

Gen-Z wérkt



De toekomst is er al. Gen-Z wérkt.

- 1.** Introductie
- 2.** Voorbij vooroordelen
- 3.** Gen Z: De basis
- 4.** Langdurig samenwerken



Stelling

‘Ik spreek
vloeiend afko’



Deze situ is echt irri! Esma'tje doen?





Introductie



Melanie van den Berg
Manager Marketing SUSA

Student&



SUSA. Make it count.



Eveline Willemen
Selectie Specialist SUSA

Over SUSa

De Student&Werk expert van Nederland



"Zorgen dat studenten flexibel kunnen werken."

Zakelijke dienstverlening, Overheid & Zorg

Ruim 2000 studenten, bij meer dan 50 verschillende organisaties in Nederland

Whitepaper over Gen Z & Tipboek met 50 tactische tips

SUSA& Generaties

Niet onze eerste rodeo...



Van 1947



Tot nu



02.

Voorbij de vooroordelen

Stelling

‘Mijn organisatie heeft moeite met deze 'nieuwe' generatie.’



Stelling

‘Mijn organisatie houdt al goed rekening met deze nieuwe generatie.’



Wat ervaren werkgevers?

Vinden werkgevers generatie Z te veeleisend op de arbeidsmarkt? Dat is te kort door de bocht, zeggen experts

Gen Z-ers zijn
te beschermd
opgevoed



'Bij jongeren moet alles leuk zijn'

**Werkgevers hebben het moeilijk met
twintigers: 'Alles moet leuk zijn, anders
gaan ze weg'**

**BEDRIJVEN HEBBEN MOEITE MET EISEN VAN NIEUWE
GENERATIE**

**De 'verwende sneeuwvlokjes' van Generatie Z
zoeken hun weg op de arbeidsmarkt**

Wat ervaart Generatie Z?

Gen Z'ers drukken stempel op de werkvloer: voelen zich onbegrepen en willen betere werk-privébalans



Gen-Z te gevoelig? Niet per se: “Deze generatie heeft een vertekend beeld van risico’s”

 COLUMNISTEN & EXPERTS

Gen Z wil niet werken? Bedrijven weigeren juist om te innoveren

Zo motiveer je jonge medewerkers:
'Wees transparant, coach en geef ruimte'

Gezondheid en zorg | Druk!

Stress onder studenten door stapeling onzekerheden: 'Het is echt een misvatting dat jongeren allemaal verwend zijn'



Belicht het eens van een andere kant

Werkgevers

Generatie Z is te informeel
Generatie Z is te ambitieus
Generatie Z wil alleen thuiswerken

Generatie Z is helemaal niet betrokken
Generatie Z zijn job hoppers
Generatie Z wil veel salaris
Generatie Z wil alleen maar parttime werken
Generatie Z zijn mietjes en vallen snel om

Generatie Z

Generatie Z wil een gelijkwaardige relatie
Generatie Z heeft behoefte aan een stip op de horizon
Generatie Z weet hoe ze efficiënt hybride moeten werken
Generatie Z heeft werk niet meer als 1e/enige prioriteit
Generatie Z is op zoek naar werkgeluk
Generatie Z heeft een enorm duur leven
Generatie Z heeft behoefte aan flexibel werk

Generatie Z heeft de effecten van een burn-out gezien en wil dat voorkomen



03.

Gen Z – De basis



Gen Z? "Het zijn net mensen..."

Een frisse blik

Vooroordelen en resultaten van de Romeinen tot nu.

Wat is een generatie?

Generaties ontstaan doordat ieder mens deels een product is van het tijdsgewricht waarin hij of zij is opgegroeid. Zo heeft elk leeftijdscohort gedeelde kenmerken, talenten en behoeftes.

De dikke disclaimer: Generaties kunnen bepaalde drijfveren en trends vertonen, maar Gen Z werknemers blijven elk een uniek individu. Generalisaties helpen ons inzicht te krijgen, maar mogen niet dienen als stereotypen. Het erkennen van en inspelen op de individualiteit is de sleutelfactor tot succes binnen elke generatie.

Gen Z is opgegroeid...



In het **digitale tijdperk**

Met de start van het internet in 1995 is deze generatie de eerste die geen wereld zonder kent. Ze zijn opgegroeid met toegang tot eindeloze informatie en continue verbinding met anderen van over de hele wereld. Online en offline lopen moeiteloos in elkaar over.

Met een **financiële crisis**

Ze hebben hun familie en naasten vanaf 2007 de crisis en de nasleep ervan zien navigeren. Tel daar verhoogde studieleningen (en rente), hoge woonkosten, inflatie en economische onzekerheid bij op en je begrijpt waarom geld nog steeds nr. 1 pullfactor in werk is.

Met **klimaatverandering**

Voor Gen Z is het niet meer de vraag 'of' er klimaatverandering plaatsvindt, maar 'hoe' we met klimaatverandering om moeten gaan. En daarbij gaat voor velen de zin 'een beter klimaat begint bij jezelf' niet meer op. Ze houden organisaties en overheden verantwoordelijk en zijn wars van 'greenwashing'.

Gen Z is opgegroeid...



Met een **pandemie**

In 2020 trad het coronavirus op in Nederland, wat de ontwikkeling van Gen Z'ers op veel fronten tijdelijk stil heeft gelegd. Socialisatie vond niet of minder plaats, en het was onduidelijk wanneer dit zou eindigen. Velen van hen waren bang om familie aan te steken. Deze spanning en onzekerheid heeft sporen nagelaten.

Met **woningnood**

Vanaf 2019 schoten de prijzen van woningen de lucht in. Een breed tekort aan woningen maakt dat voor veel Gen Z'ers onduidelijk is of en wanneer ze uit huis kunnen. Met toenemende studieschulden en uitzicht op een salaris wat voor veel woningen niet toereikend zal zijn zien ze ook de toekomst na hun studie niet rooskleurig in.

Algemene kenmerken

Duurzame keuzes



Nieuwe blik op werk





04. **Langdurig** **samenwerken**

Hoe haal je het maximale uit de samenwerking met elkaar? Wat tactische tips

Stelling

‘Ik verkies een belletje boven WhatsApp’



38% van de jongeren (18-30 jaar) vindt het niet fijn om te bellen,
tegenover 15% van de oudere generaties.

**Motivation, 2021, 1500 Nederlandse jongeren 15-30 jaar*

Gen Z heeft de angst, en dat moeten recruiters weten'





Langdurig samenwerken

Glasheldere verwachtingen

Voorkom aannames en ga voor heldere verwachtingen aan beide kanten.

Betrek Gen Z op meerdere lagen

Ze zijn kritisch, en denken graag mee. Stel een Gen Z panel op wat in geplande sessies op meerdere lagen mee mag denken. Zo kunnen ze positief kritisch meedenken en de input bundelen voor de sessies.

de holy grail!



Ruim 72% rankt autonomie in top 5 belangrijkste voor werkgeluk.

**Deloitte, 2022, ruim 1000 Nederlandse jongeren*

Stelling



‘Ik trek fluwelen
handschoenen
aan als ik
feedback geef’



Langdurig samenwerken



Geef directe feedback

Deze generatie is niet wars van kritiek (zie: het internet). Ze hebben het liever 'in your face' dan als mosterd na de maaltijd. En vergeet hierbij de Pavlovianse positiviteit niet :)

Bied autonomie

Ze hebben een grote prestatiedrang en willen zichzelf bewijzen. Micromanagen staat dit in de weg. Schets duidelijke kaders waarbinnen ze zich vrij kunnen bewegen.

SUSA Tip

Feedbackgesprekken hoeven maar 5-10 minuten te zijn en: hoe sneller hoe beter! Deze generatie wil graag weten waar ze aan toe zijn.

Stelling

‘Ik bied Gen Z een
duidelijk doorstroompad.’

Gen Z: 'In mijn functie is
het duidelijk waar ik
naartoe kan groeien en
hoe'





Langdurig samenwerken

Duidelijk doorgroeien

In de categorie zekerheid willen ze weten wanneer ze wel of niet op het juiste pad zijn voor doorgroeimogelijkheden.

Een beetje flexibiliteit...

Goes a long way! Wees niet te bang om medewerkers die hebben laten zien dat ze ermee om kunnen gaan, wat meer flexibiliteit te bieden.





Begrip voor elkaar

‘In 2025 bestaat
**27% van de
werkende
populatie**
uit Gen Z’ers’

Voorbij vooroordelen

Omdenken: Hoe werkt het wèl

Haal het maximale uit de samenwerking



1. Transparant en duidelijk



2. Ontwikkeling



3. Flexibiliteit



4. Wederkerig mentorschap





SUSA. Make it count.

Algemene kenmerken

Digitaal DNA



Hoog opgeleid



Kort, korter, kortst



Wat doet SUSA?

Een paar tips



Ga voor helder verwachtingsmanagement. Leg werketiquette uit en vraag ook andersom goed uit waar behoefte ligt.



Blijf transparant over doorgroeimogelijkheden, en of ze op de juiste weg zijn.



Schep duidelijke kaders, stel doelen en zorg voor ruimte voor autonomie daarbinnen.



Kies voor een persoonlijke aanpak, empathie en sociale interactie staan hoog in het vaandel.



Voedt een positieve werksfeer middels een gezellige lunch, wandelend overleg, of sportactiviteit.



Geef regelmatig directe feedback in gesprekken van 5-10 minuten.