

New leadership?

Je kent ze wel: de babyboomers (geboren tussen 1946 en 1964), generation X (tussen 1965 en 1979), generation Y (tussen 1980 en 1994) en generation Z (sinds 1995). De babyboomers worden geassocieerd met democratisering van het bedrijfsleven, met het poldermodel en /of de overlegeconomie en met (her)structureren. De generation X wordt ook wel de generation Nix of de verloren generatie genoemd. Zij zijn vooral gericht op samen doen, toegevoegde waarde en duurzame processen. Generation Y wordt de grenzeloze generatie, digitale generatie of de screenagers genoemd, vertrouwd als ze zijn met sociale media. De generation Y wil flexibel werken in sfeervolle omgevingen waar ze zich authentiek kunnen ontwikkelen. Die multigenerationele, bonte verzameling van personen vinden we terug als professionals in onze voorzieningen. Tot slot de generation Z: adolescenten die binnen een aantal jaar onze medewerkers zullen worden. Meestal de “Digital Natives” genoemd wegens geboren in een tijdsgewricht van overvloedige aanwezigheid van digitale technologie. De andere generaties worden ook wel de “Digital Immigrants” genoemd, omdat ze digitale technologie hebben moeten leren gebruiken.

Onder de titel: “*the great generational shift*” heeft Hudson een studie gepubliceerd waarin de intergenerationele verschillen op vlak van leiderschap en werkbeleving worden aangetoond. Hudson is een internatio-

naal en toonaangevend bedrijf op vlak van human resources. Naast selectie en rekrutering, interim-, talent- en beloningsmanagement en outplacement beschikt het bedrijf over een uitgebreid kenniscentrum. De studie betrof 28.000 psychometrische assessments van personen, verspreid over 22 landen. De persoonlijkheidskenmerken van die personen werden grondig geanalyseerd en geconfronteerd met leiderschap en werkbeleving. Dat generaties op verschillende wijze denken, voelen en handelen – ook op het professionele vlak – werd al vroeger vermoed en met deze studie ook aangetoond. De studie suggereert de waarschijnlijkheid dat “*major shifts*” onze organisaties danig zullen beïnvloeden.

Een belangrijke wijziging gaat over de aard van het leiderschap. De klassieke leiderschapskenmerken, zoals overtuigen, motiveren en extravertie vinden we duidelijk terug bij de babyboomers en in veel mindere mate bij de generation Y-leiders. De generation Y-leiders wensen niet te overtuigen, maar betekenisvolle inzichten met hun medewerkers te delen. Die generatie van leidinggevendenden hebben een sterke voorkeur voor conceptueel denken. Ze zijn ook meer volatiel vanuit de realiteit van een onzekere werkomgeving. Ten derde scoort generation Y hoog op people skills, ambitie en optimisme. Meer dan de babyboomers leidinggevendenden is de generation Y gericht op inspireren van medewerkers.

De generatie X zit gesandwiched tussen

de babyboomers en generation Y en heeft persoonlijkheidskenmerken van beide groepen op een meer gematigd niveau. Zij zijn het middelste kind.

De studie gaat in essentie over het kennen van intergenerationele verschillen en de betekenis voor toekomstige leiderschapsstijlen. Betekent dat dat uit de generation Y cohorte nieuwe leiders zullen ontstaan? Veel meer dan de krachtvolle en overtuigende leiderschapsstijl van de babyboomers is er bij hen een voorkeur voor leiding geven via inzichten, visie en door als rolmodel op te treden. Vooral de generation Y-vrouwen zijn zeer ambitieus en bereid om lange uren te werken. Zij ontkrachten

de mythe dat generation Y verwacht dat hun leven op een zilveren schoteltje wordt opgediend. Girl power dus. Onderlegd in conceptueel denken, aangevuld met optimisme en altruïsme zijn zij mogelijk de leiders van morgen. Zij nemen de leiding door hun visie te verhelderen en de mensen, die deze visie onderschrijven te verwelkomen.

De Hudsonstudie en de mannelijke realiteit aan de directietafel in de meeste psychiatrische centra ... de rationele beslissingen zonder een glimp van de vrouwelijke intuïtie ... ook dat zal op termijn veranderen. Alles heeft zijn tijd.

Eddy Impens, hoofdredacteur

archipl

ARCHITECTEN

KONING LEOPOLD II-LAAN 25 9000 GENT
T +32 9 221 22 44 - WWW.ARCHIPL.BE