



**Sociaal Fonds  
Recreatie**

## > Checklist jonger en ouder

**Stem uw personeelsbeleid af op de vijf verschillende leeftijdsgroepen en speel in op uiteenlopende drijfveren, motivaties en ambities.**

# Tieners



Zijn op zoek naar vooral een leuke en flexibele baan naast studie en privéactiviteiten. Denken vanuit hun eigen praktijksituatie en in korte termijnen. Verwachten waardering en beloning naar inzet. Hebben behoefte aan duidelijke taken, instructies en begeleiding. Willen ruimte om rond te kijken en verwachten goed ingewerkt te worden. Willen snel leren door te doen en van anderen. Zijn slim met nieuwe media en toepassingen: computers, internet en mobieltjes. Willen met respect behandeld worden en bij een team horen.

## Typisch voor de levensfase

- Leuk werk
- Combineerbaar met studie en privé
- Samenwerken en teamgevoel
- Ervaring opdoen
- Persoonlijke instructie en begeleiding
- Waardering en beloning voor inzet

## Typisch voor de generatie

Screenagers / generatie Y / generatie Einstein = 1985 – 2000:

- Actief, snel, intuïtief en informeel
- Multitaskers, multimedia en multinetwerken
- Je zelf zijn, autonoom en keuzemogelijkheden hebben
- Zoeken en vinden is belangrijker als denken en weten
- Als persoon ergens thuis voelen, bijhoren en kunnen ontwikkelen

## introduceren en inwerken

- Verwachten directe, snelle en persoonlijke communicatie
- Begeleiding op basis van gelijkwaardigheid
- Directe instructie en ook uitleg over 'waarom', naast 'wat en hoe'
- Feedback geven én openstaan voor directe reacties
- Variatie bieden in werkzaamheden en meeloopmomenten

## beloning en extra's

- Meer gericht op de korte termijn, dan op de toekomst
- Willen graag direct 'boter bij de vis': meteen wat mee kunnen doen
- Zelf kunnen kiezen, naar eigen behoefte
- Tertiaire arbeidsvoorwaarden

## ontwikkeling en loopbaan

- Meer gericht op de korte termijn, dan op de toekomst
- Veel willen zien, doen en meemaken: multi-tasking
- Gebruiken multimedia bij het leren
- Bepalen zelf hun koers
- Vaste loopbaan is iets voor later: "ik ben nog jong, ik zie wel"

# Twintigers



Zijn op zoek naar de eigen identiteit en een beroep dat het best bij hen past. Bouwen aan hun eerste carrièrestap en privé aan persoonlijke relaties. Zijn prestatiegericht en verwachten daarmee stappen te kunnen maken in beloning en doorstroom. Zijn op zoek naar waar ze goed in zijn en wat ze nog willen en kunnen leren. Hebben behoefte aan variatie en veelzijdige ervaringen. Willen doelgericht leren en directe begeleiding krijgen van ervaringsdeskundigen. Zijn snel en goed met nieuwe mediatoepassingen en bereid dat anderen te leren.

## Typisch voor de levensfase

- Opzoek naar 'Wat wil ik?' en 'Wat kan ik?'
- Bezig met privérelaties
- Teamwork
- Variatie en veelzijdige ervaringen
- Leren door doen én gericht verder ontwikkelen
- Perspectief op doorstroom en passende beloning
- Persoonlijke en directe begeleiding en coaching

## Typisch voor de generatie (zie ook bij tieners, afhankelijk van geboortedatum)

### Pragmatische generatie = 1970 - 1985:

- Persoonlijk, open, direct en interactief
- Gericht op werkresultaten
- Ambitieuze en plezier in werk en privé
- Praktisch, snel en samen leren en ervaren: training-on-the-job
- Opgedane kennis en ervaring direct toepassen
- Samenwerken: expertise delen en snel resultaat
- Leiding: netwerkend, efficiënt en delegeren

## introduceren en inwerken

### Zie bij tieners, plus:

- Veelal ambitieus en (te) veel te gelijk willen doen: doceren van werken en leren
- Coachende managementstijl op basis van gelijkwaardigheid
- Planmatig combineren van leren, ontwikkelen en ervaren
- Vragen om ideeën en meningen
- Variatie én afgebakende uitdagingen bieden
- Variatie én afgebakende uitdagingen bieden

## beloning en extra's

- Gericht op leren en ontwikkelen
- Loonsverhoging op basis van ontwikkeling en prestatiebeloning op basis van resultaten
- Snel kunnen doorstromen
- Tertiaire arbeidsvoorwaarden

## ontwikkeling en loopbaan

- Gericht op snelle doorstroom (binnen aantal jaren)
- Gericht op praktisch leren en ontwikkelen, met multimedia
- Het geleerde direct kunnen toepassen en uittesten
- Blijven geboeid door variatie en uitdagingen, zo niet dan gaan ze dat elders zoeken
- Zijn op zoek naar hun 'potentiële' loopbaan

# Dertigers



Weten veelal wat ze willen en kunnen, zowel in het werk als privé. Hebben gekozen voor een positie en carrière, de balans met privéactiviteiten en zorgtaken houden zij goed in de gaten. Zekerheid is belangrijk. Zijn zelfbewust, zelfverzekerd en vitaal. Werken vaak hard en doel- en resultaatgericht. Weten waar ze goed in zijn en richten zich op verdere professionalisering en meer zelfstandigheid. Willen zelf hun agenda en de balans tussen routine en afwisseling bewaken. Willen op basis van hun positie, kennis en ervaring meedenken en meedoen aan ontwikkelingen en veranderingen.

## Typisch voor de levensfase

- Gericht op duidelijke eigen positie, zekerheid en carrière
- Balans tussen werk én zorgtaken / privéactiviteiten
- Eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid
- Professionalisering
- Meedenken en meedoen aan ontwikkelingen en veranderingen

## Typisch voor de generatie

### Pragmatische generatie = 1970 - 1985:

- Persoonlijk, open, direct en interactief
- Gericht op werkresultaten
- Ambitieuus en plezier in werk en privé
- Praktisch, snel en samen leren en ervaren: training-on-the-job
- Opgedane kennis en ervaring direct toepassen
- Samenwerken: expertise delen en snel resultaat
- Leiding: netwerkend, efficiënt en delegeren

## introduceren en inwerken

- Kan relatief snel zelfstandig aan het werk
- Delegerende managementstijl
- Inzetten op al aanwezige kennis en ervaringen
- Professioneel perspectief bieden
- Inspelen op eigen verantwoordelijkheid voor leren en ontwikkelen: inzet en tijd in relatie tot persoonlijke zorgagenda

## beloning en extra's

- Meer toekomstgericht
- Gericht op financiële zekerheid en groei
- Secundaire arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk
- Flexibele werktijden en verlofmogelijkheden in verband met zorgtaken

## ontwikkeling en loopbaan

- Meer toekomstgericht
- Leren en ontwikkelen gericht op professionaliseren
- Bepalen eigen leerprioriteiten, leerwijze en leeragenda in verband met zorgtaken
- Loopbaan gericht op verbetering van positie en / of meer zelfstandigheid

# Veertigers



Staan open voor veranderingen. De privésituatie is veelal stabiel en overzichtelijk. Kijken terug en denken weloverwogen na over een stap naar de toekomst, wat wil ik nog doen en bereiken en wat niet meer of minder. Belasting kan hierbij een rol gaan spelen: wat kan ik nog aan en wat niet of minder. Een veertiger kan impulsief besluiten (heel) iets anders te gaan doen (midlife crisis), het is 'nu of nooit'. Veelal zal het gaan om 'hetzelfde anders te gaan doen', bijvoorbeeld: meer met of voor anderen of minder belastend. Willen in het werk iets doen waarin de opgedane kennis en ervaringen ten goede komt aan het bedrijf of een andere organisatie. Zijn bereid en trots om kennis en ervaringen te delen en ter beschikking te stellen aan anderen.

## Typisch voor de levensfase

- Weten wat ze kunnen
- Open voor veranderingen: werk en / of privé
- Balans belasting en belastbaarheid kan mee gaan spelen
- Kennis en ervaring delen en ter beschikking stellen
- Zelfstandig projecten leiden en uitvoeren

## Typisch voor de generatie

### Generatie X = 1955 – 1970:

- Bescheiden, nuchter en gewoon doen
- Gericht op werkprocessen
- Constructief omgaan met verschillen
- Ervaring inbrengen en luisteren
- Leren van experts en op eigen tempo
- Samenwerken: benutten verschillen en constructief
- Leiding: teamgericht en balans zoeken tussen mensen

## introduceren en inwerken

- Vragen om kennis en ervaring in te brengen
- Relatiegerichte managementstijl
- Betrekken bij beslissingen, ontwikkelingen en veranderingen
- Eenduidige verantwoordelijkheden en bevoegdheden geven

## beloning en extra's

- Leren en ontwikkelen op basis van eigen behoeften, minder puur functioneel
- Meer gericht op zelfontplooiing
- Autonoom en zelfstandig kunnen werken
- Extra's op basis resultaten

## ontwikkeling en loopbaan

- Leren en ontwikkelen meer gericht op blijven, verdieping en / of zelfontplooiing
- Leren van specialisten en uit boeken
- Leren in groepen met zelfde niveau aan kennis en ervaring (klassikaal)
- Loopbaan gericht op inzetten persoonlijke kracht en zelfstandigheid

# Vijftigplussers



Verwachten waardering voor hun levenswijsheid. Vinden uitdaging in de inhoud van het werk en minder in het alleen maar uitvoeren daarvan. Zijn over het algemeen loyaal, minder prestatiegericht en hebben minder bewijsdrang. De kracht zit vaak in het inspireren, begeleiden en helpen van anderen. Willen vooral waardering voor en trots zijn op het werk wat zij gedaan hebben en doen. Daar waar fysieke en mentale belastbaarheid een rol speelt, is behoefte aan een andere of aangepaste functie-inhoud en/of het concentreren op bepaalde deeltaken of specifieke projecten. Willen betrokken blijven binnen het team, juist vanwege hun 'levenswijsheid' en willen hierin wel een duidelijk afgebakende rol. Zijn veelal goede teamspelers, begeleiders en/of adviseurs.

## Typisch voor de levensfase

- Wijsheid op basis van levens- en werkervaring
- Inzet en betrokkenheid op basis kennis en ervaring
- Balans belasting en belastbaarheid wordt vaak belangrijker
- Specifieke extra rollen als: adviseur, begeleider, coach en mentor
- Verantwoordelijkheid voor afgebakende en specifieke projecten en / of deeltaken

## Typisch voor de generatie (zie ook bij veertigers, afhankelijk van geboortedatum)

### Protestgeneratie / Babyboomers = 1940 – 1955:

- Gedreven en idealistisch
- Gericht op werkstructuren
- Draagvlak en consensus: poldermodel
- Overtuigingskracht op basis van deskundigheid en specialisatie
- Samenwerken: ruimte geven en goed sfeer
- Leiding: hiërarchisch en democratisch

## introduceren en inwerken

### Zie bij veertigers, plus:

- Bespreken van en rekening houden met balans belasting-belastbaarheid
- In overleg afspraken maken over specifieke werkzaamheden, rol en /of project
- Senioriteit benutten

## beloning en extra's

### Zie bij veertigers, plus:

- Flexibele werktijden en verlofmogelijkheden in verband met belastbaarheid
- Waardering voor levens- en werkervaring
- Mogelijkheden om te specialiseren en om kennis en ervaring over te dragen

## ontwikkeling en loopbaan

### Zie bij veertigers, plus:

- Zelf kennis overdragen en anderen iets leren
- Leren en ontwikkelen gericht op hoe anderen te leren, begeleiden en / of coachen
- Ontwikkelen en loopbaan gericht op specialisatie, extra rollen en / of afgebakend takenpakket