



The Wolfpack Company

Employment Services

LEVENSFASEN EN DUURZAME INZETBAARHEID WERKNEMERS

DE TWINTIGER

leeftijd < 30 jaar

De twintiger stapt het volle leven binnen, vaak met hoge verwachtingen. Het leven ligt voor hem. Is zijn beroepsidentiteit nog aan het ontwikkelen. De concrete werkpraktijk roept nieuwe vragen en keuzes op. De twintiger heeft behoefte aan ruimte om veel ervaring op te kunnen doen. Tegelijkertijd is het belangrijk dat de twintiger duidelijke spelregels en feedback krijgt. Dit vormt het fundament voor verdere ontwikkeling. De twintiger is opgegroeid in het internettijdperk. Een gevolg hiervan is dat het voor hem geen noodzakelijke voorwaarde is voor contact om fysiek aanwezig te zijn. Authenticiteit en identiteit is heel belangrijk. Passend hierbij biedt werk de mogelijkheid samen te werken aan interessante opdrachten en projecten.

Positieve eigenschappen

- Durft risico's te nemen
- Wil graag leren en resultaten boeken
- Innovatieve blik op zaken
- Goed met social media

Wat hebben ze nodig op het werk

- Ruimte voor ontwikkeling
- Zelfkennis opdoen, grenzen en mogelijkheden verkennen
- Leren spelregels
- Sturing en feedback
- Directe communicatie

Risico's in deze fase

- Weinig zelfkennis
- Roekeloos
- Ontbreken van begeleiding en sturing
- Ambitie en enthousiasme kunnen doorschieten
- Leefstijl: weinig slaap, stappen, ongezond eten, alcohol

Toepassen personeelsinstrumenten

- Heldere informatie over de spelregels in de organisatie
- Ontwikkeldoelen en regelmatige feedback
- Begeleiding door ervaren collega
- Brede ontwikkeling werkzaamheden op andere afdeling door stages, traineefuncties
- Feedback jongeren inzetten voor innovatieve oplossingen

Effect op inzetbaarheid

- Burn-out als gevolg van overbelasting
- Onderbelasting leidt tot verveling en/of vertrek
- Leefstijl en ontbreken van persoonlijke effectiviteit leiden tot conflicten
- Willen geen vaste verbinding



LEVENSFASEN EN DUURZAME INZETBAARHEID WERKNEMERS

DE DERTIGER

leeftijd 30 < 40 jaar

De dertiger kent inmiddels zijn grenzen en mogelijkheden en wil die gaan benutten. Ook heeft hij gekozen voor zijn beroepsrichting. Veel dertigers hebben in deze periode ook zorgtaken te verrichten. Er wordt hard gewerkt om alles zakelijk en privé goed te laten verlopen. Qua werken kan een hoop, als het maar leuk is. Veel leren en verdiepen is belangrijk voor de ambitieuze dertiger. Ze willen een gezin, maar ook alles wat ze daarvoor deden blijven doen. Omgaan met – soms tegenstrijdige- ambities en alle ballen de lucht in houden zijn de uitdagingen van deze fase. De dertiger is opgegroeid in de tijd dat autonomie belangrijk is en werk en privé moeten met elkaar in balans zijn.

Positieve eigenschappen

- Pakt zaken planmatig aan
- Is vitaal, ambitieus en snel
- Grote betrokkenheid
- Kijkt op de langere termijn
- Kunnen en willen meer dan alleen uitvoerend werk
- Het denken wordt nuchter en zakelijk

Wat hebben ze nodig op het werk

- Cultuur waarin vraagstukken over work-life balance besproken kunnen worden
- Coachende stijl van leidinggeven
- Voldoende uitdagingen krijgen
- Meer verantwoordelijkheid
- Inhoudelijk bezig kunnen zijn
- Directe communicatie

Risico's in deze fase

- Disbalans in combinatie werk/privé
- Weinig aandacht voor innerlijke ontwikkelingsbehoeften
- Overbelasting
- Leefstijl: veel spanning, weinig beweging

Toepassen personeelsinstrumenten

- Verdere verdieping of verbreding taken (deelnemen aan netwerken of projectgroepen)
- Ondersteunen combinatie werk en privé (deeltijdarbeid, flexibele werktijden, thuiswerken, etc.)

Effect op inzetbaarheid

- Burn-out als gevolg van overbelasting door disbalans
- Verminderde beschikbaarheid
- Vertrek organisatie of demotivatie
- Verminderde fysieke en mentale weerstand



LEVENSFASEN EN DUURZAME INZETBAARHEID WERKNEMERS

DE VEERTIGER		leeftijd 40 < 50 jaar	
<p>Rond 40 jaar gaan veel mensen zich existentiële vragen stellen. De horizon komt namelijk in zicht. De tijd gaat steeds sneller lopen en het verleden wordt langer. Er ontstaan vage gevoelens van onrust en ontevredenheid. De veertigers krijgen te maken met de eerste grenzen en hebben de keuze te aanvaarden, te ondergaan of te ontwijken. Deze medewerkers hebben veel mensenkennis en doorzien bedrijfsprocessen. Er is behoefte aan werk waarbij de inzet van deze kennis en ervaring en het verwoorden van de eigen visie onderdeel uitmaken van het takenpakket. Ook de veertiger is opgegroeid in de tijd dat autonomie belangrijk is en waarin work-life balance belangrijk is.</p>			
Positieve eigenschappen <ul style="list-style-type: none">• Voelen, denken en doen zijn geïntegreerd• Kunnen snel en doelgericht handelen		Wat hebben ze nodig op het werk <ul style="list-style-type: none">• Ruimte voor reflectie• In gesprek kunnen gaan over nieuwe inspiratie• Uitdaging en afwisseling	
Risico's in deze fase <ul style="list-style-type: none">• Midlife crisis/onzekerheid• Werpen zich op werk/nemen mee naar huis om onzekerheid te maskeren• Mantelzorg• Stagnatie ontwikkeling• Depressie		Toepassen personeelsinstrumenten <ul style="list-style-type: none">• Betrekken bij organisatie brede projecten en management• Taakverbreding of horizontale functiebeweging• Loopbaan coaching• Stimuleren beweging• Heroriëntatie tweede fase loopbaan	
Effect op inzetbaarheid <ul style="list-style-type: none">• Verlies motivatie• Beperking belastbaarheid• Behoefte aan nieuwe start• Afgeleid door innerlijke crisis			



LEVENSFASEN EN DUURZAME INZETBAARHEID WERKNEMERS

DE VIJFTIGER

leeftijd 50 < 60 jaar

Voor de meeste vijftigers is dit een periode van kracht, zelfkennis, zelfvertrouwen en van levenservaring.. Dit is wel afhankelijk van wat hij uit de voorgaande overgangsfase heeft geleerd. Er treedt een verschuiving op naar interesse voor werk waarbij weten, levenservaring en inzicht een rol spelen. Dit is ook een periode dat met kan geven, zonder er iets voor terug te ontvangen. Ze willen graag jongeren tot hun recht laten komen. Door de innerlijke rust breekt vaak een creatieve periode aan en is met in staat om vanuit een helicopterview te acteren. Er kan privé een groter beroep gedaan worden, waarbij flexibele werkoplossingen kunnen passen.

De vijftiger is vooral gevormd in een tijd van respect en hiërarchie. De balans met privé wordt belangrijker. Het arbeidsethos wordt minder strikt.

Positieve eigenschappen

- Creativiteit
- Balans
- Doelgericht en stabiel
- Ego minder op voorgrond
- Mentorschap mogelijk
- Meer echte interesse in mensen en maatschappij

Wat hebben ze nodig op het werk

- Waardering krijgen voor senioriteit
- Expertise kunnen benutten
- Uitdagende opdrachten
- Kwaliteit mogen leveren
- Vertrouwen om op eigen wijze resultaten te mogen behalen

Risico's in deze fase

- Fysieke achteruitgang
- Verminderd herstelvermogen
- Onvoldoende noodzaak onderhoud kennis en vaardigheden
- Verstarring
- Mantelzorg
- Leefstijl: weinig beweging, vertraging spijsvertering

Toepassen personeelsinstrumenten

- Sturen op positieve waardering van senioriteit
- Beperking van fysieke en mentale belasting
- Stimuleren deelname aan training en cursussen
- Mentorfunctie
- Aanpassen arbeidsduur of -patroon
- Stimuleren van beweging
- Ondersteuning eventuele heroriëntatie op loopbaan

Effect op inzetbaarheid

- Verminderde fysieke belastbaarheid
- Verlies marktwaarde of start nieuwe ontwikkeling
- Beperkte flexibiliteit
- Negatieve houding jegens 30-ers, mogelijk conflict



LEVENSFASEN EN DUURZAME INZETBAARHEID WERKNEMERS

DE ZESTIGER/ZEVENTIGER

leeftijd > 60 jaar

De zogenaamde “verzilveringsfase”. Het leven wordt interessanter, de afstand tot de kleine dagelijkse problemen kleiner. Echter de huidige maatschappij met haar fixatie op de vitaliteit van jongeren zegt “je bent oud en daarmee out”. De levenswijsheid neemt toe. Men wordt milder. In deze fase zien men regelmatig de horizon van het (werk)leven naderbij komen. Wat is nu in deze laatste fase voor mij de kern, waaraan ik wil bijdragen en waar kan ik een goede bijdrage leveren?

De zestiger en zeventiger is opgegroeid in een tijd van respect en hiërarchie, waarin geld en status belangrijke motivatoren zijn. De arbeidsethos was sterk. De groep is meestal de cultuurdrager van de organisatie en kan een belangrijke rol vervullen in het vertellen over de historie en ervaring van de organisatie.

Positieve eigenschappen

- Levenswijsheid
- Positieve afstand
- Goede risico-inschatting

Wat hebben ze nodig op het werk

- Waardering van senioriteit
- Zinnvolle bijdrage kunnen leveren
- Sfeer en verbondenheid

Risico's in deze fase

- Cynisme
- Slecht verleden los kunnen laten
- Stagnatie in ontwikkeling
- Mantelzorg
- Onvoldoende aansluiting op omgeving
- Leefstijl: weinig beweging

Toepassen personeelsinstrumenten

- Aanpassing arbeidsduur of -patroon
- Beperking van fysieke en mentale belasting
- Mentorrol
- Herinrichting functie, individuele benadering

Effect op inzetbaarheid

- Beperkte mobiliteit
- Beperkte inzetbaarheid
- Verminderde lichamelijke en psychische weerstand