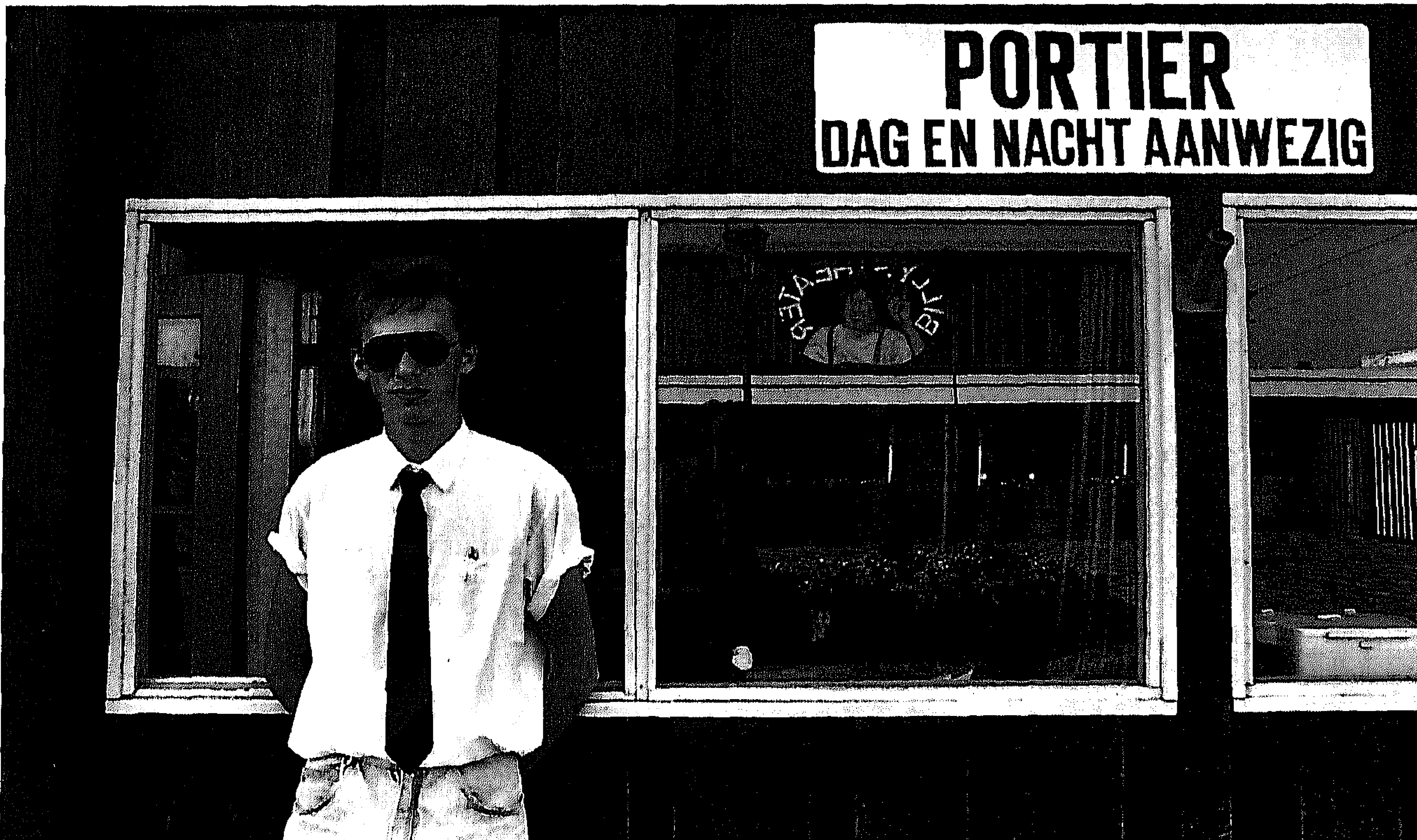


Hoe kritisch is uw midlife?

André Weel

De midlife crisis, dat belegen begrip uit de jaren zeventig, is opnieuw ontdekt. Commercieel werkende hulpverleners benaderen bedrijven met 'midlife cursussen', op congressen en in de media komt het onderwerp in toenemende mate aan de orde. Het lijkt alsof iedereen vroeg of laat in een crisis belandt. Maar wat is nu precies de aanleiding voor die midlife crisis?



Arbeidsmotivatiecrisis: ook bij mannen (en vrouwen!) ver onder de 55 jaar.

Foto: Chris Pennarts

Giacomo Girolamo Casanova leefde van 1725 tot 1798. Deze oplichter, spion en speculant heeft vele romans en toneelschrijvers geïnspireerd. Dat kwam vooral door zijn kwaliteiten als homo eroticus. Op het top punt van zijn kunnen was geen vrouw veilig voor deze rokkenjager. Casanova heeft van zijn avonturen een nauwgezette boekhouding bijgehouden. In zijn autobiografie 'Histoire de ma vie' is te lezen dat hij in 1762, op 37-jarige leeftijd, het hoogtepunt van zijn carrière als vrouwenversierder had bereikt. Achteraf kan men vaststellen dat dit moment vrij nauwkeurig samenviel met het chronologisch middelpunt van zijn leven! Hoewel de prestaties van Casanova na 1762 geleidelijk begonnen af te nemen, is dat voor hem geen aanleiding geweest om bij de pakken neer te zitten. Hij heeft er juist alles

aan gedaan zijn reputatie te verstevigen.

Behandelwoede

Twee en een halve eeuw na Casanova lijkt de middenperiode van het leven meer op een dal dan op een top. Althans, die indruk ontstaat als je kennis neemt van wat de media en sommige hulpverleners de laatste tijd op dit punt melden. Want de midlife crisis is opnieuw ontdekt. Onlangs hoorde ik een interview op de radio. De deskundige: 'Wij zien nog maar het topje van de ijsberg. De midlife crisis is vaak gemaskeerd: de klachten worden niet als zodanig herkend. Toch zijn er vaak typische klachten; toegenomen vermoeidheid, tegenzin in het werk, of minder goede nachtrust. Vraagt men door, dan blijken de betrokkenen vrijwel altijd problemen te on-

dervinden met de afname van hun prestatievermogen. Dat geldt dan zowel voor de lichamelijke en seksuele prestaties, als voor het functioneren binnen de organisatie. Daar worden de patiënten door jongeren voorbijgestreefd. Heel vaak gaat het om mannen die nooit geleerd hebben hun emoties te uiten.'

In dit stadium bespeur ik een lichte wrevel. Heb ik zo'n verhaal niet eerder gehoord? De deskundige spreekt van 'typische' klachten, klachten die op één oorzaak wijzen. Helemaal bont maakt hij het, als de interviewer vraagt op welke leeftijd de midlife crisis precies voorkomt. Het antwoord: 'Wij zien het meestal na het veertigste levensjaar optreden, maar op jongere of oudere leeftijd is het beslist geen uitzondering.'

Het is duidelijk dat de deskundige overal om zich heen midlife crises waarneemt. Niemand lijkt veilig voor zijn behandelwoede. Waag het niet uw midlife crisis te verbloemen, want u wordt desnoods aan uw haren naar een van de cursussen gesleept, onder het motto 'goed voor iedereen en de baas betaalt'. Alsof het om een vorm van bedrijfsfitness gaat.

Vluchten kan niet meer

Menigeen vraagt zich inmiddels benauwd af of hij (het schijnt alleen om mannen te gaan) de midlife crisis al achter de rug heeft, er misschien middenin zit, of, in het ergste geval, er nog doorheen moet. Want dat alle mannen eraan ten prooi vallen, daaraan laten hulpverleners weinig twijfel bestaan. Het lijkt net zoiets als waterpokken: niemand ontkomt eraan. Maar - in tegenstelling tot de duidelijk zichtbare waterpokken - is de midlife crisis nogal eens 'gemaskeerd'. Vooral bij die grote groep beklagenswaardige mannen die 'nooit hebben geleerd hun emoties te uiten'. En - net als bij waterpokken - een vaccin ertegen

is niet beschikbaar. De suggestie is duidelijk: vluchten kan niet meer, maar een béetje vent slaat zich met behulp van de cursus toch tamelijk vlot door de midlife crisis heen, om vervolgens herschoold en herboren aan de tweede levenshelft te beginnen.

De term suggereert een realiteit, een combinatie van vermoede oorzaak en verondersteld gevolg. Als zulke termen eenmaal zijn uitgesproken, gaan ze een eigen leven leiden. Het causale verband tussen leeftijdsfase en probleem, dat hier wordt gesuggereerd, lijkt dan ineens een bewezen feit. Wie het waagt aan dit verband te twijfelen, wordt al snel opgezadeld met de bewijslast dat de werkelijkheid anders in elkaar zit.

'Midleven'

De scepticus in mij zegt dat deze suggestie van causaliteit vals is (of probeer ik door blote ontkenning de midlife-dans te ontspringen?). Laten wij het begrip midlife crisis eens 'kritisch' bekijken. Het risico inschatten en evalueren, zoals we dat met zoveel potentieel bedreigende factoren in de arbeidssituatie ook doen.

Eerst het woord 'midlife'. Dat suggereert een samenhang met 'het midden van het leven'. Nu kan geen enkel individu aangeven wanneer hij precies dat midden heeft bereikt. Dat kan alleen achteraf. Voor groepen mensen ligt dat anders: hiervoor kunnen we een eenvoudig rekensommetje maken, uitgaande van de sterftecijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Een Nederlandse man heeft bij zijn geboorte een gemiddelde levensverwachting van 74,05 jaar. Op 20,5-jarige leeftijd bedraagt het gemiddeld aantal nog te verwachten levensjaren 54,53. Dat betekent dus een gemiddeld te verwachten overlijdensleeftijd van 75,03 jaar. Op 50,5-jarige leeftijd is deze te verwachten overlijdensleeftijd opgeschoven naar 76,62 jaar. Dat lijkt winst, maar wij verouderen sneller, zodat wij dat tijdstip onherroepelijk lijken in te halen. Tussen 20,5 en 50,5 jaar ligt een punt waarop onze leeftijd precies de helft is van die gemiddeld te verwachten overlijdensleeftijd. Voor mannen valt dat 'midlevenspunt' kort voor de 38e verjaardag; voor vrouwen ligt het ongeveer drie jaar later: enige maanden voor de 41e verjaardag.

Gaat nu het passeren van het midlevenspunt gepaard met veel psychische ontreding, depressie, of zelfs crisis? Men zou zoiets in principe

Waag het niet uw midlife crisis te verbloemen, u wordt desnoods aan uw haren naar een cursus gesleept

wel kunnen verwachten. De jeugd is voorbij, de beste en meest vitale jaren zijn achter de rug, de carrière is gemaakt (of niet). Wat nog in het verschiet ligt, is in het beste geval nog enige tijd consolidatie van het verworvene. Maar onherroepelijk naderen prestatieverlies, aftakeling, ziekte, gebreken en dood. Geen prettig vooruitzicht. Maar zijn dit nu de factoren die uitlokken wat de 'midlife crisis' wordt genoemd? Ligt het besef van het passeren van het midlevenspunt met alle consequenties van dien zo vooraan in ons bewustzijn, dat wij er in groten getale van in een crisis geraken?

'De wetenschap' geeft ons geen enkel houvast hiervoor. Biologisch gezien doorloopt een mens een aantal levensfasen waarin meetbare veranderingen in lichaamsfuncties optreden in relatief korte perioden: de puberteit, de zwangerschap, het kraambed en het climacterium. De ontwikkelingspsychologie kent soortgelijke fasen met veranderingen in het psychisch en sociaal functioneren, zoals de koppigheidsfase, de puberteit en de adolescentie. Door dat alles heen speelt de involutie: de geleidelijke, maar onomkeerbare teruggang van lichamelijke en geestelijke functies. Sommige lichaamsfuncties, zoals de longfunctie, de spierkracht en de coördinatie, beginnen vanaf het 24e levensjaar bij iedereen langzaam, maar meetbaar af te nemen. Het psychische en sociaal functioneren is op die leeftijd vaak nog niet eens op zijn top. Afname begint hier ook pas (veel) later, met veel grotere individuele verschillen dan bij de lichamelijke functies. Veel Nobelprijswinnaars zijn het midlevenspunt al ruim gepasseerd als zij hun topprestatie leveren.

Kortom, er lijkt geen zinnig verband te leggen tussen midlevenspunt of periode daaromheen enerzijds, en het als 'midlife crisis' benoemde fenomeen

anderzijds. De teruggang in lichamelijke of geestelijke functies begint voor of na het midlevenspunt. Het zal er zelden zo fraai mee samenvallen als in het voorbeeld van Casanova. We kunnen het bereiken of overschrijden van het midlevenspunt op zichzelf niet verantwoordelijk stellen voor de crisis waarin sommigen geraken.

Motivatie-infarct

Nu het woord 'crisis'. Wat wordt precies bedoeld? Het gaat om een samenhangend geheel van klachten en verschijnselen, dat professionele en andere hulpverleners aanduiden met termen als depressie, surmenage, overspannenheid, afbranden of afknappen. Dat zijn toestandsbeschrijvingen. Wat is de achtergrond? Er kan verband bestaan met iemands functie en positie binnen een arbeidsorganisatie. Men had al enige tijd het gevoel niet meer aan de vaak zelf gestelde - hoge eisen te voldoen. Steeds meer energie moet worden opgebracht met steeds minder effect. In schril contrast met deze pijnlijke ervaring, ziet men anderen in de directe werkomgeving moeiteloos blijven functioneren. Resultaat: isolement. Ondersteuning van superieuren of collega's ontbreekt, of wordt niet als zodanig ervaren. Deze situatie leidt op den duur tot uitputting en afhaken, vaak voor langere tijd. Indien het nadien nog tot werkhervatting komt, zijn velen niet meer 'de oude'. Ofwel men kan niet meer op het vroegere niveau functioneren, ofwel men doet welbewust (mede onder invloed van stresscursussen en adviezen van hulpverleners) een stap terug en stelt andere levensprioriteiten dan werken en carrière maken. Als er dus sprake is van een crisis, dan is dat eigenlijk een arbeidsmotivatiecrisis. Het proces van afknappen of afbranden verloopt soms abrupt. Door een conflict, een gedwongen taakverandering of een negatieve beoordeling kan een hooggemotiveerde medewerker in korte tijd vervallen in onmacht, aversie en zelfs haat jegens de organisatie waarvan hij deel uitmaakt. Een dergelijk snel 'afsterven' van de arbeidsmotivatie is wel beschreven met de plastische term 'motivatie-infarct'. Het is voor de betrokkene een dramatische gebeurtenis, die gepaard kan gaan met alarmerende lichamelijke en psychische klachten. De term crisis lijkt in zulke gevallen terecht.

Werkstijl

Van de wetenschap terug naar de praktijkervaring. Komt iedereen vroeger of later in een motivatiecri-

Bespreking

'Handleiding risico-inventarisatie: van vragenlijst tot verbetering' door T.J. Stevens - Amsterdam, oktober 1994, NIA, ISBN 90 6365 093 0.

Met ingang van 1 januari 1994 is de 'risico-inventarisatie en -evaluatie' een centraal element geworden in het arbobeleid van elke onderneming, of zou dat in elk geval moeten zijn. Wat precies onder risico-inventarisatie en -evaluatie moet worden verstaan, is echter niet iedereen even duidelijk. Bij het NIA is nu onder de titel 'Handleiding risico-inventarisatie: van vragenlijst tot verbetering' een boekje verschenen dat een handleiding wil zijn om tot deze inventarisatie te komen. Met name in het zesde hoofdstuk worden handvatten gepresenteerd om te komen tot een 'Plan van Aanpak' voor de risico-inventarisatie. In de voorafgaande vijf hoofdstukken wordt achtergrondinformatie gegeven die voor dit plan nodig is. In het eerste hoofdstuk worden de wettelijke basis en de wettelijke eisen geformuleerd. In het tweede hoofdstuk worden de drie basisprincipes uit de Arboret ('zorg op maat', 'aanpak bij de bron' en 'werk aanpassen aan de mens') toegelicht. In het derde hoofdstuk worden de begrippen 'gevaar' en 'risico' verklaard en wordt op een ingewikkelde manier uitgelegd dat niet elk groot gevaar ook een groot risico is (en omgekeerd). Bovendien wordt een verhelderende indeling geboden van mogelijke arbo-knelpunten op het werk. In hoofdstuk vier wordt duidelijk gemaakt dat het zaak is om een aanpak te kiezen die bij het bedrijf past: afhankelijk van de vraag of het om (vermoedelijk) grote risico's gaat of niet, of het om een groot of een klein bedrijf gaat, of er al arbo-deskundigheid in huis is, en of er al veel aandacht voor arbozaken bestaat of niet. In het vijfde hoofdstuk tenslotte komt de vraag aan de orde of er een duidelijke methode of instrument nodig is om de inventarisatie te maken en worden enkele (zes van de vele die er inmiddels al bestaan) instrumenten zeer kort besproken. Nadat in het zesde hoofdstuk dus een stappenplan geformuleerd is worden in het zevende hoofdstuk tenslotte worden nog dertien veelgestelde vragen op een rijtje gezet en beantwoord. Het boekje wordt afgesloten met een checklist en per hoofdstuk zijn literatuurverwijzingen opgenomen. Zo op het oog is de 'Handleiding risico-inventarisatie' een handzaam boekje met veel informatie over een zeer actueel onderwerp. Toch bleef ik na het

lezen met een onbevredigd gevoel zitten: het is soms wel erg globaal en op andere momenten weer te gedetailleerd. Waarschijnlijk is dit het gevolg van de wens om in tachtig pagina's en een zeer breed kader aan te geven (bijvoorbeeld door in hoofdstuk 2 nog eens de principes van een arbobeleid te formuleren) en toch nog gedetailleerd over risico's te praten (bijvoorbeeld de risico-weging in het derde hoofdstuk). Het boek wordt er wat onevenwichtig en onoverzichtelijk door. Ook lijkt de tekst wat haastig samengesteld, hetgeen nogal eens leidt tot herhalingen (soms zelfs op dezelfde bladzijde, binnen 6 regels). Ernstiger is dat er nogal wat tegenstrijdigheden in de tekst voorkomen, zoals op bladzijde 77 waar gesteld wordt dat het Plan van Aanpak om te komen tot een risico-inventarisatie met de ondernemingsraad moet worden besproken, terwijl op bladzijde 82 wordt geschreven dat met de OR alleen overlegd hoeft te worden over het gevolg van de risico-inventarisatie.

Een tweede punt van twijfel is de vraag voor wie het boekje eigenlijk geschreven is. Het lijkt vooral bruikbaar voor de mensen die er al van overtuigd zijn dat zo'n risico-inventarisatie nuttig en zinvol is, maar deze doelgroep is waarschijnlijk al redelijk goed thuis in de materie en heeft van het boekje niet veel nieuws te leren. Voor de twijfelaars of de mensen die de risico-inventarisatie eigenlijk maar overbodig vinden, biedt het niet zoveel houvast. Ondernemingsraden bijvoorbeeld die zoeken naar argumenten om hun directeur te overtuigen van de noodzaak van een goede risico-inventarisatie vinden wel een mooi verhaal maar weinig verwijzingen naar 'harde wetsteksten'. Zo wordt niet aangegeven waar de 'verplichtingen van de werkgevers' op blz. 12, 13 en 14 op gebaseerd zijn en evenmin waarom en door wie er eigenlijk een ander regime is vastgesteld voor bedrijven met minder dan vijftien werknemers (blz. 17 e.v.) en of dat fulltimers moeten zijn?

Maar misschien lees ik het nu te veel door de bril van een ondernemingsraadslid die de grootste moeite heeft om haar directeur te overtuigen van de noodzaak van een goede inventarisatie en een grote betrokkenheid van de OR daarbij. Het OR-lid zal met dit boekje zelf wel verder komen, maar of ze de directeur overtuigt lijkt mij de vraag.

De auteur

Lieuwe de Vries is secretaris van het Platform Ondernemingsraden en Medezeggenschapscommissies in het Openbare Bibliotheekwerk en cursusleider medezeggenschap bij KGOA, Amsterdam.

sis terecht? Nee. Zijn er personen aan te wijzen die risico lopen? Ja. Niet zozeer juist mannen van 38 jaar of daaromtrent. Het gaat om mannen én vrouwen tussen pakweg 25 en 55 jaar met een competitieve instelling. Zij hebben hun zelfwaardering te afhankelijk gemaakt van hun arbeidsprestaties. Hun gevoel van eigenwaarde staat of valt met de moeizaam bevochten positie. Werk en carrière hebben de eerste prioriteit. Er is veel ingezet en dus ook veel te verliezen. Elke verandering is een gevaar dat moet worden afgewend. Het werk vindt plaats onder permanente spanning, die na verloop van tijd een 'kritische' waarde kan bereiken.

Het risico ligt hier dus in de werkstijl, met name de identificatie met het werk. En die zou wel eens verband kunnen houden met een aantal persoonlijkheidskenmerken. Het zou de moeite waard zijn de risicodragers tijdig op te sporen. Sinds jaren kunnen arbodiensten beschikken over instrumenten waarmee psychosociale arbeidsbelasting betrouwbaar en valide kan worden gemeten. Ook de gevolgen daarvan, in de vorm van stressverschijnselen, liggen binnen het aandachtsveld en het meetbereik van arbodeskundigen. En terecht. Barstjes in de vernislaag worden onder het vergrootglas van de stressvragenlijst zichtbaar ruim voor de ineensstorting een onherroepelijk feit is. Het ligt in de lijn van deze benadering om ook vragen over de werkstijl te stellen. Organisaties en arboprofessionals zouden zelf een open oog voor dit risico moeten hebben. Het is verspilling van kosten en moeite om iedereen ongeselecteerd op midlife-cursus te sturen. Aan de therapie moet immers een fatsoenlijke diagnose, c.q. risico-evaluatie, voorafgaan. Is dat eenmaal gebeurd, dan is er geen enkele reden om met noodzakelijk ingrijpen te wachten tot het midden van het leven.

De auteur

André Weel is bedrijfsarts en werkte tot voor kort bij de arbodienst Oost-Gelderland. Sinds 1 januari werkt hij als wetenschappelijk onderzoeker bij het SKB, Amsterdam.