

Publicaties en voordrachten



groeien. De focus van politiek en onderwijs op valorisatieprogramma's om zo de vraag van de markt en het onderzoek van HO-instellingen beter op elkaar af te stemmen, past in deze ambitie.

Het thema van de WEF annual meeting 2011 in Davos, waarop PwC met het onderzoek kwam, is Shared Norms for the New Reality. De website van het WEF zegt hierover dat "we live in a world that is becoming increasingly complex and interconnected but also experiencing an erosion of common values and principles." Ook in het onderwijs is hier wat dat betreft nog veel te winnen. Sterkere internationalisering van het HO en het gelijk trekken van Europese diploma's kan bijdragen aan het versterken van talent.

Het vinden en integreren van talentvolle nieuwe medewerkers wordt als een grote uitdaging gezien door CEO's, waarin niet per definitie de volledige verantwoordelijkheid bij het bedrijfsleven ligt. 54% van de CEO's geeft aan te zullen gaan samenwerken met overheid en onderwijsinstellingen. Nieuw hierin is dat het 'trainen' van

werknemers door bedrijven en het 'opleiden' door onderwijsinstellingen, meer en meer een geïntegreerde markt beginnen te vormen.

"Public and private sectors have a common purpose in achieving outcomes ranging from improved infrastructure and workforce development, to climate change mitigation and poverty reduction. Leaders from both recognise the need to collaborate more on that shared agenda, but they also still see the need for a government lead in key areas like infrastructure."

Voor meer informatie: Anita Nijboer (anita.nijboer@nl.pwc.com).

MeetingMoreMinds: Intergenerationeel samenwerken: iedereen wint

Het lijkt zo logisch om actief in te zetten op samenwerking tussen generaties. Zeker nu de babyboomers aan hun laatste jaren in hun werkzame leven begonnen zijn, is het zaak om kennis op een natuurlijke manier over te dragen en door te geven. Maar de scheidingen tussen de generaties zijn groter dan gedacht. Kijk maar eens tijdens de lunch in het bedrijfsrestaurant.

Leeftijdsgroepen trekken vaak naar elkaar toe. Serieuzer wordt het onderscheid wanneer we naar de samenstelling van projectgroepen kijken. Opvallend is het dat er vaak heel weinig jonge mensen uit Generatie Y bij zitten en dat de dertigers tot vijftigers er het meest vertegenwoordigd zijn. Naarmate we het hebben over strategieontwikkeling zien we juist dat ouder management graag aanschuift. Dat het juist leuk en interessant is voor jongere medewerkers om strategisch mee te denken, staat nog niet altijd op het netvlies. Toch zijn dit de activiteiten die ertoe leiden of de ongeduldigere generaties Y en X zich blijven binden aan een bedrijf of organisatie. Ze hebben immers hun eigen kennis en vaardigheden, zijn behoorlijk internationaal georiënteerd en kunnen goed hun mondje roeren en prima presentaties geven. Er valt veel te zeggen om juist in veel heterogener samengestelde teams te gaan werken. Intergenerationeel samenwerken geeft de oudere medewerkers gelegenheid om ervaringen over te dragen, maar levert jongere medewerkers juist ook de gelegenheid om hun kwaliteiten te laten zien. Vaak zijn dat kwaliteiten waar de oudere generaties zich nauwelijks van bewust zijn. Denk hierbij aan de enorme handigheid in sociale netwerksites, het snel vinden van geschikte achtergrondinformatie, het doen van internationaal vergelijkend onderzoek, het raadplegen van hun persoonlijke netwerk elders om snel iets te weten te komen en tot slot het bondig en begrijpelijk weergeven in presentaties in plaats van dikke rapporten.

De KennisKring heeft begin dit jaar actief haar support verleend aan het organiseren van een serie vrije gesprekken over intergenerationeel samenwerken. Dit is in samenwerking met MeetingMoreMinds gebeurd, waar **Annemieke Roobeek** en **Astrid Elburg** de initiatiefnemers waren. Vanuit MeetingMore-

Minds is ook een enquête opgesteld en de resultaten daarvan zijn input geweest voor de gesprekken. Deelnemers waren jonge mensen uit generatie Y en vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven. Eerst zijn er sessies apart gehouden en daarna zijn de jongeren met de vertegenwoordigers van de bedrijven gemengd. Naast studenten van de HvA, UvA en VU, hebben onder andere de volgende bedrijven een bijdrage geleverd: Manpower, ABN AMRO Bank, Deloitte, Ernst & Young, ECN, Amsterdam RAI en de Universiteit van Amsterdam.

Het voordeel van bewust samenwerken tussen de generaties is door het onderzoek van MeetingMoreMinds en van o.a. Manpower bevestigd. Opmerkelijk is dat de immateriële waarden, zoals inhoudelijk zinvol werk doen, veel meer benadrukt wordt dan een goed salaris of een hippe werkplek. Het werkklimaat en de stijl van leidinggevend worden wel als belangrijk genoemd.

Horizontaal leiderschap is gewenst, ego's die alles denken te weten zijn uit. Het gaat om teamplayers die mensen laten groeien met elkaar. Jonge mensen willen graag weten waar ze aan toe zijn en vragen kaders, maar willen daarbinnen graag meer vrijheid en liever inhoudelijk gecoached worden dan achteraf afgerekend op werkzaamheden die te zeer opgesplitst zijn. Ze willen graag meedenken en zijn leergierig, ook naar wat de oudere medewerkers te bieden hebben. Opmerkelijk is ook dat de jonge mensen graag hun tijd flexibel indelen, maar dat dat niet hoeft in te houden dat ze niet meer naar het werk komen en 'thuis zitten'. Integendeel, ze vinden het juist leuk om op en rond het werk mensen te ontmoeten, want dat is de mogelijkheid bij uitstek om nieuwe contacten op te doen, in projecten je bijdrage te leveren en te leren van anderen. De resultaten van het onderzoek en de gesprekverslagen

zijn te vinden op www.meetingmoreminds.com. Voor meer informatie prof. dr. Annemieke Roobeek, hoogleraar Strategie en Transformatiemanagement op Nyenrode Business Universiteit en directeur van MeetingMoreMinds te Amsterdam (annemiek.roobeek@meetingmoreminds.com)

Syntens: Met stip op nummer 1

Boeken zijn er om uit te leren. Om kennis te tanken, best practices op te doen en te inspireren. En hoewel er bijna iedere dag tientallen nieuwe titels verschijnen, is 'Waar gaat het eigenlijk over in de creatieve industrie', bij veel ondernemers al zeker een half jaar dé absolute favoriet.

"Ik raak er zelfs na zes maanden nog niet in uitgelezen en pak 'm op momenten dat ik inspiratie nodig heb altijd even uit de kast", vertelt **Ellis Bartholomeus** van Ellis in Wonderland, enthousiast over de bundel met visies, verhalen en tips van disruptieve denkers en creatieve ondernemers, die Syntens in december uitbracht onder

de naam 'Waar gaat het nu eigenlijk over in de creatieve industrie'. Uitgever en bedenker van deze eigenwijze bundel, **Annewies Kuipers**: "Mijn collega's en ik ontmoeten al jaren dagelijks een keur aan creatieve, gedreven, grenzeloze, visionaire, optimistische en soms een beetje maffe paradigmaschuivers met prachtige verhalen, visies en best practices op het snijvlak van creativiteit, ondernemerschap en innovatie. Die verhalen wilden wij graag delen met een groter publiek en tegelijkertijd laten zien wat zij willen bereiken en hoe zij met hun creativiteit een bijdrage leveren aan de concurrentiekracht van Nederland. En dat blijkt een gouden greep. Niet alleen ligt het bij veel ondernemers op hun nachtkastje, ook burgemeester Eberhard van de Laan was zeer enthousiast.

Wilt u ook één of meer exemplaren van 'Waar gaat het eigenlijk over in de creatieve industrie' bestellen? Ga dan naar www.syntens.nl/waargaatheteigenlijkover.

