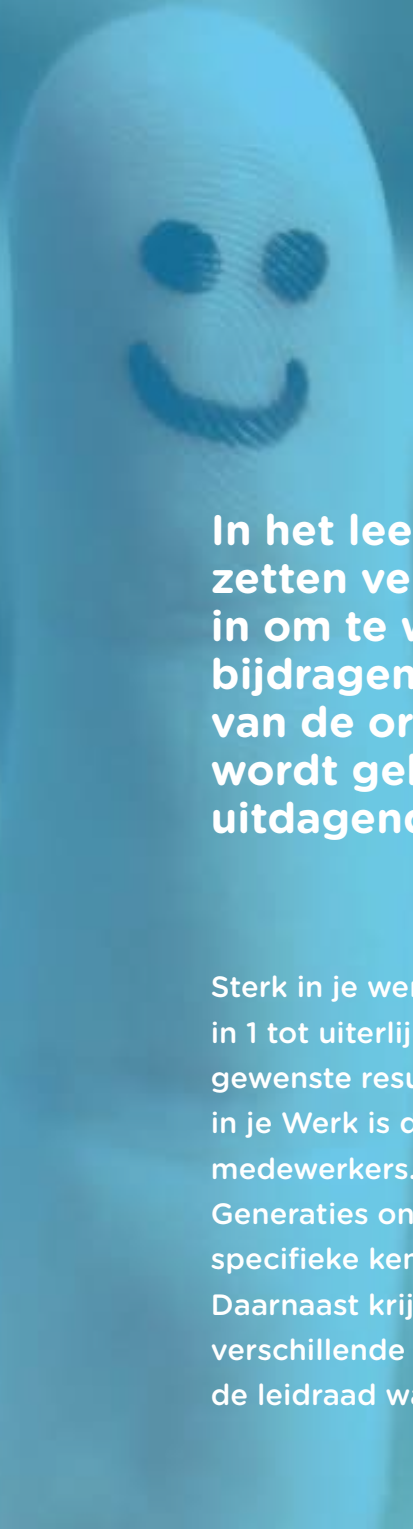




# STERK IN JE WERK

**“Het leer- en ontwikkeltraject dat zorgt voor energieke medewerkers in een eigentijdse organisatiecultuur“**

**koffie&  
bubbels**  
GENERATIEWERK



**In het leer- en ontwikkeltraject “Sterk in je Werk” zetten verschillende generaties hun kwaliteiten in om te werken aan eigentijdse oplossingen die bijdragen aan meer werkenergie en het updaten van de organisatiecultuur. Sterk in je Werk wordt gekenmerkt als een energiek, creatief en uitdagend leer- en ontwikkeltraject.**

Sterk in je werk bestaat uit een 3 tot 8 stappenplan wat doorlopen wordt in 1 tot uiterlijk 6 maanden. Het aantal stappen is afhankelijk van het gewenste resultaat. Het unieke aan het leer- en ontwikkeltraject Sterk in je Werk is dat we uitgaan van de krachtenvelden van 4 generaties medewerkers. Hierin zijn wij, Koffie & Bubbels, uniek in Nederland. Generaties ontstaan op trendbreuken in de tijd en hebben allemaal hun specifieke kenmerken en waarden die ze van belang vinden en nastreven. Daarnaast krijgen generaties van verschillende thema's energie en lekt bij verschillende thema's de energie weg. Deze energietheema's zijn voor ons de leidraad waaraan het traject is opgezet.

## ONLINE ONDERSTEUNING

Wij adviseren organisaties om Sterk in je Werk te laten ondersteunen middels een online leer- en communicatieplatform. Veel organisaties hebben zelf tools die hiervoor geschikt zijn. Hierbij kunt u denken aan Yammer, Facebook, Moodle of een ander online platform waar medewerkers met elkaar in contact kunnen komen met als doel om de voortgang en resultaten te bespreken en samen te leren en evalueren.

## DUUR EN LOOPTIJD

Het leer- en ontwikkeltraject duurt 1-6 maanden. Tijdens een uitgebreide intake kijken we samen met de opdrachtgever hoeveel stappen er doorlopen moeten worden om het gewenste resultaat te behalen.

## Tijdens het traject worden onderstaande resultaten geboekt:

- Professionalisering van de medewerkers en leidinggevenden
- Duurzaam inzetbare medewerkers
- Betere werk privé balans
- Generatiebewust werken
- Mobiliteit en doorstroming
- Zelfregie van medewerkers
- Motivatie, inspiratie & betrokkenheid voor het bedrijf
- Energieke en gelukkige medewerkers met een frisse blik
- Nieuwe eigentijdse ideeën die gedragen worden door alle medewerkers
- Update van de organisatiecultuur
- Een versterkte samenwerking tussen de generaties



## STAP 1 WORKSHOP GENERATIELEREN

Bij het werken met generaties starten wij altijd met bewustwording. Dit doen we middels een interactieve workshop waar alle deelnemers van het traject bij aanwezig zijn. De workshop generatieleren is een interactieve & creatieve workshop die deelnemers bewust maakt van de impact van het werken met verschillende generaties. De workshop geeft stof tot nadenken over de waarden, opvattingen en handelwijzen van de verschillende generaties, en de impact daarvan op o.a. de samenwerking, communicatie en innovatie. Tijdens deze workshop krijgen deelnemers een kijkje in de keuken van hun eigen en andere generaties, en ontdekken ze:

- **Welke generaties er zijn en hoe ze ontstaan**
- **Welke beelden er leven over de verschillende generaties en wat dit betekent voor de samenwerking, de communicatie en de innovatie in de organisatie**
- **Waar de verschillende generaties energie van krijgen in het werk en waar de energie weglekt**
- **Als afsluiter krijgen alle generaties huiswerk mee in het kader van het thema werkenergie**

## STAP 2 ENERGIEKE EXPERIMENTEN

Deze bijeenkomst heeft als doel om te komen tot energieke experimenten die ervoor zorgen dat er vanuit meer werkenergie gewerkt gaat worden. Sterk in je Werk zet 100% aan tot actie, alle interventies zijn erop gericht dat de deelnemers zelf in beweging gaan komen. Het unieke aan deze bijeenkomst is dat er direct een actieplan wordt gemaakt waar de volgende dag mee gestart gaat worden. Wat een belangrijk neveneffect is van de experimenten is dat er direct gewerkt wordt aan het updaten van de organisatiecultuur.

## STAP 3 EVALUATIE

Dit is een bijeenkomst waar alle generaties apart aan deelnemen. Het doel van deze workshop is om de voortgang van de experimenten onder de loep te nemen en samen te kijken wat goed gaat en wat extra aandacht behoeft. Daarnaast wordt er ook geëvalueerd op welke wijze de verschillende generaties van elkaar leren en wat er beter/anders kan.

## STAP 4 BORGING

In deze bijeenkomst gaan we aan de slag om te kijken van welke experimenten er afscheid genomen moet worden en welke experimenten daadwerkelijk geborgd gaan worden in de organisatie. In gemengde generatiegroepen worden er concrete actieplannen gemaakt die ervoor moeten zorgen dat de experimenten in de praktijk tot bloei gaan komen en blijven.

## STAP 5 BUBBELS

In deze bijeenkomst worden alle experimenten en resultaten gepresenteerd aan de organisatie.

# SAMENVATTING GENERATIETHEORIE

Elkaar in een levensfase opvolgende generaties zijn van nature gericht op de evolutie van sociale patronen, zoals leiden, samenwerken, organiseren, communiceren, leren, informatie verwerken, conflicten hanteren. Vanuit die evolutionaire functie kunnen opvolgende generaties, mits ondersteund door de andere generaties, zorgen voor het vitaal en eigentijds houden van een sociaal systeem, zoals een organisatie, een vakbond, politieke partij of beroepsgroep.

Een generatie bestaat uit (leef)tijdgenoten die zich verbinden door:

- A Een gedeelde beleving van de vitaliteit van de omringende cultuur, gevolgd door,
- B een gedeelde reactie in de vorm van spontane vernieuwingsimpulsen en,
- C een gedeelde en collectieve mentale, emotionele en fysieke ontwikkeling, die is afgestemd op de evolutionaire rol van hun generatie.

Een (nieuwe) generatie wordt energiek als zij haar evolutionaire rol kan uitleven en verliest energie als ze 'wordt gedwongen' om zich aan te passen aan werk- en leefwijzen van de oudere generaties die zij instinctief en intuïtief als niet-vitaal ervaart. Iedere generatie heeft een kleine groep energieke voorlopers die de grootste invloed uitoefent. Zonder steun van de andere generaties kan een generatie haar evolutionaire rol niet vervullen.

De meeste mensen zijn naast individu in meerdere of mindere mate betekenisvol verbonden met groepen, zoals met de eigen familie, met sexe genoten, beroepsgenoten, landgenoten en .... de eigen generatie. Van de Nederlanders ervaart zo'n 80% het lid zijn van de eigen generatie, een minderheid van zo'n 20% dus niet. Die 20 % ervaart weinig invloed op haar omgeving.

## PROTESTGENERATIE

1940 / 1955

Als leiders: idealistische en gedreven democratiseerders.

Als senioren: vitale idealisten die zinvol actief willen blijven. Volwassen geworden in de tijd van democratisering, inspraak en medezeggenschap binnen een hiërarchische organisatiestructuur en dus bedreven in het functioneren binnen een verticale functionele structuur, waarin posities en gelaagde verantwoordelijkheden centraal staan.

## GENERATIE X

1956 / 1970

Gevormd in de tijd van de processtructuren en bedreven in het functioneren binnen een horizontale structuur, waarin samenwerking en verbinding centraal staan. Daarnaast zijn de leden van generatie X nuchtere verbinders. Ze benutten diversiteit constructief; gericht op 'samen' werken aan resultaten.

## PRAGMATISCHE GENERATIE

1971 / 1985

Pragmatische versnellers van afstemmen en besluiten, gericht op concrete resultaten, bouwers van kennisnetwerken. Gevormd in een tijd die weer alle kansen bood voor zelfontplooiing.

## GENERATIE Y

1986 / 2000

Creatieve, authentieke multi-taskers, die flexibel en gelijkwaardig willen werken met mensen met wie het klikt, in een open sfeer. Belangrijke waarden zijn authenticiteit, autonomie en zinvol werk.

# Interesse?

Mail je gegevens en we nemen contact met je op.

## INFORMATIE & ADVIES

**Koffie & Bubbels**

053-7507195

[info@koffie-bubbels.nl](mailto:info@koffie-bubbels.nl)

**koffie&**  
**bubbels**  
GENERATIEWERK