

"Generatiemanagement"

Ondernemersdag | 11 mei 2022



Waarom?

Vooroorlogs (1910-1925)
Stille generatie (1925-1940)
Babyboomers (1940-1955)
Generatie X (1955-1970)
Pragmaten (1970-1985)
Generatie Y (1985-2000)
Generatie Z (2000-2015)
Generatie Alpha (2015-2021)



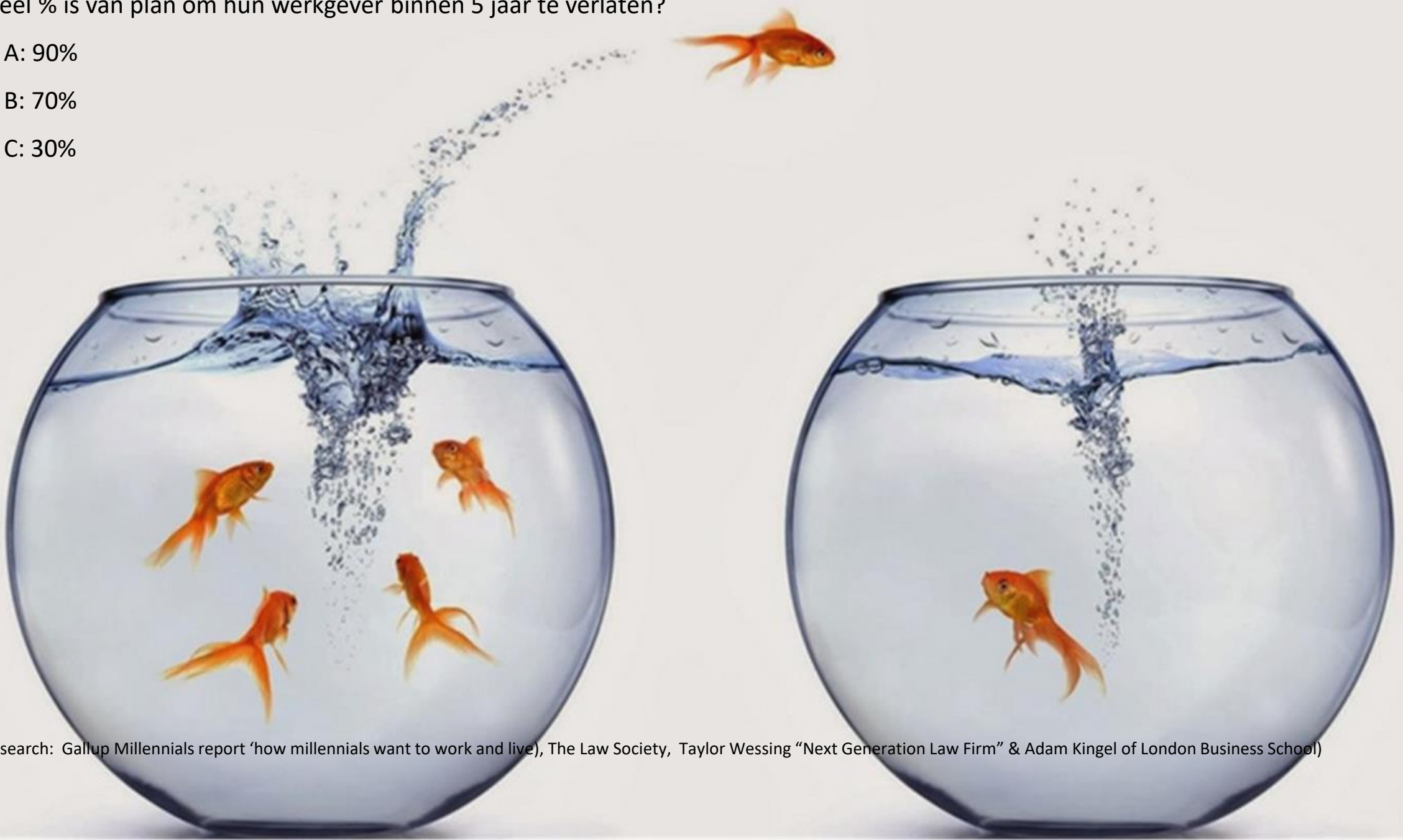
- Meer generatiediversiteit
- Grotere generatiekloof op de werkvloer
- Complexe problematiek en snel veranderende wereld vergroten zowel het belang als de moeizaamheid van cross-generationale samenwerking

Hoeveel % is van plan om hun werkgever binnen 5 jaar te verlaten?

A: 90%

B: 70%

C: 30%



Research: Gallup Millennials report 'how millennials want to work and live), The Law Society, Taylor Wessing "Next Generation Law Firm" & Adam Kingel of London Business School)

90% van de youngsters is van plan om hun werkgever binnen 5 jaar te verlaten

33% al binnen 24 maanden

21% van de millennials switchen daadwerkelijk jaarlijks van baan



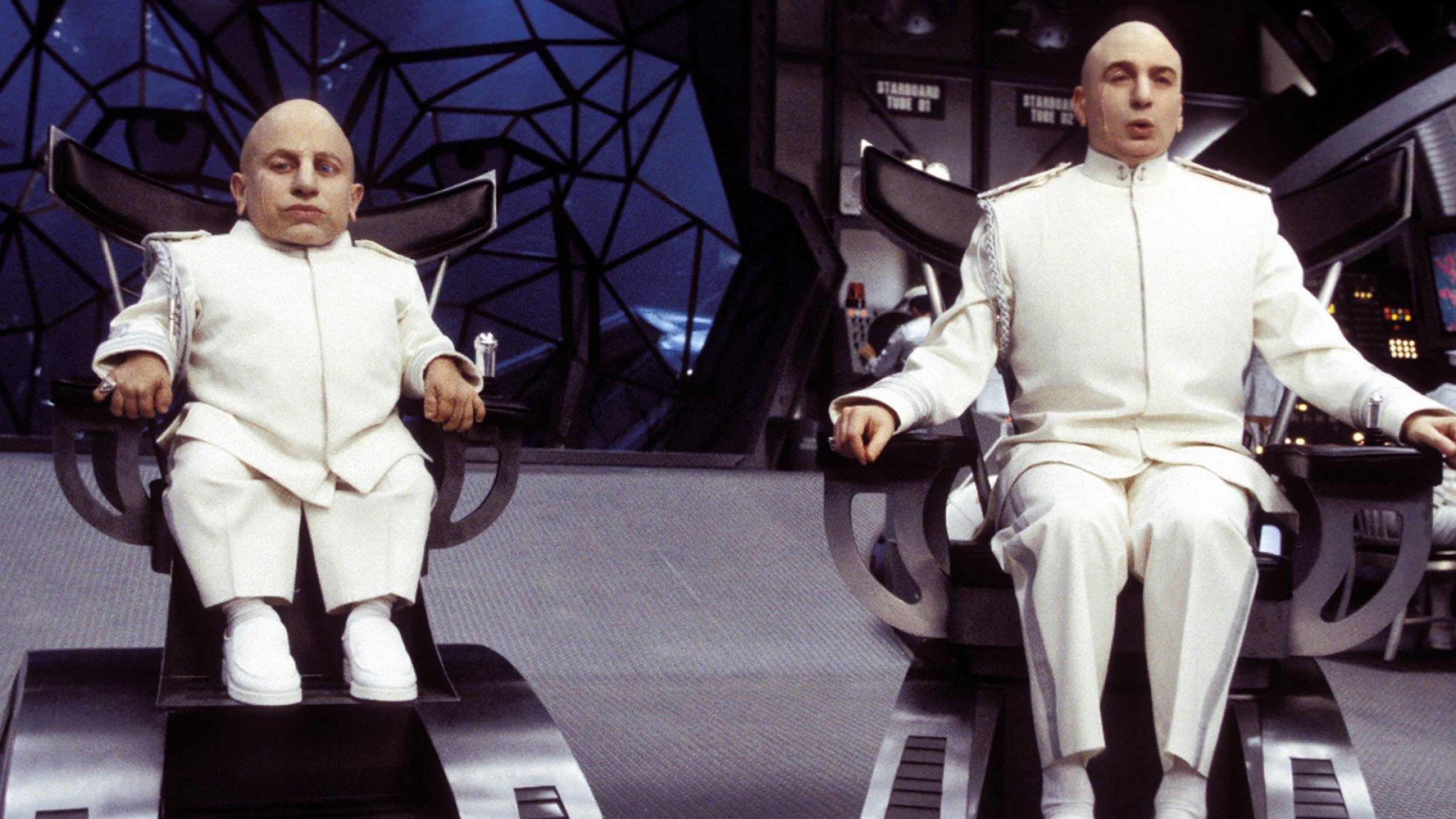
Research: Gallup Millennials report 'how millennials want to work and live), The Law Society, Taylor Wessing "Next Generation Law Firm" & Adam Kingel of London Business School)

Ondernemende generatie

A young man with short brown hair and glasses, wearing a dark blue button-down shirt, is holding a white quadcopter drone with his right hand. The drone has 'AgriFly' written on its side in green and blue. He is looking up at the drone with a slight smile. The background is a bright blue sky with scattered white clouds. The overall image conveys a sense of innovation and entrepreneurship.

72%

Wil een eigen bedrijf starten



HR beleid
Werktijden
Arbeidsvoorwaarden
Persoonlijke ontwikkeling
Leiderschap
Communicatie
Recruitment
Work-life balance
...





TIENER
TOER



Een slimme
meid is op
haar toekomst
voorbereid.





Generations@work



GENERATIONS INC.



Babyboomers
1940-1955

Generatie X
1955-1970

Pragmaten
1970-1985

Generatie Y
1985-2000

Generatie Z
2000-2015

ANALOOG

DIGITAAL

PROFIT & POWER

PURPOSE & PLEASURE

2%

31%

29%

33%

5%

De nieuwe ouderen

De nieuwe
seniors

De nieuwe
leiders

De nieuwe
mediors

De nieuwe
juniors

Generations@work



Babyboomers
1940-1955

Generatie X
1955-1970

Pragmaten
1970-1985

Generatie Y
1985-2000

Generatie Z
2000-2015

Hiërarchie
Formeel

+ vrije moraal
- groef in de plaat

‘Baan voor leven’

Loyaliteit
Samenwerken

+ verbindend
- behoudend

‘Expert worden’

Groei
Resultaat

+ daadkrachtig
- opportunistisch

‘Omhoog klimmen’

Fun
Ontwikkeling

+ kritisch
- hoge
verwachtingen

‘Flexibel pad’

Impact
Ondernemerschap

+ bewust
- kwetsbaar

‘Toekomstgericht’

Wat is de norm?



Loopbaanpad
Persoonlijke ontwikkeling
Werk-privé balans
Ambitie
Loyaliteit
Leiderschap
Vergaderen
Recruitement
Arbeidsvoorwaarden
Beoordeling
Beloning
Samenwerking
Processen
Klantcontact
Flexibiliteit

60% van de medewerkers geeft aan last te hebben
van generatieconflicten op het werk

Wie moet zich
aanpassen?

Onderzoek AARP, 2019





Verouderd business model

Samenwerkingsproblemen

Verzuim

Uitsluiting

Verloop

Conflicten

Klanten die zich niet
begrepen voelen

Sociale onveiligheid

Ontevredenheid

Irritaties

Vergrijzing

Homogene aanname

Verminderde prestatie



Generatie X
1955-1970

Pragmaten
1970-1985

Generatie Y
1985-2000

PROFIT & POWER

PURPOSE & PLEASURE

Leiderschap:

Hiërarchisch & controlerend

Mensgericht & inspirerend

(HR) beleid:

"One size fits all"

Flexibel & tailor-made

Focus:

Geld & groei

Impact & duurzaam

Cultuur:

Formeel & homogeen

Informeel & inclusief

Werk:

Functies & langdurige relatie

Rollen op talent & korte projecten

Ontwikkeling:

Vakinhoud, verticale groei

Breed & persoonlijk

Communicatie:

Top-down & gesloten

Bottom-up & transparant

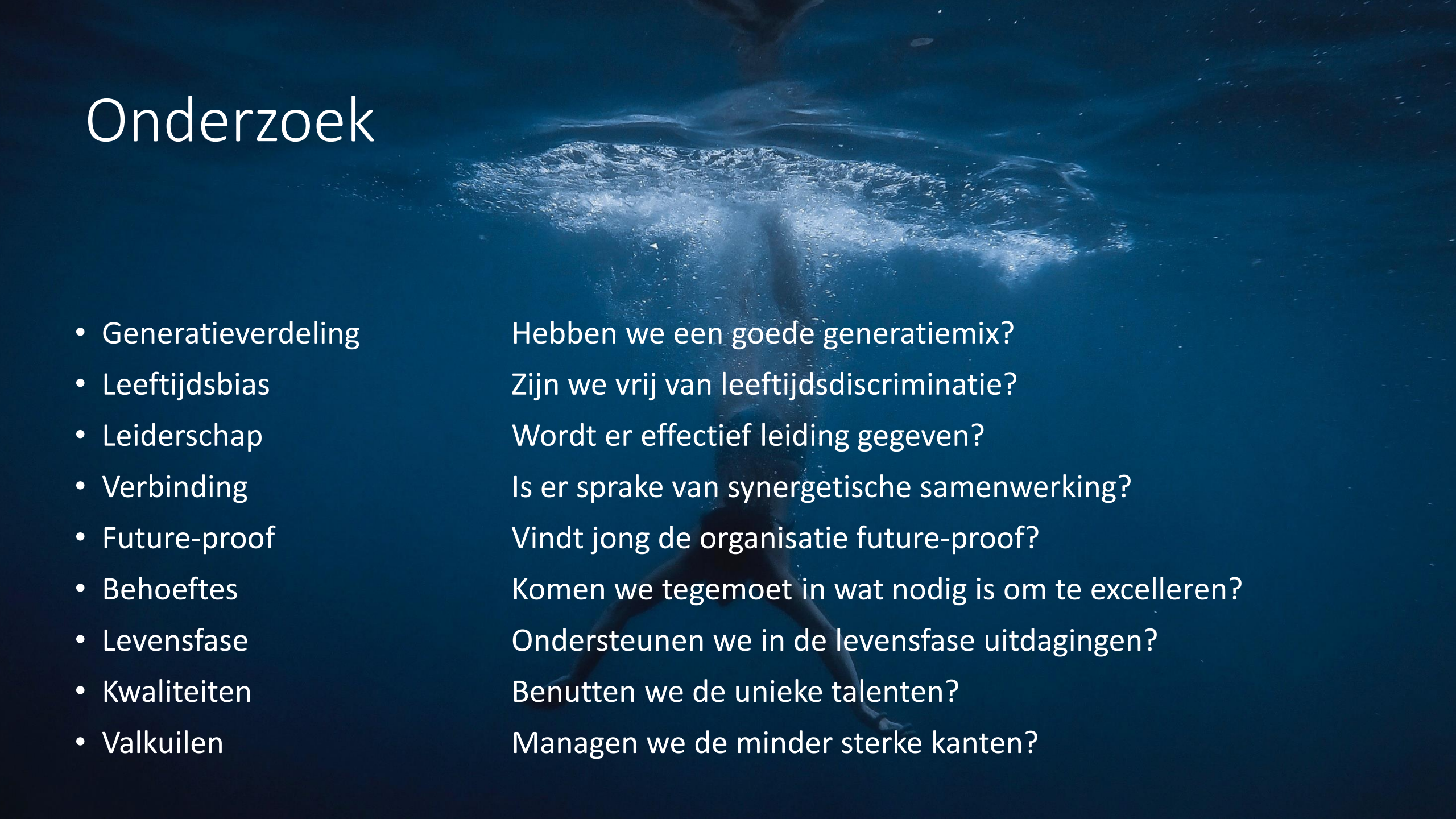
Structuur:

Piramide

Netwerk

"De jeugdigheid van alle generaties en de kwaliteit van de interactie tussen de generaties, bepaalt het tempo van de organisatievernieuwing."

Onderzoek

The background of the slide is a deep blue underwater scene. A person is seen from below, swimming upwards towards the surface. Their arms are outstretched, and their legs are also extended, creating a sense of reaching or striving. Bubbles and light rays are visible in the water, adding texture and depth to the image.

- Generatieverdeling
- Leeftijdsbias
- Leiderschap
- Verbinding
- Future-proof
- Behoeftes
- Levensfase
- Kwaliteiten
- Valkuilen

Hebben we een goede generatiemix?

Zijn we vrij van leeftijdsdiscriminatie?

Wordt er effectief leiding gegeven?

Is er sprake van synergetische samenwerking?

Vindt jong de organisatie future-proof?

Komen we tegemoet in wat nodig is om te excelleren?

Ondersteunen we in de levensfase uitdagingen?

Benutten we de unieke talenten?

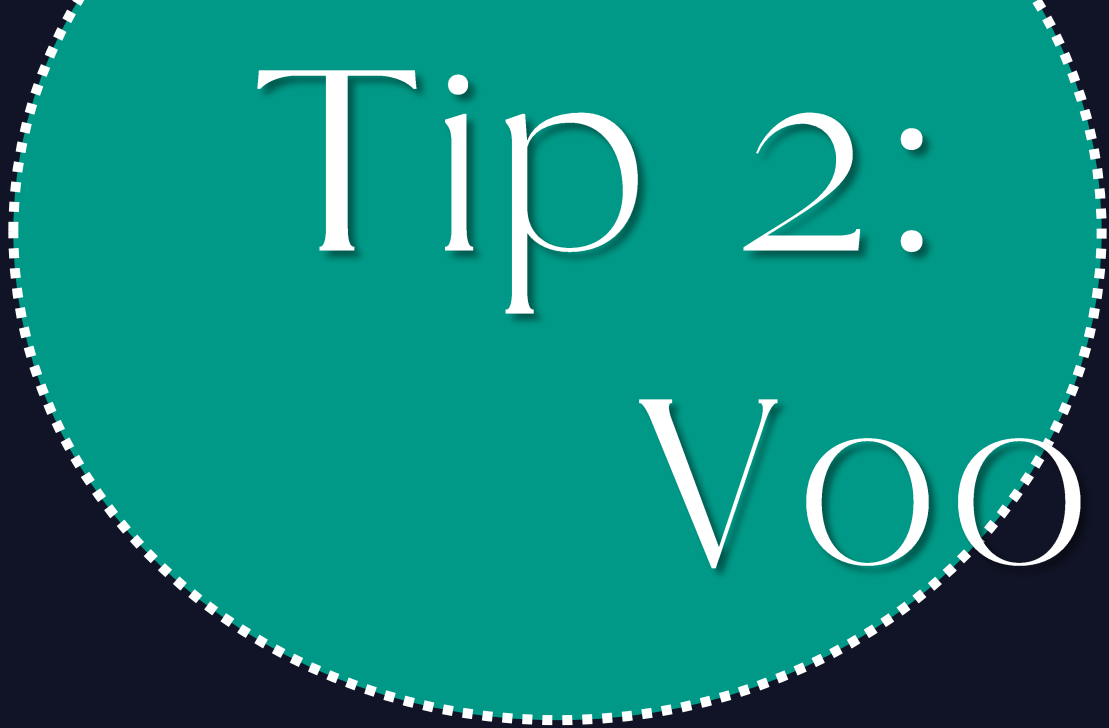
Managen we de minder sterke kanten?



Tip 1:

Bespreek dit

Neem medewerkers mee in het belang van duurzame inzetbaarheid, diversiteit & inclusie en future-proof ondernemen



Tip 2: Voorleven

Wees nieuwsgierig naar de ander, ga op zoek naar de talenten van elke generatie en stop met negatieve stereotyperingen



Tip 3:

Levens- & carrière fase

Ondersteun elke generatie in hun specifieke levensfase en
bijbehorende behoeftes & uitdagingen



Tip 4:

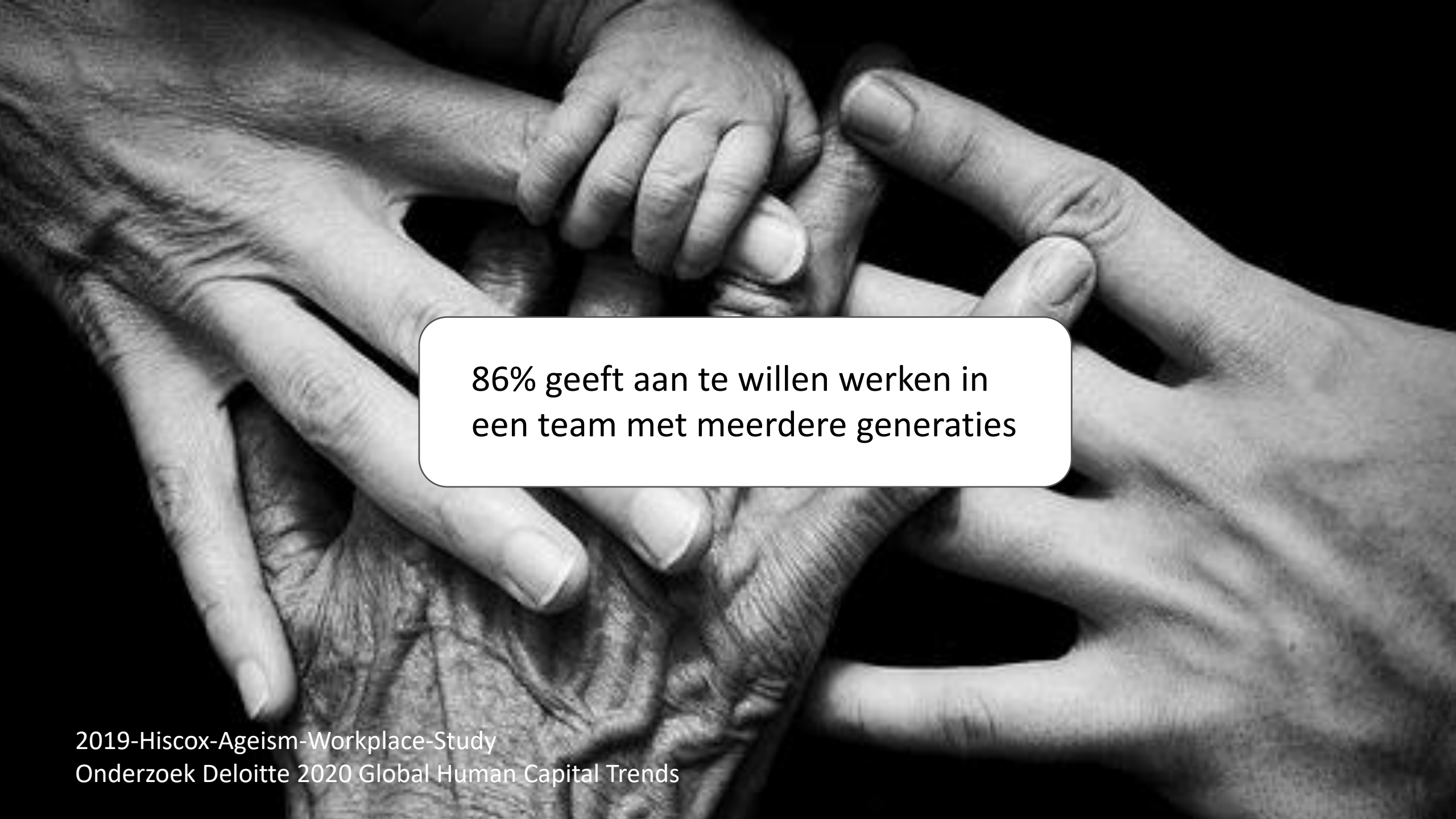
Generatie Z

Verheug je op de komst van de komende generatie en benut deze cultuurvernieuwers om als organisatie te updaten



Tip 5: Inclusiviteit

Zorg voor een goede generatiemix, verzamel de verschillende perspectieven en stimuleer cross-generationale samenwerking



86% geeft aan te willen werken in
een team met meerdere generaties



THE YOUNG WORKFORCE



De kennis, invloed en ervaring van oud samen met de frisse blik, creativiteit en innovatiekracht van jong is de sleutel tot een energieke & future-proof organisatie !

