



# Intergenerationele samenwerking

2/07/2009



# 1. Overzicht

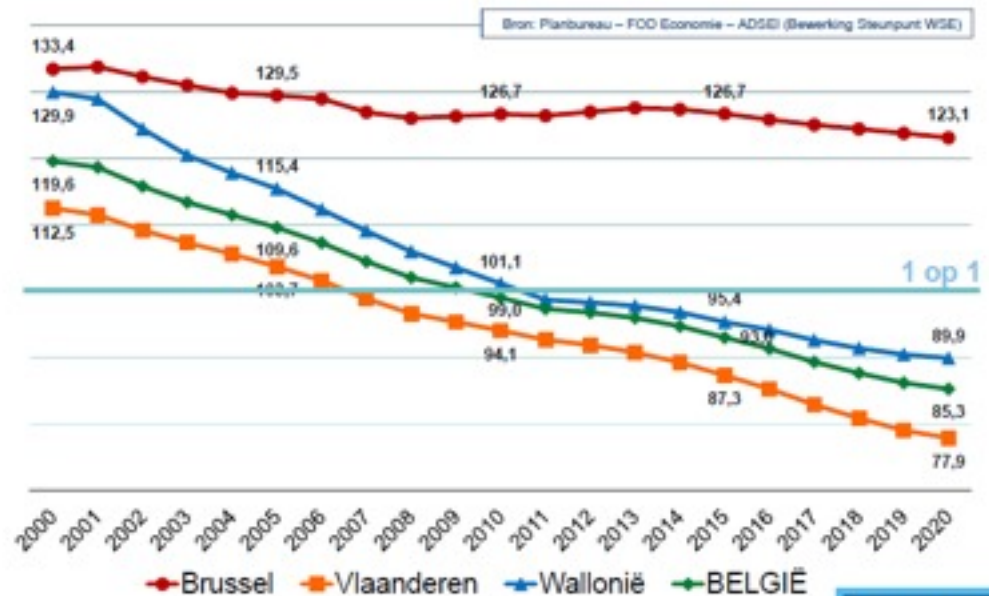
1. Context
2. ... en bij ons?
3. Ons beleid 3 paden:
  - 3.1 Aan de slag
  - 3.2 Samen aan de slag
  - 3.3 Langer aan de slag
4. Uitdagingen voor de toekomst

## 2. Context

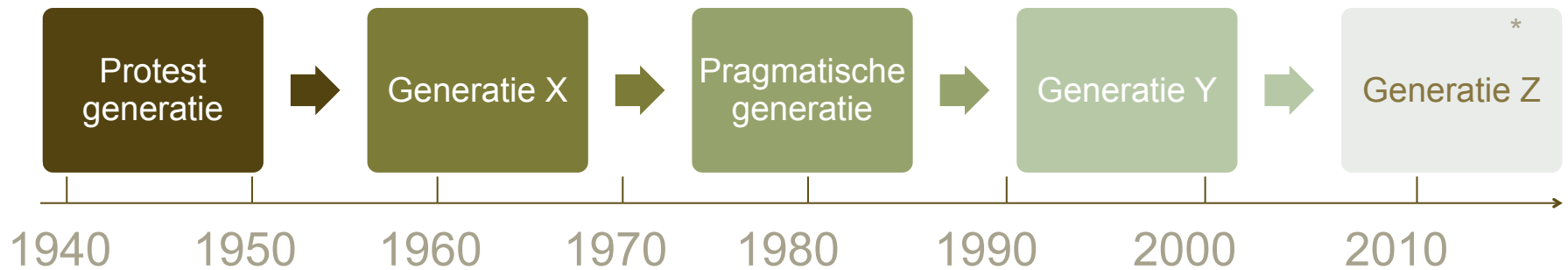
- Demografische shift:

2000: 120/100  
2010: 99/100  
2020: 85/100

Vergrijzing bevolking op arbeidsleeftijd  
Aantal 15-24-jarigen per 100 55-64-jarigen



Voor het eerst werken 5 generaties zij aan zij

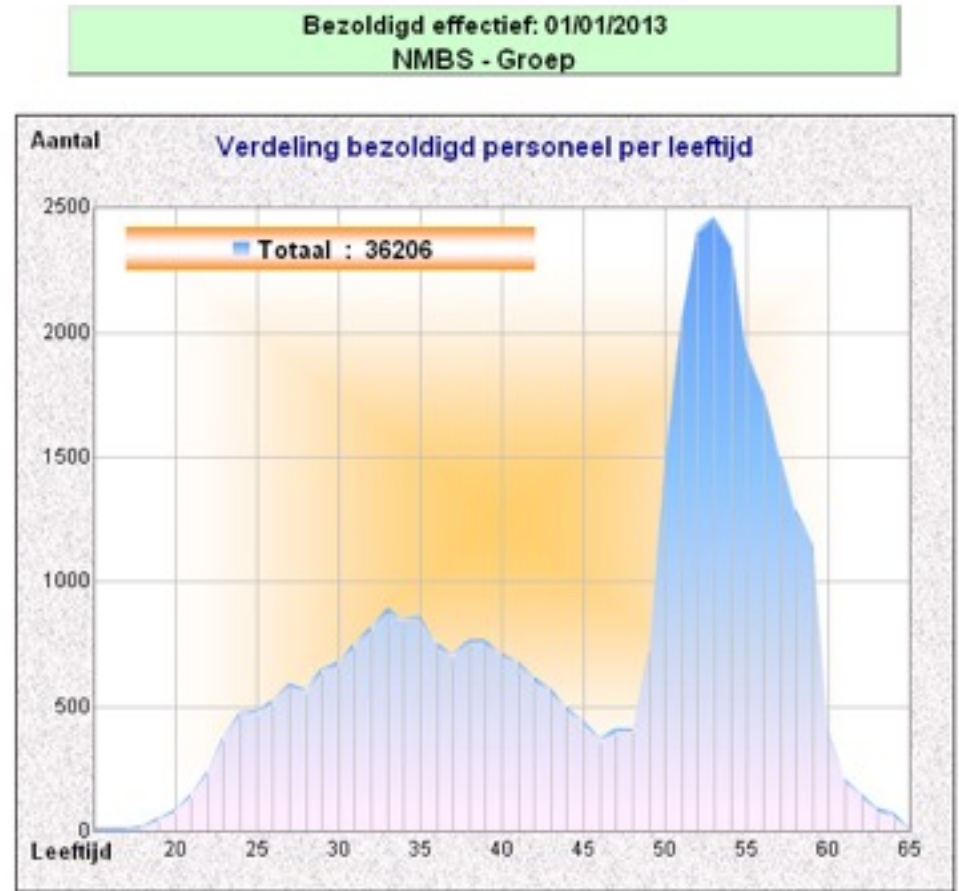


\* Nederlandse generatie-indeling

### 3. ... en bij ons?

Onze war for talent

[www.despoorwegenwervenaaan.be](http://www.despoorwegenwervenaaan.be)



## Focusgroepen diversiteit (2007-2008)

- 32 focusgroepen
- +/- 12 deelnemers
  
- 3 thema's:
  - Onthaal
  - Samenwerking
  - Combinatie Werk-Privé
  
- Conclusies:
  - Welke vormen van diversiteit leven op de werkvloer?
  - Hoe staan die in verband met de 3 thema's
  - Aanbevelingen per thema

Oudere werknemers  
voelen zich  
voorbijgestreefd

Een evenredige  
leeftijds  
mix is fijn

Oudere werknemers  
worden ontzien, wat het  
moeilijk maakt voor de  
jongeren

Jonge  
medewerkers  
hebben een  
moderne visie

De jongeren  
denken dat ze het  
al kunnen

Getuige-  
nissen van  
anciens zijn  
nuttig

Er is sprake van  
een  
generatieconflict

Anciens nemen  
onbewust de rol  
van peter/meter  
op zich

Oudere werknemers  
kunnen de sociale  
integratie van nieuwe  
medewerkers  
bevorderen

Soms wil men zijn  
kennis niet delen  
uit schrik

Werknemers  
roesten vast als ze  
ouder worden

Er is een gebrek  
aan respect voor  
de ancients

Jonge medewerkers hebben  
nieuwe werkmethode  
aangeleerd, kunnen beter met  
de computer werken

We kunnen van  
elkaar leren

Anciens zijn  
vertrouwd met de  
manier van werken,  
de lokale gewoonten

Thema	Aanbeveling
Onthaal	Peter/meterschap / mentorship, anciens als contactpersonen op eerste werkdag, getuigenissen, monitoring,
Samenwerking	Teams samenstellen met een gezonde leeftijdsmix, wederzijds leren stimuleren, kennismanagement,
Combinatie werk-privé	Maatregelen om te 'ontzien' zijn goed, maar niet enkel voorbehouden voor oudere werknemers



### 3. Ons beleid – 3 paden

**Aan de slag**

**Samen aan de slag**

**Langer aan de slag**

# 3.1 Aan de slag

We werken aan een evenredige leeftijdsmix door ...



Campagnebeelden

Jobbeurzen

Refer a friend

Word een van onze nieuwe collega's

BEZOEK ONZE STAD TALENTUM WOENSDAG 23/09/2013



Een nieuwe carrière bij de NMBS-Groep op de leeftijd van 60 jaar



17/06 2013 pangloss

The advantage of experience!

**45+**  
Talent for Belgium

**Talent for Belgium 45+**  
The unique recruitment event for senior professionals

Brussels | BO | 17/06/2013  
ZAR

First Edition of a unique "invitation-only" recruitment event between leading companies based in Belgium and high quality pre-selected senior professionals.

[www.talentforbelgium45.com](http://www.talentforbelgium45.com)

- ... en:

Samenwerkingsverbanden

Vooropleiding

Telefonische screening

Vorbereidend cursusmateriaal

## 3.2 Samen aan de slag

- We werken aan een goede samenwerking door het waarderen van elkaars talent ...

Getuigenissen

Mentorship

Monitoring / coaching



- ... en ...

# Interne communicatie

## Een nieuwe carrière bij de NMBS-Groep op de leeftijd van 60 jaar

Van: NA HOLDING 27/09/2013

Zoals jullie weten, zoekt de NMBS-Groep constant technische profielen, mensen die een "knelpuntberoep" kunnen uitoefenen. Daartoe wordt er vooral gezocht naar mensen met een rijke ervaring en een uitgebreide kennis. Net als onze nieuwe collega Jean Bouus, 60 jaar, die net met zijn carrière bij Infrabel gestart is.

erlijk ingenieur die onlangs werd aangenomen door Infrabel, op op 23 september 2013. Wat is er zo speciaal aan hem? n heeft niet minder dan 36 jaar ervaring op het vlak van anten.



vooral op bij Philips, als productmanager, en later bij Vishay rojectleider. "Ik heb negen jaar als expat in Azië gewerkt," t begin van de jaren 2000 begon Vishay Indetechnology met 'bepaalde fabricage lijnen van elektronische componenten in n 2008 volgde er een herstructurering van de activiteiten in r deel van uit." Onze nieuwe collega zette zijn loopbaan verder als consultant, nder aanvragen.

ke situatie kwam het niet in hem op om vroegtijdig met pensioen te gaan. Jean rk en begon te zoeken naar een nieuwe job. Tijdens de Job Day van juni 2013, op één dag ingenieurs aan te werven, rief hij de selectieverantwoordelijken te een contract in de wacht bij Infrabel. "Ik hou van de spoorwage sector. Een goede land toe om competitief te zijn op de internationale markt. Mijn grootvader was uman. Hij dreef vooral bij aan de ontwikkeling van de tramlijnen aan de r is het voor mij een groot voordeel om voor de NMBS-Groep te werken: ik ben er ik niet gedefocaliseerd wordt," zegt hij enthousiast.

ndraag deel uit van een team van vier Auditoren voor elektronische en elektrische . "Concreet betekent dit dat ik de elektrische en elektronische stukken die we ren," legt hij uit. Dankzij Jeans ervaring en kennis, die hij heeft opgedaan tijdens telgje en Azië, kan hij serkelijk het verschil maken en uitblinken in zijn job.

wij



**Jacques Bourguignon**  
VORDT SPOORWEGMAN OP ZIJN 55<sup>STE</sup>

Jacques Bourguignon is nog net klaar met zijn 55<sup>ste</sup> verjaardag.

**J**acques Bourguignon is een ervaren technicus met een rijke carrière achter de rug. Hij heeft gewerkt voor verschillende bedrijven, waaronder Philips en Vishay. Hij is nu een senior adviseur bij Infrabel. Hij heeft een brede kennis van elektronica en heeft een sterke focus op de ontwikkeling van nieuwe producten. Hij is een teamleider en heeft een uitstekende communicatieve vaardigheden. Hij is een belangrijke figuur in de afdeling en wordt gewaardeerd om zijn expertise en zijn bijdrage aan het team. Hij is een voorbeeld voor anderen en inspireert hen om hun best te doen. Hij is een echte spoorwage man en zal zijn carrière bij Infrabel met plezier voortzetten.

- ... en:

## Teamsessies

- Reactieve / proactieve sensibilisatiesessie van ½ dag / 1 dag
- Interactieve oefeningen en opdrachten die de deelnemers confronteren met vooroordelen, stereotypen en mechanismen van uitsluiting en hen de kans geven uit het stereotype rollenpatroon te treden
- Teamdebat
- Eventueel aangevuld met individuele / teamcoaching

## 3.3 Langer aan de slag

- We willen ieders talent zo lang mogelijk benutten:

Wedertewerkstelling

Loopbaanonderbreking - zware beroepen

Project 'gepensioneerde met expertise'

2008: Overdracht kennis en know-how

- Wat: update cursusmateriaal + opleiding geven
- Motivatie: niet klaar voor pensioen, zin om kennis te delen, sociaal aspect
- Hoe: infosessie, matching met een passende 'missie', 2 à 3 dagen / week, 3 maanden tot 1 jaar
- 1ste golf: 15-tal personeelsleden
- Toekomst: meer en meer interesse van op het terrein

# 4. Uitdagingen voor de toekomst

Wederzijds leren

Ontwikkelen vs ontzien

NWOW