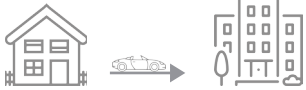
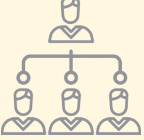
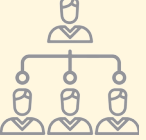
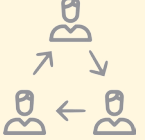
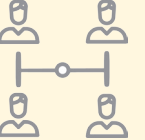


Generatie Overzicht

Hoe ga je om met vier generaties op de werkvloer?

	 Stille generatie 70 - 52	 Generatie X 51 - 37	 Millennials 36 - 24	 Generatie Z 23 - 16
Kenmerken:	Jong tijdens periode van stijgende welvaart Gewend aan hiërarchie en structuur	Jong tijdens jeugdwerkloosheid en recessie Pragmatisch ingesteld Passen zich makkelijk aan Streven naar duurzame processen en het benutten van diversiteit Worden gemotiveerd door beloning en willen kwaliteit Werken graag zelfstandig	Jong tijdens opkomst van het digitale tijdperk, internet en social media Sociaal en authentiek, hechten niet aan status en hiërarchie Werk en privé lopen door elkaar heen Werken vanuit passie, talent, bezieling en verbinding	Jong tijdens digitale tijdperk en economische crisis Online is hun natuurlijke habitat en 'digitaal' is hun moedertaal Vertrouwd met technologie en snel met informatieverwerking Output telt, status is niet relevant Kunnen goed multitasken
Opgegroeid met:			 	
Wonen en werken:	 8.30 - 17.30 (met tijdregistratie)	 8.30 - 17.30	 8.00 - 21.00 (Glijdende tijden, incl. weekend)	 0.00 - 0.00 (Output belangrijker dan aanwezigheid)
Belang werkplek:	Neutraal Vast eigen bureau in een gesloten lichte ruimte Formaat kantoor bepalend voor status	Neutraal Vast eigen bureau in een gesloten lichte ruimte	Minder belangrijk Vast eigen bureau in een open lichte ruimte Grote, natuurlijk belichte, sfeervolle ruimtes Luxe koffie apparaten Diverse soorten werkruimtes voor verschillende werkzaamheden (third spaces moet ook een onderdeel zijn van deze soorten) Gezondheidsfaciliteiten (voedsel, beweging) Duurzaam Aandacht voor ergonomie	Steeds belangrijker Variabele werkplek in een inspirerende open sociale omgeving Grote, natuurlijk belichte ruimtes Luxe koffie apparaten Diverse soorten werkruimtes voor verschillende werkzaamheden h(third spaces moet ook een onderdeel zijn van deze soorten) Gezondheidsfaciliteiten (voedsel, beweging) Duurzaam Aandacht voor ergonomie
Structuur:	 Hierargische structuur, top down	 Hierargische structuur, top down	 Empowerment door faciliteren van initiatief en verantwoordelijkheid	 Werken in zelfsurende teams op basis van gelijkwaardigheid en teamspirit
Digitaal werken & communicatie:	1  2  3 	1  2  3 	1  2  3 	1  2  3 
Samenwerken met andere generaties:	Zijn voorzichtig, afwachtend, serieus en beleefd naar elkaar, als ze elkaar nog niet kennen Zijn nieuwsgierig naar andere groepen (vooral de X generatie) Vinden het lastig om met nieuwe generaties rekening te houden	Zoeken (emotionele) verbinding met elkaar en in het samenwerken met andere generaties Lijken moeite te hebben om zich te ontworstelen aan de dominantie van de protestgeneratie	Zien leiders van protestgeneratie op grote afstand van hen 'staan' Willen persoonlijk contact en grotere, vanzelfsprekende toegankelijkheid	Accepteren leiders die authentieke ontwikkeling ondersteunen; houden zich niet aan 'oude' grenzen Zijn gericht op zelfontplooiing in interactie met anderen
Tips om te werken met deze generatie:	Zijn voorzichtig, afwachtend, serieus en beleefd naar elkaar, als ze elkaar nog niet kennen Zoeken een veilige omgeving (sfeer) Zijn individualistisch Lijken behoefte te hebben aan een voorzitter, leider of hiërarchie Verliezen snel proces uit het oog (proces gaat vaak stroperig)	Zijn vaak bescheiden en afwachtend Lijken moeite te hebben om eigen ruimte te creëren Gaan solidair te werk (denken met elkaar mee, bouwen graag een gezamenlijk beeld, kijken en luisteren naar elkaar, etc.) Zoeken balans tussen inhoud en proces, sturing en ruimte Focus op kwaliteit en professionaliteit	Zijn individuen in groep en zoeken van daaruit samenwerking en elkaars input, rationeel en functioneel Luisteren naar elkaar, reageren op elkaar, gaan af en toe debat aan Willen: - Vlot leren werken - Doen 'wat dicht bij het hart ligt' - Zaken zelf regelen - Positief worden gestimuleerd - Goede werksfeer - Korte lijnen, directe invloed - Directe realistische feedback - Een coach met wie het klikt - Vertrouwen krijgen van de organisatie	Skills zijn belangrijker dan status; Zien autoriteit als relatief Zijn constructief kritisch; Realistisch zowel positief als negatief Hechten veel waarden aan duurzaamheid Zouden niet van halfslachtige maatregelen Zijn gewend aan snelle technologische veranderingen Hoger opgeleid dan vorige generaties Willen doen waar ze goed in zijn
Gewenste extra's:	Arbeidsvoorwaarden op maat volgens het cafetariamodel Aandacht voor ergonomie, ruimte en akoestiek	Arbeidsvoorwaarden op maat volgens het cafetariamodel Aandacht voor ergonomie, ruimte en akoestiek	Gedeeltelijke structureel thuiswerken Goede bereikbaarheid Extra's zoals droogkuis, kinderopvang, fitness, bezorging van privé pakketten en boodschappen	Gedeeltelijke structureel thuiswerken Goede bereikbaarheid Extra's zoals droogkuis, kinderopvang, fitness, bezorging van privé pakketten en boodschappen