

# WERKSMANIERE

hoe die **maniere** hoe ons **werk**  
van dag tot dag **verander**

'n **ekerkerk** tendens verslag

**e**KERK  
Jesus - sigbaar, voorbaar, verstaanbaar

Tradisioneel het die meeste jongmense direk na skool een of ander vorm van naskoolse opleiding ondergaan. Op dié wyse is die fondament vir hulle loopbaan gevestig. Hierna was die stereotipe verwagting dat hulle tot en met hulle aftrede hierdie genoemde loopbaan beoefen. Hierdie tradisionele idee van werk is grootliks iets van die verlede. Werk is deesdae veel meer buigbaar, virtueel en onderhewig aan voortdurende verandering en wisselinge. Om alles te kroon sien die jonger generasie hulle werk al hoe meer as 'n verlengstuk van hulle eie menswees.

Ons almal behoort kennis te neem van nuwe tendense rondom werk. Dit geld ook vir plaaslike kerke! Daar is regtig baie te leer rondom die nuwe wêreld van werk wat hier reg onder ons oë besig is om drastiese verander.

Jy word genooi om saam te kom nadink oor nuwe maniere van werk. Ontdek deur die loop van hierdie kort verslag watter faktore hierdie nuwe maniere van werk te weeg gebring het en hoe verskillende groepe mense dink oor werk. Dit sal jou help om binne hierdie nuwe era van werk optimaal te funksioneer en om jou roeping relevant en aktueel uit te leef. Ook sal dit aan jou 'n paar nuwe vaardighede gee om optimale leef-en-werk-spasies te skep.

**Welkom by die nuwe era van werk!**

# 'N GROEN WÊRELD

Die ekonomiese toestand regoor die wêreld, maar ook in Suid-Afrika, dwing ons almal om nuut te dink oor werk. Almal, vanaf besighede tot plaaslike kerke en bedienings, beleef groot druk as dit kom by dinge soos winsgewendheid, of die sinvolle bestuur van stygende kostes. Saam met hierdie ekonomiese druk wat die meeste organisasies en kerke beleef, is daar ook toenemende druk op alle organisasies om 'groen' te word en 'n kleiner koolstofvoetspoor agter te laat. Tegnologiese ontwikkelings maak dit vandag strate makliker om minder papier te gebruik en om informasie elektronies te verwerk en te stoor. In plaas van lang ritte werk toe en terug kan baie mense makliker en ook meer effektief van die huis af werk. Benewens die geldelike besparings en hoër effektiwiteit wat dit meebring, kan sodanige prosedures bydra om koolstofmonoksied in die atmosfeer te verminder. Goeie nuus is dat maatskappye wat kies om meer omgewingsvriendelik te funksioneer, toenemend in staat is om dit op winsgewende en volhoubare maniere te doen.<sup>1</sup>

## 'N GENERASIE-VERSKUIWENDE WÊRELD

Die feit dat die *baby boomer* generasie [Voetnota: *Baby Boomers* word in hierdie verslag gesien as die generasie mense wat gebore is tussen 1946 en 1964.] stadig maar seker begin aftree, is nie iets nuuts nie. In dieselfde asem word daar beraam dat 50% van die huidige wêreldbevolking jonger as 30 is.<sup>2</sup> Die navorsingsorganisasie *Pew* het onlangs in 'n studie bevind dat die oudste *baby boomer* op 1 Januarie 2011 65 jaar oud geword het. Dit beteken dat gedurende die volgende 19 jaar sowat 10,000

mense per dag 65 jaar oud gaan word - wat tans die normale aftree-ouderdom in die Westerse wêreld is. Teen 2030, wanneer al die *baby boomers* by die 65 jaar ouderdomskerf verby is, sal ongeveer 18% van die bevolking in die VSA alleen hierdie ouderdom bereik het. Vandag is slegs 12% van Amerikaners 65 jaar of ouer. Hierdie statistieke dui op die effek van nuwe werksgeleenthede wat aan die kom is met die uittree van die ouer generasie en die toetrede van die jonger generasie tot die werkplek.<sup>3</sup>

'n Nota: ons moet oppas om verskillende generasies in sement te giet. Ons moet eerder die verwysings na verskillende generasies as 'n beginpunt gebruik om tot 'n beter begrip te kom van diegene wat hulself gemaklik uitleef binne hierdie tipe afbakening. Dit beteken daar is nie vaste ouderdomsgrense gekoppel aan die nuwe generasie werkers nie, alhoewel dit tog ook so is dat jonger mense makliker aanpas by eietydse uitdagings.

<sup>1</sup> <http://buildipedia.com/aec-pros/design-news/4-reasons-why-businesses-need-to-go-green>

<sup>2</sup> <http://www.sake24.com/Ekonomie/Generasie-Y-eiewys-maar-kreatief-20130130#.UQj4fU771T4.facebook>

<sup>3</sup> <http://www.pewsocialtrends.org/2010/12/20/baby-boomers-approach-65-glumly/>

*Persone wat resoneer met die baby boomers se begripsraamwerk vertoon dikwels die volgende kenmerke:*

- Vergaderings is vir hulle belangrik. Hulle hou van gestruktureerde vergaderings in amptelike raadsale.
- Werk is geskeduleerde aktiwiteite wat plaasvind in 'n plek of spasio wat verwyderd is van hul eie wonings. (*Baby boomers* gaan na 'n werkplek toe!)
- Werkskedules en werkure is vir hulle belangrik en moet gerespekteer word omdat hierdie groep daagliks 'n beperkte hoeveelheid uur beskikbaar het om te werk.

*Persone wat resoneer met die mosaics<sup>4</sup> se begripsraamwerk:*

- Die *Mosaics* het grootgeword in 'n tyd van vinnige verandering ten opsigte van tegnologie, waardes, verwagtings, optredes, houdings, persoonlike dryfkrag en passie.
- Die *Mosaics* beskou die sogenaamde *engaging* werkplek belangriker as die kwaliteit van die raadsaal. Werk is vir hulle 'n aktiwiteit en nie 'n plek nie. Dit is maatskappye soos Knoll<sup>5</sup> wat daarin spesialiseer om die werkplek optimaal in te rig vir die nuwe era van werk. Dit word gedoen deur byderwetse kantoor- meubels, oop-plan kantore ensovoorts.
- Hierdie generasie verkies kort, vinnige en sosiaal geïntegreerde vergaderings of ontmoetings waar werk ook afgehandel moet word. Hulle hou selfs vergaderings in koffiewinkels in plaas van raadsale. Vergaderings moet saam met eet, drink en kuier geskied.
- Tegnologie is primêr in hulle lewe. Anders gestel, tegnologie bepaal hulle menswees; daarom word vergaderings en werk rondom hulle sosiaal geïntegreerde, tegnologiese wêreld ingerig.
- Daar is 'n goue draad tussen *Mosaics* se werk en persoonlike lewens wat behels dat die skeidslyn tussen werk en persoonlik


lewe by die huis wegwyn. Dit lei daartoe dat die werkplek vir hierdie generasie soos hulle huis moet voel.

- 'n Sterker fokus op 'n sosiale geïntegreerde lewe beteken dat hierdie groepering gemotiveer word deur belonings wat hulle leefstyl bevoordeel. Indien die werk nie hulle leefstyl kan verbeter, of 'n gesonde, gebalanseerde lewenstyl bied nie, sal hulle gou groener weivelde soek. Hierdie ondersteunende rol aan 'n gesonde en beter kwaliteit lewenstyl is vir hulle primêr bokant 'n hoë inkomste.
- 'n *Infographic* van UNC dui aan dat 'n persoon wat resoneer met die *Mosaics* se ervaring van werk (1) graag op die plek terugvoer en prestasie terugvoer verlang (= *flatter*). (2) Hulle smag na 'n aangename werkservaring in spanverband en genoegsame geleentheid om te leer en te groei in die werk (= *motivate*). (3) *Mosaics* wil graag saamwerk met 'n gedeelde missie en doel as groep (= *collaborate*).<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Hier word die term *mosaics* gebruik wat geleen is vanuit David Kinnaman se boek, *You Lost Me*. Dit beteken dieselfde as die term *Millenials* of *Gen Y*, iemand wat gebore is tussen 1984 en 2002.

<sup>5</sup> [http://www.knoll.com/knoll\\_home.jsp](http://www.knoll.com/knoll_home.jsp)

<sup>6</sup> <http://onlinemba.unc.edu/mba-at-unc-blog/geny-in-the-workplace/>



'n Sterker fokus op 'n **sosiale geïntegreerde lewe** beteken dat hierdie groepering gemotiveer word deur **belonings wat hulle leefstyl bevoordeel**. Indien die werk nie hulle leefstyl kan verbeter, of 'n gesonde, gebalanseerde lewenstyl bied nie, sal hulle gou groener weivelde soek. Hierdie ondersteunende rol aan 'n **gesonde en beter kwaliteit lewenstyl** is vir hulle primêr bokant 'n hoë inkomste.

# DIE NUWE GENERASIES EN HUL WERKSPASIES

Kom ons beweeg na 'n volgende stap deur te kyk hoe internasionale en plaaslike maatskappye as voorbeeld dien om verskillende uitgangspunte ten opsigte van werk te omarm en om kreatief daarmee om te gaan.

## *Unilever se kantoor in Hamburg*

Hierdie kantoor in Hamburg, Duitsland is ontwerp op grond van die volgende vraag: “How do you build an office so comfortable that employees want to linger together there?”<sup>7</sup> Hul doelwit was uitsluitlik dat die 1,200 mense wat daar werk gemaklik met mekaar moet kan kommunikeer en dat hulle graag by die werk wil wees. Die ontwerpers se doel was om 'n spasie in te rig sodat werkers hul werkplek nie slegs as 'n neutrale plek sien nie, maar as 'n aktiwiteit of ervaring. Dit is gedoen deur 'n oop spasie met “airy interior” waar 'n sentrale skag rondom die hele gebou ingerig is. Oral is spasies ingerig waar mense kan rondstaan en kuier.<sup>8</sup>

## *Microsoft se kantoor in Amsterdam*

Hoe bou jy 'n werkplek op grond van die volgende vraag: “How do you fit 1000 Microsoft employees into an office and achieve social interaction and collaboration?” Microsoft se antwoord is Hotdesking.<sup>9</sup>

Hoe hierdie werkplek ingerig is, is deur kantoorspasie wat nie enige geallokeerde lessenaars of spesifieke kantore vir sekere personeellede het nie. Dit sluit senior personeel in! Kortom, hulle het weggedoen met 'n sigbare hiërargiese sisteem van bestuur. Werkers word nou aangemoedig om by enige van die ‘meer persoonlike’ spasies te vergader, of as groep saam te werk by lang sentrale tafels en sitplekke.

Wat Microsoft egter beleef het ten opsigte van hierdie inrigting van hulle werk spasie is die volgende:

- 'n 30% vermindering in hulle uitgawes.
- 'n Verhoging in hulle produktiwiteit.
- 'n Toevoeging tot hulle mark teenwoordigheid en die moontlikheid om talentvolle individue te werf.
- 'n Toevoeging in hulle werknemer mobiliteit.
- 'n Positiewe bydrae tot die omgewing.

## *Burberry*

Wat Burberry interessant maak, is die feit dat hulle probeer werk met beide die jonger en ouer generasie. Hoe doen hulle dit? Wel, vir die jonger werkers is gesê: “Droom groot. Tree op asof daar geen beperkings op julle kreatiwiteit is nie. Vertel ons wat julle groot idees en drome is vir Burberry. As hulpbronne, ander mense en geld julle nie terughou nie, wat kan Burberry word en hoe sal dit lyk?” Vir die ouer, meer wyser werkers is daar gesê om hierdie idees te laat grond raak in die regte wêreld. Dit is gedoen deur te kyk na die besigheidsplan; die netwerke waarin dit kan gerealiseer word; die professionaliteit daaragter, en kredietwaardigheid om hierdie planne 'n realiteit te maak.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> <http://www.mnn.com/money/green-workplace/blogs/at-unilevers-hamburg-headquarters-sustainability-is-a-side-effect> & <http://www.unilever.tt/aboutus/newsandmedia/pressreleases/haushamburg.aspx>

<sup>8</sup> <http://www.mnn.com/money/green-workplace/blogs/at-unilevers-hamburg-headquarters-sustainability-is-a-side-effect>

<sup>9</sup> <http://officesnapshots.com/2012/01/27/hotdesking-office-design-microsofts-amsterdam-headquarters/> & <http://www.microsoft.com/presspass/emea/presscentre/pressreleases/FutureofBusinessProductivity.msp>

<sup>10</sup> <http://www.psfk.com/2013/01/future-workplace-trends.html>

## OP DIE PLAASLIKE FRONT GEBEUR NUWE MANIERE VAN WERK

### *Fluxtrends*

Dion Chang, die brein agter Fluxtrends, staan aan die hoof van 'n maatskappy wat gesetel is in Stanleystraat 44 in Johannesburg. Baie van Fluxtrends se werk gebeur egter ook in Kaapstad of elders in Suid-Afrika. Met name het Fluxtrends sogenaamde coffices oral in Suid Afrika omdat hulle slegs 'n vaste kantoor in Johannesburg het. Coffices is "coffee shops as an office." Vir Chang en Fluxtrends is werk meer as net 'n kantoorspasie in Johannesburg. Dit is 'n lewenstyl.

### *Nestlé se nuwe eko-vriendelike kantore in Sandton, Suid-Afrika.*

Verbeel jou vir 'n oomblik jy werk as volg: Jy kom vroegoggend by die werk. Eers laai jy jou kind af by die kleuterskool wat op die werkperseel is. In dieselfde asem laai jy jou hond af by die dagsorg vir werkers se diere. Jy gaan rustig na die gym toe. Jy stort en klim dadelik in die hysbak onderweg na jou kantoor waar jy begin werk. Teen middagete loer jy gou in by jou kind, en dan sit jy aan vir 'n ete by 'n drie-ster-restaurant. As jy iets eet wat nie met jou gesondheid akkordeer nie, is dit nie nodig om paniekerig te raak nie - jy stap net gou na die dokter se spreekkamers op die perseel.

Klink dit dalk soos 'n droom of iets wat slegs in die beste werkplekke in die buiteland sal gebeur? Wel, dink weer! Want indien jy gelukkig genoeg is om by die Nestlé Suid-Afrika se nuwe state-of-the-art eko-vriendelike hoofkantoor in Sandton te werk, dan beleef jy hierdie scenario eerstehands.

Nestlé se doel: "om te verseker dat 'n werknemer se tyd by die werk bydra tot 'n gesonder, gebalanseerde lewenstyl wat op sy beurt kan lei tot voordeel vir die maatskappy deur die bevordering van produktiwiteit."<sup>11</sup>

### *De Loitte (Woodmead)*

Hierdie maatskappy het 'n 9-putjie-gholfbaan op die perseel.

### *Missing Link*

Blogger Tyrone Bradley sê oor Missing Link: "At first I wasn't sure if I thought that this place was a bit kitch and wasn't going to post this but after showing it to a few folk I realized that if more companies made going to work as fun as Missing Link, the world would be a better place."<sup>12</sup> Kyk na Missing Link se briljante webtuiste hier.<sup>13</sup> Missing Link het vanaf 'n brandweerpaal tot 'n plek waar jy 'n tatoeëermerk kan kry in hulle kantoorspasie. Indien daar na die foto's en hulle manier van werk gekyk word, dan kan daar dadelik gesien word dat hulle nuut dink oor die funksie van die werk-spasie.

### *Media 24*

Media24 het 127 beurse vir deeltydse studie in 2010 aan werknemers toegeken. Verskeie welstandprogramme word deur die groep in stand gehou om die geestesgesondheid van werknemers optimaal te verseker. Dit wissel van programme om werknemers te help om op te hou rook, tot gereelde mediese, oog- en gehoortoetse vir personeel wat aan harde geraas in die werkplek blootgestel word. Professionele en onafhanklike sielkundige en sosiale ondersteuning word ook aan personeel verleen. Media24 het 'n welstand-sentrum by hul Kaapstadse kantore waar hulle hulle koerante en tydskrifte druk. Hulle gee ook gereelde sabbaticals vir die personeel wat al lank daar werk om te gaan fokus op skryf sonder die afleiding en druk van die kantoor.<sup>14</sup>

<sup>11</sup> <http://you.co.za/oh-boy-im-off-to-work/>

<sup>12</sup> <http://www.itswhatiminto.com/beta/?p=6851>

<sup>13</sup> <http://www.missinglink.co.za/#section-01-01>

<sup>14</sup> [http://www.financialresults.co.za/2010/media24\\_ar2010/empowerment.htm](http://www.financialresults.co.za/2010/media24_ar2010/empowerment.htm)



**Onlangse navorsing** deur die sakeskool *Kenan-Flagler* in die VSA het bevind dat tot **64%** van jong persone in werkonderhoude navraag doen oor daardie bepaalde maatskappy se **beleid oor sosiale media**. 'n Derde van die respondente het gesê **die vryheid om sosiale media in werkyd te gebruik**, is 'n belangriker faktor as die salaris wat hulle verdien.



# SO PAS JY EFFEKTIEF AAN BY DIE NUWE ERA VAN WERK?

Voorts wil ons aandui hoe hierdie nuwe maniere van werk konstruktief aangewend kan word om die wêreld (of selfs jou organisasie) in die regte rigting te verander.

'n Waarskuwende nota: Indien ons bogenoemde waarnemings oor nuwe wyses wou implementeer, beteken dit nie dat almal meteens meer effektief gaan werk nie. Indien 'n organisasie alle kantore sou wegneem en 'n oopplan werkspasie inrig, sou sekere *baby boomer* denkers sukkel om aan te pas in die nuwe werksomstandighede. Vir persone wat meer tuis is in die denke van die *Mosaics* sou die vraag eerder wees of hulle 'n nuwe iPad of 'n ander elektroniese platform ter beskikking by die werk het. En of hulle 'n sekere mate van vryheid beleef ten opsigte van kantoorspasie en werkure. Dit is hoekom *Microsoft* in Amsterdam hulle nuwe kantoorspasie oor 'n tydperk van sewe jaar ontwikkel het en die ganse proses gemonitor het via die werknemers se ervarings.

Terug na die nuwe generasie werkers: Hulle is uiters mededingend en wil graag bewys dat hulle beter as hul eweknieë presteer. Kay Vittee, uitvoerende hoof van *Quest Staffing Solutions* is van mening dat

“Indien hulle reg bestuur word, kan dié jong werknemers 'n maatskappy se grootste bate en die dryfkrag agter groter uitsette word.” Ook is hulle hoogs kreatief en goed met probleemoplossing. Dan moet daar ook nie vergeet word dat hierdie nuwe werksmag gou verveeld raak nie. O ja, en dat hulle meer lojaal is aan hul eie vaardighede en nie soseer aan hulle maatskappy nie. Dit beteken dat werkgewers gedurig nuwe uitdagings of vaardigheidsontwikkeling moet aanbied om hulle te behou.<sup>15</sup>

Onlangse navorsing deur die sakeskool *Kenan-Flagler* in die VSA het bevind dat tot 64% van jong persone in werkonderhoude navraag doen oor daardie bepaalde maatskappy se beleid oor sosiale media. 'n Derde van die respondente het gesê die vryheid om sosiale media in werktyd te gebruik, is 'n belangriker faktor as die salaris wat hulle verdien. Hierdie waarneming onderstreep ons aanvanklike stelling dat die nuwe generasie werk sien as 'n aktiwiteit, nie as 'n plek nie. Geografie is nie meer eksklusief gekoppel aan werk (as 'n plek waarheen mense gaan om 'n sekere aantal uur per dag deur te bring) nie, en dat tegnologie optimaal gebruik word ten einde kantore te verruil vir *coffices* [’n term uit Dion Chang se praatjie op 18 April 2012 getiteld: *The future of work: the death of the career* by Fire & Ice Hotel, Melrose Arch om die gebruik van *coffee shops* as *offices* te onderstreep]. Binne die huidige ekonomiese toestand in Suid-Afrika sou groot maatskappye (en kerke!) minder geld kon spandeer aan kantoorspasie (‘werk as 'n plek’) indien hulle hierdie beginsel ernstig sou opneem. Hulle sou ook die opsie aan werkers kon bied om van die huis of ander plekke te werk (‘werk as aktiwiteit’). So sou hulle die druk op hulle begroting aansienlik kon verminder in ruil vir dieselfde of hoër produktiwiteit.

Vergoeding vir werk moet ook herbesin word. Die dae van langtermyn-voordele, soos 'n goeie aftree-pakket, het nie aldag meer

<sup>15</sup> <http://www.sake24.com/Ekonomie/Generasie-Y-eiewys-maar-kreatief-20130130#.UQj4fU771T4.facebook>

'n noemenswaardige plek in hierdie nuwe era van werk nie. Vergoeding word al hoe meer opgeweeg in terme van lewenskwaliteit. Die nuutste tablet of skootrekenaar is dikwels 'n groter 'beloning' vir 'n werker as 'n groter salaris. Werknemers wat ook kies om persoonlik te bepaal wat werkers nodig het, in plaas daarvan om voor die voet korporatiewe verhogings te gee, het 'n veel meer effektiewe en gelukkige werkerskorps. Goeie vergoeding vir harde werk is nie onnodig nie, maar belonings en motivering vir effektiewe werk word nie meer uitsluitlik in geldelike terme gemeet of verstaan deur die nuwe generasie nie. Illya Pozin wat skryf in *Business Time* vra tereg wat eietydse werkers motiveer. In dieselfde asem deel hy nege belangrike motiveerders: “*Wees vrygewig met toekennings. Raak ontslae van bestuurders. Maak jou idees hulle s'n. Moet nooit kritiseer of korrigeer nie. Maak van elkeen 'n leier. Neem werknemers vir middagete. Gee erkenning en klein belonings. Hou maatskappy partytjies. Laat almal deel in die belonings en die pyn.*”<sup>16</sup>

Indien bogenoemde aspekte rondom nuwe maniere van werk in enige besigheid of kerk toegepas word sou dit die volgende daadwerklike gevolge kon inhou.<sup>17</sup>

- Hoër produktiwiteit. Werkers met meer plooibare werksure, of werkers wat selfs van die huis af kan werk, sal produktiwiteit verhoog.
- Minder afwesigheid. Indien werkers se lewenskwaliteit bokant finansiële sekuriteit gestel word, gaan hulle minder siekverlof neem.
- Minder bedankings. Met die moontlikheid om meer fleksie-tyd te werk en om meer “deelydse” personeel word gedurige bedankings van voltydse personeel verminder.
- Geld besparings. Met minder kantoorspasie en laer vervoerkoste is daar heelwat geld te spaar. Dit lei boonop tot 'n beduidende vermindering van 'n koolstofvoetspoor.

<sup>16</sup> <http://business.time.com/2012/08/21/9-things-that-motivate-employees-more-than-money/>

<sup>17</sup> <http://www.2degreesnetwork.com/groups/employee-engagement/resources/six-reasons-why-flexible-working-could-help-your-business-thrive/>

A modern, minimalist interior with white shelving, a black table, and a large blue circle containing text. The room features a large window with a view of trees, a black table with a laptop and magazines, and a black chair. The blue circle is semi-transparent and contains the following text:

**Kerke** het die opsie om laer te trek en vas te byt totdat al die ***baby boomer generasie*** geestelike leiers afgetree het en dan te verwag dat die nuwe generasie leiers die leisels oorneem. Of ons kan onself afvra wat ons kan doen om enige plaaslike kerk of Christelike organisasie so in te rig **dat GenFlux leiers en werknemers optimaal ontwikkel** en ondersteun kan word sodat hulle **die wêreld in Jesus se Naam kan verander?**

# DINK NUUT OOR WERK - WORD 'N GEN-FLUX WERKER EN LEIER!

Die kans is relatief groot dat in enige organisasie of kerk daar iemand vanuit elke werkstyl en ouderdomsgroep werksaam is. Hoe moet hierdie drastiese verskille benader word om optimale produktiwiteit te bekom? En watter tipe leiers word benodig om regtig in sulke werksomstandighede uit te blink?

"Be aware of your workforce and your employees' needs and wants. Assess the specific group because there is so much variation. That is a way to start creating a workforce that is inclusive" sê Laura Sabattini, senior direkteur van navorsing by Catalyst. Alison Maitland, medeskrywer van *Future work: How business can adapt and thrive in the new world of work*<sup>18</sup> stem saam: "Companies that are going to have three or four generations in their workplace really do need to think about those different work styles and different preferences. Falling over to accommodate only Generation Y would not be the most productive way and could backfire."<sup>19</sup>

Ons kan saamstem met Robert Safian wat die volgende op *fastcompany* skryf: "Generation Flux describes the people who will thrive best in this environment. It is a psychographic, not a

demographic -you can be any age and be GenFlux. Their characteristics are clear: an embrace of adaptability and flexibility; an openness to learning from anywhere; decisiveness tempered by the knowledge that business life today can shift radically every three months or so." Dus moet ons nie vaskyk in ouderdomsgroepe en mense in mosaics of baby boomers as kategorieë plaas nie, maar ons moet eerder GenFlux leiers aan boord kry in ons organisasies wat kan help skep aan 'n GenFlux kultuur vir die konteks waarbinne ons geplaas is.<sup>20</sup>

Wat is die karaktereienskappe van hierdie nuwe GenFlux wat Robert Safian beskryf, en hoe kan verskillende generasies hiertoe saamwerk?

- *'n Gedeelde bewussyn.* Dit behels dat elkeen wat deel is van die span, of jy nou 'n Mosaic of baby boomer is, dieselfde gedeelde bewussyn, visie op hulle eie unieke maniere nastreef.
- *'n Maatskappy met groot intellektuele en kreatiewe bandwydte.* Moenie slegs mense aanstel wat almal dieselfde dink nie. Kry mense aan boord met verskillende vermoëns, maar wat aanpasbaar en leerbaar is, sodat almal in die organisasie binne hierdie vinnige nuwe wêreld kan inpas en steeds kan fokus op die gedeelde bewussyn.
- *Groei en aanpassings gebeur nie oornag nie.*
- *Grootte is nie alles nie.* Neem maar vir Troy Carter, stigter en Uitvoerende hoof van Atom Factory, 'n vermaaklikheidsmaatskappy. Al werk daar net 20 mense in hierdie organisasie, behartig hulle onder andere Lady Gaga se sosiale netwerk van 700 000 Little Monsters. Tegnologie stel klein spanne in staat om met 'n groot impak te maak.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> <http://www.amazon.com/Future-Work-Businesses-Adapt-Thrive/dp/0230284221>

<sup>19</sup> <http://edition.cnn.com/2012/08/20/business/generation-y-global-office-culture/index.html?c=&page=3>

<sup>20</sup> <http://www.fastcompany.com/3001734/secrets-generation-flux>

<sup>21</sup> <http://www.atomfactoryinc.com/>

- *Moenie bang wees om te misluk nie.* GenFlux leiers is nie bang om te probeer nie. Natuurlik beteken dit dat daar mislukkings oor jou pad gaan kom. Moenie dat dit veroorsaak dat jy moed verloor nie, maar vra af wat geleer kan word vanuit die mislukking en wat kan nuut gedoen word om die volgende keer nie te misluk nie. Jason Fried sê in sy boek, *ReWork*<sup>22</sup> ons moenie dink om te misluk is 'n deug of goeie karaktereienskap nie. Probeer jou bes om nie te misluk nie, maar moenie dat vrees om te misluk in jou pad staan om weer probeer nie.
- *Skep asem.* Dit is belangrik dat GenFlux leiers gereeld asem skep en herlaai om weer kreatief te kan werk. Volkswagen in Duitsland sê byvoorbeeld vir hulle werkgewers dat hulle hul selfone moet afskakel as hulle nie by die werk is nie. Dit skep die nodige tegnologiese stilte in hulle lewe om self te kan herlaai. Angela Blanchard, Uitvoerende hoof van Neighborhood Centers, sê: "The pace of life hasn't changed, even if the pace of communication has. Do people fall in love more quickly? Do people trust each other more quickly? I work in my garden: You cannot make flowers bloom faster."<sup>23</sup>

<sup>22</sup> [http://www.amazon.com/Rework-Jason-Fried/dp/0307463745/ref=sr\\_1\\_1?ie=UTF8&qid=1361259717&sr=8-1&keywords=rework](http://www.amazon.com/Rework-Jason-Fried/dp/0307463745/ref=sr_1_1?ie=UTF8&qid=1361259717&sr=8-1&keywords=rework)

<sup>23</sup> <http://www.fastcompany.com/3001734/secrets-generation-flux>

**60%**

van die werknemers glo hulle hoef nie in die kantoor te wees om produktief te wees nie

**66%**

van werknemers begeer werk buigsaamheid

**66%**

van werknemers sal 'n kleiner salaris aanvaar vir meer buigsaamheid by die werk, as minder buigsaamheid vir 'n groter salaris



# HOE KAN DIT IN DIE KERK WERK?

Kerke het die opsie om laer op te trek en vas te byt totdat al die *baby boomer* generasie geestelike leiers afgetree het en dan te verwag dat die nuwe generasie leiers die leisels oorneem. Of ons kan onself afvra wat ons kan doen om enige plaaslike kerk of Christelike organisasie so in te rig dat *GenFlux* leiers en werknemers optimaal ontwikkel en ondersteun kan word sodat hulle die wêreld in Jesus se Naam kan verander?

1. Alles begin met veel meer effektiewe aanstellings aan die hand vandie *GenFlux* manier (soos Chris Smith dit op sy eie manier in 'n *blogverwoord*).<sup>24</sup>
  - *Stel mense aan met wysheid.* Stel 'n persoon aan op grond van sy/haar karakter en nie bloot net op sy/haar CV of vorige prestasies nie. Vra die vraag hoe hierdie persoon gaan saamwerk met die res van die span. Word die persoon aangestel omdat hy soos die res dink? Dalk moet daar soms juis iemand aangestel word wat nie soos die res dink nie. Dit sal die intellektuele en kreatiewe bandwydte vermeerder in enige plaaslike gemeente of Christelike organisasie.
  - *Die werkplek moet sodanig ingerig word dat persone se kreatiwiteit kan gedy en groei.* Doen dit deur te fokus op wat elke nuwe persoon se hart vinniger sal laat klop. Stel vas waaroor die persoon passievol is. Hoe kan enige werkplek daardie persoon in staat stel om sy passie en talente meer

effektief uit te leef? Hoe kan sy/haar werk inpas in die gemeente/organisasie se gedeelde bewussyn?

- *Betaling.* Finansiële vergoeding is nie onbelangrik nie. Maak seker die nuwe persoon is gelukkig en goed versorg op geldelike gebied. Vra egter vir elke persoon wat hy/sy nodig het om sy/haar roeping en visie binne die nuwe kerk of werkplek na behore uit te leef. Wat sal hierdie persoon nog meer effektief maak vir die Here en tot seën van ander? Wat sal sy/haar hart vinniger laat klop? Wat is sy/haar diepste passie? Dalk het hy/sy iets anders nodig as net 'n dertiende tjeek?
2. Soms moet enige plaaslike kerk of organisasie ophou om vakante poste op die ou, geykte manier te vul. Indien werksdruk binne plaaslike kerke en organisasies toeneem, sou 'n beter vraag dalk wees of sodanige werk steeds binne die oorhoofse visie van daardie gemeente of Christelike organisasie val. Anders gestel, moet ons kerk of ons organisasie regtig hierdie taak/take verrig of aanhou verrig? Is dit nie tyd vir 'n nuwe seisoen waar ons glo “minder is meer” nie. En waar ons besef ons hoef nie alles vir almal te wees nie. Alternatiewelik moet daar gevra word of 'n huidige werknemer nie dalk herontplooï kan word om bepaalde take oor te neem nie. En of 'n gemeentelid of vrywilliger nie dalk na-ure kan help as deel van hul liefdesdiens vir die Here nie? Indien die skep van nuwe poste egter onvermydelik is, is 'n veel beter roete om dalk een of twee mense deelyds in diens te neem. Slegs hul geestelike vaardighede en uitsette word ingekoop. Die stereotipe idee dat alle

<sup>24</sup> [http://blogs.hbr.org/cs/2013/02/dont\\_hire\\_entrepreneurs\\_hire\\_e.html?utm\\_source=Socialflow&utm\\_medium=Tweet&utm\\_campaign=Socialflow](http://blogs.hbr.org/cs/2013/02/dont_hire_entrepreneurs_hire_e.html?utm_source=Socialflow&utm_medium=Tweet&utm_campaign=Socialflow)

werkers “voltyds” in plaaslike kerke of Christelike organisasies moet werk is nie aldag koste-effektief of realisties nie.

3. In navorsing wat *Cisco* gedoen het om die verwagtings en gedrag van werkers te bepaal, het die volgende na vore gekom

<sup>25</sup>:

- 60% van die werknemers glo hulle hoef nie in die kantoor te wees om produktief te wees nie
- 66% van werknemers begeer werk buigsamheid
- 66% van werknemers sal 'n kleiner salaris aanvaar vir meer buigsamheid by die werk, as minder buigsamheid vir 'n groter salaris.

Dit laat ons ten slotte met die volgende belangrike vrae:

- Hoe sal kreatiwiteit en werkstevredenheid bevorder word binne bestaande kerke en Christelike organisasies indien meer voltydse personeellede toegelaat word om van die huis af werk? Sulke stappe vereis groter vertrouwe en minder direkte beheer en kontrole, maar nuwe navorsing toon juis aan dat sulke waagmoedige stappe groot vrug oplewer in terme van lojaliteit en uitsette.
- Hoe sal effektiwiteit bevorder word indien personeel toegelaat sou word om, waar moontlik, fleksietyd te werk? 'n Normale 8:00 tot 13:00 halfdagpos, of 'n volle 9:00 tot 17:00 werksdag maak sin in gevalle waar geroetineerde take daaglik op 'n vaste basis afgehandel moet word, maar om dit van almal voor die voet te verwag, is nie realisties nie. Christelike organisasies en bedienings sou 'n veel meer effektiewe werksmag hê indien individue op deursigtige maniere toegelaat word om by wyse van meer plooibare werkritmes te werk.

- Hoe sal produktiwiteit bevorder word indien daar sterker gefokus word op uitsette en die effektiewe voltooiing van take, eerder as op die hoeveelheid uur wat dit neem om bepaalde take af te handel? Feit is, nie elke persoon werk teen dieselfde spoed nie. Dit is 'n fout om enige persoon se produktiwiteit eksklusief in terme van ure te meet. 'n *GenFlux* leier sal sy/haar konteks en mense genoegsaam ken sodat hy/sy vir elkeen die optimale tyd, spasie en geleentheid kan skep om die beste persoon te wees wat God hulle bedoel het om te wees.

Gaan dink asseblief nuut na oor werk aan die hand van 'n *GenFlux* DNA.

<sup>25</sup> [http://www.cisco.com/web/about/ac79/docs/ps/Work-Life\\_Innovation\\_Smart\\_Work.pdf](http://www.cisco.com/web/about/ac79/docs/ps/Work-Life_Innovation_Smart_Work.pdf)



# MEER OOR EKERK NAVORSING

Ekerk het ten doel om leiers van kerke, nie-winsgewende organisasies en besighede te help om 'n groter impak in die koninkryk te maak. Deur middel van navorsing, opnames, publikasies en seminare, fasiliteer ons leer- en ervaringsgeleenthede waar leiers versigtig kan luister na die wêreld waarin hulle leef, vinnig kan leer hoe om hulle impak te vergroot, en uiteindelik hulleself en hulle organisasies kan begelei om voluit te leef.

Om deel te word hiervan kan jy:

1. Meer gaan lees op die ekerk webblad.
2. Inskryf op die maandelikse ekerk navorsing nuusbrief.
3. Die nuutste tendens verslae gratis aflaai.

As jy meer betrokke wil raak, of as jy enige vrae of voorstelle het, kan jy direk vir Mynhardt kontak by [mynhardt@ekerk.org](mailto:mynhardt@ekerk.org), of by 082.853.6483.

© Ekerk Vereniging 2013

Saamgestel deur Pierre Engelbrecht & Mynhardt van Pletsen.

Vir meer inligting oor Ekerk Navorsing, besoek gerus [www.ekerk.org](http://www.ekerk.org). Om hierdie inhoud in seminaar vorm te laat aanbied, kontak gerus vir [pierre@ekerk.org](mailto:pierre@ekerk.org).

Dankie dat jy gelees het!

