

00:00:03

Iris: Waar we dus nu het allemaal normaal vinden dat we brainstorms hebben over werkgeluk, terwijl je bij Generatie X geluk had dat je werk had.

00:00:13

Jan-Willem: Welkom bij Werken aan Groei. Vandaag spreek ik met Iris Gündel over de kracht van verschillende generaties op de werkvloer. Iris, welkom in de studio!

00:00:22

Iris: Dank je wel!

00:00:23

Jan-Willem: Voordat we in alle verschillende generaties duiken, ben ik eerst wel benieuwd: jij behoort tot de millennials, ben jij een typische millennial op de werkvloer?

00:00:33

Iris: Ik ben wel een typische millennial, denk ik ja. In de zin dat ik de thema's die over die generatie gaan, daar herken ik me wel in. Dus dat ik het heel normaal vind dat ik werk doe wat ik echt leuk vind. Dat ik dat flexibel kan inrichten. Dat ik een bepaalde mate van zingeving wil ervaren. Dat vind ik allemaal heel normaal. Dus toen ik al startte met werken, was dat eigenlijk al een beetje mijn ondergrens.

00:00:53

Jan-Willem: Ja, we gaan het vandaag hebben over verschillende generaties, waarmee we toch grote groepen mensen bij elkaar in een hokje stoppen. Hoe ga je daarmee om?

00:01:02

Iris: Ja, dat is natuurlijk de officiële definitie ook, een geboorte cohort. Dus inderdaad een hele periode in de tijd dat dezelfde groep mensen is geboren. Daar is het woord denk ik ook op bedacht, gelijk heel generaliserend. En ja, het is ook wel mijn missie dat we juist een beetje een lans breken om niet in die stereotype beelden te vervallen en in die hokjes denken. Maar dat generatieleer juist wel, de manier is om een gesprek te starten. En als generatie heb je natuurlijk een unieke combinatie, groep mensen. Want je hebt dezelfde leeftijd en levensfase en dezelfde maatschappelijke ontwikkelingen in de periode dat je bent opgegroeid. En die unieke combinatie maakt dat we natuurlijk wel uitspraken kunnen doen over een generatie.

00:01:44

Jan-Willem: Ja, duidelijk. Welke generaties vinden we op dit moment eigenlijk terug op de werkvloer?

00:01:49

Iris: Ja, we werken nu met vier generaties samen. Tenminste, er zijn natuurlijk verschillende theorieën over de precieze jaartallen en die hokjes hoe jij het noemt. Ik gebruik wel vaak de theorie die we in de Europese context veel zien en dan werken we dus nu met generatie X. Dat is echt de meest ervaren generatie nu actief op de werkvloer. De pragmatische generatie, dat is een beetje de groep die ook is gekomen toen voor het eerst de computer op de kantoren terechtkwam. Echt een beetje aan de start van de digitalisering. En dan dus de millennial generatie en nu dus de generatie Z. Dus met die vier werken we nu samen op de huidige werkvloer.

00:02:23

Jan-Willem: Kun je me even nog duidelijk maken welke groep nu bij welk jaartal hoort?

00:02:30

Iris: Ja, nou, in deze theorie hebben we vanaf 1955 tot 1970 hebben we het over de generatie X. En van 1970 tot 1985 noemen we dan de pragmaten, ook wel de patatgeneratie. En dat zijn eigenlijk op de werkvloer echt wel een beetje de verbinders. Jij voelt je nu meteen meteen een beetje aangesproken.

00:02:46

Jan-Willem: Absoluut.

00:02:48

Iris: En dan heb je de millennial generatie. En dat is dus, ja in Amerikaanse context ligt dat ietsje anders, maar wij hebben het dus over 1985 tot 2000 en vanaf 2000 dan de gen Z'ers.

00:02:58

Jan-Willem: Kun je globaal iets zeggen over hoe deze generaties zich bewegen over de werkvloer?

00:03:05

Iris: Alle vier.

00:03:06

Jan-Willem: Ja.

00:03:07

Iris: Ja, wat je natuurlijk ziet is dat... we zijn natuurlijk allemaal in een ander tijdperk opgegroeid, dus bijvoorbeeld de generatie X, die groeide op toen bijvoorbeeld de oliecrisis speelde en er heel veel jeugdwerkloosheid was. Dus dat je echt met advertenties in de krant of het GAK, wat destijds het UWV was, dat je echt op zoek ging naar een baan en dan handgeschreven brieven moest sturen omdat je van je ouders uit de stille generatie of de babyboomgeneratie natuurlijk nog wel meekreeg van ja, je moet zorgen voor brood op de plank en ergens binnen komen, want binnen is binnen. Maar de banen lagen dus niet voor het oprapen. Dus als je dan werd uitgenodigd en een baan had bemachtigd, dan had je natuurlijk ook in die zin een grote mate van loyaliteit en discipline en een hoge werkethos. Zo ben je opgevoed en de privileges die je had in je privé had je ook te danken aan je werk. En als je dat nu bekijkt in de tijdsgeest waar bijvoorbeeld generatie Z nu in opgroeit, waar je het al normaal vindt als kind dat je nadenkt, veel bewuster, over wat je nodig hebt om gelukkig te zijn of hoe je het beste uit jezelf haalt. En dat ook de huidige arbeidsmarkt best wel krap is. En dat er voor jou tien andere werkgevers zijn. Dus wat heeft jouw organisatie mij te bieden als ik bij jullie kom werken? Dat is natuurlijk best wel omgedraaid. Dus wat je dan nu ziet op de werkvloer, denk ik dat er best wel wat frictie ontstaat in welke rol ons werk in ons leven heeft. Waar we dus nu het allemaal normaal vinden dat we brainstorms hebben over werkgeluk. Terwijl je bij de generatie X geluk had dat je werk had en dat is natuurlijk eigenlijk in een best wel korte periode heel erg verschoven. Dus dat botst soms.

00:04:37

Jan-Willem: Dus die economische omstandigheden bepalen eigenlijk heel erg de context waarin iemand zich begeeft.

00:04:43

Iris: Je eerste kennismaking met zo'n arbeidsmarkt of hoe belangrijk een baan is. Bijvoorbeeld generatie X'ers, als die bij hun ouders op de koffie gaan, dan is vaak vraag één of vraag twee wel 'hoe is werk?'. Want werk is gewoon heel belangrijk in je leven. En ik denk dat het nu voor de jongste generaties een onderdeel moet zijn van een groter plaatje waar nog meer gewoon ook echt moet kloppen.

00:05:04

Jan-Willem: Naast deze generatieverschillen speelt ook vergrijzing een grote rol. Er is een hele grote groep die er binnenkort uitgaat. Welke impact heeft dat op de werkvloer?

00:05:14

Iris: Ja, gigantische impact, want er zit natuurlijk super veel ervaring. Er zit heel veel wijsheid, expertise, kennis bij die ervaren generatie. En dus nu is het momentum voor overdracht. En ik denk ook... ja, ik heb het dan vaak over generatiekracht: Stap één in die formule is wel dat iedereen jonger dan generatie X eigenlijk nu zijn nieuwsgierigheid moet aanzetten en het geduld moet opbrengen om zoveel mogelijk daarvan te leren. Want dat hele referentiekader wat zij hebben met alle lessen en wijsheid en ervaringen, daar moeten we nu van leren. Dat dat niet straks van de werkvloer verdwijnt.

00:05:48

Jan-Willem: Dus daar moeten de huidige generaties op de werkvloer extra hun best doen om meer te leren van generatie X. Hoe werkt dat met het hybride werken dat we nu zo veel zien. Ik werk zelf bijna altijd thuis, dus ik kan bijna geen kennis overdragen of overgedragen krijgen.

00:06:07

Iris: Je hebt niet meer de gesprekken bij het koffieapparaat?

00:06:08

Jan-Willem: Absoluut niet.

00:06:10

Iris: Maar bij het hybride werken is natuurlijk ook nog steeds ruimte voor zo'n dialoog. Of te leren van. Of merk je dat minder?

00:06:16

Jan-Willem: Nou, ik kom echt nauwelijks op kantoor.

00:06:21

Iris: Nee dus je hebt niet zomaar meer een informeel gesprek. Bedoel je?

00:06:23

Jan-Willem: Nee, klopt. Nou, bij de koffieautomaat kom ik dan nog in een gesprek over hoe het gaat en of Ajax goed heeft gespeeld.

00:06:31

Iris: Ook belangrijk.

00:06:31

Jan-Willem: Ja, ook belangrijk, maar niet over werk. Daar kom ik niet.

00:06:35

Iris: Dus dat zou eigenlijk meer moeten worden gefaciliteerd. Want daar ligt eigenlijk natuurlijk super veel waarde. Dat je net even hoort hoe iemand anders vanuit ervaring er naar kijkt of het aanpakt. En daar is dan wel mijn oproep, ook aan de generatie X'ers dat dat dan niet is, dat jongere generaties maar moeten luisteren want ik doe het al dertig jaar zo dus ik heb de waarheid in pacht. Maar dat we dat vanuit gelijkwaardigheid met elkaar bespreken. En ik denk dat dus informele momenten waar je fysiek samen aanwezig bent, dat dat wel heel kostbaar is.

00:07:04

Jan-Willem: Ja, dat is dus die generatiekracht. Meerdere generaties binnen een bedrijf hebben. Dat is super waardevol.

00:07:12

Iris: Ja, het is natuurlijk ook een best laagdrempelig middel voor strategische diversiteit. Dat je die verschillende generaties op de werkvloer hebt en aan elkaar kunt verbinden. En ik word best vaak gebeld van: 'kom iets vertellen over de gen Z'ers, we zitten we met de handen in het haar over generatie Z'. Maar dat is natuurlijk een symptoom van dat je het veel breder qua dynamiek moet bekijken. Dat je gewoon qua leeftijdsdiversiteit, levensfase, tijdsgeslacht. Die combinatie maakt het een cool recept voor hoe je moet samenwerken en een cultuur moet bouwen.

00:07:39

Jan-Willem: Ja, want dat levert je natuurlijk heel veel nieuwe perspectieven en ideeën op. En wat levert het een bedrijf nog meer concreet op als je meer focus legt op een team van verschillende generaties?

00:07:51

Iris: Ja, dus. Je hebt allemaal een ander referentiekader door het tijdperk waarin je opgroeit. Dus de generatie X die op een bepaalde manier kijken naar loyaliteit of hiërarchie of formele structuren en de de de starter die niet alleen weer een starter is zoals dertig jaar geleden. Want je bent dan ook nog jong. Maar de twintiger van nu heeft ook wel weer andere vraagstukken dan de twintiger van toen, want die is in een andere tijdsgeslacht opgegroeid. Ja, dat is gaaf, want als je dat aan elkaar kan koppelen dat degene met werk en levenservaring vanuit gelijkwaardigheid gaat delen met de starter die is opgegroeid in het tijdperk hoe we dat vandaag de dag kennen, met alle technologie en mogelijkheden. Hoe de wereld er gewoon vandaag de dag uit ziet. Ja, en als we dat aandurven om dan het gesprek te voeren over wat je van elkaar kan leren en wat je van elkaar verwacht. En hoe je elkaar een beetje bij de tijd houdt. Ja, dat is gaaf!

00:08:40

Jan-Willem: Dat klinkt heel waardevol natuurlijk, maar volgens mij kom jij ook heel vaak bij bedrijven waar dat niet zo soepel loopt. Waar de samenwerking tussen die generaties niet zo makkelijk gaat. Waar zie je dat het vaak botst?

00:08:55

Iris: Ja, het grootste is denk ik toch wel echt op een stukje werkmentaliteit. Een mooi voorbeeld is bijvoorbeeld dat ik vaak hoor dat manager Hans, dertig jaar

werkervaring, werkt samen met iemand uit zijn team, Gen Z'er, die dan zegt: 'Hans, wat moet ik doen om die volgende stap te maken?' En dat Hans denkt: ja, je werkt hier drie maanden, dat ongeduldige of dat snelle of het eigenlijk alweer snel naar die volgende fase willen gaan dat botst, want Hans denkt misschien: ik heb daar ook vijf jaar over gedaan en daar hebben we bepaalde piketpalen voor en dan moet je eerst vliegreuen maken. Terwijl de gen Z'er misschien denkt van 'ja, hoezo?', als ik nu die drive heb en die motivatie en er klaar voor ben. Dus het heeft een andere uiting en ik denk dat de jongste generaties is opgegroeid in een wereld die supersnel gaat en heel prestatie gedreven is. En dat je het normaal vindt dat je het beste uit jezelf haalt. Ja, en ik denk dat dat af en toe op de werkvloer wel kan botsen in welke taal we dus spreken.

00:09:53

Jan-Willem: Hans denkt in dertig jaar, terwijl gen Z denkt in drie jaar.

00:09:57

Iris: Drie jaar is ook al best lang haha. Ik denk inderdaad de behoefte aan snelheid en afwisseling dat daar wel een frictie kan ontstaan. En ik zie hem ook in hiërarchie en respect versus gelijkwaardigheid en openheid. We zijn natuurlijk allemaal anders opgevoed, dus Hans is misschien ook opgevoed waar hij met zijn ouders echt niet alles open en bloot over zijn mentale welzijn besprak aan de keukentafel met een avocado toast en gemberthee. En de jongste generaties misschien wel. Dus die zijn veel meer met hun ouders in gesprek over wat iets met me doet of wat ik nodig heb of dat ik een bepaalde grens ervaar ergens in. En dan komen wij op de werkvloer en dan zit Hans van: ja maar je bent hier om te werken en dat hoef ik allemaal niet over jou persoonlijk te weten. We hebben daar allemaal geen tijd voor om heel de dag die feedback die te geven en die persoonlijke klik. Maar daar zit ook denk ik een grote schuring in hoe we van hiërarchie, formele structuren en een bepaalde afstand in werkrol naar veel meer gelijkwaardigheid en een persoonlijke klik en en plezier willen.

00:10:56

Jan-Willem: Wat kan een pragmaticus daaraan toevoegen?

00:10:59

Iris: En pragmaticus zelfs. Klinkt heel mooi.

00:11:02

Jan-Willem: Een pragmaat haha.

00:11:02

Iris: Ja, nou, zij zijn heel erg nodig nu op de huidige werkvloer. Officieel zitten ze dus ook echt tussen de X en de Y in. Dus tussen de de generatie X, echt de seniors en de millennials. En zij worden dus ook op de huidige werkvloer echt de verbinders genoemd. En je ziet ook vaak dat dit de groep mensen is die ook echt wel een lans breekt voor een bepaalde cultuur en hoe je samenwerkt. Dat we veel meer doen vanuit brainstormen en kernwaarden en dat we het echt met de mensen samen moeten doen. Je gaat er al meteen bij lachen.

00:11:32

Jan-Willem: Ja, het gaat hartstikke goed met de patatgeneratie, hoor ik.

00:11:36

Iris: Één keer in de week patatdag herkennen ze natuurlijk ook vaak. Ja, en ze zijn dus heel erg nodig om juist die verbinding te maken. Want ze hebben natuurlijk enerzijds vanuit hun opvoeding, vaak door ouders uit de babyboomgeneratie echt nog wel die arbeidsethos en discipline en hard werken en schouders eronder, dat meegekregen en tegelijkertijd ook heel erg flexibiliteit kunnen tonen met bijvoorbeeld de start van de digitalisering of de komst van de millennials. En dat je in die tijdgeest ook wel opgroeide met authentiek jezelf zijn, persoonlijke ontwikkeling, dat was toen al helemaal normaal om daar mee bezig te zijn.

00:12:08

Jan-Willem: Ja, nou wel heel herkenbaar moet ik zeggen. Ik kom uit 1980 en voor mijn ouders was het ook inderdaad belangrijk dat je je diploma's haalde.

00:12:15

Iris: Ja, niet zomaar een gekke studie gaan doen.

00:12:16

Jan-Willem: Nee, doe maar gewoon een goede richting en dan heb je baanzekerheid en ga dan maar naar een baan en niet gaan baan hoppen.

00:12:25

Iris: Ja, die vastigheid, niet gaan freelancen bijvoorbeeld.

00:12:27

Jan-Willem: Nee, zekerheid, dat is heel belangrijk ja. Nou, er zijn dus heel veel verschillen in werkmentaliteit. Wat kan een leidinggevende doen om een team met diverse generaties goed te laten functioneren?

00:12:41

Iris: Ja, nou, in ieder geval zorgen dat het gespreksstarters zijn. Wat ik nu vaak zie in het generatie denken dat het een gesprek stopt. Dus dat er wat frustratie leeft of wat onbegrip.

00:12:53

Jan-Willem: Bij wie is dat?

00:12:54

Iris: Ja, alle generaties eigenlijk. En dat uit zich misschien wel anders. Maar dat we toch... nou de trend die nu gaande is, is dat we snel iemand een boomer noemen. Dat je dan toch misschien wat ouderwets denkt of handelt. Of juist de gen Z'ers met alle vooroordelen over die generatie. En dat kan, zolang het maar een gesprek start. En nu zie ik vaak dat het het gesprek stopt, dus dat we eigenlijk al door een aanname of een oordeel daarmee een gesprek ook niet meer aangaan. En ik denk dat je als leidinggevende het gesprek moet faciliteren en dwars door dat ongemak moet gaan.

00:13:26

Jan-Willem: Zijn we daarin te defensief in het gesprek? Gaat iedereen een beetje met gesloten houding het gesprek in?

00:13:31

Iris: Ja, ik denk, we zijn allemaal mensen, maar als je dan toch een beetje een oordeel hebt, dat dat je vragen niet heel veel beter maakt vaak, dat je dan toch in je

eigen aannames en oordelen, een beetje vastloopt en dat je denkt: hebben we er weer zo eentje.

00:13:43

Jan-Willem: Ja, jij noemt dat Generatiebewust leiderschap, wat houdt dat concreet in?

00:13:49

Iris: Ja, dat je in ieder geval bewust bent dat er meer aan de hand is op de huidige werkvloer dan leeftijdsdiversiteit, dus dat we ook gewoon echt in een bepaalde tijdsgeest leven en de combinatie tussen leeftijd of levensfase en die tijdsgeest, dat zorgt dat we een belangrijk gesprek te voeren hebben met elkaar. En ik vind dat leiders die bijvoorbeeld nu zeggen... of nog met hun ordner komen en met één keer per jaar een functioneringsgesprek en die dan zeggen van: 'ja, ik heb toch ook niet tijd om iedere dag die feedback te geven? Die jonge generatie wil elke dag horen of ze het goed doen.' Maar zo zijn wij natuurlijk getraind. Wij zijn opgegroeid in een tijdperk met sociale media waar we geprogrammeerd zijn op externe bevestiging en continue feedback. En dat is dus je baan als je een goede leidinggevende wil zijn vandaag de dag. Dat je daar dus veel meer het gesprek voor open gooit en veel meer feedback loops hebt en veel vaker bij elkaar incheckt.

00:14:39

Jan-Willem: Hoe vaak moet je zo'n gesprek voeren? Is dat één keer per jaar, als team zijnde? Ga je dan met elkaar in een kamer zitten of naar de hei?

00:14:47

Iris: Ja, als je de basis goed hebt liggen en je hebt dus met elkaar dat psychologische samenwerk contract, dan is uiteindelijk onderhoud natuurlijk wel de sleutel. Dus een APK: Hoe gaat het nou eigenlijk? Want dat gaat natuurlijk toch best vaak een soort vanzelfsprekend van, het zit wel goed of het loopt wel los of dat we pas het gesprek gaan voeren als er al iets schuurt. En dan is het wel moeilijker praten. Dus ja, het liefst als team minimaal één keer per kwartaal echt een hele bewuste evaluatie op de ongeschreven regels, de verwachtingen, de belangen, de behoeften.

00:15:16

Jan-Willem: Ik denk ook handig als je dan nieuwe medewerkers krijgt, dat die dan ook meteen meegaan in die cultuur en in de afspraken.

00:15:23

Iris: Precies, je maakt daarmee ook gewoon je ondergrens in dat je het normaal vindt om met elkaar je samenwerking ook opgeruimd te houden.

00:15:30

Jan-Willem: Zijn HR systemen daar eigenlijk op ingericht? Want dat jaarlijkse functioneringsgesprek, dat kan ik me wel goed herinneren nog van de laatste jaren, dat dat dat toch wel één keer of twee keer per jaar op een groter moment terugkomt.

00:15:43

Iris: En het is heel goed, denk ik, dat er formele evaluaties zijn, dus dat je ook wel daadwerkelijk echt goed wordt beoordeeld. Dat je ook weet waar je staat. En ik denk tegelijkertijd dat HR, waar mensen dus middelen zijn. Dat dat eigenlijk al een beetje old school is. Dat mensen tegenwoordig toch wel wat meer de doelstelling moeten

zijn. Hoe we het optimale uit onszelf en elkaar en de samenwerking kunnen halen en dat dan de resultaten volgen. Dus ik denk dat HR systemen best wel toe zijn aan een upgrade. En ja, dat vind ik dus generatie kracht dat de nieuwe generatie automatisch upgrade en update. Dus zij laten precies zien waar bepaalde processen en patronen zijn verouderd als we ervoor openstaan.

00:16:22

Jan-Willem: Ja, misschien ligt daar dan ook de kans. Omdat er een hoop millennials die nu leidinggevende zijn, zijn er nog andere kansen die daar liggen?

00:16:32

Iris: Ja, die brengen natuurlijk ook weer een nieuwe visie met zich mee, dus die hebben natuurlijk de behoefte om een bepaalde impact te maken of om flexibeler te kijken naar de rol van je werk in je leven. Die brengen natuurlijk ook weer daarin een bepaald perspectief met zich mee op de werkvloer. Tegelijkertijd zijn die natuurlijk ook nog wel relatief jong. Dus je ziet inderdaad nu die eerste doorgroei naar leidinggevende functies, ook voor die generatie. Ja, en daarin zie je dat dan. Ervaring zorgt er natuurlijk ook weer voor dat ook ik, zie ik in organisaties, dat millennials soms alweer de frictie voelen met generatie Z. Dat is natuurlijk fascinerend.

00:17:06

Jan-Willem: Ja, want geven zij op een andere manier leiding dan Gen X? Of de pragmaat?

00:17:14

Iris: Ja, nou, in de tijd dat de generatie X'ers natuurlijk gingen werken was daarin qua formele structuren of hiërarchie, of dat je bijvoorbeeld niet zomaar bij de baas in het kantoor, helemaal in de hoek van het gebouw, daar liep je niet zomaar naar binnen om te vragen: hey Jan, hoe was je weekend? En tegenwoordig zie je bij de millennial generatie dat dat veel normaler is. En ja, daar zie je natuurlijk nog leuke dynamieken nu, dat als dan een generatie Y of Z die persoonlijke touch heeft en gewoon heel direct eigenlijk ook in zijn communicatie is, dat dat voor het leiderschap vanuit generatie X soms best een beetje tot een beetje ongemak kan leiden.

00:17:51

Jan-Willem: Ja, jij bent een millennial en leidinggevende. Heb jij wel eens zo'n generatieconflict meegemaakt?

00:18:00

Iris: Nou, ik word iedere dag nog verrast dat ik zelf ook dus best wel weer wat ouder wordt. Dus ik leer van de generatie Z uit mijn team, hoe zij weer op een hele andere manier contact hebben met vrienden of alles via Snapchat. Dan denk ik alweer dat is voor mij alweer heel anders. En daar merk ik ook dat de behoefte die zij soms hebben in hoe zij hun werk doen, dat dat mij ook weer scherp houdt. Dus ik wil natuurlijk wel practice what you preach. En tegelijkertijd zie je dan natuurlijk waar dat ongemak soms dus ook ontstaat. Ja, en alleen al de taal die ze bijvoorbeeld soms gebruiken. Ja, ik vind het geweldig.

00:18:35

Jan-Willem: Moet je wel eens vragen wat ze nu eigenlijk zeggen, wat ze bedoelen?

00:18:38

Iris: Ja, ze noemen mij bijvoorbeeld Boss Queen, Boss Queen.

00:18:42

Jan-Willem: En toen je dat voor het eerst hoorde, wat dacht je?

00:18:44

Iris: Ja, ik heb echt heel erg lang gelachen. Omdat ze dan dus het woord baas of leidinggevende niet passend vinden.

00:18:50

Jan-Willem: Ben je wel eens verrast door een gen Z'er? Dat je dacht van wat is dit voor verzoek?

00:18:58

Iris: Ja, vaak genoeg, nog niet eens verzoeken, ik noem het bewust echt dat ongemak dat hoe ouder je wordt, hoe meer je natuurlijk afkomt van de periode dat jij bent opgegroeid. En dat is je eerste referentiekader wat je normaal vindt. En die jonge mensen die dus nu weer binnenkomen, die kijken door een hele andere bril naar dezelfde realiteit. En af en toe komen daar dus inderdaad reacties of verhalen of vragen die iets raken of iets triggeren van wat grappig, jij ziet het heel anders dan ik en ik hoop dat dat altijd een gesprek starter blijft.

00:19:30

Jan-Willem: En je dus altijd open wil staan voor die andere perspectieven. Dus dat is ook het belangrijkste advies richting managers en ook medewerkers denk ik.

00:19:39

Iris: Inderdaad, beide kanten op. Dus dat het echt vanuit gelijkwaardigheid als persoon en dan mag je ongelijk zijn in positie. Je hebt andere verantwoordelijkheden, maar dat je wel vanuit gelijkwaardigheid als persoon met elkaar het gesprek voert over wat je van elkaar verwacht.

00:19:51

Jan-Willem: Ja, er is ook een hele grote groep gen X'ers die richting hun pensioen gaan. Werkt jouw methodiek ook voor deze groep? Of houden die het liever bij een jaarlijks evaluatiemoment?

00:20:05

Iris: Ja, ik denk dat dat sowieso dus heel goed is, het jaarlijkse formele evaluatiemoment. En ik denk dat het inderdaad heel terecht is dat je het dus generatiebewust inricht. Dus wat je dan vaak ziet, is dat voor de generatie X een bepaalde structuur en processen waar je ook aan gewend bent, dat dat ook niet voor niets in het leven is geroepen ooit. Dus dat functioneert ook. En dan zie je bijvoorbeeld voor de pragmatische generatie die starten met het gesprek over werk-privébalans of denken voor de cultuur - we moeten een pingpongtafel. Dat heeft ook allemaal iets opgeleverd. En tegelijkertijd denk ik dat iedere generatie baat heeft bij de vernieuwingen die de nieuwste generatie met zich meebrengt. Dus waar de generatie Z het al normaal vindt en al zoekt voor een baan waar het iets oplevert, dat je zingeving ervaart en dat je flexibiliteit krijgt en dat je autonoom je werk kunt doen en leuke collega's hebt. Dat is eigenlijk al hun startpositie en ik denk dat iedere generatie baat heeft bij de vernieuwing, wat de nieuwe generatie automatisch komt brengen.

00:21:03

Jan-Willem: Ja. Wordt het dan ook heel complex voor HR afdelingen om dat voor elke generatie goed in te richten?

00:21:08

Iris: Nee, want uiteindelijk denk ik dat we het dus niet moeten inrichten met een proces, maar dat je echt moet investeren op je cultuur. Dus op je ongeschreven regels, hoe je met elkaar omgaat en dat je het heel normaal maakt dat je het gesprek met elkaar voert over wat je van elkaar verwacht als collega's, als leidinggevende. Als dat heel normaal wordt en dat je door het ongemak heen durft te gaan, dat je het soms anders ziet. En dat je als ervaren generatie openstaat voor de vernieuwde blik van de jonkies en als jonkie ook geduld durft op te brengen om te leren van de ervaring. Dan heb je gewoon een gave dialoog.

00:21:41

Jan-Willem: Ja, met al die generaties op de werkvloer. Hoe zie jij de toekomst van werk voor je? Gaan we anders samenwerken?

00:21:49

Iris: Ik hoop het.

00:21:50

Jan-Willem: Ja, wat denk je dat er veranderd?

00:21:52

Iris: Ik denk dat het nodig is dat we veel meer naar de werkrelatie gaan kijken, dus ik denk dat het heel erg van belang wordt dat we zeker in een hele snelle digitale veranderende wereld, waar werk best wel op output natuurlijk is ingericht en waar we straks zeker ook met AI qua efficiëntie en arbeidsproductiviteit gewoon gigantisch omhoog gaan. Dat het nodig is dat we echt investeren op cultuur en de relatie. En dat we dus samenwerken, veranderen. Waar we de nieuwe generaties in opvoeding eigenlijk ook al op hebben getraind, dat je bewust nadenkt over hoe het met je gaat, het mentale welzijn, de impact die je wil maken, dat dat de norm wordt, ook op de werkvloer.

00:22:34

Jan-Willem: Nog even afsluitend en om bij dat toekomstplaatje te blijven: generatie Alpha staat al voor de deur.

00:22:40

Iris: Ja.

00:22:41

Jan-Willem: Wat brengen zij straks mee naar de werkvloer?

00:22:43

Iris: Nou, ze bestaan al, een deel van hun is al geboren, een deel komt er nog aan. We verwachten daarna de Bèta's en de Alfa's ook wel de Google Kids misschien straks wel AI kids. Die kijken natuurlijk weer heel anders naar de wereld, want die groeien echt op met virtual reality in groep drie. En die leren gewoon technologie, de toegang tot informatie, de snelheid op sociale platformen, dat is voor hun de norm, hun startpositie. En waar we wel verwachten, en dat vind ik het fascinerende niet zozeer op de jaartallen en de hokjes van generaties, maar het concept van generatieleer, zodat je continu een beetje een tegenbeweging en doorontwikkeling

ziet. Dus waar je bijvoorbeeld bij de generatie Z echt een grote behoefte ziet aan vastigheid en belonging, dus dat je ergens onderdeel van uitmaakt en dat verdween natuurlijk steeds meer. En dat je bij de generatie Alpha daarin echt een behoefte gaat zien naar bezit. Dus dat je misschien weer dingen echt wil hebben. Want zij zien straks als enige normaal dat je toegang hebt tot abonnementen en diensten en leasen en dat je bij hen nu een trend ziet dat ze echt weer dingen willen hebben.

00:23:51

Jan-Willem: Interessant, zo had ik er nog niet naar gekeken, maar ja, je krijgt wel steeds meer van die abonnementsmodellen natuurlijk.

00:23:57

Iris: Ja dus dat is voor hun normaal dus de behoefte... en dan wel met een klimaat bewust geurtje. Het liefst wel duurzame dure spullen. Dus jonge kinderen die dure spullen willen hebben, die zijn normaal. Tenminste, dat zien we nu in de onderzoeken gewoon terug.

00:24:10

Jan-Willem: Oké, cool. Zien we eigenlijk de nieuwe generaties die de werkvloer opkomen ook als een bedreiging voor onszelf?

00:24:18

Iris: Ja, ik denk soms wel onbewust. Of dat het niet eerlijk is, of dat ze te gemakkelijk denken, of dat daar toch inderdaad een soort bedreiging of onzekerheid of oordeel onder zit.

00:24:29

Jan-Willem: Maar ook op skills bedoel ik dan van: goh, zij weten wel hoe AI werkt

00:24:34

Iris: Ja, ze zijn intuïtief natuurlijk gewoon veel sneller en beter.

00:24:36

Jan-Willem: Ja, want een tweejarige kan al beter met een iPad omgaan dan ik natuurlijk.

00:24:39

Iris: Ja ja dat is echt zo.

00:24:40

Jan-Willem: Dus dat kan ik ook zien als een bedreiging natuurlijk.

00:24:43

Iris: Ja, maar het is al het geval dus ik zou echt willen opperen het zijn al de feiten. en ik denk dat we het juist moeten omarmen, sterker nog, moeten benutten. Want hoe gaaf dat die nieuwste generatie gewoon intuïtief al zo anders handelt en kijkt en een hele andere waarheid daarop heeft. En dat we dat gewoon juist kunnen benutten. En ja, ik denk dat het nooit een bedreiging is als je durft.

00:25:09

Jan-Willem: Dank je wel Iris!

00:25:10

Iris: Graag gedaan.