



Ik heb drie zoons van begin 20. Ik geniet onwijs van hen en van hun vrienden met hun zelfbewustzijn en idealen. Mijn opvoedtaak zit er zo'n beetje op. Hun 'opvoeding' van mij is nog in volle gang. Jongeren zijn niet alleen voor mij, maar ook voor organisaties een kans om écht te vernieuwen.

Jongeren, het beste medicijn voor vernieuwing

COLUMN JAAP VERMUË | BEWUST BEDRIJF, ORGANISATIEADVIES & TRAINING
EN GASTDOCENT WERKPLAATS VITAAL LEIDERSCHAP

WAT LEER IK ZOAL

Heerlijk om in gezelschap van heldere, creatieve en vooral snelle gasten te verkeren, maar ook confronterend. Ik heb regelmatig het nakijken. Dat merk ik op het gebied van ICT (daar noemen ze mij een 'dinosaurus'), maar ook in mijn snelheid van denken. Ik voel in mijzelf een zekere traagheid die keurig onder de oppervlakte blijft in een gezelschap van 45-plussers. 'Speed up dad, we zitten in 2013!!'. De boodschap is duidelijk. En als ik heel eerlijk ben, dan weet ik dat die traagheid deels een gewoonte is, waar ik ook mee kan stoppen. Veel jongeren die ik tegenkom hebben een sterk gevoel van gelijkwaardigheid en moeite met hiërarchie en regeltjes. Vaak worden zij brutaal genoemd, maar ik zie dat er vooral oprechtheid onder zit. Zo staan zij gewoon in het leven! Mijn positie als 'pa die het laatste woord heeft' werkt niet meer. En terecht, want daarmee blokkeer ik echte verbinding en vernieuwing en dat is nou juist waar ik het meest naar verlang. Het samen leven en werken met deze multi-talented jongeren is een louterend proces waarin ik leer meer flexibel, open en kwetsbaar te zijn. Ik geniet van hun wens tot verandering, hun vrije kijk op organisaties, hun visie op maatschappelijke problemen en hun sterke idealen.

ORGANISATIES, WORDT WAKKER!

Wat ik in mijn persoonlijk leven en in mijn bedrijf tegenkom lijkt veel op wat ik zie in organisaties. Veel jongeren vinden met moeite de aansluiting in organisaties. Ze lopen aan tegen te strakke structuren en hebben moeite met competitief

denken, hiërarchie en procedures. Maar zijn dit niet juist de eigenschappen waar veel organisaties momenteel in vastlopen? Sommige jongeren passen zich wel keurig aan, maar raken daarbij de verbinding met zichzelf en met hun eigen talent kwijt. Of ze gaan na een aantal jaren weer weg, tot ieders teleurstelling. Hoe zorg je als organisatie dat dit grote potentieel voor vernieuwing niet verloren gaat?

ZELF TEST VOOR VERNIEUWING VAN ORGANISATIES

- Hoe vaak denk je: 'daar heb je geen verstand van', of 'jij hebt geen recht van spreken' of 'dat hebben we al zo vaak geprobeerd'? Vraag je wel eens aan jongeren hoe vaak zij dat horen?
- Wat komt bij jou eerst: 'zij moeten nog veel leren' of 'wij kunnen nog veel leren'?
- Hoe makkelijk beroep jij je op jouw formele positie?
- Zie je jongeren als gelijkwaardig? Geef je hen makkelijk de ruimte?
- Hoe reageer jij als jongeren je eerlijke feedback geven? Blijf je open en in contact met je gevoel of kader je het meteen in?

Natuurlijk zijn er ook aspecten waarin jongeren de levenservaring missen. Geef hen eerlijke feedback en goede coaching. Maar omarm vooral verandering! Waar jongeren tegenaan lopen is vaak hetzelfde als wat ook veel bestaande medewerkers stoort.

WWW.BEWUSTBEDRIJF.NL