

Levensfasen

Uitgangspunt is dat mensen – en dus ook werknemers – meerdere levensfasen doorlopen, die allemaal hun eigen kenmerken hebben. De fasen worden grofweg ingedeeld in perioden van tien jaar.

Naast deze fasen zijn ook de cultuur en maatschappelijke normen van de jongere vormende jaren sterk van invloed. Vergelijk bijvoorbeeld de werk- en levenshouding van degene die in de oorlogsjaren twintigers waren met de twintigers uit de sixties.

In de afgelopen decennia is ook de voorheen standaard levensloop vervangen door een diversiteit aan combinaties van leeftijd, levensfase, sociale omgeving, leer- en werkloopbaan. Om met die kenmerken rekening te houden bij het optimaal benutten van de medewerkers, is het dus noodzakelijk maatwerk te kunnen leveren op het vlak van personeelsbeleid.

- **Twintigers**

Collega's van twintig tot dertig jaar zijn over het algemeen wat ongeduldig. Ze zijn nog aan het zoeken naar hun mogelijkheden en beperkingen, naar hun talenten en aspiraties. In hun zoektocht willen ze graag geprikkeld worden. Ze willen leren door de uitdagingen die ze aangeboden krijgen. Collega's in deze levensfase willen graag snelle stappen maken en kennis maken met veel facetten van hun baan en de organisatie waarin ze werken. Routine is dodelijk. Ze hebben zelfs de neiging om te veel hooi op hun vork te nemen. Sommige twintigers moeten daarom ook een beetje tegen zichzelf beschermd worden.

- **Dertigers**

Dertigers weten wat ze willen. De zoektocht van hun jonge jaren is voorbij en ze beginnen zich te settelen. Zowel privé als in het werk. Ze worden daardoor wat materialistischer en raken wat meer gericht op hun eigen positie en belang. Tegelijkertijd worden ze zakelijker en verantwoordelijker. Dertigers zijn nog zeer vitaal en energiek. Ze willen resultaten boeken. Ze werken daar hard voor. Bedrijven maken daar nog wel eens misbruik van door te veel van ze te eisen en roofofbouw op hen te plegen.

- **Veertigers**

Veertigers maken vaak even pas op de plaats, om na te denken over hun rol in werk en gezin. Sommigen zien dat ze niet bereikt hebben wat ze hadden willen bereiken. Daaruit kan teleurstelling voortkomen. De schuld wordt vaak neergelegd bij de omgeving en de werkgever. Het gevaar is dat dit uitmondt in negativisme en passiviteit.

De zelfreflectie kan ook heel positief uitpakken. Het kan leiden tot tevredenheid of tot hernieuwde motivatie om nieuwe dingen op te pakken. Er komt meer interesse voor beleidsachtige vraagstukken en creativiteit krijgt meer ruimte.

- **Vijftigers**

Vijftigers hebben als het goed is de rust weer teruggevonden. Fysiek is het misschien wat minder, maar mentaal zijn ze sterker. Vijftigers die in eerdere levensfasen teleurgesteld zijn geweest, verliezen hun motivatie. Ze worden krampachtig in hun werk en krijgen steeds meer de neiging om zich af te zetten tegen hun management en tegen vernieuwingen.

Vijftigers daarentegen die positief zijn over hun rol, zijn gemotiveerd, creatief en in balans. Ze kunnen rust nemen en vlammen. Bovendien krijgen ze meer interesse in de mensen om hen heen. Ze worden geprikkeld om anderen te ondersteunen en vooruit te helpen.

- **Zestigplussers**

Zestigplussers zijn vijftigers in het kwadraat. Het ontbreken van motivatie heeft vaak al geleid tot een vroegtijdig vertrek uit de organisatie. Gemotiveerde collega's genieten van hun werk en vinden het zelfs jammer om te moeten stoppen. Fysiek is het misschien allemaal wat minder, maar mentaal zijn zestigplussers nog vaak verrassend veerkrachtig en hun ervaring zorgt ervoor, dat ze vaak snel beslissingen kunnen nemen en dus zeer efficiënt kunnen werken.

Bron: Regiegroep GrijsWerkt