

Mens / Sociaal



Technologie
Digitalisering



Financieel



Mens / Sociaal



Democratie
besluitvorming



Duurzaamheid
Circulariteit

Generatie Boomers, X, Y, Z:

verleden, heden en toekomst van een bedrijf





Generatie Boomers, X, Y, Z: verleden, heden en toekomst van een bedrijf

Samenvatting; Babyboomers, Millennials, de generatie X, Y of Z: ze hebben allemaal bijzondere kenmerken. Zo zegt men dat babyboomers alles beter weten, terwijl de Patatgeneratie zich van niks en niemand iets aantrekt. Feit is wel dat deze generaties steeds meer en langer zullen moeten samenwerken.

Nieuwe generaties komen op de arbeidsmarkt met nieuwe ideeën en een andere werkhethiek. Tegelijkertijd verandert de werkcultuur, nog eens versterkt door de steeds sneller ontwikkelde technologieën.

Relevantie

Was een ondernemer vroeger trots als zijn zoon zijn bedrijf overnam, nu is dat zelfs de kleinzoon of -dochter. Met deze ontwikkeling nemen de uitdagingen toe, zowel tussen de verschillende generaties als voor de verschillende culturen en gezichtspunten. Zeker in de bouwbranche.

Achtergrond

Werkgevers staan voor drie grote veranderingen:

- werknemers die langer blijven werken;
- een nieuwe generatie 'werkers' die niet per se werknemer willen zijn, en innoverende ideeën en werkwijzen hebben;
- snel ontwikkelende technologieën.

Daarnaast vraagt de core business nog eens de nodige aandacht.

Uitdagingen

In het huidige bedrijfsleven worden 'ouderwetse' werknormen meer en meer losgelaten. Leiderschap is niet meer gebaseerd op leeftijd maar meer op kennis en kunde. De manier

waarop medewerkers tegen het werk aankijken, verschilt per generatie terwijl tegelijkertijd het gebruik van technologie groeit. Al deze factoren zorgen ervoor dat generaties elkaar vaker tegenwerken dan samenwerken.

Actie

Organisaties die wel succesvol zijn, zoals IBM, hebben dit jaren geleden al zien aankomen en hebben zogeheten 'Generations employee affinity groups' opgericht. Deze groepen hebben de ontwikkelingen op de werkvloer intensief bestudeerd en hebben hun bevindingen omgezet in 'Generatie'-programma's. Die programma's omvatten niet alleen arbeids- en sociale oplossingen, maar ook het leren omgaan met generaties en technologie.

Resultaat

Elke generatie die in dienst treedt, biedt een nieuw perspectief. En elke generatie kan van andere leren. Het kan ertoe leiden dat medewerkers zich echt met elkaar verbonden voelen. Men gaat zich dus meer concentreren op het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden in een – wellicht - 60-jarige carrière.

Impact

Om Satya Nadella, CEO van Microsoft te citeren: *"Hoe kunnen we een cultuur bouwen van 'alles willen leren' in plaats van 'alles al weten'?"*

De samenstelling van het personeelsbestand zal in de nabije toekomst veranderen. Naast voltijd werknemers, deeltijd werknemers en contractwerkers zal het aantal zogeheten 'gig-economie werknemers' groeien. Deze kenniswerkers, die veelgevraagde vaardigheden hebben, willen weten met wie ze werken, waaraan ze werken en waar ze werken. In plaats van een contractwerker te zijn die tussen twee fulltime banen zit, beschouwen veel mensen dit



Mens Sociaal

als een carrière, als onderdeel van hun portfolio.

Links

- The Five Generation Workforce

Bibliografie

- Managing People from 5 Generations
- Engaging a Five-Generation Workplace
- How to Handle 5 Generations in the Workplace
- How To Engage Employees From All 5 Generations
- Working With Five Generations In The Workplace
- How to Manage the 5 Generations in the Workplace
- Dealing With Five Generations in the Workplace

Voor het (bouw)bedrijfsleven van de toekomst brengen deze ontwikkelingen een aantal opdrachten mee:

- **Zie een team als een team, niet als afzonderlijke generaties. Binnen afzienbare tijd werken er in een bedrijf vijf generaties op verschillende afdelingen. Van oudere werknemers tot stagiaires. Overweeg daarom wat het team als groep motiveert in plaats van wat de verschillende leeftijdsgroepen motiveert.**
- **Waardeer verantwoordelijkheden buiten de werkplek. Elke generatie heeft zijn eigen persoonlijke problemen en verantwoordelijkheden. Zorgen voor ouder wordende ouders, bijvoorbeeld, of juist kinderen krijgen. Ze moeten allemaal de kans krijgen om hun persoonlijke zaken zonder angst of complicaties te kunnen regelen.**
- **Neem levenspaden serieus. Begrijp in welk stadium van hun levenspad uw werknemers zich bevinden waar het gaat om hun individuele verantwoordelijkheden en interesses buiten de werkplek. Maar ga niet uit van standaardtypes. Werknemers, ongeacht generatie, delen zowel overeenkomsten als verschillen.**
- **Sta boven de verschillen in generaties. Ga er niet automatisch van uit dat jongere generaties door oudere generaties worden begeleid. Alle leeftijdsgroepen hebben kansen om van elkaar te leren.**
- **Help nieuwe medewerkers en projecten bij het instappen. Iedereen verdient aandacht. Zorg dat de generaties als een samenhangende eenheid kunnen functioneren door bijvoorbeeld aandacht voor de sociale cohesie binnen de organisatie en kick off-vergaderingen voor de aanvang van een project.**