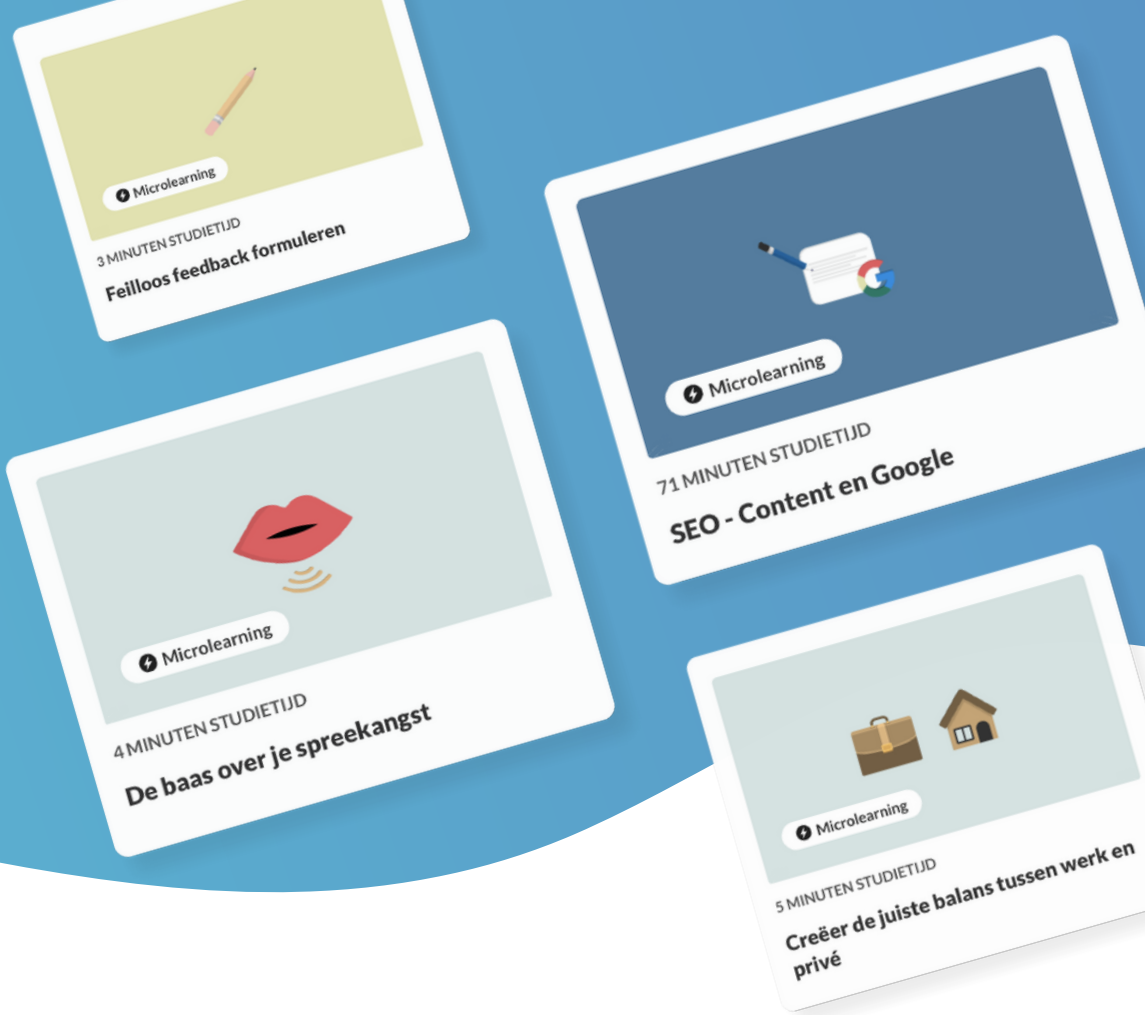




Generatie-overstijgend leren binnen een organisatie

E-book

Huber

Wat kun je van dit e-book verwachten?

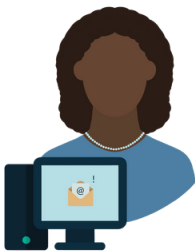
Ondanks dat een zestigjarige 'babyboomer' en een vijftientwintigjarige 'millennial' beiden aan kunnen opdagen in een shirt met Pink Floyd erop, zijn de verschillen tussen deze generaties enorm. Deze verschillen ondersteunen vaak de meningen die deze leeftijdsgroepen over elkaar hebben en vaak zijn die meningen negatief. Zonde, aangezien deze generaties juist zo veel van elkaar kunnen leren. Om goed samen te kunnen werken en elkaar te begrijpen moet je leren van elkaar. Elkaars sterktes benutten, verschillen respecteren. Maar hoe doe je dit nou?

In dit e-book duiken we in de theorie over generatieleren: wat is het en hoe kan je dit fenomeen op de werkvloer stimuleren?

Welke generaties zijn er en wat zijn de verschillen?

Laten we beginnen met de verschillende generaties. Op dit moment vinden we vijf verschillende generaties terug op de werkvloer. Ongeveer elke vijftien jaar ontstaat er een nieuwe generatie. Dit zijn de huidige generaties:

Babyboomers	Generatie X	Pragmatische generatie	Generatie Y	Generatie Z
1940-1955	1955-1970	1970-1985	1985-2000	2000-2015

Babyboom	Generatie X	Pragmatische generatie	Generatie Y	Generatie Z
				
1940 - 1955	1955 - 1970	1970 - 1985	1985 - 2000	2000 - 2015
• Gewend aan hiërarchie • Hecht waarde aan deskundigheid • Harde werker	• Zelfredzaam • Individualist • Bescheiden • Nuchter	• Praktisch • Open • Ambitieuus • Netwerkend	• Multitasker • Autonoom en authentiek • Optimistisch	• Zelfverzekerd • Multitasker • Betrokken in maatschappij • Materialistisch

Voordat we in de theorie duiken, is het handig om te weten wat generatieleren precies is. We hebben het over generatieleren als generaties van alle leeftijden succesvol met, van en over elkaar leren. Dat gebeurt natuurlijk regelmatig in geplande situaties, zoals het onderwijs. En alhoewel niet alle partijen het zouden willen toegeven, komt dit generatieleren op meerdere plekken voor. Denk bijvoorbeeld aan de keukentafel of tijdens een bedrijfsetentje. Generatieleren is niet eenvoudig omdat het niet natuurlijk is. Mensen zoeken gelijkgestemden op, en heel eerlijk, dat is ook best logisch.

We zoeken graag mensen die hetzelfde referentiekader hebben, die dezelfde dingen doorgemaakt hebben en hetzelfde over bepaalde onderwerpen denken.

Kijk eens naar jezelf: wie zoek je op een verjaardag op? Zoek je gelijkgestemden op? De kans is groot. Toch kan generatieleren best interessant zijn. We zoomen eens in op de voordelen van dit fenomeen en waarom het in jouw organisatie iets bij kan dragen.



“We often hear about stepping outside ourselves, but rarely about stepping outside our generation.”

- Criss Jami, Killosophy



Verskil in hoe generaties leren

Iedere generatie heeft weer andere kennis. Jongeren maken korte filmpjes op sociale media om aandacht te vragen voor een conflict in het buitenland. De leden van de babyboomgeneratie worden niet voor niets ook wel de 'protestgeneratie' genoemd en de pragmatische generatie is opgegroeid in een samenleving waarin crisissen een constant gegeven zijn. Kennisdeling is iets moois en alhoewel iedere generatie een eigen reden heeft om meer kennis ergens over op te doen, betekent dat niet dat ze dit niet samen kunnen doen. Iedere generatie kan wat van elkaar leren.

Sterke en zwakke punten

Naast andere kennis, heeft iedere generatie zo zijn sterke en zwakke punten. Zo heb je Generatie Y, die erg goed om kan gaan met feedback. Aan de andere kant heeft deze generatie wel over het algemeen wat moeite met autoriteit. Of de Babyboomgeneratie, waar loyaliteit een van de sterkste punten is, maar digitale ontwikkeling een van de zwakkere. Het is belangrijk je bewust te zijn van deze verschillen en het is de kunst om deze te benutten in plaats in de weg te laten zitten.

Door intergenerationeel leren te stimuleren, leren werknemers van elkaar, worden innovaties gestimuleerd en worden sterke punten benut en zwakke verbeterd.

Versterkt de organisatie

Generatieleren heeft dus invloed op het versterken van (banden tussen) werknemers, waardoor de organisatie in zijn geheel sterker wordt. Denk bijvoorbeeld aan de kennisoverdracht die plaatsvindt. Dit zorgt voor sterkere werknemers en dus innovatieve ideeën. Denk aan eventuele negatieve vooroordelen die verschillende generaties over elkaar hebben, die door contact verminderd kunnen worden of zelfs kunnen verdwijnen. Dit verhoogt het werkgeluk en laat aan de buitenwereld zien hoe aantrekkelijk de organisatie is, met alle voordelen van dien. Op deze manier kan een organisatie sterker worden en ook langer meegaan. Daarbij komt het voordeel dat de oudere groep werknemers, die steeds meer groeit door de vergrijzing, nieuwe vaardigheden opdoet en daardoor langer in het werkveld blijft.

‘Ja, leuk allemaal, die voordelen van generatieleren, maar hoe dan?’ In een hoop organisaties is te zien dat generatieleren niet altijd van een leien dakje gaat, wat niet gek is. Generaties vermijden elkaar, hebben vooroordelen en gesprekken gaan niet dieper dan ‘lekker weertje vandaag hè’. Dit klinkt misschien wat overdreven (of misschien wel heel erg herkenbaar), maar hiermee wordt bedoeld dat intergenerationeel leren niet de meest eenvoudige opgave kan lijken. Dat betekent echter niet dat het een onmogelijke opgave is. Laten we eens bekijken hoe we generatieleren dan wél interessant en succesvol kunnen maken.



How-to: Generatieleren

Met de juiste ingrediënten kun je ervoor zorgen dat intergenerationeel leren een eitje wordt (of in ieder geval iets makkelijker). Wat heb je precies nodig?

Betrekking op de werkvloer

Creëer momenten waarop medewerkers van gedachten met elkaar kunnen wisselen, bijvoorbeeld een teamvergadering. Stimuleer medewerkers om problemen die ze hebben, mee te nemen naar dat overleg.

Voorbeeld

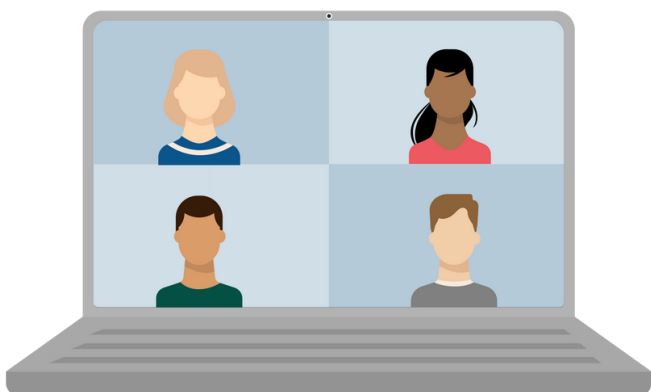
Een medewerker heeft een probleem met een klant. Dit brengt hij in tijdens een teamvergadering, er wordt van gedachten gewisseld en daarna een besluit genomen hoe dit probleem verder wordt aangepakt. Anderen kunnen deze kennis weer koppelen aan hun werkzaamheden en ervaring, nu en in de toekomst.

Combineer speels en diepgaand

Iedereen heeft een persoonlijk leven. Zelfs die ene persoon die op kantoor lijkt te leven. Creëer momenten zowel op als buiten de werkvloer waarbij werknemers zowel speels als diepgaande gesprekken kunnen voeren, die niet over werk gaan. Hierbij is het natuurlijk wel belangrijk dat iedereen elkaar respecteert en uit laat praten.

Voorbeeld

Bij Hubper is er dagelijks een gezamenlijke lunch. Op dat moment praat niemand over werk, maar kletsen alle medewerkers over het weekend, wat er aan de hand is in het nieuws en wat er nog meer gaande is. Op deze manier wordt intergenerationeel leren niet alleen heel eenvoudig, maar ook nog eens heel gezellig en leuk.



Leren mogelijk maken

Bedenk: hebben werknemers van verschillende generaties wel de mogelijkheid om van elkaar te leren? Je kunt intergenerationeel leren nog zo graag mogelijk willen maken, maar als er geen gelegenheid is, houdt het snel op.

Voorbeeld

Laat werknemers elkaar bijvoorbeeld hele korte workshops te laten geven, of ze een korte presentatie te laten geven over een onderwerp wat hen inspireert. Doe dit bijvoorbeeld in de vorm van een Pecha Kucha presentatie, of maak het interactief. Of gebruik het platform van Hubper, om op een eenvoudige manier kennis te delen met elkaar. Op deze manier leren collega's niet alleen iets van elkaar, maar ook over elkaar. Dit bouwt bruggen en kan vooroordelen verminderen.



Feedbackcultuur

Zorg voor een open en transparante feedbackcultuur binnen de organisatie. Zo'n 85 procent van de mensen op de werkvloer wil zichzelf ontwikkelen. Ze willen leren. Leren van anderen, over nieuwe vaardigheden, of leren over zichzelf. Dit alles om een betere versie van zichzelf te worden.

Voorbeeld

Een goede manier waarop werknemers zich kunnen ontwikkelen, is door het geven en ontvangen van feedback. Dan hebben we het niet over het jaarlijkse functioneringsgesprek, maar een continue feedbackcyclus vanuit verschillende hoeken. Door dit toe te passen, geef je werknemers de mogelijkheid om zichzelf constant te verbeteren (en dus niet alleen de maand voor en de maand na het functioneringsgesprek). Je creëert een constante prikkel voor verbetering.

Buiten het stimuleren van continue feedback, moedig je hierdoor medewerkers ook aan om constant zichzelf, maar ook anderen, te helpen met een betere versie van zichzelf te worden. Een hele mooie manier om intergenerationeel leren toe te passen.

Er is geen exacte formule

Natuurlijk is er geen exacte formule of oplossing om generatieleren eenvoudig te implementeren in een organisatie.

Per organisatie zal dit weer een andere aanpak vergen. Bij de ene organisatie zal dit eenvoudig gaan, bij de andere met wat meer hobbels in de weg. Met dit e-book heb je in ieder geval geleerd wat het nut van dit fenomeen is en hoe je dit kunt stimuleren in je eigen organisatie. Laat medewerkers mét elkaar praten, in plaats van over elkaar. Leer ze elkaar te accepteren, zonder elkaar in generatiehokjes te plaatsen. Stimuleer intergenerationeel leren en creëer een sterke, toekomstbestendige organisatie.

Kom je hier nou niet uit, ben je benieuwd naar nog meer manieren waarop jouw organisatie zich kan verbeteren of wil je eens wat ideeën uitwisselen? Hubper staat altijd voor je klaar.





Wie zijn wij

Wij zijn Hubper. Het growth platform voor professionals. We werken elke dag aan de beste leeroplossing voor gebruikers. Dit doen door het bouwen van een slim platform en app. Waarmee dagelijks tienduizenden gebruikers aan de slag gaan met hun ontwikkeling. Zodat jouw organisatie slim kan groeien.

Wij geloven dat organisaties groeien doordat de mensen binnen de organisatie groeien. Door leren en kennisdelen toegankelijk, interactief en effectief te maken helpen wij organisaties met het verwezenlijken van hun doelen. Hierin vinden we het belangrijk dat we een omgeving creëren waarin we medewerkers met elkaar verbinden en het leren toegankelijk maken. Bijvoorbeeld door een rijk aanbod aan leervormen, simpele manier om leeractiviteiten te ontwikkelen, leren via web en app toegankelijk te maken, slimme leer algoritmes en de team groei realtime inzichtelijk te maken. Dat alles in één slim online platform. Zodat elke organisatie de juiste kennis in huis heeft, en houdt, voor een slimme toekomst.

Klaar om aan de slag te gaan?

Er is geen *one-size-fits-all* strategie als het om generatieleren gaat. Zoals je gelezen hebt is het samenbrengen van diverse generatie een grote uitdaging. Door het lezen van dit e-book heb je hopelijk wel voldoende tips en tricks gekregen waar je mee aan de slag kunt gaan binnen jouw organisatie.

Samen sparren, ideeën uitwisselen of andere vragen stellen? Onze Product Specialisten staan altijd voor je klaar. Samen maken we van jouw online academy een succes! Neem gerust contact met ons op.

Neem contact op

