



ANDERS BEKEKEN

Natuurlijke
overgang zet
aan tot
heroriëntatie

MENSEN IN DE MIDLIFE

De middenfase in het leven (*midlife*) en in de loopbaan (*midcareer*) is om meerdere redenen een bijzondere levensfase. Het is het moment waar mensen terugkijken naar wat ze van hun oorspronkelijke ambities en dromen hebben gerealiseerd en vooruitkijken wat ze alsnog uit het leven willen halen. Kenmerkend voor de *midlife* is die retrospectieve en prospectieve kijk op het leven. Men stelt zich de vraag of dit het leven is zoals men dit altijd gewenst heeft en wanneer men nog wil veranderen hoe die verandering er dan uit moet zien. De zoektocht naar nieuwe of aangepaste doelen in het leven is vooral een innerlijke zoektocht met belangrijke vragen als: Wat zijn mijn echte waarden? Wat vind ik nu echt belangrijk? Wat ben ik geworden en wie zou ik willen zijn?



Wat is speciaal aan de midlife?

De opvattingen over hoe we de midlife moeten omschrijven hebben zich in de loop der jaren gewijzigd. Aanvankelijk dacht men de midlife te moeten definiëren als de levensfase tussen de 40 en 55. Leeftijd als criterium is echter om meerdere redenen te beperkt. Meer dan aan leeftijdsgrenzen moeten we denken aan de specifieke omstandigheden en levensgebeurtenissen die de middenfase kenmerken en de rollen die mensen in die levensfase innemen. Te denken valt aan de eigen ouders die op leeftijd zijn, puberende kinderen, het naderende plafond in de loopbaan en soms al de eerste serieuze gezondheidsklachten die optreden. Deze omschrijving van de midlife is echter ook te beperkt. Typerend voor de midlife, zo vindt men recent, is vooral de psychologische component die met deze nieuwe levensfase gepaard gaat en wel de behoefte die in de midlife opkomt aan verandering en vernieuwing en het zoeken naar nieuwe of aangepaste levensdoelen. Wat bij die zoektocht helaas ook hoort, is bij sommigen een zekere bezorgdheid over die opkomende behoefte aan heroriëntatie en bezinning. Wat mensen aanzet tot die reflectie op het leven is de combinatie van een aantal veranderingen in het leven.

Wat allereerst hiertoe aanzet is een reeks van veranderingen op fysiek en biologisch gebied. Het ouder worden, brengt fysieke veranderingen met zich mee waarvan men zich tevens meer bewust wordt. Tegen de tijd dat men de veertig passeert dringt niet alleen het besef door dat men al veel tijd achter zich heeft liggen, maar ook dat men al wat grijzer begint te worden, de ogen en

het gehoor soms wat minder worden en de fysieke conditie begint af te nemen. Met het zich bewust worden van de voortschrijdende leeftijd realiseert men zich ook meer dan voorheen de eindigheid van het bestaan. De jeugd is definitief voorbij; de tijd is van vriend nu meer tot vijand geworden.

Daarnaast zetten ontwikkelingen op privé- en gezinsgebied aan tot reflectie. Wanneer men in de middelbare leeftijd komt, zijn de eigen ouders inmiddels op leeftijd, worden ze ziek en/of afhankelijk en komen ze te overlijden. Dit geldt ook voor de leeftijdsgenoten van onze ouders, onze ooms en tantes en de generatie die tussen ons en de dood stond. De zorg voor de eigen ouders kan een nieuwe belasting vormen. Dit wordt ook wel eens de rolomkering genoemd. Vroeger zorgden de ouders voor ons, nu zorgen wij voor de ouders. De middenfase kenmerkt zich er verder door dat de eigen kinderen in de puberteitsfase komen, langzaam volwassen worden en soms al uit huis gaan. Met het ouder worden, neemt ook de kans toe dat men geconfronteerd wordt met het vroegtijdig overlijden van leeftijdsgenoten, van collega's, vrienden en kennissen, wat mensen dwingt stil te staan bij de vraag hoeveel tijd henzelf nog gegund is. Ook de tevredenheid met de relatie wordt soms minder door de binnengesloten monotonie en sleur, de conflicten rondom de opvoeding en de drukte van het werk.

Een derde aspect dat aanzet tot reflectie is de nieuwe situatie op werk- en loopbaangebied. In de middelbare leeftijd hebben mensen vaak de meeste groei gemaakt en vlakt de loopbaan langzaam af. De kansen op nog

een verdere promotie worden minder en de top in de loopbaan en in de eigen levensstandaard wordt bereikt. Daarnaast ziet men de snel groeiende jongeren wat een zekere angst en bezorgdheid rondom de eigen arbeidsmarktwaarde stimuleert. Ergens in de middelbare leeftijd wordt het duidelijk wat men van de oorspronkelijke ambities heeft gerealiseerd en dringt het besef door hoeveel loopbaandoelen nog bereikt zullen worden. Wat het werk betreft kunnen sommigen ook een zekere eentonigheid gaan voelen en kan er de vraag opkomen of men dit nog twintig jaar wil blijven doen.

Het is met name de combinatie van kwesties en problemen op deze verschillende levensgebieden die mensen aanzet tot nadenken over wat men bereikt heeft en wat men alsnog uit het leven zou willen halen. Voor menigeen is de midlife het moment om alsnog datgene te gaan doen wat ze altijd al hadden willen doen. Die innerlijke zoektocht die daarvoor nodig is naar 'wie wil ik zijn, wat zijn mijn waarden en behoeften en wie ben ik nu' is zoals genoemd het meest kenmerkende voor de midlife.

Midlife; crisis of transitie?

De fase in het leven die we de midlife noemen is een fase met veel veranderingen, of we nu willen of niet. De omgeving verandert en we veranderen zelf. Wanneer men spreekt over de midlife zijn veel mensen te snel geneigd aan een midlife crisis te denken. In die gevallen waarin die levensfase gepaard gaat met een crisis is dit echter vaak door een combinatie van problemen en zorgen zoals het verlies van werk, een scheiding, problemen met de gezond-



heid en/of belangrijke verlieservaringen (vrienden, ouders). Het is in vele gevallen de combinatie van ingrijpende gebeurtenissen en veranderingen die ertoe leidt dat het leven voor iemand tijdelijk op de kop staat. Of het tot een echte crisis komt, hangt ook van de persoon zelf af, van zijn grondhouding, persoonlijkheid en vaardigheden. Het is immers vooral toch ook de persoonlijke manier van omgaan (*copingstijl*) met een ontslag, scheiding of de eigen gezondheid wat maakt of er sprake van een crisis zal zijn. Flexibele, positieve en probleemoplossende mensen zullen minder snel in een crisis geraken dan mensen die de oorzaken voor al hun problemen buiten zichzelf leggen. Een crisis doet zich dus maar bij een kleine minderheid voor. Voor de meeste mensen gaat het bij het binnentreden van de middelbare leeftijd meer om een natuurlijke overgang in het leven.

Midlife verandering

De uitdagingen waarmee mensen in de midlife geconfronteerd worden kunnen velerlei zijn. Terwijl voor de een de noodzaak tot heroriëntatie met name betrekking heeft op zijn werk en loopbaan, ligt dit voor de ander vooral op het gebied van relaties, en voor een derde weer op het gebied van zijn levensstijl. Dit betekent ook dat coaching van midlife mensen verschillende vormen kan aannemen. Op deze plek beperken we ons tot diegenen die zich heroriënteren op loopbaangebied.

Wanneer het gaat om veranderen van werk en loopbaan in de midlife, dan kan een reeks van factoren een aanleiding hiervoor zijn (Levinson, 2002). Er kan zowel sprake zijn

van persoonlijke en privéfactoren die tot verandering aanzetten als van factoren in de organisatie. Wat de persoon betreft kan men denken aan een verandering in interesses of overwegingen betreffende de gezondheid. Het kan ook zijn dat men beseft dat men niet meer verder zal groeien, een plafond in de loopbaan bereikt heeft, dat er gevoelens van monotonie en verveling opkomen ofwel men zich ondergewaardeerd voelt. Het is ook mogelijk dat mensen tot het besef komen dat eerdere loopbaankeuzes niet de juiste zijn geweest. Verder kunnen ontwikkelingen thuis en ook in de organisatie aanleiding zijn om te veranderen, zoals een reorganisatie of nieuwe eisen in het werk. Vele factoren kunnen dus aanzetten tot verandering. Soms wordt verandering afgedwongen, soms is het een eigen keuze.

Hoewel de midlife een fase is die de behoefte oproept om te veranderen, slaagt niet iedereen erin die stap te zetten naar een betekenisvolle nieuwe fase in het leven of de loopbaan. Neapolitan (1980) deed onderzoek naar de factoren die van invloed zijn op het al of niet zetten van een nieuwe loopbaanstap in de midlife. Hij komt tot vier determinanten van loopbaanverandering in die levensfase.

1. Ontevredenheid met huidige situatie

Een belangrijke reden voor verandering van loopbaan in de midcareer is de mate van ontevredenheid met de huidige situatie. Hoe groter de discrepantie is tussen wat de persoon van de functie verwacht én wat het werk feitelijk biedt, bepaalt in belangrijke mate de tevredenheid met de huidige situatie. Wanneer mensen ontevreden zijn dan

komt dit meestal door een gebrekkige fit tussen de doelen, wensen en behoeften van de persoon en de mate waarin de organisatie of het werk hieraan tegemoet komt.

2. Een aantrekkelijk alternatief

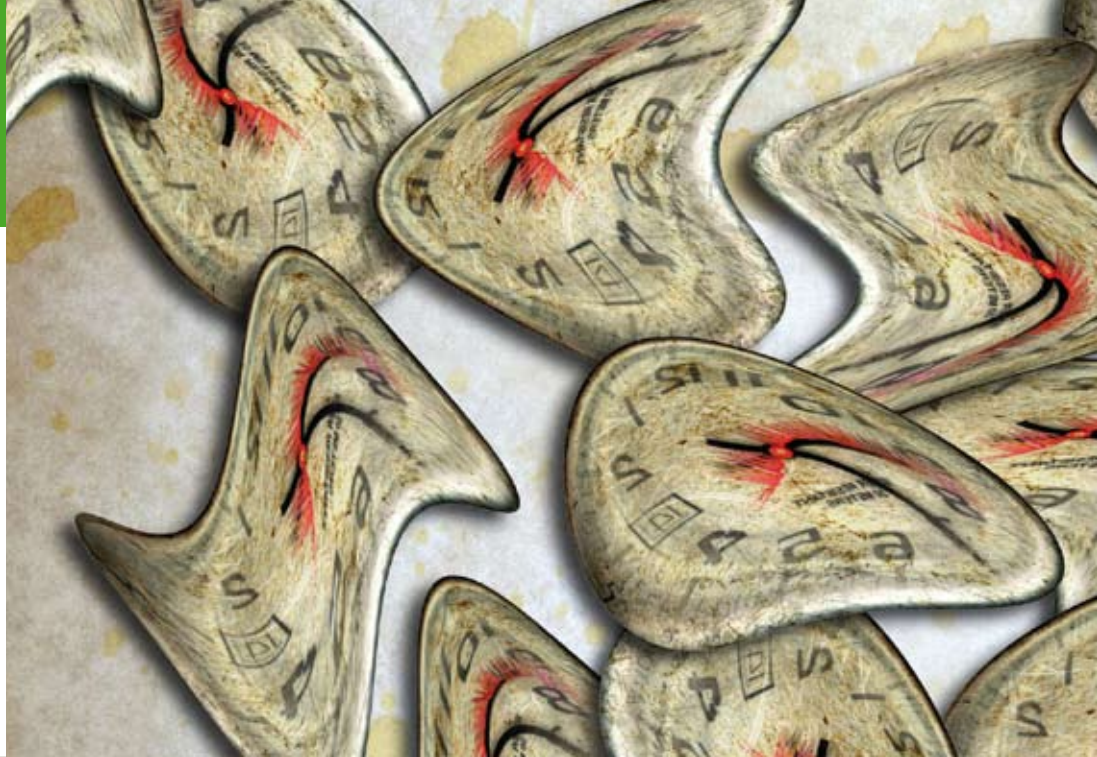
Wat mensen aanzet om ook daadwerkelijk te veranderen is de aanwezigheid van een aantrekkelijk alternatief. Een alternatief wordt als aantrekkelijk ervaren wanneer dit beter aansluit bij de eigen wensen, capaciteiten, behoeften en waarden. De mensen die veranderen noemen nogal eens de behoefte aan meer betekenisvol werk, werk dat intrinsiek belonend is en de behoefte aan meer autonomie en zelfbepaling alsmede een betere fit met de eigen waarden.

3. Weinig obstakels

Om over te gaan tot een nieuwe stap vormen de hoeveelheid en ernst van de obstakels, die overkomen moeten worden, de derde determinant. Obstakels kunnen liggen in de financiële sfeer (verlies van inkomen), op psychologisch gebied (onzekerheid, twijfel) of praktisch van aard zijn (mobiliteit, gezin). Hoe minder of minder groot die obstakels zijn om te veranderen, hoe groter de kans dat verandering zal plaatsvinden. Hoe groter de obstakels, zoals de behoefte aan economische of geografische zekerheid, des te minder men bereid is om te veranderen en men geneigd zal zijn te berusten in de situatie.

4. Zelfvertrouwen

Nauw verwant met obstakels en belemmeringen voor loopbaanverandering in deze fase is de vierde determinant: het vertrouwen van de persoon in zijn eigen capaci-



teiten om die obstakels te overkomen. De opvattingen over het eigen kunnen en het te verwachten succes in het overkomen van die obstakels vergroot eveneens de bereidheid van de persoon te veranderen (figuur 1).

Het model laat zien dat ontevredenheid met de situatie en het hebben van een aantrekkelijk alternatief met name de motivatie tot veranderen bepalen. Of er werkelijk veranderd wordt, hangt ook af van de bereidheid om te veranderen, wat weer een functie is van de obstakels die er liggen en het vertrouwen van de persoon die te zullen overwinnen.

Midlife coaching

Dit model van loopbaanverandering geeft ook aan op welke wijze een coach in deze levensfase kan bijdragen aan het zetten van een betekenisvolle nieuwe stap in de loopbaan.

Onderzoek de waarden en behoeften

Ontevredenheid met het werk is vaak een functie van een gebrekkige afstemming tussen de waarden, behoeften en interesses van de persoon met wat het werk en de organisatie te bieden heeft. Sommige mensen gaan zich vragen stellen of het inkomen dat ze genieten, de materiële opbrengsten en het leven dat ze leiden, in lijn zijn met hetgeen ze echt belangrijk vinden in het leven. De middenfase in het leven is bij uitstek een periode waarin men de eigen waarden gaat

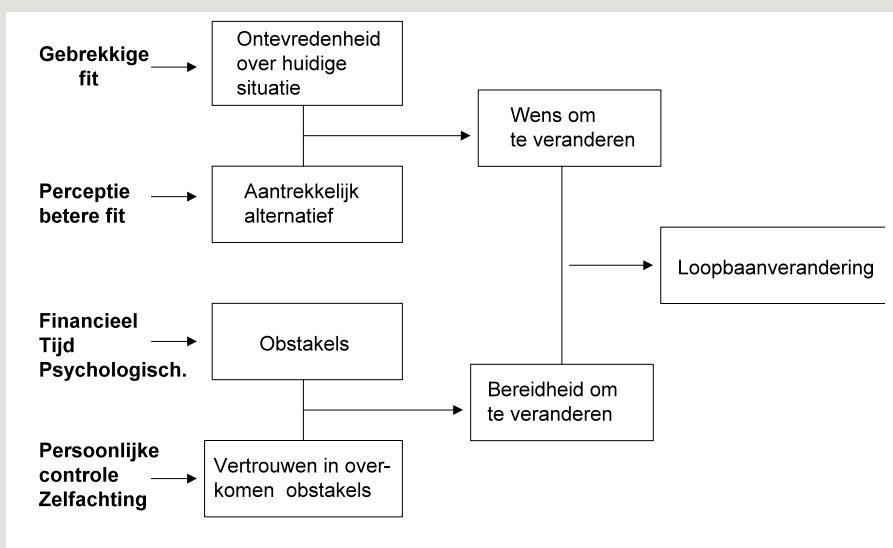
overdenken. Vragen die opkomen zijn: Wil ik wel zo hard werken? Wat is mijn drijfveer achter al die inspanningen (geld, eer)? Wat zijn de kosten? Belangrijk voor de coach is om samen met de coachee de (veranderende) interesses, behoeften en waarden te exploreren, die richting kunnen geven aan nieuwe betekenisvolle keuzes in het leven.

Help een nieuwe droom vinden

Om richting aan de loopbaan te geven, is het vinden van een nieuwe droom en van nieuwe doelen belangrijk (Hermans & Oles, 1999). Belangrijk in dit verband is een goed zelfonderzoek. Uitgebreid zelfonderzoek is nodig om een goede aansluiting te vinden met de eigen interesses, behoeften en mogelijkheden. Om koers te kunnen zetten moet men weten waar men naartoe wil. Die dromen moeten vervolgens vertaald worden in concrete doelstellingen en deze weer in acties en proactief handelen. Een nieuwe droom vinden, een actieplan formuleren voor het realiseren van die droom en vervolgens actief handelen, is essentieel om te komen tot nieuwe motivatie op loopbaangebied. Het is van belang hier tijd voor te nemen. Een coach kan helpen die droom helder te krijgen en met de coachee het actieplan daarvoor op te stellen.

Help obstakels vertalen in acties

Nogal wat mensen neigen ertoe enkel te zien waarom iets niet kan. De weerstand om te veranderen is soms groot. Teveel aandacht voor en nadruk op allerlei obstakels om te veranderen doet de bereidheid tot het nemen van een nieuwe stap sterk afnemen. Andere mensen zien die obstakels ook, maar proberen naar wegen te zoeken



Figuur 1. Determinanten van loopbaanverandering in midcareer (Neapolitan, 1980; Greenhaus & Callanan, 1994)



om die te overkomen. Een coach kan een coachee begeleiden in het omzetten van praktische belemmeringen naar oplossingen en kansen en een proactieve actieplanning na te streven. Om groei en ontwikkeling te bevorderen, is het ook soms nodig aan allerlei andere emotionele en cognitieve remmingen aandacht te besteden en aan het zelfbeeld en de zelfachting te werken.

Versterk het zelfvertrouwen

Vertrouwen in het eigen vermogen de aanwezige obstakels te kunnen overwinnen vergroot de bereidheid om te veranderen. Een begrip dat hierop aansluit en veel aandacht krijgt in psychologisch onderzoek is het begrip *self-efficacy*: het geloof in het eigen kunnen om een bepaalde uitdaging succesvol te volbrengen. In die gevallen waarin mensen het idee hebben te zullen slagen, zullen ze meer geneigd zijn tot actie over te gaan dan wanneer dit niet het geval is. Een belangrijke factor die het geloof in eigen kunnen versterkt, is aanmoediging, overreding en het vertrouwen dat de omgeving uitspreekt. Een factor die het geloof in eigen kunnen negatief beïnvloedt, is vaak de angst die een nieuwe stap oproept. Om mensen te helpen die angst te overwinnen, is van belang als coach ook ruim aandacht te geven aan de sterke kanten van de persoon. Een goede inventarisatie van de kwaliteiten van iemand motiveert niet alleen, maar helpt ook bij het vinden van een belonende volgende fase in de loopbaan.

Tot slot

De midlife is een belangrijke fase in het leven, die ons de laatste kans biedt om bij te sturen waar we ontevreden over zijn. Of

we straks ons leven met tevredenheid zullen kunnen afronden, hangt af van hoe goed we die opgave om bij te sturen in de midlife opgepakt hebben. Klankborden met een coach kan ons helpen te vernieuwen in deze levensfase. Belangrijk in ieder geval is te voorkomen dat men te snelle en te impulsieve keuzes maakt of aan de andere kant de eigen gevoelens negeert en maar berust in het bestaande. Duidelijk is in ieder geval dat niemand ontkomt aan de noodzaak om te veranderen.

Pim Paffen is sociaal en organisatiepsycholoog. Hij is gespecialiseerd in loopbaanmanagement, management development, leiderschap, coaching en stress, en publiceert regelmatig over deze onderwerpen. Onlangs verscheen zijn boek 'Word ik wakker in mijn eigen leven: Ben ik net op tijd voor de tweede helft'. www.cdcnederland.nl

Literatuur

- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (1994). *Career management* (2nd ed.). Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Hermans, H.J.M., & Oles, P.K. (1999). Midlife Crisis in Men: Affective Organization of Personals Meanings. *Human Relations*, vol.52, no.11, pp.1403-1426.
- Levinson, H. (2002). A second career: the possible dream. In: *Harvard Business Review on Managing Your Career*. Harvard Business School Press, pp.99-120.
- Neapolitan, J. (1980). Occupational change in Midcareer: an exploratory investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 16, pp.212-225.