

Instructie 'Werken met persona's'

Doelgroepen

In veel onderzoeken worden persona's gedefinieerd naar leeftijdsfasen. In iedere levensfase zijn algemene en werkgebonden kenmerken te benoemen: op het gebied van fysieke en mentale gezondheid, leren en ontwikkelen, loopbaan en het privéleven.

	Starter	Spitsuur	Stabilisatie	Senior
Leeftijd	20 – 30 jaar	30 – 45 jaar	45 – 60 jaar	60 + jaar
Gezondheid	Op top van fysiek kunnen	Fysiek en mentaal goed in staat om het werk uit te voeren	Ontstaan van eerste fysieke klachten	Fysieke belastbaarheid neemt af
Leren en ontwikkelen	Heeft net opleiding afgerond, groeit in het werk naar vak volwassenheid	Opleiden nodig om door te stromen naar een andere baan.	Opleidingsbehoefte neemt af, omscholing soms noodzakelijk om	Accent ligt op het doorgeven van het vakmanschap. Minder opleidingskansen en -behoefte. Leert het best door voorbeelden in de praktijk
Carrière	Is bezig aan eerste of tweede baan	Werkzekerheid van belang	Minder veranderingsbereid	Veel werk- en levenservaring
Privéleven	Aan het begin van een zelfstandig leven, eerste huis. Nog weinig verantwoordelijkheden.	Combineert werk (en opleiding) met de zorg voor het (jonge) gezin. Schaarste aan tijd en geld	Meer vrijheid, doordat kinderen minder zorg nodig hebben, maar mantelzorg kan al opsteken	Minder zorgtaken in het gezin maar wel mantelzorg voor bijv. ouders

Voorbeeld uitwerking

Levensfase	Starter	Spitsuur	Stabilisatie	Senior
Naam	Tim	Wesley	Gerard	Frank
Typering	<ul style="list-style-type: none"> Geboren 2000; Werkt 5 jaar als schilder, heeft een vast contract; Ambitieuus; ondernemerschap lonkt; Ziet zijn collega's uitvallen, wil door- ontwikkelen, maar mogelijkheden lijken beperkt (gezien MKB-karakter van de sector) of zijn onbekend. 	<ul style="list-style-type: none"> Geboren in 1980; Naast werk een druk privé leven; Wordt binnenkort aan zijn pols geopereerd; Vraagt zich af of dit werk tot AOW vol te houden is. 	<ul style="list-style-type: none"> Geboren 1970; Is begonnen als schilder maar is de laatste tien jaar werkzaam op kantoor; Heeft steeds meer klachten en voelt zich niet fit. Hij slaapt slecht; De werkdruk neemt de laatste jaren toe. 	<ul style="list-style-type: none"> Geboren 1963; Werkt al 38 jaar bij een groter schildersbedrijf; Heeft fysieke klachten; Weinig alternatieven voor andersoortig werk.
Belangrijkste kenmerken knelpunten				
Gezond	<ul style="list-style-type: none"> Overmoed: geen beschermingsmiddelen nodig denken te hebben Roken/alcohol Drugsgebruik . 	<ul style="list-style-type: none"> Beginnende fysieke klachten Combi werk-privé: zorgtaken Stressklachten Roken/alcohol Overgewicht . 	<ul style="list-style-type: none"> Door slechte zithouding klachten Te weinig bewegen Lang achter beeldscherm Werktempo neemt toe, dit geeft extra werkdruk . 	<ul style="list-style-type: none"> Fysieke belasting hoog: het werk niet langer vol kunnen houden Bereidheid om technische ondersteunende maatregelen te gebruiken is laag Overgewicht/Roken/alcohol
Bekwaam	<ul style="list-style-type: none"> Meer gewend om te leren Digitaal vaardig: digitaal leren Beschikken soms niet over voldoende sociale vaardigheden Weten goed wat ze willen Vindt het leuk om anderen te helpen met digitale vaardigheden. 	<ul style="list-style-type: none"> School al lang geleden Bezig met volgende stap: iets anders willen (verticaal/horizontaal), maar niet goed weten wat en hoe Willen wel leren maar liever zo praktisch mogelijk, leren in de praktijk 	<ul style="list-style-type: none"> Moeite om digitale vaardigheden up to date te houden Laag werktempo vanwege onvoldoende digitale vaardigheden 	<ul style="list-style-type: none"> Bereidheid om het anders te doen is niet groot Digitale vaardigheden ontbreken Laaggeletterdheid Zijn sociaal vaardiger dan jongeren (meer levenservaring) Geringe leercultuur Laag zelfbeeld Leiderschap zonder verantwoordelijkheid: graag coach willen zijn
Gemotiveerd	<ul style="list-style-type: none"> Zijn zeker van zichzelf Ambitieuus, soms overmoedig Sterke mate van eigen regie Sterke ondernemerszin Doeners Vooral geld is een motivatie 	<ul style="list-style-type: none"> Zien bij hun kinderen dat er meer mogelijk is dan vroeger Digitale ontwikkeling via kinderen Financiële onzekerheid/problemen (loonbeslagen) Voelen zich soms gevangen: al weten het werk niet vol te kunnen houden maar ook niet weten wat dan wel. 	<ul style="list-style-type: none"> Voelt zich toenemend onzeker over eigen skills Ziet geen perspectief meer als deze functie niet meer lukt Heeft neiging om zichzelf terug te trekken . 	<ul style="list-style-type: none"> Minder gemotiveerd Vinden het leuk om jongeren als Tim iets te kunnen leren 'Vroeger was alles beter' Fysieke klachten nemen toe, evenals kans op uitval Weinig opties om iets anders te doen Werkgever moet voor mij zorgen

Versterken duurzame inzetbaarheid				
	<ul style="list-style-type: none"> Voorlichting over gezondheidsrisico's en gebruik beschermingsmiddelen Ontwikkelen van sociale en communicatieve vaardigheden Schuldhelpverlening Leefstijladvies- en begeleiding Inzetbaarheidsgesprek op regelmatige basis (A,B,C plan) Voorlichting over ondernemerschap Open leer- en feedbackcultuur . 	<ul style="list-style-type: none"> Meenemen in technologische en innovatieve ontwikkelingen Ondersteuning bij het in kaart brengen van horizontale ontwikkelings- en doorgroeimogelijkheden Leefstijladvies- en begeleiding Inzetbaarheidsgesprek op regelmatige basis Open leer- en feedbackcultuur Meenemen in nieuwe technologische ontwikkelingen . 	<ul style="list-style-type: none"> Goed afgestelde werkplek Ondersteuning bij het in kaart brengen van scholingsmogelijkheden Inzetbaarheidsgesprek op regelmatige basis Aandacht voor werkdruk Open leer- en feedbackcultuur . 	<ul style="list-style-type: none"> Ontzietmaatregelen: minder werken/deeltijdpensioen/generatiepact/hersteltijd vergroten Financieel advies Stimuleren van digitale zelfredzaamheid (persoonlijke begeleiding) Leefstijladvies- en begeleiding Mentorrollen .

In een sessie met het ontwerpteam kunnen de ontwikkelde persona's nader getypeerd worden en daarna kan gekeken worden of de ontwikkelde persona's en de gekozen aanpak en activiteiten voldoende aansluiten op de behoefte van werkgevers en werknemers in de sector. Vragen die aan de orde kunnen komen tijdens een toetsing sessies kunnen zijn:

- Herken je de persona's in jouw bedrijf?
- Zijn de mogelijke knelpunten volledig en goed beschreven?
- Sluit het aanbod dat de DI van medewerkers kan versterken voldoende aan?
- Zou je zelf gebruik maken van het aanbod (waarom wel/waarom niet)
- Zou je het aanbod onder de aandacht brengen bij medewerkers/collega's (waarom wel/waarom niet)
- Wat is nodig om de activiteiten succesvol te laten zijn?
- Denk je dat het activiteitenprogramma een bijdrage levert aan het oplossen van de meest urgente knelpunten?
- Wat is eventueel extra nodig?