

Levensfasekaarten, een inleiding

Bij het ouder worden en het voor een langere tijd werkzaam zijn bij een organisatie, verandert er nogal wat in ons leven. Sommige van die veranderingen gaan langzaam en ongemerkt, andere voltrekken zich abrupt en zijn sterk voelbaar.

Hieronder een paar voorbeelden ter verduidelijking:

- We worden ervarener, deskundiger en vaak ook wijzer
- We starten een gezin of zien onze volwassen kinderen een voor een uitvliegen
- Onze relatievorm verandert
- We zijn ineens druk met de zorg voor familieleden
- We gaan helemaal óp in onze ontwikkeling en loopbaan of beginnen juist ons privéleven en onze vrije tijd steeds belangrijker te vinden
- We hebben hoge financiële lasten of beginnen onze schaapjes langzaam op het droge te krijgen

Al deze ontwikkelingen hebben invloed op onze houding ten opzichte van ons werk, maar ook op de energie die we ervaren om ons werk met plezier te doen. Daarnaast kent elke levensfase andere behoeften bij ons als medewerker. De literatuur onderscheidt over het algemeen vier levensfasen:

1. De startersfase
2. De spitsuurfase
3. De balansfase
4. De verzilverings- en onthechtingsfase

Deze fasen zijn niet een-op-een te koppelen aan onze kalenderleeftijd. Mensen herkennen zelf het beste in welke levensfase ze zich bevinden. We noemen dat wel ‘zelfidentificatie’.

Opvallend is ook dat elke levensfase gepaard kan gaan met een risico op toenemende werkdruk. Deltion wil dit risico via deze levensfasekaarten proactief en preventief tegemoet treden. De oorzaken van ervaren werkdruk kunnen namelijk heel divers en persoonlijk zijn. Dit vereist een aanpak op maat.

Levensfasegesprekken zijn binnen Deltion onderdeel van het gesprek over diversiteit. Daarbij gaan we ervan uit dat elke medewerker zijn eigen verhaal heeft binnen een aantal unieke, persoonlijke en steeds veranderende omstandigheden. Het is belangrijk om met elke medewerker regelmatig het gesprek aan te gaan (bijvoorbeeld tijdens de gesprekkencyclus) over thema's die verband houden met zijn of haar levensfase. Met de bijgaande vier ‘levensfasekaarten’ willen we een hulpmiddel bieden voor dit gesprek. We hopen dat de kaarten inzicht en herkenning geven en een handvat zijn tot het nemen van adequate maatregelen tot verlaging van de werkdruk en het verhogen van werkplezier en daarmee het bereiken van een meer duurzame inzetbaarheid.

De dienst HRD is daarbij steeds beschikbaar als ondersteuning en gesprekspartner. Met name de HR-adviseurs en de Deltion Academie zijn daarin uitgelezen partners.

Kenmerken

Tijdens de startersfase staat het verkennen van het eigen kunnen centraal. Idealen lonken, werk en privé gaan gemakkelijk hand in hand en een volle baan hoort daar als vanzelfsprekend bij. In deze fase is een medewerker bezig met ‘wat wil ik?’ en ‘wat kan ik?’. Ook is hij gericht op het ‘leren door doen’ en wil hij veelzijdige ervaringen opdoen. Er is een zekere prestatiedrang aanwezig.

Vanuit het perspectief van de werkgever is het belangrijk dat er voor medewerkers in deze fase persoonlijke begeleiding en coaching mogelijk is (mentorschap door ervaren medewerker). Het is belangrijk dat er perspectief op doorstroom is en dat er sprake is van een passende beloning.

Risico's

Lifestyle: steeds vaker hebben jonge mensen problemen door niet goed voor zichzelf te zorgen. Stress, een slechte levensstijl en financiële problemen kunnen hiervan het gevolg zijn.

Jonge medewerkers in deze fase hebben vaak een grote prestatiedrang. Ze willen alles kunnen en alles goed doen, maar gaan hierdoor vaak hun eigen grenzen voorbij. Ook de balans tussen werk en privé wil hierin nog wel eens voor problemen zorgen. Ze ervaren sociale druk en vinden het moeilijk om keuzes te maken.

Mogelijkheden

Zorg voor heldere rollen en taken. Medewerkers in de startersfase vertonen vaak een grote inzet. Wanneer er te veel hooi op de vork genomen wordt, is duidelijkheid in rollen en taken essentieel. Niet alleen om te weten wat de taken zijn, maar vooral ook om te weten wat er niet in het pakket thuishoort.

Zorg voor voldoende begeleiding. Probeer een medewerker te koppelen aan een vaste begeleider of mentor (bijvoorbeeld een senior leraar) voor een langere periode. Dit kan eventueel iemand uit een ander team zijn. Er is dan een vast aanspreekpunt voor de ontwikkelgesprekken en het persoonlijk werkplan (PWP) hoeft maar eenmalig te worden opgesteld. Dit zorgt voor rust en stabiliteit in een hectische fase en maakt de begeleiding persoonlijker, effectiever en efficiënter.

Zorg voor een goed inwerkprogramma. Heldere feedback helpt in het verkrijgen van meer bewustzijn over de wijze waarop taken worden uitgevoerd. Hierbij zijn periodieke voortgangsgesprekken met de leidinggevende, waarbij niet alleen de werkdruk wordt besproken maar ook de balans tussen werk en privé, erg belangrijk.

Young Deltion is een platform waar jonge medewerkers elkaar kunnen ontmoeten. Regelmatig wordt voor deze

doelgroep een bijeenkomst georganiseerd, waarbij soms ook ontmoetingen met jonge medewerkers van andere lokale organisaties plaatsvinden.

Laat een jonge medewerker in een vroeg stadium contact opnemen voor begeleiding vanuit de Deltion Academie. In een persoonlijke intake kunnen de behoeften worden onderzocht en kan er gezorgd worden voor een persoonlijke coach of een relevant cursusaanbod.

Relevante arbeidsvoorwaarden

1. Regeling startende leraren, vergoeding PDG
2. Scholing (bijvoorbeeld het halen van een onderwijsbevoegdheid)
3. Mobiliteit
4. Wet aanpassing arbeidsduur (flex- en thuiswerken)
5. Onbetaald verlof

Levensfasekaarten, een inleiding

Bij het ouder worden en het voor een langere tijd werkzaam zijn bij een organisatie, verandert er nogal wat in ons leven. Sommige van die veranderingen gaan langzaam en ongemerkt, andere voltrekken zich abrupt en zijn sterk voelbaar.

Hieronder een paar voorbeelden ter verduidelijking:

- We worden ervarener, deskundiger en vaak ook wijzer
- We starten een gezin of zien onze volwassen kinderen een voor een uitvliegen
- Onze relatievorm verandert
- We zijn ineens druk met de zorg voor familieleden
- We gaan helemaal óp in onze ontwikkeling en loopbaan of beginnen juist ons privéleven en onze vrije tijd steeds belangrijker te vinden
- We hebben hoge financiële lasten of beginnen onze schaapjes langzaam op het droge te krijgen

Al deze ontwikkelingen hebben invloed op onze houding ten opzichte van ons werk, maar ook op de energie die we ervaren om ons werk met plezier te doen. Daarnaast kent elke levensfase andere behoeften bij ons als medewerker. De literatuur onderscheidt over het algemeen vier levensfasen:

1. De startersfase
2. De spitsuurfase
3. De balansfase
4. De verzilverings- en onthechtingsfase

Deze fasen zijn niet een-op-een te koppelen aan onze kalenderleeftijd. Mensen herkennen zelf het beste in welke levensfase ze zich bevinden. We noemen dat wel 'zelfidentificatie'.

Opvallend is ook dat elke levensfase gepaard kan gaan met een risico op toenemende werkdruk. Deltion wil dit risico via deze levensfasekaarten proactief en preventief tegemoet treden. De oorzaken van ervaren werkdruk kunnen namelijk heel divers en persoonlijk zijn. Dit vereist een aanpak op maat.

Levensfasegesprekken zijn binnen Deltion onderdeel van het gesprek over diversiteit. Daarbij gaan we ervan uit dat elke medewerker zijn eigen verhaal heeft binnen een aantal unieke, persoonlijke en steeds veranderende omstandigheden. Het is belangrijk om met elke medewerker regelmatig het gesprek aan te gaan (bijvoorbeeld tijdens de gesprekkencyclus) over thema's die verband houden met zijn of haar levensfase. Met de bijgaande vier 'levensfasekaarten' willen we een hulpmiddel bieden voor dit gesprek. We hopen dat de kaarten inzicht en herkenning geven en een handvat zijn tot het nemen van adequate maatregelen tot verlaging van de werkdruk en het verhogen van werkplezier en daarmee het bereiken van een meer duurzame inzetbaarheid.

De dienst HRD is daarbij steeds beschikbaar als ondersteuning en gesprekspartner. Met name de HR-adviseurs en de Deltion Academie zijn daarin uitgelezen partners.

Kenmerken

Zorg en opvoeding kosten in deze fase extra tijd en energie, er zijn meer onderbroken nachten, maar ook de huishouding moet worden georganiseerd. Het gaat hierbij niet alleen over de zorg voor kinderen maar ook over de zorg voor bijvoorbeeld een zieke partner of ouder. Er is eigenlijk steeds iets nieuws en de lange (werk)dagen kunnen hun tol gaan eisen. Deeltijdwerk moet soms redding brengen, anders ligt langdurige uitval op de loer.

Medewerkers in deze fase zijn gericht op een duidelijke eigen positie en zekerheid. Met alle beslommeringen in het privéleven is er geen ruimte meer voor de prestatiedrang in de voorgaande fase. Vanuit het perspectief van de werkgever is het voor mensen in deze fase belangrijk dat er flexibele vormen van verlof op te nemen zijn, dat er een goede balans is tussen werk en zorgtaken en dat er mogelijkheden zijn om in deeltijd te werken.

Risico's

Er is een verhoogd risico op combinatiedruk. Denk hierbij aan de zorgtaken, investeren in opleiding, arbeidsloopbaan etc. Een dergelijke combinatiedruk kan mogelijk leiden tot een hoge belasting en financiële lasten.

Daarnaast kan een medewerker in deze fase een onrealistisch ambitieniveau hebben. De risico's hiervan zijn: verwaarlozing van de werk- en privésituatie, isolement, een gevoel van tekortschieten, alle ballen in de lucht willen houden en terechtkomen in een negatieve spiraal.

Mogelijkheden

Maak ruimte voor bespreekbaarheid van de werksituatie. Naast het bieden van mogelijkheden om de balans tussen werk en privé beter af te stemmen, is het belangrijk om in de school een cultuur te creëren waar medewerkers dit alles bespreekbaar kunnen maken. Zowel informeel in de wandelgangen als formeel in de gesprekkencyclus.

Organiseer een intake door de Deltion Academie. Daarin kan de persoonlijke ontwikkeling en de versterking van vaardigheden op het gebied van time-management en assertiviteit besproken worden.

Help de medewerker regelruimte te creëren. Bij signalen van energietekort kan aan de mogelijkheid van flexibel verlof gedacht worden. Denk hierbij aan kortere werkdagen aangepast aan schooltijden. Eventueel zou een medewerker in plaats van drie volle dagen vier of vijf kortere dagen kunnen gaan werken.

Relevante arbeidsvoorwaarden

- Wet aanpassing arbeidsduur (flex- en thuiswerken)
- Scholing
- Arbeid en zorg: ouderschapsverlof, buitengewoon verlof, zwangerschapsverlof
- Onbetaald verlof



Levensfasekaarten, een inleiding

Bij het ouder worden en het voor een langere tijd werkzaam zijn bij een organisatie, verandert er nogal wat in ons leven. Sommige van die veranderingen gaan langzaam en ongemerkt, andere voltrekken zich abrupt en zijn sterk voelbaar.

Hieronder een paar voorbeelden ter verduidelijking:

- We worden ervarener, deskundiger en vaak ook wijzer
- We starten een gezin of zien onze volwassen kinderen een voor een uitvliegen
- Onze relatievorm verandert
- We zijn ineens druk met de zorg voor familieleden
- We gaan helemaal óp in onze ontwikkeling en loopbaan of beginnen juist ons privéleven en onze vrije tijd steeds belangrijker te vinden
- We hebben hoge financiële lasten of beginnen onze schaapjes langzaam op het droge te krijgen

Al deze ontwikkelingen hebben invloed op onze houding ten opzichte van ons werk, maar ook op de energie die we ervaren om ons werk met plezier te doen. Daarnaast kent elke levensfase andere behoeften bij ons als medewerker. De literatuur onderscheidt over het algemeen vier levensfasen:

1. De startersfase
2. De spitsuurfase
3. De balansfase
4. De verzilverings- en onthechtingsfase

Deze fasen zijn niet een-op-een te koppelen aan onze kalenderleeftijd. Mensen herkennen zelf het beste in welke levensfase ze zich bevinden. We noemen dat wel 'zelfidentificatie'.

Opvallend is ook dat elke levensfase gepaard kan gaan met een risico op toenemende werkdruk. Deltion wil dit risico via deze levensfasekaarten proactief en preventief tegemoet treden. De oorzaken van ervaren werkdruk kunnen namelijk heel divers en persoonlijk zijn. Dit vereist een aanpak op maat.

Levensfasegesprekken zijn binnen Deltion onderdeel van het gesprek over diversiteit. Daarbij gaan we ervan uit dat elke medewerker zijn eigen verhaal heeft binnen een aantal unieke, persoonlijke en steeds veranderende omstandigheden. Het is belangrijk om met elke medewerker regelmatig het gesprek aan te gaan (bijvoorbeeld tijdens de gesprekkencyclus) over thema's die verband houden met zijn of haar levensfase. Met de bijgaande vier 'levensfasekaarten' willen we een hulpmiddel bieden voor dit gesprek. We hopen dat de kaarten inzicht en herkenning geven en een handvat zijn tot het nemen van adequate maatregelen tot verlaging van de werkdruk en het verhogen van werkplezier en daarmee het bereiken van een meer duurzame inzetbaarheid.

De dienst HRD is daarbij steeds beschikbaar als ondersteuning en gesprekspartner. Met name de HR-adviseurs en de Deltion Academie zijn daarin uitgelezen partners.

Kenmerken

De gezinssituatie komt nu wat meer tot rust en er ontstaat weer ruimte voor (verticale) groei. De medewerker in de balansfase weet wat hij kan, staat open voor verandering, maar kan moeilijkheden ervaren bij het vinden van de balans tussen belasting en belastbaarheid.

Vanuit het perspectief van de werkgever is het voor medewerkers in deze fase belangrijk dat zij uren kunnen uitbreiden of een opleiding kunnen volgen. Er zal daarnaast aandacht moeten worden besteed aan de vraag of de medewerker deze extra belasting fysiek en mentaal goed aankan. De kennis en ervaring die deze medewerkers hebben opgedaan willen ze delen met anderen en ter beschikking stellen. Ook het zingevingsaspect wordt in deze fase steeds belangrijker, mede daarom is er vaak behoefte aan reflectie op de loopbaan.

Risico's

In deze fase is er vaak behoefte aan verdere groei en ontwikkeling. Er kan een besef optreden van 'nu of nooit' waarin men besluit over te gaan op een verandering van koers. Hiervoor is echter vaak te weinig ruimte en aandacht door de werkgever.

Balans tussen werk en privé

Medewerkers in de balansfase hebben vaak moeite met het vinden van een goede balans tussen werk en privé. Hieraan dient de werkgever aandacht te besteden om uitval te voorkomen.

Mogelijkheden

In deze fase is er weer ruimte voor verticale groei. De leidinggevende staat samen met de medewerker stil bij de verdere loopbaan; wat heb je tot nu toe bereikt en wat zou je nog willen? Aandacht voor de tevredenheid van een medewerker met zijn of haar huidige functie is hierbij belangrijk.



Medewerkers in de balansfase willen vaak te veel: uren uitbreiden, opleiding volgen etc., maar zij kunnen dit wellicht fysiek of mentaal niet aan. In dit kader is het belangrijk om met de medewerker te bespreken of de ambities gezien de belastbaarheid wel haalbaar zijn. Juist in deze fase kan er vanuit de medewerker behoefte zijn om zich te oriënteren op een andere werkplek of rol binnen de organisatie in het kader van 'verandering van koers'. Uitdaging is hierbij een belangrijke voorwaarde. Binnen het functiebouwwerk zou gekeken kunnen worden naar een wijziging van functierol en een daarbij passende opleiding.

Binnen de gesprekkencyclus kan naar de veranderende loopbaanbehoefte worden gekeken. Deze mogelijkheid kan optimaal worden ingezet door middel van de ontwikkel- en loopbaantrajecten. Denk ook in deze fase aan het opnemen van verschillende soorten van flexibel verlof wanneer er naar zingeving buiten het werk wordt gezocht.

Reflectie en PWP (=persoonlijk werkplan)

De werkgever zou naast training en coaching in deze fase extra aandacht moeten besteden aan het persoonlijk werkplan (PWP). Dit PWP kan met de juiste vragen en uitdagingen een belangrijke bijdrage leveren aan het zingevingsaspect van deze fase. Daarnaast kan er van hieruit een passend scholingstraject worden aangeboden om nieuwe vaardigheden aan te leren en inzichten eigen te maken.

Relevante arbeidsvoorwaarden

- Onbetaald verlof
- Wet aanpassing arbeidsduur
- Scholing (bevoegdheid)
- Levensloopverlof
- Extra vakantiedagen

Levensfasekaarten, een inleiding

Bij het ouder worden en het voor een langere tijd werkzaam zijn bij een organisatie, verandert er nogal wat in ons leven. Sommige van die veranderingen gaan langzaam en ongemerkt, andere voltrekken zich abrupt en zijn sterk voelbaar.

Hieronder een paar voorbeelden ter verduidelijking:

- We worden ervarener, deskundiger en vaak ook wijzer
- We starten een gezin of zien onze volwassen kinderen een voor een uitvliegen
- Onze relatievorm verandert
- We zijn ineens druk met de zorg voor familieleden
- We gaan helemaal óp in onze ontwikkeling en loopbaan of beginnen juist ons privéleven en onze vrije tijd steeds belangrijker te vinden
- We hebben hoge financiële lasten of beginnen onze schaapjes langzaam op het droge te krijgen

Al deze ontwikkelingen hebben invloed op onze houding ten opzichte van ons werk, maar ook op de energie die we ervaren om ons werk met plezier te doen. Daarnaast kent elke levensfase andere behoeften bij ons als medewerker. De literatuur onderscheidt over het algemeen vier levensfasen:

1. De startersfase
2. De spitsuurfase
3. De balansfase
4. De verzilverings- en onthechtingsfase

Deze fasen zijn niet een-op-een te koppelen aan onze kalenderleeftijd. Mensen herkennen zelf het beste in welke levensfase ze zich bevinden. We noemen dat wel ‘zelfidentificatie’.

Opvallend is ook dat elke levensfase gepaard kan gaan met een risico op toenemende werkdruk. Deltion wil dit risico via deze levensfasekaarten proactief en preventief tegemoet treden. De oorzaken van ervaren werkdruk kunnen namelijk heel divers en persoonlijk zijn. Dit vereist een aanpak op maat.

Levensfasegesprekken zijn binnen Deltion onderdeel van het gesprek over diversiteit. Daarbij gaan we ervan uit dat elke medewerker zijn eigen verhaal heeft binnen een aantal unieke, persoonlijke en steeds veranderende omstandigheden. Het is belangrijk om met elke medewerker regelmatig het gesprek aan te gaan (bijvoorbeeld tijdens de gesprekkencyclus) over thema's die verband houden met zijn of haar levensfase. Met de bijgaande vier ‘levensfasekaarten’ willen we een hulpmiddel bieden voor dit gesprek. We hopen dat de kaarten inzicht en herkenning geven en een handvat zijn tot het nemen van adequate maatregelen tot verlaging van de werkdruk en het verhogen van werkplezier en daarmee het bereiken van een meer duurzame inzetbaarheid.

De dienst HRD is daarbij steeds beschikbaar als ondersteuning en gesprekspartner. Met name de HR-adviseurs en de Deltion Academie zijn daarin uitgelezen partners.

Kenmerken

In deze fase wordt de balans tussen belasting en belastbaarheid nog belangrijker. Er wordt meer naar zingeving in werk en privé gekeken, interessant worden de taken waarbij ervaring een rol speelt. Medewerkers in deze fase kunnen specifieke bijrollen krijgen door de levenservaring die ze hebben opgedaan in de vorm van adviseur, begeleider, coach of mentor: de deskundige senior. Vanuit het perspectief van de werkgever is het voor medewerkers in deze fase belangrijk dat er mogelijkheden zijn om het rustiger aan te doen. Dat kan in de vorm van werktijdvermindering, verlofregelingen maar ook middels het coachen en begeleiden van jongere medewerkers.

De prioriteit ligt in deze fase niet meer zo sterk bij het werk, de werksituatie wordt gekenmerkt als rustig en stabiel. Het is de uitdaging om deze medewerkers gemotiveerd te houden en hun de gelegenheid te geven hun kennis over te dragen aan anderen in de organisatie.

Risico's

Mentaal en fysiek

Men kan te maken krijgen met de eerste fysieke ongemakken waardoor bepaalde werkzaamheden niet meer mogelijk zijn. In deze fase kan er ook meer aandacht voor de privésituatie (kleinkinderen, mantelzorg) ontstaan, wat zowel fysiek als mentaal veel van een medewerker kan vragen.

Gevoel van onderwaardering

Bij medewerkers kan het gevoel van onderwaardering en afschrijving ontstaan.

Mogelijkheden

Erkenning en waardering

In deze fase is erkenning en waardering erg belangrijk. Deze ervaren, vaak waardevolle collega's, mogen niet vergeten worden. De motivatie om nog iets te betekenen voor de organisatie zakt langzaam weg, tenzij er waardering is voor de werkzaamheden die iemand verricht en de ervaring die hij of zij meebrengt en dit ook wordt uitgesproken. Beoordeel medewerkers in deze fase minder op productie, maar meer op kwaliteit. Beleidsmatige of strategische taken zijn in deze fase wellicht passender, dan puur operationeel bezig zijn.



Training coachende vaardigheden

Deskundige seniors kunnen via een ontwikkeltraject een training volgen waarbij ze coachende vaardigheden aanleren. Deze groep medewerkers kan vervolgens worden gekoppeld aan een persoon in de startersfase, die extra ondersteuning nodig heeft bij bijvoorbeeld het lesgeven. Het doel hiervan is coaching bij de ontwikkeling van bepaalde vaardigheden.

Informatie over arbeidsvoorwaarden

Ook voor deze levensfase geldt dat er goede informatie moet kunnen worden overgedragen inzake de arbeidsvoorwaarden. Zo kan er seniorenverlof worden opgenomen, is er voor 60-plussers (OBP) de mogelijkheid om een half uur per dag korter te werken, kan een medewerker extra verlofdagen opbouwen en zijn er mogelijkheden voor deeltijdpensioen. Via deze wegen kan de werktijd verminderd worden, zonder dat er grote financiële consequenties zijn.

In deze fase kan men vaak wel wat hulp gebruiken bij de voorbereiding op het pensioen. Vanuit de werkgever kan een training ‘Pensioen in zicht’ worden vergoed. Dit draagt eraan bij dat medewerkers met een tevreden gevoel afscheid nemen van hun arbeidsloopbaan en/of voorbereiding op de niet-actieve periode.

Autonomie en zingeving

Medewerkers in deze fase hebben veel behoefte aan autonomie. Het is van belang dat zij de nodige ruimte en regelmogelijkheden krijgen om invloed te kunnen uitoefenen op hun eigen werkzaamheden. Daarnaast kan ondersteuning bij zingevingsvraagstukken en ontwikkelingsmogelijkheden buiten het werk motiverend werken bij medewerkers in de onthechtingsfase. Deeltijdwerken of het opbouwen van meer verlofdagen kan hiertoe interessant zijn.

Relevante arbeidsvoorwaarden

- Seniorenverlof
- Zorgverlof
- Deeltijdpensioen
- Levensloopverlof
- Extra vakantiedagen
- Aanpassing werkrooster (conform cao mbo artikel 10.2)