

DE JEUGDIGHEID IN ALLE GENERATIES

Door Josephine van der Vossen, Managing Partner bij Partners at Work Executive Search

Eenmaal per week sport ik met een personal trainer en eens in de zoveel tijd word ik helemaal doorgemeten. Gewicht, vetpercentage en vochtgehalte worden opgenomen. Altijd is het weer spannend wat de uitkomst, op basis van de meetresultaten, van 'je echte leeftijd' is.



Foto: Archief Partners at Work

Anderhalf jaar geleden ben ik begonnen met sporten. Mijn echte leeftijd was op dat moment 49. Na afloop van de laatste meting van begin dit jaar was mijn echte leeftijd verbeterd naar 43. Door het sporten voel ik me veel energiever, heb ik een beter uithoudingsvermogen en ben ik ook nog een paar kilo afgevallen. Ik vind het belangrijk om in deze hectische en veeleisende tijden te zorgen dat mijn conditie op peil is. Naast een goede conditie is het ook zaak om de geest scherp te houden. Verwondering, je openstellen voor nieuwe ontwikkelingen en oude denkpatronen durven loslaten, levert nieuwe inzichten op.

In 2007 promoveerde Aart Bontekoning op het onderwerp Generatieverschillen en de effecten daarvan op de ontwikkeling van organisaties. Hij geeft in zijn in 2014 verschenen boek 'Nieuwe generaties in vergrijzende organisaties' aan hoe vergrijzende organisaties 'bij de tijd' kunnen blijven. Het is een relevant thema, want tot na 2030 zal de vergrijzing in Nederland fors toenemen, onder andere in de zakelijke en financiële dienstverlening. Dat gegeven vergt inspanningen van alle generaties en een transformatie van 'de jeugd heeft de toekomst' naar: 'de jeugdigheid in alle generaties vormt de toekomst'.

Wij onderschrijven het gedachtegoed van Bontekoning dat jeugdigheid in alle generaties essentieel is in deze snel veranderende wereld. Jeugdigheid in doen en denken, in vitaliteit en in mindset.

Na jaren van reorganiseren en bezuinigen, zijn organisaties weer bereid om te investeren in talent. En talent verbindt zich graag aan organisaties waar 'beweging' is, waar innovatie en ontwikkeling mogelijk zijn. Wij zien in onze praktijk veel vraag naar professionals met een achtergrond in technische wetenschappen, econometrie, of een kwantitatieve opleiding, bij voorkeur aangevuld met een VBA of CFA. Als deze professionals daarnaast ook de juiste communicatieve en/of commerciële vaardigheden bezitten, kunnen ze zo aan de slag binnen asset management, de pensioensector, bij een uitvoeringsorganisatie of een toezichthouder. Ook in besturen van pensioenfondsen is behoefte aan een juiste afspiegeling van de populatie en wordt een nieuwe generatie bestuurders gezocht.

Ook voor de oudere generaties binnen organisaties is er trouwens veel te winnen. Want in plaats dat zij mogelijk verzanden in routineus handelen en een hindermacht voor vernieuwing worden, kunnen zij juist een actieve factor in die vernieuwing zijn. Juist met hun vakkennis en ervaring kunnen zij vernieuwingsprocessen en andere bedrijfs-transities tot een succes maken. En kunnen zij jongeren, versneld, tot bloei brengen. Juist in een bedrijfsorganisatie, waar alles met alles samenhangt, heeft dit een positief hefboomeffect.

Door dus te investeren in jong en oud, blijft een organisatie vitaal en 'bij de tijd'. Jeugdigheid in alle generaties zorgt dat een organisatie klaar is voor de toekomst. «