

VNAB Visie event

Generations@Work

Drie generaties

Millennial (1981-1997)

Generatie X (1965-1980)

Babyboomer (1946-1965)

Agenda

- Opening door Tom van 't Hek
- Aart Bontekoning
- Japke-d. Bouma
- Pauze
- Hein Pouw
- Paneldiscussie
- Afsluiting door Tom van 't Hek
- Borrel

Aart Bontekoning

Generatie-expert

Nieuwe generaties in (vergrijzende) Organisaties

Aart Bontekoning

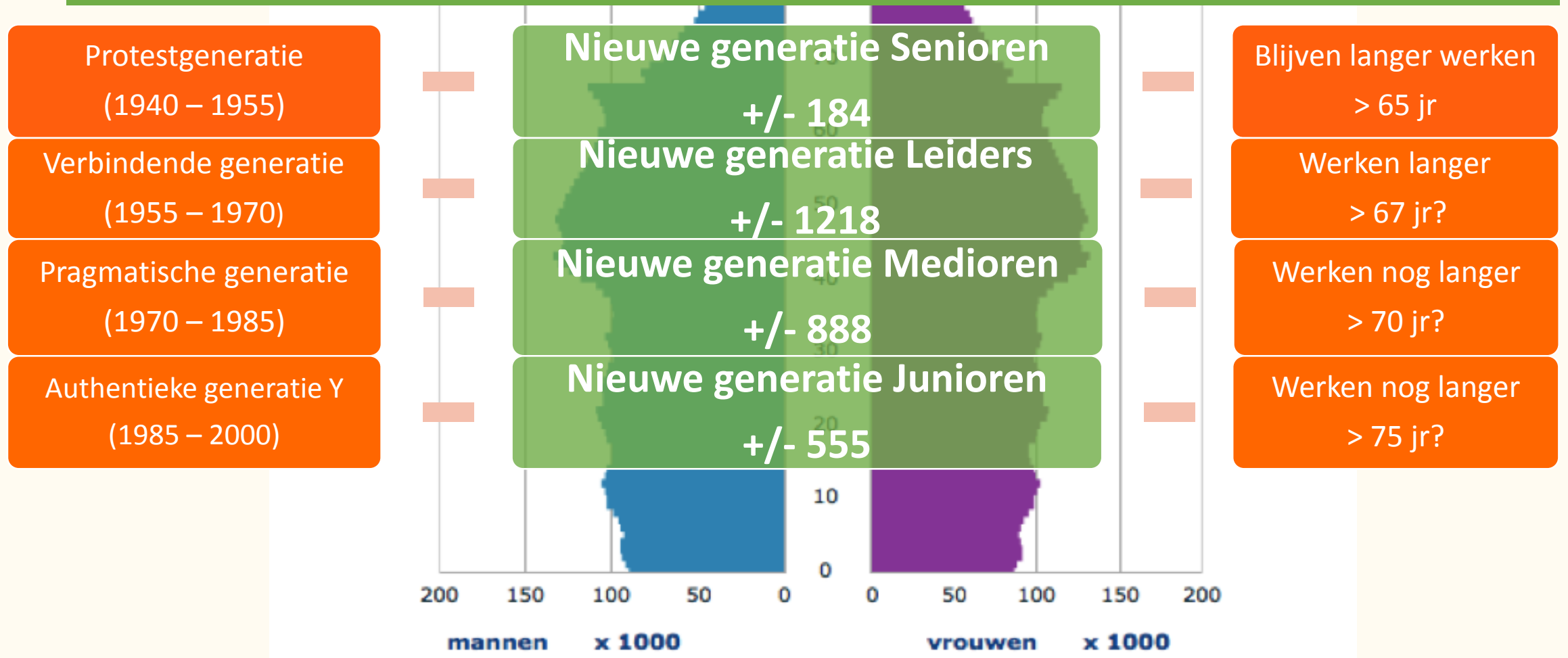
www.aartbontekoning.com



GENERATIEWERK

85 % NL organisaties vergrijzen tot 2035

Bijvoorbeeld: Martini Ziekenhuis

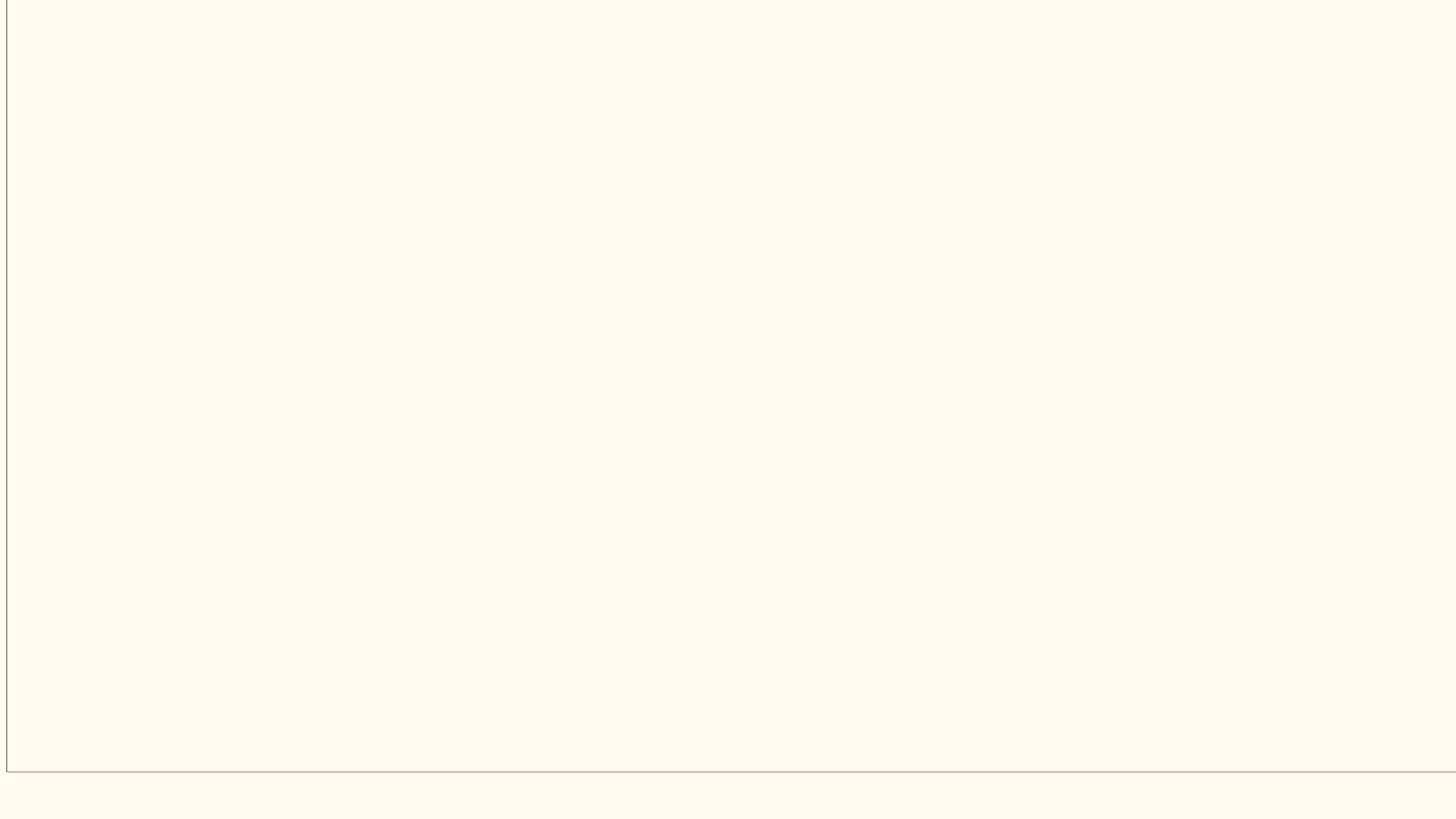


Dat roept vragen op, zoals:

- **Hoe blijf je als (vergrijzende) organisatie vitaal, bij de tijd en innovatief?**
- Hoe zorgen we ervoor dat Y (1985-2000) niet vastloopt in verouderde cultuurpatronen, maar fris blijft en hun updates 'implanteren'?
- Hoe passen we de stijgende ervaringskennis eigentijds toe?
- Hoe houden we de groeiende groep senioren vitaal en bij de tijd?

Een generatieperspectief levert verrassende en begaanbare 'routes' op!

Kern: Door samen bewust te **DOEN** wat de meeste werkenergie opwekt, van de jongste tot de oudste generatie, creëer je je eigen evolutie + die van de eigen cultuur.



Wat DOE je in deze situatie?!

Luister goed naar je eerste impuls en weet dat:

1. 'In verbinding zijn' ... je kans van slagen vergroot
2. Open en eerlijk zijn ... idem
3. Er alleen over praten ... nauwelijks effect oplevert
4. Senioren verouderde patronen niet herhalen uit vrije wil!
5. Herhalen van gedateerde cultuur patronen vitaliteit wegneemt
6. en een sociaal, economisch en ecologisch ongezonde weg is!

Organisatie-cultuur = mens kant organisatie

Cultuur patronen
hebben een
houdbaarheidsdatum!

Herhalen na die
datum neemt
werkenergie weg bij
alle generaties.

>>>>> zijn aan updaten toe!!!

De jongste werkende generatie is het gevoeligst
voor verouderde cultuurpatronen

**Zie hun haarscherpe en razendsnelle
cultuur-MRIscaan op video**

Grootste werkenergie-wegnemers bij alle generaties in de meeste organisaties (= verouderde patronen):

- Top down veranderen
- 'Democratisch' besluiten
- Polderachtig vergaderen
- Dwingende protocollen / bureaucratische controle mechanismen
- Gesloten en formeel gedrag

Organisatie-cultuur = mens kant organisatie

Cultuur patronen
hebben een
houdbaarheidsdatum!

Herhalen na die
datum neemt
werkenergie weg bij
alle generaties.

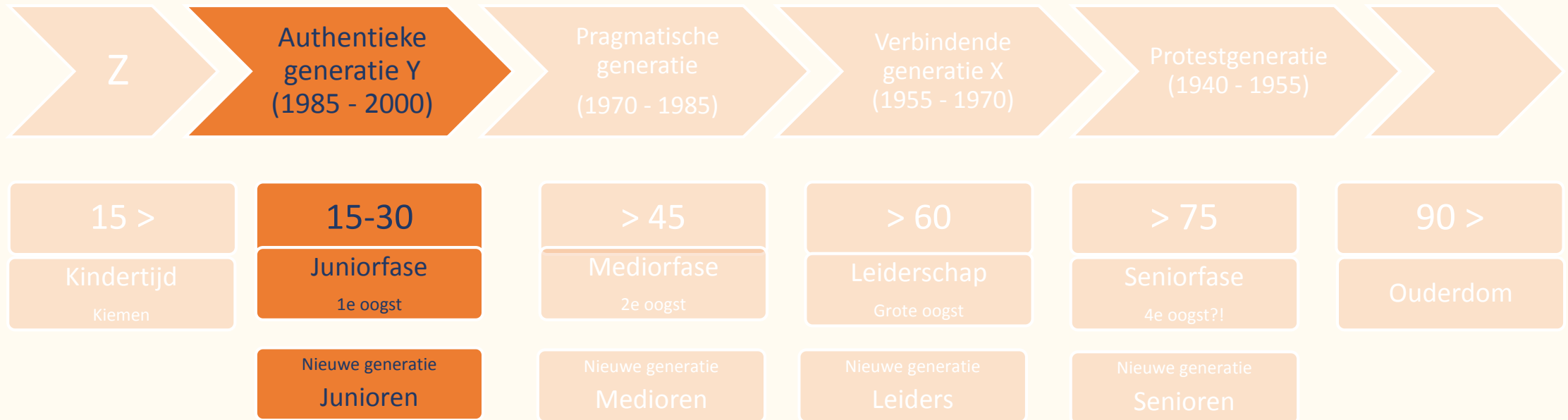
Doen wat werk-energie
opwekt, door alle generaties

=

bron voor
updaten eigen cultuur
en voor vitaliseren

Authentieke generatie Y (1985 – 2000)

Nieuwe generatie Junioren



Y Scan =
‘MRI-scan’ van de eigen cultuur

Werkenergie opwekkers

(= updates van Y)

werkenergie wegnemers

(= reactie op verouderde cultuurpatronen)

van authentieke generatie Y (1985 – 2000)

Wat wekt de meeste werkenergie op bij de authentieke generatie Y (1985 – 2000) ?!

Nieuwe generatie junioren (15 – 30 jaar); gemiddeld kinderen van X (1955 – 1970)

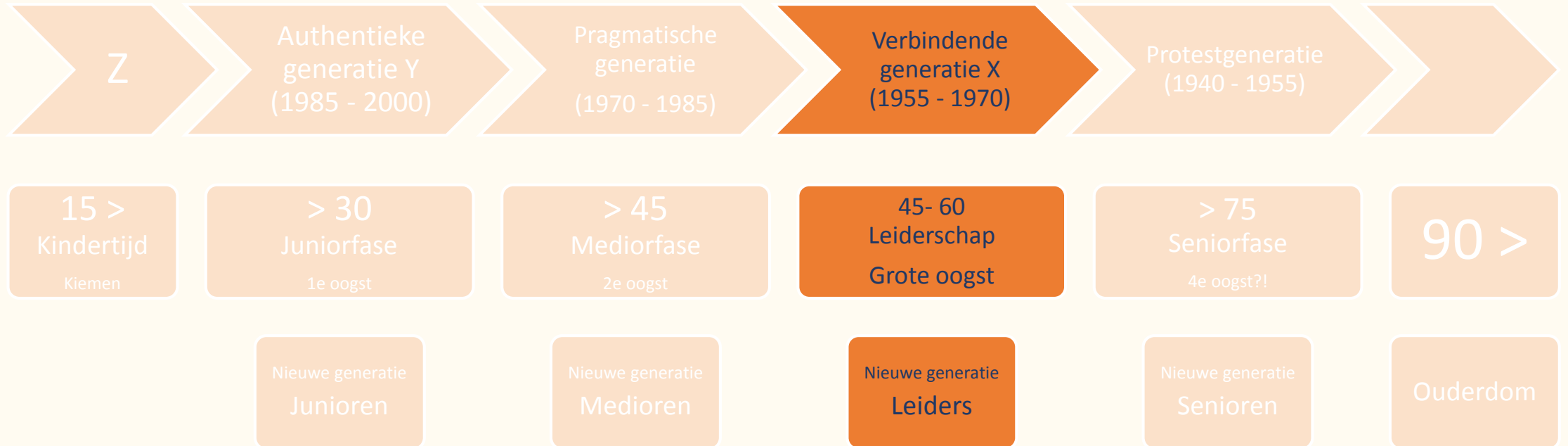
Werkenergie opwekkende interventies

- Zelf actieve steun, feedback, kennisoverdracht van ervaren collega's (vitale senioren protestgeneratie?!) organiseren, bij spontaan doen wat meeste werkenergie opwekt
- Het 'top down veranderen' omdraaien en positieve feedback vragen (o.a.bij ict updaten!)
- Zelf op het werk doen als thuis, zo eigentijds samenwerken uitlokken, bij generatie X
- Als collega/Senior direct feedback geven, als je ziet dat ze afhaken/energie verliezen

Ongewild meegezogen in verouderde patronen ??!!

Verbindende generatie X (1955 – 1970)

Nieuwe generatie Leiders



Wat werkenergie opwekt bij **Verbindende generatie X (1955 – 1970)**

Nieuwe generatie leiders (45 - 60 jaar); gemiddeld ouders van Y (1985 – 2000)

Werkenergie opwekkende interventies

- Eigentijdse manier van samenwerken, communiceren en leiden van thuis, als ouders van Y, versterken in het werk!!
 - Doorgaan met diversiteit benutten!
 - Bescheiden duidelijk regie nemen?!

Ongewild meegezogen in verouderde patronen?!

Wat komt er aan, na generatie Y?

Zie video nieuwe generatie kinderen
Bewuste generatie Z (2000 – 2015)

Welke prille sociale patronen zag je?

Wekken werkenergie en vitaliteit op ...
bij alle generaties!!!

= Toekomstige updates van bedrijfsculturen!

= 21st century skills???

Meer weten over generaties?
www.aartbontekoning.com



MEDIAWERF

Of lees het boek

**‘Nieuwe generaties
In vergrijzende organisaties’**

Te bestellen via
www.managementboek.nl

Japke-d. Bouma

Columniste nrc.next en NRC Handelsblad

Auteur diverse kantoorboeken

Een goedbedoelde presentatie van #jeukwoordenspecialist
en kantooramazone Japke-d. Bouma

Jeukwoorden voor de assurantieprofessional

UITROLLEN IS HET NIEUWE DOORPAKKEN

De ergste jeukwoorden
op kantoor



Japke-d. Bouma

THOMAS RAP

Ik ben Japke-d. Bouma,
die mevrouw van die
column over
jeukwoorden, in NRC.

Sturen op kwaliteit

We gaan een traject in

Mag ik iets tegen je aanhouden?

Zal ik jou
eens even in
je kracht
zetten?



nrc.next

JEUK!!!!!!!!!!!!!!

Vergadering

Inschieten

Uitdaging

We willen
de 'verblijfskwaliteit
van de weg omhoog brengen'

Kantelen, borgen,
bruggen bouwen,
fundamenten leggen,
etc.

bruggenbouwer

brug·gen·bou·wer, de (m.)



Draagvlak creëren

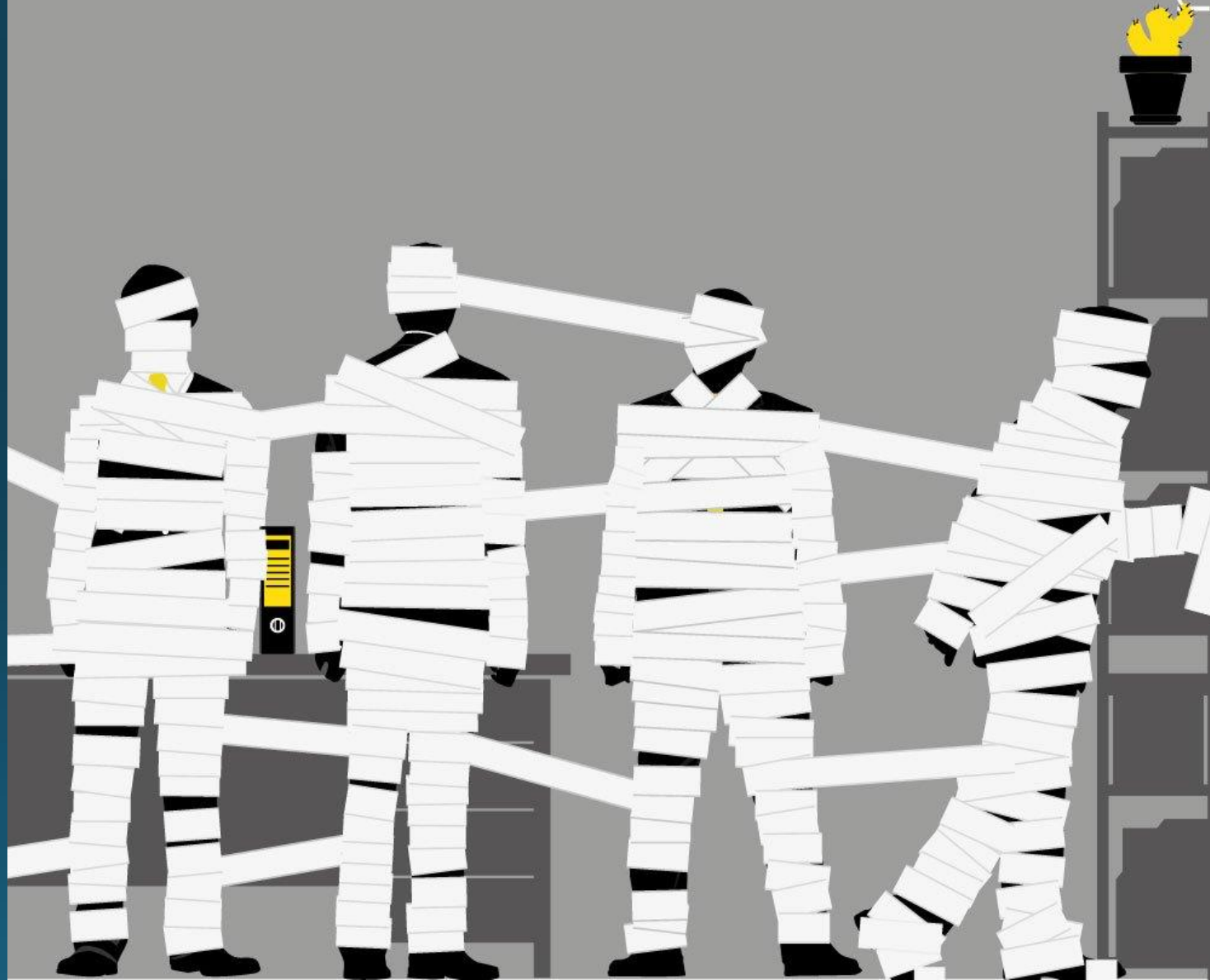
Het DNA van je bedrijf,

Het D·N·A van je be·drijf(m/v)



“Verbinding”

Verbinden op je werk, Ver·bin·den op je werk (m/v)



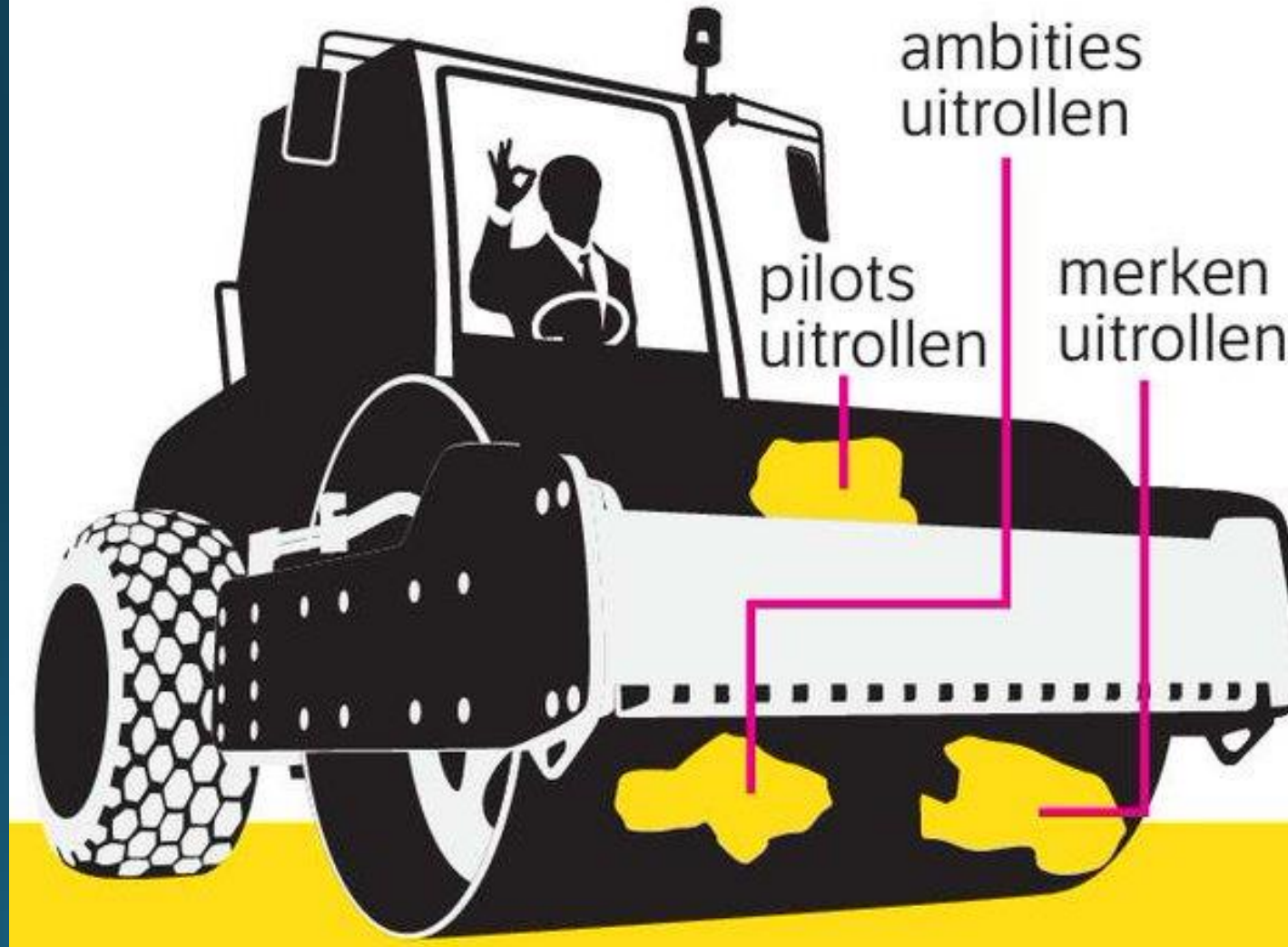
“Co-creatie”



Uitrollen,
concepten uitrollen,
projecten uitrollen

Een concept uitrollen, Een con·cept uit·rol·len

nrc.next



Zoek de professional,

Zoek de pro·fes·si·o·nal (m/v)





UITROLLEN IS HET NIEUWE DOORPAKKEN

De ergste jeukwoorden
op kantoor

Japke-d. Bouma

THOMAS RAP

Facebook:
Jeukwoorden op
kantoor

Twitter: @Japed

Gedoe in je leven

leeftijd

60-70  Geen gedoe meer

50-60  Boot

40-50

1e Scheiding, wasmachine kapot, vader dement, piercing dochter, haaruitval, prestigieuze master, impotentie, 2e scheiding, overgang komt eraan, tophypotheek, slaapgebrek, verwachtingen, brandend maagzuur, dochter alleen naar Salou, vrouw knipt haar af, te veel wijntjes, verbouwing, minnaar wil meer aandacht, kan eerste huis niet verkopen, lastige stiefdochter, zoon blowt veel

30-40  Eerste kind

20-30  Etentjes met vrienden

10-20  Hormonen

0-10  Sinterklaas

Pauze

Hein Pouw

Ondernemer, spreker en toezichthouder

Trends op de Arbeidsmarkt



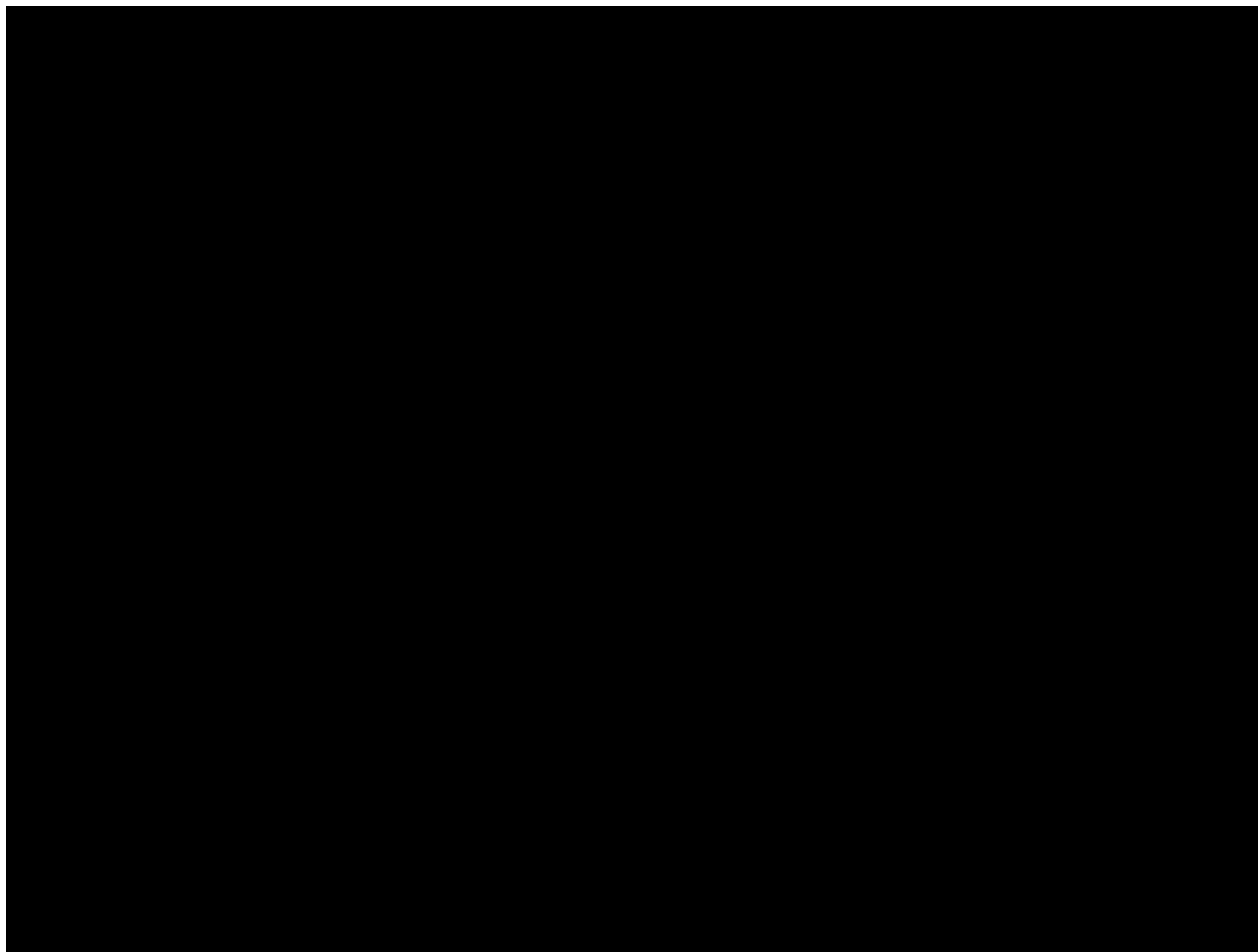
HTS Wtb + Techn Bedrijfskunde

Getrouwd, 3 kinderen



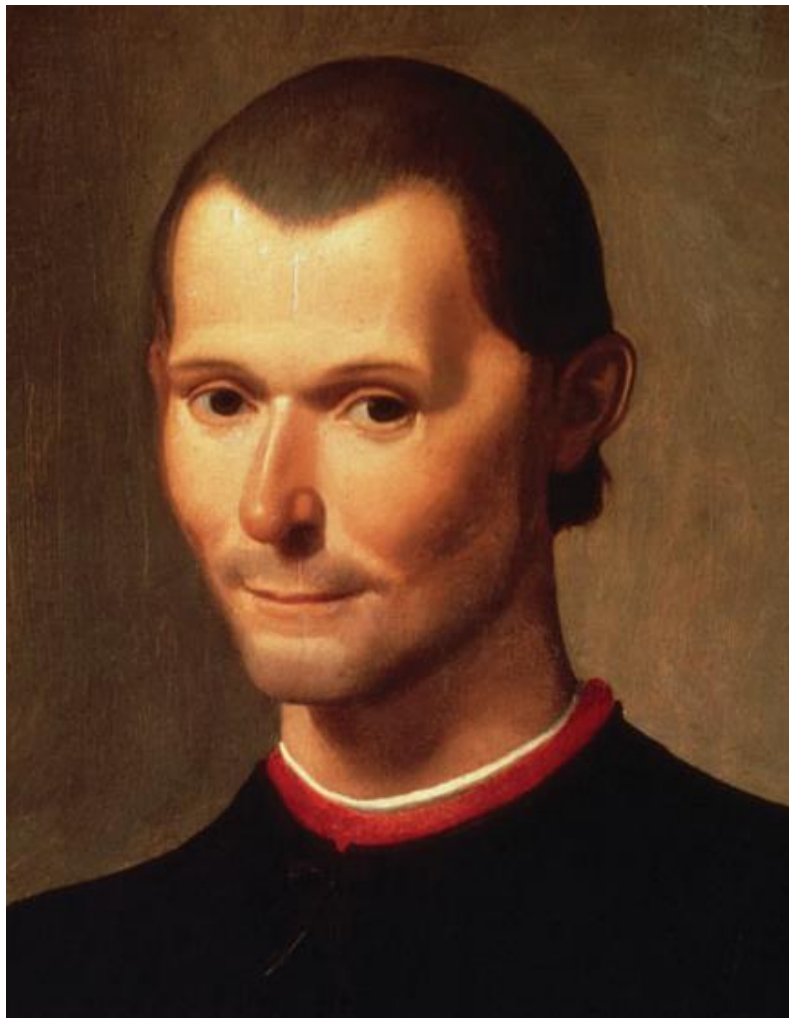
UW Reïntegratie

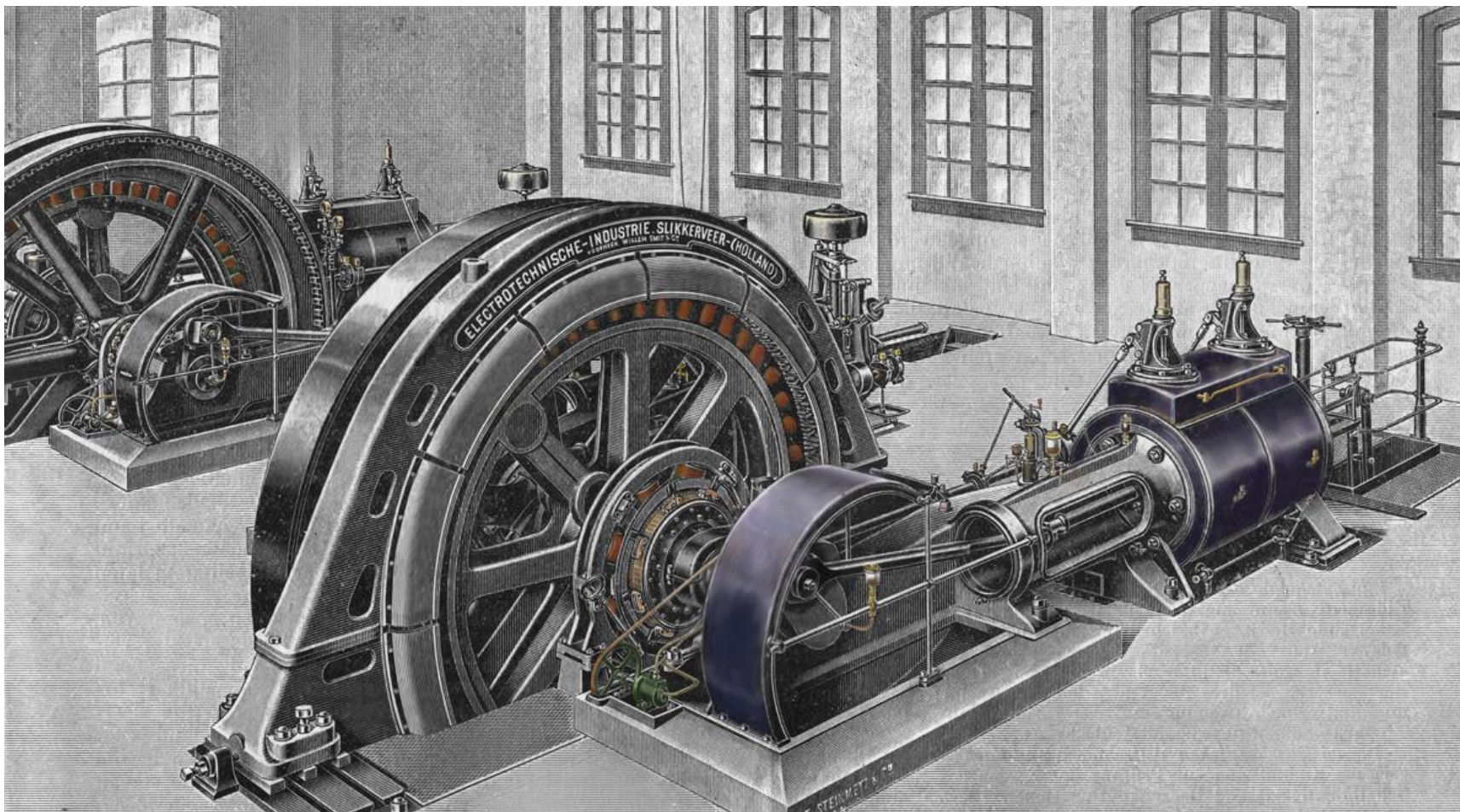




Zonder verleden....

Quiz



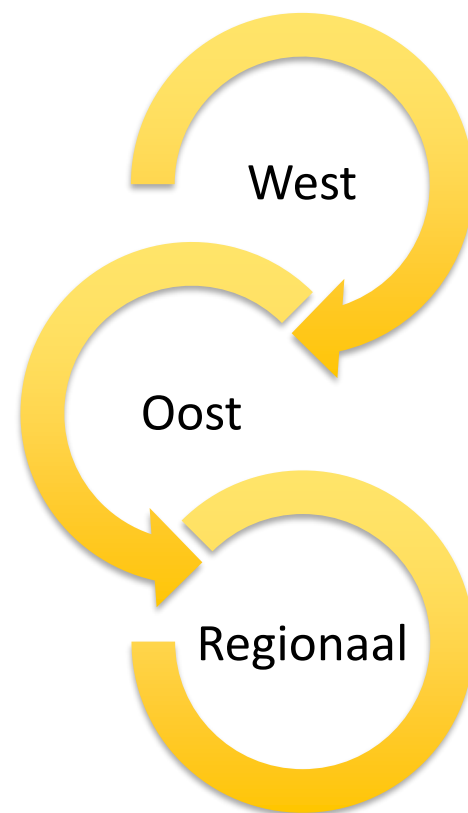






Stuwende Krachten

- Gelijkwaardigheid
- Spiritualiteit
- Flexibiliteit
- Connectiviteit
- Duurzaamheid
- Eigen verantwoordelijkheid
- Herkenbaarheid



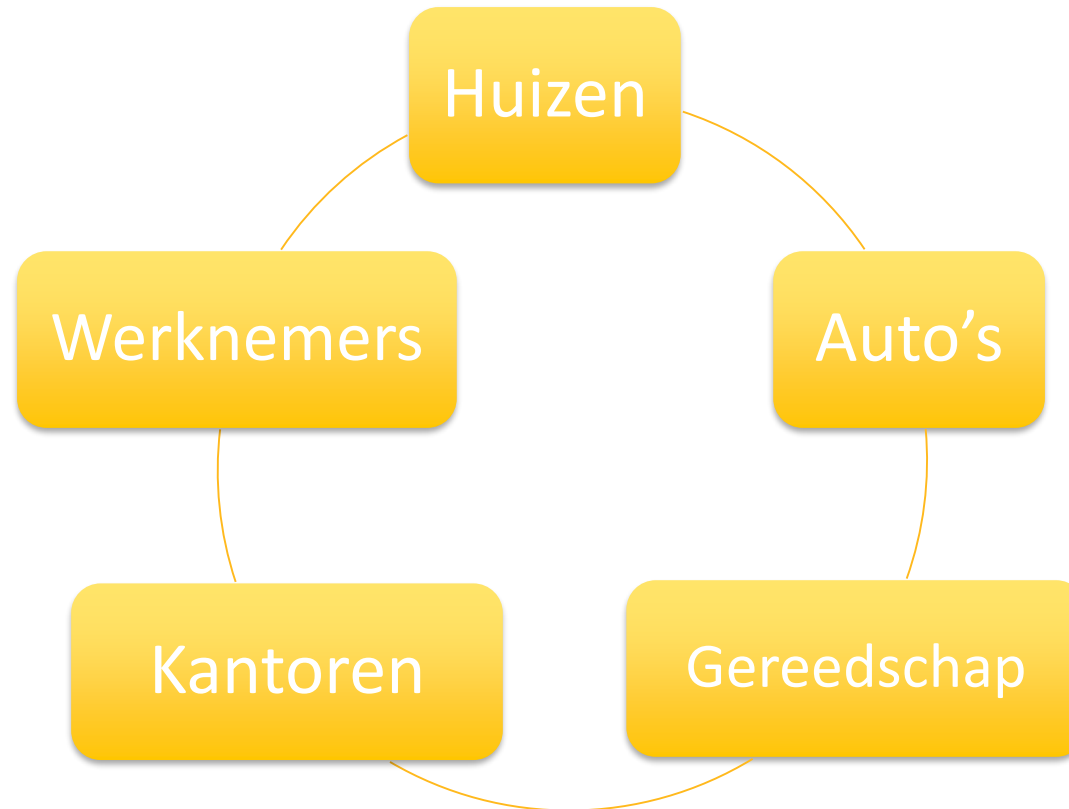


Begrijpelijk Aanbod

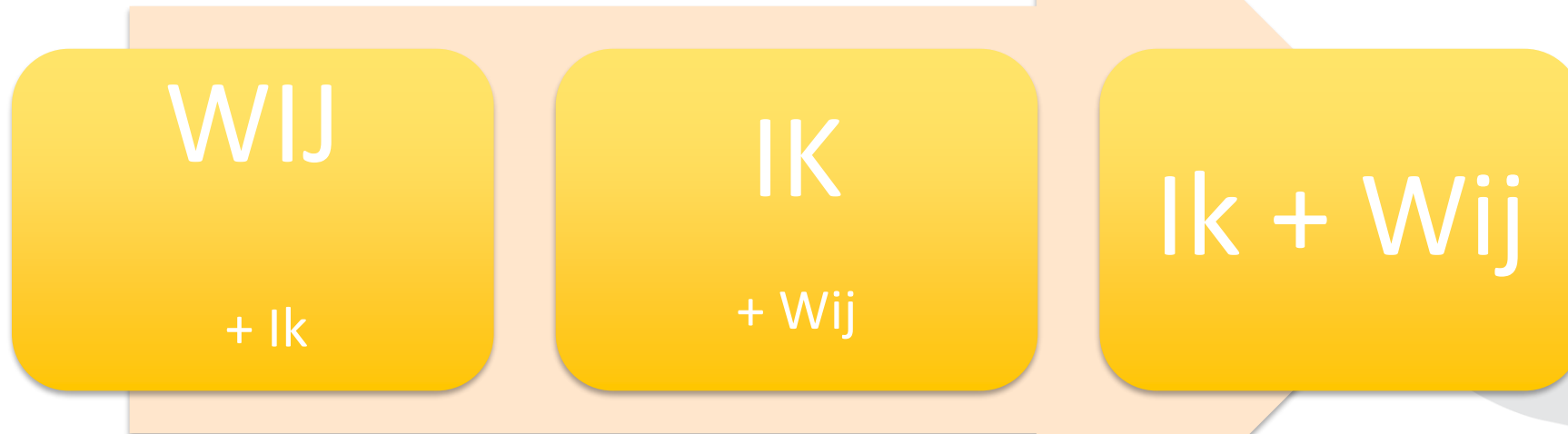
- 0 handleiding
- 1 knop
- 2 keuzen
- 3 seconden antwoord



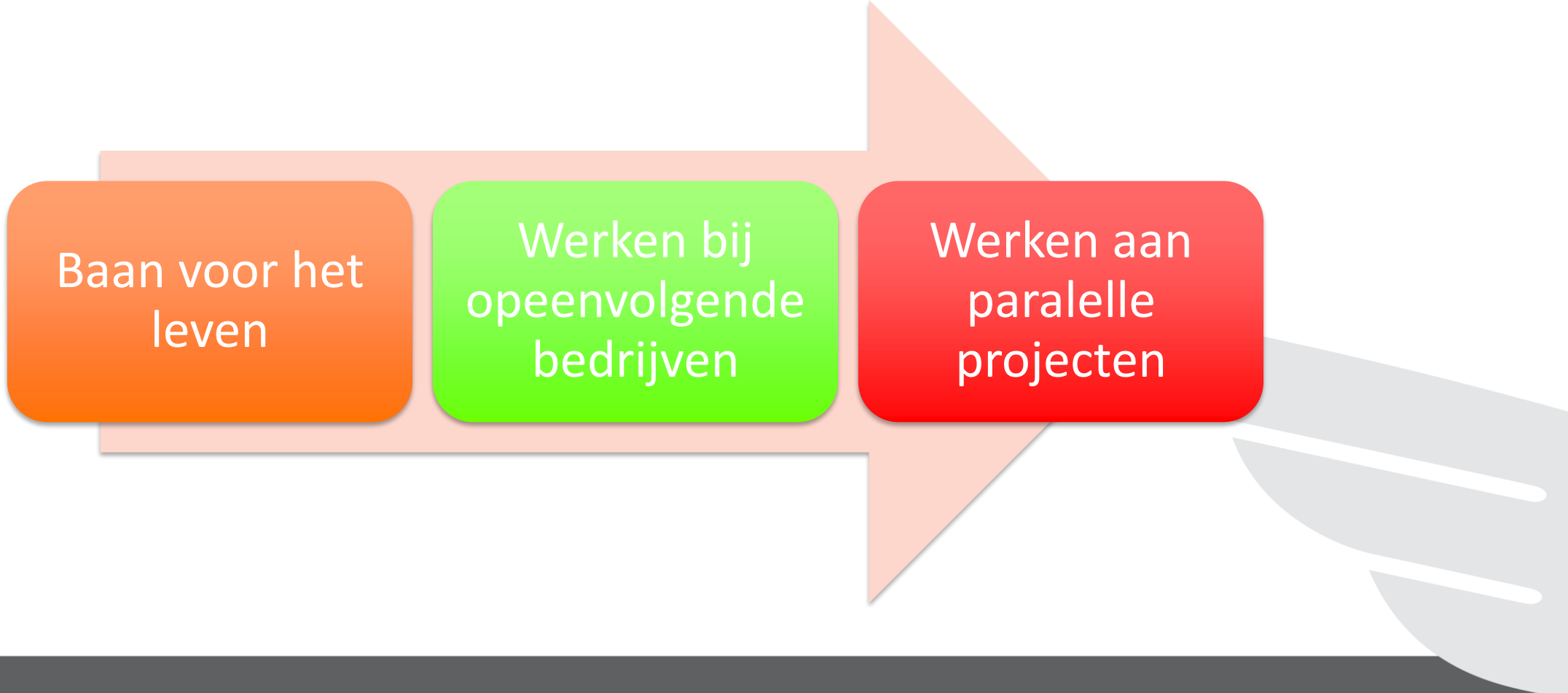
Gedeeld Gebruik ipv Bezit



Verzuiling – Individualisering - Samen







Baan voor het
leven

Werken bij
opeenvolgende
bedrijven

Werken aan
paralelle
projecten

Flexibiliteit & Contractvorm

- Vast contract
- Uitzenden
- Payroll
- ZZP

*Behandel iedereen als een medewerker,
onafhankelijk van contractvorm !*

Missie, Doelen

Missie, Ambitie

$$F = m * a$$

F : kracht

m : talent

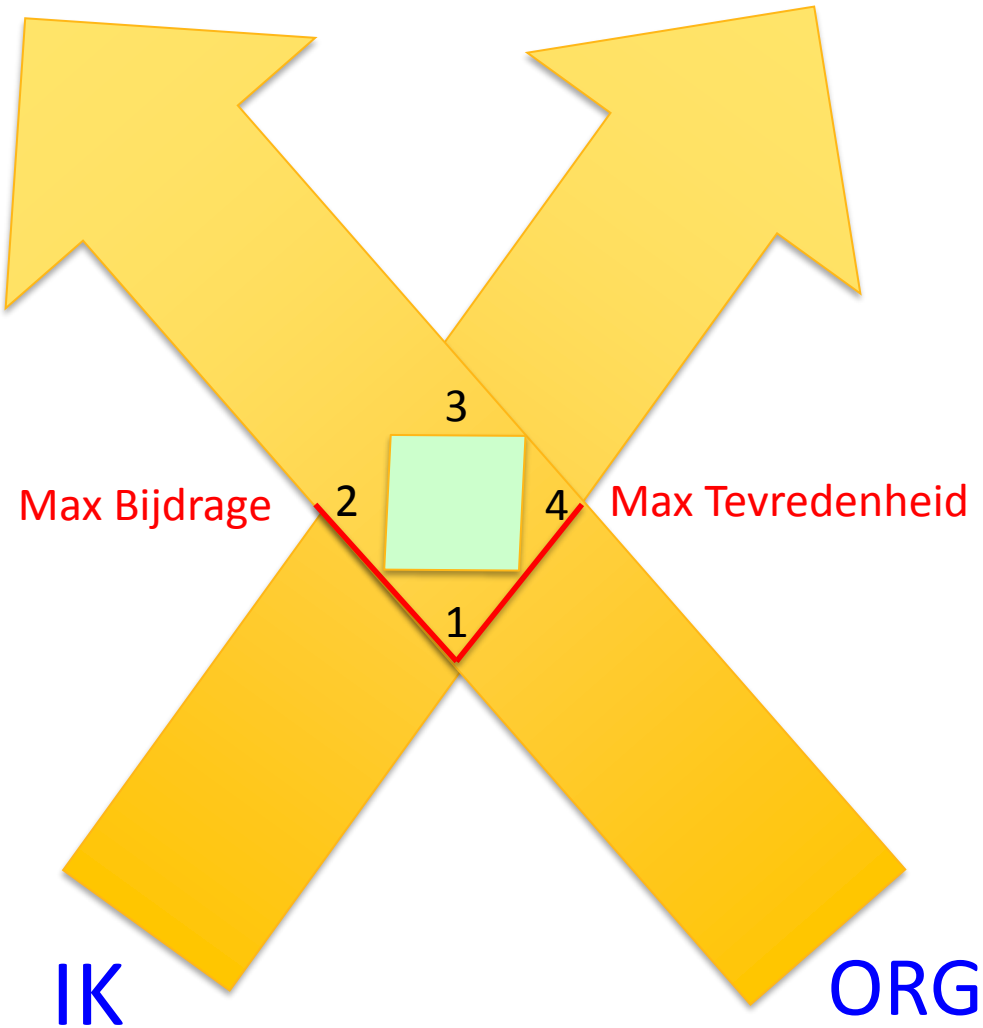
a : bevlogenheid

1 = ontslag

2 = pleistermngmnt

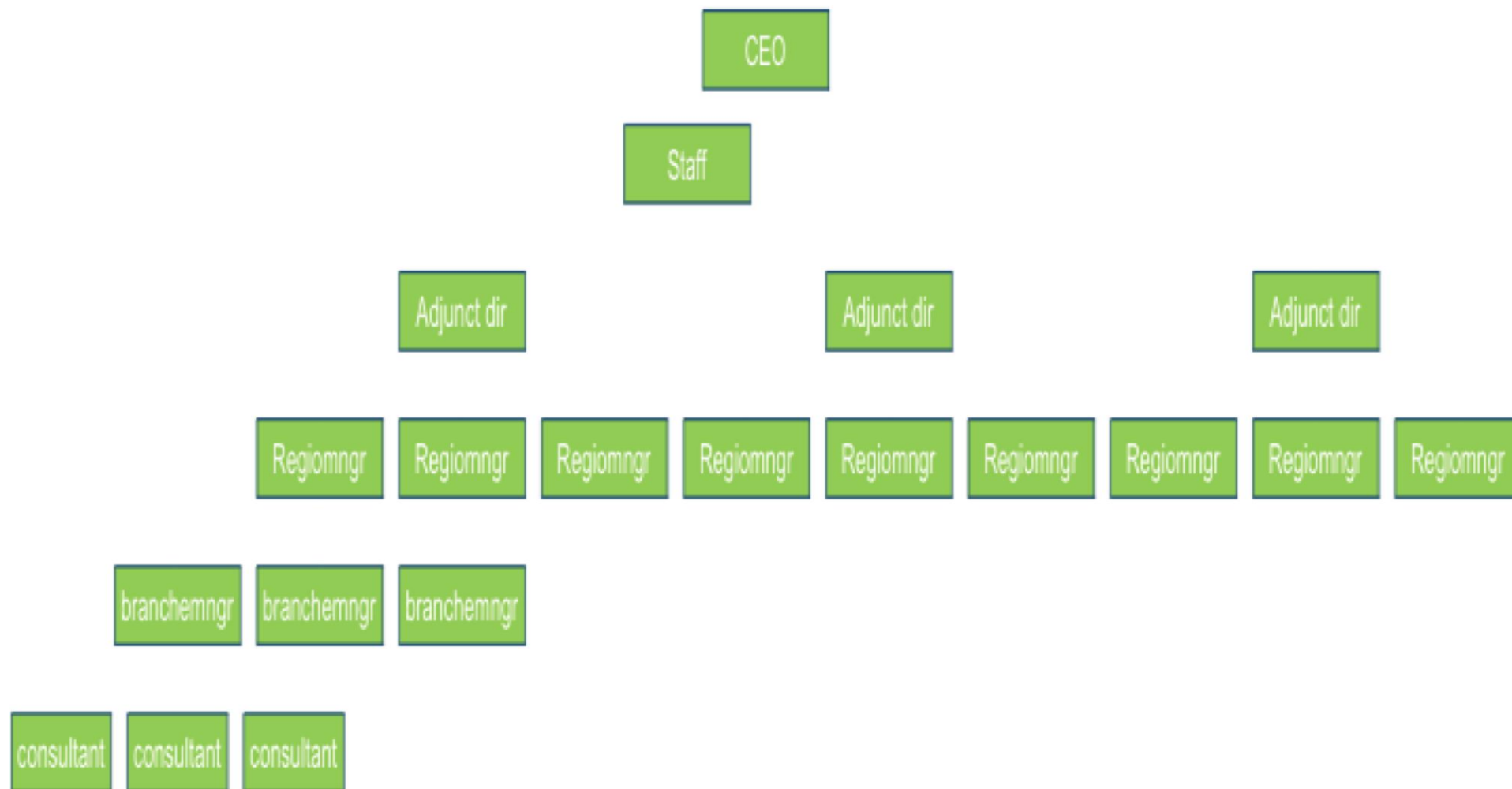
3 = top

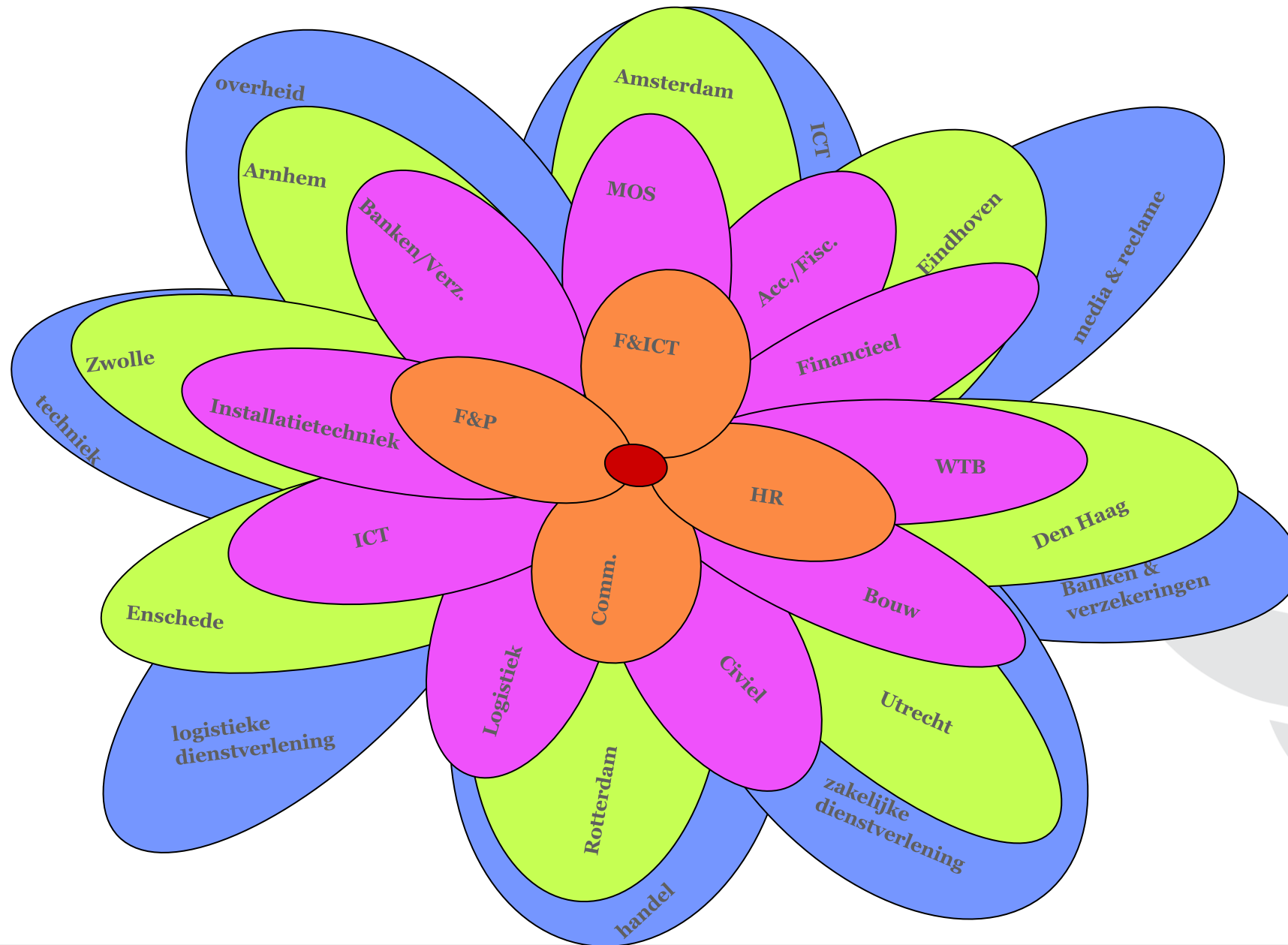
4 = outplacement



Anders Organiseren







Van Controle naar Contact

Het gaat om:

- Vertrouwen
- Output
- Heldere kaders
- Verantwoordelijkheden laag
- Eerlijk en continu beoordelen

Olympische Spelen, 2008



Leiderschap

Uncle Sam:

- Individu
- Getallen en geld
- Rennen voor welvaart



Confucius:

- Collectief
- Waarden
- Stilstaan bij geluk



HR en Marketing werken samen

Strategische prioriteit

- Onderscheidend, relevant en vooruitstrevend
- Merkdenken = Identiteitsdenken
- Walk your talk



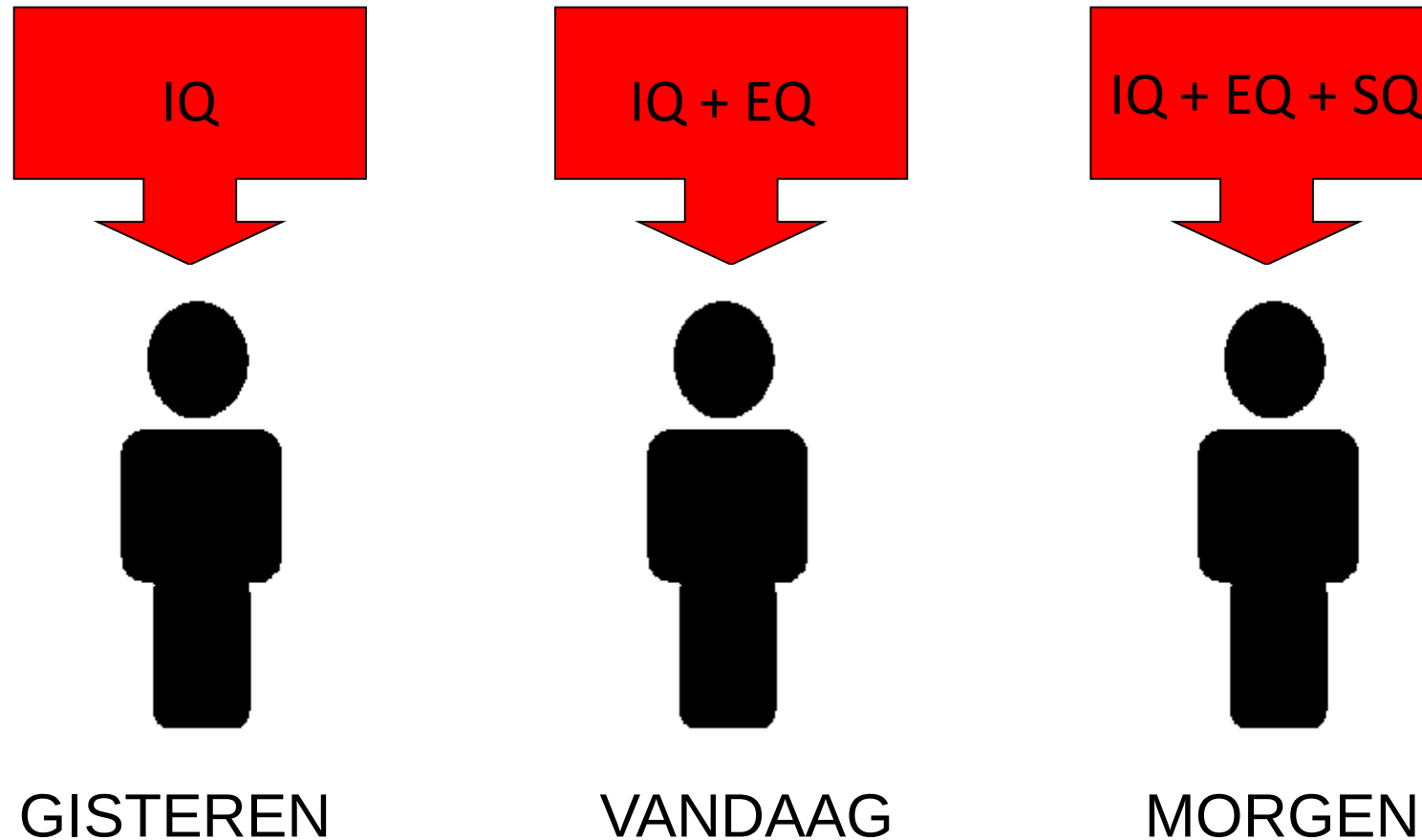


NL in mondiaal perspectief

We kunnen niet concurreren op:

- Macht
- Geld
- Grondstoffen
- Lage lonen
- Aantal academici
-

De Nederlandse oplossing



NL in mondiaal perspectief

- 134^{ste} oppervlakte
- 64^{ste} inwoneraantal
- 18^{de} BBP
- 13^{de} BBP per capita
- 11^{de} onderwijsresultaten
- 8^{ste} export goederen en diensten
- 7^{de} gelukkigste landen

Vragen, opmerkingen, klachten

heinpouw@me.com 0655128527

VNAB Visie event

Generations@Work