

Presentatie  
Generaties op de werkvloer





**Ik voel me regelmatig gefrustreerd of  
geïrriteerd over jongere generaties**

A large, dark blue graphic element that forms a stylized smile or mouth shape, positioned on the right side of the slide. It consists of two semi-circular shapes, one above the other, with a small gap between them, creating a central opening.



**Ik voel me regelmatig gefrustreerd of  
geïrriteerd over oudere generaties**

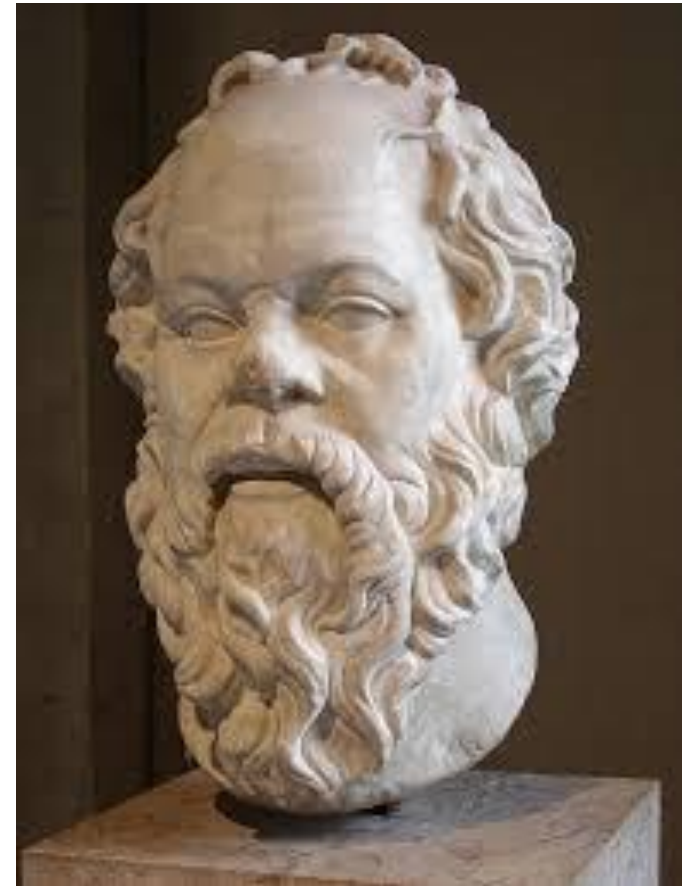


**“Generatieverschillen bestaan niet,  
de verschillen die er zijn berusten op  
individuele en levensfase  
verschillen.”**

**Eens of oneens?**



“Onze jeugd heeft tegenwoordig een sterke hang naar luxe, heeft slechte manieren, minachting voor het gezag en geen eerbied voor ouderen. Ze geven de voorkeur aan kletspraatjes in plaats van training... Jonge mensen staan niet meer op als een oudere de kamer binnenkomt. Zij spreken hun ouders tegen, houden niet hun mond in gezelschap, ... en tiranniseren hun leraren.”



Je bent nu 3  
dagen aan het  
werk bij ons,  
wat valt je op?

Leuk, maar vind het  
wel hiërarchisch, de  
website is  
ouderwets en  
waarom hebben we  
een secretaresse die  
alles uitprint?

Ik heb wel  
wat ideeën  
voor de site!

Is goed, zet maar  
wat op papier dan  
brengen we het in  
bij de vergadering  
volgende maand.

We proberen al  
jaren die site  
interactief te  
maken en  
wees blij dat  
Annelies er is.

OMG, wat  
een mufte  
bende!

Snotaap, je  
bent net  
binnen!



Je kunt  
overwegen om  
fulltime te werken,  
dan verdien je  
20% meer

Ik heb meer geld  
nodig want wil  
graag op mezelf  
gaan wonen

Die jongen heeft geen  
kinderen of andere  
verantwoordelijkheden,  
waarom werkt hij  
überhaupt parttime?!

Dat wil ik  
vanwege de  
werk-privé  
balans niet

Er is meer  
dan werk

Hoeveel % van medewerkers onder de 40 jaar is van plan om hun werkgever binnen 5 jaar te verlaten?

A: 90%

B: 70%

C: 50%





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

40% verandert daadwerkelijk binnen twee jaar van baan omdat het aanbod ergens anders beter is

20% van de Millennials switcht jaarlijks van baan





# Waarom?

- Meer generatiediversiteit
- Groeiende generatiekloof op de werkvloer
- Complexe problematiek en snelle veranderingen vergroten belang van cross-generationale samenwerking
- Online en Offline in generatiebubbels
- Krapte op de arbeidsmarkt



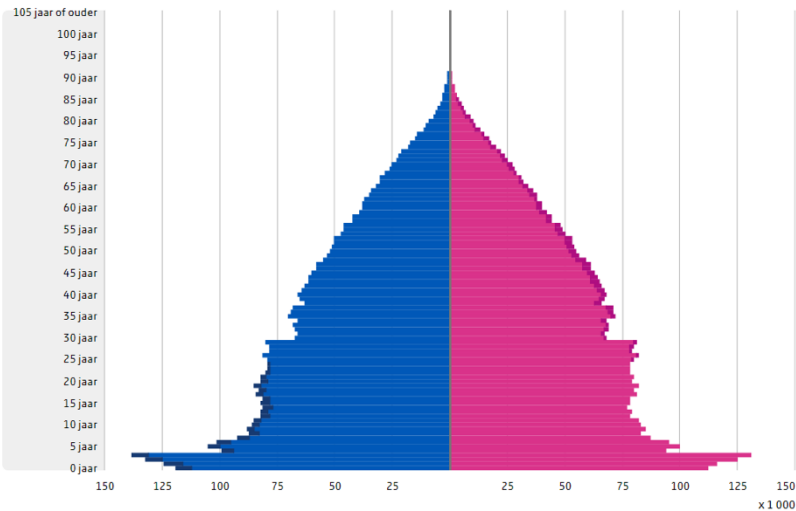


# Vergrijzing & steeds krappere arbeidsmarkt. Gemiddelde leeftijd van 31 naar 43 jaar en blijft stijgen

## 1950

Leeftijdsopbouw Nederland 1950

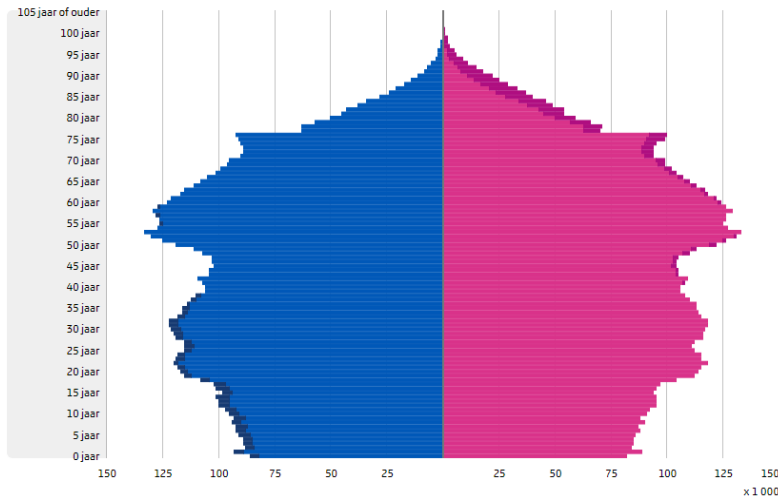
Totaal: 10 027 000 inwoners



## 2023

Leeftijdsopbouw Nederland 2023 (prognose)

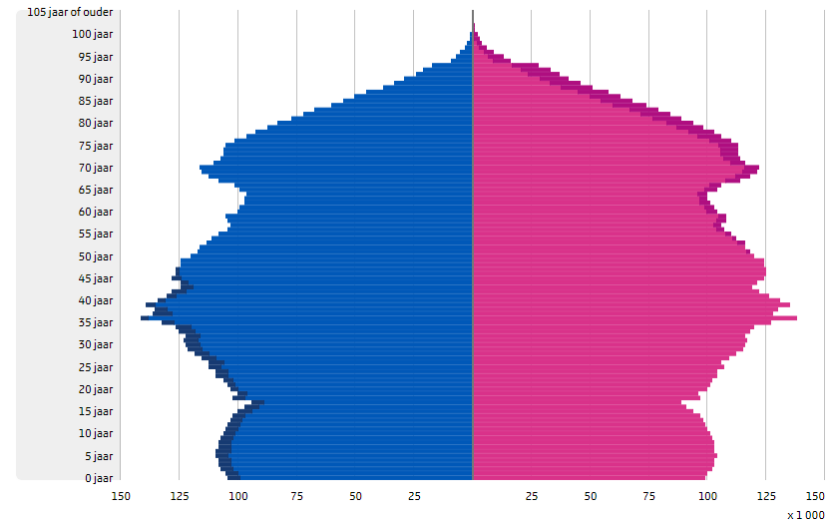
Totaal: 17 817 000 inwoners



## 2040

Leeftijdsopbouw Nederland 2040 (prognose)

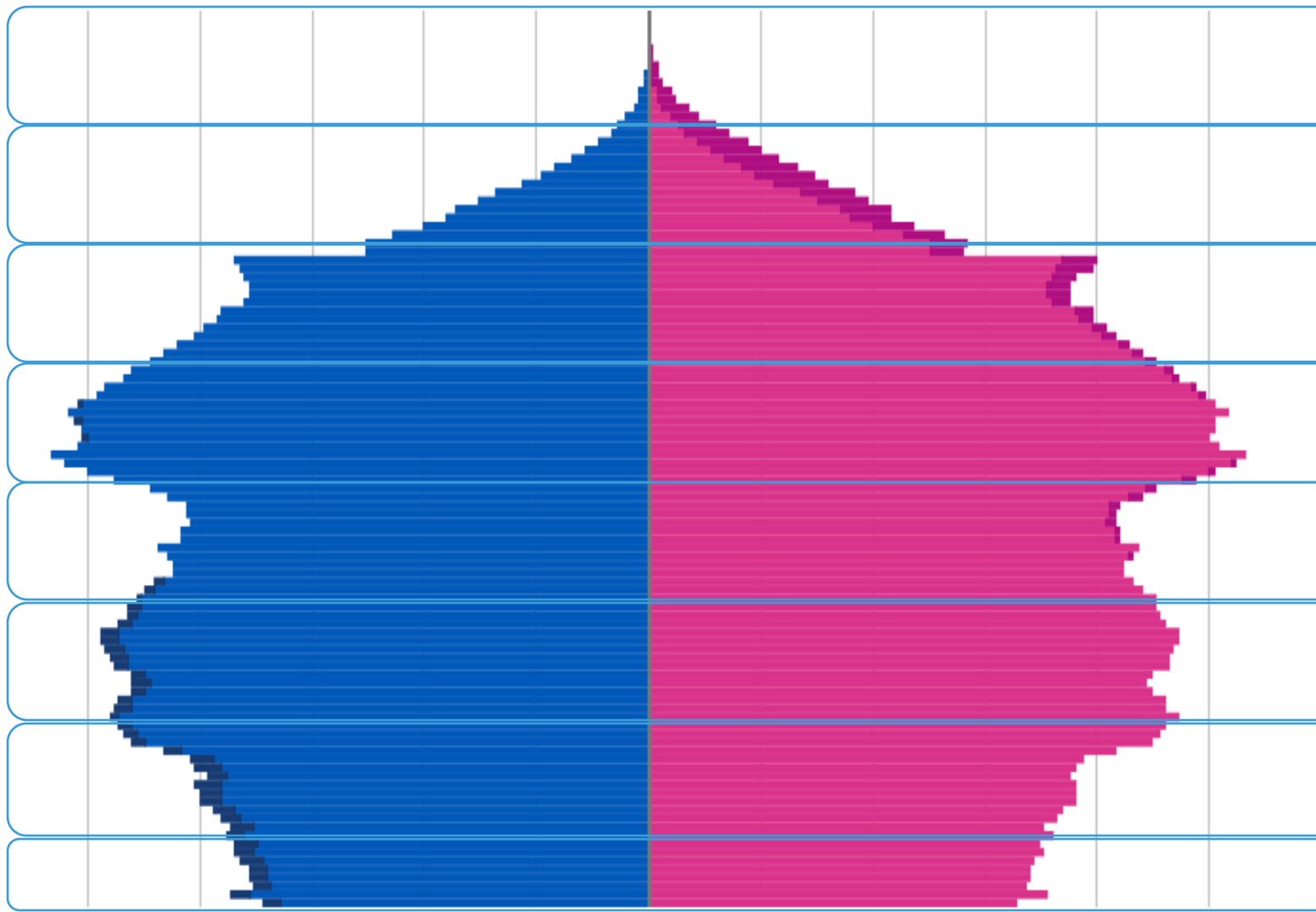
Totaal: 19 348 000 inwoners



# Leeftijdsopbouw Nederland 2023

**Generatie**   **geboortejaren**   **%NL**

105 jaar of ouder  
100 jaar  
95 jaar  
90 jaar  
85 jaar  
80 jaar  
75 jaar  
70 jaar  
65 jaar  
60 jaar  
55 jaar  
50 jaar  
45 jaar  
40 jaar  
35 jaar  
30 jaar  
25 jaar  
20 jaar  
15 jaar  
10 jaar  
5 jaar  
0 jaar



Generatie	geboortejaren	%NL
Vooroorlogs	1910-1925	1%
Stille generatie	1925-1940	3%
Babyboomers	1940-1955	14%
Generatie X	1955-1970	20%
Pragmaten	1970-1985	20%
Generatie Y	1985-2000	18%
Generatie Z	2000-2015	16%
Generatie Alpha	vanaf 2015	8%

150   125   100   75   50   25   25   50   75   100   125   150  
x 1 000







# Hoe we opvoeden

“De wereld verandert en mijn kind moet daarop voorbereid zijn”

“De dingen die ik waardevol vond aan mijn opvoeding geef ik door, maar andere dingen juist niet”



**TIENER  
TOER**



**Een slimme  
meid is op  
haar toekomst  
voorbereid.**



**DE  
MAATSCHAPPIJ  
DAT BEN  
JIJ.**







# Generations at work



Babyboomers  
1940-1955

Generatie X  
1955-1970

Pragmaten  
1970-1985

Generatie Y  
1985-2000

Generatie Z  
2000-2015

ANALOOG

DIGITAAL

PROFIT, POWER & PROFESSION

PURPOSE, PLEASURE & PEOPLE

**2%**

De nieuwe  
ouderen

**28%**

De  
nieuwe  
seniors

**32%**

De  
nieuwe  
leiders

**33%**

De  
nieuwe  
mediors

**5%**

De  
nieuwe  
juniors

# Generations at work



Babyboomers  
1940-1955

Generatie X  
1955-1970

Pragmaten  
1970-1985

Generatie Y  
1985-2000

Generatie Z  
2000-2015

Na-oorlogse jaren,  
wederopbouw

Autoritair systeem,  
jeugdwerkloosheid

Kapitalisme, neo-  
liberalisme,  
zelfredzaam

Individualisering,  
globalisering

Digitale explosie,  
meerdere crises

*Schoenmaker blijf bij  
je leest*

*Samen sterk en  
schouders eronder*

*Zaakjes voor mekaar*

*YOLO*

*#woke*

'Baan voor leven'

'Expert worden'

'Omhoog klimmen'

'Flexibel pad'

'Toekomstgericht'

Ook wel: **Protestgeneratie**

Jong tijdens: na-oorlogse jaren, wederopbouw

Kracht: vrije moraal, kennis & kunde

Valkuilen: groef in de plaat, onvrede

Werkwaarden: hiërarchie, formeel

Visie: baan voor het leven

Quote: "Schoenmaker blijf bij je leest"



Ook wel: **Verloren generatie**

Jong tijdens: autoritair systeem, jeugdwerkloosheid

Kracht: verbindend, hard werken

Valkuilen: behoudend, risicomijdend

Werkwaarden: loyaliteit, samen

Visie: expert worden

Quote: "Samen sterk en schouders eronder"



Ook wel: **Patat generatie**

Jong tijdens: kapitalisme, neo-liberalisme

Kracht: daadkrachtig, zelfredzaam

Valkuilen: opportunistisch, onverschillig

Werkwaarden: groei, resultaat

Visie: omhoog klimmen

Quote: "Zaakjes voor mekaar hebben"



Ook wel: **Millennials**

Jong tijdens: individualisering, Globalisering, digitalisering

Kracht: creatief, kritisch

Valkuilen: Hoge verwachtingen, veeleisend

Werkwaarden: fun, ontwikkeling

Visie: flexibel carrière pad

Quote: "YOLO"



Ook wel: **Digital Natives**

Jong tijdens: digitale explosie, meerdere crises

Kracht: omgevingsbewust, serieus

Valkuilen: kwetsbaar, ongeduldig

Werkwaarden: ondernemen, impact

Visie: toekomstgericht

Quote: #woke



**Babyboomers**

1940-1955

**Generatie X**

1955-1970

**Pragmaten**

1970-1985

**Generatie Y**

1985-2000

**Generatie Z**

2000-2015

Levensfasethema's: pensioen, (klein)kinderen, reflectie, vrijwilligerswerk, hobby's

Willen: actief blijven meedoen

Levensfasethema's: laatste fase carrière, kennis en ervaring delen, toekomst naasten, genieten

Willen: duurzaam inzetbaar blijven

Levensfasethema's: lekker doorwerken, carrière maken, familie /gezin, balans werk-privé

Willen: diepgang en ontwikkeling

Levensfasethema's: woning, vervolgstappen carrière, kinderen?, (uitgestelde) adulting

Willen: zekerheid en vrijheid

Levensfasethema's: opleiding, start carrière, 'werkende ik' ontdekken, zorgen over toekomst en klimaat

Willen: stabiliteit en verandering



**Fixed**

Ratio, stevigheid, moeten, controle, lineair, vasthouden, structuur, binair

**Ik**

Individualisme  
Maakbaarheid  
Autonomie  
Zelfactualisatie  
Genot & geluk

**Samen**

Loyaliteit  
Overgave  
Collectivisme  
Plichten  
Goed doen

**Fluide**

Emotie, souplesse, kunnen, loslaten, organisch, veranderen, chaos, non-binair





**Fixed**



## Pragmaat

1970-1985

Groei &  
Resultaat

- ❖ Daadkrachtig
- ❖ Zelfredzaam
- ❖ Opportunistisch

## Gen-X

1955-1970

Loyaliteit &  
samenwerken

- ❖ Verbindend
- ❖ Hard werken
- ❖ Behoudend



**Ik**

**Samen**



## Gen-Y

1985-2000

Fun &  
Ontwikkeling

- ❖ Creatief
- ❖ Kritisch
- ❖ Hoge  
verwachtingen

## Gen-Z

2000-2015

Impact &  
Ondernemerschap

- ❖ Omgevingsbewust
- ❖ Serieus
- ❖ Kwetsbaar



**Fluide**

# Jongeren willen geen 'punt' meer gebruiken: té agressief




26/08/2020 om 21:53 door nba | Bron: RADIO 1, THE MIRROR - [Print](#) - [Corrigeer](#)




Een punt achter de zin, het is de normaalste zaak van de wereld in vrijwel elke taal. Maar voor generatie Z (jongeren geboren na 1995) lijkt de punt helemaal afgedaan. In korte berichten wordt het zelfs als een teken van woede gezien, stellen onderzoekers aan de Universiteit van Leiden.



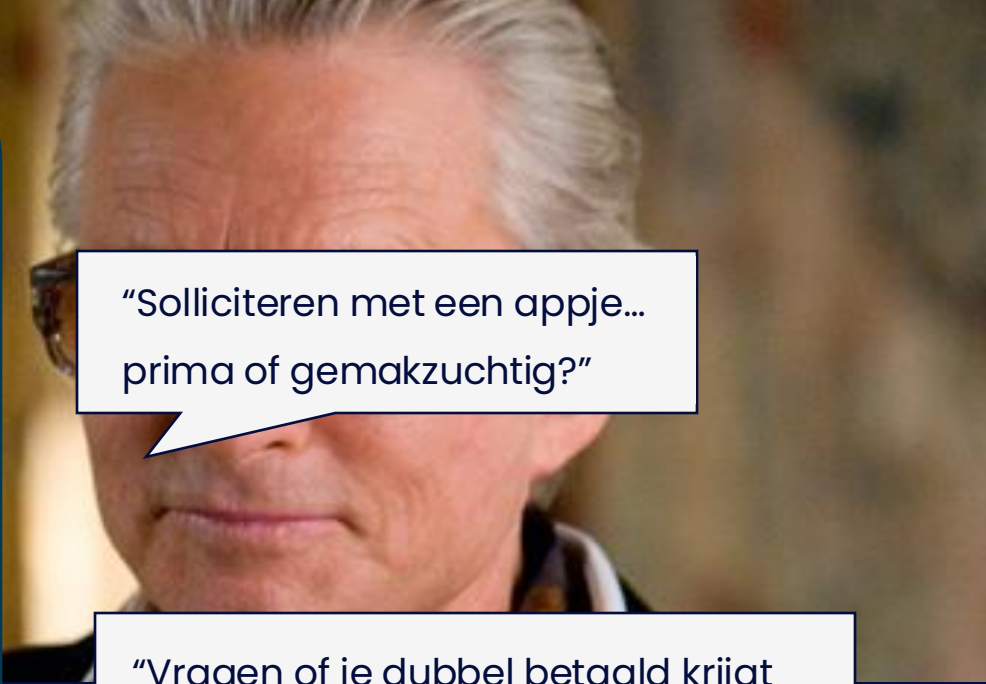


“Een zichtbare tatoeage in de nek...niet representatief of wees jezelf?”




“Afkortingen in chats zoals ‘hgh, gmj, hz, idk, nvm, wbj... onbehoorlijk of efficiënt?”

Omgangsvormen  
Loopbaanpad  
Persoonlijke ontwikkeling  
Werk-privé balans  
Ambitie  
Loyaliteit  
Leiderschap  
Vergaderen  
Recruitment  
Arbeidsvoorwaarden  
Beoordeling  
Beloning  
Samenwerking  
Processen  
Klantcontact  
Flexibiliteit  
Onboarding  
Werkplek  
Succes



“Solliciteren met een appje... prima of gemakzuchtig?”



“Vragen of je dubbel betaald krijgt met kerst... slim of brutaal?”

“telefoon...mee naar werkplek of in de kleedruimte laten?”

75% van de medewerkers geeft aan dat generatieverschillen leiden tot communicatieproblemen en spanningen



Onderzoek The Adecco Group, 2021






“Jongeren zijn lui,  
verwend en ongeduldig.  
Hou op met eisen te  
stellen en ga gewoon  
eens werken.”

“Ik heb wel wat ideeën,  
maar ze zitten er toch  
niet meer op te  
wachten.”

“Ik word gek van die zo-  
doen-we-het-hier-nou-  
eenmaal mentaliteit.”





Verouderd  
business model

Samenwerkingsproblemen

Uitsluiting

Verzuim

Conflicten

Verloop

Klanten die zich niet  
begrepen voelen

Slechte beslissingen

Ontevredenheid

Verminderde prestatie

Sociale onveiligheid

Homogene workforce

Vergrijzing

Regretted losses





**Pragmaat**  
1970-1985

# Profit, Power & Profession



**Gen-X**  
1955-1970

# Purpose, Pleasure & People

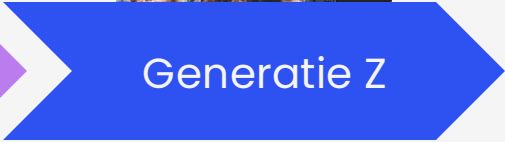
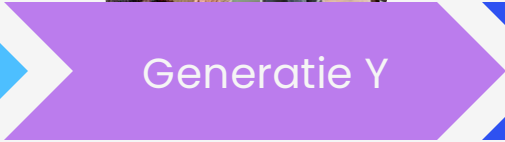
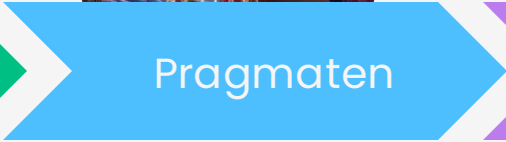
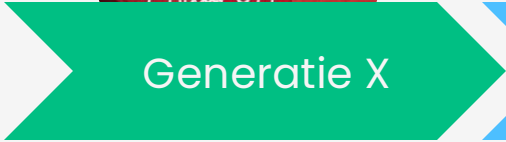


**Gen-Y**  
1985-2000



**Gen-Z**  
2000-2015





<b>Leiderschap</b>	Hierarchisch, controlerend	<b>Leiderschap</b>	Mensgericht, inspirerend
<b>HR Beleid</b>	"One size fits all"	<b>HR Beleid</b>	"Tailor-made"
<b>Focus</b>	Winstmaximilatie, groei	<b>Focus</b>	Impact, duurzaamheid
<b>Cultuur</b>	Formeel, homogeen	<b>Cultuur</b>	Informeel, inclusief
<b>Werk</b>	Functies, langdurige relaties	<b>Werk</b>	Rollen op talent, projectmatig
<b>Ontwikkeling</b>	Vakinhoudelijk, verticale groei	<b>Ontwikkeling</b>	Breed, persoonlijk, skills
<b>Communicatie</b>	Top-down, gesloten	<b>Communicatie</b>	Bottom-up, transparant
<b>Structuur</b>	Piramide	<b>Structuur</b>	Netwerk
<b>Werkweek</b>	Fulltime, vastomlijnd	<b>Werkweek</b>	Parttime, flexibel





**Pragmaat**  
1970-1985

Organisatiesensitiviteit  
Invloed vergroten  
Opbouwen duurzame relaties  
Energiemanagement  
Frustratietolerantie, veerkracht  
Realistische verwachtingen  
Discipline, geduld, doorzetten, volhouden  
Historisch besef, helikopter view  
Luisteren, afstemmen op ander  
Relativeren, nuanceren



**Gen-X**  
1955-1970

## Wat kunnen we van elkaar leren?

Onbevangenheid, spontaniteit  
Transparantie, directheid  
Inclusieve, open mind  
Veranderingsbereidheid  
Flexibele mindset  
Creativiteit, Innovativiteit  
Risico's nemen  
Technologische kennis  
Ondernemerschap  
Opkomen voor jezelf

**Gen-Y**  
1985-2000



**Gen-Z**  
2000-2015





Deep Democracy

Unconscious bias training

Exit & blijf gesprekken

Projectenmarkt

Recht op onbereikbaarheid

Freestyle Friday

Zendtijd delen

Vrij aantal vakantiedagen

Demotie mogelijkheden

Benefit budget

Roulerend vergadervoorzitterschap

Vernieuwd aannamebeleid

Menopauze ondersteuning

Zij-instroom

Intern opleiden

Generatie event

Reverse mentoring

Great conversations

IT training Gen Z

Haardvuur sessies

Aanpassen vacature teksten

Schaduw RvB

Denktank

Vitaliteitsprogramma's

Transparant beloningsbeleid

Stages voor gepensioneerden

Mantelzorgverlof

Gespreksvaardigheden

E-learnings

Oud=goud kennisdeling

Duvet day

Klantsafari jong & oud

Young parent program

Loopbaangesprekken

Generatiepact

Sabbaticals

Intervisies

Storytelling

Alternatieve loopbaanpaden

Zeik-uurtje

Black ops

Studieschuld overnemen

Persoonlijk ontwikkelbudget

Mysterie lunches

360 feedback

Onboarding applicatie





## **Tip 1: Stap uit je bubbel**

- **Zoek andere generaties bewust op**
- **Leer hen kennen door veel vragen te stellen**
- **Heb een nieuwsgierige mindset**





Wat betekent ambitie voor jou?

Wat zijn jouw dromen, wat wil je bereiken?

Vertel eens iets over je jeugd/ hoe je er thuis bij zit?

Vertel over jouw levensfase en bijbehorende uitdagingen?

Wat heb je nodig om in balans te blijven?

Welk type leiderschap haalt het beste in je naar boven?

Wat vind je het allerleukste aan je werk?

Waar lek je in je werk energie op?

Hoe kunnen we jouw talenten meer benutten?

Wat is voor jou een reden om de organisatie te verlaten?

Wat vind jij dat we moeten doen om future-proof te blijven?

Wanneer vond je me voor het laatst een ontzettende eikel?

Welke regels vind je dat we morgen overboord mogen gooien?

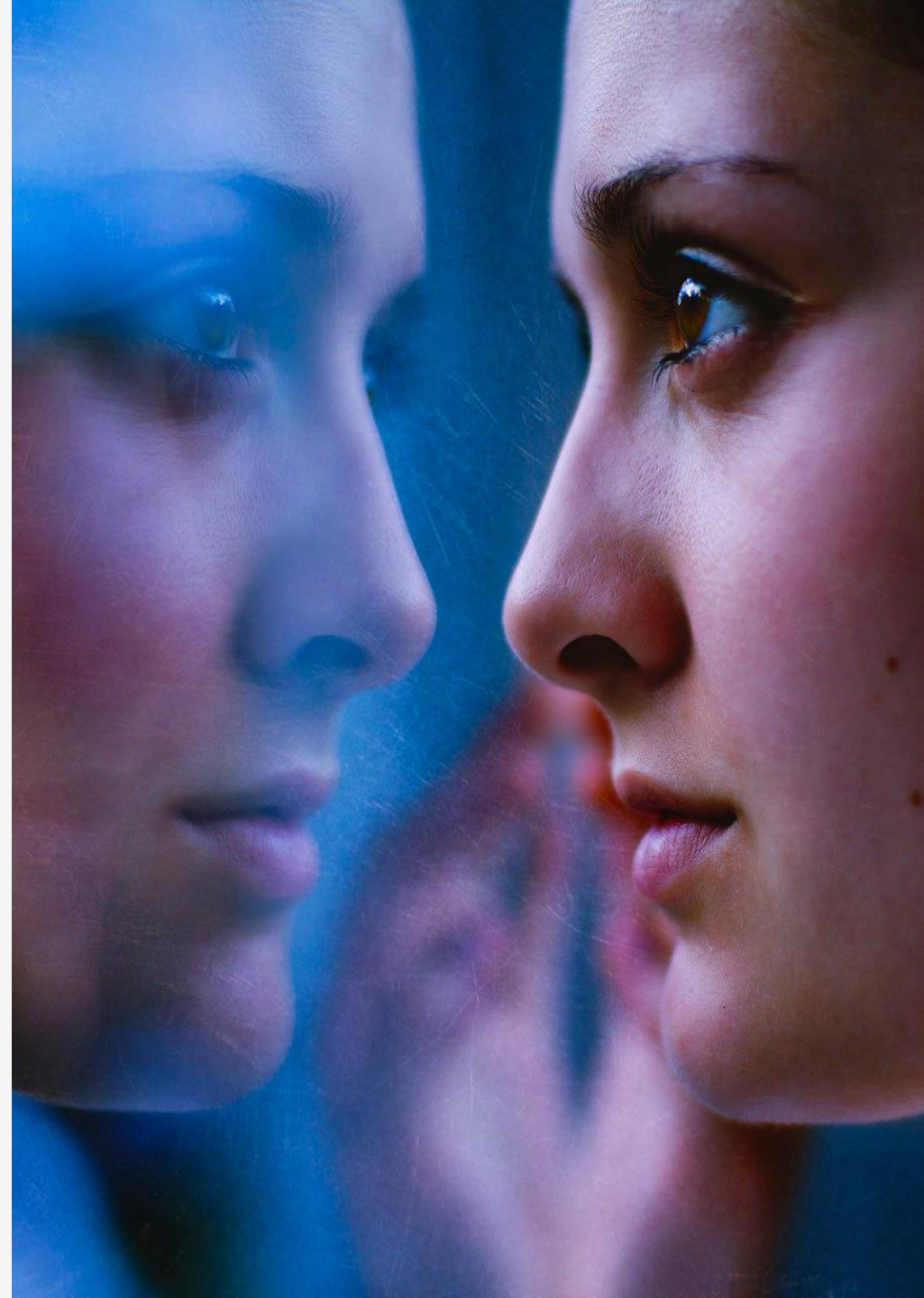
Wat vinden we nu normaal wat we over 10 jaar abnormaal vinden?





## **Tip 2: Verken je vooroordelen**

- **Check je aannames**
- **Stop met negatieve stereotyperingen**
- **Waak voor leeftijdsdiscriminatie**





## **Tip 3: Wees mild**

- **Heb begrip voor de verschillen**
- **'Ik ben ok, jij bent ok'**
- **Kijk met een positieve bril**







## Oud over jong:

*"Ze hebben constant waardering nodig"*

*"Ze zijn lui, veeleisend en verwend"*

**Of:**

*"Ze kiezen voor geluk & persoonlijke ontwikkeling"*

*"Ze jagen verandering aan"*

*"Ze zijn eerlijk en mensgericht"*



## Jong over oud:

*"Ze zijn rigide en vastgeroest"*

*"Ze doen alsof ze luisteren, maar 't boeit ze niet ècht"*

**Of:**

*"Ze hebben enorm veel kennis en ervaring"*

*"Ze kunnen mij helpen om impact te hebben"*

*"Zij kunnen de change doorvoeren"*

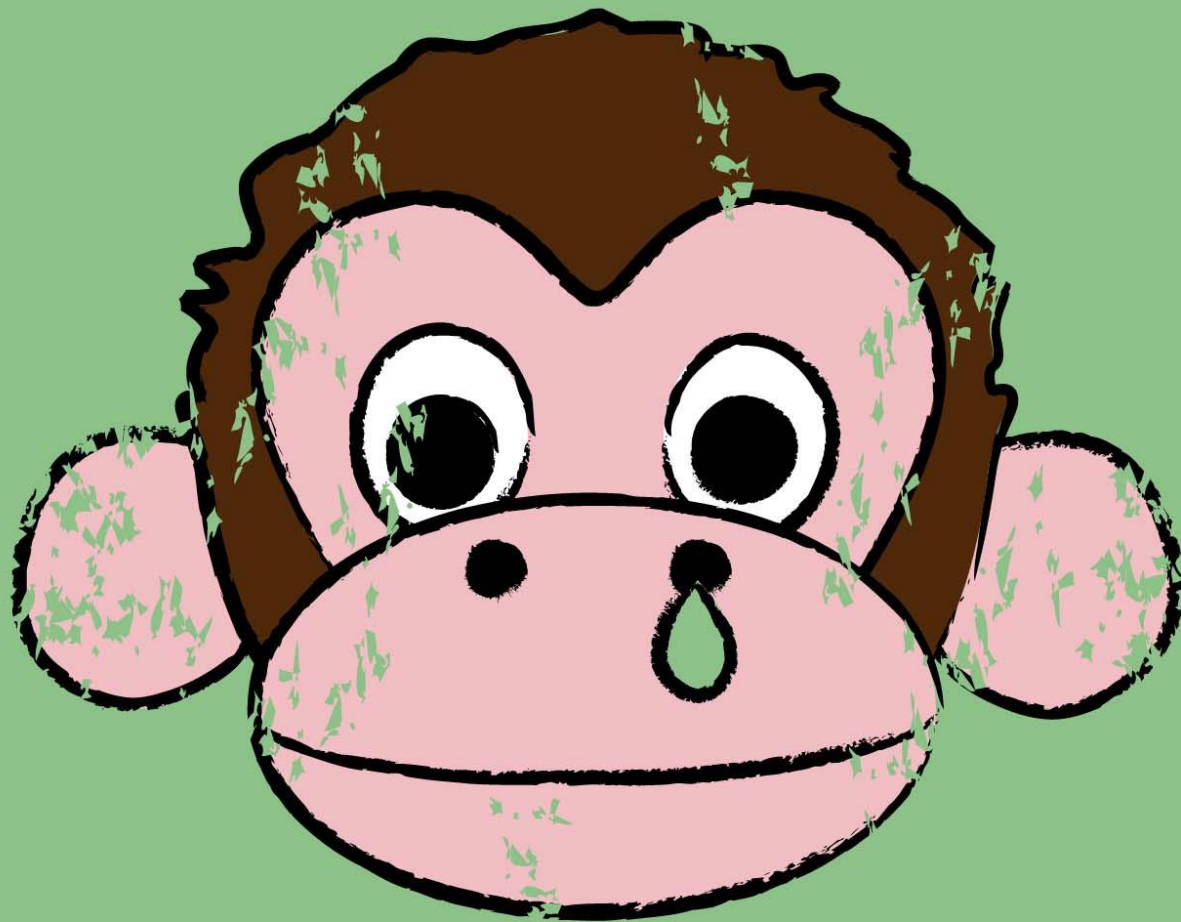


## **Tip 4: Ontdek je blinde vlekken**

- **Neem je eigen patronen onder de loep**
- **Heroverweeg je normen**
- **Leer van andere generaties en probeer nieuw gedrag uit**







*Snataap*



## **Tip 5: Spreek je uit**

- **Geef aan wat je nodig hebt om lekker te kunnen werken**
- **Deel jouw mening en ideeën**
- **Ga de confrontatie niet uit de weg**







## **Tip 6: Samen updaten**

- **Verzamel de verschillende perspectieven op bestaande afspraken en uitdagingen**
- **Zet je talenten bewust in**
- **Kom samen tot updates!**





▲ Britt Breure, HR directeur van Afas software uit Leusden. © Nico Brons

## **Vierdaagse werkweek voor zelfde geld: medewerkers Afas uit hun dak, sollicitaties stromen binnen**





Wat energie oplevert bij de jongste generatie is de sleutel tot het up-to-daten van de organisatie.





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





Paul McCartney  
Babyboomer

Rihanna  
Generatie Y

Kanye West  
Pragmaat



***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!***