

De meeste Nederlandse bedrijven vergrijzen. Daar is tot rond 2035 de oudere generaties de grootste en de jongere de kleinste. Dat roept de vraag op 'hoe je met een vergrijzende organisatie bij de tijd blijft'. Een generatieperspectief laat verrassende mogelijkheden zien.

EEN GENERATIEPERSPECTIEF

Samenwerkende mensen maken cultuurpatronen aan. Die hebben net als voedingsmiddelen een houdbaarheidsdatum. Herhalen na die datum neemt toenemend werkenergie weg en veroudert de cultuur. Elkaar opvolgende generaties hebben de potentie en bestemming om verouderde patronen te updaten.

In veel (vergrijzende) organisaties is dat evolutionaire proces verstoord. De protestgeneratie drukte te lang haar stempel op de bestaande cultuur. De twee opvolgende generaties pasten zich te vaak (onbewust en) ongewild aan. De jongste werkende generatie dreigt als kleinste ook gevangen te raken in verouderde routines. De remedie ligt in het opsporen en bewust doen wat de meeste werkenergie opwekt. Bij alle generaties. Iedere generatie richt zich op verversen van andere verouderde patronen. Samen kunnen ze de cultuur een frisse boost geven.

MISVERSTANDEN

1. Senioren willen niet veranderen. De meeste willen dat wel, maar niet meer 'top down'. Die routine is verouderd en werkenergie wegnemend. "Wij willen veranderen op een manier die ons werkenergie geeft, want daar moeten we zuiniger mee omgaan."
2. Vitale 60+ers met passie voor hun vak werken graag samen met de 20'ers van nu. Andersom ook!
3. De jongeren van tegenwoordig redden zich wel. Het tegendeel is waar, die willen vrijheid om zaken op hun eigen zinnige manier aan te pakken, maar hebben ook feedback en actieve steun van senioren nodig. Zonder die steun komen ze niet ver.
4. Met meer kennis over de jongste generatie weten we wat we kunnen doen om een aantrekkelijke werkgever te zijn. Dat klopt niet. Deze kennis is vrijwel altijd in huis, namelijk bij generatie X (1955-1970). Dat zijn gemiddeld ouders van Y, maar die passen hun ervaringskennis van thuis niet toe op het werk. Thuis zijn het topouders die coachend gelijkwaardig naast hun kinderen staan. Op het werk doen ze vaak wat ze thuis niet in hun hoofd zouden halen: wat formeel, hiërarchisch, gesloten en controlerend. Daar hebben veel X'ers zich aangepast aan verouderde cultuurpatronen. Dat is vaak het punt. 🎓

© REES WINKELMAN.INFO@REESWINKELMAN.NL



dr. Aart Bontekoning

'De jeugdigheid van alle generaties vormt de sociaaleconomische en ecologische toekomst van vergrijzende organisaties. Die jeugdigheid zit in het gebied dat bij een generatie de meeste werkenergie opwekt.'

Dr. Aart Bontekoning promoveerde in 2007 op uniek onderzoek naar 'opvolgende generaties als hoofdrolspelers in de evolutie van een (organisatie)cultuur'. Veel organisaties maken gebruik van zijn inzichten en tegelijkertijd doet hij nieuwe ontdekkingen. Wat hij weet over werkende generaties deelt hij op interactieve wijze met deelnemers aan zijn masterclasses. In zijn vijfde boek 'Nieuwe generaties in vergrijzende organisaties' beschrijft hij wat iedere generatie kan doen om zichzelf vitaal en de eigen vergrijzende organisatie bij de tijd te houden. Samen met David Bobeldijk zette hij Generatiewerk op. Zij begeleiden bedrijven bij het 'updaten van de cultuur vanuit een generatieperspectief'.
aartbontekoning@speakersacademy.nl