



Vier generaties op de werkvloer.



 Windows 10 Pro

Vier generaties op de werkvloer.

Onze maatschappij vergrijst. Vroeger had de leeftijds piramide ook echt de vorm van een piramide: een brede basis en een smalle top. Nu lijkt die te evolueren naar een piramide die op zijn kop staat: een smalle basis met een steeds bredere top.

Vandaag zijn de vijftigers het sterkst vertegenwoordigd. Het aantal twintigers is historisch laag. Deze demografische ontwikkeling is het gevolg van het gecombineerde effect van verschillende factoren. Ten eerste dalen de geboortecijfers jaar na jaar. Ten tweede zorgt de steeds hogere levensverwachting ervoor dat ook de bevolking op zeer hoge leeftijd blijft toenemen.

De krimpende groep twintigers en dertigers zorgt voor een tekort op de arbeidsmarkt. We zitten op een scharnierpunt. Voor het eerst zullen we vier generaties zij aan zij aan het werk hebben, we hebben iedereen nodig. Iedere generatie met haar eigen achtergrond, haar eigen wereldbeeld, haar eigen verwachtingen. De situatie vandaag is uniek.

Een eerste stap om generaties succesvol te laten samenwerken, is ze leren kennen.

- Baby Boomers: geboren tussen 1946 en 1960.
- Generatie X: geboren tussen 1961 en 1980.
- Generatie Y: geboren tussen 1981 en 1995.
- Generatie Z: geboren na 1995.

Babyboomers.

De generatie die de samenleving emancipeerde.

Deze generatie groeide op in veiligere omstandigheden dan hun ouders die de oorlogsjaren hadden meegemaakt. Ze konden genieten van een meer welvarende periode en een ruim hogere levensstandaard. Bittere armoede en massale werkeloosheid behoorden tot de verleden tijd. Overleven werd leven.

Na hun opleiding was het vrij eenvoudig om aan een baan te geraken. Er ontstond zo ruimte en tijd voor zelfontplooiing. Burgerlijk protest, geestverruimende middelen, seksuele revolutie: de babyboomers stonden aan de wieg van emancipatie en een nieuwe levensstijl.

Typisch is hun competitiviteit en ze halen hun neus op voor luiheid op de werkvloer. De generatie wordt algemeen gezien als loyaal, idealistisch, optimistisch en gedreven. Ze lijken privé en werk wat meer gescheiden te willen houden: ze houden er bijvoorbeeld niet van als iemand iets over hun privé vraagt, en hebben relatief minder behoefte aan nieuwe vriendschappen.



Generatie X.

De grootste groep in onze samenleving.

Na de gouden jaren 60 met een grote bloei en groei volgde een periode van verval. De oliecrisis in 1973 en 1979 zetten de economie wereldwijd onder druk. De jongeren die afstudeerden, steeds meer van de universiteit, hadden veel meer moeite dan hun ouders om aan werk te geraken. Bedrijven en organisaties gingen rationeler om met aanwerven en hanteerden een zuiniger loonbeleid. Ze worden daarom ook wel de Verloren Generatie of de Generatie Nix genoemd. Wij houden het liever op een meer positieve alternatieve benaming: de Pragmatische Generatie.

Van hun ouders, die opgroeiden in tijden van emancipatie, kregen ze gelijke kansen, ruime mogelijkheden, vrijheid, keuzes en veel stimulans. Ze kregen mee dat zelfontplooiing een centrale rol in je leven moet spelen. Werk is belangrijk, maar levensgeluk is nog belangrijker.

Vaak wordt deze generatie gezien als cynisch en sceptisch ten opzichte van autoriteit. Zij hebben liever een minder formele werkomgeving en hebben een minder sterke werkethiek dan de vorige generaties. Generatie X streeft naar meer autonomie en onafhankelijkheid. X'ers vermijden onnodige vergaderingen en verkiezen technologische interacties. Ze houden van een optimistische, ervaren leider die hen aanmoedigt en feedback geeft.



Generatie Y.

Geboren in een digitale wereld, opgegroeid met internet en sociale media.

Dit is de eerste generatie die opgroeide met computers en gsm's. Daarom wordt dit ook wel eens de Digitale Generatie genoemd. Generatie Y was al op heel jonge leeftijd in de weer met sms en online sociale media zoals Facebook en inmiddels ten grave gedragen aanverwanten. Het constant verbonden zijn werd ze met de paplepel meegegeven.

Ze worden ook wel eens Millennials genoemd. In tegenstelling tot hun ouders groeiden ze op in welvarende tijden. In een periode ook waar mensen bewust kozen voor minder kinderen. De gezinnen werden kleiner. Daardoor kregen ze veel aandacht van hun ouders, alles werd voor hen geregeld met als gevolg dat ze autoriteit graag op de proef stellen.

Omdat ze opgroeiden in tijden van grote technologische vooruitgang, vinden ze authentiek zijn belangrijk. Ze willen flexibel werken in sfeervolle omgevingen waar ze zichzelf kunnen zijn en waar ze zich echt verder actief kunnen ontwikkelen. Ze willen meteen meedoen en toegevoegde waarde leveren, bijvoorbeeld met de inzet van sociale media.



Generatie Z.

Opgegroeid met een smartphone in de ene en een tablet in de andere hand.

De eerste leden van deze generatie komen vandaag op de werkvloer. Deze Digital Natives zijn geboren en opgegroeid in een samenleving waarin ze in meer of mindere mate gebruiken hebben leren maken van digitale technologieën.

Generatie Z groeit op in een wereld van een overvloed aan informatie en met andere onbegrensde mogelijkheden van het web. Het zijn echte wereldburgers die constant in verbinding staan via blogs, vlogs en allerlei sociale media. Facebook, twitter, Instagram, Snapchat ... Geen enkel platform kan een monopoliepositie claimen. Er wordt wel eens gezegd dat het een generatie is met een korte aandachtstboog. Omdat ze het door het leven zappen en zich snel vervelen. Ze zijn meesters in navigeren op het internet, waarbij razendsnel de relevante informatie wordt gefilterd. Nadeel kan zijn dat die informatie oppervlakkig wordt verwerkt.

Generatie Z zijn doorgaans harde werkers met een groot verantwoordelijkheidsgevoel en omgevingsbewustzijn. Duurzaamheid is heel belangrijk voor deze generatie. Dit gaat dieper dan de drang naar louter authenticiteit. Als iets niet goed is voor de wereld, verliest het gauw aan betekenis. In deze bewuste en verantwoordelijke houding klinkt hun opvoeding door. Hun ouders behoren immers tot de Pragmatische Generatie. Zij voeden hun kinderen heel bewust op en willen graag alles goed doen.



We hebben iedereen nodig.

Van moeten werken naar willen werken.

Generaties hebben vaak andere verwachtingen van hun werkplek. Dat kan zorgen voor miscommunicatie, lagere productiviteit en conflicten. Een goede verstandhouding tussen generaties is daarom enorm belangrijk.

Om dit mogelijk te maken, moeten we anders gaan denken. De mentale spreidstand van vooroordelen die we maken tussen jong en oud moet eruit. Om de vier generaties succesvol te laten samenwerken, is er een verandering nodig die ervoor zorgt dat we elkaars sterkte zien in plaats van de tekortkomingen, dat we van elkaar gaan leren.

Om het volledige potentieel te kunnen benutten, moet iedereen zin hebben om samen te werken. We moeten de shift maken van 'moeten werken' naar 'willen werken'. We moeten de goesting in werk aanwakkeren. Het zijn de werkgevers die daarin slagen - op basis van hun organisatiecultuur - die niet alleen de war for talent zullen winnen, maar ook sterker en innovatiever zullen zijn.

The Office of the Future.

Om een succesvolle samenwerking tussen de 4 generaties mogelijk te maken, is er een nieuwe werkplek nodig. Een werkplek waar iedereen zich thuis voelt en focust op het type activiteit van dat moment. Een werkplek die niet alleen bestaat uit een kantoor, maar waarbij ook onderweg-werken en thuiswerken herbekeken worden.

HP tekende de nieuwe werkplek uit waar dit alles samengaat: The Office of the Future. Deze werkplek moet alle facetten van onze complexe en veeleisende jobs ondersteunen – of we nu willen focussen, met een collega aan een project werken, mails sturen of videobellen met iemand op een ander continent. Een werkplek waarin iedere generatie haar ritme en werkethiek kan terugvinden.

Dit Office of the Future gaat verder dan louter een kader scheppen voor een productief generatiemanagement en bouwt voort op nog andere trends en maatschappelijke ontwikkelingen.

