

## LEVENSFASEN

Ieder mens doorloopt verschillende fasen in zijn of haar leven. Je wordt ouder, ontwikkelt jezelf en krijgt te maken met veranderingen. Sommige veranderingen gaan langzaam en ongemerkt, andere voltrekken zich abrupt en zijn sterk voelbaar.

Enkele voorbeelden:

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

Deze ontwikkelingen en veranderingen beïnvloeden zowel ons persoonlijk leven als de manier waarop we in ons werk staan. Elke levensfase roept andere wensen en behoeftes op. Nieuwe situaties vragen om bezinning en leiden tot keuzes die je (be-roeps) leven een andere wending geven.

Men onderscheidt doorgaans vier levensfasen:

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

Je herkent zelf het beste in welke levensfase je je bevindt. Opvallend is dat elke levensfase gepaard kan gaan met een toenemende werkdruk.

Vanuit betrokkenheid bij haar medewerkers en vanuit haar belang als onderwijsorganisatie, wil ROC Nijmegen medewerkers in iedere levensfase ondersteunen. De oorzaken van ervaren werkdruk kunnen namelijk heel divers en persoonlijk zijn. Dit vereist een aanpak op maat.

Gesprekken over de eigen levensfase zijn binnen ROC Nijmegen onderdeel van de gesprekscyclus. Daarbij gaan we ervan uit dat iedere medewerker een eigen verhaal heeft binnen een aantal unieke, persoonlijke en steeds veranderende omstandigheden. Het is belangrijk dat elke medewerker regelmatig het gesprek aangaat over thema's die verband houden met de eigen levensfase.

Met de levensfasen kaarten wil ROC Nijmegen het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende faciliteren. Hopelijk bieden deze kaarten – en het beleid en de voorzieningen waar ze naar verwijzen – het inzicht en de handvatten om werkdruk te verlagen en werkplezier te vergroten. HRM is daarbij steeds beschikbaar als partner voor advies en ondersteuning.

# 1. DE STARTERSFASE

## Kenmerken

'Wat wil ik? Wat kan ik?' Deze vragen staan centraal tijdens de startersfase. Idealen lonken, werk en privé gaan gemakkelijk hand in hand en een volle baan hoort daar als vanzelfsprekend bij.

In deze fase zijn medewerkers gericht op het 'leren door te doen' en het opdoen van zoveel mogelijk nieuwe ervaringen. Er is een zekere prestatiedrang aanwezig. De werkgever kan daarop aansluiten door het bieden van persoonlijke begeleiding en coaching. Naast een passende beloning is het belangrijk dat er perspectief op doorstroming is.

## Risico's

In de startersfase hebben (jonge) medewerkers een grote prestatiedrang. Ze willen alles kunnen en leggen de lat hoog. Daardoor gaan ze vaak hun eigen grenzen voorbij. De balans tussen werk en privé raakt zoek, wat tot problemen kan leiden. Zo kunnen medewerkers sociale druk ervaren en het moeilijk vinden om keuzes te maken.

Op alle fronten actief willen zijn, kan ertoe leiden dat ze niet goed voor zichzelf zorgen. Dat kan stress, een slechte levensstijl en financiële problemen veroorzaken.

## Mogelijkheden

Natuurlijk, een leven zonder risico's bestaat niet, maar je kunt ze wel verkleinen. Tijdens een goed gesprek kunnen medewerkers en leidinggevendenden de valkuilen van de startersfase in beeld brengen. Samen zoeken ze naar manieren om eventuele problemen aan te pakken. Onderstaande mogelijkheden kunnen daarbij helpend zijn.

Duidelijkheid over rollen en taken is essentieel. Niet alleen om te weten wat je taken zijn en wat er van je verwacht wordt, maar vooral ook om te weten wat niet in je pakket thuishoort. Dat helpt je als medewerker om niet te veel hooi op de vork te nemen.

**Zorg voor voldoende begeleiding.** Koppel een medewerker voor een langere periode aan een vaste begeleider of mentor (bijvoorbeeld een ervaren medewerker). Dit kan eventueel iemand uit een ander team zijn. Een vast 'maatje' en aanspreekpunt zorgt voor rust en stabiliteit in een hectische fase en maakt de begeleiding persoonlijker, effectiever en efficiënter. Het centrale inductie en onboarding programma helpt een medewerker op weg. Dit begeleidingsprogramma ondersteunt een nieuwe en/of jonge medewerker in de eigen professionele en persoonlijke ontwikkeling.

**Zorg daarnaast ook voor een goed inwerkprogramma in het eigen team.** Hierbij zijn periodieke voortgangsgesprekken tussen medewerker en leidinggevende zeer belangrijk. Samen bespreken ze niet alleen de werkdruk, maar ook de balans tussen werk en privé. Heldere feedback zorgt voor meer bewustzijn over bijvoorbeeld de taakuitvoering.

Nieuwe (jonge) medewerkers kunnen al in een vroeg stadium de verschillende mogelijkheden voor ondersteuning of ontwikkeling op Young MBO raadplegen.

Eventueel met HRM als partner, kan een medewerker behoeften in beeld brengen en bijvoorbeeld kiezen voor een persoonlijke coach of een relevant professionaliseringsaanbod. In het actuele overzicht van de professionaliseringsactiviteiten in AFAS vindt de medewerker het volledige aanbod van (vaktechnische) cursussen en vaardigheidscursussen. In de online ROC Nijmegen academie staan ook veel e-learnings.

## Relevante arbeidsvoorwaarden

- Vergoeding PDG
- Scholing (bijvoorbeeld het halen van een onderwijsbevoegdheid)
- Wet aanpassing arbeidsduur
- (Deeltijd) onbetaald verlof
- Young MBO
- Fit@Work



## LEVENSFASEN

Ieder mens doorloopt verschillende fasen in zijn of haar leven. Je wordt ouder, ontwikkelt jezelf en krijgt te maken met veranderingen. Sommige veranderingen gaan langzaam en ongemerkt, andere voltrekken zich abrupt en zijn sterk voelbaar.

Enkele voorbeelden:

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

Deze ontwikkelingen en veranderingen beïnvloeden zowel ons persoonlijk leven als de manier waarop we in ons werk staan. Elke levensfase roept andere wensen en behoeftes op. Nieuwe situaties vragen om bezinning en leiden tot keuzes die je (beroeps) leven een andere wending geven.

Men onderscheidt doorgaans vier levensfasen:

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

Je herkent zelf het beste in welke levensfase je je bevindt. Opvallend is dat elke levensfase gepaard kan gaan met een toenemende werkdruk.

Vanuit betrokkenheid bij haar medewerkers en vanuit haar belang als onderwijsorganisatie, wil ROC Nijmegen medewerkers in iedere levensfase ondersteunen. De oorzaken van ervaren werkdruk kunnen namelijk heel divers en persoonlijk zijn. Dit vereist een aanpak op maat.

Gesprekken over de eigen levensfase zijn binnen ROC Nijmegen onderdeel van de gesprekscyclus. Daarbij gaan we ervan uit dat iedere medewerker een eigen verhaal heeft binnen een aantal unieke, persoonlijke en steeds veranderende omstandigheden. Het is belangrijk dat elke medewerker regelmatig het gesprek aangaat over thema's die verband houden met de eigen levensfase.

Met de levensfasen kaarten wil ROC Nijmegen het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende faciliteren. Hopelijk bieden deze kaarten – en het beleid en de voorzieningen waar ze naar verwijzen – het inzicht en de handvatten om werkdruk te verlagen en werkplezier te vergroten. HRM is daarbij steeds beschikbaar als partner voor advies en ondersteuning.

## 2. DE SPITSUURFASE

### Kenmerken

Zorg en opvoeding kosten in deze fase extra tijd en energie. Je hebt als medewerker te dealen met onderbroken nachten, vragen over hoe je de huishouding goed organiseert en hoe je eventueel de zorg voor kinderen combineert met zorg voor een zieke partner of ouder.

In de spitsuurfase komt er van alles op je af. Het leven is intensief en de lange (werk)dagen eisen hun tol. Deeltijdwerk kan en moet soms redding brengen, anders ligt langdurige uitval op de loer.

Door alle beslommingen staat prestatiedrang vaak op de waakvlamstand. In deze fase zijn medewerkers eerder gericht op duidelijkheid en zekerheid over hun eigen positie.

De 'spitsuurfase-medewerker' heeft belang bij flexibele vormen van verlof, een goede balans tussen werk en zorgtaken en mogelijkheden om in deeltijd te werken.

### Risico's

Medewerkers lopen een verhoogd risico op combinatiedruk. Denk hierbij aan gelijktijdige aandacht voor bijvoorbeeld zorgtaken, investeren in opleiding en arbeidsloopbaan. Deze situatie kan leiden tot een hoge belasting en (hoge) financiële lasten.

Daarnaast kan een medewerker in de spitsuurfase een onrealistisch ambitieniveau hebben. De risico's hiervan zijn: verwaarlozing van de werk- en privésituatie, isolement en een gevoel van tekortschieten. Je wilt alle ballen in de lucht houden, maar kunt daardoor in een negatieve spiraal terechtkomen.

### Mogelijkheden

De werkgever kan op verschillende manieren tegemoet komen aan de behoeften van medewerkers. Het begint met ruimte maken voor het bespreken van de werksituatie. Dat vereist een organisatiecultuur die medewerkers uitnodigt hun wensen en behoeften kenbaar te maken. Niet alleen informeel, in de wandelgangen, maar ook in de gesprekscyclus. Ook is het belangrijk steun te bieden bij het bereiken van een goede balans tussen werk en privé.

Bij het bespreken van wensen omtrent persoonlijke ontwikkeling kan HRM een rol spelen. Bijvoorbeeld door een Reflect meting. De uitkomst van deze talentmeting geeft richting bij vragen die verder gaan dan zichtbaar gedrag en cognitief denken. Juist in de spitsuurfase is het belangrijk om vaardigheden op het gebied van timemanagement en assertiviteit te bespreken.

Medewerkers kunnen gebaat zijn met hulp bij het creëren van regelruimte. Bij signalen van energietekort kan aan 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
- Scholing
- Arbeid en zorg: ouderschapsverlof, buitengewoon verlof
- Zwangerschapsverlof
- Onbetaald verlof
- Young MBO
- Fit@Work.



## LEVENSFASEN

Ieder mens doorloopt verschillende fasen in zijn of haar leven. Je wordt ouder, ontwikkelt jezelf en krijgt te maken met veranderingen. Sommige veranderingen gaan langzaam en ongemerkt, andere voltrekken zich abrupt en zijn sterk voelbaar.

Enkele voorbeelden:

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

Deze ontwikkelingen en veranderingen beïnvloeden zowel ons persoonlijk leven als de manier waarop we in ons werk staan. Elke levensfase roept andere wensen en behoeftes op. Nieuwe situaties vragen om bezinning en leiden tot keuzes die je (beroeps) leven een andere wending geven.

Men onderscheidt doorgaans vier levensfasen:

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

Je herkent zelf het beste in welke levensfase je je bevindt. Opvallend is dat elke levensfase gepaard kan gaan met een toenemende werkdruk.

Vanuit betrokkenheid bij haar medewerkers en vanuit haar belang als onderwijsorganisatie, wil ROC Nijmegen medewerkers in iedere levensfase ondersteunen. De oorzaken van ervaren werkdruk kunnen namelijk heel divers en persoonlijk zijn. Dit vereist een aanpak op maat.

Gesprekken over de eigen levensfase zijn binnen ROC Nijmegen onderdeel van de gesprekscyclus. Daarbij gaan we ervan uit dat iedere medewerker een eigen verhaal heeft binnen een aantal unieke, persoonlijke en steeds veranderende omstandigheden. Het is belangrijk dat elke medewerker regelmatig het gesprek aangaat over thema's die verband houden met de eigen levensfase.

Met de levensfasen kaarten wil ROC Nijmegen het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende faciliteren. Hopelijk bieden deze kaarten – en het beleid en de voorzieningen waar ze naar verwijzen – het inzicht en de handvatten om werkdruk te verlagen en werkplezier te vergroten. HRM is daarbij steeds beschikbaar als partner voor advies en ondersteuning.

## 3. DE BALANSFASE

### Kenmerken

De gezinssituatie komt tot rust en er ontstaat weer ruimte voor (verticale) groei. Je weet wat je kunt en staat open voor verandering. Je vindt het belangrijk dat je werkgever het mogelijk maakt om in uren uit te breiden en om een opleiding te volgen.

Hoewel medewerkers in de balansfase doorgaans in rustiger vaarwater komen, kan het voor hen toch lastig zijn om de juiste balans tussen belasting en belastbaarheid te vinden.

Daarom is aandacht nodig voor de vraag of medewerkers extra belasting fysiek en mentaal goed aankunnen.

Verder is voor medewerkers in de balansfase typerend dat zij hun kennis en ervaring willen delen. Ook hechten zij meer belang aan zingevingsvragen. Mede daardoor is er vaak behoefte aan reflectie op de loopbaan.

### Risico's

Het openstaan voor veranderingen gaat bij de 'balansfase-medewerker' vaak hand in hand met een gevoel van 'Nu of nooit!' Maar wie een andere koers wil inslaan, slaagt daar binnen de organisatie niet altijd in. De werkgever wil ondersteunen, maar heeft geen onuitputtelijke mogelijkheden om een carrière switch te ondersteunen. Daarin schuilt voor de medewerker een risico.

Verder wil een medewerker vaak teveel tegelijkertijd. Zowel urenuitbreiding als een opleiding volgen als ook...

Fysiek en mentaal kan dat zoveel vergen dat een verstoorde werk-privé balans - en daarmee uitval - op de loer ligt. Het is belangrijk dat de werkgever daar aandacht voor heeft.

Bovenstaande voorbeelden zijn genderneutraal. Er is echter ook een genderspecifiek risico. Vrouwelijke medewerkers kunnen in deze fase hormonale schommelingen ervaren. Deze kunnen het werkplezier, de prestaties en de inzetbaarheid beïnvloeden en verdienen daarom aandacht.

### Mogelijkheden

Balansfase-medewerkers bezinnen zich op hun verdere loopbaan: 'Wat heb ik tot nu toe bereikt? Ben ik nog tevreden met mijn huidige functie? Hoe ga ik verder, wat wil ik nog?'

Bij die bezinning hoort dat medewerkers zich oriënteren op een andere werkplek of rol binnen de organisatie. Ze zoeken een nieuwe uitdaging. In de gesprekscyclus kunnen zij samen met hun leidinggevende loopbaanmogelijkheden bespreken. Binnen het bestaande functiehuis zoeken zij naar een wijziging van functie of rol. Een passend scholingstraject (om nieuwe vaardigheden aan te leren) en/of training en coaching kunnen daarbij aangeboden worden.

Ondersteunend is ook het maken van een persoonlijk ontwikkelplan. Medewerker en leidinggevende kunnen dit plan (gezamenlijk) vanuit de gesprekscyclus inrichten. Met de juiste vragen en uitdagingen kan het

persoonlijk ontwikkelplan ook een belangrijke bijdrage leveren aan zingevingsaspecten, die voor medewerkers in de balansfase belangrijk zijn. Tevens kan het nemen van de regie over de eigen leefstijl onderdeel van het plan zijn.

Als medewerker kun je niet alleen binnen, maar ook buiten de gesprekscyclus je loopbaanbehoefte onderzoeken. Je kunt je verdiepen in ontwikkel- en loopbaantrajecten en/of een Reflect meting. De uitkomst van deze 'talentmeting' geeft richting bij ontwikkelings- en loopbaanvragen en gaat verder dan zichtbaar gedrag en cognitief denken. Verder kunnen medewerkers in de balansfase verschillende soorten van verlof opnemen. Dat maakt het onder meer mogelijk om buiten het werk naar zingeving te zoeken.

Tenslotte is er nog een genderspecifieke mogelijkheid. In de online ROC Nijmegen academie staat de e-learning 'Het zijn de hormonen' over de relatie tussen stress, burn-out en de overgang.

### Relevante arbeidsvoorwaarden

- Onbetaald verlof
- Wet aanpassing arbeidsduur
- Scholing (bevoegdheid)
- Fit@Work



## LEVENSFASEN

Ieder mens doorloopt verschillende fasen in zijn of haar leven. Je wordt ouder, ontwikkelt jezelf en krijgt te maken met veranderingen. Sommige veranderingen gaan langzaam en ongemerkt, andere voltrekken zich abrupt en zijn sterk voelbaar.

Enkele voorbeelden:

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

Deze ontwikkelingen en veranderingen beïnvloeden zowel ons persoonlijk leven als de manier waarop we in ons werk staan. Elke levensfase roept andere wensen en behoeftes op. Nieuwe situaties vragen om bezinning en leiden tot keuzes die je (beroeps) leven een andere wending geven.

Men onderscheidt doorgaans vier levensfasen:

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

Je herkent zelf het beste in welke levensfase je je bevindt. Opvallend is dat elke levensfase gepaard kan gaan met een toenemende werkdruk.

Vanuit betrokkenheid bij haar medewerkers en vanuit haar belang als onderwijsorganisatie, wil ROC Nijmegen medewerkers in iedere levensfase ondersteunen. De oorzaken van ervaren werkdruk kunnen namelijk heel divers en persoonlijk zijn. Dit vereist een aanpak op maat.

Gesprekken over de eigen levensfase zijn binnen ROC Nijmegen onderdeel van de gesprekscyclus. Daarbij gaan we ervan uit dat iedere medewerker een eigen verhaal heeft binnen een aantal unieke, persoonlijke en steeds veranderende omstandigheden. Het is belangrijk dat elke medewerker regelmatig het gesprek aangaat over thema's die verband houden met de eigen levensfase.

Met de levensfasen kaarten wil ROC Nijmegen het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende faciliteren. Hopelijk bieden deze kaarten – en het beleid en de voorzieningen waar ze naar verwijzen – het inzicht en de handvatten om werkdruk te verlagen en werkplezier te vergroten. HRM is daarbij steeds beschikbaar als partner voor advies en ondersteuning.

# 4. DE VERZILVERINGS- EN ONTHECHTINGSFASE

## Kenmerken

In deze fase brengen medewerkers de nodige kennis en ervaring mee. Bij uitstek vinden ze taken interessant waarbij ze die kennis en ervaring kunnen inzetten. De rol van deskundige senior - in de vorm van adviseur, begeleider, coach of mentor - is hun op het lijf geschreven.

Tegelijk is dit ook een fase waarin de balans tussen belasting en belastbaarheid zeker zo belangrijk is als in de voorafgaande fasen. Vanuit werkgeversoogpunt is het daarom van belang om medewerkers in staat te stellen een goede balans in hun werk te creëren. Dat kan in de vorm van werktijdvermindering en verlofregelingen. Ook een rol als coach of begeleiden van jonge(re) startersfase-medewerkers kan zorgen voor die goede balans.

De prioriteit ligt in deze fase minder sterk bij het werk. Meer waarde wordt gehecht aan zingeving, zowel op het werk als in de privé situatie.

De werksituatie wordt gekenmerkt als rustig en stabiel. Het is de uitdaging om deze medewerkers gemotiveerd te houden en de gelegenheid te bieden hun kennis over te dragen aan anderen in de organisatie.

## Risico's

De verzilverings- en onthechtingsfase is ook de periode waarin medewerkers te maken krijgen met de eerste fysieke ongemakken. Sommige werkzaamheden zijn daardoor niet langer mogelijk. In deze fase is er doorgaans ook meer aandacht en energie voor de privésituatie (kleinkinderen, mantelzorg) nodig. Fysiek en mentaal vergt dat het een en ander van medewerkers.

Door de voortschrijdende leeftijd kan bij medewerkers het gevoel van onderwaardering en afschrijving ontstaan. Het risico dat daarin schuilt, wordt kleiner door samen met medewerkers een takenpakket in te richten dat direct aansluit op hun talenten en kwaliteiten.

## Mogelijkheden

De motivatie om nog iets te willen betekenen voor de organisatie kan in deze fase (langzaam) wegzakken, tenzij er erkenning en waardering wordt uitgesproken voor het werk dat iemand verricht. Ervaren en waardevolle medewerkers willen in deze fase niet zozeer op productie, maar eerder op kwaliteit worden aangesproken.

Beleidsmatige of strategische taken zijn in deze fase wellicht passender, dan puur operationeel bezig zijn.

Deskundige senioren kunnen via een ontwikkeltraject een training volgen waarbij ze coachende vaardigheden aanleren. Vervolgens kunnen zij worden gekoppeld aan een startersfase-medewerker, die extra ondersteuning nodig heeft. Het doel hiervan is coaching bij de ontwikkeling van bepaalde vaardigheden, bijvoorbeeld lesgeven.



## Autonomie en zingeving

In deze fase hebben medewerkers behoefte aan autonomie. Het is van belang dat zij de nodige ruimte en regelmogelijkheden krijgen om regie over hun eigen werkzaamheden te voeren. Daarnaast kan ondersteuning bij zingevingsvraagstukken, als ook bij ontwikkelingsmogelijkheden buiten het werk, motiverend zijn. Deeltijdwerken of het opbouwen van meer verlofdagen kan hierbij interessant zijn.

## Informatie over arbeidsvoorwaarden

Specifiek voor de verzilverings- en onthechtingsfase gelden een aantal ondersteunende 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 verlof (compensatieverlof) opbouwen en zijn er mogelijkheden voor deeltijdpensioenen. Deze voorwaarden leiden tot werktijdverkorting zonder grote financiële consequenties.

Ook kunnen medewerkers in deze fase vaak wel wat hulp gebruiken bij de voorbereiding op hun pensioen. Daarom vergoedt de werkgever eventueel een training 'Pensioen in zicht'. Deze training draagt ertoe bij dat medewerkers met een tevreden gevoel afscheid nemen van hun arbeidsloopbaan en zich vroegtijdig bezinnen op wat zij in de pensioenfase willen doen. Tenslotte staat, als meer genderspecifieke ondersteuning, in de online ROC Nijmegen academie de e-learning 'Het zijn de hormonen' over de relatie tussen stress, burn-out en de overgang.

## Relevante arbeidsvoorwaarden

- Seniorenverlof
- Zorgverlof
- Deeltijdpensioen
- Aanpassing werkrooster
- Fit@Work