

## **“Nieuwe generaties in vergrijzende organisaties” Generatie expert: Aart Bontekoning 15 februari 2018**

Aart Bontekoning geeft ons deze middag inzicht in hoe organisaties de evolutionaire kracht van generatiediversiteit kunnen benutten. Zodat je fris en bij de tijd blijft en aantrekkelijk voor medewerkers en klanten.

Het is belangrijk om in je werkzaamheden te achterhalen waar je energie van krijgt en wanneer je energie wegloopt. En het is de kunst om energie vreters om te zetten naar energie versterkers. Hoe doe je dat? Het generatie perspectief maakt verrassende mogelijkheden zichtbaar.

Top 5 van energie verliezers zijn:

- Top-down acties
- Macht uitoefenen
- Tegen de jongeren zeggen dat ‘het nog maar jonkies zijn’
- Besluiteloosheid
- Te veel vergaderen en met te veel mensen tot consensus komen

Filmpjes maken duidelijk dat er verschillen zijn tussen generaties. Maar over de vraag welke aanpak van een opdracht energie geeft en welke energie vreet, zijn we het snel eens. Waarom blijven oudere medewerkers toch dat gedrag laten zien waar niemand energie van krijgt, ook zij zelf niet. Vaak komt dat door vastgeroeste patronen waar je je niet gemakkelijk los van maakt en die je respectvol moet doorbreken.

De grootste groep medewerkers in de huidige organisaties is geboren tussen 1956 en 1970, de verbindende generatie. Zij waren succesvoller dan hun ouders op de arbeidsmarkt. Hogere opleidingen en betere banen. Hun kinderen zijn van de (pragmatische) generatie Y (1986-2000). Zij hebben hun kinderen anders opgevoed dan zij zelf opgevoed zijn. Een aantal aanwezigen vertelt hoe zij dat gedaan hebben. Een open gespreksrelatie, ruimte en vertrouwen geven, onderhandelen over grenzen, coachend naast de kinderen staan.

Dit sluit aan bij de cultuur die deze groep jonge mensen in hun werk wenst. Dit leidt tot een cultuur die van deze tijd is. De uitnodiging aan de generatie Y is om op hun werk op dezelfde wijze om te gaan met collega's als zij met hun kinderen doen. Niet te veel ‘top down’. Aansluiten bij wat er bij de medewerkers leeft. Coachend leiderschap op basis van vertrouwen.

Aart geeft aan dat er in HR land nog veel te doen is op dit gebied. Maar in feite is de kennis in huis om vandaag aan de slag te gaan en de cultuurpatronen te herkennen en te doorbreken. Hoe de interactie tussen de verschillende generaties verloopt binnen de organisatie bepaalt het tempo van het updaten van de gedragspatronen/ cultuur van een organisatie.

Wat te doen:

- Het is de kunst om in beweging te komen
- Doe iets met wat er vanuit de medewerkers gevraagd wordt
- Jong en oud te mengen
- Door samen te doen (creëert massa) lukt het!
- Het vraagt tweezijdig respect

Maak een video met eigen werknemers van de verschillende leeftijdscategorieën.

Wat zijn energievreters en energiegevers?

Bespreek deze met elkaar

Maak in overleg/gesprek afspraken hoe verder te gaan.

Houd in het achterhoofd ‘hoe ga je thuis met je puber en jong volwassen kinderen om?’

Voor meer informatie kijk op [aartbontekoning.nl](http://aartbontekoning.nl)

Succes gewenst

Monique van 't Klooster en Liesbeth van Hellemond