

HET POST-PANDEMISCH TIJDPERK VRAAGT OM
NIEUWE WEGEN, OM MEER SAMENWERKING

De wereld kan niet (meer) zonder generaties die solidair zijn

Het is in deze coronacrisis een veelgehoord geluid: 'We leven in een bizarre tijd'. En veel mensen zijn ervan overtuigd dat het leven zoals we het leefde zal en moet veranderen. Het lijkt wel alsof we een ander tijdperk tegemoet gaan. Alsof we onderscheid kunnen gaan maken tussen een pre- en een post-pandemisch tijdperk. **HELEEN ERNST**

Ik geloof daar wel in. Een post-pandemisch tijdperk. Een samenleving waarin de kernwaarde 'solidariteit' is. Decennialang hebben we geleefd in het pre-pandemisch tijdperk waarin het vooral draaide om het 'IK'. In het post- tijdperk zullen we met zijn allen de schouders eronder moeten zetten. We zullen met hernieuwde en frisse waarden aan de slag moeten waarbij rekening wordt gehouden met inbreng en het veilig stellen van de toekomst van jonge generaties.

'Solidariteit is het bewustzijn dat alhoewel individuen verschillende taken, interesses en waarden hebben, de orde en samenhang van de maatschappij afhangt van het elkaar kunnen vertrouwen voor het uitvoeren van die specifieke taken.'
(Bron wiki)

EIGENSCHAPPEN EN KWETSBAARHEID

In mijn dagelijks werk richt ik me op organisaties en bedrijven in ondersteuning bij het boeien, binden en ontwikkelen van Millennials en Gen Z., de generaties die we hard nodig hebben om onze economie weer op te bouwen. De vraag nu is: Hoe gaan we hen meenemen in het post-tijdperk? Best een uitdaging maar ook een noodzaak.

In 2025 is 75% van de wereldwijde (beroeps)bevolking Millennial. Kan jij je voorstellen hoe het zou zijn als we de connectie niet maken? Hoe we dan onze economie gaan opbouwen en onze bedrijven laten groeien?

In het pre-tijdperk is er vooral veel gesproken over de jongere generaties. En over hun eigenschappen en kwetsbaarheden. De generatie Millennial was al gevoelig voor overbelasting, depressie en burn-out, (klik [hier](#) en

»



Heleen Ernst

[hier](#)) ze zouden lui en narcistisch zijn (zie Metro, klik [hier](#)) en ongeduldig (klik [hier](#)). Maar de kern is dat we in het pre-tijdperk onvoldoende echt

WE KUNNEN NIET ZOMAAR TERUG NAAR WAT WE ACHTERLIETEN

een connectie hebben gemaakt en niet goed geluisterd en geschakeld hebben naar de behoefte en intrinsieke motivatie van deze generaties.

REFLECTIE

De reflectie in deze tijd moet daar mede ook over gaan. Die reflectie is nodig voor een ieder van ons als individu maar zeker ook nodig voor de samenleving als geheel en met name binnen organisaties en bedrijven. Dat wil zeggen, reflectie op micro (het individu), meso (bedrijven en orga-

nisaties) en macro niveau (regering, economisch).

Die reflectie hoeft niet gelijk te zorgen voor alle antwoorden en oplossingen. We zitten namelijk in een proces en een proces is een periode waarin zich iets ontwikkelt. Dus geen 'goed en fout' maar wel beginnen. Waar het om gaat is dat onze intenties waarachtig (eerlijk en oprecht) zijn.

BRUGGEN BOUWEN

Voorop staat de dialoog! Vraag het de Millennials, vraag het de generatie Z. Wat willen zij? Wat hebben ze nodig? Welke oplossingen hebben ze en wat is helpend en ondersteunend daarbij? Laat hen aan het woord, luister en ga het samen doen. Laten we stoppen met het geven van top down adviezen, vooral gericht op de ander instrueren wat te doen en hoe te leven en te werken, zoals de generatie X en Boomer gewend waren en zijn te geven. Die oude manier van 'managen' is *killing* voor elke vorm

van #samen en past niet langer in het post-pandemisch tijdperk.

Een brug bouwen en een brug slaan komen allebei al eeuwen voor in het Nederlands. ... De brug verbindt twee werelden die eerder van elkaar gescheiden waren." Ook bruggen bouwen wordt figuurlijk gebruikt; met een bruggenbouwer kan ook een 'bemiddelaar' bedoeld zijn, iemand die partijen nader tot elkaar brengt. (Bron: OnzeTaal)

Deze tijd vraagt van de vertegenwoordigers van de generatie X en Boomer¹ dat ze zelf mogen gaan nadenken in hoe zij zich gaan ontwikkelen en hoe ze de brug kunnen slaan naar de jongere generaties.

Er zijn mooie voorbeelden hoe die brug te slaan en hoe het in het post-pandemisch tijdperk zou mogen gaan. Zo werden MBO studenten in Utrecht recentelijk gevraagd naar hun mening over online/offline leren. Hoe zij dit zien en wensen in de toe-

komst. Waar het in het pre-tijdperk bij aanhoren bleef, komt het er nu op aan te luisteren, de aandachtsgebieden te leren kennen en samen actie te ondernemen.

GENERATIE Z EN MILLENNIALS

Wat de aandachtsgebieden betreft: Generatie Z (2000-2015) is begaan met het milieu, houdt van ECHT, authenticiteit, openheid, diversiteit en inclusiviteit om maar wat te noemen. Deze generatie wil zich kunnen herkennen in mensen met wie ze samenwerken. Het is de generatie die is opgegroeid met social media platforms als Youtube. Op dat platform zie je vooral jongeren die niet vol in de make-up zitten of perfect licht hebben, maar gewoon

zoals het is een video of vlog maken. Wanneer zij gaan werken bij een organisatie kijken ze ook naar 'het echte'. Ze willen zich kunnen verbinden en identificeren met de wereld om zich heen.

Millennials (1985-2000) vinden o.a. persoonlijke ontwikkeling, vooruitgang boeken en avontuur belangrijk. Voor hen geldt dat ze nog niet altijd weerbaarheid hebben ontwikkeld en soms moeite hebben met prioriteiten stellen. De afgelopen jaren hebben ze vaak vrijelijk kunnen kiezen waar ze wilde werken omdat de economie goed liep, omdat het kon. Ze hebben ook veelal een gevoel van 'recht hebben' op gehad. En wanneer ze niet happy waren hebben gingen ze op zoek naar 'groener gras'. Dat zal in de komende periode moeilijker voor ze worden. Het is voor een groot deel aan hen zelf om hun weg te vinden, maar ze zullen ook vanuit werkgevers ondersteuning in hun ontwikkeling nodig hebben. Ondersteuning en begeleiding van mensen die ze kunnen respecteren, in wie ze vertrouwen hebben. Iemand die ze als mentor kunnen zien, met wie ze op een persoonlijke manier kunnen omgaan en van wie ze advies, kennis en ervaring willen aannemen. Iemand die als coachend leider wordt gezien.

DÉ VRAAG!

Het hier voorgaande is slechts een bescheiden aanzet. Mijn vraag/vragen aan een ieder die dit leest, of je nou directeur van een grote organisatie bent, zzp-er, leerkracht, een medewerker met baan of zonder, manager of teamleider bent of je nou in het onderwijs of in het corporate wereld werkt: 'Wat ga jij doen om in het post-tijdperk bij te dragen aan solidariteit en hoe ga je anderen inspireren hetzelfde te doen?'

Deze vragen kunnen heel goed op micro, meso en marco niveau als

basis dienen, maar de antwoorden daarop en het welslagen ervan hangt direct samen met ieders persoonlijke bijdrage. Ieders inzet telt en doet er toe, ongeacht de generaties waartoe men behoort.

HET VOORUITZICHT
IS EEN TOEKOMST
WAARIN ER NIEUWE
KANSEN ZIJN VOOR
IEDEREEN, WAAR WE
SAMENWERKEN VANUIT
SOLIDARITEIT

Het is overduidelijk, de wereld is ineens veranderd. We kunnen niet zomaar terug naar wat we achterlieten. De tijd die voor ons ligt, vraagt om een andere instelling, een ander beleid, een andere samenleving. Dat betekent dat we uit onze comfortzone moeten stappen en dat voelt kan onprettig voelen. Het betekent ook dat we bruggen moeten slaan om te komen tot de vereiste samenwerking. Dat vraagt om inspanning, maar het zal de moeite waard zijn. Het vooruitzicht is een toekomst waarin er nieuwe kansen zijn voor iedereen, waar we samenwerken vanuit solidariteit en waarin er een werkelijke toekomst zal zijn voor alle generaties. ■

DE AUTEUR IS DIRECTEUR VAN U'R SKILLS, ADVISEUR EN COACH EN BEGELEIDT ORGANISATIES OP HET GEBIED VAN MILLENNIALS EN GEN Z, MANAGEMENT EN LEIDERSCHAP

Noot

1. Babyboomers; mensen die ter wereld kwamen in de geboortegolf na de oorlog (de babyboom) in de jaren 1946-1955.

