



Het elke-dag-lekker-aan-het-werk-boekje

Onmisbaar voor elke werkgever

Hoe motiveert u medewerkers van alle leeftijden en verschillende generaties?



Gezond aan 't werk, lekker in je val.



**Sociaal Fonds
Recreatie**

Lekker aan het werk! Wat let je?

Medewerkers. U hebt ze van alle leeftijden. Waarschijnlijk van verschillende generaties. Op vaste en tijdelijke basis. Jong & enthousiast en degelijk & ervaren. Elke medewerker heeft eigen drijfveren en individuele kwaliteiten. Wie hier goed op inspeelt, krijgt daar continuïteit en werkplezier voor terug, in elk seizoen. Hoe motiveert u medewerkers van verschillende leeftijden en generaties? Dit boekje is een eerste stap. U vindt beknopte informatie over het functioneren en motiveren van vijf verschillende leeftijdsgroepen en generaties.

Zoek de verschillen! Zoveel mensen – zoveel wensen

Uw gasten kunnen behoorlijk verschillen. U stemt uw aanbod af op hun, soms uiteenlopende behoeften. Kijk nu eens op dezelfde manier naar uw medewerkers die het de gasten elke dag weer naar de zin maken. Joris, technisch medewerker van 52 jaar staat anders in zijn werk dan Carla, receptioniste van 19 jaar. Gemotiveerd en gezond werken, dat is voor iedereen belangrijk. Hoe kunt u rekening houden met de verschillen tussen Joris en Carla?



Hieronder worden de diverse leeftijdsgroepen en generaties beschreven. Het zijn beschrijvingen op hoofdlijnen. U zult sommige medewerkers meteen herkennen en anderen zijn meer een mix van twee groepen.

De gehanteerde leeftijdsgrenzen liggen niet vast. Het gaat hier vooral om het herkennen dat ouder worden veranderingen met zich meebrengt: de behoeften, wensen en eisen van medewerkers om gemotiveerd en gezond te blijven werken, veranderen:

Tieners: jonger dan 20 jaar

Op zoek naar vooral een leuke en flexibele baan naast studie en privé-activiteiten. 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.

Twintigers: 20 tot en met 29 jaar

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 mediatoeepassingen en bereid dat anderen te leren.

Dertigers: 30 tot en met 39 jaar

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.

Veertigers: 40 tot en met 49 jaar

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.

Vijftigplussers: 50 jaar en ouder

Waardering voor 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.

Boeien & binden: Iedereen duurzaam inzetbaar

Gemotiveerd aan het werk, lekker aan het werk. Goede arbeidsvoorwaarden en uw stijl van leidinggeven zijn doorslaggevend zodat iedereen – jong en ouder – graag bij u komt en blijft werken. Hoe kunt u rekening houden met de verschillen in:

- behoeften, wensen en eisen,
- lichamelijke en mentale belastbaarheid en
- ambities en mogelijkheden van medewerkers?



De Top 5 voor duurzame inzetbaarheid voor alle leeftijden en generaties:

1. Persoonlijke aandacht en waardering
2. Zekerheid en afwisseling
3. Betrokkenheid en samenwerken
4. Functionerings-, ontwikkel- en beoordelingsgesprekken
5. Ontwikkelpannen (POP), ontwikkelmogelijkheden (denk aan cursussen en workshops) en loopbaanperspectief

Per leeftijdsgroep zijn dit interessante verschillen:

Tieners: jonger dan 20 jaar

- Hebben niet zoveel met rangen en standen en waarderen persoonlijke en oprechte aandacht van leidinggevend
- Willen graag directe feedback en reacties op hun ideeën en meningen over het werk
- Blijven graag als het werk, de beloning en het team bij hen past en zij het gevoel hebben dat ze erbij horen

Twintigers: 20 tot en met 29 jaar

- Waarderen directe, open en duidelijke lijnen met leidinggevend
- Willen snel antwoord op hun vragen en ideeën, denken graag mee over interne ontwikkelingen en willen concrete afspraken maken over de eigen inbreng en ontwikkeling
- Blijven graag als ze zich kunnen ontwikkelen, snel kunnen doorstromen en carrièreperspectief zien en krijgen.

Dertigers: 30 tot en met 39 jaar

- Waarderen leidinggevend die vragen om hun inbreng en taken en activiteiten aan hen delegeren
- Willen graag in teamverband werken aan nieuwe uitdagingen en/of deelnemen aan projecten
- Blijven graag als ze betrokken worden bij de bedrijfsvoering, zelfstandig mogen werken, zich verder kunnen professionaliseren en de werkprivé balans wordt gerespecteerd

Veertigers: 40 tot en met 49 jaar

- Waarderen leidinggevend die hen waarderen en betrekken op basis van hun kennis en ervaringen en vragen om collega's te begeleiden en coachen
- Willen graag oplossingen bedenken, in teamverband hun kennis en ervaringen overdragen en/of projecten leiden



- Blijven graag als ze een duidelijk nieuwe en passende rol krijgen, voorbeeld kunnen zijn voor andere collega's en kennis en ervaringen kunnen overdragen en delen

Vijftigplussers: 50 jaar en ouder

- Waarderen leidinggevend die rekening houden met hun kracht, specifieke wensen en belastbaarheid en ze betrekken bij het vormgeven van hun functie-inhoud en specifieke bijdragen
- Willen graag in teamverband meewerken aan nieuwe uitdagingen en/of een concrete afgebakende rol of project uitvoeren
- Blijven graag als hun levenswijsheid gewaardeerd wordt, als de inhoud van het werk belangrijk wordt gevonden en er rekening gehouden wordt met hun specifieke krachten, wensen en belastbaarheid, als ze voorbeeld kunnen zijn voor andere collega's en kennis en ervaringen kunnen overdragen en delen

Meer werk maken van slim personeelsbeleid? Online en voor iedereen

Uw medewerkers van verschillende leeftijden en generaties op de juiste wijze motiveren en op een prettige manier laten functioneren? Maak gebruik van de praktische hulpmiddelen die SFRrecreatie biedt, zoals een handboek personeelsbeleid, checklists voor jonge en oudere werknemers, speciale workshops voor oudere werknemers. Al deze instrumenten kunt u online raadplegen, downloaden of aanvragen via www.sectorrecreatie.nl en www.keep-it-cool.nl

Kijk ook eens op www.keep-it-cool.nl voor:

- Oplossingenboek
- RI&E
- Toolkits



Check regelmatig de sites of stuur een mail met uw gegevens naar: info@sectorrecreatie.nl Wij houden u dan automatisch op de hoogte van nieuwe hulpmiddelen voor slim personeelsbeleid.





Gezond aan 't werk, lekker in je vel.



**Sociaal Fonds
Recreatie**