

Van babyboomer tot Gen Z – erken de verschillen, zoek de verbinding



De hedendaagse werkomgeving is diverser dan ooit, met verschillende generaties die zij aan zij werken. Deze mix van generaties, variërend van babyboomers tot Gen Z, brengt unieke perspectieven en ervaringen met zich mee. Hoewel deze diversiteit een waardevolle troef kan zijn, brengt het ook uitdagingen met zich mee voor effectieve samenwerking.

Bij TELUS Health (voorheen Ascender) helpt wereldwijd te bouwen aan gezondere bedrijven en werkplekken. In dit kader organiseerden wij onlangs twee interactieve kennisbijeenkomsten voor o.a. bedrijfsartsen, HR medewerkers en verzuimbegeleiders over het onderwerp 'Generaties op de werkvloer'. Patricia van Casteren (Director Clinical Innovation & Registerpsycholoog NIP A&G) nam de deelnemers hierbij mee op een reis door de tijd besteedde aandacht voor het zoeken van de verbinding tussen de generaties. Hieronder een korte compilatie van wat er bij deze bijeenkomsten zoal aan de orde kwam.

Stereotypen

Omdat we er nu eenmaal van houden mensen in hokjes te stoppen, kent iedere generatie zo zijn stereotypes: babyboomers (1946-1964) werken om te leven en zijn wars van verandering, Gen X (1965-1980) werkt om te leven en heeft moeite de digitale ontwikkelingen bij te houden, GenY ook wel de Millennial (1981-1995) werkt voor zijn plezier, is lui en ongeduldig; Tot slot Gen Z (1996-2012): verslaafd aan likes, heeft behoefte aan geruststelling en een korte spanningsboog.



Zoek de verschillen?

Natuurlijk zijn er ook wel echt verschillen; die zou je kunnen verklaren aan de hand van het technologie model: technologische ontwikkelingen door de generaties heen hebben geresulteerd in meer individualisme en langzamer leven. Het individu is steeds centraler komen te staan en er is meer aandacht gekomen voor zelf-promotie en zelf-actualisatie. We leven trager, doordat het dagelijks leven steeds sneller wordt, we bereiken mijlpalen later en worden later zelfstandig/volwassen. Ook worden we later oud. Naast de technologische ontwikkelingen hebben major events een belangrijke invloed, denk aan de impact van 9/11 of de covid-19 pandemie.

Maak verbinding!

Stereotypering kan de samenwerking in de weg staan en ondanks de verschillen is er ook veel dat bindt. Maar hoe vind je die verbinding? Wij gaan hierbij uit van de capability benadering: werk moet waardevol zijn, zowel voor de organisatie als voor het individu. Aan de hand van op wetenschappelijke basis geformuleerde werkwaarden het gesprek aangaan (1-op-1 of in de groep), kan leiden tot een goed gesprek zonder hiërarchie of oordeel.

Andere tips die bij kunnen dragen aan effectieve intergenerationele samenwerking:

- **Mutual mentoring:** koppel oudere en jongere medewerkers aan elkaar. Dit maakt kennisuitwisseling mogelijk en kan de generatiekloof overbruggen. Jongere medewerkers kunnen oudere medewerkers bijvoorbeeld leren over technologie en nieuwe trends, terwijl oudere medewerkers waardevolle wijsheid en ervaring kunnen bieden.
- **Gemengde teams:** Door samen te werken aan gemeenschappelijke doelen kunnen teamleden van elkaar leren, profiteren van hun unieke sterke punten en een dieper begrip ontwikkelen van elkaars perspectieven.
- **Psychologische veiligheid:** een open deur die helaas minder vanzelfsprekend is dan je misschien zou denken: streef naar een psychologisch veilige werkplek, waar een open en respectvolle communicatie en oordeelsvrije context gestimuleerd wordt.

De grote belangstelling voor deze bijeenkomst onderstreept dat dit echt een thema is waar men mee worstelt. Er was daarom ook veel gelegenheid om hierop vanuit werk en persoonlijke ervaring te reflecteren, waardoor er een mooie uitwisseling ontstond.

Met enige regelmaat organiseren wij bijeenkomsten over actuele onderwerpen, zoals 'Neurodiversiteit op de werkvloer'. Heb je belangstelling voor een (in-company) workshop of ben je benieuwd naar het inzetten van de werk-als-waarde methodiek in jouw organisatie? Bezoek dan eens [onze website](#) of neem contact op: info@ascender.nl / 030-2522792.