



Over de Noordzee

voor mens en werk

Levensloop

Leef-tijd is Tijd om in te Leven.

Hoewel ieders leven uniek is, zijn er ook overeenkomsten tussen mensen. Sommigen loopbaan- en levensvragen horen bij bepaalde perioden in ons leven. Dat is ook geruststellend: blijkbaar moet je in bepaalde fasen in je leven met bepaalde vragen ' bezig' zijn. En daar sta je dan gelukkig niet alleen in. Je kunt je leven in periodes van 10 jaar indelen, hieronder staan algemene karakteristieken per leeftijdsfase. Natuurlijk zijn er verschillen tussen vrouwen en mannen, daar gaat deze tekst niet op in. Afwisselend is er vanuit het mannelijk of vrouwelijk perspectief geschreven.

De 20-er: zelfbeeld ontwikkelen

Voor de **20-er** ligt het leven open en in confrontatie met de wereld om hem heen leert hij zichzelf kennen. De twintiger gaat ontdekken wat bij hem past en wat niet. Hij zoekt situaties op waarin hij zichzelf kan uitproberen: "ik zie wel hoe het gaat". Hij werkt graag samen met mensen die hem mogen. Anderen moeten hem duidelijk maken wie hij is en wat hij kan. De **20-er** is zijn beroepsidentiteit aan het ontwikkelen. Hij experimenteert met zijn talenten en pakt verschillende werkzaamheden aan. Werk geeft mogelijkheden om zichzelf te testen. Het is een leertijd; uitdagingen, positieve werksfeer, open communicatie en directe feedback zijn belangrijk voorwaarden. De **20-er** stapt de wereld van werken binnen en leert om spelregels van werken in een organisatie, met collega's en met een leidinggevende.

Werkwaarden	Werkwensen	Werktalenten	Werkrisico's
Ambitie Uitdaging Afwisseling Waardering	Snel resultaat willen zien Veel prikkels Groeipotentieel aanboren Begeleiding	Enthousiasme Grote inzet Snel kunnen schakelen	Ongeduld Ongericht Realiteitsshock

De 30-er: balans: ambitie - organisatie - privé

De **30-er** heeft gekozen voor een beroepsrichting, ze wil daar verder in groeien en heeft daar veel voor over. Ze is vitaal en energiek en neemt vaak veel hooi op zijn vork. Dertigers zijn voor organisaties 'ideale medewerkers': vitaal, helder, ordelijk, zakelijk. Ze zoekt ontwikkelingsmogelijkheden en wil graag verantwoordelijkheden die verder reiken dan haar eigen werk. Die ambitie wordt niet altijd gehonoreerd zoals de **30-er** graag ziet, wat kan leiden tot frustratie en onzekerheid. Met vallen en opstaan leert de **30-er** haar grenzen kennen. Het is belangrijk dat ze zich uitsprekt en zich profileert in de organisatie. De **30-er** heeft namelijk wel het lef en de durf om zich te onderscheiden. Privé gaat de **30-er** zich settelen en verbintenissen aan, relationeel en financieel. Het is voor de dertiger een uitdaging om echte verbindingen aan te gaan met mensen en interesse op te brengen voor anderen. Zij kijkt voor het eerst achteruit: het bekende **30-ers** dilemma dient zich misschien aan: ik heb alles maar ben toch niet gelukkig. Dan moeten er soms keuzes gemaakt worden, prioriteiten gesteld worden en consequenties aanvaard.

Werkwaarden	Werkwensen	Werktalenten	Werkrisico's
Professionele groei Loyaliteit aan organisatie Invloed Profileren Succes	Resultaatgericht Verantwoordelijkheid Actie Samenwerking	Zelfvertrouwen Betrokkenheid Daadkracht Energiek Planmatig	Disbalans werk/privé Overbelasting Teveel op zichzelf gericht

De 40-er: eigen regie pakken en keuzes maken

De **40-er** gaat zichzelf de vraag stellen of hij de goede keuzes heeft gemaakt in het leven. De **40-er** heeft behoefte aan een herijking: doe ik wat ik wil doen? Een innerlijke heroriëntatie op zichzelf, wie ben ik eigenlijk echt en doe ik wat ik echt wil? Een belangrijke vraag die dan opdoemt...wil ik zo verder of ben ik toe aan een nieuwe stap? Sommige **40-ers** hebben zelf de conclusie al getrokken dat ze hun koers willen wijzigen maar weten niet hoe dit aan te pakken, hoe het heft weer in eigen handen te nemen. Loslaten van verwachtingen van je omgeving, jezelf accepteren zoals je bent. De **40-er** wil ook zichzelf zijn en zich niet verschuilen achter een opgebouwde facade. Wat zijn interesses, dromen en idealen, zowel qua werk als privé? Met een Bucket-list (naar gelijknamige film met Jack Nickolson en Morgan Freeman) komen alle wensen weer in beeld. De **40-er** heeft vaak wat aanmoediging nodig om zijn horizon te verruimen. De **40-er** heeft namelijk al best veel gedaan en gezien, stapt niet zomaar in iets nieuws. De **40-er** heeft veel te bieden en als de hij de regie over zijn eigen loopbaan gaat voeren, komen er ook weer kansen. Er is vaak meer mogelijk dan lijkt, maar de **40-er** moet zelf de lead nemen en houden.

Werkwaarden	Werkwensen	Werktalenten	Werkrisico's
Authenticiteit Zelfsturing Maatwerk: wat je doet en wie je bent Balans werk/privé Erkenning	Doen waar je goed in bent! Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling/heroriëntatie Nieuwe impulsen	Zelfkennis Onderscheidingsvermogen Leiderschap Uniciteit	Doen wat niet echt bij je past Ontevredenheid/ somberheid

De 50-er: behoud vitaliteit en plezier

De **50-er** komt tot het besef dat zij het meeste al achter de rug heeft. Zij ervaart steeds meer innerlijke rust en stabiliteit, hoeft zich niet meer te bewijzen. De **50-er** beschikt over de kwaliteit en ervaring om moeilijke beslissingen te nemen. De **50-er** weet wat zij waard is. De **50-er** is zich er van bewust dat het leven maar één keer geleefd kan worden en dat de tijd die nog resteert kostbaar is en niet verspild mag worden. De **50-er** neemt zelf beslissingen in een eigen tempo. Ze heeft een goed gevulde rugzak en een verhaal te vertellen over ze haar loopbaan tot dan toe heeft ervaren, met alle emoties die daarbij horen. Hiermee komt de **50-er** tot heldere en vitale inzichten over zichzelf waarmee zij aan de slag kan. De **50-er**, die nieuwe stappen gaat zetten, kan soms weer met oude gevoelens van onzekerheid te maken krijgen. Op veel terreinen is zelfvertrouwen gewonnen, maar nieuw terrein verkennen maakt weer onzeker. Zijn de bronnen van vitaliteit gevonden, verkend en uitgediept, dan komt de verantwoordelijkheidsvraag onvermijdelijk naar boven. Neemt de **50-er** de verantwoordelijkheid over haar eigen levensgeluk? Kiest de **50-er** voor vrijheid of voor gevangenschap van een onbevredigende situatie? Het kan om nieuwe activiteiten gaan in werk maar ook daarbuiten, nieuwe hobbies, een opleiding, vrijwilligerswerk. Dit genereert nieuw enthousiasme en levenslust, plezier om het plezier, niet persé doelgericht en ambitieus maar omdat het een innerlijke vervulling geeft.

Werkwaarden	Werkwensen	Werktalenten	Werkrisico's
Senioriteit Kwaliteit boven kwantiteit Vrijheid Innerlijke rust Autonomie	Samenwerking Overdracht van kennis/vaardigheden Nieuwe oriëntatie Opleiding/ontwikkeling	Ervaring Inzicht Acceptatie	Cynisme Psychologisch pensioen Conservatisme

De 60-er: de eigen-wijze vormgeven

Het is nog geen wijdverbreid verschijnsel dat een **60-er** aandacht vraagt voor zijn loopbaan. De **60-er** hoeft toch niet meer, mag toch gaan aftellen en gaan genieten van het pensioen! Dit is maar de halve waarheid. Enerzijds wordt van de **60-er** verwacht nog 5-7 jaar in eigen inkomen te voorzien, anderzijds wil de gezonde, vitale **60-er** actief blijven in de samenleving. De **60-er** staat voor de uitdaging vorm te blijven geven aan zijn leven maar krijgt te maken met vooroordelen en eigen belemmerende overtuigingen. De **60-er** die zich niet wil verschuilen achter geraniums of kleinkinderen, moet op zoek naar nieuwe netwerken en verbanden en zichzelf opnieuw introduceren. Een goede match is van groot belang, de **60-er** wil welkom zijn, wil gelijkgestemde geesten ontmoeten en de rijkdom van het leven, eerder immaterieel dan materieel, delen. Dit betreft wijsheid, kennis, expertise, levenservaring, waarbij zingevingsvraagstukken niet uit de weg worden gegaan. De **60-er** heeft een groot netwerk en vergeet nog wel eens daar gebruik van te maken vanuit de gedachte...wie zit er op mij te wachten? De **60-er** wordt terug geworpen op zichzelf en zal weer in contact moeten komen met eigen drijfveren en wensen. De context van de organisatie wordt van steeds minder belang, de maatschappelijke/ privé context van steeds groter belang. De oude Grieken noemden 60 als de leeftijd van de mens die zoekt naar de diepste betekenis van de dingen en de fundamentele waarden.

Werkwaarden	Werkwensen	Werktalenten	Werkrisico's
Levensvragen Betekenis hebben voor samenleving/ directe omgeving Plezier/ genieten	Collegialiteit Sociale contacten Verstillling Zichzelf kunnen zijn Afstand nemen	Acceptatie Levens/ werkervaring Vervulling	Ontevredenheid Overbodig voelen Verstarring

Ter afsluiting

Het is menseigen om in te delen en af te bakenen. Enerzijds zijn grote lijnen herkenbaar maar anderzijds zijn er net zoveel uitzonderingen denkbaar. Al onze uitspraken, algemeenheden, positioneringen zijn slechts pogingen om grip te krijgen op het leven. We moeten erkennen dat het nooit zal leiden tot het kunnen uitstippelen van het leven, dat nog gaat komen, al doen we nog zo ons best.

S. Kierkegaards uitspraak stelt daarin gerust:

Het leven moet achterwaarts worden begrepen en voorwaarts worden geleefd.

Lidia van Engeland
Nijmegen, februari 2018