

Hoe gaan we om met verschillende leeftijden in de organisatie?

Wij hebben veel werknemers in dienst die al flink wat jaren voor onze organisatie werken. Ook is de gemiddelde leeftijd van de werknemers hoog. Jonge werknemers die bij ons komen werken, kunnen soms hun draai niet vinden. Hebben jullie tips hiervoor?

Iedere werknemer is anders. Een schoolverlater die net nieuw is op de arbeidsmarkt is vaak zelfbewust en ambitieus. De zogenoemde tussengeneratie wil werk en privé combineren. Oudere werknemers hebben veel ervaring en eigen ideeën. Elke leeftijdsgroep heeft zijn eigen aanpak nodig. Wel zijn er een aantal algemene tips.

- Vorm eerst een beeld van de werknemers in uw organisatie. Denk hierbij aan de leeftijdsopbouw, het aantal dienstjaren en het aantal jaren van werknemers in een functie. Wat wordt er aan bijscholing gedaan, welke wensen hebben werknemers en tegen welke knelpunten lopen ze aan?
- Vooroordelen zorgen voor wederzijds onbegrip, hinderen kennisoverdracht en zijn een bron van samenwerkingsproblemen. Verdeel uw werknemers in groepen en ga de discussie aan: hoe zien werknemers elkaar, welke vooroordelen zijn er en hoe kunnen werknemers dat beeld bijstellen?
- Kom zoveel mogelijk tegemoet aan individuele wensen. Denk hierbij niet alleen aan de arbeids-

voorwaarden maar ook de stijl van leidinggeven, inhoud van het werk en de werkomgeving.

- Houd bij ontwikkeltrajecten rekening met verschillende leerstijlen. De ene werknemer wil graag in de praktijk leren en alles moet direct toepasbaar zijn. De ander houdt van zelf uitzoeken, het liefst met behulp van een computer.
- Geef werknemers de ruimte om in onderling overleg aanpassingen in hun takenpakket te doen.
- Functieomschrijvingen kunnen verstarrend werken. Wees op basis van de individuele behoefte flexibel in het toepassen ervan.
- Formuleer verbeterpunten en vraag of werknemers ze herkennen. Stel samen met uw werknemers prioriteiten, maak een actieplan en verdeel taken. Betrek werknemers en de OR actief voor draagvlak.

Deze vraag is voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl

Reiskosten vergoeden bij sollicitatie?

Een sollicitant die bij ons op gesprek is geweest, heeft een reiskostendeclaratie ingediend. Wij hebben deze sollicitant afgewezen. Moeten wij de kosten vergoeden?

Het vergoeden van reiskosten aan een sollicitant is niet verplicht. Wel geeft u natuurlijk een positiever beeld van uw organisatie als u dit wel doet. U mag zelf bepalen hoe u deze reiskosten vaststelt. Als uitgangspunt kunt u bijvoorbeeld de prijs van het openbaar vervoer nemen. U kunt de sollicitant dan vragen of hij het treinkaartje naar uw organisatie wil sturen. Een andere mogelijkheid is natuurlijk dat u

de werknemer gewoon vraagt welk vervoersmiddel hij heeft gebruikt en dat u deze kosten vergoedt.

Gevoel

Het is prettig als afgewezen sollicitanten een goed gevoel houden bij uw organisatie. Wellicht dat er in de toekomst nog een functie vrijkomt waarvoor hij wel geschikt is. Behandel sollicitanten dus met zorg.

Heeft u ook een inhoudelijke vraag  Stel hem dan op www.rendement.nl/premium/adviesdesk 