

“RESET
LEADERSHIP
TRAJECT

De verschillende
generaties



HOE JONGER, HOE...

- meer zin in nieuwe projecten en uitdagingen
- meer gericht op persoonlijke ontwikkeling
- centraler het werk, maar graag een job van 9/5
- groepsgericht en connectvoller ze zijn
- meer ze veranderen van werkgever
- liever ze duidelijke doelstellingen willen
- meer stress bij het beheren van een project

HOE OUDER, HOE...

- meer geëngageerd ze zijn
- meer stress bij gebruik informatietechnologie
- hoe minder stress tegenover hun baas
- eerlijker en idealistischer als persoonlijkheid
- minder interesse in een bedrijfswagen
- meer ervaring en kennis van zaken

ADVIES VOOR OP DE WERKVLOER

- Hoe meer je de generaties laat samenwerken, hoe hoger de productiviteit
- Laat babyboomers hun kennis overdragen en benut de competenties van elke generatie
- Weet dat voor een manager talent & competenties belangrijker zijn dan ervaring/leeftijd
- Laat bij verloning (extra-legaal) ruimte voor de individuele verschillen (cafetariaplan; inspraak)
- Begrijp de psychologie en de verschillen tussen de generaties om conflicten op te lossen

DE GENERATIES: KENMERKEN VAN VIER GENERATIES

BABY BOOMERS

1945 - 1960

- Pensioengerechtigd nu
- Idealistisch & gedreven
- Opgegroeid in een tijd van wederopbouw
- Protestgeneratie die opkomt voor zijn rechten
- Strijd voor datgene waar ze recht op hebben
- Trouwen- huisje- tuintje
- Succes & status belangrijk (nieuwe auto/koop huis)
- Groei en vooruitgang basis
- Gemiddeld inkomen meer als voldoende voor een goed leven en pensioen
- Focus ligt op erkenning, werkzekerheid & integriteit
- Minachting voor luiheid
- **Waarden:** loyaal, gedreven, optimistisch, idealistisch

GENERATIE X

1961 - 1980

- Ouders van generatie Y/Z
- Opgegroeid in enorme economische crisis, moeite om aan werk te raken
- Grote verwachtingen van de grotere organisaties
- Snel volwassen en zelfredzaam geworden
- 1° generatie die opgroeit met technologie
- Wil hard werken en hard spelen, minder loyaal ook dan de babyboomers
- Liever een minder formele omgeving met + autonomie
- Haten onnodige meetings
- Prefereren een optimistische leider die aanmoedigt
- **Waarden:** autonomie, flexibel, bescheidenheid

MILLENIALS (Y)

1981 - 1995

- Prestatie-generatie
- Opgegroeid in welvaart
- Minder kinderen wat meer aandacht van ouders gaf
- Verankerd in technologie
- Multi-taskers, die het normaal vinden om altijd en overal verbonden te zijn
- Waarderen evenwichtige levensstijl: werken om te leven. 'No job for life'
- Waarderen gelijkheid en authenticiteit op het werk
- Voelen zich zelfverzekerd
- Groei aantal ondernemers,
- Vrijheid handelen belangrijk
- Zelfontwikkeling & geluk
- Stellen hoge verwachtingen
- **Waarden:** ambitie, authenticiteit, pragmatisch

GENERATIE Z

1996 - 2000

- De jongste jongeren van vandaag de dag
- Wereldverbeteraars
- Ouders geven gevoel van veiligheid (wat zij misten)
- Groeit op in een wereld met veel mogelijkheden
- Grotere bestedingskracht
- Zoeken alles online uit
- Bereid hard te werken voor opstart eigen bedrijf(+70%)
- Een maatschappij zonder internet is niet mogelijk
- Geboren media-consumers
- Sterk gericht op vrije tijd, familie/vrienden/kennissen
- Heeft het moeilijk met de klassieke hiërarchie
- **Waarden:** zelfontplooiing, verbondenheid, flexibiliteit

Generaties managen

INVLOED VAN DE GENERATIE OP MIJN STIJL VAN LEIDINGGEVEN

BABYBOOMERS * 1945 - 1960

KRACHT

- Bevorderen collegialiteit en samenwerking
- Een groot verantwoordelijkheidsgevoel
- Nuttige bijdragen op basis van idealen

VALKUILEN

- Weinig ruimte bieden
- Onvoldoende luisteren naar andere generaties
- Traag en vasthoudend aan oude idealen

GENERATIE X * 1961 - 1980

KRACHT

- Leveren van een zichtbare bijdrage
- Het delen van verantwoordelijkheid
- Verbeteren van processen
- Gericht op anderen en goede luisteraar

VALKUILEN

- Te weinig risico durven nemen
- Weinig duidelijke visie (en overbrengen)
- Te bescheiden en slachtofferrol

MILLENNIALS * 1981 - 2000

KRACHT

- Houdt van vrijheid en uitdaging
- Stimuleren van mensen om pragmatisch te werken & snel tot beslissingen te komen
- Analyseren & succesvolle route opzetten

VALKUILEN

- Te kort door de bocht gaan
- Het doel heiligt de middelen
- Niet goed omgaan met tegenslag