

## CASE 1

Je bent als hoofdverpleegkundige verantwoordelijk voor de roosterplanning.

Op het laatste overleg waren er heel wat discussies tussen de verschillende generaties van hoe we in ons team nog uuroosters kunnen inplannen?

Er zijn collega's met schoolgaande kinderen. Zij willen op tijd vertrekken om de kinderen af te halen, vakantie nemen wanneer het geen school is. Ze zijn ergens berekenbaar onberekenbaar: ze bellen af op de laatste minuut omdat de kinderen ziek zijn of omdat de opvang ziek is.

Dan heb je de jongeren: ze nemen het minder nauw met uren. Ze doen weinig moeite om op tijd te komen. Per dag gaat het maar over enkele minuten, maar als je al die verloren minuten zou optellen, dan gaat dat over een heel jaar over heel wat uren. En over een hele carrière bekeken, werkt die jongste generatie misschien wel een half jaar te weinig.

Voor de seniors is punctueel werken en op tijd beginnen altijd belangrijk geweest. Het is een uiting van respect voor het werk, collega's en de organisatie. Je kan er goed op rekenen, maar ze werken altijd op hetzelfde tempo, ook als het drukker is.

## CASE 2

Je bent pas aangesteld als leidinggevende voor een afdeling waarin een enorme leeftijds kloof gaapt: iedereen is ofwel ouder is dan 50 ofwel jonger dan 30. Je hebt in je eerste maand met ieder personeelslid een gesprek gehad.

De oudere generatie medewerkers benadrukken de deugdelijkheid van de huidige procedures. Enkel en hebben schrik dat vernieuwing die jongeren willen inbrengen, eigenlijk oude wijn in nieuwe zakken is – ze hebben het allemaal zelf vroeger meegemaakt. Een enkeling telt de dagen af naar (vervroegde) pensionering. De jongere collega's voelen zich miskend op de dienst. Iemand geeft aan goede ideeën te hebben, maar dat alles al op voorhand wordt afgeschoten: te duur, te riskant, ... In een gesprek met een enthousiaste 28-er stelt ze dat je dringend iets aan de situatie moet doen, want ze dreigt de dienst te verlaten als het op deze manier verder moet. Ze heeft het gevoel niet serieus genomen te worden en soms compleet genegeerd te worden.

## CASE 3

Je bent één van de 3 medewerkers van de pragmatische generatie die enthousiast met een fris idee bij hun ervaren 55+ manager komen. Die is heel druk, luistert welwillend met een half oor en reageert zoals gewoonlijk een beetje formeel en zegt goedbedoeld "ja, mooi idee, zet het even op een A4tje, dan kan het volgende week nog op de agenda". Vanuit zijn perspectief doet hij zijn best. Vanwege overvolle agenda's wordt het drie weken later. Vanuit het perspectief van de jonge professionals neemt deze manager hen het initiatief uit handen en trekt hij hen in een traag bureaucratisch proces. Onbewust en ongewild raken ze binnen vijf minuten gevangen in meerdere, in hun beleving, verouderde cultuurpatronen. (Aart Bontekoning, 2011).