

GENERATIES VERSTERKEN ELKAAR OP DE WERKVLOER

Vanwege de toenemende krapte op de arbeidsmarkt en het omhoog gaan van de AOW-gerechtigde leeftijd, komen steeds meer generaties met elkaar in contact op de werkvloer. Marieke Grondstra zag als organisatieadviseur dat die allemaal anders reageerden op grootschalige veranderingstrajecten. Negen jaar aan onderzoek - en een boek - later concludeert de generatiespecialist: “Eigenlijk is het heel simpel: maak vooral gebruik van alle kwaliteiten en expertise die er is vanuit die verschillende generaties.”



Elke generatie heeft zijn eigen benadering nodig en dat vergt inlevingsvermogen vanuit HR. Weet wat ze drijft en waar ze hun werkplezier uit halen. Als je daar bewuster van bent, kun je daar op sturen. Daarnaast denk ik dat je als leidinggevende van een afdeling alle generaties aanwezig moet hebben, want ze krijgen juist veel energie van samenwerking met elkaar.”

1. HOE GAAN BEDRIJVEN OM MET HET GROTE LEEFTIJDVERSCHIL OP DE WERKVLOER?

“Op veel plekken waar ik kom, zie ik dat het een opgave is. Er wordt veel aandacht geschonken aan de jongste generatie in de vorm van traineeprogramma's en de mogelijkheid tot het volgen van cursussen. Dat kan kwaad bloed zetten bij oudere generaties. Die werken hard, zijn loyaal aan de organisatie en hebben niet altijd het idee dat dit wordt beloond.”

2. HEBBEN ALLE GENERATIES NOG DEZELFDE DRANG ZICH TE ONTPLOOIEN?

“Ja, maar op een andere manier. Iedereen werkt met een andere reden en haalt daar energie uit. De babyboomers zijn de meest idealistische

generatie op de werkvloer die veel voor het bedrijf over hebben. En zij blijken enorm veel energie te halen uit het werken met de jongste generatie. Generatie X hecht voornamelijk waarde aan de kwaliteit van een project en dat alle medewerkers daarin gehoord en meegenomen worden. De pragmatist, geboren tussen '70 en '85, vindt het belangrijk om snelheid te maken, kennis te delen, efficiënt te werken en uitgedaagd te worden. Generatie Y vindt het belangrijk om te weten waarvoor ze het doet, wat ze bijdraagt en hecht veel waarde aan gelijkwaardigheid, een informele werksfeer en gezelligheid met collega's.”

3. HOE MOET HR COMMUNICEREN MET DE VERSCHILLENDE GENERATIES?

4. HOE KAN HR TIJDIG SIGNALEREN DAT DE GENERATIES NIET IDEEAAL SAMENWERKEN?

“Als alle medewerkers, ongeacht leeftijd, op dezelfde manier werken, dan is er iets goed mis. Dat betekent dat drie van de vier generaties zich hebben aangepast aan die ene dominante generatie, resulterend in eenheidsworst. Funest voor de innovatiekracht, omdat er niks nieuws meer wordt verzonden.”

5. WAT LEVERT HET OP ALS HET GOED GAAT?

“Meer energie op de werkvloer en werknemers worden echt ambassadeur van een organisatie, omdat ze trots zijn op hun werk en er graag over vertellen. Los daarvan levert het een vitale, innovatieve organisatie op die goed in staat is met zijn tijd mee te gaan. Als je kijkt naar de huidige tijdsgeest en kunt concluderen dat de organisatie erin past, weet je dat het goed zit.”