

GENERATIELEREN

generaties in organisaties



WAT ZIJN GENERATIES?

Groepen mensen die zich met elkaar verbonden voelen omdat ze bepaalde waarden, overtuigingen en manieren van doen delen. Ontstaan onder invloed van het tijdsgewricht en reactie op de voorgaande generaties.

clusters leeftijdsgenoten van 15 jaar



updaten de organisatie cultuur



vernieuwen gewoontes, doorbreken patronen



zorgen voor evolutie van sociale systemen



zijn energiek als ze hun stempel mogen drukken



01

Belangrijke thema's

Constance vernieuwing

mits ondersteund vernieuwt elke generatie de organisatiecultuur, iedere levensfase opnieuw

innovatie komt dus niet alleen vanuit de jongste generatie!

Energiebehoud

een generatie wordt energiek als zij haar evolutionaire rol kan uitleven en verliest energie als ze wordt gedwongen zich aan te passen aan 'hoe het hoort'

collectieve talentontwikkeling en vernieuwing van de cultuur loopt hier parallel aan

Burn out jongste generaties

bij jongeren tussen de 25-35 komt burn out het vaakst voor

Vrouwen 16,6%

Mannen 13,4%

Welke generaties zijn er?

en hoe zijn ze vertegenwoordigd op de arbeidsmarkt?

Protest Generatie 1940-1955



idealistisch en gedreven, bringers van democratie in organisaties

Generatie X 1955-1970



nuchtere verbinders, benutten diversiteit constructief

Pragmatische Generatie 1970-1985



praktische versnellers van processen, gericht op concrete resultaten

Generatie Y 1985-2000



authentieke multi-taskers, willen flexibel en gelijkwaardig werken

generatie verdeling op de werkvloer (anno 2018)

■ Protest (8%) ■ Generatie X (33%) ■ Pragmaten (30%) ■ Generatie Y (29%)



02

WELKE KENMERKEN HEBBEN ZE?

Protest generatie



- Bouwde het poldermodel
- Idealistische vernieuwers
- Vindt zekerheid belangrijk
- Loyaal aan organisatie
- Hecht waarde aan hiërarchie
- Veel kennis op 1 vlak
- Wil ervaring overdragen

Generatie X



- Heeft oog voor processen
- Staat tussen de mensen
- Wil diversiteit benutten
- Is op proces gericht
- Gaat voor hoge kwaliteit
- Zoekt naar werk/privé balans
- Hecht veel waarde aan leren

Pragmatische generatie



- Organiseert in netwerken
- Direct contact met leiders
- Heeft weinig geduld
- Wil snel ontwikkelen
- Snelle besluitvorming
- To the point overleg
- Focust op de inhoud

Generatie Y



- Wil zichzelf kunnen zijn
- Globaal en divers netwerk
- Vindt kennis vergankelijk
- Wil direct plezier uit werk
- Negeert grenzen/hiërarchie
- Doet veel dingen tegelijk
- Vindt zingeving belangrijk

WAT KAN JE ERMEE?



Betere samenwerking

d.m.v. lezing of workshop

Door medewerkers bewust te maken van generaties ontstaat er begrip en ruimte voor een passende, energieke aanpak.



Talent ontwikkeling

d.m.v. ontwikkel programma's

Door aan te sluiten op de ontwikkelbehoefte van iedere generatie blijft talent en ontwikkelt zich, jong en oud.

03



Duurzame inzetbaarheid

d.m.v. generatie scan

Deze scan maakt duidelijk hoe de organisatie op belangrijke generatie-specifieke criteria scoort en kan verbeteren.



Innovatieve organisatie

d.m.v. learning communities

De dialoog tussen generaties zorgt voor actieve kennis overdracht, nieuw leiderschap en bruisend ondernemerschap.