



Jasper Scholten



Beter samenwerken met millennials



Weer een top-down structuur

Ik mis de avocado

We hebben ze nodig, waarom komen ze niet?

Zat ik maar in de top

Lijkt alsof zij ook aan green washing doen

'Hoe kunnen we de verschillen tussen de generaties herkennen en waarderen om zo de samenwerking met millennials te verbeteren?'



Ik ben een...



Babyboomer (1940 - 1955)



X-er (1955 - 1970)

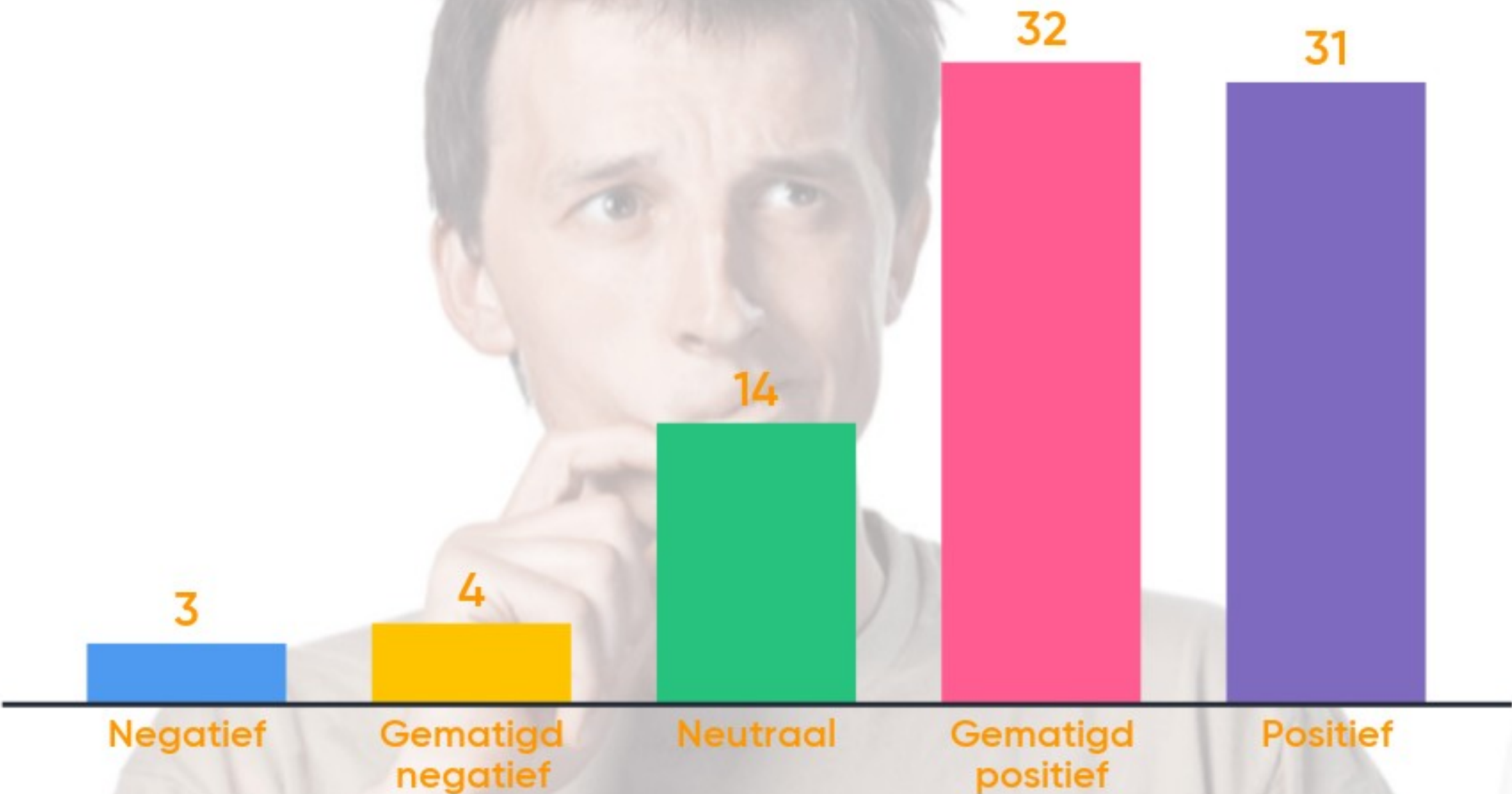


Pragmaat (1970 - 1985)



Millennial (1985 - 2000)

Mijn beeld van millennials is



Er is een generatiekloof bij ons in de organisatie



Ik weet precies

Geen flauw idee

Welke generaties er zijn en wat de onderlinge verschillen zijn

5.9

Waarom millennials zijn zoals ze zijn en wat hun werkbehoeften zijn

5.8

Wat het nut van generaties is

6.1

Hoe ik effectief kan samenwerken met millennials

6.4

Hoe we als organisatie 'millennial/generatieproof' kunnen worden

5.6

6

Hell yes!

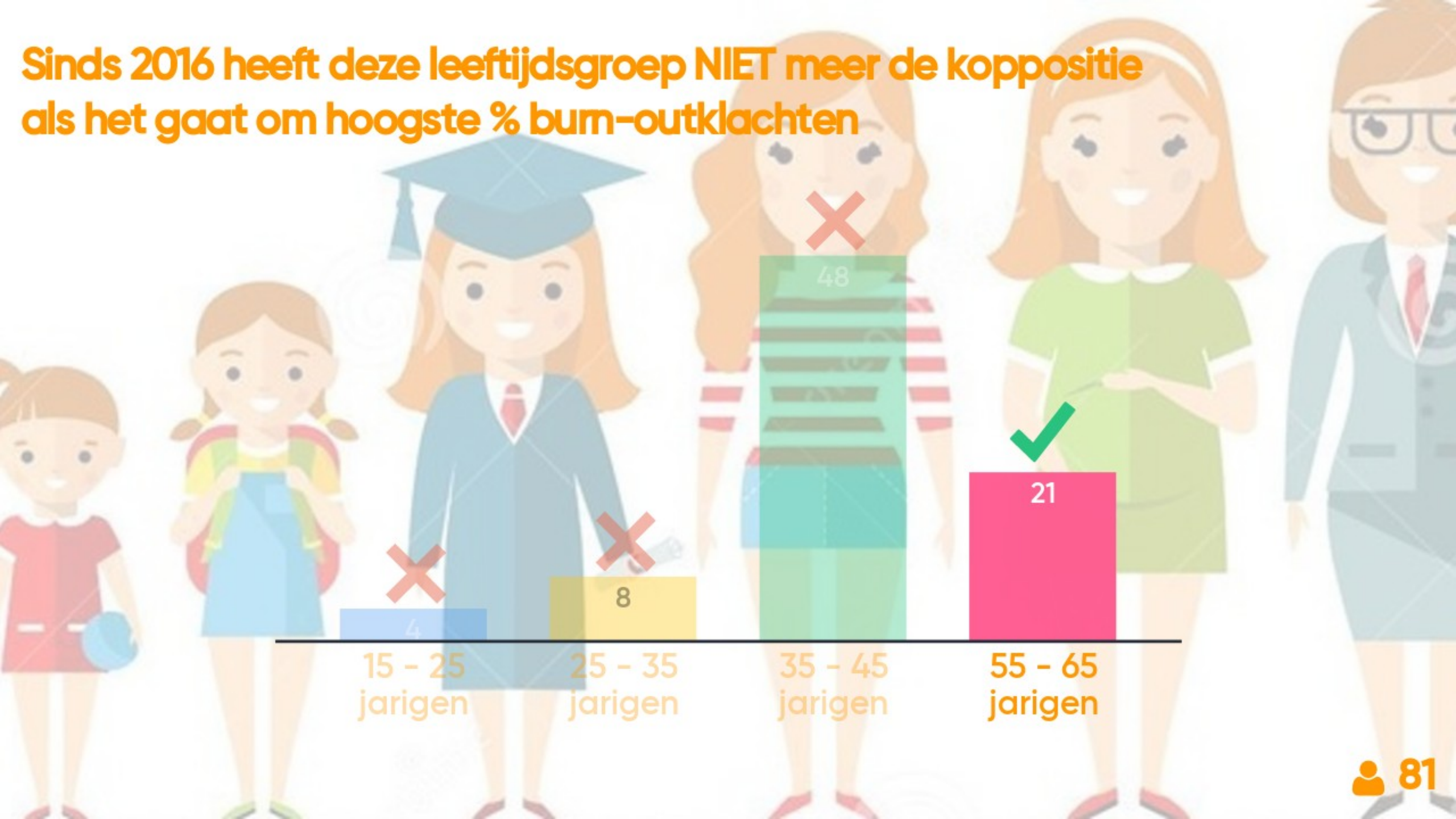
Zoveel procent van de millennials twijfelt actief over zijn of haar werk- en privé-leven



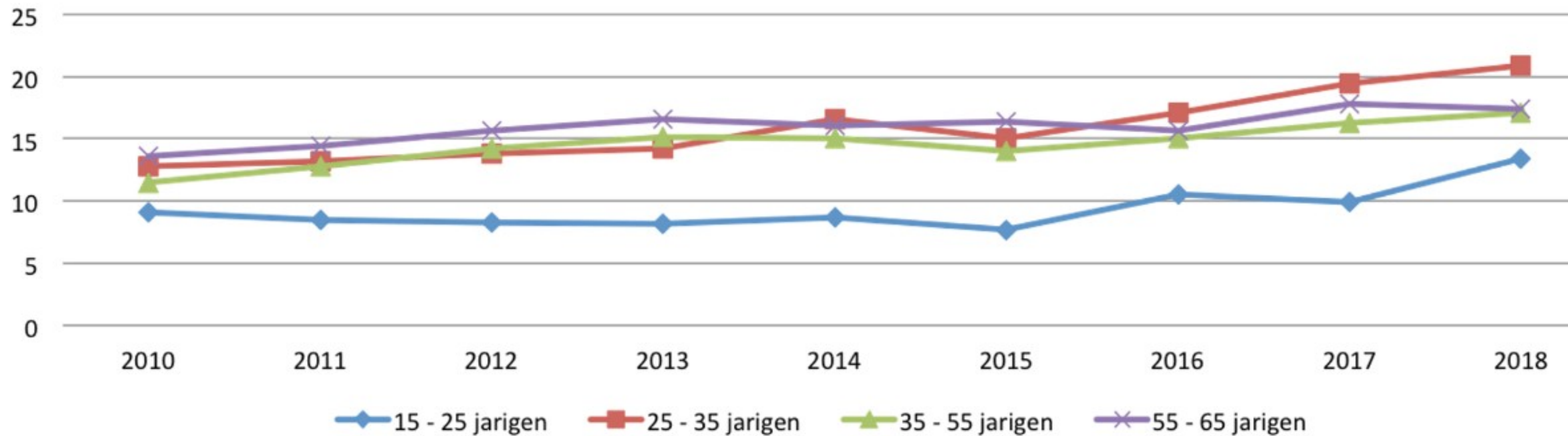
Welke stad in Nederland heeft ongeveer 100 duizend inwoners?



Sinds 2016 heeft deze leeftijdsgroep NIET meer de koppositie als het gaat om hoogste % burn-outklachten



Ontwikkeling burn-outklachten in Nederland



Millennials krijgen de meeste werkenergie van



Leaderboard



★★★★★ (25)



'Hoe kunnen we de verschillen tussen de generaties herkennen en waarderen om zo de samenwerking met millennials te verbeteren?'



Babyboomer ('40 - '55)

Idealistisch

Gedreven democratiseerders

Zenders

Statusgevoelig

Generatie X ('55-'70)

Nuchter

Verbinders

Realistisch

Diversity & Inclusion

Pragmaten ('70-'85)

Doelgericht

Gelijkwaardigheid

Innovatief

Status

Pragmatisch



Levensfase	Leeftijd	Levensvragen
Ouderdom	75-90	Hoe kan ik nog lang en gezond genieten van het leven?
Seniorschap	60-75	Wat kan ik overdragen? Hoe nog zinvol bijdragen?
Leiderschap	45-60	Waarop en hoe wil ik invloed uitoefenen?
Mediortijd	30-45	Waarop kan ik invloed krijgen? Is dit het?
Junior	15-30	Wie ben ik en wat wil ik?
Kind	0-15	Waar kan ik spelen? Wat vind ik interessant?

Millennials

A person in a light-colored jacket and dark pants is running across a paved area. In the background is a large, vibrant mural of an underwater scene. The mural features a large, muscular hand reaching down from the top, a large, segmented creature on the left, and various fish swimming in the blue water. The overall color palette is dominated by shades of blue and teal.

Geboren: 1985 -2000

Kenmerken

Zingeving

Korte termijn geluk

Authentiek

Ambitieuus

Saamhorig

Twijfelaars

Millennials

A person in a light green jacket and dark pants is running across a paved area. In the background is a large, vibrant mural of an underwater scene. The mural features a large hand reaching down from the top, several fish swimming, and a red boat at the bottom. The overall color palette is dominated by various shades of blue.

Geboren: 1985 -2000

Opvoeding

Doe wat je gelukkig maakt
Je bent uniek
Hard werken loont
Je kunt bereiken wat je wilt
Zekerheid is geen gegeven

Kenmerken

Zingeving
Korte termijn geluk
Authentiek
Ambitieuus
Saamhorig
Twijfelaars

Millennials

A person in a light green jacket and dark pants is running from left to right in the foreground. The background is a large mural on a wall. The mural depicts a hand holding a globe, with various fish and a boat visible. The overall color scheme is blue and teal.

Geboren: 1985 -2000

Opvoeding

Doe wat je gelukkig maakt
Je bent uniek
Hard werken loont
Je kunt bereiken wat je wilt
Zekerheid is geen gegeven

Wereld

Individualisme
Welvaart
Multicultureel
Competitie
Vrede

Kenmerken

Zingeving
Korte termijn geluk
Authentiek
Ambitieuus
Saamhorig
Twijfelaars

Wat willen millennials in hun werk?

Goede werksfeer
Betekenisvol werk
Ontwikkelen
Autonomie
Transparantie



Waar zit de mismatch voor millennials?



Goede werksfeer

Betekenisvol werk

Pers ontwikkeling

Autonomie

Transparantie



Top/down, maskers

Target/cash driven

Prof ontwikkeling

Micromanagement, frontloading, 9-17

Top/down

Waar zit de mismatch voor leidinggeevenden/HR?



Commitment

Veerkracht

Verantwoordelijkheid

T-model

Hard skills focus



Het moet leuk zijn, moeite prioriteren

Lage frustratie-tolerantie

Responsible ipv accountable

Omgekeerd T-model

Soft skills focus

To adapt or not to adapt?





Wat als je het niet doet?

2025

30% van de arbeidsmarkt
millennial

2025

Min 40% van je klanten
een millennial

2025

40% van alle Fortune500
bestaat niet meer

Wat als je je teveel aanpast?



Hoe dan wel?



Hoe dan wel?

Generatiemanagement

- **Bestaansrecht organisatie(systeem)**
- **Innovatie**



Afstemmen

Updaten:

Werkwijzen + processen

Werkbehoeften

Indicator:

Werkenergie

Bevlogenheid + impact

Werkbehoeften



Werkplezier

Zingeving

Werksfeer

Flexibiliteit

Waardering

Financiële vergoeding/Status

Vrijheid

Ontwikkeling

Transparantie

Verantwoordelijkheid

Passende inhoud



Resultaten

Financieel gezond (winst maximalisatie/not for profit/maatschappelijk relevant)

Efficiëntie

Betrokkenheid

Effectiviteit

Loyaliteit

Controle

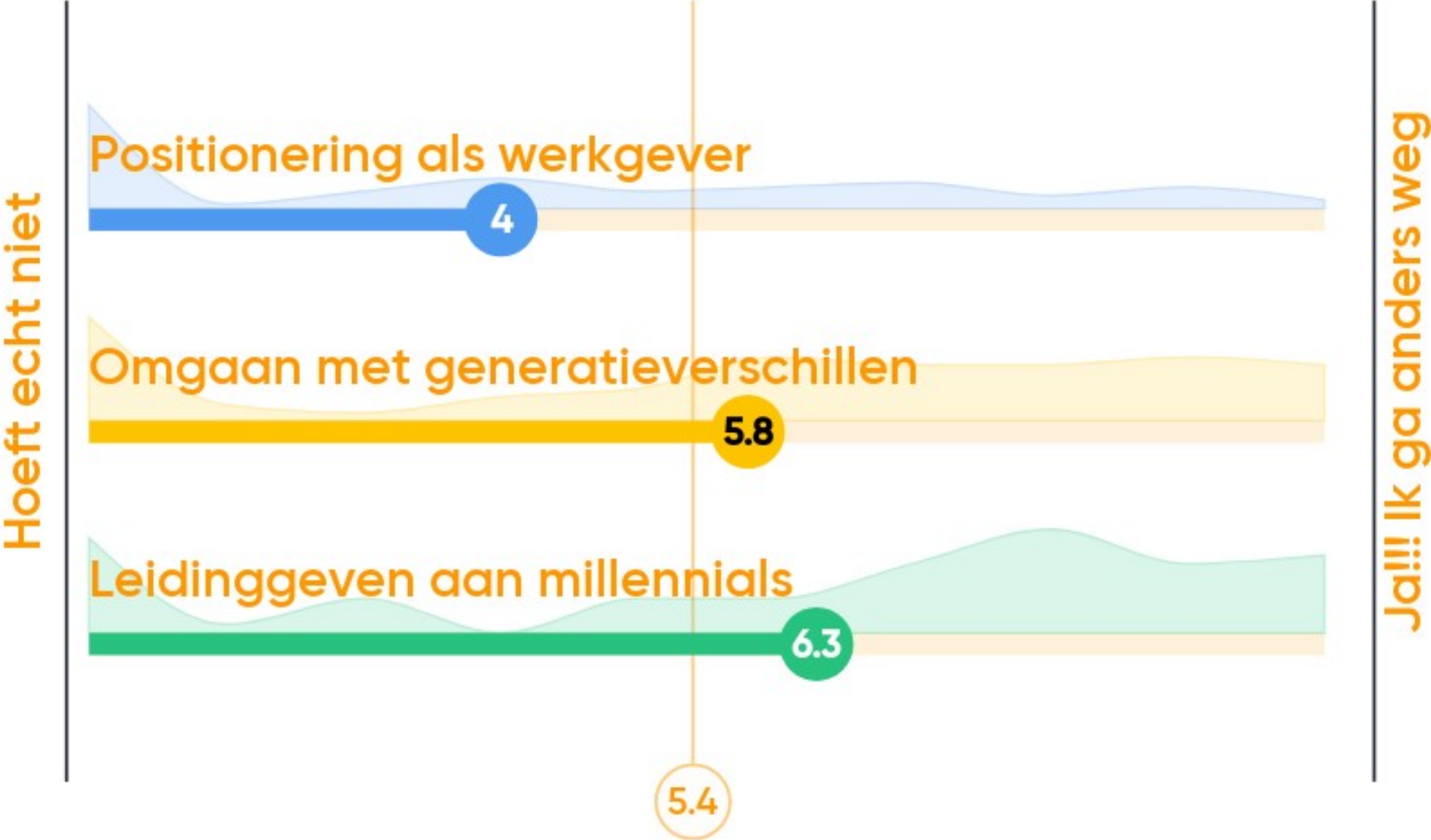
Innoveren

Besluitvaardigheid

Commitment

Bevlogenheid

Ik zou graag willen dat het panel voornamelijk spreekt over:





Positionering als werkgever



Omgaan met generatieverschillen



Leidinggeven aan millennials



'Hoe kunnen we de verschillen tussen de generaties herkennen en waarderen om zo de samenwerking met millennials te verbeteren?'



★★★★★ (25)

