

Leidraad voor leidinggevende

Ervaring
telt! Test
het zelf

Generatiemanagement: 50+ en nog lang niet uitgeleerd!

Met deze zelftest kan de 50-plusser inventariseren in hoeverre hij in staat is kennis en ervaring te delen met collega's. Dat is niet alleen prettig voor de continuïteit binnen het bedrijf, maar ook motiverend voor de 50-plusser zelf. De test is een eerste instrument om te inventariseren of de 50-plusser de capaciteiten en ervaring heeft om een deskundig 'kennisdeler' te zijn binnen het bedrijf. Volgende stappen kunnen zijn het volgen van de workshop 'Ervaring telt!' en de cursus 'Senior Praktijkbegeleider Recreatie'.

Methodes

Er zijn drie manieren om de test in te vullen en de resultaten te bespreken:

1. Uw medewerker en u vullen de test onafhankelijk van elkaar in en bespreken de overeenkomsten en verschillen
2. U laat de medewerker de vragenlijst invullen en bespreekt deze met hem of haar
3. U vult gezamenlijk de lijst in en bespreekt deze tijdens het invullen.



Praktische tips

Neem de tijd

- Communiceer **hoeveel tijd** u heeft uitgetrokken voor het gesprek (minimaal een halfuur) en wat u verwacht van de eventuele uitkomst. Een vervolgspraak kan de moeite waard zijn om nog eens door te praten over de mogelijkheden.
- Zorg voor een **rustige omgeving** om het gesprek te voeren en zorg ervoor dat u niet wordt gestoord.

Inhoudelijke tips

- Kies voor **positieve toonzetting**, neem eventuele bedreiging weg. Benoem het initiatief - de test en de trainingsmogelijkheden - als een kroon op de (levens)ervaring. Een positieve houding met waardering voor de betrokken medewerker geeft meer openheid aan het gesprek. Maak duidelijk dat de test geen beoordeling is, maar een hulpmiddel om met elkaar in gesprek te komen.
- Vraag om **gevoelsreflectie**. De test gaat hoofdzakelijk over de functie van 'kennisdeler'. De zingeving van de betrokken medewerker over het vervullen van de (toekomstige) taken wordt niet behandeld. Laat het gesprek niet te technisch worden, maar stel ook vragen zoals 'Wat betekent het voor jou wanneer je dit traject met goed gevolg afrondt, wat roept het bij jou op?', 'Voor het ontwikkelen van jezelf is het van belang dat je je kwetsbaar opstelt. Wat stel je je daarbij voor? Zou dat ook minder leuke kanten voor jou (weerstand) kunnen hebben?'
- Ga in op **overeenkomsten en verschillen** bij de beantwoording van de vragen en probeer te achterhalen waardoor deze verschillen van inzicht worden veroorzaakt.
- Laat de medewerker zoveel mogelijk zelf zijn **ontwikkeldoelen** aangeven (verbeteringsgebieden), moedig hem hiertoe aan.
- Geef aan **wat u verwacht** van de medewerker en vraag wat hij verwacht van u.

Vervolgstappen

- Inventariseer welke **mogelijkheden** de betrokken medewerker zelf ziet in het bedrijf om het geleerde (de functie van 'kennisdeler') in de praktijk te brengen. Geef daarna pas aan welke mogelijkheden u zelf ziet – bereid dit goed voor.
- **Voorkom eigen aannames**. Iedereen communiceert vanuit eigen aannames / oordelen. Het kan nuttig zijn een onafhankelijke derde uit te nodigen die inhoudelijke vragen over de workshop en training kan beantwoorden en ervaring heeft met training / coaching / scholing van 50-plussers.
- **Respecteer keuzes**. Laat de medewerker zelf aangeven waarom hij in aanmerking wil komen voor een vervolgtraject. Bied, als een medewerker het (nog) niet weet, de workshop 'Ervaring telt' aan. Deze workshop kan zowel als start, maar kan ook op zichzelf staand worden gezien. Na het volgen van de workshop maakt de deelnemer de keuze wat hij verder gaat doen. Geef aan dat deze keuze wordt gerespecteerd, ook als hij na het volgen van de workshop besluit niet verder te gaan.

Hij / zij > om de leesbaarheid te bevorderen is gekozen voor hij / hem, uiteraard wordt hier ook zij / haar bedoeld.