als communicatie hebben en bij voorkeur ook afkomstig zijn uit de maatschappelijke hoek'. Ze hadden mijn brief, noch cv gelezen. Het beeld dat een oudere alleen maar geld kost, niks oplevert en bovendien niks kan en ook niet bereid is iets te leren, is stevig verankerd in de maatschappij.

Bewuster en met groeiende ergernis begon ik naar tv-reclames te kijken. Jong, jonger, jongst, schoof voorbij. Ik kon het op het laatst niet meer aanzien. Ouderen waren er, zeker: vooral vitale heren en dames die genoten van hun Zwitserleven gevoel, dat door een jongere als toppunt van idealisme aangeprezen

werd. En mijn leeftijdscategorie? Die werd geacht rond te schuifelen op de 55-plus beurs, incontinentieluiers te dragen, de hele dag op een balkon achter de geraniums in een seniorenappartement te zitten. Van de reclame moesten ze vooral luisteren naar Frans Bouwer en meedeinen op het orkest van André Rieu. Mijn leeftijdscategorie bereidde zich in de reclame al voor op het eeuwige leven. Nou als de eeuwigheid er zou uitziet...bedankt!

Ik keek om me heen. Waar waren al die door reclamejongens bedachte waandenkbeelden? Niet in het busstation, niet in de winkels, niet op de straten. De stad liep vol mensen maar van looprekjes was geen sprake, ook zaten die mensen niet en masse in invalidenwagentjes en nergens zag ik krukken, brillen met jampotglazen of gehoorapparaten. Godzijdank liepen er overal ouderen waarvan je de leeftijd moeilijk kon schatten. Maar hadden al die mensen een baan. Nee, natuurlijk niet. Nederland telt een kwart miljoen mensen van middelbare leeftijd zonder werk. Hoe brengen die mensen hun tijd door? Waarom doen ze hun mond niet open? Een kwart miljoen, dat is een politieke factor van belang! Als ze hun mond opendoen kunnen ze hun positie verbeteren. Wie zijn ze, waar zijn ze? Ik besloot op onderzoek uit te gaan.

‘Met de politiek kom je geen stap verder’

Ik daalde af in de krochten van de machteloosheid, kwam bij mensen over de vloer die in hetzelfde schuitje zitten als ik. Het werd geen gezellige boel, maar toch ook niet de zwartgalligheid die ik verwachtte. Door alle ramspoed heen klonk hoop: morgen zal het beter gaan of het kan toch niet altijd vriezen, de lente komt terug, maar nu even niet.

Robert is 62. Hij staart omhoog naar een roofvogel in de vroege lentelucht. Gonzend verkeer op de achtergrond. Voor de rest is het rustig. Hij geniet. Zijn zelfmoordgedachten zijn geweken, de angstaanvallen minder. Hij hoopt op een IVA-traject, de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). Dan hoeft hij niet meer te solliciteren en krijgt een uitkering tot aan zijn pensioen. Niet veel, maar genoeg om van te leven. De WIA, waarin hij nu zit, biedt hem een hoger loon dan zijn uitkering, maar er is nog altijd een kans dat ze hem eruit wippen en dwingen oeverloos te solliciteren. Die gedachten zet hij liever van zich af.

Bijna veertig jaar heeft hij gewerkt. Tijd om in de VUT te gaan zou je denken, maar het geluk ontbrak hem om vervroegd uit te treden. Toen die optie in zicht kwam begon de ellende. Het automatiseringsbedrijf waar hij werkte werd in 2004 opgekocht door een hedgefund. Winst genereren was het enige waar het fonds aan dacht. Een van de maatregelen om dat doel te bereiken was een deel van het personeel ontslaan. Hij werkte op contractbasis en kwam zonder een cent op straat te staan. Vijf jaar een uitkering, daarna de onverbidelijke finish.

Hij solliciteerde zich gek. Twee, drie, vier brieven in de week gingen de deur uit.

‘Het zal allemaal wel goed komen?’, dacht ik. ‘Het was een gunstige tijd om te solliciteren, krapte op de arbeidsmarkt, althans dat zeiden ze in tv-programma’s. Maar op het gros van mijn sollicitatiebrieven kreeg ik niet eens antwoord, of ze maakten zich ervan af met doodoeners als: ‘U past niet in het beoogde profiel’ of: ‘U heeft te veel ervaring’. Natuurlijk liet ik me inschrijven bij gespecialiseerde bureaus. God, wat waren ze enthousiast over mijn cv, een uitstekende applicatiebeheerder. Prachtig, u heeft zo weer iets nieuws. Nee dus. Doorgaans hoorde ik niks meer.’

‘Eenmaal dacht ik een baan te hebben. Het gesprek verliep vriendelijk. Vlak voor ik de kamer zou verlaten ging ik ver zitten. De personeelschef vroeg belangstellend waarom ik dat zo bedachtzaam deed. Ik was zo stom te vertellen dat ik ooit mijn heup gebroken had.’
‘Nou’, zei de manager, ‘dan zie ik u niet meegaan op ons jaarlijkse skiuitje’.
Daarmee was die baan verloren.’

Tot 2008 schreef hij vrijwel wekelijks sollicitatiebrieven, zonder succes. En wat hem tijdens zijn werkzame leven nooit was overkomen gebeurde nu: hij kreeg een burn-out.

‘Ik voelde me opgegeven, weggedrukt. Jarenlang gewerkt zonder noemenswaardige problemen en ineens sta je aan de kant. Ze kijken niet meer naar je om. Ik kon niet meer slapen, lag uren wakker. Soms snakke ik naar lucht, ik kon me niet meer ontspannen. Ik was moe, ontzettend moe. Mijn wereld brokkelde af. Geen mens die erop lette. Op een gegeven moment dacht ik: ik maak er eind aan, ben ik in één klap van alles af. Maar ja, dat is een hele stap...’

‘Toen het echt niet meer ging meldde ik me ziek bij het UWV en kreeg prompt een lagere uitkering waardoor ik mijn huur

niet meer kon betalen. Weken later werd alles weer rechtgetrokken, ondertussen was ik met hartproblemen in het ziekenhuis opgenomen. Voor de uitkeringsinstantie was dat het signaal om hulpverleners langs te sturen, een huisarts, een psycholoog en een arbo-arts. Maar het belangrijkste ontbrak: werk. Werk zou alles een stuk makkelijker maken. Maar nee, dat hadden ze niet. Ze verklaarden me ziek, ik mocht niet meer solliciteren. Nu ben ik drie uur bezig en slaap vervolgens drie uur, want die verdomde vermoeidheid wil maar niet wijken. Zo kom ik de dagen door. Over twee jaar zie ik weer verder. Om me niet te vervelen houd ik bij wat er in de ICT-sector gebeurt en repareer computers. Heb ik daar geen zin, dan ga ik naar deze plek...gewoon om te genieten.'

Achter het huis van Fred staat een paardentrailer voor twee paarden, waarvan in september 2009 nog één paard over is.

‘Het andere paard heb ik moeten verkopen’, zegt de werkloze productiemanager, die met de verkoop zijn twee dochters van negen en veertien geen plezier deed.

‘Om nog te kunnen paardrijden maken mijn vrouw en dochters in de manege paardenstallen schoon, daarmee verdienen ze een deel van het stalgeld terug.’

Sinds december 2009 verblijft het paard in een manege en staat de trailer op Marktplaats.nl te koop.

‘Zo wordt onze droom stukje voor stukje afgebroken.’

De afgelopen zes jaar werkte Fred voor Brooks Emerson, een Amerikaanse producent van meet- en regelapparatuur. Hij deed de aftersales.

‘Klachten innemen en verwerken.’

In 2005 verplaatste het bedrijf de productie naar Hongarije, waar goedkope krachten het werk overnamen. Fred stapte gedwongen op.

‘Dat vond ik niet erg. Ik had destijds het gevoel de hele wereld aan te kunnen. Met mijn ervaring en opleiding (technische bedrijfskunde) zou ik zo ander werk vinden, daar was ik van overtuigd. Ontslag om bedrijfseconomische redenen was me trouwens al eerder overkomen, bij Akzo Nobel. Daar werkte ik 15 jaar, waarvan zes jaar als manager. Vrijdag stopte ik, de maandag daarop begon ik bij een ander.’

Na Brooks Emerson belandde hij in een andere, grimmige wereld. Via Beerenschot verwachtte hij terecht te kunnen als productiedirecteur bij de verkoopafdeling van een concurrerend bedrijf dat ooit was opgezet door ex-medewerkers van Brooks Emerson, maar die pogingen werden om onduidelijke redenen

afgekapt ('Ik heb er nooit een verklaring voor gekregen'). Er zat niets anders op dan voor het eerst in zijn leven te gaan solliciteren. Het werd een lijdensweg.

Al vrij snel kreeg hij contact met een bedrijf in de Achterhoek dat gespecialiseerd was in de fabricage van meet- en regelapparatuur. Hij legde er zijn cv neer en werd geprezen om zijn goede papieren.

'U bent onze man', lieten ze hem weten.

Drie maanden later schoof hij aan tafel met de raad van bestuur. Het zag er florissant uit. Totdat een van de commissarissen hem meedeelde dat ze als nieuwe man toch liever een ingenieur zagen, of in elk geval iemand met meer engineeringachtergrond.

'Zo hadden ze het nooit gepresenteerd. Ik kon ze...'

Hij klopte aan bij uitzendbureaus, 'maar daar hoorde ik nooit meer wat van'.

Toen leek het geluk hem toe te lachen, hij werd uitgenodigd bij een metaalweverij die te springen zat om iemand die het bedrijfsproces kon optimaliseren.

'Hoe zou jij dat aanpakken', vroeg de general manager. Uit de stukken die Fred in zijn bezit had bleken er naar verhouding te veel mensen in het bedrijf te werken.

'Natuurlijk deed het me pijn, maar ik zag de situatie waarin dit bedrijf verkeerde: een goede afzet genereren bleek onmogelijk. Het hele bedrijf kostte meer geld dan er verdiend werd. Ze teerden op hun reserves, het was één grote malaise. In deze situatie zag ik geen andere mogelijkheid dan de kosten te beperken door mensen te ontslaan. Raar wellicht, vooral omdat ikzelf in zo'n klote situatie zit, maar een andere uitweg zag ik niet.'

Zijn antwoord knalde tegen het zere been van de directeur.

‘We hebben nog nooit mensen ontslagen’, spoog de chef. Hij legde uit wat ik dan wel had moeten zeggen: ‘We zoeken op allerlei manieren naar wegen om mensen elders in het bedrijf te plaatsen.’

‘Ik vond en vind dat nog steeds het verschuiven van problemen. Verder hoefde ik er niet meer over na te denken, want voor mij was het daar voorbij.’

Uiteindelijk kwam er redding, bij een doe-het-zelver in het westen van het land. Na een assessment ging hij er in 2008 voor 4.000 euro netto per maand aan de slag. Voor dag en dauw zat hij in zijn auto om voor de files op zijn werk te zijn. Het bedrijf vroeg een gestroomlijnd werkproces. Nieuwe software was noodzakelijk, stelde Fred. Een te grote ingreep, vond de productiedirecteur. Enkele maanden later kampte het bedrijf door afzetproblemen met een fikse omzetsdaling. Voor Fred lag daarmee het begin van ellende in de sudderpan. De moedermaatschappij zorgde voor de komst van nieuwe “bezems” om de winst op te krikken. De frisse, nieuwe manager wipte Fred eruit en vernieuwde de oude software.

‘Hij bracht het alsof het zijn idee was’, schampert Fred.

Weer zat hij thuis en was terug bij af. Geen cent had hij meegekregen, want hij werkte er immers nog geen jaar en zonder vast contract. Opnieuw begon het bedelen om een baan. Maar nu was zijn positie slechter dan voorheen, want zijn WW-uitkering liep af. In 2009 stopte het UWV met betalen. Een gang naar de gemeente voor bijstand hoefde Fred niet te maken omdat zijn vrouw een inkomen heeft van ruim 1200 euro netto per maand.

‘Je mag best weten dat ik regelmatig met pijn in mijn buik wakker word. Laatst belde ik de sociale dienst voor een preventief gesprek. Wordt die man kwaad en stuurt mij door naar het UWV. Mail ik het UWV: geen antwoord, bel ik: geen reactie.

Het salaris van zijn vrouw is volstrekt onvoldoende om met twee opgroeiende tieners de tijd door te komen, Daarom heeft hij inmiddels zijn koopsompolissen te gelde gemaakt waarvoor de belastingdienst hem een boeterente van 20 procent in rekening bracht en de verzekeringsmaatschappij extra kosten berekende voor het vervroegd afkopen van de polissen.

‘Maar wat moet je? Je hebt voor een jaar reserves nodig.’

Uiteindelijk leidde zijn jacht naar werk tot een toezegging van een baan als freelance docent op een scholengemeenschap. Dat zit goed dacht hij, de docentenovereenkomst had hij al een tijdje op zak. Maar de school heeft tot nu toe geen gebruik gemaakt van zijn diensten, die hij voor een belachelijk laag uurbedrag van 50 euro, inclusief reiskosten aanbiedt.

‘Om wat geld te verdienen ga ik me melden voor magazijnwerk. Onlangs zat ik om tafel met iemand die franchisenemer is van drie Olympia-vestigingen. Of het tot iets leidt, ik weet het niet maar minimumloonwerk hebben ze daar altijd, dus wie weet.’

Werken is het enige wat hij wil.

‘Ik word gek van solliciteren en de hele dag thuislopen.’

Kwaad maakt hij zich vooral om het gemak waarmee mensen je laten staan. Over je leeftijd zeggen ze weliswaar niks, dat zou discriminatie zijn, maar ze laten het je wel merken. Dat blijkt uit opmerkingen die hij regelmatig naar zijn hoofd geslingerd krijgt: “We hadden je jonger ingeschat”, “je komt niet directief over”, of: “Je ziet er niet uit als een manager”.

‘Op den duur ga je aan jezelf twijfelen. Voldoe ik nog wel aan de capaciteiten die gevraagd worden? Als je werkt heb je daar geen last van, maar voor wie aan de kant staat is het leven behoorlijk zwaar.’

Hij maakt zich ook kwaad dat ze ‘me vaak als pummel wegzetten’. ‘Reiskosten voor sollicitatiegesprekken? Vergeet het maar, die laten ze je uit eigen zak betalen. Vraag je ernaar dan zeggen ze: dat is uw risico. Onlangs heb ik in België gesolliciteerd, ik ben er een paar keer op gesprek geweest, kostte me aan reiskosten alles bij elkaar 350 euro. Nooit een cent van teruggezien en met die baan is het ook niks geworden.’

In politiek opzicht stond hij altijd rechts van het midden. Tegenwoordig schuift hij steeds meer naar links. Dat bracht hem op het idee de PvdA (Hun slogan: Iedereen telt mee, is toch niet voor niets) van zijn ellende op de hoogte te brengen in de hoop dat de partij voor arbeidend Nederland zijn situatie zou kunnen verlichten. Hij schreef fractievoorzitter Mariëtte Hamer:

*Geachte mevrouw Hamer,
Het verschuiven van de AOW leeftijd is het kindje van het CDA maar de PVDA voert de discussie. Zelf ben ik 51 jaar, vader van twee jonge kinderen, helaas werkloos. In de afgelopen vier jaar heb ik 1 jaar mogen werken, terwijl ik mij kapot solliciteer. Ik heb een HBO opleiding en een fantastisch cv.
U zult begrijpen dat ik de discussie met veel scepsis volg. Hoe is het mogelijk dat werkgevers mensen ouder dan 45 jaar afschrijven en wij dezelfde werkgever wel moeten vertrouwen om tot 67 jaar te mogen werken? Zorg als politiek eerst eens dat deze groep een menswaardig bestaan krijgt. Ikzelf ben in inkomen gedaald van 4000*

euro netto naar 1200 euro. Nu ben ik bezig met mijn oudedagvoorziening, koopsompolissen welke ik met een boete van 20 procent te gelde moet maken. Op deze manier ga ik over 1 à 2 jaar failliet met mijn gezin. Ik kan mijn kinderen niet meer geven wat ze verdienen. Eigenlijk wil ik helemaal niet zo leven.

Waar is de partij van de arbeid voor deze vergeten groep mensen, leveren wij te weinig electorale winst op?

Dus nogmaals waar is de garantie voor werk voor deze groep in de discussie over tot je 67^{ste} jaar werken? De partij moet zijn rug rechten en echt voor de zwakkeren op gaan komen, ik zie anders weinig toekomst voor de PvdA.

met vriendelijke groet,

Fred ...

De mail ging naar de afdeling voorlichting van de Tweede Kamer. Na enige tijd kwam er antwoord van toenmalig Kamerlid Staf Depla. Het is een warrig antwoord verpakt in een slecht geschreven briefje.

Geachte Fred ...

Dank voor uw mail.

Ik snap u scepsis. Immers hoezo langer doorwerken als je op je 51 al ongewenst bent voor werkgevers. Ik heb de laatste dagen heel wat gesprekken gevoerd over de verhoging van de aow leeftijd. En daar erkennen de meeste mensen wel dat we van iedereen die het kan wat meer mogen vragen om ook in de toekomst onze voorzieningen draaiende te houden. Immers de

arbeidsmarkt van over 10 jaar is niet te vergelijken met die van nu.

Maar het gesprek verschuift dan al snel naar hoe oudere (althoewel als 49 jarige vind ik 51 niet oud) worden behandeld door werkgevers en geen kansen krijgen op een baan. De politiek neemt de laatste tijd wel veel maatregelen (geld beschikbaar stellen) die werkgevers stimuleert oudere werknemers aan te nemen of langer in dienst te houden. Maar de groep tussen 45 en 55, zeker in deze economische moeilijke tijden, verdienen meer aandacht. Daarom dat het zo belangrijk is om samen met de vakbond daar aan te werken.

Daar gaan we dus nu veel krachtiger voor opkomen. De kwaliteit van het werk, de manier waarop met mensen wordt omgegaan. We zijn daarom coalitie van de arbeid op aan het richten. Waar we aan de ene kant voorstellen doen voor maatregelen, maar aan de andere kant ook werkgevers gaan aanspreken die er een potje van maken. En voorbeelden laten zien van werkgevers die laten zien dat het ook anders kan. We zijn immers niet voor niks de partij van de Arbeid.

En succes met vinden van een baan. Want het lijkt me inderdaad moedeloos van te worden, terwijl opgeven gezien de toekomst die je je kinderen wil geven, geen optie is.

*Vriendelijke groet,
Staf Depla
lid Tweede Kamerfractie PvdA*

*'Links of rechts met de politiek kom je geen stap verder',
concludeert Fred.*

‘Geen enkel bedrijf waar ik solliciteer zit te wachten op een bonus van een paar duizend euro om een werkloze in dienst te nemen. Wellicht dat het opgaat voor groenwerkers of straatvegers, maar niet in mijn beroep. Over het algemeen komt het er op neer dat de politiek doet wat werkgevers willen. Ik heb zo’n dertig jaar gewerkt en nu kan ik mijn huis opvreten en waarom: omdat ze me in de kou laten staan.

Er zijn er die roepen: begin dan wat voor jezelf. Klinkt mooi, maar wat...? Een paar weken geleden heeft er van mij drie keer in de krant een advertentie voor kluswerk gestaan. Geen enkele reactie...

Ik heb nagekeken wat het kost om vrachtwagenchauffeur te worden, misschien ga ik het wel doen, want van gemiddeld één sollicitatiebrief per dag schrijven word ik niet vrolijk. Mijn God, ik hoef de staatsloterij niet te winnen, ik ben al blij met een huisje, boompje, beestje.

Wat me vooral dwars zit is dat schaamtegevoel tegenover vrienden en familie, nooit iets extra’s op het bord, nooit iets voor ze kunnen betalen, daar baal ik behoorlijk van.’

De 56-jarige Theo maakte na zijn ontslag in 2006 geen enkele kans op een baan. Niemand die het hardop zegt, maar zijn leeftijd speelt hem parten. Hoe zou het anders kunnen dat een uitstekende automatiseerder niet aan de bak komt? Pogingen in die richting heeft hij gestaakt. Met behoud van uitkering heeft hij een eigen softwarebedrijf opgericht waarmee hij regelmatig opdrachten uitvoert, tot in België aan toe.

‘Ik kan er van leven, niet ruim maar zie de toekomst positief tegemoet’, aldus Theo. Mijn ideaal is een verkoopmaatschappij oprichten voor klantrelatie beheersystemen. CRM levert me een basisinkomen op, zodat ik er andere dingen naast kan doen.’

Als afgestudeerd textielingenieur is de ICT voor hem een zijweg die hij pas in de jaren negentig insloeg. Na gewerkt te hebben in de textiel, waar hij zijn bedrijfskundige kwaliteiten verder aanscherpte met marketingdiploma’s (NIMA A, B en C) werd hij marketingmanager van een meubelfabriek. Eind jaren tachtig trad hij als accountmanager, later logistiek manager, in dienst van een textielconcern. In die periode kwam hij in aanraking met computers.

‘Software was destijds schreeuwend duur. Ik dacht: dat kan goedkoper, ik begin een eigen softwarebedrijf. Fout! Ik merkte al snel dat het zonder goede contacten onmogelijk is om een bedrijf te runnen. In het tweede jaar liep ik hopeloos vast.’

Hij had zo weer een nieuwe baan, bij Exakta Benelux, fabrikant van kunststofkozijnen en parket in Winterswijk. Voor de verkoop van goederen beschikte het bedrijf over een omvangrijk callcenter. Theo richtte een apart automatiseringsbedrijf op dat de software voor de uitvoering van de aan belang winnende telemarketing ontwikkelde. Hij werkte er als technisch-manager,

De 21^{ste} eeuw was amper vijf jaar oud toen het fout ging. Het bedrijf verkocht goederen met de 'garantie' dat de kopers na zeven jaar hun geld terug zouden krijgen. In 2006 was het voor het eerst kassa... De eerste golf van ruim zestienhonderd kopers die gebruik maakten van de cashback- regeling stroomde toe. Ze hadden een scala aan beperkende voorwaarden keurig omzeild en wilden geld zien. Toen het bedrijf niet terstond betaalde togen ze naar het Vara-consumentenprogramma Kassa! Er moesten tientallen miljoenen euro op tafel komen en wel direct. Exakta kon dat nooit betalen.

'In 2006 was alles weg. Failliet, geen gouden handdruk. Ik had me beter moeten indekken, de escaperoute moet toepassen en al in 2001 moeten vertrekken. Hulpeloos, ja dat was ik. Emotioneel? Nee, je krijgt een bepaald soort nuchterheid. Ik stond buiten de gang van zaken. Ik had eigenlijk toen al geen band meer met het bedrijf, want het callcenter was al in december 2005 failliet gegaan en in het automatiseringsbedrijf had ik nauwelijks nog zeggenschap. In die periode richtte ik een nieuw bedrijf op.'

'Het UWV gaf me gelegenheid om me met mijn nieuwe bedrijf gedurende zes maanden op de markt te oriënteren, veel te kort natuurlijk. Daarna moest ik gaan solliciteren, want ik had geen enkele klant. Solliciteren is niet gemakkelijk, natuurlijk speelt mijn leeftijd een rol, in plaats van mij nemen ze liever iemand die jonger is. Ik schreef zo'n honderd brieven per jaar maar werd zelden uitgenodigd. Om aan klanten voor een bedrijf te komen is trouwens ook niet makkelijk. Ik heb het geprobeerd bij businessclubs, maar dat zijn louter klikkies. Ook via voetbalclub De Graafschap heb ik het geprobeerd, het is er leuk maar klanten win je er niet. Bovendien als je een klant hebt

vragen ze referenties waar je als zelfstandige aan de slag bent geweest, die kon ik niet overleggen.'

'Uiteindelijk belandde ik via het UWV in een Kennistraject voor hoger opgeleiden. Dat leverde me een stagewerkplek op bij Info Support BV. Ik volgde er een opleiding en legde contacten, zo is het balletje gaan rollen. Via hen heb ik meegewerkt aan de ontwikkeling van een recruitsysteem en ben terechtgekomen bij andere opdrachtgevers. Mijn uitkering stopt in 2010. Ik hoop dat ik met mijn bedrijf dan vast in het zadel zit.'*

*In het voorjaar van 2010 was de orderportefeuille van Theo tot onder het vriespunt gedaald.

‘Idealisme, het mooiste wat je hebt’

Een eigen bedrijf beginnen, dat willen veel mensen die werkloos thuiszitten. Bezig zijn, iets om handen hebben, zijn de meest gehoorde argumenten om zich in zo'n avontuur te storten. Vrijwel niemand denkt goed na over te nemen obstakels. Jawel, degenen die krediet aan de bank vragen pennen een ondernemingsplan. Daarin ziet de wereld er rooskleurig uit met hier en daar wellicht een zwart wolkje, maar dat drijft als je het zus of zo aanpakt snel over. Theo kon eerst wel en toen geen klanten vinden, dat had hij van te voren niet bedacht. Het lukte hem ook niet door veel energie in zijn zoektocht naar klanten te steken, ook dat had hij niet verwacht. Fred zoekt het in het rijden met een vrachtwagen. De kosten van het rijbewijs en aanverwante zaken, zoals het examen Goederenvervoer, kunnen oplopen tot 5000 euro. Een vrachtwagen (in gebruikte staat) kost tienduizenden euro's. Hij zal er zelf een moeten kopen of leasen en bedrijven moeten vinden waarvoor hij goederen mag vervoeren, want de kans dat hij op zijn leeftijd, en ook nog eens zonder ervaring, in dienst kan treden bij een transporteur is nul.

De arbeidsbureaus zijn de laatste die je van het plan een eigen toko te beginnen afhouden. Zij stimuleren ouderen juist in dit opzicht om ZZP'er te worden. Beter dan wie ook weten het CWI, pardon Werkplein heet het tegenwoordig, en UWV dat slechts 3 procent van de oudere werklozen tussen de 55 en 65 kans maakt op een (vaste) baan. Door ze gedurende een periode van zes maanden de kans te geven een droom te verwezenlijken zorgen ze er in elk geval voor dat deze groep "ondernemers in de dop" niet bij de pakken neer gaat zitten. Hun slaagkans is gering. Van de startende ondernemers, ook zij die voldoende klanten binnenhalen, gaat circa 60 procent binnen drie jaar failliet.

Mismanagement is één van de meest voorkomende oorzaken, geldgebrek en gebrek aan geduld een tweede.

Veel startende (oudere) ondernemers willen direct geld, het liefst veel geld, verdienen. Dat is vrijwel uitgesloten. De levensweg van een startende onderneming is te vergelijken met de huizenmarkt: je begint – spaarzame uitzonderingen daargelaten - in een kamertje en groeit, als het goed gaat, door naar een villa. Die spankracht kunnen de meeste mensen van boven de 50 niet opbrengen. Hoe kun je ook van iemand die dagelijks ja en amen tegen een baas heeft gezegd, en maandelijks een behoorlijk loon kreeg, verwachten dat hij plotseling ondernemersbloed in zijn aderen ontwaart? Had hij dat, dan was hij al jaren eerder met een eigen bedrijf begonnen. Voor deze mensen is de keuze om een Zelfstandige Zonder Personeel te worden een vlucht, het is opgedrongen ondernemerschap. Het willens en wetens op een werkloze inpraten om toch maar die stap te wagen, betekent voor de meesten de dood in de pot.

Natuurlijk, we horen allemaal graag succesverhalen. Zoals het verhaal van de man die heel lang droog brood at en uiteindelijk zichzelf bezwoer nooit meer arm te zijn, al zijn krachten bundelde, naar de bank stapte en met veel lef een lening aanvroeg om een vliegtuig te charteren voor een groepsreis naar Venezuela. De mensen die op zijn advertenties reageerden bracht hij onder in hotels op Isla Margarita. Daar bood hij ze voor een schappelijke prijs een vakantie met alles erop en eraan. De all-inclusive vakanties naar dit straatarme eiland waren geboren. Een gouden idee dat van de arme sloeber een multimiljonair maakte. Klinkt mooi, maar in werkelijkheid was het een minder vliegende start. De man heeft jaren moeten ploeteren om met zijn bedrijf vaste voet aan de grond te krijgen. Kortom, alles van waarde heeft een lange adem nodig.

Dat ontdekte ook Wilma, een 50-jarige zorgondernemster, die na uitstapjes in het vrije ondernemerschap de betrekkelijke veiligheid van een vaste baan zocht. Nou ja, vast is die baan nu ook weer niet, want ze heeft een jaarcontract met de mogelijkheid tot verlenging. Toch geeft deze baan haar meer kracht dan alle interim klussen die ze hiervoor gedaan heeft.

Ze werkte in een vast dienstverband als directeur van een verzorgingshuis in Den Haag en als directeur van een zorginstelling in Velp, waar ze te maken kreeg met de landelijke omschakeling in de zorg: het aantal bedden per instelling moest terug en tehuizen fuseren wat beter was voor de efficiency. Vervolgens stapte ze over naar het interim werk, eerst bij de thuiszorg, daarna bij een aantal verzorgingshuizen.

In Deventer vond ze haar Waterloo. Ze steunde er een motie van wantrouwen tegen de directeur die zijn beloftes voor een fusie met een plaatselijk verzorgingshuis niet nakwam. De Raad van Toezicht liet haar in de kou staan.

‘Na die ervaring ben ik sterk aan mezelf gaan twijfelen. Ik vroeg me af of ik ooit in staat zou zijn mijn idealisme op zij te zetten. Stom natuurlijk, want idealisme is het mooiste wat je hebt.’

Toen ook het bureau waar ze ingeschreven stond voor het vervullen van interim opdrachten failliet ging, bleef haar niks anders over dan aan te kloppen voor een WW-uitkering. Van daaruit maakte ze de stap naar het échte vrije ondernemerschap.

‘Het gaf me een enorm vrij gevoel, ik was écht eigen baas. Ik voelde me fantastisch, ook omdat er wekelijks honderden euro’s op mijn rekening bijgeschreven werden. Aan het eind van de klus had ik binnen enkele weken tienduizend euro verdiend.’

Een mooi resultaat, maar nog mooier is als je dit vast kunt houden.

‘Dat lukte niet. Na nog een grote interim opdracht stortte het in, dat was écht balen. Een voordeel is dat ik met al mijn vaste en interim klussen veel ervaring op gedaan heb. Bovendien kun je in de zorg altijd terecht, want na vier sollicitatiebrieven kreeg ik een baan met uitzicht op vast werk bij een zorgorganisatie.’

Het viel haar best moeilijk om weer voor een baas te gaan werken, maar ook dat heeft zijn positieve kanten, concludeert zij.

‘Vooral als je terecht komt in een organisatie waar nog veel te veranderen valt, waar niks flexibel verloopt, waar je vertrouwen moet kweken. In zo’n omgeving kan ik veel betekenen, al verdient het natuurlijk stukken minder dan wanneer je een goed boerend eigen baasje bent.’

*

Geld verdienen bij een baas deed Rolof in overvloed. Als brandmanager bij Renault kwam hij thuis met een salaris van 80.000 euro bruto per jaar, exclusief een forse bonus. Nu moet hij het doen met het topinkomen van het UWV: nog geen 1.600 euro schoon in de maand. Dat hij daarvan baalt is nog zwak uitgedrukt: ‘Ik ben er schijtziek van’.

Rolof is een slachtoffer van het “jij doet wat ik zeg” syndroom, anders gezegd: “De chef heeft altijd gelijk”. Wat ze ook mogen zeggen in CAO’s en werknemersverklaringen: als de chef je niet blijft blijf je nergens. Iedereen die de zak krijgt, zonder dat er sprake is van een faillissement of criminele daad, zal dat beamen. De chef wordt altijd gedekt door degene die boven hem staat, dat is een ongeschreven bedrijfspolicy. Het kan voorkomen dat na een doldrieste actie van de chef hijzelf het

loodje legt, maar de medewerker of de medewerkers die van zijn beleid de dupe zijn vliegen er hoe dan ook uit. Voor hen geen pardon, want dat zou de bedrijfshiërarchie, volgens de directie, een onnoemelijke schade berokkenen. Stel dat de buitenwereld ziet dat ze in bedrijf X beleid terugdraaien, dat zou me een slappe boel worden! Dan maar liever iedereen die bij de kwestie is betrokken eruit gooien! Het UWV of de rechter beslissen in negen van de tien gevallen in het voordeel van het bedrijf. Veelal komen ontslagkwesties trouwens niet eens voor de rechter omdat de meeste bedrijven hun medewerkers met een ontslagvergoeding paaien en de deur te wijzen. Met eurotekens in de ogen en je rotsvaste vertrouwen in de toekomst moet je wel heel erg overtuigd zijn van je gelijk wil je dan nog naar een rechter stappen. Hoogstens ga je naar een advocaat die de zaken fluks voor je regelt, zodat de centen binnen een mum van tijd op je rekening blinken en jij naar het UWV kan. Schakel je toch een rechter in, dan loop je het risico uiteindelijk met niks het pand te verlaten. Ja beste medewerker er wordt met je gesold. Werknemers zijn slechts wietjes in het grote, immer doordraaiende raderwerk.

Met 47 werd Rolof door Renault geheadhunt om de strategie van drie vestigingen en drie subvestigingen van het autobedrijf in goede banen te leiden.

‘Vanaf week één ging het mis. Ik kwam terecht bij een, laat ik zeggen, tamelijk emotioneel reagerende baas die me opdroeg in plaats van strategisch te denken auto’s te verkopen. Dat was mijn taak niet, maar daar wilde hij niet aan. De vestigingen boekten jaarlijks een verlies van 800.000 euro. Ik bracht de teller terug op nul en was daar best trots op, maar ik deed niet wat de baas wilde: auto’s verkopen, dus werkte hij me eruit. Zijn zoon nam het over, die verkocht wel auto’s. Zo eenvoudig is het.’

Rolof zat zestien maanden zonder werk, daarna kreeg hij een baan als productiemanager bij een machinebouwer voor de voedselindustrie.

‘Specialisten op het gebied van roestvrijstalen procesinstallaties: metalen ketels van 3.000 liter, machines voor de productie van jams. 500 Kilo fruit aan de ene kant erin en de potjes jam komen eraan de andere kant uit, van dat soort werk. Het was een familiebedrijf dat al negentig jaar bestaat. Ze doen zaken met grote “jongens” als Heinz en Campina en zijn evenals veel procesgerichte bedrijven erg afhankelijk van de marktsituatie. Bij mijn komst werkten er 62 man, toen ik een jaar later weg moest vanwege, zoals ze zeiden, “de economische crises”, waren er nog 32 over en was de orderintake vrijwel nul.’

Nu zit hij weer thuis en probeert op alle mogelijke manieren aan werk te komen.

‘Ze zeggen het niet, maar ik merk duidelijk dat mijn leeftijd me parten speelt. O, we hebben wel belangstelling, mail even je cv. Een uitgebreid en mooi cv trouwens. Vervolgens blijft het stil. Ik ervaar tegenslag op tegenslag. Ik probeer zoveel mogelijk via mijn netwerk aan de slag te komen, even leek dat goed te gaan maar de vacature waar ik belangstelling voor had is weer ingetrokken. Ik ga het proberen in het onderwijs, docent bedrijfskunde bij het ROC. Maar om zij-instromer te worden heb ik wel eerst een pedagogisch didactische acte nodig. Dat betekent studeren en een stageplek zoeken. Goed, alles is beter dan sollicitatiebrieven pennen, want dat zie ik écht niet zitten.’

Help ouderen aan de slag

Met ervaring als veelzijdig interimmer én vaste werkracht heb je kennelijk de juiste mix in handen voor het vinden van een nieuwe baan. Wilma beschikt over die kennis en kunde, zij vond al na vier e-mails ander werk. Was dit geluk? Is zij de juiste professional? Of is het inderdaad gemakkelijker een baan te vinden in de zorg dan in het bedrijfsleven? De andere geïnterviewden zit het vooralsnog niet mee. Ze klagen erover dat hun leeftijd hen in de weg zit, hoewel geen werkgever dat tegen ze heeft gezegd, of ooit zal zeggen. We weten waarom. Toch zal niemand kunnen ontkennen dat leeftijd bij de jacht op een baan een rol, een belangrijke rol, speelt.

Danijel is begin dertig en opgeleid als verpleegkundige. Hij werkte enkele jaren in een groot ziekenhuis en kreeg problemen met zijn rug. In zijn beroep is tillen onontbeerlijk. Ze verwezen hem tijdelijk in een andere functie waarin hij zijn rug tot rust kon laten komen. Toen dat niet lukte maakte de afdelingsmanager hem duidelijk dat het tijd werd zich “extern te gaan oriënteren”. Met andere woorden: Iemand die niet kan tillen is niet te gebruiken. Uiteindelijk werkten ze hem het hospitaal uit. Zou dat gebeurd zijn met iemand van boven de 45 – en denk maar niet dat het niet gebeurt - dan waren de problemen voor hem of haar niet te overzien geweest. Het kostte Danijel slechts enkele e-mails waarna hij aanschoof bij zijn nieuwe werkgever, een ICT-bedrijf. Wat hebben ICT en verpleging met elkaar te maken? Tijdens zijn vervangende werk bracht Danijel de computerprocessen voor de klantenadministratie van zijn afdeling in kaart. Voor de ICT-firma was dat een reden om hem in dienst te nemen.

Voor iemand van boven de 45 staan werkgevers een stuk minder hard te trappelen. Waarom? Die werknemers zijn duur, hebben te veel noten op hun zang, luisteren minder goed, zijn niet bereid bij te leren en besteden meer tijd aan hun gezin dan aan hun werk. Wie de vijftig is gepasseerd kan het helemaal schudden, die groep bestaat uit lastpakken die nog maar één wens hebben: zo snel mogelijk de pensioengerechtigde leeftijd halen. Alleen degenen die een speciaal kunstje kennen of kunnen en/of een netwerk van invloedrijke mensen tot hun beschikking hebben, maken op die leeftijd kans op een contract voor vast of tijdelijk werk.

Toegegeven, het zijn allemaal clichés, maar helaas, het is de bittere waarheid. Een waarheid die nog bitterder smaakt doordat door deze manier van denken een hoop kennis en kunde wegsijpelt. Als oudere werknemers om welke reden dan ook thuis komen te zitten, bekijkt de buitenwereld hen met scheve ogen. Gedachten als: “Jij zult wel niks kunnen, want anders was je je baan niet kwijtgeraakt” of: “Luilak, er is zoveel werk en jij denkt op je sloffen je pensioen te kunnen halen”, komen al snel boven drijven wanneer je hoort dat iemand van boven de vijftig gedwongen thuiszit. Het is waar dat al jaren deze zin klinkt: “We kunnen maar niet begrijpen waarom iemand werkloos is, er is immers zoveel werk, er is werk voor iedereen die werken wil!” Al tijdens de grote depressie in de jaren dertig van de vorige eeuw werd deze volkswijsheid volop gedebiteerd. Vergeet het maar, er is niet “volop werk voor iedereen”, als een oudere goed opgeleide zich meldt voor het prikken van papier of het vegen van de straat krijgt hij vaak even hard “nee” te horen als wanneer hij zou solliciteren op om het even welke baan. Ondertussen solliciteert de oudere werknemer zich verplicht te barsten op advertenties waarvoor hij meer dan geschikt is en knalt voortdurend op een muur van onbegrip. De cirkel van afwijzen, je klote voelen en

door niet te werken uiteindelijk een burn-out of een zware depressie krijgen, is na enkele jaren rond.

Bedrijven interesseert dat geen barst. Laat de politiek daar iets aan doen! Waarom stimuleert de politiek geen campagnes om ouderen uit het verdomhoekje te halen? Iedereen telt toch mee? Omscholingsprogramma's zouden er moeten komen om ouderen na een ontslag te leren zich in een ander beroep te manifesteren. Kost geld, maar levert veel op, en zorgt voor het binnenhouden van talent. Bedrijven denken: waarom zouden we een oudere werknemer in dienst nemen? Hij past immers niet in het jonge, dynamische profiel dat de firma graag uitstraalt. Bedrijven durven niet en de politiek doet niets. Daarom krijgen oudere sollicitanten die solliciteren veelal antwoorden in de trant van: 'Over gekwalificeerd! Wat zeg je: je wilt voor minder salaris werken? Met uw ervaring? Nee, sorry dat doen we niet, want dan voel jij je niet gelukkig. En maar al te vaak luidt het oordeel: 'Dit keer komt jouw sollicitatie dan ook te vervallen'. Ik heb het vaak meegemaakt dat een om elf uur 's ochtends verstuurd sollicitatiebrief al voor vier uur 's middags telefonisch of per e-mail werd afgewezen. Als dat één keer gebeurt denk je er niet bij na, maar na tien keer begint je bloed te koken.

Veel bedrijven laten ouderen links liggen terwijl ze in hun hart weten dat ze beter, of in elk geval even goed zijn als jongeren. Toch wil slechts een gering percentage (in de ICT-sector 8 procent, blijkt uit onderzoek van Country Manager Adecco Benelux) 50-plussers in dienst nemen en dat terwijl het aantal werkloze senioren almaar stijgt.

Op de werkvloer zie je de stijging van het aantal ouderen niet terug. Historisch gezien is dat niet vreemd. Jarenlang stopten we immers mensen vanaf midden 50 in de VUT, of we lieten ze

netjes verdwijnen in de WAO om ruimte te creëren voor jongeren. Met prachtige regelingen schreven we ouderen af. Kennelijk zijn is deze doelgroep alleen maar goed voor op ouderen gerichte tijdschriften en de groei van seniorenromp Max, al werken ook daar grotendeels jongeren.

Maar het roer moet om, want nu we straks verplicht zijn tot ons 67^{ste} te werken is er geen pardon meer: ouderen moeten meedoen aan het arbeidsproces! Vakbond zet je daar voor in! Ga niet mee met de Haagse rijdans waarin alleen geschreeuwd wordt om werken, werken, werken, maar niemand daadwerkelijk iets onderneemt om het werken voor mensen van middelbare leeftijd te bevorderen.

Voor werkgevers is het, of ze willen of niet, de hoogste tijd om mee te werken aan het in dienst nemen van ouderen. We moeten af van het beeld dat ouderen minder goed zijn dan jongeren, dat ze niet passen in het gewenste beeld van de zich graag als jong en dynamisch profilerende organisaties. We moeten af van vooringenomen standpunten. Werknemers moeten korte metten maken met de altijd weer genoemde hogere kosten van oudere werknemers (hogere salaris, hogere pensioenvergoeding en een hogere uitkering bij ontslag). Leggen we deze denkbeelden op het scherp van de snede, dan zien we dat Jonge werknemers doorgaans veel minder dynamisch zijn dan de reclame ons laat geloven. Als jongeren al zonder te kankeren overuren draaien dan liggen ze daarna op apegapen, voelen de tinteling in hun vingers van de stress of melden zich bij de dokter met een hoge bloeddruk of burn-out.

De voordelen van oudere werknemers in dienst nemen zijn legio. Een oudere werknemer hoeft je niet lang in te werken, hij ziet vaak al in één oogopslag hoe de vork in de steel steekt. Hij weet hoe je een zaak gewiekst aanpakt, dat scheelt tijd en tijd

is geld. Jongere werknemers verdienen doorgaans minder, dat is waar, maar de oudere levert meer waar voor zijn geld. Bovendien zijn er genoeg beroepen waarin de salarissen niet eens zo ver uit elkaar liggen. In de ICT is een salaris tussen de drie- en zesduizend euro per maand heel gewoon voor dertigers én ouderen. Wie het zo bekijkt zal moeten toegeven dat het aantrekken van oudere werknemers gewoon going business moet zijn.

Het huidige overheidsbeleid om mensen tot hun 67^{ste} te laten werken zal onmogelijk lukken als er geen maatregelen komen om ouderen aan de slag te helpen. Daarom zullen het Rijk en vooral ondernemend Nederland de komende jaren over de brug moeten komen met samenwerkingsverbanden en houtsnijdende stimulerende maatregelen voor de groep ouderen. Gebeurt er niets, dan levert de overheid daarmee een bijdrage aan de maatschappelijke TWEEDELING. Immers, wie niet werkt belandt op den duur in de bijstand. Om de armoedeval te beperken moeten werkgevers en het Rijk verder gaan dan alleen het organiseren van arbeidsbeurzen voor 55-plussers, die slechts een doekje voor het bloeden zijn, want vrijwel geen enkele bezoeker verlaat zo'n beurs met een baan en krijgt hem daarna ook niet. Werkgevers moeten van het rijk uitzicht krijgen op financiële of andere compensaties voor het in dienst nemen van ouder personeel. Ik heb het niet over vergoedingen of andere maatregelen waarmee bedrijven, zoals maar al te vaak gebeurt, medewerkers na een bepaalde tijd weer lozen. Nee, ik heb het over garanties om nieuw personeel in dienst te nemen en vooral in dienst te houden. Een bonus voor werkgevers die werklozen aannemen moet de garantie bieden dat ouderen tot aan hun pensioen aan de slag kunnen blijven. Al zal zo'n bonus onder het regime van de miljardenbezuinigingen, die de regering voor 2015 heeft aangekondigd, geen gemakkelijk leven beschoren zijn.

Externe maatregelen of niet, het kan niet zo zijn dat werklozen de godganselijke dag sollicitatiebrieven pennen en hun verloren tijd vullen met leuke dingen. Ze zullen er energie in moeten steken om bij te blijven op hun vakgebied of klanten moeten zien te winnen voor hun eigen bedrijf. Een hulpmiddel daarvoor is het Werkplein/UWV-Kennistraject. 'Kansen voor Kenniswerkers', zoals dit traject heet, kun je volgen via de Kennis Campus Emmen die het ontwikkelde in samenwerking met de Stenden Hogeschool Drenthe. Deze opleiding van een half jaar spijkert je bij op het gebied van marketing, management en communicatie. Tevens leer je een eigen bedrijf opzetten. De lessen krijg je van bedrijfsdeskundigen, coaches en trainers.

De cursisten komen doorgaans uit goed betaalde (management)functies en beschikken over veel ervaring. Werknemers met zulke 'papieren' komen na ontslag zo weer aan de slag zou je denken; de praktijk wijst anders uit, want veel deelnemers zijn te duur of vormen volgens menig werkgevers door hun ervaring 'een obstakel voor de bedrijfsstructuur'. Wat betekent dat? Nou, zeg maar gerust: één kritisch woord van jou kan de bedrijfspolicy in gevaar brengen. Of degene die jou beoordeelt ziet in jouw ervaring een gevaar voor zijn eigen functie, direct afwijzen dan maar. Jazeker, zo gaat het vaker dan je denkt in ondernemend Nederland.

Door het afleggen van een assessment en het opstellen van een POP, een persoonlijk ontwikkelingsplan, worden de deelnemers aan het Kennistraject bewuster van hun capaciteiten, want het unieke van hun kunnen zien ze door het door de jaren heen vergaarde automatisme vaak zelf niet eens. Aan de opleiding is een duaal-traject gekoppeld waarin leren en werken centraal staan. De cursisten krijgen de kans om aan het werk te gaan in bedrijven waar ze nieuwe ervaringen opdoen. Voor

sommigen leidde het traject naar een switch in hun loopbaan. Zo stapte een filosoof over naar een taxibedrijf, koos een voormalige ontwikkelaar van benzinestations voor de handel in fietszadels en verwierf Theo klanten voor zijn ICT-bedrijf.

Kansen voor Kenniswerkers past in het huidige arbeidsbestel, waarin jobhoppen heel normaal is en een levenslange garantie op werk een illusie. Deze leerschool hoort bij zelfsturing, het exploiteren van je eigen ontwikkeling. Wie vanwege een arbeidsconflict of andere oorzaak buiten het arbeidsproces komt te staan bevindt zich door deze workshops in elk geval niet in een absolute, maar in een actieve werkloosheid.

Frits Meijering, docent Masteropleiding Innovatie en Leren aan de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden, is actief betrokken bij Kansen voor Kenniswerkers.

‘Deelnemen aan deze cursus doe je vanuit het besef dat elk mens unieke kwaliteiten en talenten heeft’, vindt hij. ‘Je begint eraan en het drenst door in je hele da-sein. Je moet goed beseffen dat werk tegenwoordig geen enkele zekerheid meer biedt. Erachter komen over welke competenties je beschikt, waar je onvoorziene mogelijkheden liggen en die verder aanscherpen door scholing, kan je in een werkloosheidssituatie verder op weg helpen naar een baan.’

Volgens Meijering zijn de cursisten ‘rijk’. ‘Het is een rijkdom die vooral zit in de toegang tot intellectuele bronnen.’ Hij stelt dat de cursus in 54 procent van de gevallen heeft geleid tot succes. ‘Hetzij door het vinden van een nieuwe baan of de opzet van een eigen bedrijf. De cursus duurt zo’n tien maanden. Elk onderdeel stimuleert hoogopgeleiden gebruik te maken van elkaars kwaliteiten. Dat betekent niet dat mensen met elkaar iets opzetten (al gebeurt dat wel), maar dat ze van elkaar leren.’

'We zorgen ervoor dat iedereen weet dat elk contact een creatief idee oplevert', aldus Meijering, 'en elke casus moet voor nieuwe inzichten zorgen. We zijn aan de slag gegaan met zo'n dertig ontslagen medewerkers van een bedrijf dat gespecialiseerd is in de productie van hartkatheters. Daarvan hebben 26 ouderen een nieuwe baan gevonden en een aantal is een eigen bedrijf gestart. Het beginkapitaal daarvoor kwam van hun voormalige werkgever. De mensen die een eigen technisch bedrijf oprichtte creëerden op hun beurt weer 50 nieuwe banen.'

Deze manier van investeren was tot voor kort afwezig. Vroeger schoven bedrijven veel overbodige werknemers door naar het vangnet van de WAO. Een gemakkelijk oplossing. Nu het afschuiven naar de Ziektewet niet meer zo gemakkelijk gaat, staan nieuwe wegen open om deze werknemers opnieuw aan een baan te helpen, het Kennistraject is er daar één van en wint terrein.'

Gouden rand bladdert

Nederland telt circa 8 miljoen mensen die volgens de letter in staat zijn om te werken, daarvan zijn er 6 miljoen daadwerkelijk aan het werk, twee miljoen trekken een uitkering, zitten in de (aangescherpte) Ziektewet of studeren. Door de recessie staat de teller in 2010 op circa een half miljoen werklozen (circa 5 procent van de beroepsbevolking). Kijken we naar de werkloosheidscijfers, dan zien we bij de langdurig werklozen dat vooral 55-plussers deel uitmaken van die statistiek. In die leeftijdscategorie werkt 43 procent van de mannen en 30 procent van de vrouwen. Kijken we naar 58-jarigen, dan is het percentage werkende mannen geslonken naar 30 procent en is het percentage werkende vrouwen te verwaarlozen. Rond de 60 houdt, statistisch gesproken, het werken in Nederland op. De redenen daarvoor heb ik aangegeven, alleen voor jezelf beginnen is dan nog een optie.

55-plussers zijn het slechtst af: driekwart van de bedrijven weigert hen in dienst te nemen. In het licht van deze ontwikkeling zou je denken dat uitkeringsgerechtigden protesteren of massaal in verzet komen. Het tegendeel is waar. Ze gaan onder in de grijze massa. Dit beeld verscheelt niet veel met andere landen in West-Europa. Hoe komt dat? De werkloosheidsvoorzieningen zijn goed, in het ene land iets beter dan in het andere, maar toch. Een werkloze heeft geen enkele behoefte om die zorg op de tocht te zetten. Daarom doet de regering dat straks voor hem, maximaal een jaar WW vanaf 2015, zo luidt het voorstel. Benieuwd welke reacties daar van de vakbonden op komen. Gaat het plan door dan is de sociale nimbus van Nederland verdwenen.

In zuidelijke landen, zoals Spanje en Portugal, staat de sociale zorg bij werkloosheid op een nulpunt. Het kwikpeil is daar vergelijkbaar met de Verenigde Staten. In de VS en Spanje herken je werklozen aan de lange rijen voor de gaarkeukens. In de VS is die rij snel langer geworden. Meer dan één op de tien Amerikanen zit door de kredietcrisis op zwart zaad. Volgens de meest zwaarmoedig berekeningen gaat het om ruim 17 procent van de beroepsbevolking (zo'n 26 miljoen mensen, peil 2009). Met belastingvermindering, de steun aan staatsinstellingen en een scala aan andere ingrepen probeert de regering de gestaag oplopende werkloosheid in te dammen.

Door de kredietcrisis staan nu ook 'gewone' Amerikanen op straat, en dat is een nieuw fenomeen. Het zijn gezinnen van ambtenaren en bankemployeees die hun huis gedwongen moeten verlaten. Eind 2009 maakte de overheid bekend dat één op de zeven werklozen in de VS geen geld heeft om voldoende voedsel te kunnen kopen. In Amerika krijgt een werkloze ten hoogste anderhalf jaar een uitkering van maximaal 300 dollar per week. Een abnormale situatie in een land waar 'regular citizens' voor het ontstaan van de kredietmalaise binnen de kortste tijd nieuw werk vonden.

In Oost-Europa bestaan helemaal geen of nauwelijks uitkeringen voor werklozen. Daar vallen ze terug op familie en het schaarse stukje eigen grond. Nog een geluk dat de meeste mensen daar een volledig afbetaalde woning hebben. In een land als Servië, dat jarenlang is kort gehouden door een economische boycot en waar – evenals in andere voormalige communistische landen - een omslag plaatsvond van een socialistische naar een vrije markteconomie, zit ruim 15 procent van de beroepsbevolking – 315.000 van de 2,1 miljoen werkzame Serven - zonder baan. En van degenen die een baan hebben

heeft het merendeel een eigen bedrijfje waar nauwelijks een maandsalaris mee te verdienen valt.

In tegenstelling tot de VS hebben we in dienstensectorland Nederland (80 procent diensten, 3 procent landbouw, de rest is productie) nu nog werkloosheidsvoorzieningen met een gouden rand. Hier geen gaarkeukens, wel voedselbanken, wat toch net even anders klinkt als een gratis maaltijd verorberen en wegwezen. Dalen we nog een trede lager op de maatschappelijke ladder dan komen we terecht in de opvang voor dak- en thuislozen. Dat zijn gebieden waar je normaal gesproken weinig over te horen krijgt, maar vergeet niet dat Nederland zo'n 300.000 zwervers telt waarvan een deel zich avond aan avond meldt bij de caritas. Ook in deze groep tref je mensen aan die een goede opleiding hebben genoten, maar uiteindelijk tegen heug en meug een beroep moesten doen op de bedeling. We zetten ze vaak weg in de categorie 'gekken die zich willens en wetens van de maatschappij afkeren'. We beschouwen ze als zielenpieten die we meewarrig een munt in de vuile hand leggen maar realiseren ons niet dat de man, die we zojuist blij hebben gemaakt met een geldstuk, vroeger leraar was of ingenieur. Hij maakte iets mee waar hij niet graag over praat, raakte aan de drank of drugs, verloor zijn baan, kwam op straat te staan en zag geen kans zich uit dit onpeilbare diepe gat omhoog te trekken. De scheiding tussen hem en de nette burger die hem zojuist een munt heeft gegeven is flinterdun, al zien de meeste mensen dat niet.

Het is waar dat we er in Nederland alles aan doen om deze schrijnende gevallen te helpen, ook zij kunnen immers een beroep doen op de bijstand. Dat ze het geld er doorheen draaien aan drugs en alcohol is schrijnend, maar ook dat gebeurt. En het is ook waar dat een deel van deze mensen zich verzet tegen hulp en liever in de openlucht blijft wonen dan dat ze zich laten helpen

door hulpverleners, die de weerzin van de bedelaar jegens hen vaak aan zichzelf te wijten hebben.

Jurgens gezicht is ingevallen, zijn handen ruw en grijs, alsof hij dagenlang kilo's cement heeft lopen sjouwen. Hij vertelt over een fantastische jeugd. Zijn ouders waren directeur van Vitakraft Nederland. Hij woonde in een huis met een zwembad. Een zonnige toekomst lag in het verschiet. Maar toen zijn handel in oud papier failliet ging begon het rad van ellende te draaien. Jurgen raakte aan de drugs. Hij bleef achter met een schuld van 150.000 euro. Het geld moet hij gedeeltelijk terugbetalen van zijn bijstandsuitkering. Hij slaapt doorgaans in een tentje. Met de verkoop van ansichtkaarten probeert hij voor koude nachten het geld voor de nachtopvang bij elkaar te bedelen. Werken kan niet, is in feite onmogelijk, want het ontbreekt hem aan een vaste woon- of verblijfplaats. Voor de hulpverlening heeft hij geen goed woord over. 'Witte boordenmaffia', noemt hij die. 'Iedere straatzwerper betekent subsidie voor ze. Ze zien het liefst dat je in het circuit blijft hangen. Maar wie hospitaliseert is slechter af, want daarmee kom je nooit uit de ellende.'

Wie werkloos wordt heeft – al naar gelang zijn arbeidsverleden – in Nederland nog altijd recht op maximaal drie jaar WW. Voorheen was dat vijf jaar, maar omdat de overheid werklozen ervan verdacht het er eerst eens lekker van te nemen en pas daarna op zoek te gaan naar een nieuwe baan werden de regels onder het mom van 'hoogstnoodzakelijke bezuinigingen' en 'meer passend bij deze tijd' teruggedraaid. Dezelfde argumenten werden later gebruikt om mensen langer te laten werken. Dat het gros door deze regelingen sneller in de bijstand belandt kan de staat niets schelen. Het liefst zou ze iedereen tot aan zijn of haar dood laten werken, maar op dit moment is dat

maatschappelijk gezien geen haalbare kaart. Onder het mom van bezuinigingen zal de huidige WW-regeling veranderen. Politici, directeurs van sociale diensten en andere beleidsmakers op het gebied van de sociale zekerheid bedachten in 2009 de contouren voor een nieuw sociaal stelsel, dat ter bespreking voorligt in de Tweede Kamer. Ze deden dat letterlijk en figuurlijk tegen het decor van een Amerikaans landschap. Tijdens een treinreis door de VS werd het Amerikaanse sociale systeem met veel warmte bekeken. Bij het verlaten van de wagons stond vast: ons goud omrande sociale zekerheidsstelsel zal, moet gaan bladderen.

De sociale managers waren er tijdens de reis vooral in geïnteresseerd hoe de staf van het Center for Employment Opportunities (CEO) mensen aan het werk zet. Geld krijgen van de overheid betekent in de USA het verplicht volgen van reïntegratielessen of scholing en elke vorm van werk accepteren. Wie dat niet wil kan rekenen op een korting op zijn – in Amerika magere – uitkering. De omslag van de Nederlandse Bijstandswet in 2004 is al gebaseerd op dit Amerikaanse principe: werk gaat voor inkomen. Mensen die moeilijk aan een baan kunnen komen worden intensief begeleid naar werk, althans zou staan het in de regels. In werkelijkheid gebeurt er hoegenaamd niets.

In Amerika zijn het vooral ex-delinquenten, ongehuwde moeders met kinderen en andere laag opgeleiden die aan reïntegratietrajecten deelnemen. De deelnemers krijgen hooguit een uitkering van 200 dollar aan voedselbonnen per week en dat gedurende vijf jaar. Wie geen kostwinnaar is met kinderen zoekt het maar uit. Hebben deze sideliners na vijf jaar geen werk gevonden, en de meesten hebben dat niet omdat ze volledig 'los' zijn of verslaafd, moeten ze het zelf uitzoeken.

De aanwezige beleidsmakers van de sociale diensten tijdens deze treinreis zeiden het Amerikaanse systeem een

interessante gedachte te vinden. Daarmee is het offensief voor de besprekingen in de Tweede Kamer begonnen. Secretaris-generaal Chris Buijnk van Economische Zaken stelde begin 2010 dat de WW-uitkering korter kan. Hij vindt het CDA, de VVD en D66 aan zijn zijde. Met name ouderen zouden anders wel eens kunnen gaan profiteren van drie jaren WW, waarna ze fluitend hun AOW incasseren. Dat is natuurlijk uitgesloten als je ijvert voor een pensioen op 67-jarige leeftijd. Een mooiere gedachte zou zijn: hoe helpen we werkloze 55-plussers aan de slag, maar daarover geen woord. Bezuinigen ligt lekkerder in de mond, bovendien levert het wat op.

Houd altijd rekening met ontslag

Ik word niet werkloos, ik ben immers universitair geschoold en heb veel ervaring. Hoe vaak hoor je dat niet van mensen die als het ze overkomt, als ze werkloos worden, denken: 'Ach, binnen enkele weken of maanden heb ik weer wat anders'. Maar weken worden maanden en maanden jaren. Vroeger kon je met een hoger beroepsopleiding of universitaire opleiding vrijwel niet werkloos worden. Er waren weinig mensen die jou konden evenaren. Je was een schitterende munt tussen het doffe nikkel. Tegenwoordig heeft eenderde van de beroepsbevolking een hoger beroepsopleiding en dat percentage gaat in de toekomst vliegensvlug naar 50 procent. Een loodgieter, timmerman of automonteur, die hebben veel meer kans op een baan. En vinden ze die niet, dan kunnen ze nog altijd gaan klussen. Onthoud: twee rechterhanden zijn meer waard dan een goed stel hersens. Beschik je over een goed stel hersens en twee rechterhanden? Dan heb je goud in handen. Ouders dwing je kinderen niet tot het onmogelijke: sta niet afwijzend tegenover een handvak, want daar komen ze verder mee!

Jos, een anesthesist uit Nijmegen, werkte in een Duitse kliniek. Door een burn-out moest hij zijn baan neerleggen. Na herstel probeerde hij opnieuw aan de slag te komen. Dat zou zo lukken, dacht hij. Het liep anders. Op zijn leeftijd – 53 - en met zijn achtergrond van een burn-out wilde geen enkele verzekeraar hem een verzekering tegen letselschade verstrekken, waardoor het onmogelijk was zijn vak in welk ziekenhuis dan ook uit te oefenen. Ook hij moest op den duur aankloppen voor een WW-uitkering. 'Dan maar iets anders gaan doen', dacht hij: slaaptrainingen geven was een optie. Hij zette alles op alles, maar werk heeft hij er nooit mee gevonden. Een jaar na zijn

ontslag loste het probleem zich vanzelf op: hij stierf aan een levertumor.

De generatie vijftigers die in de WW belandt stapt doorgaans met een goed gevulde beurs uit het arbeidsproces. Met die vergoeding spijkeren ze hun pensioengat dicht of creëren een buffer om het een tijdje uit te zingen. De gelukkigen die binnen redelijke termijn een nieuwe baan vinden verdienen aan deze situatie. Maar wie na veel sollicitaties achter het net blijft vissen, zoals de meeste ouderen overkomt, belandt op den duur in een uitzichtloze situatie. Voor degene die een goed inkomen verliest en het gevoel heeft nog veel te kunnen, is de bijstand een keihard gelach. Hij moet door een inkomenstoets, voelt zich gefileerd en is de wanhoop nabij. De enige die zich met deze situatie tevreden stellen zijn degenen zonder ambities. Maar zij die ambities koesteren zitten niet te wachten op geld van de bedeling, zij willen hun creativiteit, hun kennis en kunde te gelde maken. Dat hun dat niet lukt grijpt diep in in hun persoonlijke leven, het verandert in een hel. Als daar niet op tijd een juiste compensatie tegenover staat, raken ze in een depressie met alle gevolgen van dien.

Om deze uitzichtloze situatie te voorkomen propageert docent Frits Meijering enkele belangrijke zaken: 'Vergeet te denken in de trant van werkgever-werknemer! Dat is het denken van de twintigste eeuw, die tijd is voorbij. Bepaal je strategie en hou rekening met vraaggericht werken. Routinewerk en massaproductie, vergeet het maar. Onze maatschappij is kennisintensiever geworden. Hou altijd rekening met ontslag. Kijk naar topmanagers, die mensen werken nooit ergens langer dan twee tot maximaal zeven jaar, schuiven dan door naar een ander bedrijf en bepalen bij binnenkomst direct hun exit strategie, zodat

ze nooit zonder geld op straat komen te staan. En wanneer het mogelijk is, concentreer je dan op eigen ondernemerschap.'

Volgens Meijering zit de groei in de economie vooral in de zorg, de ICT, het onderwijs en de media. 'Door de toenemende vergrijzing zal de zorgvraag blijven groeien. Vooral op particulier gebied liggen hier mogelijkheden om een eigen bedrijf te beginnen. De mensen hebben veel geld over voor goede verzorging in de eigen omgeving.'

'In de ICT zitten volop mogelijkheden. Denk alleen maar aan de productie van digitale boeken. Op vrijwel ieder aspect van het maatschappelijke en culturele leven is ook in de toekomst de automatisering van onstuitbare invloed.'

Volgens Meijering zal de vraag naar onderwijs steeds verder toenemen. Zij-instromers zijn noodzakelijk want vanuit reguliere bronnen is onderwijs nauwelijks nog te behappen. 'Vijftigers zijn hier belangrijk. Ze nemen een vracht aan kennis en ervaring mee. De overheid doet veel te weinig om deze mensen naar het onderwijs te lokken.'

Voor de media, trouwens de hele creatieve industrie, voorspel ik een gouden toekomst. Er komen steeds meer ouderen op de markt die geïnteresseerd zijn in cultuur, historie, verhalen met human interest. Dat is een nichemarkt waar ghoswriters veel geld aan kunnen verdienen. Deze markt groeit behoorlijk, ik voorspel: ze wordt booming.'

In de colleges van Meijering komen zinnen als 'aan de bak komen' en 'snel een baan scoren' niet voor. 'Dat zijn uitingen van ouderwets denken.' Ook klachten over bedrijven die niet reageren op sollicitatiebrieven, schuift hij resoluut terzijde. 'Wat heb je er aan? Dat zijn maatschappelijke fouten. Wat de

maatschappij doet, daar kun je niets mee. Door achterom te kijken en je druk te maken over dat soort onbenulligheden diskwalificeer je jezelf. Het is een normale reactie, natuurlijk, maar de verkeerde. Iedereen moet goed in de gaten houden dat werk geen zekerheid biedt. Mensen die zich vastklampen aan werk zijn doorgaans zeer toegewijd aan het werk, ze lijden bij het verlies ervan, want daardoor stopt niet alleen hun inkomen, ook hun identiteit loopt averij op. Daarom hebben de meeste mensen die in een werkloosheidssituatie terechtkomen de neiging direct ander werk te zoeken. Fout! Beter is het om eerst met vakantie te gaan, vervolgens je strategie te bepalen, vooral je netwerk aan te spreken, en pas daarna achter de computer te gaan zitten en je sollicitatiebrief te pennen. En kijk vooral uit dat je niet op alles wat langskomt reageert. Neem de tijd, lees elke advertentie goed door, laat tot je doordringen wat er staat. Het heeft geen zin om lukraak brieven te versturen, want de kans is groot dat je even hard een afwijzing terug krijgt.'

'Natuurlijk, je kunt je ook inschrijven bij arbeidsbemiddelingsbureaus, op den duur scheelt dat een uitgebreide sollicitatiebrief. Jouw gegevens zijn immers bij het bureau bekend. Maar ingeschreven of niet, Je wens om die droombaan te vervullen zul je altijd moeten motiveren. Knoop in je oren dat de motivatie voor een baan op de eerste plaats komt. Besteed daarom tijd aan je motivatie. Liever een briefje versturen met een goede motivatie dan een brief met allerlei gegevens over wat je hebt gedaan zonder motivatie.'

Motivatie is belangrijker dan diploma's, belangrijker dan werkervaring, natuurlijk die tellen mee, maar waarom je die droombaan graag wilt, dat vooral willen ze aan de overkant weten. Wat maakt jou uniek voor die functie? Besteed tijd aan dat

antwoord! Het heeft geen zin er voorbeelden van te geven. Iedereen zal zijn eigen ideeën hierover hebben.

Het is geen wet van Meden en Perzen dat je aanname na een supergoede motivatie een feit is. Zeker voor vijftigplussers geldt, dat ze ondanks een dijk van een motivatie grote kans maken op de stapel 'past niet in het profiel' terecht te komen, maar toch: het is het proberen waard.

Rinus, een ingenieur van achter in de vijftig raakte werkloos en kwam, mede dankzij zijn motivatie, na maanden thuiszitten weer aan de slag bij een waterleidingbedrijf.

'Mijn zienswijze dat water zoveel meer is dan vocht, sprak ze aan', zegt hij. 'Water is een levensbrenger in de vorm van drinkwater, maar ook belangrijk in hygiënisch en politiek opzicht, dat laatste wint door de klimaatverandering aan belang. Door de waterkringloop zal er, zolang de wereld bestaat, altijd water zijn. Samen met zuurstof is het gewoon de belangrijkste stof die er is.'

Met zijn voor de hand liggende motivatie, maar dat hindert niet, wist Rinus zichzelf goed te verkopen.

Het opstellen van een motivatie is een probaat middel om aan werk te komen, maar zelfs veel managers van bedrijven zijn nauwelijks in staat goed te motiveren waarom ze iets doen. Ze laten een huisstijl ontwerpen waar ze zelf te kust en te keur van afwijken. Ze weten niet hoe ze hun bedrijf moeten profileren, betalen tienduizenden euro's voor promotie en websites zonder zelfs maar onderzoek te doen of te laten doen naar de effecten daarvan. Hun bedrijf draait goed omdat het nu eenmaal draait, maar als het slechter gaat moeten ze dure marketing- en PR-adviseurs inhuren om het weer op de been te helpen. Het kan dus geen kwaad als managers zich gaan bezinnen op hun eigen verkooptechnieken in plaats van 60 uur per week door te buffelen met slechts één ding voor ogen: winst maken.

‘Onthoud dat je niet de enige bent die solliciteert’, doceert Meijering. ‘Met jou zijn er tientallen anderen die op dezelfde baan reageren. Dat betekent dat je van meet af aan in een achterstandspositie verkeert, zeker als je boven de 50 bent. Alleen als je strikt voldoet aan de gevraagde eisen maak je een kans. Voor vijftigplussers komt er een extra moeilijkheid bij, ze moeten het opnemen tegen jongeren. Dat bezorgt ze vanaf dag één een dubbele achterstand.’

‘Laat je niet in de war brengen door arbeidsbemiddelaars’, maant Meijering, ‘ze zijn doorgaans enthousiast als ze een cv zien dat aan hun eisen voldoet. Jij bent immers hun portemonnee, want door jou te plaatsen strijken ze duizenden euro’s op. Veel van die euro’s loop jij mis omdat je doorgaans voor een marktconform salaris gedurende enkele maanden een functie bekleedt. De freelancer die zichzelf aanmeldt bij een bedrijf en aangenomen wordt, verdient stukken meer.’

Pas op met bedrijven die geld vragen voor het aanbieden van werk. Het bureau Interim Netwerk vraagt voor iedere aanbieding een bedrag van 250 euro per maand, exclusief BTW. Een fors bedrag om het plezier van werken te mogen ervaren. Betalen voor werk is Middeleeuws, de tijd waarin banen te koop waren. Het gebeurt anno 2010 nog steeds en we vinden het vreemd genoeg doodgewoon. De bureaus die op deze manier werk aanbieden zorgen er voor dat hun ‘schappen’ op internet altijd goed gevuld zijn met tientallen, vaak niet bestaande, banen zodat potentiële klanten toehappen en zelfs grif voor de diensten willen betalen voordat ze ook maar één hand aan de ploeg geslagen hebben.

Het is niet zo vreemd dat bij zwangerschap of ziekte – de omstandigheden waarvoor werkgevers vooral een beroep doen

op tijdelijke arbeidsbemiddeling – bedrijven zo goedkoop mogelijk de leemte proberen op te vullen. De productie moet immers door, maar ze zitten niet te wachten op dure, goed gekwalificeerde krachten met een kennis en kunde die uitreikt boven die van de vaste medewerker. Als het even kan willen ze al helemaal geen “échte” freelancers, die tientallen euro’s per uur vragen. Ze willen het liefst iemand die zo goedkoop mogelijk, vooral zonder problemen de handen uit de mouwen steekt en na een paar maanden het veld ruimt. Geen ouderen, al waken ze ervoor dat om de bekende reden aan het bemiddelingsbedrijf schriftelijk mee te delen.

Het kan natuurlijk dat een bedrijf expliciet om een oudere werknemer vraagt, maar alleen tegen de laagste kosten. Zeker, er zijn bureaus gespecialiseerd in het bemiddelen van vijftig plussers. Doorgaans gaat het dan om mensen die als schoonmaker of in een ander laag gekwalificeerd baantje een centje bijverdienen, want meer is het niet. Tijdens een rondgang langs deze bureaus voor dit boek kon ik via een 55-plus bureau in Almere terecht als hulpportier van theater Carré in Amsterdam. Natuurlijk tegen een minimaal loon. Volgens de manager van dit bureau was dat heel normaal. De vijftig plusser heeft immers lang genoeg gewerkt, zo verdedigde hij zich, en kreeg bij zijn ontslag een leuk bedrag mee, bovendien heeft hij zijn hypotheek (bijna) afbetaald en kan dus met minder toe. ‘Denk er eens over na’, zei hij monter. Toen ik een dag later belde om te informeren of die baan nog bestond, bleek hij al vergeven. Zo’n baantje in een prestigieus theater, koukleumend aan een gepolitoerde deur staan in een rood fantasiepak, wil toch iedereen.

In de dalles? Meld je ziek

Vrijdag 11 september 2009, half drie 's middags. Honderden medewerkers van France Telecom verlaten een vergaderzaal. Het gezoem van hun stemmen vibreert in de enorme ontvangsthall van het hoofdkwartier. De meeting was de zoveelste over veranderingen. Weer een aankondiging voor ontslagen, opnieuw een koersherziening voor het bedrijf (ruim 100.000 medewerkers). Het was allemaal in lijn met wat het personeel al sinds 2006 te horen krijgt, maar wennen doet het nooit.

Een 32-jarige medewerkster van wachtte de verdere ontwikkelingen niet af. Bij terugkomst op haar werkplek opende ze zonder iets te zeggen een raam en stapte naar buiten. Elf verdiepingen lager klonk een doffe plof. Stomverbaasd verdrongen collega's zich voor de ramen en keken naar haar levenloze lichaam op de parkeerplaats. Zij was het 22^{ste} slachtoffer van zelfdoding bij de Franse Telefoon-gigant.

Voor zo ver bekend zijn bij geen enkel bedrijf ter wereld in zo'n korte tijd – de zelfmoorden begonnen in 2008 - zoveel suïcides gepleegd als bij France Telecom. In totaal maakten 24 mensen in nauwelijks een jaar tijd een eind aan hun leven, dertien ondernamen een zelfmoordpoging. Het bedrijfsklimaat was de killer. De ene reorganisatie na de andere zorgde voor depressies en stress.

Het aantal suïcides in Frankrijk bedraagt 15 op de 100.000 inwoners. Nee, zeg nou niet dat het aantal zelfdodingen bij France Telecom in de pas loopt met het gemiddeld aantal zelfmoorden. Het is toch abnormaal dat bij één bedrijf zoveel mensen zichzelf om het leven brengen. Er moet iets

verschrikkelijk mis zijn bij FT. En dat is het ook. Hoewel het bedrijf, evenals de Nederlandse KPN, in de jaren negentig privatiseerde, zijn de medewerkers voor een deel ambtenaar gebleven. Markt en ambtenarij, vrijheid en gezag, botsen in de hiërarchisch opgebouwde Franse cultuur tegen elkaar aan. Hoe los je dat op? Ambtenaren kun je in Frankrijk niet ontslaan, toch moet het bedrijf verder. Daarom zoekt ze naar allerlei middelen om overtollig personeel te lozen. FT probeert het o.a. door financieel te helpen bij de oprichting van eigen bedrijfjes. In Parijs en andere Franse steden zijn er sinds de privatisering van FT heel wat pizzabakkers en bloemenstalletjes bijgekomen. Lukt dat niet, dan zijn er afvloeiingsregelingen, vervroegde pensioenen en ziektewetuitkeringen. Helpt ook dat niet, dan pest de telefoongigant je weg. Een probaat middel is om personeel te laten verhuizen naar ander delen van Frankrijk, de meeste medewerkers die voor dit traject in aanmerking komen nemen zelf ontslag. Zo looste het bedrijf in anderhalf jaar tijd 22.000 employees. Ruim twintig medewerkers konden de druk niet aan en pleegden zelfmoord.

In Nederland pleegden in 2008 1.485 mensen zelfmoord. Dat getal is snel opgeschreven, maar bedenk dat het tweemaal zo hoog is als het aantal mensen dat jaarlijks bij ons in het verkeer om het leven komt. Het aantal zelfmoorden is laag vergeleken bij Japan waar jaarlijks 30.000 mensen zichzelf het leven nemen. In Nederland zijn het vooral mensen tussen de 20 en 40 die een eind aan hun leven maken. In de praktijk betekent het vier zelfmoorden per dag. Vrijwel dagelijks is hier iemand die zich ophangt, voor een trein springt, zich van een flat stort of op andere wijze een punt achter zijn of haar leven zet. De meest voorkomende reden voor zelfmoord is depressie, een gemoedstoestand die niet zelden veroorzaakt wordt door

langdurige werkloosheid. Het aantal zelfmoordpogingen ligt vele malen hoger en komt voor Nederland uit op ruim 90.000 per jaar!

John was een forse gebouwde man van achter in de veertig. Hij had een ellendig verlopen scheiding achter de rug. In de zomer ontmoette hij Claudia, een vrolijke secretaresse waarmee hij de rest van zijn leven wou delen. Ze kochten een boot, zo'n oude sleper, waarmee ze in de weekenden over de rivieren zwakten. Het leven lachte hen toe. Totdat de werkgever van John failliet ging en John op straat kwam te staan. Hij probeerde daarna van alles om een nieuwe baan te vinden. Tevergeefs. Niemand zat te wachten op een constructeur van bijna vijftig. Uiteindelijk probeerde hij het als magazijnbediende, maar ook voor die baan werd hij afgewezen. Er was niemand die zijn wil om te werken serieus leek te nemen. Claudia lachte de problemen weg en zei 'dat ze genoeg voor twee verdiende', wat inderdaad zo was. Uiteindelijk verdween zijn boosheid, hij werd stiller, maar naar zijn boot keek hij niet meer om. Hij trok zich terug in zijn eigen wereld. Op een avond vond Claudia hem, hangend in het trapportaal. Dagenlang zocht zij naar een afscheidsbrief, maar heeft hem nooit gevonden.

Over zelfmoord horen we zelden iets. Het is een fenomeen omgeven met een grote geheimzinnigheid. De pers houdt zelfmoord zoveel mogelijk uit de kolommen, terwijl het toch een van de belangrijkste doodsoorzaken is. Een zelfmoordenaar wordt met opzet uit de schijnwerpers gehouden om anderen ervan te weerhouden zijn of haar voorbeeld te volgen. Hij is in Nederland immers een 'loser', iemand die 'de gemakkelijkste weg kiest' of (vriendelijker, maar niet heus) 'een pure individualist'.

Allemaal flauwekul, iemand die de moed bezit om deze definitieve stap te zetten kun je moeilijk afschilderen als slappeling. In Japan is hij zelfs een held. In Oostenrijk (18

zelfmoorden op 100.000 inwoners per jaar) is zelfmoord een daad die het nemen van een eigen beslissing benadrukt. Niet voor niets heet het in het Duits: Freitod. De Oostenrijkse journalist en schrijver Jean Améry (annagram van Hans Mayer) schreef er een boek over: *Hand an sich legen – Diskurs über den Freitod* (1976), waarin hij stelt dat échte vrijheid ook betekent dat je je eigen dood moet kunnen bepalen. Améry wijst iedere dwang van buiten af, ook de natuurlijke dood: *‘Mein Tod soll meine sache sein’*. In 1978 voegde hij de daad bij het woord door in één keer 50 slaappillen in te nemen.

Iemand die kiest voor zelfmoord gaat vrijwel altijd door een hel, heeft wellicht geprobeerd zich daaruit te redden maar zijn stem werd door geen mens gehoord. Iemand die jaren werkloos thuis zit, over voldoende ambitie beschikt om dingen op te pakken maar nochtans aan de kant blijft staan omdat iedereen hem afwijst, kan besluiten de rest van zijn leven op te offeren. Waarom verder leven als iedereen je stoort in het uitoefenen van je ambities? Het is zo gebeurd, de meeste zelfmoorden worden ondernomen in een opwelling. Wie zich daartegen wil beschermen doet er goed aan contact op te nemen met een psychiater of psycholoog.

Om het degenen die hun leven willen beëindigen gemakkelijker te maken plaatste de NVVE, de Nederlandse Vereniging voor een Vrijwillig Levensende, in november 2009 advies over middelen voor zelfdoding op haar site (www.nvve.nl). Nergens ter wereld is die informatie op internet te vinden en bij de start klikten dan ook meteen 35.000 mensen de site aan. De vereniging toont de soort, dosis en combinatie van medicijnen die een milde dood en daarmee een waardige manier van sterven bewerkstelligen. Het is een soort KEMA-keur voor een humaan einde. Psychiaters zijn er niet blij mee dat deze informatie op

straat ligt. Hoe meer kennis over middelen voor zelfdoding op internet, hoe gemakkelijker het is om de hulpverlening te omzeilen en een (impulsieve) fatale beslissing te nemen, vinden de hulpverleners. Wie diep in de dalles zit vanwege ontslag doet er dan ook goed aan om voor een escaperoute te kiezen, schaam je niet, meld je ziek, daarmee voorkom je een onomkeerbare situatie.

Het geheim van coachen

Gelukkig zijn er mensen die je uit de dalles kunnen trekken. Psychiaters en psychologen op de eerste plaats, daar achteraan komt een hele stoet voetvolk. Ze trekken je hun domein binnen met mooie woorden (“Wensen waarmaken! Het kan!”, “wil je ontdekken hoe mooi jij bent? Kom bij mij” of “Ik help u uw mannetje te staan”). Allemaal zijn ze superaardig, allemaal weten ze iets aan je te ontdekken. Je bent te stil, te extravert, te dit of te dat. Verschillen zijn er in overvloed, ieder mens is immers uniek. maar één ding is altijd gelijk: vooraf rinkelt de geldbuidel. Omdat jij doorgaans via je werkgever of een uitkeringsinstantie in aanraking komt met coaches, counselors, loopbaanadviseurs, mentors, haptonomen, NLP-trainers, of hoe ze ook mogen heten, merk je niets van die hardware. En de software die ze in je stoppen helpt soms, maar lang niet altijd.

Vroeger was de dominee of meneer pastoor de vraagbaak voor je zielenheil, tegenwoordig stap je naar een coach. Nederland telt zo'n 3000 coaches. Daar zijn hele goede bij, maar er zijn ook heel veel veertigers en vijftigers die noodgedwongen in de zijlijn belanden en zich vervolgens als 'coach' presenteren. Een voormalig verkoper van kopieerapparaten heet dan ineens een coach. Niet zo vreemd, want het is (nog) een onbeschermd beroep. Een hbo-diploma of diploma wetenschappelijk onderwijs volstaat. Ter aanvulling is het prettig als je kunt terugkijken op tenminste twee jaar relevante werkervaring met coachen. Er zijn weinig managers die vinden dat ze die ervaring missen, want elke chef stuurt personeel aan en volgens hem komt daar coachen bij kijken. Voeg daar een paar scheppen psychologie en een vleugje filosofie aan toe en je maakt een aardige kans om via een cursus (of niet) binnen een jaar een coach te zijn. Je kunt er tot tachtig euro bruto per uur mee verdienen. Nu begrijp dat het

geen wonder is dat veel ex-managers na ontslag (pardon: externe oriëntatie) kiezen voor deze liveline, die ze van een goede toekomst verzekert. Steeds meer mensen kloppen immers aan bij een coach. Coachen is big business. Het is daarom goed dat coachen met meer aandacht bekeken wordt. En niet alleen door professionals, want aan bakkers die hun eigen baksels keuren heb je niets. Vandaar dat de VPRO in januari 2010 Wim de Bie heeft aangesteld als national mental coach, die (gelukkig) met een kritische blik de verrichtingen van coaches volgt.

Het is een voordeel dat veel coaches de ellende van het 'aan de kant staan' kennen. Ze weten wat het betekent om geen werk te hebben en lossen dat op met een eigen bureau. Neem Carla, zij was manager van een cluster van laboratoria in een groot ziekenhuis. Toen ze eind vijftig was kreeg ze ontslag, wat haar belangstelling voor organisaties verder aanwakkerde. Ze raakte er vooral in geïnteresseerd 'hoe mensen in organisaties functioneren'. Carla richtte een eigen coachingbedrijfje op waarmee ze werkt voor het Werkplein/UWV. Voor haar is dit werk 'een inspirerende tijdvulling'. Ze hoeft er niet van te leven, want met haar laatste werkgever heeft ze afgesproken dat ze vanaf haar 61^{ste} – ze is de 61 inmiddels gepasseerd - pré pensioen krijgt.

Carla richt zich onder meer op outplacementtrajecten om 'een nieuwe functie buiten de huidige arbeidsorganisatie te verwerven'. Iedere klant van het Werkplein/UWV die acht maanden werkloos is kan bij haar aankloppen voor steun. Hij of zij stelt een persoonlijk ontwikkelingsplan op, krijgt warme, steekhoudende woorden en leert de juiste sollicitatiebrief te schrijven. Cliënten met een zwaarmoedig hart vrolijkt ze op en steunt ze in het vinden van nieuw werk. Werk dat er meestal niet is. Aan het eind van het traject staan de meeste klanten nog

steeds met lege handen. Het arbeidsbureau deert dat niet. Zij hebben de klant een opening geboden, levert die geen resultaat op, dan stopt het meedenken en mag de klant het zelf uitzoeken.

Wie mee doet aan outplacement- of IRO-trajecten (Individuele Reintegratie Overeenkomst) van het Werkplein/UWV is aanvankelijk vol goede hoop een nieuwe baan te vinden. Het Werkplein/UWV wakkert dat vuur aan, ze speelt die rol met verve en spiegelt de deelnemers een gouden toekomst voor. Een gouden toekomst die in de duizenden euro's loopt. In 2010 werden deze, grotendeels onzinnige, trajecten teruggeschroefd omdat het geld op was.

“Cliënten willen en kunnen, zo nodig gefaseerd, weer aan het werk, of een eigen bedrijf starten”, schrijft het Werkplein/UWV. En inderdaad, cliënten kunnen meedraaien in stagetrajecten. In goed Nederlands betekent dat: werken met behoud van uitkering. Je doet hetzelfde als de vaste werknemers, maar verdient niks. Je bent bezig en krijgt regelmaat in je leven. Voor sommigen is het een kans (landelijk gezien minder dan 10.000 mensen, met name jongeren), maar de meeste deelnemers kost het alleen maar veel tijd. Na afloop zijn ze even ver als voorheen en zijn ze een desillusie rijker.

Petra - in de vijftig - deed mee aan een IRO-traject in een groot ziekenhuis waar ze voor nop de cliëntenadministratie in kaart bracht. Ze bedacht handige manieren om de administratie vlotter en sneller te regelen. Na een half jaar mocht ze blijven, niet als vaste kracht – waarop ze vurig had gehoopt –, maar opnieuw als stagiair. Weer een half jaar later kwam ze op straat te staan. Al haar werk belandde, ‘wegens bezuinigingen’, zei haar manager, in de onderste bureaulade, waar het waarschijnlijk nog altijd ligt. Petra zit thuis en solliciteert.

Het Werkplein/UWV verweert zich tegen deze praktijken met de stelling dat “de cliënt na dit traject weet wat hij of zij kan en wil en hoe zij/hij haar/zijn doel kan bereiken”. Ja, en ook al weet je dat je wat kunt bereiken dan is er geen werk, zeker niet voor ouderen. Naar buiten toe wijzen Werkplein en UWV deze zienswijze af, maar binnenskamers klinkt een heel ander geluid.

‘Veel mensen boven de 50 staan onbedoeld aan de kant en blijven aan de kant staan. Ze zijn zonder dat ze er iets aan kunnen doen met geen stok in het arbeidsproces te duwen.’ Zo spreken werknemers en adviseurs van arbeidsbureaus. Maar naar buiten toe schijnt de zon en zien ze altijd mogelijkheden.

Coaches op werklozen loslaten heeft beperkt zin. Je kunt duizendmaal bij een coach te raden gaan, je doelen aanscherpen, je gedachten ordenen, hij of zij kan je helpen je beter te manifesteren, dat alles is geen vrijbrief voor een nieuwe baan. Hoogstens krijg je een beter gevoel over je belabberde situatie, misschien krijg je aandrang om het toch maar voor jezelf te gaan proberen, wellicht kan het je helpen onbevangen in de maatschappij te staan, maar een nieuwe baan, nee. De coach is de laatste die daarmee zit. Hij pleit zich al vrij voor de sessie begint. De cliënt, zo staat in de kleine letters onder elk contract dat je met hem afsluit te lezen, “moet zelf energie en tijd investeren om zijn of haar doel (lees: baan) te bereiken”.

Coach is Engels voor koets. Coachen betekent mensen van de ene naar de andere plaats, positie vervoeren. Eind negentiende eeuw werd dit transitieproces gekoppeld aan analyseren en adviseren over techniek, tactiek en strategie. Op deze manier werd coachen voor het eerst gebruikt in de roeisport, later in alle sporten. Sport op professionele wijze beoefenen zonder coach, is tegenwoordig ondenkbaar.

In de jaren tachtig en negentig van de twintigste eeuw groeide coachen uit tot een begrip in de Amerikaanse zakenwereld. Het waren de jaren waarin het marktdenken terrein won en grote fusies hand over hand toenamen. De bedrijven zochten naar nieuwe mogelijkheden om mensen te leren zelfstandig te functioneren, niet onbelangrijk voor de vorming van zelfsturende teams binnen organisaties. Door marktwerking en fusies ontkwamen bedrijven er niet aan om ook werknemers af te stoten. Coaches zorgden ervoor dat deze medewerkers bij ontslag een eigen bedrijf konden opzetten of sneller een nieuwe baan vonden.

Bovendien zagen bedrijven dat werken niet alleen productie maken betekent, maar ook kennisontwikkeling en employability, werk krijgen en werk behouden. Bedrijven stapten een nieuw tijdperk binnen: het tijdperk van de kennismaatschappij, een maatschappij waarin werken een voortdurend leerproces is. Een coach kan daarbij helpen. Hij biedt begeleiding, leert mensen naar zichzelf te kijken, zijn eigen waarden en interesses te ontdekken of te herontdekken.

Coachen is vooral een manier om mensen zo te begeleiden dat ze hun gewenste doelen sneller, beter of gemakkelijker kunnen realiseren. Behalve jezelf ontwikkelen, horen bij dit vak ook vragen stellen en adviseren. Een middel om negatieve gedachten uit te bannen is het zeker niet. Wil je dat, dan kun je beter naar een psycholoog of psychiater gaan. Het vervelende is dat menig coach zichzelf (een beetje) beschouwt als psycholoog, wat de professionaliteit van het beroep niet ten goede komt.

Voor wie besluit zich te laten coachen moet zich realiseren dat dit altijd vrijwillig gaat, laat je nooit een traject aansmeren! Denk niet dat gebeurt niet, want het gebeurt al te

vaak. Arbeidsbureaus kunnen zelfs je uitkering korten als je weigert mee te doen aan coachen. Wees er voor 100 procent van overtuigd dat je er iets mee kunt. Deelnemers aan coachen moeten zelf het doel bepalen. Niet de coach, maar jij bent de baas. jij bent Gulliver die op ontdekkingsreis moet, jouw ideeën tellen. Een coach die afhaakt omdat jij een opmerking maakt die hem niet zint, is geen coach of, nog erger, een slechte coach. Zoek een ander.

Coachen staat niet op zichzelf, er zijn vele vormen. Je hebt loopbaancoaching, counseling voor het pragmatisch oplossen van problemen, coachend leidinggeven, een moderne vorm van management waarin de teams zelf verantwoordelijk zijn voor de resultaten, en er is nog zoveel meer, te veel om hier op te noemen. Er zijn coaches die voor 750 euro een stoomcursus solliciteren aanbieden of je voor 1000 euro een therapie aanbieden om je sneller aan een man of vrouw te helpen. Een cursus versieren op maat onder de 'garantie' van het coachingstempel.

Het Werkplein/UWV in Gelderland/Overijssel helpt sommige cliënten door ze naar Les Landes te sturen, niet de landstreek aan de Atlantische kust in Frankrijk, maar een coachingsbureau in Tubbergen. Groot voordeel is dat de ziektekostenverzekeraar de methoden van het bureau vergoedt.

'Dat is erg belangrijk voor onze groei', aldus de manager van Les Landes, een bedrijf dat zich met de komst van deze klandizie in ruim vaarwater bevindt. Les Landes doet onder meer aan wandelsessies.

'De cliënt is al wandelend in beweging, krijgt hierdoor energie!', laat Les Landes op haar website weten. 'Er wordt letterlijk uit de eigen besloten wereld gestapt in de open wereld van de natuur... Tijdens de wandelsessie loopt men naast elkaar.

Men hoeft elkaar niet aan te kijken. Er mogen stiltes vallen.’
Natuurlijk mag een ieder van deze methode het zijne denken.

Behalve wandelcoaches bestaan er kookcoaches, schildercoaches, beeldhouwcoaches (goed voor het teamverband), coaches die zich speciaal richten op vrouwen, enzovoort. Al deze coaches gebruiken ferme taal in de trant van: “Blijf in balans”, “Bouw je kracht op uit energie en eigenwaarde”, “Het resultaat is een gezonde medewerker die zijn of haar persoonlijke doelen perfect op elkaar weet af te stemmen” en “ zo werken we verantwoord samen aan een sterker bedrijf”.

Er zijn managers die weglopen met coachen, managers die via coachen hogerop willen komen en managers die coachen inzetten voor competentie management, waardoor ze hun vaardigheden verder kunnen aanscherpen. Er zijn er die het doen omdat het bedrijf het vraagt en iedere vorm van coachen bij voorbaat ‘fantastisch’ vinden omdat ze altijd alles doen wat de baas zegt, maar er buiten de deur van het kantoor geen moment meer over nadenken. En er zijn er die het opgedrongen krijgen vanwege ‘mobiliteitsbeleid’, in het hoger management een uitdrukking voor ontslag.

Ooit gehoord van provocatieve coaching? Bij deze vorm van coachen lach je letterlijk je problemen weg. Deelnemers wordt vooral verzocht veel naar komische tv-series en films te kijken. Lachen zou zelfs een remedie tegen allerlei ziekten zijn. In de bestseller *The Secret* van Rhonda Byrne – waarvan er wereldwijd miljoenen exemplaren over de toonbank gingen - staat een verhaal over een vrouw die letterlijk haar borstkanker weglachte.

‘Een van de dingen die ik deed om mezelf te genezen, was naar heel grappige films kijken. Tussen mijn diagnose en het

moment waarop ik genezen was, lagen ongeveer drie maanden. En dat gebeurde zonder bestraling of chemokuur.' Kan dat? De wonderen zijn de wereld nog niet uit, maar ik zou me er niet op blind staren.

De schrijfster van *The Secret* kwam uit de diepe ellende tot het schrijven van dit mystiek ogende boek. Om al het goeds voor jezelf te vergaren, ontdekt zij, moet je de wet van de aantrekkingskracht toepassen. Die komt neer op geloven, geloven en nog eens geloven in positieve dingen, zonder een spoor van twijfel toe te laten, pas dan zul je geluk en voorspoed beleven. Hetzelfde staat in de bijbel, en Byrne noemt zelfs de passage: 'Alles waarom jullie in je gebeden vragen zullen jullie krijgen, als je maar gelooft (Mattheüs 21:22).

Byrne sluit met haar bestseller nauw aan bij uitspraken van de Amerikaanse evangelist Oral Roberts, de eerste dominee die natiewijd preekte op de Amerikaanse radio en tv. In zijn preken hield hij zijn toehoorders voor dat gelovigen door God uiteindelijk beloond worden met financieel succes. Daarmee oogstte de prediker veel bijval. Hij stierf eind 2009 als een schatrijk man. Hoewel de naam Roberts niet voorkomt in *The Secret*, lijkt het erop dat Byrne zijn geest over de tekst geblazen heeft.

Evenals de Amerikaanse prediker verklaart Byrne dat wie aarzelt nooit in de greep van het succes, de macht van Het Geheim komt. Ze onderstreept dat op Bijbelse wijze: 'Toen echter lieten ze angstige gedachten aan verlies van rijkdom toe in hun geest, zo erg zelfs dat die angstige gedachten aan verlies hun denken gingen overheersen. Ze lieten de balans tussen gedachten aan rijkdom en gedachten aan verlies doorslaan naar het laatste, waardoor ze alles kwijtraakten.'

Ik ben er vast van overtuigd dat denken aan leuke dingen ons gelukkiger kan maken en denken aan droefenis ons deprimeert. Maar iemand die, zoals in The Secret gebeurt, een nepcheque van honderdduizend dollar boven zijn bed hangt en daar iedere dag in vervoering naar staart, zal dat kapitaal op den duur niet verwerven omdat die cheque daar hangt. Hij zal op den duur eerder gek worden van de aanblik.

Om het boek status en gezag te geven maakte Byrne gebruik van een hele stoet goeroes die haar ideeën onderschrijven. Het boek is in trek bij iedereen die niet wil geloven dat het leven één grote samenloop van toevallige omstandigheden is, van gebeurtenissen waaraan we grotendeels niets kunnen doen. Dat pikken ze niet, evenals Byrne denken ze hun hele leven te kunnen sturen. Coaches, trainers en therapeuten leren je niet voor niets anders in het leven te staan. Ze proberen je bewuster te maken van je handelen, zodat je het roer kunt omgooien. Onvoorziene gebeurtenissen passen daar niet bij. Gebeuren die toch, dan hebben we ze, volgens Byrne , zelf aangetrokken. Dat geloven miljoenen mensen, omdat ze iets moeten geloven. We kunnen nu eenmaal maar niet accepteren dat we er gewoon zijn. Wij denken en daarom denken wij dat er iets hogers, iets ongrijpbaars, iets fantastisch is. Velen zijn er vast van overtuigd dat er meer is tussen hemel en aarde. Jammer, dat is er niet.

Honderden sollicitatiebrieven, maar geen stap vooruit

De Werkplein/UWV-kantoren zijn snoepdozen voor werkzoekenden.

“Wij bieden mensen nieuw perspectief om aan werk en maatschappij deel te nemen”, staat op billboards in de ontvangsthal van deze bureaus.

Overall zijn mogelijkheden om werk te traceren: computers, prikborden met vacatures, kranten, tijdschriften, speciale uitgaven voor banen, brochures... Het lijkt inderdaad hét werkplein voor reïntegratie, zoals banen jagen tegenwoordig heet. Achter bureaus tref je vriendelijke medewerkers die alle begrip tonen voor jouw situatie. Zeker in het begin van je werkloosheid begeleiden ze je waar het maar kan. Ze wijzen je op vacatures, die vaak geen enkel raakvlak met je beroep hebben. Zo kreeg een werkloze journaliste op de vraag of ze voor haar werk in de communicatie hadden, een baan aangeboden als telefonisch medewerker op een callcenter. Bij binnenkomst op het center vertelde ze haar dat het werk bestond uit de verkoop van cursussen.

‘Maar u klinkt niet als een verkoper’, zei de chef van het callcenter. ‘Sorry, maar dit wordt niks.’

Binnen vijf minuten stond ze met een opgeruimd gevoel weer op straat.

De nijvere medewerkers van het oude CWI, het Werkplein – in sommige plaatsen heet het ook wel Beursplein of zijn er andere varianten op “plein” verzonnen - verwijzen je naar sites als Werk.nl. Deze site is een ware verrukking voor iedereen die een baan zoekt. Maar liefst 40.000 banen staan erop. Werk genoeg! Daar zal toch wel iets voor mij tussenzitten, denk je. En inderdaad, in bijna ieder beroep worden banen aangeboden,

grotendeels verouderde vacatures. Een baan met een deadline in juni staat er in november nog op. Krijg je om de een of andere raadselachtige reden toch antwoord op je sollicitatie, dan is het doorgaans een afwijzing in de trant van:

‘Met Randstad. Ik moet je helaas teleurstellen. De vacature waarop je op Werk.nl solliciteerde is twee weken geleden door ons binnen een dag vervuld. Dat hebben we aan het UWV doorgegeven, maar ze hebben de advertentie gewoon laten staan.’

Zo gebeurt het met de meeste vacatures op Werk.nl. De macht van het getal (lekker veel) tref je ook aan bij bemiddelingsbureaus. Ze publiceren tientallen banen op hun site, waarvan het merendeel vaak niet bestaat. Toch kan het Werkplein je dwingen op dergelijke vacatures te reageren.

Reyer kreeg na een periode van werkloosheid op die manier een baan bij een arbeidsbemiddelaar die callcentra van personeel voorzag. Op de site stond een hele reeks vacatures, waarvan maar drie banen écht waren, de rest was verouderd of zelfs verzonnen. Reyner solliciteerde en kreeg beet. Zijn euforie maakte al snel plaats voor een rampengevoel. Het bureautje worstelde om het bestaan met twee medewerkers, inclusief Reyner. Toen hij ontdekte in wat voor een fuik hij was gelopen sloeg de kilte hem op het hart. Op alle mogelijke manieren probeerde hij onder zijn nieuwe baan uit te komen, maar medewerkers van het Werkplein stonden erop dat hij daar door zou gaan. Hij ging door en deed al het mogelijke om de vrijwel failliete boedel overeind te houden. Tevergeefs. Vijf maanden na zijn indiensttreding werd het bedrijf failliet verklaard. Reyner belandde weer op straat, maar zonder salaris, zonder enige vergoeding en aanvankelijk zelfs zonder uitkering.

De medewerkers van het Werkplein helpen je zo nodig met het schrijven van sollicitatiebrieven en het opstellen van je cv, sturen je naar een coach, regelen stageplekken en zorgen voor informatie over het opstarten van een eigen bedrijf. Op prikboarden in het kantoor van het Werkplein hangen vacatures voor beroepen als banketbakker, zwakstroom elektricien, heftruckchauffeur, krattensjouwer en telefoniste. Voor mensen met een hogere opleiding ontbreekt nagenoeg alles. Hetzelfde geldt voor mensen van boven de 50. Die doelgroep kan nergens terecht.

Wanneer Werkplein of UWV zelf iemand vragen voor een functie, dan nemen ze het liefst niemand met een uitkering.

Johan probeerde het bij het UWV in Amsterdam als adviseur communicatie. Hij schreef een keurige brief, deed er een op maat geschreven cv bij en kreeg prompt een automatisch aangemaakt bericht dat alles 'in goede orde was ontvangen'. Verder bleef het muisstil. Toen hij na vier weken een mail stuurde met de vraag hoe de vlag erbij hing, kwam er geen antwoord. Uiteindelijk verstuurde hij een boze mail waarop na een week een mailtje terugkwam met de mededeling dat de functie inmiddels vervul was.

In het begin van dit boek komt een HR-manager aan het woord die vertelt een brief van een 56-jarige sollicitant meteen in de prullenmand te gooien en nooit terug te mailen. Het niet reageren op sollicitatiebrieven is onbeschoft, maar komt veel voor. Natuurlijk kun je je er geen barst van aantrekken, zoals Meijering adviseert. Waarom zou je ook willen werken bij een bedrijf dat niet eens moeite neemt jouw post te beantwoorden? Het antwoord ligt voor de hand: je hebt weinig keus. Dat weet de werkgever ook. Daarom bespaart hij tijd, moeite en kosten om iemand in te lichten die hij niet nodig heeft. Wat kan het hem

schelen dat jij in onwetendheid achterblijft? Hij heeft niets te vrezen. Jij bent een nummer tot het moment dat hij jou ziet zitten en je een uitnodiging stuurt voor een kennismakingsgesprek. En ook daarna blijf je vaak een nummer.

Veel oudere sollicitanten denken dat ze met een kennismakingsgesprek een voet tussen de deur hebben. Dat mag zo zijn in de lage beroepen, in hogere functies ben je meestal niet meer dan een proefkonijn. Ze zijn geïnteresseerd in een oudere werknemer met een mooi cv en zijn werkervaring. Op hem kunnen ze hun vragen oefenen. Hij is hun spiegel voor de rest van de kandidaten. Het kost hoogstens tijd, want reiskosten zullen ze je niet betalen. Alleen gemeenten en andere non-profitorganisaties zijn genegen je reiskosten te vergoeden, maar doorgaans doen ze dat alleen als je er expliciet naar vraagt.

Nou, daar zit je dan, met je beste humeur in je mooiste pak en een air van: vandaag ben ik de gelukkigste mens ter wereld. Drie of meer mensen tegenover je. Er zijn twee gesprekken voor de functie, eerst met de direct betrokkenen van de afdeling, daarna met het management. Elk gesprek duurt 45 minuten. Al gauw erger je je aan de vragen. Je werkt al ruim twintig jaar en zij hakketakken op zaken als: kun je wel op tijd beginnen, hoe ga je om met jongere collega's en ben je flexibel genoeg om je vakantie te verschuiven als wij daarom vragen? Heb je je eenmaal door deze brij heen gewerkt, dan zeurt de dikke vrouw van links:

‘Hoe zou je het volgende probleem oplossen: je baas wil per se dat je jouw tekst aanpast aan zijn wensen, maar jij vindt zijn tekst een stuk minder dan je eigen tekst.’

Je zegt:

‘Ik probeer een compromis te sluiten waar zijn en mijn tekst in passen’.

Zij snerpt 'dat dit geen bedrijf is waar bazen zich zo gemakkelijk laten ompraten', en ze dwingt je met een nieuwe oplossing te komen. Tenslotte merk je aan alles dat het goede antwoord is: 'Je doet water bij de wijn en geeft de baas zijn zin'. Je ondervragers zijn tevreden.

Na 90 minuten loop je naar buiten en denkt: 'Al met al verliep het niet slecht, maar of ik daar nou pas?' Nee, natuurlijk pas je daar niet, maar je hebt inkomen nodig. Laat dat nou net de enige motivatie zijn die geen hout snijdt.

In de week daarop (de uitslag van sollicitatiegesprekken schijnt altijd dagen te moeten duren) belt het bedrijf met de mededeling dat ze een graficus hebben aangenomen, want 'die past beter in het team'.

Je gaat door, want je moet verder. Opnieuw ga je het internet op. Op de site van het UWV www.werk.nl staat je cv, evenals op Monsterboard en tig andere sites. Je komt er geen steek verder mee. Het is net een loterij, steeds opnieuw hang je in een brief een florissant verhaal op. Het komt je zo langzamerhand je neus uit maar je moet door, want geen enkele werkgever is van plan om jou te bellen.

De eerste maanden denk je dat het allemaal goed komt. Maar na die periode en je zoveelste afwijzing vraag je je af of jij nog wel goed bent, of jij nog wel spoort, of jij nog wel in staat bent je werk te doen? Ben jij nou die procesontwikkelaar, ingenieur of jurist, jij met al je opleidingen en cursussen staat aan de kant en als je solliciteert schrijven ze je, als ze al antwoorden, dat je overgekwalificeerd bent, onvoldoende kennis van de branche bezit, te ver weg woont, hoewel je aanbiedt te willen verhuizen, et cetera. En altijd eindigen die brieven met zoiets als: "Wij willen u danken

voor uw belangstelling en wensen u veel succes bij uw verdere oriëntatie op de arbeidsmarkt”.

Uiteindelijk stap je opnieuw naar het Werkplein in de hoop dat ze je kunnen helpen. Nee, dus. Als je het coachingstraject hebt opgesnoept is er niemand meer die interesse voor je toont. Jammer, je bent aan het eind van je Latijn. Ze zeggen het niet, maar ze bedoelen het wel: jij bent afgeschreven.

‘Nee, meneer, nee, mevrouw het is moeilijk, maar banen waar u naar op zoek bent worden niet bij ons gemeld. Kan ik op andere wijze iets voor u betekenen? Nee, sorry, voor een nieuw coachingstraject is uw reïntegratiebudget op. Probeer het eens op Werk.nl.’

Wat kan het de medewerkers van het Werkplein/UWV schelen dat jij je rot rent om een baan? Zij krijgen maandelijks hun salaris. Jouw malaise deert ze niet. In hun opleiding is ze geleerd de zorgen van cliënten weg te filteren. Ze zijn vriendelijk uit een beroepsattitude. Hoe kan het ook anders, als ze zich jouw leed aan zouden trekken, zouden ze zelf geen leven meer hebben. Er gaan steeds meer stemmen op om het UWV op te doeken en de uitvoering van uitkeringen over te hevelen naar de gemeenten. Een slecht idee, gemeenten hebben al genoeg om handen.

Geen baan en op het laatst schrijf je op iedere vacature die je tegenkomt, want je wilt werken. Honderden sollicitatiebrieven gaan de deur uit. Aan de ene kant is dat te respecteren, je zet je immers meer dan in, maar aan de andere kant maak je – Frits Meijering zei het eerder - een fout. Door op alles te solliciteren produceer je een lawine aan brieven waarop de ene na de andere afwijzing terugkeert. Gelukkig niet zoveel afwijzingen als verstuurde brieven, want op veel brieven krijg je

immers geen antwoord en op slechts een paar (hiep hiep hoera) een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. Dat laatste is natuurlijk mooi, maar omdat je hebt geschreven op alles dat maar enigszins in de buurt komt van jouw beroep, maak je grote kans een gesprek te krijgen bij werkgevers die jou niet passen.

In zijn race naar een baan solliciteerde Henry op een vacature bij het Leger des Heils. Hij werd uitgenodigd voor een gesprek. Nam de trein naar het hoofdkantoor in Almere en werd daar aan de tand gevoeld door een recruiter van een bureau waaraan het Leger de wervingsprocedure uitbesteed had. Het werd een positief gesprek. Gaandeweg kreeg Henry visioenen van een nieuwe woning in Almere, lekker in de buurt van Amsterdam en nog betaalbaar ook, toen de recruiter hem vroeg hoe het zat met zijn geloof.

Even viel er een stilte. Het geloof, daar had Henry nooit over nagedacht. Ja, hij had er wel iets over gelezen in de advertentie, maar er verder niet bij stil gestaan.

‘Dat zit wel goed’, zei hij.

Maar de recruiter nam daar geen genoegen mee.

Het Leger des Heils is een puur christelijke organisatie die als één van de weinige in Nederland het geloof als maatstaf voor toelating van medewerkers hanteert en van het rijk vrijstelling heeft gekregen om de medewerkers expliciet naar hun geloofsleven te vragen. Iedere maandag zijn er bij het Leger weekopeningen, dagelijks wordt er gebeden voor het middageten en het werken gebeurt met de bijbel in de hand. Het vaste personeel van het Leger is belijdend christen, de rest moet de christelijke identiteit tenminste onderschrijven. Henry was atheïst, geen gelukkige combinatie. Hij antwoordde in alle eerlijkheid niet vooraan in de kerk te zitten, in feite kwam hij er nooit, maar wel te geloven, wat niet waar was. De man bedankte hem voor zijn

openhartigheid, waarmee hij een zeer te prijzen christelijke houding getoond had. Een week later deelde hij Henry mee dat de keus niet op hem was gevallen.

‘U heeft alle kwaliteiten voor deze baan, maar jammer voor u, ik kon kiezen en nam een belijdend christen aan.’

Nijdig legde Henry de hoorn op de haak.

Een fout die sollicitanten met veel werkervaring maken, is denken dat de wereld op hen zit te wachten. Hun cv telt vier pagina's met daarop uiteenzettingen over werkervaring, diploma's, een overzicht van een smak aan getuigschriften en een motivatie die vaak voor iedere functie kan gelden. Humbug! Schrap het grootste deel en breng het cv terug tot hoogstens 1 à 1,5 kantje, geschreven in een groot lettertype. Vergeet niet een goede indeling te maken.

Zo, dat oogt een stuk prettiger en vooral overzichtelijker, hoewel niet zo indrukwekkend. Maar dat hoeft ook niet. Het cv 'draagt' zichzelf en in een gesprek ben je uiteraard in staat de op je cv vermelde zaken uit te leggen. Geen enkele werkgever zit te wachten op een roman aan wat jij allemaal gedaan hebt.

Denk niet dat jouw werkervaring anderen imponeert. Er zijn duizenden mensen met soortgelijke ervaringen, kennis en kunde. Bij werkloosheid sluit je achter in de rij aan. Alleen, en dat heb ik eerder geschreven, met een netwerk, een kruiwagen, kom je sneller vooruit. Werkgevers kennen je niet en ruilen je zo in voor iemand uit de eigen gelederen (interne sollicitatie) of een bekende uit hun externe circuit. Geen enkele werkgever is geïnteresseerd in jouw persoonlijke omstandigheden, onthoud dat. Hij zoekt iemand die in staat is mee te helpen zijn bedrijf naar een hoger plan te tillen. Heb je ooit een eigen bedrijf gehad? Schrap dat dan uit je cv of maak er interim-medewerker van. Bazen zien graag initiatief, maar houden er niet van als je het niet

gered hebt. Ben je in een vorig leven failliet gegaan of heb je het op andere wijze niet gemaakt, nou dan zul je het bij mij waarschijnlijk ook niet redden, denken ze.

Bazen zijn vaak niet beter dan jij, maar zullen dat nooit toegeven. Zij zijn immers de baas! Hun woord is wet. Slechte bazen zijn bazen die alles naar zich toe trekken en niemand om advies vragen. Dat komt vaker voor dan je denkt. Natuurlijk, er bestaan functieomschrijvingen waarin staat dat je met een kritisch oog naar je eigen bedrijf moet kijken. Bedenk, het staat er, laat het staan en blijf op de koers van het bedrijf. Wiens brood men eet diens woord men spreekt mag dan een oud gezegde zijn, het is de ijzeren wet van de maatschappij. Wil je ervan afwijken? Stop dan direct met het zoeken naar werk bij een baas en begin voor jezelf. Al is ook dat maar zeer ten dele waar, want alleen kunstenaars kunnen zich loswrikken uit het keurslijf van deze ongeschreven wet. De rest moet, of hij wil of niet, eraan gehoorzamen.

De meeste bazen zijn hardwerkende ondernemers. Er zijn er die hun personeel bij naam kennen, er zijn er die regelmatig voor een babbel op de werkvloer komen, er zijn er die je, eenmaal binnen, in sociaal opzicht het allerbeste toewensen, en bazen die zo in zichzelf gekeerd zijn dat je er nooit een woord mee wisselt.

Er zijn chefs die je het bloed onder de nagels wegzuigen en er zijn chefs die hart hebben voor de zaak. Het is erg dat je bij binnenkomst nooit een keurmerk op het voorhoofd van iemand ziet staan waaruit je kunt opmaken wat voor persoon hij of zij is. Voor bedrijven die daar graag achter willen komen bij jou, is er het assessment: de beoordeling.

Een assessment werd vroeger vrijwel alleen afgenomen bij mensen die een directiefunctie gingen bekleden, tegenwoordig is het in het bedrijfsleven en bij de overheid bijna een standaardprocedure voor hoger opgeleiden. De test wordt vrijwel altijd afgenomen door gespecialiseerde bureaus. Ze meten de intelligentie, leergierigheid en welke mogelijkheden de kandidaat heeft voor het verder ontwikkelen van zijn of haar talenten, de employability. Daarnaast kijken ze naar stressbestendigheid. Iedere test is toegesneden op de job. Wat zijn deze tests waard?

Iemand die sinds jaar en dag met 'goed' wordt beoordeeld voor zijn strategisch denken solliciteert bij een ander bedrijf. Hij doet een assessment en krijgt, o wonder, te horen 'te weinig strategisch inzicht' te hebben. Hij doet zo'n test af als 'idiot'. De andere ochtend neemt hij weer gewoon plaats achter zijn bureau.

Was dat onderzoek nou 'idiot'? Als we hem vragen naar wat hij onder strategisch inzicht verstaat, is het antwoord: 'Weten wanneer je iets naar buiten brengt'. Dat is helemaal goed. Maar is dat alleen strategisch inzicht? Bij strategie komen bij mij namen op als Napoleon, Joffre en Patton. Alle drie strategen van wereldfaam, die deden wel wat meer dan 'iets naar buiten brengen'. Ze overzagen enorme landstreken en positioneerden ver van te voren hun legers in slagorders. Grote bedrijven en overheidsinstanties bedisselen waar ze op een bepaald moment in de toekomst willen staan, hoe ze daar moeten komen en vooral welke drempels ze moeten slechten of juist helemaal niet moeten oversteken om ergens te komen. Je kunt met strategie dus meerdere kanten op. Maar om nou alle eisen die aan het begrip strategie verbonden zijn aan een eenvoudige medewerker te gaan stellen, dat is een brug te ver. In de optiek van deze medewerker heeft hij dus helemaal gelijk door dat assessment 'idiot' te noemen.

Een assessment is een meting van je kunnen. Veel over de te maken tests is terug te lezen in de honderden boeken die zijn gepubliceerd over het maken van assessments. Daarin staan duizenden proeven met hokjes, blokjes, cirkels en wat al niet meer om jou door een assessment heen te helpen. Het lijkt op puzzelen, maar dat is het niet. Er zijn mensen die opzien tegen de serieuze toonzetting van een assessment, anderen beschouwen het als topsport en weer anderen vinden zo'n onderzoek gewoon een leuk spel. Het is natuurlijk ook best koddig om met een virtueel emmertje een balletje op te vangen en tegelijk uit te rekenen hoeveel 87-78:3 is, al denken de ontwerpers van zo'n onderzoek daar heel anders over.

Evenals bij een sportieve prestatie kan het in een assessment op het laatste moment fout gaan. Rik, een werkloze computerdeskundige van 54 merkte dat in het onderdeel rollenspel. Van te voren was zijn intelligentie getest en goed bevonden, zijn talenten waren voor verdere ontwikkeling vatbaar en na deze vaststelling zei de acteur, die in het rollenspel de verontwaardigde werknemer speelde, dat hij hem 'als chef niet ziet zitten'. Rik bleef kalm en probeerde hem op een beleefde doch dringende wijze van mening te doen veranderen. Onmogelijk. De acteur bleef zijn gal spugen. Uiteindelijk kapte Rik het gesprek af. Hij speelde immers de chef. Volgens de bij het gesprek aanwezige psycholoog was daarmee 'de barrière tussen hem en de medewerker met tien pallets verhoogd'. Hij had mee moeten gaan in de maalstroom en de man met zachte hand de deur moeten wijzen. Al het andere telde niet meer, het advies van de zielkundige was fnuikend voor de gewilde job.

Ook als het oordeel van een assessment positief uitpakt, biedt dat geen garantie dat je met deze tests klootzakken buiten de deur houdt. Ze kunnen nog zo goed in cijfers zijn, uitstekend

in letters, bekwaam in het verweer, ondertussen blijken het regelrechte potentaten. Ze zien er perfect uit, strak in het pak, geurend naar dure aftershave, altijd vriendelijk bij de koffieautomaat, onderdanig tegen hun meerderen en honds naar hun medewerkers van wie ze een onvoorwaardelijke discipline eisen. Ja, onder managers zijn figuren die nog het meest doen denken aan personen in een fotoboek dat veilig opgeborgen ligt in het archief van het Holocaustmuseum in Washington. Op zwart-wit foto's zien we vriendelijke taferelen van bedrijfsuitjes. Doodgewone mensen, lijken het. Niets verradt hun dagelijks werk: het afbeulen en vergassen van mensen.

Dat kan niet gebeuren in een evenwichtige samenleving, maar medewerkers eruit trappen en zo levens verwoesten gebeurt des te meer. Frank, een manager bij een grote thuiszorgorganisatie in Amersfoort, maakte binnen een jaar korte metten met een medewerkster die kans zag het ziekteverzuim tot een minimum te beperken. In de ruim zes jaar die ze voor het bedrijf werkte drong ze het ziektepercentage terug van 20 procent naar 3 procent. Een behoorlijke prestatie waarmee ze veel lof oogstte bij de raad van bestuur en de medewerkers. Maar met haar hoofd boven het maaiveld werd ze niet geapprecieerd door directe collega's. Volgens haar manager was ze 'een klaproos in een korenveld'. Daar kwam narigheid van. Het concept van haar aanpak blonk van eenvoud. Er lag niet, zoals bij haar directe collega's, een spreekwoordelijke knoet klaar voor wie wegens ziekte niet naar het werk kon komen, wel bood ze een behulpzame hand. Als het nodig was reed ze iemand met een verstukte enkel in haar eigen tijd (en auto) naar het ziekenhuis. Dat soort hulp spoorde de zieke doorgaans aan om snel weer aan de slag te gaan. In de ogen van interim-manager Frank was dat a-professioneel gedrag. Hij begon haar tegen te werken en riep medewerkers op valse aantijgingen tegen haar in

te brengen. Toen de medewerkers dat weigerden trok Frank zijn eigen spoor. Hij gaf collega's de vrije hand zich tegen haar te verzetten. Klachten van haar deed hij af met zinnen als:

'Jij moet beter samenwerken' of 'jij moet veranderen'.

Zo maakte hij haar het leven zuur. Uiteindelijk wilde ze zelf weg. Opgelucht zette hij haar met een zak geld op straat. Daarna verdeelde hij haar werk onder collega's, die met strenge maatregelen binnen de kortste tijd het verzuim er bovenop tilden. Wat kon het hem schelen dat het ziekteverzuim weer opliep, het bedrijf dokte.

Vaak gaat het zo: mensen worden aan de kant geschoven, niet omdat ze niet meer passen, maar omdat de chef ze niet lust. Omdat ze niet voldoen aan zijn eisen, zijn kijk op de wereld. Ja, je moet uitkijken, want zelfs onschuldige politieke uitlatingen die niet in het straatje van de chef passen kunnen je fataal worden. Een medewerker in een productiebedrijf werd jarenlang geboycot in zijn carrière omdat hij tijdens een lunch de PvdA een partij van 'salonsocialisten' noemde. Pas toen zijn chef, een fervent PvdA'er, verdween en er een nieuwe kwam, ging de man in functie omhoog.

Seks, ook een onderwerp waar zich jaarlijks honderden mensen in het bedrijfsleven op stuk lopen. Hoezo seksuele revolutie? Kijk uit met opmerkingen tegen vrouwen. Hoe onnozel ook en zelf als je niks zegt kun je problemen krijgen. Je zult niet de eerste en niet de laatste zijn die ze betichten van seksuele intimidatie om niets. Door die leuke banaan etende secretaresse te lang aan te kijken loop je kans, ook al zeg je geen woord, op een schrobbering van haar, haar collega's of de chef. Bij de koffieautomaat tegen een vrouw zeggen: 'Goh, wat heb jij leuke laarzen aan', kan je in de ogen van sommige collega's tot een *player* eerste klasse maken. Ga op je werk nooit te vertrouwelijk

om met leuke meiden, want voor je het weet ben je gebrandmerkt als *Draufgänger*. Relaties op de werkvloer zijn vrijwel altijd omgeven met geheimzinnigheid. Behalve wanneer de tortelduifjes trouwen en kinderen krijgen, want dan vinden we het allemaal weer reuze leuk. Daarmee wijkt het maatschappelijk verkeer niet af van speelfilms, waarin liefde alleen is weggelegd voor de *good guys* en sex om de sex bedreven wordt door de *bad guys*.

De maatschappij rekt keihard af met mensen die openlijk voor hun afwijkende seksuele geaardheid uit durven komen. Aan homo's zijn we zo langzamerhand gewend, hoewel een homo in puur mannelijke beroepen, zoals de politie of het leger, op papier geaccepteerd is maar in werkelijkheid er verstandig aan doet daar niet te koop te lopen met zijn hang naar mannen.

Nog lastiger hebben mensen het die uitkomen voor een SM-relatie. Voor hen is SM een doodnormale zaak, maar de maatschappij kijkt daar heel anders tegenaan.

Begin deze eeuw ondervond een echtpaar uit Lelystad, hij leraar Duits, zij secretaresse op dezelfde school, problemen op dit gebied. Ze stonden anoniem op het internet, waar ze ondanks voorzorgsmaatregelen werden herkend door leerlingen. Het nieuws ging als een lopend vuurtje door de school:

'De vrouw van de leraar staat in de boeien op internet. Kijken!'

Nou en?

Zo dacht het schoolbestuur er niet over. Beiden werden op staande voet ontslagen. Waarom? Omdat ze aanstoot hadden gegeven aan minderjarigen...

Het ergste wat een werknemer kan overkomen is tegenwerking door collega's, zowel op het zakelijke als op het

persoonlijke vlak. Deze ellende sleep je soms maanden of jaren met je mee. Je vraagt iets aan je collega maar krijgt geen antwoord, of belangrijke telefoontjes worden achtergehouden, de inhoud van je computer wordt bekeken en je ordners overhoop gehaald. Bij de koffieautomaat negeren ze je. Tijdens de lunch laten ze je alleen zitten. Niemand vraagt aan je wat je in het weekend gedaan hebt. Je bent een uitgestotene.

Chefs bedienen zich soms van deze methodes om je weg te pesten. Het voorbeeld van de 'klaproos' spreekt voor zich, maar het komt in allerlei variaties voor en vaker dan je denkt.

Jaap werkte jaren met plezier voor een vastgoedfirma. Op een gegeven moment maakte hij een fout in een berekening. Die miskleun werd op tijd ontdekt en hij bood zijn excuses aan. Daarmee is de kous af zou je denken. Nee dus. Zijn nieuwe chef aanvaardde zijn excuses, maar had al besloten dat 'die ouwe zak' nou maar eens de plaat moest poetsen. Niet lang daarna stapte een stagiair Jaap's kantoor binnen. Na een paar weken deed de jongeman de berekeningen en Jaap, die dat werk al zo'n 20 jaar naar behoren deed, kreeg opdracht hem te assisteren. Toen hij daartegen bezwaar maakte bij zijn chef, ontstond er een heftige woordenstrijd. Daarna bleef Jaap weken ziek thuis. Ondertussen zorgde zijn chef voor een *cordon sanitaire* rond Jaap. Bij terugkomst was de stagiair een vaste kracht geworden en lieten zijn collega's Jaap links liggen. Het gedonder begon in juni, in februari van het jaar daarop maakte Jaap bekend naar een ander bedrijf te vertrekken. Diezelfde middag deelde de chef met een lach op zijn gezicht saucijzenbroodjes uit.

Uit onderzoek van TNO blijkt dat in Nederland jaarlijks tussen de 250.000 en 350.000 werknemers te maken krijgen met pesten op het werk. Waarschijnlijk ligt dit aantal hoger, want over *mobbing*, pesten op het werk, blijft veel binnenskamers. De

aanleiding is vaak subtiel: een hobby die anderen raar vinden, een irriterend accent, uit de toon vallend gedrag, een opmerking die niet helemaal conform de geldende sociale regels binnen het bedrijf is, het kunnen allemaal redenen zijn voor het zaaien van haat en verderf. Duizenden werknemers belanden jaarlijks om deze reden in de WAO of nemen ontslag. Wie denkt dat dit voor de overheid voldoende reden is om met scherpe regelgeving te komen om pesten op het werk te voorkomen, heeft het mis. Arbobeleid bestaat uit forse regelgeving, maar regels hoe we met elkaar omgaan op de werkvloer behoren tot de fatsoensnormen, die worden we geacht zelf te maken.

‘Oude lul vort!’

Ondanks aanscherping van de oude WAO-regels zitten er te veel mensen in deze regeling, die voor het gemak is opgesplitst in een aantal regelingen: de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen), zoals de naam aangeeft ligt de nadruk op werken. Kun je dat echt niet, dan kom je in het vangnet van de IVA, de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten. Bestaat er ook maar een geringe kans dat je beter wordt, dan krijg je elke vijf jaar een herkeuring waarin een commissie bepaalt of je nog steeds ongeschikt bent om te werken. Bij deze herkeuringen wordt menigeeen goedgekeurd, waarna de ellende op financieel gebied doorzet. De uitkering gaat verder naar beneden en je vindt zeer waarschijnlijk nergens een baan. Ben je niet volledig arbeidsongeschikt, dan bestaat de mogelijkheid om na twee jaar WIA in aanmerking te komen voor de WGA, de Regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Dit is een afbouwende uitkering van 70 procent van je laatst verdiende loon naar 70 procent van het minimumloon.

Zo'n 50.000 mensen van boven de 45 zit in de WIA, het gaat vaak om mensen die best zinnig werk kunnen verrichten. Hoe komt dat? Menig WAO-er kampt met een burn-out of, laten we maar eerlijk zijn, simuleert een moeilijk te controleren ziekte. Het ziekingeld (70 procent van het laatstverdiende loon voor een volledig afgekeurde) is altijd beter dan een bijstandsuitkering. Voor wie geen werk kan vinden is dit misschien niet de beste, maar wel de enige oplossing die weliswaar geen uitzicht op werk, maar wel op een redelijk inkomen biedt.

Het is toch te gek dat iemand, die in zijn werkzame leven zelden of nooit ziek is geweest, door werkloos thuis te zitten een

burn-out krijgt omdat ze hem of haar niet willen vanwege zijn of haar leeftijd! Jelmer overkwam het, net vijftig was hij en kwam op straat te staan. Hij zocht een nieuwe baan als ingenieur, maar vond die nergens. Uiteindelijk drukte het UWV hem in een IRO-traject, in dat vrijwilligerswerk draaide hij door omdat hij een inkomen nodig had, iets dat ze hem daar niet konden bieden. Uiteindelijk kreeg hij een enkele reis WIA. Eenmaal op dat spoor verklaarde een arts hem goed genoeg om gedeeltelijk te werken. Het resultaat: een verdere achteruitgang in inkomen plus de plicht te solliciteren op spookbanen. Werk vond hij niet, niemand zit namelijk te wachten op een zieke die nog gedeeltelijk verplicht is iets te moeten waar hij eigenlijk geen zin in heeft. Alle mooie woorden ten spijt, wie eenmaal in de WIA zit en (gedeeltelijk) beter wordt verklaard komt vrijwel nergens aan het werk. Leeftijd speelt daarbij geen enkele rol.

Onderzoek toont aan dat de strenge herkeuring van het rijk, met als doel zoveel mogelijk ex-WIA'ers weer aan de slag te krijgen, geen zier helpt. Het blad IntermediairPW (vakblad voor personeelsmanagers) enquêteerde ruim 500 managers van bedrijven en instellingen, 70 procent zei deze mensen niet te willen aannemen met als flut reden: onvoldoende werkervaring. Uiteraard passen achter deze zin een! en een?. Hoezo 'onvoldoende werkervaring'? Een paar jaar uit het arbeidsproces, een gat in je cv, levert je kennelijk een pukkel van jewelste op. Waanzin! Aan de ene kant wil het rijk mensen laten werken tot hun 67^{ste}, aan de andere kant komen ze uiterst moeilijk aan de bak als ze ouder zijn. Zelfs als het rijk met subsidies over de brug komt en toezegt het ziekterisico, een WIA'er loopt immers de kans sneller ziek te worden dan anderen, af te dekken vinden deze mensen geen baan. Het onderzoek bevestigt de noodkreten van reïntegratiebureaus, vakbonden en belangenorganisaties die op basis van onderzoek stellen dat deze werknemers niet of

moeilijk aan het werk komen. Het UWV houdt extern echter stug en stijf naar buiten toe vol dat de helft van de gekeurde WIA'ers fluitend aan de slag kan. In de praktijk, en het UWV bevestigt dat in interne rapporten, vindt nauwelijks 5 procent van deze mensen een baan, bovendien gaat het vaak ook nog eens om tijdelijke banen!

In Nederland lopen tienduizenden mensen rond die vanwege werkloosheid over hun toeren raken. Uiteindelijk komen ze via de huisarts terecht bij een psycholoog of in het uiterste geval bij een psychiater. In een poging de kwaal te bestrijden, schrijft de huisarts antidepressiva voor. Dat is vooral goed voor de farmaceutische industrie, die miljarden aan deze pillen verdient. Serotonine, venlofaxine, mirtazapine, of hoe ze ook mogen heten, allemaal zijn ze afgestemd op langdurig gebruik. Als het goed is komt de verlossende werking na enkele weken waarin je veel slaapt, duizelig, misselijk bent of helemaal niet meer weet waar je bent. Om het resultaat te bestendigen moet je daarna tot maximaal negen maanden dagelijks een pil slikken. Geluksmedicijnen zijn het niet, want wie stopt met de medicatie zit binnen de kortste keren opnieuw in de problemen. Slikken maar weer! Volgens de doktoren is het niet verslavend.

Sommige mensen raken hun depressie nooit kwijt, ze zitten voor de rest van hun leven vast aan de pillen. Op den duur verdwijnen de negatieve gevoelens, maar werk vind je er niet mee. Nooit! Wat heeft het dan in godsnaam voor zin om die troep te slikken? Geen, want jouw depressie komt voort uit het niet hebben van werk en niet van iets anders. Daarom sparen sommige mensen hun antidepressiva op en nemen de hele boel in één keer in. Het resultaat laat zich raden.

‘Hoe is het toch mogelijk’, denken veel werknemers (want zeggen zullen ze het niet gauw), ‘dat iemand van werkloosheid een depressie krijgt? Ik zou blij zijn als ik niet meer hoefde te werken.’ Achter hun bureau dromen ze over hun pensioen. Zij wel! Een oudere werkloze denkt niet eens meer na over aan zijn pensioen. Wat heeft hij eraan dat hem ergens in de veertig is toegezegd dat hij op zijn 62^{ste} in de VUT mag, terwijl hij op zijn 54^{ste} in de WW zit en nergens meer een baan vindt. Zijn pensioen houdt daar geen rekening mee. Het pensioengat groeit en groeit. Geld om het groeiproces te stoppen ontbreekt veelal doordat hij zijn lijfrente moet aanspreken om nog jus aan zijn leven te geven. Hij moet wachten tot zijn 65^{ste}, waarna hij een armzalig bedrijfspensioen (de jaren waarin dat pensioen behoorlijk oploopt is hij immers kwijt) ontvangt bovenop zijn AOW.

Regeren is vooruitzien

In de kaartenbakken van de Werkpleinen – het blijft een afschuwelijk woord, wat was er toch mis met CWI? - staan de namen van een kwart miljoen werklozen van 45 jaar en ouder. Door de vergrijzing stijgt dat aantal rap. Het zijn de babyboomers, opgegroeid in een tijd dat er werk zat was, maar toen zij aan de bak moesten was het crisis. We hebben het over eind jaren zeventig, begin jaren tachtig. Toen moesten de meeste jongeren maandenlang solliciteren voor een baan en hadden ze die eindelijk gevonden – meestal in een bedrijf waar ze niet eens wilde werken - dan kwam het jobhoppen, anders bleef je veel te lang bij die ene werkgever zitten tegen een laag salaris. Daarna kwam voor veel babyboomers een nieuwe knauw: halverwege de jaren tachtig deden automatisering en marktwerking hun intrede. Ook die kostte banen. In de jaren negentig besloten veel bedrijven te gaan fuseren of werden pardoes overgenomen door hedgefonds of andere *fast moneymakers*. Winst maken was het enige wat telde. Bovendien moesten de kosten naar beneden wat menig bedrijf ertoe bracht de productie te exporteren naar lage lonen landen. Tussendoor passeerden een beursmalaise en een crisis op de kapitaalmarkt. Daaroverheen kwamen overheidsmaatregelen die de sociale zekerheid op de schop namen. Het aantal jaren WW ging van vijf naar drie, de regels voor de Ziektewet werden aangescherpt en uiteindelijk de (voorlopige) apotheose: de verhoging van de pensioenleeftijd. Een oproep van de FNV om te protesteren tegen de pensioensplannen leverde nauwelijks vijfduizend mensen op. Natuurlijk, dat was te voorspellen, want van degenen voor wie deze maatregelen straks gelden denken er weinig nu al aan hun pensioen. Waarom protesteren voor iets dat pas over tien, vijftien jaar in gaat? Inderdaad, de politiek heeft het moment om de

pensioenmaatregelen in te voeren tijdig gekozen. Wie dan leeft, wie dan zorgt. Maar je bent sneller oud dan je denkt.

Voor mensen die dertig jaar zware arbeid op hun conto kunnen schrijven, zo spiegelt het kabinet voor, bestaat de mogelijkheid om eerder te stoppen met dat werk, maar dan wel overstappen naar lichter werk. De eerste baas die dat zijn medewerkers te zijner tijd aanbiedt zal in de pers uitgebreid aandacht krijgen. Maar ik vrees dat heel wat werknemers al voor die tijd uit 'economische overwegingen' belanden in een WW-traject. Wie in de periode van 1946 tot en met 1954 is geboren heeft geen last van deze maatregelen, zij kunnen op hun 65^{ste} met pensioen.

De babyboomers zijn de generatie van het tussenpaneel, ze werden geboren vlak voor de komst van het computertijdperk en sterven in een tijd dat de maatschappelijke tweedeling verder doorzet. Veel werkloze babyboomers van achter in de vijftig zijn zelf vertegenwoordigers van die tweedeling. Ze zijn hun goede inkomen kwijt, hebben hun status verloren, maar beschikken nog wel over een dak boven het hoofd en wellicht wat spaarcenten. Ze hebben te veel om van dood te gaan en te weinig om van te leven, maar ze houden driftig de schijn op dat het allemaal keurig gaat. Misschien is dat de reden waarom je ze niet hoort. Maar dan nog is het raar, want zonder dat ze het beseffen beschikt deze grijze massa over macht: 250.000 mensen kunnen samen met de overige 200.000 werklozen politiek maken. Door hun kaken stijf op elkaar te houden geven ze bewindvoerders munitie voor het bedenken van nog meer maatregelen die de tweedeling stimuleren, zoals de opschorting van de pensioenleeftijd zonder daar samen met het bedrijfsleven doorslaggevende maatregelen voor oudere werkzoekenden bij te bedenken. Oudere WW'ers en anderen met een uitkering laat zien dat je er bent! Rammel aan de deuren van de Haagse Kamers! De oprichting van een

politieke partij of landelijk werkende bond van werklozen is geen slecht idee!

Voor iemand die werkt is niet werken een heerlijk vooruitzicht. Hij geniet van zijn vrije tijd. Een visser ontspant zich door naar zijn dobber te staren, een tennisser voelt zich lekker op het gravel, even los van alles. Dat woordje 'even', daar draait het om. Voor een werkloze zonder uitzicht op een baan is er geen 'even', maar 'altijd'. Op den duur ziet hij de dag als een lange strook licht die overgaat in het donker, vervolgens komt er weer een lange strook licht, enzovoort. Hij is vrij, maar dat is voor hem op den duur geen lichtpunt. Naarmate zijn toestand vordert voelt hij zich een uitgestotene, vastgenageld aan de grond.

De vraag is of een bejaarde hetzelfde ondervindt?

Nee, wie gebruik maakt van pré pensioen of met 65 met pensioen gaat is misschien niet altijd blij met die situatie, maar kijkt vrolijker tegen zijn vrijheid aan dan een werkloze. Pensioen en VUT zijn maatschappelijk aanvaarde regelingen. Rondom werkloosheid hangt een zweem van: 'Jij bent niet goed geweest in je werk, daarom moe(s)ten ze je niet'. Ook al bestrijden veel mensen deze nestgeur, je draagt hem met je mee en kunt hem alleen van je afschudden door nieuw werk, waarmee je je sociale status in één klap verhoogt.

Er is toch meer dan werken?

Deze opmerking hoor je vaak van coaches. Nee, werken is niet alles, maar het geeft je inkomen en inkomen is nodig om van te leven, het geeft je status.

Vrijwilligerswerk is toch ook goed?

Hoogst noodzakelijk, vooral voor hen die het graag willen, maar pers iemand niet tegen wil en dank in vrijwilligerswerk.

Er zijn werklozen die hun werkloosheid, zeker in het begin, beschouwen als een mooie time-out. Eindelijk tijd om die duimendikke roman te lezen of een maand te gaan wandelen door Frankrijk.

André, jarenlang directeur bij een transportorganisatie, zag werkloosheid in het begin als een uitkomst: dagen rust, eindelijk tijd voor theater, bioscoop en lezen. Maar na een maand of twee begon het te vervelen. Hij solliciteerde en werd overal afgewezen. Op dat moment sloeg het werkloos zijn keihard om in zijn nadeel. Hij, die altijd met egards was ontvangen, waar deuren als bij toverslag voor opengingen, hij voelde zich een pion in een maatschappij die alleen leek te kijken naar jong. André maakte zich dubbel kwaad, want hij waant zich jong, jonger dan die vaak veel te dikke, achter het stuur van hun auto hamburgers kanende, dertigers. Maar die namen ze, niet hem. Hoe hij ook geloofde in zijn eigen kracht, zijn omgeving liet hem in de kou staan.

Wie op internet een baan zoekt ziet in het geautomatiseerde aanmeldprotocol niet direct de jaren vijftig staan. De cursor stopt doorgaans bij 1968, een teken dat iemand uit de jaren vijftig zijn brief al helemaal niet hoeft te versturen. Het staat er niet? Nee, natuurlijk niet, want dat zou discriminatie betekenen, maar in feite zegt de werkgever: 'Oude lul vort!'

Wat is leeftijd nou helemaal? Een getal in een paspoort. Er zijn mensen van 80 die in hun denken vooruitstrevender zijn dan iemand van 20. Werkgevers kijken daar niet naar, jonge machines draaien in hun optiek beter dan oude. Wie in de business mee kan, kan blijven meedraaien maar blijkt dat hij of zij op oudere leeftijd niet mee kan in de ratrace, dan vervang je hem, zo simpel is dat.

Natuurlijk, er zijn mensen die tot op hoge leeftijd worden gebeld met het verzoek ergens te komen werken, hetzij in een vrijwilligersbaan, als portier of wat dan ook. Dat zijn doorgaans niet de mensen die in de media verklaren hoe heilzaam het is of hoe persé noodzakelijk het is voor de economie om tot je 67^{ste} te werken. Nee, die mensen zitten tot op hoge leeftijd als commissaris bij een bedrijf, of hebben op een andere manier hun zaakjes goed voor elkaar. Zij zijn het die te pas en te onpas roepen: 'Wat wij kunnen, kunnen anderen ook'. Dat zijn mensen als secretaris-generaal Chris Buijnk van Economische Zaken, een zanger in het koor die roept dat de verhoging van de AOW-leeftijd onvoldoende soulaas biedt en de WW-uitkering veel korter kan. Pas op uw zaak! Deze mensen zullen net zolang doorgaan tot hun stem in de Kamer een stevig gehoor vindt. Een partij van en voor werklozen kan daartegen een vuist maken!

Laten we eerlijk zijn: de politiek heeft niets aan werklozen, die kosten alleen maar geld, ze leveren niks op. Bovendien, zo denkt men, is de groep werklozen te braaf om er stemmen mee te kunnen winnen. Weinig politici richten zich op mensen zonder baan, het gaat immers om productie, om geld verdienen. Met werklozen houdt je een economie niet draaiende. In feite kunnen we ze missen, maar het is zo lastig om dat hardop te zeggen.

Om de grote groep werkzoekenden, een woord dat toch fraaier, positiever klinkt, dan werklozen, aan de slag te helpen zorgde de regering in de crisisjaren van de vorige eeuw voor werkverschaffingsprojecten. Op het hoogtepunt van de economische depressie liepen er in Nederland ruim een half miljoen zogenoemde steuntrekkers rond. Ze bouwden verplicht bruggen en spoordijken. legden bossen en andere grootschalige overheidsprojecten aan. Tegenwoordig vinden we dat 'slavenarbeid'. Dat was het ook. Mensen uit allerlei beroepen

zeulden de godganselijke dag met aarde en karrenvrachten grind, van machines werd hoegenaamd geen gebruik gemaakt. Het werk moest immers voelbaar zijn. Voor een doorgewinterde bouwvakker was het al zwaar genoeg, laat staan voor een kantoorbediende, die knapte erop af.

Het zou lang duren voor er in Nederland opnieuw sprake was van gesubsidieerde arbeid. Pas in de jaren negentig van de twintigste eeuw klonk er weer iets door op dat terrein: de Melkertbanen. Voor een schamel loon drongen werklozen ('met een grote afstand tot de arbeidsmarkt', heette het in ambtelijk jargon) door in de periferie van het reguliere werkveld. Ze werkten als parkeerwacht, groencontroleur, thuiszorgmedewerkster, et cetera. Ze hadden in elk geval wat om handen, al was het slechts voor korte tijd. Daarna konden ze weer naar huis, einde oefening, de subsidie was op. De afstand tot de arbeidsmarkt werd er voor de meesten niet kleiner op. Vervolgens bedacht de overheid de ID ofwel de Instroom Doorstroombanen. Een mooier woord voor hetzelfde effect. Tegenwoordig heet het reïntegratie en het effect is wederom hetzelfde. De regering? Die interesseert het niet. Iedereen moet immers in zijn eigen kracht staan: empowerment heet dat.

De enige die ouderen tot hun 67^{ste} in dienst kan houden is het bedrijfsleven. En aangezien dat niet zit te wachten op oudere werknemers, valt er uit die hoek weinig te verwachten. Alleen politieke dwang kan het bedrijfsleven overhalen ouderen aan het werk te helpen. Maar het bedrijfsleven slaat op tilt wanneer de regering met dwangmaatregelen komt. Wel werklozen verplichten tot sint-juttemis te solliciteren op banen die niet bestaan, maar geen enkele restrictie richting het bedrijfsleven, dat is unfair. Zeker, maar de overheid kijkt wel uit om barrières op te werpen tegen de economische sluizen.

Hoe kunnen werknemers zichzelf beschermen tegen werken tot hun 67^{ste}? De cynische methode: karoshi plegen, een Japans woord voor zo hard (over)werken dat je voor je 67^{ste} dood neervalt. Dan heb je het voorbeeldig gedaan: je bent niet alleen een goedkope voor de verzekering, maar ook voor de werkgever geweest. Natuurlijk willen we dat niet, daarom zullen steeds meer werknemers in de toekomst proberen zo vroeg mogelijk een zo gunstig mogelijke verzekering af te sluiten waarmee ze voor hun 67^{ste} het arbeidsproces kunnen verlaten. Geloof maar dat het rijk deze weg niet met rozen zal gaan plaveien. Scherpe belastingmaatregelen tegen dit soort verzekeringen liggen in het verschiet. Gelukkig zijn verzekeraars sluw, ze bedenken altijd nieuwe mogelijkheden om de kansen naar hun hand te zetten.

Achmea is daar al mee begonnen. ‘Hoe moet dat werken tot je 67^{ste}, terwijl je op je vijftigste al afgeschreven bent?, vroeg de verzekeraar zich begin 2010 op billboards af. Het moet duidelijk zijn: jongeren mogen wat willen, iemand die ouder is kan wat! Ouderen zijn waardevol. Achmea probeert ouderen te vrijwaren van ontslag met de Zilverpool, een pool voor mensen vanaf 57 jaar die overtollig zijn. Ze worden niet ontslagen, maar intern gedetacheerd. Zo kunnen ze actief bezig blijven. Tijdens een symposium van Achmea (maart 2010) over dit onderwerp deed Ton Lankreijer, de 56-jarige regisseur van het succesvolle tv-programma Boer zoekt vrouw, de suggestie om in plaats van naar leeftijd te kijken vooral na te gaan wat iemand te bieden heeft. Lankreijer heeft recht van spreken, want hij zat na afloop van deze topserie vijf maanden werkloos thuis.

Om eerder te stoppen met werken is wellicht het beste om op jonge leeftijd een huis in een niet EU-land te kopen, te trouwen met een vrouw uit dat land, alles op haar naam te zetten,

op je 64^{ste} of eerder werkloos te worden, de uitkering op te strijken en sollicitatiebrieven te schrijven vanuit het buitenland (via jouw Nederlandse e-mail adres). Doe maar rustig aan, want een baan zul je nooit vinden. In Nederland zorg je voor een fake adres waar een goede vriend of familielid wekelijks de post verzamelt en het belangrijkste nieuws naar je doorstuurt. Waarschijnlijk zul je enkele malen als de bliksem terug moeten om je gezicht te laten zien bij de instantie die de uitkering verzorgt (zorg daarom altijd voor een open vliegticket, gelukkig zijn tegenwoordig goedkoop). Geniet ondertussen zoveel mogelijk van je vroeger ingetreden pensioen.

Het zou natuurlijk kunnen dat de regering mensen die op hun 64^{ste} of eerder werkloos worden meezeult in allerlei werklozenprojecten. Voor wie geen zin heeft in grasmaaien, schoffelen of ramen zemen, blijft er dan nog maar één optie open: ziek worden. En als je dat al niet bent van dit hele gedoe, dan word je nooit meer beter.

Hiep, hiep hoera ontslagen!

Écht Ziek worden is natuurlijk geen optie. Wie op zijn vijftigste werkloos wordt moet hiep, hiep, hoera kunnen roepen! Een wereld aan mogelijkheden ligt voor je open. Eindelijk kun je die droom waarmaken. Houd het voor ogen en je zult zien, het gaat lukken. Ook al brokkelt je netwerk als broze chocola af, want wie wil er iets met een *loser* van doen hebben, blijf lachen... Jij komt er.

Begin met niemand te vertrouwen die zegt je te willen helpen, de meesten zeggen dat alleen om er zelf beter van te worden. Ga niet in zee met bureaus die je mooie verhalen vertellen over hun netwerk en slagvaardigheid. Stoot mensen af die je vragen jouw vermogen of een deel daarvan in hun plannen te investeren, hoe aantrekkelijk die voornemens vaak ook klinken; vaar op je eigen vertrouwen, je eigen geloof. Verzuim niet na te gaan waarin je écht sterk bent. Dat is een belangrijk begin, ook al heb je geen ondernemersbloed in je aderen, nadenken over je sterke kanten geeft kracht. Zorg ervoor niet ten onder te gaan in de modder van het bestaan, blijf kijken naar mogelijkheden. Ben je sterk in cijferwerk? Denk dan na over beroepen die daarbij passen. Ga niet in zak en as zitten: pantser je en geef nooit op.

Heb je enig ondernemersbloed in je aderen? Maak daar dan gebruik van. Wil je je financieel vrijwaren, bedenk dan dat je niet in de rimboe leeft maar in een land waar men liever niemand ziet sterven van de honger. In het uiterste geval meld jij je ziek, niemand kan het je kwalijk nemen dat je door de hele situatie een psychische deuk opgelopen hebt. Vergroot die kans uit en houdt het vol, net zo lang tot ze je voorzien van een doorlopende

uitkering. Dan heb je een basis, waarna je in alle rust kunt werken aan om het even welk doel.

Stop met het schrijven van sollicitatiebrieven. Wie drie jaar heeft gesolliciteerd en steeds opnieuw een afwijzing ontvangt moet niet denken dat hij in het vierde jaar beet krijgt. Een visser die zijn hengel uitwerpt in een vijver waar hij lang niets vangt, gaat op zoek naar een watertje waarin wel bijtgrage vis zit. Maak je niet kwaad omdat niemand je wil. Ze moeten je niet in een reguliere functie, maar misschien wel in een freelance baan, wellicht op een ander gebied dan waarin je jarenlang werkte. Bedenk bij al deze menselijke aardverschuivingen dat je beslist geen hoogvlieger hoeft te zijn om in je onderhoud te kunnen voorzien. Ik wil maar zeggen: staar je niet blind op je verloren salaris, met minder kun je waarschijnlijk ook heel goed toe. Met een eigen *toko* zal het je bovendien meer bevrediging schenken, omdat je het nu écht zelf verdient.

Hoe kun je ouderen daadwerkelijk aan de slag helpen? Daarvoor is de inzet van de politiek onontbeerlijk. De belangrijkste dingen die moeten gebeuren zijn:

1. Campagnes starten om ouderen uit het verdomhoekje te halen.
2. Opleidingsprogramma's creëren om werkloze ouderen weer aan de slag te helpen
3. Bedrijven financieel steunen om ouderen aan het werk te helpen
4. Ondernemingen die te weinig ouderen in dienst hebben aanpakken
5. Oudere die voor een ZZP-bestaan kiezen professioneel ondersteunen

6. Vakbonden zouden meer inzet moeten tonen voor de oudere doelgroep die nu tussen wal en schip dreigt te vallen

Mensen die ik in de voorfase van dit boek sprak, vroegen me: wat kun je doen om ontslag op je vijftigste te voorkomen? Niets. Dat klinkt niet erg motiverend, maar zo is het (hetzij je ontslag is te wijten aan wanprestatie of ander geklungel, maar die misgrepen vallen buiten dit bestek). Werknemers hebben nergens zekerheid, een vast contract helpt geen zier. Als het management je eruit wil hebben dan gebeurt dat, linksom of rechtsom. Veelal zal de directie zeggen dat je niet meer past bij de nieuwe structuur van het bedrijf. Ze verwijten je (doorgaans op een vriendelijke manier) a-flexibel gedrag, jij kunt je niet meer aanpassen aan de nieuwe doelstellingen en het bedrijf hoeft zich niet aan jou aan te passen: weg dus. Of ze denken voor jou: 'Je bent immers niet meer gelukkig bij onze organisatie', of ze zeggen: 'Jij past niet in ons veranderingsproces'. Hoe je er ook tegenaan kijkt één ding staat altijd als een paal boven water: werkgevers houden nooit rekening met jouw gevoelens, alleen hun motivatie telt. Sommigen vinden dat terecht, anderen zeggen: 'Je kunt je onmisbaar maken, dan laten ze het wel uit hun hoofd om je eruit te schoppen'. Daar kun je even gemakkelijk tegenover zetten dat niemand onmisbaar is. Altijd is er wel iemand te vinden die jouw kwaliteiten te boven gaat. Iemand die veel beter is, die meer geld opbrengt dan jij en stukken minder kost. Want dat is bij ontslag vaak het geval: je bent te duur, er zijn veel mensen die jouw kunsten vertonen, jonger zijn en meer presteren voor minder geld.

Er waren er ook die benadrukten hoe belangrijk het is om aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt. Met andere woorden iemand die veel energie en tijd steekt in het volgen van

cursussen op zijn of haar vakgebied blijft bij. Helemaal waar, maar we hebben gezien dat iemand die de vijftig is gepasseerd bij voorbaat door de maatschappij wordt afgeschilderd als een probleem, die kan niet meer (snel) iets leren. Flauwekul, maar dat is nu eenmaal de allesoverheersende maatschappelijke opvatting. Laten we die eerst maar eens terugdraaien, zo lang dat niet gebeurt staat een werkloze oudere op achterstand in sollicitatieprocedures. Kennelijk is de politiek niet van plan daar iets aan te doen, want pogingen om in discussie te gaan met politieke partijen over oudere werklozen worden je niet in dank afgenomen. Mooie woorden in overvloed – ‘jij, ik, wij en iedereen telt mee’ - maar verder ho maar. In dit boek staat een brief van de PvdA met een onsamenvattend antwoord, de SP doet er niet voor onder. Die partij reageert gewoon niet op mails waarin dit probleem aan de orde komt.

Bedrijven willen terecht dat medewerkers probleemloos meedraaien in de koers van de organisatie. Bij commerciële organisaties is dat door de bank genomen vaak niet eens een probleem, het doel is duidelijk met als alles overheersend motto: winst maken. Maar bij maatschappelijke organisaties ligt dat veel moeilijker. Neem woningcorporaties, die zijn vanouds gericht op het goed huisvesten van mensen. Tegenwoordig is projectontwikkeling het allerbelangrijkst en zijn de meeste corporaties alleen in naam nog begaan met mensen. Deze verandering is vergelijkbaar met een journalist die altijd voor zijn krant een links politiek standpunt heeft ingenomen en ineens wordt geconfronteerd met een overname door een bedrijf van rechtse signatuur. Het is rottig voor die journalist maar in zo'n wereld kan hij, of hij moet wel een ongelooflijke opportunist zijn, onmogelijk leven. Ook al zou hij het willen, het lukt niet want de nieuwe koers gaat lijnrecht in tegen zijn gedachtewereld; hij doet er goed aan te vertrekken.

Maar wat te doen als je tot de kleine groep uitverkorenen behoort die na ontslag op hun vijftigste een nieuwe baan vindt? Zorg in elk geval dat je direct na binnenkomst bij je nieuwe werkgever je exit strategie voorbereid. Dat klinkt gek, maar denk nooit: ik ben binnen en een knappe vent die me er weer uit krijgt, want nogmaals: zekerheid bestaat niet. Houd rekening met je eigen mobiliteitsbeleid. Verzamel daarom zoveel mogelijk informatie over het bedrijf, bewaar elke mail die op jou van toepassing is. Gooi nooit mails of brieven weg waarin de directie, personeel of klanten je roemen. Maak verslagen van alle gesprekken die voor jou van belang zijn. Vergeet niet dat er in computers van bedrijven informatie zit die ze liever niet op straat gooien, verzamel die informatie; zet alles stelselmatig op een geheugenstick die je thuis op een veilige plek bewaart. Gooi niets weg waarvan je ook maar enigszins het vermoeden hebt dat het je ooit van pas kan komen. Verzamel brochures, informatiefolders, boekjes, kortom alles over het bedrijf. Praat vooral met medewerkers, stel vragen over hoe het bedrijf écht werkt, ga niet af op kleurige verhalen die ze op internet en elders vertellen. Vraag het en passant vooral ook aan de koffiejuif, de secretaresse, de telefoniste en de jongens in de postkamer. Geloof mij, die weten vaak meer dan de mannen in grijze streepjespakken. Misschien zijn hun verhalen gekleurd, maar waar rook is, is vuur. Zoek uit hoe het precies zit. Doe dat zo onopvallend mogelijk. Neem er je tijd voor. Gebruik alle informatie in jouw voordeel op het moment dat je onverhoopt opnieuw in het kielzog van een ontslagprocedure belandt. Leg het dan op de tafel van de directie, de kopieën uiteraard. Ik zeg niet dat het helpt, maar het kan je helpen er dan met een (zeer hoge) vergoeding, die gekoppeld is aan een zwijgplicht, uit te stappen. Op dat moment kun je met recht roepen: 'Hiep, hiep hoera, ik ben ontslagen!' en klinkt 'Werken, bekijk het!' ineens heel anders.