



# Inhoud

Check-in.....	11
---------------	----

## DEEL 1: VERKENNEN VAN JE VEERKRACHT

<b>1</b>	<b>Vandaag de dag voor V'ers.....</b>	19
<b>1.1</b>	<b>Triggers van buiten.....</b>	20
	Nu overbodig, straks heel nodig.....	20
	Negatieve beeldvorming.....	21
	Het maakt uit in welke tijd je opgegroeid bent.....	23
	Waarden die gaan wringen.....	25
	Hectiek in je sociale context.....	26
	Rumoer in het nest.....	26
<b>1.2</b>	<b>Triggers van binnen.....</b>	28
	Lijf en leden.....	28
	Hormonen on the run.....	30
	Het V-brein.....	31
	Anders in de wereld staan.....	32
	Omgaan met de realiteit.....	33
	<b>Tot slot.....</b>	34
	<b>Intermezzo 1. V'ers@Work.....</b>	36
	Noodstop: plotseling ontslag	
<b>2</b>	<b>Veerkracht verkennen.....</b>	41
<b>2.1</b>	<b>Hoe veerkracht werkt.....</b>	42
	De drie pijlers van veerkracht.....	42
	Je emotionele balans.....	44
<b>2.2</b>	<b>Je denkbeelden en persoonlijkheid.....</b>	46
	Focus op groei.....	46
	Je interne kompas.....	49
	Balanceren tussen naar binnen en naar buiten.....	50
<b>2.3</b>	<b>Oog voor verandering.....</b>	51
	Wakker worden.....	52
	De stroom van je bestaan.....	53
	Bereidheid en wilskracht.....	54
	<b>Tot slot.....</b>	55
	<b>Intermezzo 2. V'ers@Work.....</b>	58
	Maatje kleiner: reorganisatie van je bureau	

## DEEL 2: ONTWIKKELEN VAN JE VEERKRACHT

<b>3 Vertragen en verduren</b> .....	63
<b>3.1 Op de rem</b> .....	65
De knop omzetten.....	66
Omgaan met wat je ziet.....	67
<b>3.2 Hou jezelf in de gaten</b> .....	68
Je leven onder de loep.....	68
Er was eens ... Jouw persoonlijke verhaal.....	72
Marionet van je omgeving.....	74
Het is maar hoe je 't bekijkt.....	75
<b>Tot slot</b> .....	78
<b>Intermezzo 3. V'ers@Work</b> .....	80
Stap terug: demotie	
<b>4 Verlichten en verstevigen</b> .....	83
<b>4.1 Wikken en wegen</b> .....	85
Stil worden.....	85
Aan waarde verloren.....	86
<b>4.2 Spannende emoties</b> .....	87
Loslaten en noodzakelijk verlies nemen.....	87
Je emoties omarmen.....	89
<b>4.3 Je nieuwe verhaal</b> .....	91
Waardevolle ervaringen en kwaliteiten.....	92
Variëren in versies van je nieuwe verhaal.....	94
<b>4.4 Vastbesloten om het anders te gaan doen</b> .....	96
Bereidheid om verantwoordelijkheid te nemen.....	96
De moed om op pad te gaan.....	97
Uit je comfortzone gaan stappen.....	99
<b>Tot slot</b> .....	100
<b>Intermezzo 4. V'ers@Work</b> .....	102
Vooruitzicht: van overleven naar leven	
<b>5 Voorwaarts leren</b> .....	105
<b>5.1 Je hoofd in de juiste stand</b> .....	107
Oordelen.....	107
Onderzoeken.....	107
Vernieuwen.....	107
Verwonderd op pad.....	108
Hoofdbrekens.....	109

<b>5.2 Je innerlijke krachtcentrum</b> .....	111
Willens en wetens .....	112
Een sixpack door krachttraining .....	114
<b>5.3 Je voetenwerk</b> .....	117
De kunst van het afkijken .....	117
Je eigen ongemak organiseren, en gaan .....	119
Je voortgang op je netvlies houden .....	121
<b>Tot slot</b> .....	121
<b>Intermezzo 5. V'ers@Work</b> .....	124
Positiespel: mentale promotie	
<b>6 Vallen en verdiepen</b> .....	127
<b>6.1 Schijnbewegingen</b> .....	128
Marchanderen met je waarden .....	128
Emotionele verslavingen .....	131
<b>6.2 Kinken in de kabel</b> .....	133
Omgaan met onzekerheid .....	134
Statusangst .....	134
Gedoe met doelen .....	137
<b>6.3 Verstrikkingen op een diepere laag</b> .....	139
De verhalen en wetten van je familielevens .....	140
Je plek in het familiescript .....	141
Je grotere verhaal leren kennen en opnieuw kiezen .....	142
<b>6.4 Trek- en duwkracht</b> .....	143
Tegenstribbelaars .....	144
Steunpilaren en applaudisserend publiek .....	145
<b>Tot slot</b> .....	146
<b>Intermezzo 6. V'ers@Work</b> .....	148
Identiteit op losse schroeven: faillissement	
<b>Check-out</b> .....	153
<b>Dankwoord</b> .....	157
<b>Noten</b> .....	159
<b>Literatuur</b> .....	163
<b>Over de auteurs</b> .....	171
<b>Register</b> .....	173



# Check-in

“ *Kijk ik om me heen,  
sta ik midden in het leven.* ”

Loesje

‘Pfffff, ik ben echt op drie fronten tegelijk bezig’, verzucht een vriendin (51). ‘Op mijn werk rommelt het en ik weet ook niet goed of ik dit nog jaren wil blijven doen. Thuis zijn we samen opnieuw dingen aan het uitvinden met elkaar. Gewoon tijd doorbrengen is al zo lang niet meer gebeurd, voelt nog een beetje vreemd. En mijn lijf verandert aan alle kanten. Het wordt er allemaal niet rustiger of gemakkelijker op.’ En een mannelijke coachee (48) die na een burn-out weer aan de slag gaat zegt: ‘Het was heftig, maar hard nodig. Ik kende mezelf niet meer en dus ging het op alle vlakken mis. Ik voel me nu weer staan en ben klaar voor de volgende fase in mijn leven.’

Dit is slechts een greep uit de vele gesprekken die wij als generatiegenoten, trainers-coaches en ervaringsdeskundigen met de veertigers en vijftigers van deze tijd hebben. Zo zijn er vele voorbeelden te noemen in onze zakelijke en privéomgevingen. Ook in onze programma’s stuiten we met grote regelmaat op de specifieke thema’s waar we in deze fase van ons leven mee te maken hebben. Tijdens een leiderschapsprogramma viel op hoeveel veertigers en vijftigers zich op een kruispunt in hun leven bevonden. Opgekrabbeld na ernstige ziekte, voor het eerst te horen gekregen dat promotie niet doorgaat, managementtaken ontnomen door reorganisatie, of behept met een onvervuld verlangen om meer toegevoegde waarde te leveren en van betekenis te zijn. De meesten beseften dat er wat moest gebeuren, dat ze een andere koers moesten gaan varen. De vraag was veelal niet óf het anders zou gaan, maar hoe.

Dit boek hebben we geschreven voor de veertigers en vijftigers in de 21ste eeuw: vanaf nu aangeduid met Generatie V, of V'ers. Als je dit boek hebt opengeslagen ben je zelf hoogstwaarschijnlijk ook een V'er, net zoals wij. Je staat er middenin; midden tussen de jongere en oudere generatie, midden in je eigen leven, midden tussen bloei en verval, in de 'tussentijd', in je midlife.<sup>1</sup> Nu de omgeving van werk instabieler en diffuser is geworden, is het meer dan ooit noodzakelijk als V'er om actief bezig te zijn met richting geven en koers uitzetten. Denk maar aan de recente discussies over demotie, de ontslaggolf als gevolg van de huidige crisis, of de weinig bemoedigende krantenkoppen als 'Helaas u past niet in het profiel. Wie 45 jaar is, is op de arbeidsmarkt oud' (5). Je voelt je misschien geschikter dan ooit en toch word je door verouderde beeldvorming als overrijp beschouwd. Tegelijkertijd krijgen we het toekomstige, meer middellange-termijnperspectief voorgeschoteld van langer doorwerken en onzekere pensioengelden. Je bevindt je in een soort spagaat dus. Nu overbodig, straks heel erg nodig. Waar je vader, als waarschijnlijk enige buitenshuis werkende ouder, vanuit de waarde van loyaliteit vol vertrouwen op de laatste fase van zijn loopbaan afstevende, is dat voor jou totaal anders. Niet alleen omdat je dat wellicht niet eens nastreeft, maar vooral omdat een levenslange, zekere carrière bij een en dezelfde werkgever geen realiteit meer is. In vergelijking met vorige generaties is bovendien de complexiteit van onze leefpatronen sterk toegenomen. Veel meer dan onze ouders kennen we samengestelde gezinnen en combinaties van (loop)banen van partners, waardoor je niet alleen als dertiger in het spitsuur van je leven zit, maar ook als V'er.

In deze fase van je leven komt er vaak, gedwongen of niet gedwongen, meer ruimte om pas op de plaats te maken en de balans op te maken van je leven tot nu toe. Mogelijk is de aanleiding je plotselinge ontslag, of heb je als zelfstandige ineens veel minder werk of wellicht minder zekerheid over je opdrachtenportefeuille. Of misschien ben je de cultuur van het bedrijf waar je werkt gewoon echt zat. Dan ontstaat er vanuit de omgeving de noodzaak tot verandering. Het kan ook zo zijn dat het niet van buiten afgedwongen wordt, maar dat er vanbinnen een gevoel van onrust ontstaat. Misschien heb je dat in eerdere jaren handig weggedrukt, maar komt er nu in deze periode ineens ruimte om dat toe te laten. Hoe het ook zij, er is een noodzaak voor verandering. Wat het zoveel lastiger maakt dan in eerdere fasen van je leven, is dat je veel meer gehecht bent geraakt aan je ingesleten patronen, aan een comfortabel evenwicht, aan je eigen logica. Je hebt dus ook veel te verliezen en op te geven als je een andere koers gaat varen. Om jezelf klaar te maken voor de volgende fase in je leven heb je zowel actie als stilte en bezinning nodig om jezelf weer opnieuw uit te kunnen vinden. Dat vraagt om lenigheid, om veerkracht, want het is geen rechte weg die je aan het bewandelen bent.

## Wakkere keuzes

Zowel je levensfase als onze tijdgeest vraagt om wakkere keuzes. Soms word je hardhandig wakker geschud, zoals een aantal V'ers illustreert in dit boek. Vaker ben je door de routine der dingen in slaap gesust en vraag je je als V'er wellicht ineens vol verbazing af: *'How the heck did I get sixty?'* (uit *Drive* van Daniel Pink). Vanuit ons vak van psychologie en veranderkunde, onze professionele praktijk en eigen ervaringen, zijn we ervan overtuigd dat je welzijn in deze fase van je leven zal stijgen wanneer je blijft werken aan je mentale souplesse. Je soepelheid trainen betekent, net als met je fysieke lenigheid, dat er werk aan de winkel is. Want zo tackle je effectiever al datgene wat op je pad komt. Niet noodzakelijkerwijs omdat je in een midlifecrisis<sup>2</sup> zit. Deze interpretatie van de middenperiode van je leven maakt het automatisch groot, waardoor het lijkt alsof altijd *all hands on deck* moeten en je rigoureuze maatregelen te nemen hebt. Het kan wel zo voelen wanneer je plotseling ontslagen wordt of met ziekte of faillissement te maken hebt. Wij geloven in het nemen van tijd en ruimte om te kijken en te verhelderen wat er vanbuiten en vanbinnen voor je speelt. Dat laten de ervaringen van de V'ers in dit boek je ook zien. Zo kun je de urgentie en bereidheid voelen om betekenis te geven aan je verhaal, zowel het oude verhaal, het huidige, als hoe je wilt dat het gaat zijn. Je kunt dan gaan bewegen vanuit opties die je voor je ziet en uitproberen wat net even anders kan dan je tot op heden gewend was. Werken aan je veerkracht is wat we je mee willen geven.

## Opbouw van dit boek

We hebben gekozen voor een verkennend deel (Deel 1: Verkennen van je veerkracht) om je in vogelvlucht mee te nemen langs de context van Generatie V en de diversiteit aan denk- en zienswijzen waar we in geloven en waar we in het boek aan refereren. Een *appetizer*, zeg maar. In hoofdstuk 1 beschrijven we de binnen- en buitenwereld waarin je je als V'er bevindt. We beschrijven welke triggers voor verandering je tegen kunt komen, zodat je goed in beeld krijgt hoe complex en veelomvattend de ontwikkelingen in deze periode eigenlijk zijn. Je kunt het gewoon niet aan je omgeving overlaten om te typeren wat deze middenfase van je leven inhoudt. Dan maak je je afhankelijk van beeldvorming van anderen en word je speelbal van je omgeving. De middenfase waarin je je bevindt heeft haar eigen kenmerken en kracht. Het is belangrijk om je daarvan bewust te worden en daar je eigen keuzes in te maken. In hoofdstuk 2 gaan we in op onze – veelal psychologische – kijkrichting. We zoomen in op een aantal theoretische concepten, filters en beelden die het raamwerk van het boek vormen en die je zodoende regelmatig tijdens het lezen terug zal vinden.

Veerkracht is de kern van dit boek. Uit onderzoek blijkt dat mensen met hoge persoonlijke veerkracht uitdagingen en kansen zien en blijven zien, wat er



ook gebeurt in hun leven (7). Wanneer je laag op veerkracht scoort, ervaar je meer achteruitgang en verlies in deze periode. Veerkracht gevraagd dus. Gelukkig is dit een kwaliteit waar je in kunt groeien. Factoren als hoe je je groei bekijkt, welke drijfveren je typeren en hoe je balanceert tussen extravertie en introvertie bepalen hoe effectief je de transities in het midden van je leven te lijf gaat.

Het verdiepende deel (Deel 2: Ontwikkelen van je veerkracht) gaat over het waarom, wat en hoe bij het ontwikkelen van je veerkracht. Achtereenvolgens bespreken we in hoofdstuk 3, 4 en 5 de drie pijlers van veerkracht: vertragen en verduren, verlichten en verstevigen en voorwaarts leren. Je krijgt inzicht in hoe deze bewegingen werken en hoe je jezelf erin kunt oefenen. In hoofdstuk 6 gaan we dieper in op de valkuilen die je onderweg tegen kunt komen, die je van jouw route afhouden of afleiden. Het gaat erom dat je leert tegensturen op deze krachten om vooruit te komen. Veerkracht is niet eendimensionaal. Het betekent op-, mee- en terugveren. In dit laatste hoofdstuk bereiden we je voor op valpartijen zodat je deze goed op kunt vangen. We kijken hier ook naar patronen uit je familie die op een diepere laag stimulerend of belemmerend kunnen werken.

Dé V'er bestaat natuurlijk niet. In de zes intermezzo's 'V'ers@Work', die je tegenkomt tussen de hoofdstukken door, geven we je een zestal verschillende verhalen die beschrijven hoe de wereld van V'ers eruit kan zien. Het zijn voorbeelden van personen die, soms noodgedwongen, soms meer geleidelijk, te maken kregen met veranderingen. Stuk voor stuk personen die met stevige triggers van buitenaf of van binnenuit te kampen kregen en het er niet bij lieten zitten. Ze schuwden niet om aan de slag gaan met zichzelf, en zijn open over de emotionele achtbanen waar ze zich in bevonden en zowel het verlies als de oogst die ze daarbij ervaren hebben. We geven je een kijkje in hun binnenwereld en in hun situatie opdat je meer idee en gevoel krijgt voor de urgentie om midden in je leven alert te zijn en bewust aan het stuur te blijven. Op die manier sta je stevig wanneer het leven andere zaken voor je in petto heeft dan je zelf vooraf had bedacht. In de verschillende hoofdstukken vind je eveneens korte verhalen terug uit de praktijk van V'ers. De casussen zijn praktijkvoorbeelden van V'ers uit onze praktijk en ons netwerk, en van onszelf als ervaringsdeskundigen. Ook wij gaan als V'ers door dezelfde processen heen. Met uitzondering van onze eigen namen zijn de namen uit de voorbeelden gefingeerd.

Naast deze voorbeelden bevat ieder hoofdstuk theorie over veerkracht, en oefeningen. Met de oefeningen kun je aan de slag gaan (alleen of samen met iemand anders) om helder te krijgen waar je staat, hoe het bij jou werkt en hoe je je heden en toekomst vorm kunt geven.

Omwille van de leesbaarheid zijn de drie pijlers van veerkracht achter elkaar beschreven. In de praktijk werkt het niet zo. Het is allesbehalve een lineair

proces. Het gaat erom dat je een balans vindt tussen de kwaliteiten van het stilstaan, het reflecteren en het doen. Zowel te veel van het een als te veel van het ander werkt blokkerend. De kunst is om reflecterend op weg te gaan en jezelf onderweg door middel van je daden verder vorm te geven. Niet als een kaarsrecht kanaal, maar als een meanderende rivier die nu eens land pakt en dan weer land afstaat.

## Leeswijzer

Kijk zelf hoe je dit boek doorbladert, leest of scant. Het is geen volgordelijk proces. De verschillende fasen wisselen elkaar af. Sommige onderdelen zullen je meer aanspreken dan andere. Het gaat erom dat je voor jezelf de juiste balans vindt tussen daadkracht en reflectie, tussen vertragen en voorwaarts gaan bewegen. Het maakt uit wat jouw eigen manier van doen en zijn is. Het meest effectief is te starten aan de kant die voor jou het meest onnatuurlijk is en het meest ongemakkelijk aanvoelt. Als je weet waar jouw natuurlijke neiging zit, sta jezelf dan toe juist aandacht te besteden aan de andere kant. Dus, als je erg van het doen en de daadkracht bent dan is het belangrijk om jezelf uit te dagen door allereerst meer tijd en aandacht te nemen voor reflectie. Ben je echter van nature reflectief ingesteld dan is het handig om te gaan doen, uit te proberen en kortetermijndoelen te stellen. Bepaal dus voor jezelf waar je gaat starten in dit boek.

## Voor wie is dit boek wel, en voor wie niet?

De route die we beschrijven is geen gemakkelijke route. Wie het gemakkelijk wil houden, kan beter niet aan dit boek beginnen. Wat je in dit boek zeker wel gaat tegenkomen is:

- ◆ mildheid en humor;
- ◆ kinderlijke nieuwsgierigheid, opnieuw gaan spelen, uitproberen;
- ◆ bereidheid en vermijding;
- ◆ besluiten nemen;
- ◆ stoppen met wat niet meer werkt;
- ◆ verantwoordelijkheid nemen.

Het maakt je frisser en levendiger, brengt je een heldere kijk op je leven en maakt dat je met meer plezier de route van de tweede helft van je leven loopt.

*Yolanda Buchel*  
*Sandra van der Maarel*  
Breda, september 2013



**DEEL 1:**  
**Verkennen van je veerkracht**





# 1

## Vandaag de dag voor V'ers

“ *Age is an issue of mind over matter.  
If you don't mind, it doesn't matter.* ”

Mark Twain

Het leven begint bij 40! De vijftigers zijn de nieuwe veertigers, de veertigers de nieuwe dertigers. Althans, dat is het beeld dat naar voren komt uit de onderzoeken die erop wijzen dat we langer leven en fitter zijn dan de generaties voor ons. Je staat immers midden in het leven. Maar hoewel je ouder wordt en de gemiddelde leeftijd nog steeds verder stijgt, word je als veertigplusser als 'oud' gezien op de arbeidsmarkt. Dat betekent dat je wellicht denkt dat er nog van alles mogelijk is, terwijl je ineens kunt thuiskomen van een koude kermis door plotseling ontslag, of doordat een jongere collega je voorbijgaat op de carrièreladder. Tegelijkertijd speelt het feit dat je in de toekomst geacht wordt langer door te werken, terwijl je pensioen geen zekerheid meer biedt. Het kan trouwens ook zijn dat je vindt dat je als V'er *over the hill* bent. Dan ben je aan het aftellen – 'nog X jaar en dan mag ik met pensioen' – terwijl er statistisch gezien nog een hele toekomst voor je ligt.

Niet alleen op het werkvlak speelt er van alles, ook in je sociale omgeving verandert er een boel. Zo zie je bijvoorbeeld je kinderen ineens uitvliegen en je ouders hulpbehoevend worden. Je staat tussen de generaties in. Vanbinnen zie je je behoeften en drijfveren veranderen. Andere kwaliteiten komen meer naar voren, al dan niet versterkt door de hormonale en fysieke veranderingen van je lijf en je brein (die nog ingrijpender kunnen zijn als je een vrouw bent). Op je lauweren rusten is er niet bij, terwijl je je daar misschien maar ten dele van bewust bent, want velen van ons hebben deze complexiteit aan verschillende *triggers* nog niet goed op het netvlies staan. Het is zinvol om het grotere plaatje in kaart te gaan brengen zodat je je bewust wordt van de kansen en mogelijkheden in deze fase van je leven. Wordt het de start van een nieuwe periode, of ga je het uitzitten?

Dit hoofdstuk helpt je om de ontwikkelingen in je omgeving en de veranderingen in jezelf scherp te krijgen. Niet alles geldt voor iedereen, dus ervaar zelf wat je er wel en niet van herkent, en waar je wel en niet wat mee wilt of doet. Wanneer je de ontwikkelingen in hun volle omvang bekijkt, realiseer je je des te meer de potentiële spanningen en kansen in deze fase van je leven. Je wordt je bewust van de urgentie om te werken aan je veerkracht en souplesse om zodoende mee te kunnen veren met deze voortdurend bewegende realiteit.

## 1.1 Triggers van buiten

Als V'er verandert je plek in de maatschappij. Je staat, zoals gezegd, tussen de generaties in. Ook in het werkende leven sta je tussen twee perioden in. Enerzijds word je geconfronteerd met de noodzaak om langer door te werken en worden allerlei zekerheden zoals pensioen op de proef gesteld, anderzijds hebben veel leidinggevendenden als ideale werknemer nog steeds iemand van onder de veertig voor ogen. Hoewel we veel ouder worden en langer vitaal en actief blijven, stammen de heersende beelden van veertigers en vijftigers uit de jaren tachtig van de vorige eeuw.

### Nu overbodig, straks heel nodig

“ *Uw kansen op de arbeidsmarkt dalen dramatisch na uw veertigste, al bent u goed opgeleid. Op uw 45ste kunt u zich al aanmelden bij een 'seniorenbemiddelingsbureau' dat zich toelegt op 'solliciteren 2.0 voor bejaarden'. Dat is geen sinecure, want u bent al uitgerangeerd.* ”

*de Volkskrant, 19 november 2012*

Regelmatig verschijnen dit soort berichten op blogs, nieuwssites en in de kranten. De V'er en werk worden als sneue combinatie neergezet in krantenartikelen met weinig bemoedigende koppen als 'Helaas, u past niet in het profiel. Wie 45 jaar is, is op de arbeidsmarkt oud' (2) of 'Boven de 45 tel je niet mee op de werkvloer' (3). Het CBS kopt in zijn webmagazine de weinig stimulerende tekst dat de 'Werkloze 45-plusser niet snel aan de slag' is (4) en Capgemini slecht als eerste het taboe rond demotie om zo oudere, te dure medewerkers loon te laten inleveren (5). En, zo opent Paul Schnabel zijn artikel in *NRC Handelsblad*, 'Demotie is een luxe vergeleken bij ontslag' (6). Kortom: wees blij. Je hoeft er maar heel even in te duiken en je wordt overspoeld door dit soort berichtgeving. Misschien haal je als jonge V'er nu opgelucht adem, je bent immers nog geen 45, en schiet je als oudere V'er verder in de stress. Hoe het ook zij, het helpt je natuurlijk niet om eens fris

en fruitig te kijken naar de toekomst die voor je ligt of je moed in te spreken, wanneer je met donderwolken als reorganisatie, demotie en ontslag boven je hoofd zit.

Gelijktijdig met deze bovenstaande geluiden gaat de pensioenleeftijd omhoog, wordt de VUT-regeling afgeschaft, worden we geacht om langer door te werken en is de verwachting dat er op termijn krapte zal ontstaan op de arbeidsmarkt. Hoewel uit cijfers van het UWV blijkt dat het nog wel tot 2016/2017 duurt voordat dit laatste zover is (2) en Deloitte voorspelt dat dit zelfs pas rond 2020 zal optreden (7), is de strekking helder: nu overbodig, straks heel erg nodig en noodzakelijk. En hoewel V'ers zelf aangeven langer door te willen werken, is de huidige trend nog even die van 'hup, met vervroegd pensioen jij' (7). Kortom, je zit als V'er in een soort spagaat.

### Negatieve beeldvorming

De V'ers van nu staan totaal anders in het leven dan de V'ers van dertig jaar geleden. Toch wordt de huidige beeldvorming nog veelal bepaald door verouderde ideeën en realiteiten uit de generatie van onze ouders. Zo word je in het werkende leven als 'oud' gezien als je de veertig bent gepasseerd (in de ICT zelfs al bij 35) (8), terwijl je dan in veel gevallen nog maar zo'n vijftien jaar gewerkt hebt en er nog vijfentwintig te gaan hebt. Gemiddeld beginnen we later met werken dan dertig jaar geleden, omdat er door de jaren heen meer leerlingen doorstromen naar het vervolgonderwijs (9). Dus als veertiger oud bevonden worden in het werkende leven is toch een aparte manier van denken als je gewoon even nuchter rekent. Ook denken leidinggevenden minder positief over de toegevoegde waarde van deze groep. De negatieve beelden zouden ontstaan zijn in de tachtiger jaren van de vorige eeuw, zo verklaart een artikel in *NRC Handelsblad* (2). In die tijd was de werkloosheid hoog en stimuleerde de regering ouderen om eerder te stoppen met werken om zodoende banen te creëren voor jongeren. Met 57,5 jaar kon je met pensioen. In diezelfde tijd werden vijftigers massaal afgekeurd. Mensen hielden dus simpelweg eerder op met werken. Bij 50 kon je denken aan stoppen. Dit beeld van inmiddels meer dan dertig jaar geleden heeft weinig te maken met de realiteit van nu, maar bepaalt nog steeds het algemene idee dat veertigplussers oud zijn.

Om nog even in werksferen te blijven, de overige vooroordelen onder werkgevers over werknemers van 45 jaar en ouder zijn ook niet bepaald van de lucht: zij zouden vaker ziek zijn, minder productief, minder flexibel, en ook duurder. Deze beelden kloppen niet met de realiteit. Zo zijn werknemers van 45 jaar en ouder juist minder vaak ziek (maar als ze ziek zijn, zijn ze wel langer ziek), zijn ze juist productiever door hun kennis en ervaring, en klopt het beeld dat ze meer verdienen evenmin (2). Mondjesmaat zijn er ontwikkelingen die de goede richting op gaan, zoals afspraken tussen vakbonden en



werkgevers over de 'duurzame inzetbaarheid' van alle werknemers (8). Niet investeren in V'ers of leeftijdsdiscriminatie kan bestraft worden, zo staat in afspraken tussen vakbonden en werkgevers (10).

Los van de werkcontext zijn de algemene beelden over V'ers ook allesbehalve inspirerend. Er wordt met verouderde brillen naar de actualiteit gekeken. Google voor de gein maar eens op '50PlusBeurs' en je krijgt weinig aantrekkelijke plaatjes geserveerd van consumerende vijftigers die het ogenschijnlijk 'gezellig' vinden (11). Misschien verlang je er wel naar, maar wij vinden het niet bepaald een lonkend en realistisch perspectief voor de komende jaren en herkennen onszelf evenmin in de beelden die op hilarische wijze worden uitvergroot door Koefnoen (12).

Deze beelden stemmen ook niet overeen met hoe je jezelf als V'er ziet, zo blijkt uit onderzoek. We beschouwen onszelf niet als oud tot tegen de 70 jaar (13). Gelukkig sijn er zo af en toe ook andere perspectieven door, zoals het interview met Yoko Ono waarin zij vertelt dat ze na haar zeventigste verjaardag nieuwe energie kreeg (14). Naast dit verouderde beeld van de huidige V'ers word je door de media overspoeld met het jonge schoonheidsideaal, dat bovendien verrassend bereikbaar lijkt te zijn met behulp van cosmetische ingrepen en dure potten crème. We zitten in de tang: we vechten tegen een beeld dat niet klopt en proberen ons aan te passen aan een beeld dat onrealistisch is, en voorbij.

### **Beeldvorming V'er aan verversing toe**

*De beeldvorming ten aanzien van V'ers is enorm aan verversing toe. Door andere woorden en betekenissen te gebruiken worden andere beelden en gevoelens over veertigers en vijftigers opgeroepen. Hiermee worden het collectieve beeld en ons zelfbeeld beïnvloed. Wij hopen op het activeren van een 'enthousiasmevirus' zoals Jaap van Ginneken (15) dit noemt; onderlinde gevoelsbesmetting, zodat een realistischer en positiever beeld kan ontstaan van de V'ers. Enerzijds heb je daar zelf een verantwoordelijkheid in door de keuzes die je maakt op dit punt in je leven. Anderzijds helpt het om samen op*

*te trekken. Er is werk aan de winkel op twee fronten.*

*Het is echt leuker om het er met elkaar over te hebben, zo ervaren wij dagelijks in de praktijk. Alle kennis die je opdoet met elkaar, biedt ruimte voor nieuwe scenario's. Door hier open over te zijn in familiekring, met vrienden en netwerkcollega's, verdiept het leven zich ook. Je kwaliteit van leven wordt anders. Hoe meer je weet, hoe meer je deelt, des te beter je snapt wat de complexiteit en de rijkdom van deze fase van je leven is. Dat helpt in het betekenis geven aan jezelf en aan de zaken die je gebeuren, in het zien van mogelijkheden en kansen en zo in het versterken van je veerkracht. Door dit met elkaar vast*

*te pakken, kun je elkaar 'besmetten' met een realistischer beeld. Dat is wat we bedoelen met stemmingsbesmetting. Ga je elkaar bevestigen, of ga je elkaar uitdagen om de gebaan-de paden te verlaten? We dagen je met dit boek uit jezelf en anderen te gaan bevragen en te prikkelen.*

### **Het maakt uit in welke tijd je opgegroeid bent**

Natuurlijk zijn de V'ers niet over één kam te scheren. Leve de verschillen! Tegelijkertijd helpt het wel je te realiseren waar je vandaan komt. Hoe je qua overtuigingen en waarden gevormd bent door de tijdgeest en de omgeving waarin je bent opgegroeid. Ben je opgegroeid in de jaren zestig en zeventig dan is er een grote kans dat je deel uitmaakte van een gezin waar het kostwinnersmodel gold. Vader was verantwoordelijk voor het hoofdinkomen, moeder was thuis of een paar dagen per week met een parttime job of vrijwilligerswerk bezig. Je was misschien wel een sleutelkind, omdat in deze periode van culturele bewustwording de rollen van vaders en moeders aan het veranderen waren. Emancipatie deed zijn intrede. Gezinnen werden kleiner door meervoudige ambities van beide ouders; autonomie en onafhankelijkheid werden een steeds groter goed. Op je werk was je eerste baas waarschijnlijk een man van middelbare leeftijd, in pak, zittend in een groot kantoor met de deur dicht. Informatie-uitwisseling ging via de telefoon of persoonlijk, en dan meestal mondjesmaat. De technologische ontwikkelingen als de computer en mobiele telefonie maakten gedurende je loopbaan steeds meer communicatie op afstand mogelijk, met impact op je werk-privédynamiek. Het brengt thema's met zich mee als niet alleen hard maar vooral ook slim werken, en uitdagingen in de werk-privébalans. Thema's die de ouders van de meesten van ons nauwelijks gekend hebben.

Volgens generatiespecialisten kun je als V'er deel uitmaken van de groep late babyboomers (1950-1955). Kenmerkend is, dat je geboren bent in de nieuwe maatschappelijke orde die na de oorlog is ontstaan. Je had een jeugd met de nodige weelde en hier en daar wat non-conformisme (ook wel de protest-generatie genoemd), wat je nu mogelijk tot een moralistische V'er maakt: hoge moraal, visie en stevige waarden verankerd (16). 'Een leiderschapstijl als discussiëren, uitleg geven, de waarheid zoeken, draagvlak zoeken voor een idee en idealiseren is je niet vreemd,' zo zegt Aart Bontekoning (17) over deze generatie. Of je bent een Generatie X (1955-1970) V'er, een 'nomade'. Deze V'ers worden de pragmatici genoemd, met verworvenheden als vrijheid en individualiteit. Risico nemen en hoge productiviteit horen bij je, want je realiseert je dat je je oude dag zelf voor elkaar zal moeten boksen. Je bent actiegericht, hebt leren omgaan met verouderde werkwijzen als oeverloos vergaderen en eindeloze werkweken. Omgaan met tegenslag is je niet onbekend want je bent gaan werken in de jaren tachtig, een periode die eveneens gekenmerkt werd door crisis.

### V'ers op eigen wijze op invloedrijke posities

Deze pragmatische V'ers komen meer en meer op invloedrijke posities en veranderen daarmee de beeldvorming over waarden in werk, zo toont ook tabel 1. Waar jij wellicht je tachtig uur werkende vader lang als voorbeeld hebt gehad, komen nu de V'ers aan het roer te staan die laten zien dat er meer in het leven is dan werken. Deze V'ers nemen ouderschapsverlof tijdens hun loopbaan of doen een stap terug

vanwege hun gezin, zoals Wouter Bos. Of ze komen vier maanden nadat ze CEO zijn geworden in een burn-out doordat de druk en complexiteit van de positie echt enorm is, zoals Ton Buchner, CEO van AkzoNobel. V'ers als Mark Rutte en Diederik Samsom brengen een hele andere stijl met zich mee dan hun voorgangers Job Cohen of Jan Marijnissen. V'ers van nu willen op eigen wijze invulling geven aan hun invloed en positie. En dat gebeurt met vallen en opstaan.

#### Generatie X (1955-1970) aan het stuur

Diversiteit constructief benutten  
Realistisch  
Multicratiseren  
Tussen de mensen staan  
Meerdere ideeën mixen tot een optimum  
Samen resultaten boeken  
Verbinden  
Weloverwogen en nuchter  
Doorgaan op wat goed gaat  
Luisteren en verklaren  
Coachen  
Gelijkwaardigheid

#### Late babyboomers (1950-1955) aan het stuur

Eenheid nastreven  
Idealistisch  
Democratiseren  
Boven de mensen staan  
Draagvlak zoeken voor een idee  
Leiders voorop; paternaliseren  
Protesteren en polariseren  
Enthousiast en gedreven  
Fouten verbeteren  
Zenden en uitleggen  
Voorschrijven, instrueren  
Hiërarchie

Tabel 1. Belangrijke verschillen tussen de aanstaande en de vorige generatie leiders (overgenomen en bewerkt uit 17).



### Oefening: Jij in de tijd

- ◆ Welke woorden uit tabel 1 zijn waarden die belangrijk zijn voor jou? Hoe uit zich dat in je werk en privéleven?
- ◆ Herken je dit bij andere generatiegenoten om je heen? Welke verschillen zie je tussen V'ers?

## Waarden die gaan wringen

Onze maatschappij is nog steeds grotendeels gebaseerd op succes. Succes is een belangrijke morele maatstaf voor je identiteit (18). Wanneer je een positie hebt bereikt binnen je organisatie of binnen de maatschappij in het algemeen, stel je wat voor. En succes is maakbaar, zo luidt het algemene devies. Dat heb je zelf in de hand. Je weet immers wat je te doen en laten staat in je vak en in je organisatie. Competenties zijn transparant geworden en worden in de meeste functionerings- en beoordelingsgesprekken uitgebreid benoemd, beschreven en gemeten. Succes wordt dan ook beloond, tenminste wanneer je meedraait in dit systeem. *Personal branding* en 'je eigen merk ik' zijn een uitvloeisel van deze maakbare werkelijkheid. Precies hier gaat het wringen voor veel veertigers en vijftigers. Succes krijgt meer gezichten dan alleen dat van je positie of je resultaat. Je bent bovendien minder bereid om binnen de lijntjes te kleuren. Als V'er zijn je naïviteit en je ongebreidelde optimisme er wel zo'n beetje af. Die hebben plaatsgemaakt voor realiteitszin. Dat maakt je als V'er kritisch. Je gaat niet zomaar mee met elke bevestiging, elke nieuwe virtuele hype, of elke enthousiaste leidinggevende die zijn of haar visie weer eens even komt neerzetten. Simpelweg omdat je veel meer overziet en door ervaring beter kunt inschatten wat de kans op succes van nieuwe initiatieven is.

Door ervaring ben je steeds minder bereid om eendimensionaal te denken en te handelen. Dat is echter wel worstelen als je als iemand van waarde gezien wilt worden en niet als blok aan het been. Voor je het weet ben je de 'zeurende, weerstand vertonende senior of oudere', en zie daar de bevestiging van het beeld. In veel organisaties ligt eveneens de focus op het behalen van succes en wel op korte termijn. Dat kan op waardenniveau spanning met zich meebrengen. Want ben je een bevlogen medisch specialist, dan wil je resultaten blijven boeken. Maar niet tegen elke prijs. Veel V'ers willen steeds minder voor de *quick win* gaan, laten zich minder in het keurslijf van succes dwingen en willen andere keuzes maken. Dus sta je op wanneer je onwenselijke zaken om je heen ziet gebeuren. Je bent kritisch, maar wordt zo wellicht ook gezien als iemand die zich tegen het systeem keert, met alle gevolgen van dien. Ziet je omgeving jouw veranderde opstelling in werk als wijsheid of weerstand? Dat is de grote vraag.

### **Kwaliteit V'ers in organisaties schamel ingezet**

*Als V'er ga je langzaam maar zeker anders in je werk staan. 'Zinging', 'toegevoegde waarde hebben', 'kennis over willen dragen', dit zijn waarden die je steeds be-*

*langrijker vindt, terwijl je minder waarde gaat hechten aan status en geld. Deze veranderingen vinden echter nog maar weinig hun weg in beleid van organisaties en posities die daarbij gecreëerd worden. Terwijl werkgevers wel erkennen dat*

*V'ers beter met verschillen tussen mensen kunnen omgaan, beter risico's kunnen inschatten, beter bestand zijn tegen stress en beter kunnen managen, overheerst de 'blok-aan-het-beengedachte' (19). Er wordt weinig rekening gehouden met de realiteit van V'ers: de talenten en rijkdom van deze groep vallen niet of nauwelijks in het aandachtsveld van HR-developmentprofessionals. Voor veel organisaties is er nog veel werk aan de winkel om deze negatieve 'stemmingsbesmetting' om te buigen in een positieve.*

### Hectiek in je sociale context

De manier waarop we met elkaar samenleven is ingrijpend veranderd: naast het kostwinnersmodel in het huwelijk heb je huwelijken van twee mannen of twee vrouwen, samenwonenden met kinderen, eenoudergezinnen, samengestelde gezinnen en stiefgezinnen. Het aantal singles of alleenstaanden is de afgelopen jaren steeds verder toegenomen en zal nog verder stijgen (20). Leefpatronen thuis zijn voor V'ers heel gemêleerd in deze tijd en brengen hun eigen dynamiek met zich mee. De metafoer van het patchwork geeft aan hoe je de diversiteit aan elkaar moet zien te 'ritsen' binnen de samengestelde relaties die er zijn. Rustig meedeinen op het kabbelende ritme van vaste rollenpatronen is er nauwelijks meer bij. Dat heeft invloed op ons gevoel van identiteit, zeggen Vlaamse therapeuten en schrijvers Paul Verhaeghe (18) en Dirk de Wachter (21). Waar identiteit voorheen ontstond vanuit het beroep van je vader of moeder, het dorp waar je opgroeide, de sociale klasse waar je uit stamt, is dit door de samengesteldheid van gezinnen gaan schuiven. Je moet meer je best doen om een verhaal te maken van de bewegingen die je maakt en hebt meer af te stemmen met alle belanghebbenden die deel uitmaken van dit verhaal. Samen leven betekent steeds opnieuw een keuze maken en deze keuze duidelijk maken aan de jongere generatie. Want zij nemen jou immers als voorbeeld voor hun identiteit.

### Rumoer in het nest

*'Je hebt je kinderen maar te leen' is een boodschap die ik van thuis meekreeg. Zo'n overtuiging bereidt je voor een deel voor op de realiteit van de veranderende moederrol. Het maakt het accepteren en afstand nemen in ieder geval een stukje gemakkelijker. Neemt niet weg dat het een periode van afscheid nemen is, twintig jaar zorgen is een substantiele periode. Soms zeg ik weleens tegen mijn dochter dat ik het gevoel heb haar te stalken. Gelukkig relateert ze dat en geeft ze me tijd om te wennen.*

**(Yolanda, 51)**

De ouderrol is voor veel vrouwelijke V'ers en een groeiend aantal mannen, lange tijd een belangrijke identiteitsbepalende factor. Zowel biologisch

(zorghormonen) als maatschappelijk kun je het verzorgen van je kinderen gedurende een belangrijk gedeelte van je leven als een van je hoofdrollen beschouwen. Je kunt ook bijna niet anders. Wakker worden van een huilend kind, je zorgen maken of hij of zij wel op tijd thuiskomt, je bent praktisch gezien een groot deel van je vrije tijd aan ze kwijt: het hoort erbij. En je wilt niet anders, want kinderen geven betekenis aan je leven. Geen wonder dat er leegte ontstaat wanneer je kinderen uit huis gaan. Alleen al door de breuk in het ritme waarin je jarenlang met elkaar samengeleefd hebt. Ineens heb je tijd over omdat er gewoon minder mensen in je huis aanwezig zijn naar wie je om moet kijken. Allerlei begeleidende activiteiten – zoals taken op school of het coachen van hun sportteams – vallen ook weg. Of de leegte je emotioneel aangrijpt, heeft weer te maken met je persoonlijkheid en overtuigingen. Misschien mis je ze enorm en raak je somber en down, vind je de verandering moeilijk te verteren. Of ben je er helemaal klaar voor dat je kinderen op eigen benen gaan staan en zie je het als een natuurlijk proces. De wijze waarop je tot nu toe je eigen waarden en doelen hebt geleefd, maakt de overgang ook geleidelijker. Hoeveel zelfwaardering ontleen je aan je moederrol of vaderrol? Wie ben je zonder hen? Welke andere rollen helpen je aan feedback? Hoe beter je weet wat belangrijk voor je is, hoe beter je schakelt naar je nieuwe rolinvulling. Ook hier is mildheid op zijn plaats: de transitie vindt niet plaats van de ene op de andere dag. Experimenten (in mate van contact) en overgangsrituelen (samen verhuizen) helpen hier.



## Oefening: Jij en je nest

- ◆ Hoe zijn jouw overtuigingen op dit vlak? Hoe zie je je rol wanneer de kinderen zich meer en meer van je losmaken en het huis uit gaan?
- ◆ Ben je iemand die dagelijks contact wil met de kinderen en zo misschien wel krampachtig vasthoudt, of laat je dat volledig aan henzelf over? Hoeveel ruimte nam jouw moeder- of vaderrol in beslag? Welke andere rollen krijgen nu meer ruimte?
- ◆ Hoeveel contact – virtueel, telefonisch, fysiek – helpt je in je rolverschuiving? Hoe hebben jullie het hierover?

Zie je de jongeren onder je opgroeien en steeds zelfstandiger worden, tegelijkertijd is de kans groot dat je in deze fase van je leven geconfronteerd wordt met ouders die hulpbehoevend of ziek worden. Je merkt dat langzaam maar zeker de rollen omdraaien: zij worden meer en meer als je kinderen voor wie je de zorg draagt. Meer dan ooit is er het besef van eindigheid. Je ziet de kwetsbaarheid en broosheid toenemen, waardoor je je nog meer de kracht in je eigen leven realiseert. Een mix aan emoties gaat ermee gepaard: weemoedig en tegelijkertijd heractiverend ('Wat kan ik nog veel aanpakken in mijn leven'), verdrietig over wat was, maar ook dankbaar voor wat er was en is, schuldig misschien ('Heb ik wel alles uit de relatie gehaald?') en ook relativerend ('We hebben nooit een praatrelatie gehad'). Hier spelen overtuigingen in de onderstroom die je helpen of juist belemmeren om met deze veranderende rollen in het nest en de bijbehorende emoties om te gaan.

## 1.2 Triggers van binnen

“ *It's sad to grow old, but nice to ripen.* ”

Brigitte Bardot

Niet alleen in je omgeving is van alles aan de hand in deze fase van je leven, ook lichamelijk ga je door veranderingen heen. Zo zorgen hormonale veranderingen ervoor dat je lichaam verandert op een manier die je vast niet altijd even prettig vindt. In je hersenen gebeurt ook van alles. Je wint wat aan intelligentie op het ene terrein en je verliest wat op een ander terrein. Veranderingen in je hormoonhuishouding hebben ook invloed op je brein, met een heel ander effect op mannen dan op vrouwen. Het is goed om je daarvan bewust te zijn. Dat scheelt wellicht een hoop onbegrip. In feite staat er niets stil, want ook je persoonlijkheid ontwikkelt zich verder in deze fase van je leven. Doorloop je deze goed, dan rijpt deze verder. Zo niet, dan loop je de kans te stagneren en vast te roesten. Even wat feiten en wetenswaardigheden op een rijtje in deze paragraaf.

### Lijf en leden

Hoe je het ook wendt of keert, je kunt niet om de briesjes of stormen in je lijf heen die onder invloed van het ouder worden en de hormoonveranderingen plaatsvinden. Je merkt dat je langzaam maar zeker je beeld over jezelf moet gaan aanpassen. Je lijf gaat er anders uitzien, ongeacht wat je er ook van vindt en bij voelt: buikje, vet op de heupen, kaler, grijzer, bijziender, strammer je bed uit 's ochtends, overgangsverschijnselen ... Je fysieke realiteit verandert, hoeveel inspanning je ook pleegt om het weg te houden.

### **Hogere levensverwachting**

Het goede nieuws is dat er steeds weer levensjaren bij lijken te komen, zeker wanneer je jezelf fit en vitaal weet te houden. In Nederland is de afgelopen decennia de levensverwachting duidelijk gestegen. Was in 1970 de levensverwachting bij geboorte nog 70 jaar en 10 maanden voor mannen en 76 jaar en 6 maanden voor vrouwen, in 2010 is dat 78 jaar en 10 maanden, respectievelijk 82 jaar en 8 maanden (22). Dus werken aan lijf en leden wordt meer en meer opportuun. Dat blijkt trouwens ook steeds meer uit hersenonderzoek, waarover verderop in dit hoofdstuk meer.

### **Houden wat je hebt**

De media schetsen ons een ideaalbeeld van slanke vrouwen en gespierde mannen. Een meer realistisch beeld van lijf en leden druppelt langzaam binnen, getuige reclames als die van Dove van Unilever bijvoorbeeld. De stabiliteitsnorm heeft lang gedomineerd (alles houden zoals het is) omdat ouder worden gelijk staat aan inflatie. Wegwerken en tegenhouden was het devies: grijze haren ga je te lijf met een spoeling of een lading verf, kaalheid bestrijd je met transplantatie of hormoonbehandelingen. Revitaliserende antiverouderingscrèmes zijn een must. Of je gaat aan de botox om de huid glad en soepel te houden. Je sleurt je een paar keer per week naar de sportschool om gewichtstoename te bestrijden, gevoed door horrorverhalen over afnemende dichtheid van je beenderstelsel en stramheid van je gewrichten. Hoe anders is de waardering in oosterse culturen waar ouder worden veel meer de connotatie van rijping en wijzer worden heeft. Dat helpt beter om de lichamelijke veranderingen te verwelkomen.



### **Oefening:** **Kijk eens eerlijk naar jezelf**

- ◆ Herken je de bovenstaande veranderingen bij jezelf? Hoe ga je daarmee om? Durf je het aan te kijken, of werk je het angstvallig weg?
- ◆ Blijf je jezelf vergelijken met een jong ideaalbeeld, of ga je op zoek naar een nieuw referentiepunt?
- ◆ Hoe spreek je hierover met andere V'ers?



## Hormonen on the run

In je hormoonhuishouding gebeurt van alles in deze periode van je leven: bij vrouwen neemt de oestrogeenspiegel af en wordt het voortplantingssysteem afgesloten (menopauze), bij mannen vermindert het testosterongehalte langzaam (andropauze) (23). Je verwachtingen rondom deze overgang en alle symptomen eromheen beïnvloeden hoe je jezelf hierdoorheen transformeert. Daar blijkt ook een cultureel verschil te liggen. Zo hebben vrouwen in westerse culturen negatievere verwachtingen over de overgang en ervaren ze daardoor meer hinder (opvliegers, droge huid, moeheid, prikkelbaarheid) dan vrouwen in oosterse culturen (24). Bij mannen spelen stereotype beelden over man-zijn en mannelijkheid een belangrijke rol in hun omgaan met de realiteit: durf je het aan om je minder gedreven en minder sturend op te stellen vanuit je innerlijke behoefte, waar je omgeving – mannen en vrouwen – van je verwacht dat je je ‘mannelijk’ blijft gedragen? We gaan hieronder wat verder in op deze uitdagingen voor mannen en vrouwen.

### ***De vrouwelijke V'er***

Gelukkig brengt de neurowetenschap steeds meer onderzoeksresultaten naar buiten die aantonen dat je zowel hinder kunt ondervinden als voordeel kunt ervaren van je menopauze, waardoor je je verwachtingen op realistische wijze kunt voeden (23 en 24). MRI-scans bij vrouwelijke V'ers laten bijvoorbeeld andere impulsen in de hersenen zien door het afnemende oestrogeen en progesteron. Dat proces start zo ongeveer vanaf je drieënveertigste. Het emotieverwerkingscentrum (de amygdala) raakt veel minder vaak overbelast door een vermindering van de aanvoer van deze zorghormonen, waardoor de vrouwelijke V'er minder snel emoties van anderen opmerkt en zich daar dus ook minder door laat beïnvloeden. Het wordt ook wel ‘het afnemen van de mammahersenen’ genoemd. De circuits in je hersenen veranderen niet, maar de brandstof die voor ontsteking zorgt neemt af, met als resultaat dat je veel scherper gaat zien wat belangrijk voor jou is. Je wordt onafhankelijker (asocialer, zullen je mannelijke maatjes in je werk en privéleven zeggen), wat maakt dat je nu wel de moed ervaart om nieuwe initiatieven te nemen. Waar je eerder kon opzien tegen alles wat anders en nieuw was en mogelijk bang was voor de reactie van anderen, durf je nu wel die stap te zetten. Deze hormonale verandering verklaart mogelijk waarom 65% van de scheidingen boven de vijftig door de vrouw wordt ingezet (24).

### ***De mannelijke V'er***

Bij mannelijke V'ers neemt het niveau van testosteron na hun vijftigste af, met als gevolg verminderde energie, stemmingswisselingen en een verminderd libido. Testosteron zorgt voor competitiedrang en dominantie, gedrag dat samenhangt met stereotype opvattingen over mannelijk-

heid. Met minder testosteron ga je je dus mogelijk coöperatiever gedragen (25), wordt de behoefte aan vriendschap weer veel groter of heb je minder de behoefte eropuit te gaan, wat mogelijk niet past bij de beelden die jij van jezelf hebt of anderen van je hebben. Deze strijd tussen je binnen- en buitenwereld kan bij sommigen leiden tot het *irritable male syndrome* (26). Je weet je innerlijke behoefte aan minder competitie en meer verbinding niet goed plek te geven, noch in het beeld dat je van jezelf hebt, noch in je gedrag naar anderen toe. Je worstelt. Dit maakt je onzeker, wat je echter – mede onder druk van de stereotypes over man-zijn en wat als mannelijk gezien wordt – niet wil laten zien of merken. De irritaties en de worsteling komen er echter wel uit via depressie, onrust, sarcasme, boosheid, angst. Bazig aan de buitenkant, onzeker en emotioneel kwetsbaarder aan de binnenkant. Gelukkig verloopt het voor veel mannelijke V'ers veel geleidelijker, en vinden velen van hen de moed om het erover te hebben met vrienden, partner, broer of zus.

### Een greep uit de stereotypes voor mannen (25)

- ◆ de *Marlboro-man* (angry macho man): stoer, ongenaakbaar, vrijbouter;
- ◆ de *metroman* (sensitive new age guy): gevoelig, empatisch, zorgzaam;
- ◆ de *held* (dominant male model): ambitieus, dominant, ongeduldig.

### Het V-brein

Over onze hersenen valt steeds meer te zeggen. En gelukkig niet alleen in termen van achteruitgang. Ja, sommige hersencellen krimpen, sommige verbindingen tussen hersengebieden verdwijnen, het geheugen laat het afweten, de concentratie wordt minder en het denken gaat trager, maar er is ook goed nieuws. Ouderen zijn vaak gelukkiger dan jongeren, ze kunnen beter omgaan met emoties en stress, zijn beter in het nemen van complexe beslissingen en hebben meer inzicht in levenskwesties (23). Je zogenaamde *crystallized intelligence* neemt toe (27): dat is de kennis die je opdoet door levenservaring en leren in een specifieke omgeving. Hierdoor snap je communicatie veel beter (kun je beter tussen de regels door lezen), weet je beter te wikken en te wegen en te beoordelen waar je goed aan doet en ga je slim om met informatie. Voorwaarde voor deze groei in wijsheid is wel dat je jezelf steeds mentaal blijft uitdagen, bijvoorbeeld door nieuwe situaties op te zoeken, een taal te leren, of een muziekinstrument te leren spelen, en bovendien aan lichaamsbeweging te blijven doen.



## Oefening: Jouw lijf en leden onder de loep

- ◆ Wat merk jij aan veranderingen in je brein? Herken je delen van de hierboven geschetste ontwikkelingen? Mag het er zijn, of stop je het weg? Lach je jezelf toe, of lach je het weg? Heb je het erover met anderen?
- ◆ Wat investeer jij om je mentaal en fysiek fit te houden?

### Anders in de wereld staan

Je persoonlijkheid verandert naarmate je ouder wordt, onder andere dus onder invloed van je hormonen, maar ook door je ervaringen. Was je als twintiger misschien een opgewonden standje en weet je nu als V'er beter te doseren of te relativiseren? Of was je juist heel verlegen en heb je geleerd voor jezelf op te komen en positie in te nemen? Bemerkt je hoe je behoeften veranderen? Zichtbaar? Je persoonlijkheid doorloopt verschillende ontwikkelingsfasen en rijpt naar gelang de wijze waarop je antwoord weet te geven op de conflicten die iedere fase onlosmakelijk met zich meebrengt, zo zeggen ontwikkelingspsychologen als Erikson (28). Voor V'ers springen er twee belangrijke thema's uit die te maken hebben met het feit dat je een eind op weg bent in je leven.

### Generativiteit

Dit thema staat voor je wens om zaken door te geven aan de volgende generatie: normen, waarden, geloof, kennis en ervaring. Je wilt wat achterlaten, niet alleen in de zin van nageslacht, maar ook bijvoorbeeld gedachtegoed. In een onderzoek naar loopbaanwaarden (29) blijkt dit thema bij veertigers zich vooral te uiten in hang naar zingeving en waarde willen toevoegen voor hun omgeving. Ze zijn gericht op samenwerking en het delen van kennis. Bij vijftigers blijkt ook die behoefte te bestaan aan het willen toevoegen van waarde. Zij zijn echter meer gericht op het geven van waardering en feedback.

### Productiviteit

Dit is het tweede belangrijke thema van de V'er. Enerzijds is dit je meest productieve periode op meerdere terreinen: je brengt kinderen groot, maakt carrière en helpt anderen. Het is de fase waarin je investeert met de verwachting je levensdoelen te bereiken. Anderzijds maak je belangrijke rolwisselingen door vanwege kinderen die het huis verlaten, zorgen voor je hulpbehoef-

### **Levenslange ontwikkeling**

Volgens Erik Erikson kenmerkt iedere fase van je leven zich door een conflict tussen twee tegenstellingen en sta je voor de taak deze op positieve wijze op te lossen. Hij was van mening dat als deze taak onvoldoende goed volbracht wordt, de persoonlijkheidsontwikkeling stagneert en de persoon niet door kan gaan naar de volgende fase. Gedurende wat hij de 'middelbare volwassenheid' noemt (tussen 35 en 55-65 jaar) speelt het conflict zich af tussen de tegenpolen generativiteit en stagnatie. Ga je de kant op van generativiteit, dan schep je er genoeg in om jongeren te begeleiden en te steunen. Dat kan bijvoorbeeld als mentor van jongere collega's, via het coachen van een sportteam, vrijwilligerswerk in een jongerenkunstproject, of via het ondersteunen van je eigen kin-

deren. Niet je eigen prestatie, maar bijdragen aan die van anderen wordt belangrijker voor je. Op die manier geef je de levenservaring en kennis die je in je leven hebt opgedaan door aan de volgende generatie. Zo kom je zelf ook weer in een groeiproces terecht en blijf je betrokken bij de wereld om je heen. Kies je, bewust of onbewust, voor stagnatie, dan zul je in toenemende mate je eigen normen en waarden zien als de absolute waarheid. Je zult je omgeving dan steeds meer vanuit je eigen belevingswereld bekijken en beredeneren, met als gevolg dat je weinig op zoek bent naar de beelden en beleving van anderen. Het risico hiervan is, dat je alleen je eigen gedrag als maatstaf kunt zien en alles wat daarvan afwijkt niet tolereert. Zo roest je, door gebrek aan rek- en veerkracht, vast in je eigen wereldje.

vende ouders, of ... het verlies van je ouders. Het is zaak om te leren omgaan met de eindigheid en opnieuw je draai in het leven vinden. Slaag je hier niet in, dan raak je in jezelf gekeerd en stagneer je in je ontwikkeling (30).

### **Omgaan met de realiteit**

Je gevoel van controle over en invloed op je omgeving verandert in de loop van je leven (31). Waar je als twintiger of dertiger nog hard bezig was met het organiseren van de juiste omstandigheden in je leven om geluk en succes te verkrijgen – van baan naar baan bewegen, verhuizen, gezin stichten – (de zogenaamde *primary control*), realiseer je je als V'er meer en meer dat je kijkt op jezelf en je omstandigheden je gevoel van geluk en succes bepalen. Dat het niet alleen een kwestie van harder werken is of je leven anders organiseren, maar meer een kwestie van anders over jezelf denken. 'Je neemt jezelf mee waar je ook heengaat' is een wijze uitspraak die hierbij past. Als V'er heb je al van alles meegemaakt waardoor je beter gaat relativeren en snapt welke regelruimte je wel en niet hebt. Je gaat meer en meer met de realiteit om door zogenaamde *secondary control* – het proces van anders betekenis geven aan wat je gebeurt of overkomt. Tot het midden van je leven maak je in gelijke mate

gebruik van primary en secondary control. Als V'er ben je meer en meer bezig te streven naar secondary control. Zelfreflectie, verhalenversies over jezelf maken en aanpassen, waardeonderzoek, dit zijn de oefeningen die maken dat je midden in je leven verder groeit in deze vorm van omgaan met de realiteit, waardoor je je veerkracht kunt doen groeien. Daarin helpt dit boek je ook verder.

## Tot slot

*'Met die stijgende levensverwachting moet je je afvragen of ons huidige leefmodel nog wel correct is. Ik denk van niet. Als je veel later sterft dan vroeger, waarom zou je dan niet rond je vijftigste aan een nieuwe opleiding beginnen? Waarom bereid je je rond die leeftijd niet voor op een andere periode in je leven, waarin je iets nieuws gaat doen – of iets dat in het verlengde ligt van wat je al gedaan hebt – en waarmee je vrolijk verder kunt? Nu propfen we carrière, kinderen krijgen en persoonlijke ontwikkeling allemaal in één fase. Tijdens die fase is het spitsuur. Daarna is het opeens over en sluiten maar. Het is bizar dat mensen stoppen met werken als ze nog in de kracht van hun leven zijn.'*

**- Leo van Wissen (32)**

Als V'er staat deze fase midden in je leven in het teken van grote veranderingen op allerlei fronten. In dit hoofdstuk hebben we de veranderingen in zowel je lijf en brein, je sociale omgeving, alsook in verschuivende waarden en ontwikkeling in je persoonlijkheid de revue laten passeren. Veranderingen binnen in je maken dat je een andere oriëntatie krijgt op je privéleven en werk. Sommige rollen passen je niet meer, andere kunnen aantrekkelijker lijken. Veranderingen buiten je maken het enerzijds urgent om fit en aangehaakt te blijven en kunnen anderzijds zorgen voor een gevoel van paniek en angst. De paradox van deze fase is dat je namelijk aan de ene kant een langere levensverwachting hebt, maar aan de andere kant te maken hebt met verouderde beeldvorming in je omgeving en je door een werkgever als 'oud' getypeerd wordt. Veranderingen vanbinnen en ontwikkelingen van buitenaf kunnen op gespannen voet komen te staan met de situatie waarin je je nu bevindt en de keuzes die je eerder hebt gemaakt.

Het rommelt op allerlei fronten. Zo midden in je leven sta je op een kruispunt en is het tijd om de balans op te maken van je leven tot nu toe, zodat je bewust een keuze kunt maken in wie je de komende jaren wilt zijn en wat je gaat doen. Voordat je verder leest in het boek en we je meenemen door de verschillende aspecten van veerkracht, is het goed om stil te staan bij je houding op dit punt in je leven.