

Boekrecensies van Paul de Blot

BUSINESS SPIRITUALITEIT MAGAZINE / 4

Levensfasebeleid

Na een afwisselende loopbaan in uiteenlopende sectoren als zorg, welzijnswerk, crisisopvang, ICT, beroepsonderwijs en bedrijfsleven is Jeanette van Uffelen begonnen met begeleiding van mensen, vooral mensen die zich voorbereiden op hun pensionering. De problematiek van de levensfasen boeit haar. Ze sprak erover met talrijke mensen van verschillende leeftijden en kreeg de indruk dat pensioen als ideaal aan het eind van de loopbaan niet meer past. Mensen gaan al op jonge leeftijd met pensioen; slechts 13 procent van het huidige arbeidspotentieel werkt door tot 65 jaar. Uit de cijfers over depressie onder 55-plussers blijkt dat aan het werk blijven gezonder is dan (resoluut) stoppen. Veertigplussers blijken moeilijk te bemiddelen naar een nieuwe baan. En veel dertigers hebben al een burn-out. Hoe komt

dat allemaal? Waarom zou je pas na je pensioneren mogen dromen en genieten?

Van Uffelen gaat na waarvan de mensen werkelijk dromen en wat hen echt boeit. Aan ondernemers, leidinggevenden, werknemers en deelnemers aan netwerkbijeenkomsten stelt ze vragen. Wat betekent dit voor jou? Hoe doen jullie dat? Wat kost het? Hoe zou je het willen? Wat houdt je tegen? Waarom lukt het niet? Wat lukt juist wel en hoe komt dat? Onder hen selecteert ze een klein aantal mensen voor een individueel gesprek. De samenvattingen hiervan publiceert ze in deze studie over levensfasen. Ze laat zich hierbij vooral inspireren door het in 1976 verschenen boek van de in 1992 overleden professor Bernard Lievegoed dat gaat over de levensloop van de mens.

Hoe is het levensfasebeleid in te zetten voor mensen in organisaties, vraagt de auteur zich af. Personeelszaken gaat over het beheer van menselijke bronnen of menselijk kapitaal. Dit vraagt grote zorg om te voorkomen dat het wordt uitgeput, want de mens komt op de eerste plaats. Het vraagt duurzaamheid van het maatschappelijk verantwoord ondernemerschap.

Maar wat is dit menselijk kapitaal? Om dat te weten te komen, stelt ze mensen de volgende vragen:

- Wat heeft de mens te bieden en hoe krijg ik die informatie naar buiten?
- Welke kansen voor ontwikkeling bieden de verschillende levensfasen?
- Hoe zetten we ons talent in voor de maatschappij waarin we leven?

Bij dit onderzoek maakt ze gebruik van een onderverdeling in levensfasen in blokken van tien jaar. Iedere groep krijgt voor het gemak een bijnaam die is gerelateerd aan het looptempo. Van Uffelen gaat ook in op de vraag van het spirituele karakter van elke levensfase en laat zich hiervoor inspireren door Lievegoed.



Jeanette van Uffelen

Onder-stroom. Levensfasebeleid

Amsterdam: Weka, 2008

164 pagina's

1 Mensen van 15-25 jaar zijn de *springers*. Deze adolescenten gaan snel maar meestal niet recht op het doel af. Het kan alle kanten opgaan. Vlot is het, veel en op en neer. Ze willen veel en hun interesse is breed, maar ze hebben nergens zin in. Springers moeten keuzes maken, maar weten niet hoe. Ze bepalen hun eigen weg en willen geen bemoeienis van ouderen. De adolescent is een raadsel voor zichzelf, maar men kan in hen al vroeg een spirituele zaadkorrel van zingeving leggen, waarvan de bloei misschien pas veertig jaar later optreedt.

2 Mensen van 25-35 jaar zijn de *hordelopers*. Ze zijn overal tegelijk maar wisselen wel eens van route en hanteren een zakelijk waardestelsel. Hard werken kunnen ze en ze bereiken vaak al topprestaties. Wel willen ze altijd gelijk krijgen, alles goed doen en niets missen. Hun spirituele kracht blijkt uit de bereidheid het beste van zichzelf te geven. Ze kunnen fouten maken maar ook de verantwoordelijkheid ervoor dragen. Daarom kan een oudere collega/coach hen goed helpen om hen bewust te maken van hun spirituele kracht.

3 Mensen van 35-45 jaar zijn de *renners*. Ze gaan heel snel en weten waar de finish is. Daarmee zorgen ze voor continuïteit. Ze hebben weinig tijd en willen snel veel binnenhalen. Er kan bij hen gemakkelijker een dieper spiritueel bewustzijn tot ontwikkeling komen. Hun zekerheden beginnen te wankelen en ze staan open voor de doorbraak van hun geestelijke kracht. Ze hebben behoefte aan reflectie op hun leven.

4 Mensen van 45-55 jaar zijn de *lopers*. Zij hebben ontdekt dat je lopend ook een heel eind kunt komen. Ze waarderen de tijd en zien meer van de omgeving. Met hun levenservaring en werkervaring zoeken ze een organisatie die bij hen past. Ze zijn loyaal en hebben behoefte

om goed te doen. Daarom zijn ze geneigd op zoek te gaan naar hun hogere Zelf. Zo komen ze tot de bewustwording van hun geestelijke waarden en hun innerlijke wereld.

5 Mensen van 55-65 jaar zijn de *wandelaars*. Ze nemen de tijd om wandelend hun doel te bereiken en beseffen dat de wandeling net zo belangrijk is als het einddoel. Met hun rustige levenshouding zijn ze beter in staat te zien wat er gebeurt. Daardoor weten ze wat ze wel en niet kunnen en durven ze te luisteren naar hun intuïtie. Ze hebben al een hoog plateau bereikt met een wijd uitzicht, maar hun aandacht was altijd vooral op de wereld gericht. Hun blik verandert nu en richt zich meer naar binnen, waardoor ze de levenswaarden weer existentieel kunnen beleven.

6 Mensen boven de 65 jaar zijn de *huppelaars*. Ze hebben op deze leeftijd alles gezien en zijn niet afhankelijk van de mening van anderen. Het is de fase van weten en wijsheid, maar ze zijn ook eigenwijs. Dat weten ze zelf ook, maar ze kunnen wel luisteren... Dat schept vrijheid en blijheid en een huppeltje. Ouderen kunnen hun oude dag heel verschillend beleven. Er zijn grote variaties. De een komt met zichzelf volledig in het reine, maar de ander klampt zich vast aan een leven dat langzaam wegglijdt.

U kunt in dit boek interessante informatie vinden over de vergrijzing, die ook van belang is voor het management van human resources. Belangrijk ook is dat Van Uffelen eveneens aan de spirituele dimensie de nodige aandacht besteedt. Relevant zijn de vele interessante interviews, nuttig is vooral de informatie op internet over levensfasebeleid van organisaties en voorbeeldbedrijven.