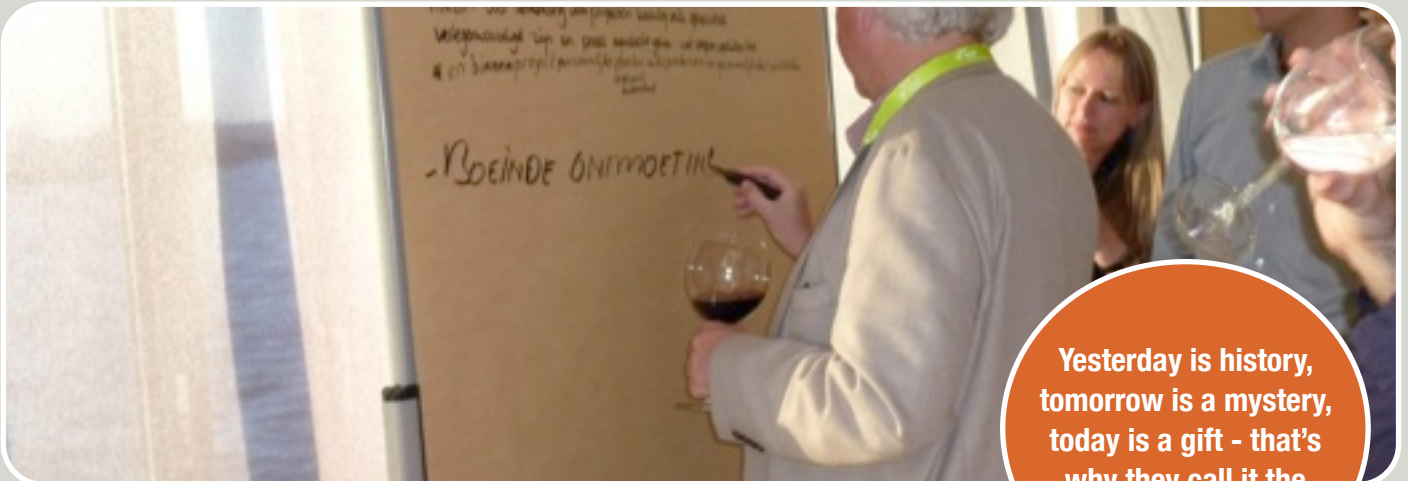


RYS LANGS GENERATIES

Trektocht van de Y-tjes

Dit is het rYs verslag van generatie Y. Samen met generatie experts Aart Bontekoning en Marieke Grondstra op trektocht langs de generaties die vandaag de dag actief zijn op de werkvloer. We gaan samen op zoek naar overeenkomsten en verschillen; maar uitermate op zoek naar **verbinding**.



Yesterday is history,
tomorrow is a mystery,
today is a gift - that's
why they call it the
present

REISDOEL, ROUTE EN BEPAKKING

Vanuit het perspectief van generatie Y op zoek naar de ultieme organisatie waar iedere generatie volledig tot haar recht komt, met als bepakking de kennis en kunde van pragmaten, generatie X, en de Protest generatie

16 juni 2010 vond het symposium generatieleren plaats op de Bonte Zwaan op het IJ. Deze avond ontwikkelde zich tot slechts de afsluiting van de **eerste etappe** wat betreft de behoefte en de noodzaak van het nog verder in dialoog treden met verschillende generaties. Met dit rYsverslag kunt u lezen over deze rYs met als rYsleiding Aart (protest) en ik, Marieke (Y). U kunt het ook gebruiken als **inspiratiebron** voor een vergelijkbare reis binnen uw eigen organisatie. "Every journey starts with a single step" - Confucius.

De doelstelling van de trektocht was als volgt: vanuit het perspectief van generatie Y kijken naar de verschillen en overeenkomsten tussen generaties en van daaruit in dialoog zoeken naar een optimale

samenwerking met andere generaties binnen organisaties waardoor de kenmerkende **kwaliteiten** van iedere generatie tot haar recht komen.

Feit is namelijk dat de **Y-tjes** de nieuwe generatie medewerkers zijn die de babyboomers langzaam gaan vervangen. Feit is ook dat deze generatie **sneller** communiceert dan men veelal gewend is; dat ze andere **manieren** van werken hebben; andere **tools** gebruiken; en meer dan ooit weten wat ze **waard** zijn en daardoor **kritisch** zijn over het soort organisatie waar ze willen werken.

Oftewel; zonder 'klik' met de nieuwe werkende Y generatie raak je als **organisatie** in het slop.





De werkende generaties

Protest generatie	Generatie X	Pragmatische generatie	Generatie Y
(1940-1955)	(1955-1970)	(1970-1985)	(1985-2000)



Theoretisch kader

door Aart Bontekoning

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

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

Opeenvolgende generaties zorgen - mits ondersteund - voor de evolutie van sociale systemen, zoals maatschappijen, organisaties en verenigingen, voor de evolutie van het leiden, organiseren, samenwerken en communiceren. Iedere levensfase opnieuw.

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 die zij als verouderd beschouwt. Parallel daaraan versnelt of vertraagt haar collectieve talent ontwikkeling, en daarmee ook de vernieuwing van de organisatiecultuur.

Bij de rYs langs generaties gaven we iedere generatie dezelfde opdracht: maak een top 5 van waar je wel en waar je geen energie van krijgt. We filmden de uitvoering. De analyse van de antwoorden en de filmbeelden leverden inzicht op in de kenmerkende verschillen tussen de generaties. Voor de evolutie zijn juist de verschillen belangrijk omdat deze de vernieuwingsimpulsen vormen.

GENERATIE Y



Generatie Y:

- *wil vooral zichzelf zijn;
- *waardeert organisaties die authentieke ontwikkeling steunen;
- *netwerkt met mensen van alle leeftijden en uit alle culturen;
- *investeert in zinvolle contacten;
- *vindt kennis snel vergankelijk;
- *wil direct voldoening uit het werk;
- *wil leren als het past bij hun authentieke ontwikkeling;
- *negeert grenzen en hiërarchie;
- *doet veel dingen tegelijk;
- *weet alles over interactieve media

Donderdag 11 februari 2010 was het dan zover: mijn eerste bijeenkomst generatieleren met Yige soortgenoten! Het onderwerp: generatie-leren.

De doelstelling: vanuit het perspectief van generatie Y kijken naar de samenwerking met andere generaties binnen organisaties.

De focus: het in kaart brengen van de top 5 van factoren die voor generatie Y werkplezier brengen of juist energie kosten.

De bevindingen: de top 5 van waarden die zorgen voor Y-ig werkplezier zijn:

- 1) variatie/afwisseling
- 2) vertrouwen ontvangen
- 3) verantwoordelijkheid
- 4) gezellige collega's
- 5) vrijheid

De factoren die energie kosten op de werkvloer (door de Y-tjes subtiel gedoopt tot "K-dingen") zijn:

- 1) passieloze medewerkers,
- 2) hiërarchie
- 3) geen inlevingsvermogen
- 4) eentonigheid in werk
- 5) slechte faciliteiten

Wat kunnen/moeten we hier nu mee: we kunnen hier een hele hoop mee, maar moeten natuurlijk helemaal niets. Hoewel... Feit is dat de Y-tjes de nieuwe generatie medewerkers zijn die de babyboomers langzaam gaan vervangen. Feit is dat we meteen mee willen doen en weten dat we op sommige gebieden slimmer zijn; dat we ons snel thuis willen voelen en overal naar binnen willen kunnen lopen, lekker informeel; dat we sneller willen weten hoe iets echt zit en meteen tot de kern willen komen. En oh ja, we zijn nogal kritisch over wat we met wie doen, ook in het werk. We willen wel een klik voelen.

En zeg nou zelf; ooit gehoord van een medewerker die geen afwisseling, vertrouwen, verantwoordelijkheid, gezellige collega's en een bepaalde mate van vrijheid verlangt?! Belangrijk is uit te vinden wat deze termen nou precies omhelzen, wat ermee wordt bedoeld. En wat is nu een betere manier dan daarover in gesprek te gaan met de Y-tjes zelf?!

"Ik vind m'n collega's en de sfeer echt heel belangrijk"



Je bent een pragmaat, zo tussen de 25 en 40 jaar, en je verwacht veel van de organisatie waar je werkt, van je collega's en vooral van je zelf. Want pragmaten kiezen niet voor de makkelijkste weg; ze zijn zeer gedreven en verwachten dat mensen om hen heen dat ook zijn.

Onder begeleiding van Aart gingen zo'n 20 pragmaten in twee groepen enthousiast in gesprek met elkaar en flip-over. Van een afstandje keken de deelnemers behorende tot generatie Y toe hoe de lijstjes van de pragmaten over werkenergie en energiezuigers tot stand kwamen. Gepassioneerd vertelden de pragmaten over hun top 5 en het bleek dat de twee groepen bijna unaniem waren wat betreft hun voorkeuren.

Energie bronnen:

- 1) Vrijheid
- 2) Uitdaging
- 3) Succes / Realisatie
- 4) Ontwikkeling
- 5) Passie

Energie lekken:

- 1) Slachtoffers
- 2) Passiviteit
- 3) Gebrek aan visie / Geen leiderschap
- 4) Bureaucratie
- 5) Politiek machtsspel

Het onderzoek kon beginnen: wat zijn nu de overeenkomsten en de verschillen tussen de pragmaten en de Y-tjes?! De dialoog ging van start:
Y: "Wat bedoelen jullie (pragmaten) nu eigenlijk met vrijheid, en succes?"
P: "Hoe bedoel je dat? Dit waren gewoon dingen die meteen naar voren kwamen, zonder er echt verder op in te hoeven gaan."
Y: "Ok, maar geef dan eens een voorbeeld?"



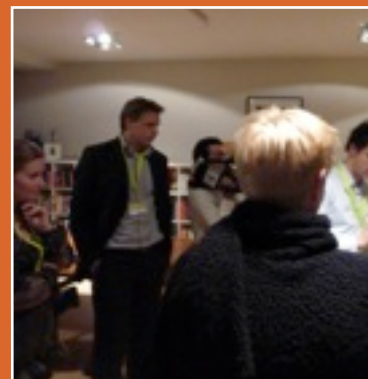
P: "Die hebben we eigenlijk niet besproken, ik neem aan dat iedereen er zijn eigen persoonlijke ervaring mee heeft maar die hebben we niet uitgewisseld."
Y: "Ik zou wel graag zo'n ervaring willen horen!"

En dat was eigenlijk meteen de kern van het grootste verschil. De Y-tjes waren tot hun top 5 gekomen door met elkaar verhalen uit te wisselen en zo tot de kern van de zaken te komen die er voor hen toe doen. De pragmaten hadden de factoren in rap tempo op papier geknald en hadden maar de helft van de tijd nodig die de Y-tjes eraan hadden besteed. Ook bleek het dat Y-tjes veel meer waarde hechten aan randvoorwaarden als een mooie werkplek en inspirerende ruimte.

Het allergrootste verschil in mijn optiek is dat de groep pragmaten vooral door de bril van de ratio naar de werkwereld kijkt, en de Y-tjes meer met de bril van de emotie. Gevoel speelt bij de young professionals een grotere rol bij het kiezen van een werkgever, en bij de afweging of je deel wilt blijven uitmaken van een organisatie. Waar een pragmaat zijn context veelal als maakbaar ziet, en al een stappenplan in zijn hoofd heeft over hoe hij iets wat hem echt niet bevalt kan aanpakken gaat een Y-tje eerder bij zichzelf te rade of de context waar hij/zij in is belandt wel bij hem of haar past. Waar een pragmaat zichzelf bijna in stukjes knipt om al zijn eigen en opgelegde doelstellingen met succes te ver-'waar?'-lijken zal een Y-er eerder een jaartje op wereldreis gaan om uit te vinden wat hij/zij nou echt wil.

"Wat bedoelen jullie nu eigenlijk met vrijheid en succes? Ik zou wel graag een ervaring willen horen!"

PRAGMATEN



De pragmaten:

- *organiseren zich in netwerken;
- *zoeken direct contact met leiders
- *hebben weinig geduld, willen expliciet kansen krijgen;
- *willen vooral vlot leren in het werk en een snellere besluitvorming;
- *hechten meer waarde aan leren dan vorige generaties;
- *streven naar plezier in het werk;
- *streven naar 'to the point' overleg in stimulerende werkruimtes;
- *bevorderen meerzijdig spontaan meesturen in samenwerkingen;
- *niet positie maar inhoud 'stuurt

Wie is nu dan generatie X? Kan je dat eten?! Ik heb het even gegoogled; ze staan beter bekend als generatie nix of de verloren generatie. Maar hoe komt dat nu? Want generatie X staat op dit moment aan het roer! Het zijn de grote leiders van onze (generatie Y) tijd. Ze zijn al een tijdje bezig; toen wij als Y-tjes nog in onze wiegjes lagen betraden zij de arbeidsmarkt die toen niet heel rooskleurig was. Het was crisis, er heerste hoge werkloosheid, en velen waren dus gedwongen werk te doen wat niet aansloot bij hun opleiding of ambities. Waar heb ik dit eerder gehoord.....?!

Resultaat is dat deze generatie zich aanpast aan de situatie, en van daaruit zoekt naar ontwikkelingsmogelijkheden en succes. Een soort kameleons dus, geen wonder dat andere generaties het soms moeilijk vinden om medewerkers uit generatie X te identificeren; ze 'blenden' namelijk erg makkelijk met andere generaties. Dat maakt ze tot ultieme verbinders: ze waarderen verschillen op een constructieve manier zonder daarvoor alle eer te willen opstrijken; het gaat heel natuurlijk. En daar zijn wij als Y-tjes natuurlijk uitermate blij mee! Als onbegrepen nieuwelingen op de werkvloer hebben we bruggenbouwers nodig die ons aan de pragmaten en protesters kunnen verbinden.

Hiernaast een overzichtje met de energie + / - van generatie X. Als je dat vergelijkt met de lijst van generatie Y op pagina 3 valt meteen op dat heel veel dingen eigenlijk hetzelfde zijn! Zij het ietwat anders geformuleerd en genormeerd, maar vooral de factoren die zorgen voor energie komen veelal overeen. We willen beide nieuwe dingen en afwisseling, hebben behoefte aan vertrouwen, het moet bovenal gezellig zijn, je moet verantwoordelijkheid krijgen om invloed te kunnen hebben, en vrijheid oftewel autonomie om de dingen die je belangrijk vind op je eigen manier te kunnen bereiken. Volgens mij begrijpen we elkaar!

Het verschil zit 'm dan vooral in de manier waarop we deze factoren trachten te bewerkstelligen. Dat zag je ook duidelijk terug toen de X-ers aan de slag gingen om hun lijstjes te vervaardigen: eerst werd er overleg gepleegd, langdurig overleg en 'in control'. Door de Y-tjes dis-respectvol bestempeld tot 'oeverloos geouwehoer' en saai. Ter vergelijking: de Y-tjes hadden binnen 2 minuutjes een ellenlange lijst zonder dat er vooraf was besloten hoe ze dat dan zouden gaan doen. Daarbij gingen de X-ers uiterst zorgvuldig te werk, iedereen kwam aan het woord en elke letter die op het papier werd gezet werd gewogen. Zo-niet de Y-tjes: met aardig wat volume en door-elkaar-heen geroep kwam de lijst tot stand, dit vereiste wel een zekere mate van multitasking van de deelnemers. Vooral omdat de kreten werden afgewisseld door het delen van ervaringen en emoties. Spontaan, levendig, met plezier. Geen structuur.

De vraag is of het eigenlijk uitmaakt, of er een betere of slechtere manier bestaat. Wanneer het gaat om het eindresultaat is het vrij onbelangrijk hoe het tot stand is gekomen. Zaak is wel dat er iets tot stand komt als je beide methoden integreert. Want wat gebeurt er als X-ers en Y-tjes samen aan de slag gaan? Het is in ieder geval handig als je weet dat beide generaties zo hun eigen favoriete manieren van werken hebben en van waaruit deze manieren zijn ontstaan. Met dat bewustzijn is er hopelijk ruimte voor een nieuwe manier van samenwerken waar beide generaties volledig tot hun recht en kracht kunnen komen.

“Ik wil daadwerkelijk impact kunnen hebben op mijn omgeving”

GENERATIE X

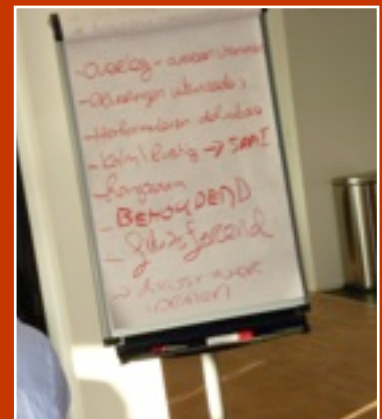
De factoren die zorgen voor positieve werkenergie of voor energielekken bij generatie X.

Energie generatie X:

- ★Nieuwe dingen leren
- ★Autonomie
- ★Successen maken en daar waardering voor krijgen
- ★Werksfeer/plezier in je werk
- ★Samenwerking
- ★Vinger in de pap, invloed hebben
- ★Vertrouwen / goede relaties

Energielek generatie X:

- ⊙Laksigheid / passiviteit
- ⊙Gebrek aan structuur en doelen
- ⊙Wij komen tijd tekort!
- ⊙Bureaucratie
- ⊙Negativiteit; roddelen en problemen
- ⊙Dubbele agenda's
- ⊙Weinig output



Generatie X:

- *heeft oog voor processen;
- *staat tussen de mensen;
- *wil vooral waarde toevoegen en diversiteit benutten;
- *maakt mensen bewust van 'wat er aan de hand is', activeert tot zelf-initiatief en verantwoordelijkheden;
- *zoekt naar optimale combinaties van verschillende ideeën;
- *kijkt naar wat 'bewezen' werkt en gaat daarop samen door;
- *zoekt naar een gezonde balans;
- *heeft oog voor kwaliteit;
- *hecht veel waarde aan leren

PROTEST



De protest generatie:

Als leiders bouwden ze het polder-model en democratiseerden ze organisaties. Het gepolder is dringend aan vernieuwing toe. Dat begrijpen ze ook. Als vitale senioren zoeken ze:

- *nieuwe idealen
- *flexibel werken
- *mogelijkheden om hun ervaringskennis over te dragen en verdiepen
- *zinvol en gewaardeerd bijdragen
- *meer spiritueel werken en leven
- *samenwerkend coachen

De protestgeneratie is me d'r eentje! Als een stoet relschoppers manifesteren ze zich met veel bombarie en bemoeien zich gevraagd en ongevraagd overal mee! En precies om die reden is de connectie met de Ytjes zo goed. Die willen namelijk ook vooral openhartig en direct meedoen en meedenken. Je kan bijna spreken van een soort verwantschap: deze twee generaties delen een sterk idealisme en drang om de wereld te veranderen. De manier waarop is echter wel degelijk verschillend; en daar kunnen we gebruik van maken!

Woensdagavond 20 juni vond de 4e bijeenkomst van de reeks generatieleren vanuit generatie Y plaats. En eindelijk was het dan de beurt aan... (tromgeroffel) de protest generatie! Wederom werd op basis van de 2 vragen: 'waar krijg je energie van' en 'waar verlies je energie op' een top 5 gemaakt. Hieronder het resultaat voor de Protesters:

Energie:

- 1: Verbinding door middel van het aangaan van de dialoog
- 2: Actief nieuwsgierig zijn
- 3: Ruimte
- 4: Resultaten
- 5: Strijden, de confrontatie aangaan

Energie lek:

- 1: Incompetente macht
- 2: Bange mensen (verkramp)
- 3: Er niet voor gaan, niks doen
- 4: Zinloze bureaucratie
- 5: Bewust onbekwaam

Zo, dat is me nogal een lijstje! Dat vonden wij van de Y generatie in ieder geval. Bijna bij iedere definitie was er een nadere verklaring nodig: "wat bedoel je daar dan mee; strijden?", "en hoe doe je dat dan; actief nieuwsgierig zijn?" "En is macht niet altijd een resultante van incompetentie?" "En geef eens een voorbeeld van een zinvolle bureaucratie dan?" U kan zich voorstellen; een interessante discussie! Verder was het interessant om het proces van wording van de lijstjes te

observeren en terug te koppelen. "Dat zag er wel wat saai en langzaam uit zeg, die 'discussie' van jullie!" "Ik vond het wel veel oeverloos gelul, of was dat filosofisch?" U merkt al, er was sprake van wat stijlverschillen tussen de twee generaties. Desalniettemin werd er snel over die nuances heengestapt en de verdieping slag gemaakt naar onderwerpen waar het echt toe doet; zoals missie, visie en identiteit. En nu komt het: zowel de Ytjes als de protesters willen de wereld veranderen! De protesters vanuit hun hang naar het strijden tegen de incompetentie en de verkramping, en de Ytjes vanuit hun drang om authentiek te willen zijn en van daaruit datgene bij te dragen waar de wereld het meest behoefte aan heeft.

Rest ons de hamvraag: hoe kunnen deze twee generaties elkaar nu versterken om zo de wereld van morgen al mooier te maken?! En hoe kunnen de pragmatische generatie en generatie X hier hun aandeel aan leveren zodat de arbeidsorganisatie 2.0 een walhalla is om in te mogen werken voor alle generaties?!

"Dat zag er wel wat saai en langzaam uit zeg, die 'discussie' van jullie!"

"Wel veel oeverloos gelul, of was dat filosofisch?"



GENERATIE OVERSTIJGENDE THEMA'S



Verbindingswegen

Gedurende de expeditie werd duidelijk dat iedere generatie in haar levensfase een eigen zinnige weg heeft te gaan. Daarvoor gaan met je eigen generatie en tegelijkertijd de andere generaties steunen in het gaan van hun eigen weg lijkt een belangrijke toegangsweg voor goed generatie management. Een (ver)-snelweg voor de ontwikkeling van energieke en krachtige generaties en het bouwen aan schitterende organisaties waarin de verschillende generaties zich verbonden voelen.

Ik ga op rYs en neem mee...

Laten we eerst stilstaan bij de voorlaatste nieuwe generatie binnen organisaties: de pragmaten. Deze doeners kijken vooral door de bril van de ratio naar de werkwereld, waar de Y-tjes meer de bril van de **emotie** opzetten. Gevoel speelt bij de young professionals een grotere rol bij het kiezen van een werkgever. Waar een pragmaat zijn context veelal als maakbaar ziet, en al een stappenplan in zijn hoofd heeft over hoe hij iets in de goede richting kan ombuigen gaat een Y-tje eerder bij zichzelf **te rade** of de situatie waar hij/zij in is belandt wel bij hem of haar **past**. Waar een pragmaat zichzelf bijna in stukjes knipt om al zijn eigen en opgelegde doelstellingen met succes te ver-'waar?'-lijken zal een Y-tje eerder een jaartje op **wereldreis** gaan om uit te vinden wat hij/zij nou **echt** wil.

En dan generatie X, beter bekend als generatie nix of de verloren generatie. Deze generatie

staat op dit moment aan het roer: het zijn de grote leiders van onze (generatie Y) tijd. Toen zij de arbeidsmarkt betraden, die toen niet heel rooskleurig was, waren velen van hen gedwongen werk te doen wat niet aansloot bij hun opleiding of ambities. Resultaat is dat

deze generatie zich aanpast aan de situatie, en van daaruit zoekt naar ontwikkelingsmogelijkheden en succes. Een soort kameleons dus, geen wonder dat andere generaties het soms moeilijk vinden om medewerkers uit generatie X te identificeren; ze 'blenden' namelijk erg makkelijk met andere generaties. Dat maakt ze tot ultieme verbinders: ze waarderen

verschillen op een constructieve manier zonder daarvoor alle eer te willen opstrijken; het gaat heel natuurlijk. En daar zijn de Y-tjes uitermate blij mee! Als **onbegrepen** nieuwelingen op de werkvloer hebben zij **bruggenbouwers** nodig die hen aan de pragmaten en protesters kunnen verbinden.

Generatie Y
volgt het pad van de
emotie, de pragmaten die
van de inhoud, generatie X
richt zich op proces en de
protesters gaan voor de
procedure

GENERATIE OVERSTIJGENDE THEMA'S

De protestgeneratie; de reischoppers van weleer die zich overal, gevraagd en ongevraagd, mee bemoeit en daarbij geen blad voor de mond neemt. Deze kenmerken sluiten uitermate goed aan bij de jongste generatie professionals: de werkelijkheden van de meeste individuen binnen deze twee generaties komen voort uit een sterk **idealisme** en drang om de wereld te veranderen. De protesters strijden tegen de incompetentie en de verkramping, en de Ytjes zetten koers vanuit hun drang om **authentiek** te willen zijn en van daaruit datgene bij te dragen waar de wereld het meest behoefte aan heeft.

Hoe kunnen al deze generaties elkaar nu versterken om zo de wereld van vandaag meteen een beetje mooier te maken?!

Dat was het vraagstuk wat de deelnemers op 16 juni 2010 kregen voorgeschoteld. De 5 onderliggende thema's van dit vraagstuk, gedestilleerd uit de filmpjes die van alle afzonderlijke generaties zijn gemaakt, zijn de volgende:

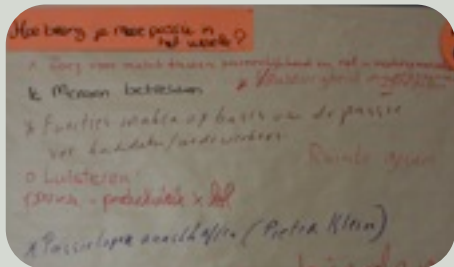
- (1) Hoe breng je meer passie in het werk?
- (2) Hoe kunnen verschillende generaties meer van elkaar leren?
- (3) Hoe maak je een organisatie aantrekkelijk voor alle generaties?
- (4) Hoe creëer je meer verbinding tussen generaties?
- (5) Hoe doorbreek je de bestaande hiërarchie?

Deze overkoepelende thema's werden aan de aanwezigen voorgelegd om er vervolgens inter-generatieel mee aan de slag te gaan. De wet van de voeten was hierbij van gelding (loop weg van het bord zodra je niets meer toe te voegen hebt, en vooral als je het gevoel hebt dat er niet een werkelijke dialoog gaande is) zodat iedereen daar zijn of haar bijdrage kon leveren waar dat het meeste waarde zou brengen. Op de pagina's hierop volgend vind je de uitkomsten van deze exercitie.

GENERATIES	PROTEST	X	PRAGMATEN	Y
KERN	Vitaal Idealistisch Gedreven Strijdbaar	Bescheiden Verbindend Nuchter Doorzetten	Resultaatgericht Lerend in werk Versnellend Netwerkend	Authentiek Intuïtief Creatief Ontmoetend
Belangrijke vraagstukken die 'ze' willen oplossen in hun aankomende levensfase	<p>Als nieuwe generatie senioren:</p> <p>Hoe kunnen we onze werk- en levenservaring als senior zinvol benutten?!</p>	<p>Als nieuwe generatie leiders:</p> <p>Hoe kunnen we de toenemende diversiteit constructief benutten?!</p>	<p>Als nieuwe generatie medioren:</p> <p>Hoe kunnen we ons eigen zinnig leren in het werk en besluitvorming processen versnellen?!</p>	<p>Als nieuwe generatie junioren:</p> <p>Hoe kunnen we onszelf blijven, direct waarde toevoegen en leuk samen werken?!</p>
Overeenkomsten in het streven	<p>Gezond zijn Professionaliseren Eerlijk zijn</p>			

HOE BRENG JE MEER PASSIE IN HET WERK?

- ★Zorg voor match tussen persoonlijkheid en rol in werkorganisatie
- ★Keuzevrijheid in werkzaamheden en projecten
- ★Mensen betrekken
- ★Functies maken op basis van de passie van kandidaten / medewerkers
- ★Luisteren



- ★Ruimte geven om passie te ontkiemen
- ★Passie = productiviteit x lol
- ★Passieloper aanschaffen (Pieter Klein)
- ★Innovatie bieden
- ★Uit je werk stappen
- ★Out of the box denken / inspiratie opdoen uit andere sectoren
- ★Zoek naar het verlangen - zit vaak onder passiviteit, weerstand
- ★Veiligheid bieden
- ★Maatwerk passend bij een persoonlijk hoger doel
- ★Werk is 'slechts' vorm, passie kan alleen in/uit jezelf komen, zoek 'm daar en volg die!



**Zoek naar het verlangen!
Luister en geef het de ruimte en de voeding om te ontkiemen**

HOE KUNNEN VERSCHILLENDE GENERATIES MEER VAN ELKAAR LEREN?

- ★Bespreekbaar maken van verschillen en overeenkomsten; deze herkennen en erkennen
- ★Weten wat er te 'winnen' is voor jezelf en de ander
- ★Bewust zijn van je eigen generatiekenmerken
- ★Meerdere generaties rondom een concreet bedrijfsvraagstuk - soort brainstorm / innovatieteams

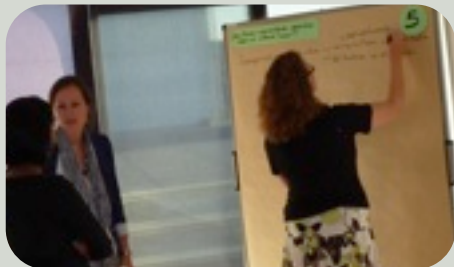
Bewust zijn van je eigen generatie kenmerken en onderzoeken waar specifieke generaties 'van gaan kwispelen'

- ★Mentorschap (jong - oud)
- ★Database / social network die om kennisgebieden heen generaties verbindt
- ★Gezamenlijk op zoek naar gemeenschappelijke delen
- ★Intervisie met diverse generaties
- ★Expert velden per generatie verkennen en op basis daarvan elkaar 'onderwijzen'
- ★Onderzoeken waar iedere specifieke generatie 'van gaat kwispelen' en dat gezamenlijk faciliteren (ieders verantwoordelijkheid)



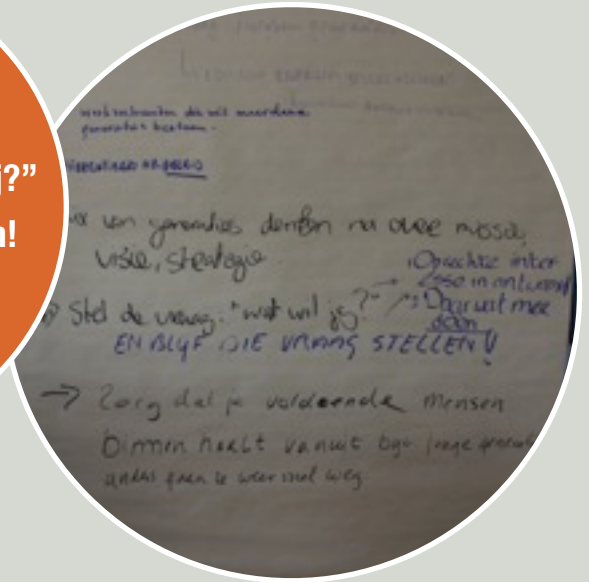
HOE MAAK JE EEN ORGANISATIE AANTREKkelijk VOOR ALLE GENERATIES?

★Organiseer dialoog tussen generaties - rondom energie gevers en lekken: de uitkomst toetsen en verankeren



Stel de vraag: "wat wil jij?"
En blijf die vraag stellen!

- ★ Stel werkverbanden samen die uit meerdere generaties bestaan
- ★ Gedifferentieerd HR-beleid
- ★ Mix van generaties denken na over missie, visie en strategie
- ★ Stel de vraag: "wat wil jij?" en blijf die vraag stellen! Toon daar in oprechte interesse en doe daar wat mee!



- ★ Zorg dat je voldoende mensen binnen haalt vanuit bijvoorbeeld de jonge generatie; anders gaan ze snel weer weg
- ★ Zorg dat de verschillende generaties elkaar weten te vinden en met elkaar kunnen sparren

HOE CREËER JE MEER VERBINDING TUSSEN GENERATIES?

★Kiezen voor bemensing van projecten waarbij alle generaties vertegenwoordigd zijn en proces aandacht geven: wat voegen verschillen toe

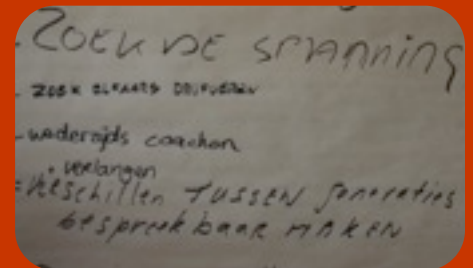
★Binnen project persoonlijke doelen en gewenste eind resultaat uitspreken en zo gezamenlijk doel vaststellen

★Ruimte voor boeiende ontmoetingen!

★Zoek de spanning

Gezamenlijk doel vaststellen waarin ieders persoonlijke doelen zijn vertegenwoordigd

- ★ Zoek elkaars drijfveren
- ★ Wederzijds coachen
- ★ Verschillen en verlangens tussen generaties bespreekbaar maken
- ★ Draai de rollen om: maak van de medewerker een management consultant
- ★ Respect
- ★ Redeneer terug vanuit de overeenkomsten of aanvullingen en minder naar de verschillen
- ★ Organiseer en faciliteer deze verbinding, bijvoorbeeld door mentoring etc.
- ★ Maak 'tandems' van jong en oud op de vakinhoud

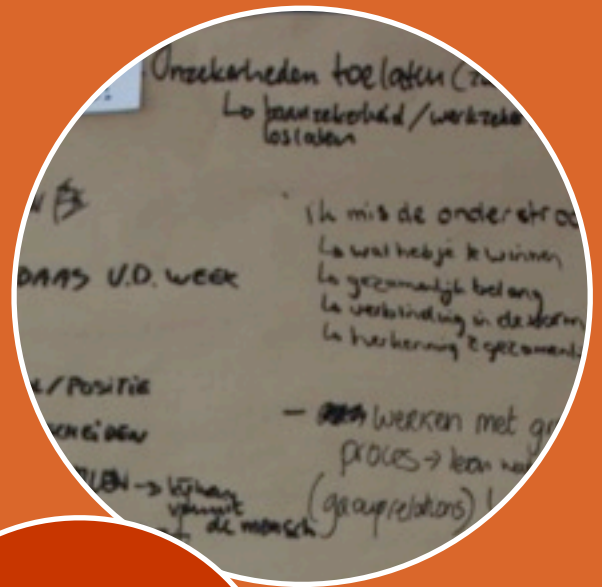


HOE DOORBREEK JE DE BESTAANDE HIËRARCHIE?

- ★Community werken-delen van kennis
- ★Nieuwe medewerker - baas van de week
- ★Meer in dialoog
- ★Vanuit kennis/ervaring - rol/positie: jezelf onderscheiden
- ★Door deze niet te benadrukken vanuit rollen - kijken vanuit de mensch
- ★Delphi-teams - mensen met verschillende persoonlijkheden samen organiseren: botsen/complementair
- ★Informele netwerken gebruiken



- ★Rouleren/rollen koppelen aan talenten (talent ontwikkeling)
- ★Bestaande structuren bespreekbaar maken
- ★Hotgroups - organiseer rondom gedeelde thema's
- ★Regelmatig en snel organisatie structuur en samenstelling aanpassen aan nieuwe omstandigheden
- ★Bewust successen delen en vieren
- ★Onzekerheden toelaten (zoektocht), baanzekerheid/werkzekerheid loslaten
- ★"Ik mis de onderstroom"; wat heb je te winnen, gezamenlijk belang, verbinding in de vorm,



**Bestaande structuren
bespreekbaar maken!
Onzekerheden toelaten!**

- herkenning en gezamenlijke wens
- ★Werken met groepsdynamisch proces - leren wat er gebeurt met autoriteit, grenzen en doelen wanneer nieuwe mensen aanschuiven

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

De rYs van alle generaties loopt langs alle levensfasen, met iedere keer een nieuwe bestemming. Het bewust rYzen schept mogelijkheden om die eigen zinnige reis zelf vorm te geven, ervan te genieten, en de up's en downs lerend echt te beleven. Het schept mogelijkheden om elkaar hierin te ontmoeten en te ondersteunen. Met innovatie, vitaliteit en arbeidsvreugde als beloning.

De energie van jonge professionals op de werkvloer moet aangewend worden om

nieuwe manieren van werken te vinden die recht doen aan de ontwikkeling die gewenst is. Generatie Y is immers de generatie die de komende 42-57 jaren de drijvende kracht zal zijn voor de diepgaande verandering binnen organisaties. Leerprocessen aanschakelen op de vitaliteit van generatie Y is een voorwaarde voor hun duurzame inzetbaarheid en de aantrekkelijkheid van een organisatie als werkplaats.

De mate van samenwerking tussen generaties is hierin sleutel; de vernieuwingsimpulsen van de jongste Y generatie kunnen een organisatie veel kracht geven mits de 'eerdere generaties' deze actief ondersteunen door die vernieuwingsimpulsen te

integreren. Het is hierbij van belang om het leiderschap aan te laten sluiten bij de bezieling van generatie Y, en om de nieuwe inzichten af te stemmen met reeds bestaande wijsheid opgedaan door de verschillende oudere, meer ervaren, generaties. Op deze manier kan 'wholeness' ontstaan, een allesomvattende wijsheid die in het hier en nu, ofwel 'presence' (Peter Senge e.a.), gebezigd kan worden zodat alle aanwezige kwaliteiten van de verschillende generaties te allen tijde, op elkaar afgestemd, volledig tot wasdom kunnen komen.

**Stap er
onbevangen in
en ga de rYs
aan!**



TOT SLOT

**Y over
samenwerken: 'Waarom
zou ik iets alleen gaan
zitten uitzoeken als iemand
anders het beter kan of
zelfs al weet?'**

Het lijkt erop dat oudere generaties heel veel verwachten van de jongste werkende generatie Y. Vooral op het gebied van het vernieuwen van de cultuur. Alsof Y dat op eigen kracht kan doen. Dat is een valkuil. Om haar frisse invloed uit te kunnen leven heeft Y juist steun nodig van de andere generaties; in de vorm van ondersteuning in hun professionele én persoonlijke ontwikkeling en door middel van voortdurende feedback. En dan vooral over wat goed gaat en waar ze goed in zijn of nog beter in kunnen worden. De impliciete en expliciete hoge verwachtingen aan het adres van de Ytjes zorgen dikwijls voor een blokkade, voor angst om daaraan niet te kunnen voldoen.

Bovendien is iedere generatie in haar volgende levensfase de nieuwste generatie. De vernieuwende invloed van de andere generaties is dus net zo groot en net zo belangrijk als die van Y. Als de oudere generaties; als nieuwe generaties senioren, leiders en medioren hun cultuur vernieuwende invloed uitleven, 'opent' dat de cultuur voor de vernieuwende invloed van de startende generatie Y.

Tot onze grote verrassing bleek de verbinding tussen generatie Y en de Protestgeneratie het meest intens! Het nastreven van idealen en de ongeremde en onverbloemde expressie van diepere gevoelens bleken ze met elkaar te delen. Alleen uitten ze deze op een andere manier: de Protestgeneratie drukt zich meer strijdbaar uit terwijl de Ytjes zich vrijer en meer open minded manifesteren.

De mogelijkheden die de deelnemers aan het slotsymposium opgeschreven om de talenten van alle generaties te benutten, zijn nogal oplossingsgericht. De nadruk ligt op methodieken en tools, met een ondertoon van: 'zo moet het ongeveer en het wordt hoog tijd dat we het zo gaan doen', opdringerig bijna. Er lijkt daardoor weinig ruimte voor het echte gesprek met elkaar over het proces, de inhoud en de emotie. De vier vragen van Berkeley Square: 1)Waar heb je baat bij, 2)Waar heb je last van, 3)Wat kan je zelf, en 4)Waarbij vraag je ondersteuning, kunnen helpen de dialoog hierover aan te gaan.

De rYs van Y langs alle generaties leverde voor generatie Y ook nog de volgende specifieke ontdekkingen op;

- de oudere generaties hebben veel moeite om zich in een andere generatie te verplaatsen;
- de andere generaties zijn zich weinig bewust van hun generatie-specifieke kenmerken en eigenschappen (vooral de pragmaten en generatie X);
- samenwerken betekent voor iedereen iets anders: voor generatie Y is het vanzelfsprekend;
- er wordt veel voor elkaar in plaats van met elkaar gedacht(!); daardoor ontstaan er nauwelijks echte ontmoetingen en dialogen;
- het 'nieuwe samen werken' zou meer aandacht moeten krijgen binnen organisaties; vernieuwend samenwerken over de grenzen van generaties heen.

In het boek 'Ygenwijs' staat het volledige rYsverslag inclusief vele thema's over het samenwerken met de verschillende generaties.



'Ik vind het belangrijk echt te begrijpen waarom iemand iets doet of zegt, anders heb je geen gesprek.'

GENERATIE STORM AANPAK

U wilt een sprankelende organisatie zijn, waar mogelijkheden worden benut en verwachtingen meer dan worden waargemaakt. Uw medewerkers staan hierin centraal, zij maken het verschil tussen een gemiddelde organisatie waar mensen elke dag komen 'werken' of een organisatie waar mensen elke dag inzetten op persoonlijke, organisatorische en sociale innovatie. Organisations die erin slagen om zowel 'hard' alsook 'zacht' rendement voor al hun belanghebbenden te behalen, noemt Generatie

STORM gelukkige organisaties. Hier spat de creativiteit en energie van de muren en staat het talent aan de deur te dringen.

We ondersteunen uw organisatie bij het duurzaam vernieuwen van de bedrijfscultuur via opvolgende generaties. Daarbij zijn alle nieuwe generaties betrokken: de nieuwe generatie senioren, de nieuwe generatie leiders, de nieuwe generatie medioren en de nieuwe generatie junioren.

VOORBEELD TRAJECTEN	1 DAG BEWUSTWORDING + EERSTE AANZET	3 MAANDEN BEWUSTWORDING + OP GANG BRENGEN	1 JAAR BEWUSTWORDING + AAN DE GANG
STARTVRAAG	<p>Wilt u starten met Het Nieuwe Samen Werken voor alle generaties? Wilt u jong en 'oud' talent en/of diversiteit beter benutten? Wilt u de generatie-dynamiek en werkenergie/chemie verhogen? Wilt u meer vernieuwing, (sociale) innovatie en creativiteit?</p>		
AANPAK	<p>1) Casus met centraal thema aanscherpen door de afzonderlijke generaties Dit proces wordt gefilmd 2) Analyse van generatie kenmerken en bewust wording van generatie dynamiek aan de hand van de filmbeelden 3) Gezamenlijke verdieping van centraal thema in relatie tot de cultuurvernieuwingen die via opvolgende generaties op gang komen. 4) Mogelijke routes afstemmen en uitzetten</p> 	<p>5) 0-meting 'gelukkige-organisatie-test': diepere analyse van werkenergie opwekkende en -verlagende cultuurpatronen 6) Thema's selecteren en uitwerken aan de hand van 4 vragen: 'waar heb je baat bij, waar heb je last van, wat kan je zelf, en welke ondersteuning heb je nodig'</p> <p>7a) Per generatie de thema's apart uitwerken en plenair terugkoppelen</p> <p>7b) Gezamenlijk de thema's bespreken en uitwerken, bewustwording van de patronen in de interactie - Samen de gewenste route en bestemming afstemmen</p> <p>7c) Experiment aangaan: 'leading the company' vanuit specifieke generatie - Evalueer wat goed gaat, wat nieuw is, wat beter kan</p> <p>8) Integreren 'gelukkige-organisatie-test' in bestaande meetinstrumenten en (eind)meting uitvoeren</p> <p>9) Mogelijke routes kiezen om dit op gang zijnde proces door te zetten</p>	<p>10) Stollen van ervaringen en opgedane kennis in boekje/DVD 11) Bedrijfsprocessen generatief aanpakken vanuit best practice en ondersteuningsvraag 12) Inzetten van buddy systeem, Y coaches, organisatie fotografie, goudklompjes (AI) 13) Generatiebeleid doorvoeren binnen strategisch HR beleid 14) Continuïteit waarborgen door rollen en verantwoordelijkheid te expliciteren 15) Aanzetten van groepsflow principes in het samenwerken; ontwikkelen en leren van eigen top practices 15) Eindmeting van de 'gelukkige-organisatie-test' en koppeling aan meetinstrumenten reeds beschikbaar in de org</p> 
PRINCIPES	<p>Heldere en wezenlijke startvraag Expliciete steun vanuit de strategische top Basisvertrouwen in het vernieuwende vermogen van opvolgende generaties Actieve procesaanpak; werkend en lerend interactief co-creëren</p>		

Uiteraard zijn er meerdere wegen die naar Rome leiden. Daarom zijn er diverse trajecten rondom generatie management mogelijk, afhankelijk van de startvraag en de specifieke context van uw organisatie.

DE AUTEURS

Protest Generatie

★ Aart

Bontekoning is organisatiepsycholoog, veranderkundige en generatie expert. Hij werkt op het grensvlak van generaties in hun levensfasen, cultuurverandering in organisaties en sociaal innoveren. Hij promoveerde in 2007 op *Generaties in Organisaties*, de verborgen krachten van onze sociale evolutie. Sindsdien maken talloze

organisaties – banken, bouwbedrijven, ministeries, gemeenten en provincies, hogescholen en universiteiten, ICT-bedrijven en gezondheidszorginstellingen – gebruik van zijn onderzoeksresultaten, masterclasses en adviezen.

★ Marieke

Grondstra is veranderkundige, trainer en coach. Ze leidt haar eigen bedrijf *Generatie STORM*, dat generaties

wakker schudt en hun dromen waar laat maken zodat de hele organisatie ervan opbloeit.

De rol van generaties binnen organisatie ontwikkelingstrajecten is onvoorstelbaar groot. Iedere generatie

heeft andere kenmerken en

kwaliteiten, en kijkt met een andere bril naar werk.

Marieke maakt generaties bewust van hun eigen kracht zodat de talenten van

ieder individu en elke

werkende generatie effectief ingezet kunnen worden binnen de organisatie.

Generatie Y



GENERATIE STORM



www.aartbontekoning.nl

marieke@generatiestorm.nl

www.generatiestorm.nl