Test - In welke levensfase(n) zitten wij?

**Wat is het?**

Telt je team van 10 net 6 medewerkers uit de spitsuurfase en nog een 4-tal uit de mogelijkhedenfase? Of weet je nog niet goed in welke prominente levensfase je medewerkers zich bevinden? Doe gezamenlijk de levensfasetest en bekijk in dialoog of het verschil/de gelijkheid aan aanwezige levensfasen jullie team voor mogelijke uitdagingen stelt.

**Wanneer gebruik je het?**

Wanneer levensfasen een hot item vormt in je team.

**Hoe werkt het?**

* Laat je medewerkers allen de levensfasetest (link I – IN – 1 – In welke levensfase zit ik?) invullen. Je kan dit eenvoudigweg hen hiertoe een uitnodiging te verzenden. Deze uitnodigingslink vindt je bij de individuele testversie.
* Hier afhankelijk of het systeem een teamrapportage genereert, maar is dat niet het geval, dan kan de teamleider de individuele resultaten overbrengen in volgend sjabloon.
* Breng eens je medewerkers de test hebben ingevuld, de resultaten samen in onderstaand taartdiagram. Om het beeld niet te complex te maken maak je een optelsom van de prominente levensfasen. Dit komt neer op het turven van: hoeveel keer kreeg de ontwikkelingsfase de hoogste score, hoeveel keer de spitsuurfase, … ? Deze optelsom vul je in in het Excel-bestand (op taart staan - rechtermuisknop – gegevens bewerken). De taart past zich automatisch aan.
* Bespreek samen met je medewerkers het resultaat. Geef hen hierbij ook het overzicht aan kenmerken per levensfase mee (link naar K – TL – 1 – levensfasen).
* Volgende vragen kunnen daarbij inspirerend zijn:
	+ in welke prominente levensfasen zitten je verschillende teamleden?
	+ welke levensfasen zijn uitdrukkelijk aanwezig?
	+ welke levensfasen zijn niet/minder aanwezig?
	+ Noteer eerst op 2 flappen:
		- welke positieve effecten er zijn voor het team door de huidige samenstelling in levensfasen?
		- welke negatieve effecten jullie zien voor het team door de huidige samenstelling in levensfasen?
	+ Bekijk vervolgens of deze samenstelling in levensfasen in jullie team jullie op korte of lange termijn voor bijkomende uitdagingen stelt? Welke uitdagingen zijn dat dan? Stelt dit ook individuele medewerkers voor uitdagingen? Hoe kunnen jullie elkaar in deze individuele uitdagingen ondersteunen?
	+ Brainstorm samen met je medewerkers over mogelijkheden om met deze uitdagingen om te gaan.
	+ En dan… doen!!

**Wat levert het op?** Een open dialoog over levensfasen en de uitdagingen die dat met zich meebrengen voor het team of de individuele medewerkers.

**Waar let je op?**

* De resultaten zijn logischerwijze niet stabiel in de tijd en zullen dus wijzigen.
* Dit is geen wetenschappelijk gevalideerde vragenlijst, dus ze kan ook zo niet geïnterpreteerd worden. Doelstelling is vooral de dialoog tussen jou en je medewerkers omtrent levensfasen en de relatie met werk te stimuleren.

**Gebruikte bronnen?**

* Ontwikkeld binnen het ESF-project LONT (interne loopbaanontwikkeling).
* Balans, actiemap voor een levensfasebewust loopbaanbeleid, Mechelen Resoc ,een project van ESF, 2012
* Leeftijd & Werk - Levensfasen en duurzame inzetbaarheid, www.leeftijd.nl
* [www.dejuistestoel.be](http://www.dejuistestoel.be) , infosite Vlaamse overheid
* Van Roekel I, Kolkhuis T, Competent blijven werken in latere loopbaanfasen, Eburon Uitgeverij, 2008*.*

Levensfasen en hun kenmerken:

| **Levensfase** | **Algemene kenmerken** | **Fysiek** | **In relatie tot werk** | **Valkuilen** | **Interventies** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| OntwikkelingsfaseONTDEKKING | Losmaken van gezinOntwikkelen van eigenheidOntdekken eigen grenzen en mogelijkhedenSoms grote schommelingen in gevoelsleven | Doorgaans uitstekende conditie, daardoor geneigd tot fysieke overbelastingSoms vermoeid vanwege alles tegelijk willen en/of er een ongezond leefpatroon op nahoudt | Werk als mogelijkheid om zichzelf te testenVeelal tijdelijke werkrelaties, nog niet klaar voor vaste verbindingWil scorenVeel inzet en enthousiasmeKorte spanningsboog, wil resultaat zienBeoordelingsvermogen nog ‘dun’Behoefte aan positieve contacten en ‘gezien’ worden | FanatismeVoortijdig vastigheid zoeken in een talent of werksoort | Voorlichting over gezonde manier van werken en juiste gebruik van hulpmiddelenAfwisseling en brede oriëntatie in werkervaringDuidelijkheid over functie- en takenVoldoende (niet te) uitdaging inbouwenPositieve werksfeer, open communicatie, directe feedbackMentor/coach |
| SpitsuurfaseVESTIGING | Eigen plaats in volwassen wereldZekere serieusheid, verdieping en specialisatie (wilde haren verdwijnen)Aangaan nieuwe sociale contactenStichten gezinEigen oordeel speelt grotere rolKrijgen van waardering o.a. door aangesproken te worden op specifieke deskundigheid | Soms fysieke klachten in combinatie met psychische belasting a.g.v. zwaar werk of combinatie zorg/ opvoeding en werkToename zwangerschappen | Kan breed veld overzien en verantwoordelijkheid dragen, ook over grenzen eigen functie heenWerk heeft grote betekenis, gaat vaker voor op het privé-levenWerkt georganiseerdZoekt uitdaging en ontplooiingMaakt plannen voor de langere termijn | Zichzelf overbelasten door te ver te gaan in prestatiedwang of doorOnbalans werk en privéLoopt soms vast en kan ambities niet met resultaat verenigen, soms gepaard met gebrek aan zelfvertrouwen waardoor veranderen van baan geen optie lijkt | Regelmatig gesprek (loopbaan, levensfase, beoordeling)Aandacht voor evenwicht werk en privé-situatieFaciliteren verdieping en verantwoordelijkheidPreventie fysieke en psychische belastingDeelname aan speciale projecten of sociale functies (OR, vertrouwenspersoon) |
| BalansfaseHANDHAVING | Gekenmerkt door rijpheid en autonomieGrote individuele verschillenStemming kan langzaam veranderen in onbehagen a.g.v. het beleven van grenzen in eigen capaciteiten en/of ambitiesDe toekomst blijkt een horizon te hebbenOvergangsfase; het oude voldoet niet meer, het nieuwe is nog niet gevonden, sommige keuzes moeten nu of nooit gemaakt worden (bv. kinderen krijgen)Fundamentele vragen over de zin van het leven | Sommigen hebben een goede lichamelijke conditie, anderen chronische ziekten of al slijtageverschijnselen a.g.v. fysiek zwaar werkCombinatie eigen veroudering, opvoeding en mantelzorg (bv. voor ouders) kan leiden tot overbelasting | Cultuurdrager en voortrekker van de organisatieDoorgeven van kennis, investeren in anderenBewust van eigen kracht en ervaringWerk is houvast en belasting | Risico van snelle veroudering en ‘psychisch’ verzuimGeneigd om zich volledig aan werk over te gevenVluchten in drank, relaties, financiële uitspattingenZwakheden niet tonenConfrontatie met jongere garde | Regelmatig gesprek (loopbaan, levensfase, beoordeling)Aandacht voor evenwicht werk en privé-situatiePreventie fysieke en psychische belastingOpleidenTaakverbreding, verdieping of promotiePijnlijke existentiële vragen als ontwikkeling zienNieuwe zingeving ontdekken |
| Verzilveringsfase | Grotere kans op verlieservaringen op diverse levensdomeinen (lichaam/geest, sociale relaties)Afhankelijk van hoe je met deze overgangsfase bent omgegaan, biedt deze fase groei, handhaving of juist stagnatie | Spierkracht, snelheid, uithoudingsvermogen en sensorisch vermogen gaan langzaam achteruit maar worden vaak gecompenseerdOplossend- en beoordelingsvermogen neemt toe | Ervaring, breed overzicht, afstand kunnen nemen, beleidsdenkenKan echt leiding geven en inspireren dankzij levenservaring, verdieping en loslaten van gedrevenheid | Vasthouden aan het oude (blok aan het been)Strijd om de positie met jongerenNegativisme en cynismeGeforceerd jong willen blijven | Op waarde schatten van capaciteitenAanpassen arbeidsomstandigheden of -flexibiliteitOpleiden, rekening houdend met anders lerenMentorfunctiesIntergenerationeel werken, gezonde mix levensfasenIdeële/culturele inspiratiebronnen vinden |
| MogelijkhedenfaseLOSMAKING | Wordt steeds sterker geconfronteerd met de eindigheid van het levenRustiger, kan meer afstand nemen tegenover zichzelf en prikkels van de buitenwereldEr kan sprake zijn van een grote geestelijke vitaliteitLevenswijs | Spierkracht, snelheid, uithoudingsvermogen en sensorisch vermogen gaan langzaam achteruit maar worden vaak gecompenseerdSoms moeite met de acceptatie van het ouder wordenVrouwen kunnen last hebben van de overgang | Het einde van de verplichte werkperiode komt in zicht, dit kan als bevrijdend of bedreigend worden ervarenSoms last van negatieve vooroordelen collega’s | Teruggrijpen naar vroeger, toen alles beter wasNiet kunnen loslaten, geen afscheid kunnen nemenNegativisme en cynisme | Individuele benaderingAanspreken op kracht en enthousiasmeErvaringen overdragen aan jongerenAanpassen arbeidsomstandigheden of –flexibiliteitVoorbereiden op pensioen, nieuwe keuzes |