

Wordt het revolutie of evolutie?

De tijd van praten over ouderenbeleid en jong talentprogramma's is voorbij. De komende vijf tot tien jaar zullen binnen organisaties vier generaties werkzaam zijn en daarmee een actuele kwestie voor het HRM beleid en voor organisatiestructuren.

Er moet een andere kijk op HRM beleid komen, als we de komende jaren via evolutie in plaats van revolutie de organisaties in Nederland willen aanpassen aan de nieuwe "orde" die gaat ontstaan. We krijgen te maken met werknemers die werken om te leven, en niet meer leven om te werken of om carrière te maken. Oudere werknemers die massaal gaan uitstromen en daarmee 'de kracht van ervaring' meenemen. Alle arbeidsmarktdeskundigen zijn het met elkaar eens: in de komende jaren groeit het tekort aan gekwalificeerde medewerkers.



In veel organisaties zijn nu al verschillende generaties aan het werk. Om als organisatie succesvol te zijn en duurzaam rendement te realiseren is generatiebewust denken een must. Koester en benut de verschillen. Wij onderscheiden vier generaties. Welke zijn dat?

Wij hanteren de volgende benamingen voor de betreffende generaties:

- 50+ Babyboomers**
geboren tussen 1945 en 1960
- 40+ Generatie X**
geboren tussen 1960 en 1975
- 30+ Pragmatische generatie**
geboren tussen 1975 en 1990
- 20+ Screenagers**
geboren tussen 1990 en 2005

In de markt zijn meerdere benamingen aan eenzelfde indeling gegeven.

Waar komen we vandaan?

Dat is de vraag die we ons stelden toen duidelijk werd dat de bestaande structuren, beleidsinzichten en uitvoeringsparadigma's eigenlijk op alle fronten aan het vastlopen zijn. Wat is er gebeurd en wat betekent dat voor het HRM beleid en het inrichten van organisaties, nu en in de nabije toekomst.

Om generatiebewust te kunnen denken en doen is het van belang de karakteristieken van de vier generaties te kennen.

De belangrijkste kenmerken van de diverse generaties.

Babyboomers

De wederopbouw na WOII en leven in een verzuilde maatschappij. Maakten relatieve welvaart mee eind jaren vijftig, in de jaren zestig en begin jaren zeventig. De generatie van opbouw en protest.

Generatie X

De generatie van zuinigheid en zekerheid die te maken kreeg met de economische stagnatie en jeugdwerkeloosheid eind jaren zeventig en begin jaren tachtig.

Pragmatische generatie

Na een stevige recessie en duidelijke groei, maakte deze generatie een periode mee van economische welvaart en politieke stabiliteit. Zij zijn de generatie van 'alles kan en alles moet'.

Screenagers

De generatie die opgroeit in een tijd waarin 'de bomen groeien tot in de hemel' en het ontstaan van de 24/7 vercommercialiseerde informatiemaatschappij. Zij zijn de generatie van 'altijd online' en alles kunnen vinden op internet.

Waar staan we nu?

We zijn vanuit wederopbouw naar consumenten gegaan en vervolgens gaan 'consuminderen'. Nu zoeken we op individueel en bedrijfsniveau naar de kernwaarden.

Wat is er nodig?

Het ontwikkelen van: nieuwe paradigma's over leiderschap dat '4-generatie proof' is; flexibel loopbaanbeleid want de 'grenzeloze carrière' is de nieuwe trend;- organisatie-structuren die rekening houden met arbeidsverdeling en prestatiedruk om effectiever gebruik te maken van kennis, mensen en technologie. Deze nieuwe manieren van organiseren ingegeven door 'generatiebewust denken' zorgen ervoor dat bedrijven effectiever en efficiënter kunnen opereren.

Hoe pakken we dit aan?

Maak vrijblijvend een afspraak met ons om vast te stellen of wij u bij de evolutie kunnen helpen?

Soerel Management Consultancy
Boterdijk 197
1424 NG De Kwakel
T 0297 - 52 13 80
F 0297 - 52 1 381
info@soerel.net
www.soerel.net