



# OMGAAN MET **VERSCHILLENDE GENERATIES**

BEGRIJPEN. VERBINDEN. **SAMENWERKEN.**



Verschillende perspectieven.  
**Één gezamenlijke toekomst.**



# DE GENERATIES: KENMERKEN VAN VIER GENERATIES



## BABY BOOMERS

1945 - 1960

Idealistisch & gedreven

Wederopbouw & opgroei in welvaart

Loyaliteit & verantwoordelijkheid

**Waarden:** loyal, gedreven, optimistisch, idealistisch

Focus op erkenning, zekerheid & integriteit



## GENERATIE X

1961 - 1980

Opgroeid in economische verandering

Zelfredzaam & resultaatgericht

Werk-privé balans belangrijk

**Waarden:** autonomie, flexibel, bescheiden

Focus op autonomie, vrijheid & flexibiliteit



## MILLENNIALS (Y)

1981 - 1995

Technologie is vanzelfsprekend

Betekenisvol werk & verbondenheid

Ontwikkeling & feedback belangrijk

**Waarden:** ambitie, authenticiteit, pragmatisch

Focus op groei, impact & verbinding



## GENERATIE Z

1996 - 2000

Digitaal natives

Groei in een wereld vol mogelijkheden

Veiligheid, duidelijkheid & vertrouwen

**Waarden:** zelfontplooiing, verbondenheid, flexibiliteit

Focus op vrijheid, zingeving & flexibiliteit



VERSCHILLENDE GENERATIES. ÉÉN DOEL. Begrijpen. Verbinden. **Samenwerken.**

# OMGAAN MET VERSCHILLENDE GENERATIES

BEGRIJPEN. VERBINDEN. **SAMENWERKEN.**



## 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**

## INVLOED VAN DE GENERATIE OP MIJN STIJL VAN LEIDINGGEVEN



### BABY BOOMERS

1945 – 1960



#### KRACHT

- Ervaring en vakmanschap
- Loyaliteit en betrouwbaarheid
- Sterk verantwoordelijkheidsgevoel
- Waarde hechten aan kwaliteit en langdurige relaties



#### VALKUILEN

- Minder flexibel in verandering
- Vasthouden aan traditionele werkwijzen
- Moeite met loslaten en delegeren



### GENERATIE X

1961 – 1980



#### KRACHT

- Onafhankelijk en oplossingsgericht
- Balans tussen werk en privé belangrijk
- Praktisch, resultaatgericht en efficiënt
- Sterke loyaliteit bij wederzijds respect



#### VALKUILEN

- Gereserveerd en minder geneigd tot open feedback
- Wantrouwen tegenover autoriteit
- Moeite met zichtbaar maken van impact



### MILLENNIALS (Y)

1981 – 2000



#### KRACHT

- Digitaal vaardig en snel lerend
- Zoektocht naar zingeving en impact
- Samenwerkingsgericht en open-minded
- Veranderingsbereid en innovatief



#### VALKUILEN

- Ongeduldig en snel afgeleid
- Behoefte aan erkenning en feedback
- Moeite met lange termijn focus en routine



**Verschillen begrijpen. Sterktes verbinden.**

**Diversiteit in generaties = kracht in resultaten.**



“  
**GENERATIES  
VERSCHILLEN.  
BEGRIP VERBINDT:  
LEIDERSCHAP  
VERMENIGVULDIGT.**  
”

---

Begrijpen. Verbinden. Samenwerken.



Verschillende perspectieven.  
**Één gezamenlijke toekomst.**

