



verschillende generaties op de werkvloer inzetten

Zelf training geven

aanpak training

- 2 Voorbereiding
- 3 Deze training geven
- 4 Introductie
- 4 Breng je organisatie in kaart
- 5 Training CAO 104
- 6 Levenslang leren
- 7 Werk-privébalans
- 8 Jong en oud, samen leren
- 9 Samen op de werkvloer
- 10 Afsluiter

Vorbereiding

Waarover gaat het

De training gaat over de levensfasen van mensen en het verschil in noden en wensen per fase (iets bijleren, betere werk-privébalans, enz.). Je kan het hebben over het werken tot aan de pensioenleeftijd en de langere loopbaan. Thema's zoals levenslang leren, leeftijdsbewust afstemmen van het werk, volhouden van taken en activiteiten, diversiteit (in leeftijd/generatie) op de werkvloer zijn relevant.

Doelpubliek

Training geven over jong en oud inzetten kan zich richten op:

- leidinggevenden en HR-verantwoordelijken
- medewerkers
- vakbondsvertegenwoordigers
- zelfstandige ondernemers

Materiaal

Dit heb je nodig tijdens deze training:

- Presentatie
- Papier en schrijfmateriaal
- Postkaarten

Deze training geven

De training is opgedeeld in verschillende **activiteiten**. Bij elke activiteit staat een korte **instructie** voor de trainer en een lijst van de **materialen** die bij de activiteit horen. Neem ter voorbereiding van de training de instructies door.

In deze training komen de volgende activiteiten voor:

- **Leg uit** ►
Leg iets uit aan de deelnemers. Gebruik hiervoor de presentatie.
- **Bespreek** 🗣️
Verdeel de deelnemers in subgroepen. Laat hen de vragen of onderwerpen uit de presentatie bespreken en nadien presenteren aan de rest van de groep.
- **Doe-opdracht** 📄
Een doe-opdracht kan verschillende vormen aannemen waarbij de deelnemers actief met iets aan de slag gaan. Lees de volledige instructie in de leslijn.
- **Stellingen** ✓✗
Verdeel de ruimte in twee delen. Lees de stellingen uit de presentatie voor en laat de deelnemers zich in de ruimte verdelen in de kampen “eens” of “oneens”. Gebruik de resultaten om een dialoog te starten.
- **Afsluiter** 📄
Laat de deelnemers nadenken over wat ze willen onthouden uit de training. Gebruik hier eventueel vragen uit de presentatie voor. Laat de deelnemers dit opschrijven op de postkaart.



Introductie

LEG UIT

Instructie

Leg aan de deelnemers uit waar deze training over zal gaan. Gebruik hiervoor de presentatie.

Presentatie

Deze training gaat over de levensfasen van mensen en het verschil in noden en wensen per fase (iets bijleren, betere werk-privébalans, enz.). We hebben het over het werken tot aan de pensioenleeftijd en de langere loopbaan. Thema's zoals levenslang leren, leeftijdsbewust afstemmen van het werk, volhouden van taken en activiteiten, diversiteit (in leeftijd/generatie) op de werkvloer komen aan bod.



Breng je organisatie in kaart

DOE-OPDRACHT

Instructie

Een leeftijdsbewust beleid start met een analyse van de organisatie. Laat de deelnemers de organisatie in kaart brengen aan de hand van de vragen uit de presentatie. Dit kan plenair of in kleinere groepen, in welk geval iemand uit elk groepje de resultaten kort samenvat voor de grote groep.

MATERIAAL

- Papier
- Schrijfmateriaal

Vragen

1. Wie is er aan de slag in de organisatie?
2. Welke leeftijdsgroepen zijn sterk en minder sterk vertegenwoordigd?
3. Wat zijn de noden en wensen van de medewerkers en de organisatie?
4. Hoe kan je mensen langer aan boord houden: wat kan je nu doen voor de oudere werknemers en wat kan je doen als preventie?



Training CAO 104

LEG UIT EN BESPREEK

Instructie

Leg uit wat CAO 104 inhoudt.

Laat de deelnemers de vragen uit de presentatie bespreken.

Presentatie

CAO 104 houdt in dat elke onderneming met meer dan 20 werknemers een werkgelegenheidsplan dient op te stellen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen. Het plan geeft een overzicht van de maatregelen om dit te realiseren. Deze CAO is afgesloten voor onbepaalde tijd.

Vragen:

1. Is er binnen de organisatie een CAO 104 opgesteld?
Wat is de inhoud?
Welke aanvullingen kunnen er in staan?
2. Op welke manier is CAO 104 een hulpmiddel of juist niet?
Wat zijn voor- en nadelen?



Levenslang leren

DOE-OPDRACHT

Instructie

Levenslang leren kan een antwoord bieden op de uitdaging om jong en oud in te zetten. Daarbij is het een uitdaging om gepaste methodieken te vinden die de mensen aanspreken. Maak een mindmap rond de vragen in de presentatie per groepje van 2 à 4. Presenteer de resultaten.

MATERIAAL

- Papier
- Schrijfmateriaal

Vragen

1. Wat zouden mensen binnen jouw organisatie of team moeten bijleren?
2. Welke leerbehoefte is er binnen de organisatie? (vb. om een huidig of toekomstig project of nieuwe activiteit beter of anders uit te voeren)
3. Op welke manier kan je nu al binnen jouw organisatie bijleren? Heeft dit het gewenste resultaat? Zie je nog andere mogelijkheden?
4. Hoe kan je ervoor zorgen dat je jong en oud aanspreekt? Hoe kan je (nog meer) op maat werken? Geef voorbeelden.



Werk-privébalans

DOE-OPDRACHT

Instructie

Ook een goede werk-privébalans kan helpen om jong en oud in te zetten. Een goede balans tussen werk en thuis betekent niet voor iedereen en op elke leeftijd hetzelfde. Verdeel de deelnemers opnieuw in kleine groepjes. Ieder groepje noteert antwoorden op onderstaande vragen. Presenteer de resultaten na afloop van de oefening aan de anderen.

MATERIAAL

- Papier
- Schrijfmateriaal

Vragen

1. Welke acties zijn er binnen jouw organisatie op het vlak van werk-privébalans?
2. Is er een verschil op het vlak van werk-privébalans op basis van generaties of op basis van iets anders?
3. Wat zijn de noden voor elke generatie op jullie werkvloer op het vlak van werk-privébalans? Wanneer zijn de noden groter/kleiner?
4. Zijn er specifieke thuissituaties die het moeilijker maken om de balans te houden?
5. Hoe kan je nog meer op maat werken en inspelen op deze noden?

6. Specifiek voor zelfstandige ondernemers

Hoe lang ben je al aan het werk als ondernemer? Had je soms andere noden op het vlak van de werk-privébalans? Geef werk- en privégerelateerde (thuissituatie – inwonende kinderen?) redenen. Hoe zie je dit voor de toekomst? Wat heb je nodig om de werk-privébalans te kunnen houden of te verbeteren als je ouder wordt?



Jong en oud, samen leren

STELLINGEN

Instructie

Verdeel de ruimte in twee delen. Lees de stellingen uit de presentatie voor en laat de deelnemers zich in de ruimte verdelen in de kampen “eens” of “oneens”. Gebruik de resultaten om een dialoog te starten.

Stellingen

1. ‘Leren is voor jonge mensen. Vanaf een bepaalde leeftijd heeft het geen zin meer.’
2. ‘Als je ouder wordt, duurt het leren veel te lang, is het pensioen soms al in zicht en blijft alles niet meer zo goed hangen.’
3. ‘Mensen met kinderen kunnen of willen niet altijd dezelfde energie in het werk steken. Daar kan je maar best rekening mee houden als je mensen aanwerft.’
4. ‘Inzetten op een leeftijdsbewust personeelsbeleid zou een evidentie moeten zijn voor organisaties en is een kwestie van goed management.’
5. ‘Daar waar jong en oud elkaar vinden, gebeurt de magie.’



Samen op de werkvloer

BESPREEK

Instructie

Jong en oud samen op de werkvloer brengt bijzondere uitdagingen met zich mee, maar ook unieke kansen. In deze oefening gaan we op zoek naar beide. Verdeel de groep in kleinere teams, let daarbij op een mix van leeftijden zodat de verschillende perspectieven aanwezig zijn. De groepen beantwoorden de vragen uit de presentatie. Presenteer de resultaten na afloop van de oefening aan de anderen.

Vragen

1. Zijn er verschillen in cultuur tussen de leeftijden? Op welke manier doet zich dit voor binnen jouw organisatie?
2. Hoe flexibel zijn werknemers in jouw organisatie? Neemt de flexibiliteit van werknemers af met de leeftijd of net niet? Wat is ervoor nodig om over te schakelen naar iets nieuws?
3. Wat als er een leeftijds kloof zit tussen het management en de operationele lagen van een organisatie? Is dat bij jou het geval? Wat kan je doen?
4. Wat zijn de uitdagingen voor de leidinggevendenden & HR op korte en lange termijn?
5. Hoe kan je de ervaring en know-how van oudere werknemers borgen voor de organisatie? Welke ervaringen en lessen zijn er?



Afsluiter

DOE-OPDRACHT

Instructie

Gebruik de vragen in de presentatie om de training af te sluiten. Laat elke deelnemer kort formuleren wat die meeneemt naar de volgende werkdag(en) op de postkaart.

MATERIAAL

– Postkaarten

Vragen

1. Wat zijn de mogelijkheden en beperkingen om een leeftijdsbewust beleid te organiseren?
2. Waarom zou leeftijdsbewust ondernemen nodig zijn voor jouw organisatie, voor de maatschappij? Wat is het belang? Wat is de rol van de vergrijzing, is er een gebrek aan instroom van jongeren?
3. Hoe kan een leeftijdsbewust beleid deel uitmaken van een werkgeversimago? Heb je een voorbeeld? Leg uit.