

GENERATIE Z DE INTERNETGENERATIE

De zoektocht naar nieuwe leraren houdt veel schoolleiders bezig. Maar wie zijn die nieuwe leraren? Wat zoeken zij in een baan, wat vinden zij belangrijk? En hoe kan je ze bereiken?

De generatie jongeren die zich nu voorbereidt op hun intrede op de arbeidsmarkt, wordt wel aangeduid als generatie Z. Volgens deskundigen heeft deze nieuwe generatie specifieke kenmerken die anders zijn dan eerdere generaties. Andere benamingen voor generatie Z in de onderzoeksliteratuur zijn: Post-millennials, de iGeneration en Homeland Generation (VS), Gen Tech, Gen Wii, Net Gen, New Digital Natives en Plurals.



Inhoud

In deze kenniskaart vindt u enkele facts en figures over generatie Z. Handig om te weten voor bestuurders, schoolleiders en leraren die jonge medewerkers willen werven of gaan samenwerken met de nieuwe generatie.

GENERATIES

WELKE ZIJN ER?

In het onderwijs zijn meerdere generaties aan het werk. Generaties die elkaar versterken en soms ook met elkaar botsen.



3

GENERATIE Z

DE INTERNETGENERATIE

Generatie Z bestaat uit de generatie jongeren die geboren is tussen 2000 en 2015. Ze kunnen worden omschreven als vrije, heldere geesten die heel bewust in de wereld staan.



5

GENERATIE Z

EN DE ARBEIDSMARKT

Arbeidsoriëntatie van generaties Z en Y. Generatie Z heeft een duidelijk voordeel ten opzichte van generatie Y omdat deze mensen meer realistisch lijken in plaats van optimistisch.



6

GENERATIE Z

ALS COLLEGA'S

Hoe gedraagt generatie Z zich in de organisatie? Wat vinden ze belangrijk? Hoe kun je goed met ze samenwerken als collega's?



7

GENERATIES

WELKE ZIJN ER?

In het onderwijs zijn meerdere generaties aan het werk. Generaties die elkaar versterken en soms ook met elkaar botsen.



Generatie X

1955-1970

Levensfase

Leiderschap 45-60 jaar

Hoofdkenmerken

Nuchtere verbinders, benutten diversiteit constructief, gericht op samen werken aan resultaten.

Pragmatische generatie

1970-1985

Levensfase

Medior 30-45 jaar

Hoofdkenmerken

Pragmatische versnellers van vergaderen en besluiten, gericht op concrete resultaten, bouwers van kennisnetwerken.

Protestgeneratie

1940-1955

Levensfase

Senior 60-75 jaar

Hoofdkenmerken als leiders

idealistische en gedreven democratiseerders.

Hoofdkenmerken als senioren

Vitale idealisten die zinvol actief willen blijven.

Stille generatie

1925-1940

Levensfase

Ouderdom 75-90 jaar

Hoofdkenmerken

Gezagsgetrouwen die zich gedragen zoals het hoort.

Generatie Z

2000-2015

Levensfase

Kind 0-15 jaar

Hoofdkenmerken

Vrije, heldere geesten die heel bewust in de wereld staan. (Op basis van voorlopige waarnemingen. Dit zal duidelijker worden vanaf 2015, wanneer de eerste cohorten hun 15e levensjaar ingaan.)

Generatie Y

1985-2000

Levensfase

Junior 15-30 jaar

Hoofdkenmerken

Creatieve, authentieke multitaskers die flexibel en gelijkwaardig in een open, informele sfeer willen samenwerken.



GENERATIES

WELKE ZIJN ER?

In het onderwijs zijn meerdere generaties aan het werk. Generaties die elkaar versterken en soms ook met elkaar botsen.



2017-2023: Vier of zelfs vijf generaties werken in het onderwijs

De komende twee decennia neemt de diversiteit van generaties op de werkvloer toe. De laatste medewerkers van de protestgeneratie (1940-1955) verlaten rond het jaar 2023 de werkvloer. De eerste lichting van generatie Y (1985-2000) deed haar intrede op de arbeidsmarkt in 2008. Dit betekent dat er in de periode 2008-2023

in elk geval vier verschillende generaties actief zijn op de arbeidsmarkt. In Amerika blijkt uit onderzoek dat de jongste generatie (generatie Z) al op jongere leeftijd toetreedt tot de arbeidsmarkt. Als dat ook geldt voor Nederland, kunnen er in de periode vanaf 2017 tot 2023 zelfs vijf verschillende generaties actief zijn op de arbeidsmarkt.

In het onderwijs waren er in 2017 vier generaties aan het werk. Generatie Z bleek in dit jaar nog niet vertegenwoordigd.

Nederlands onderwijs 2017	Verdeling generaties per functietype		
	Directie	OOP	OP
Protestgeneratie (1940-1955)	7%	9%	7%
Generatie X (1955-1970)	65%	44%	35%
Pragmatische generatie (1970-1985)	27%	31%	30%
Generatie Y (1985-2000)	1%	16%	28%
Generatie Z (2000-2015)	0%	0%	0%
	100%	100%	100%

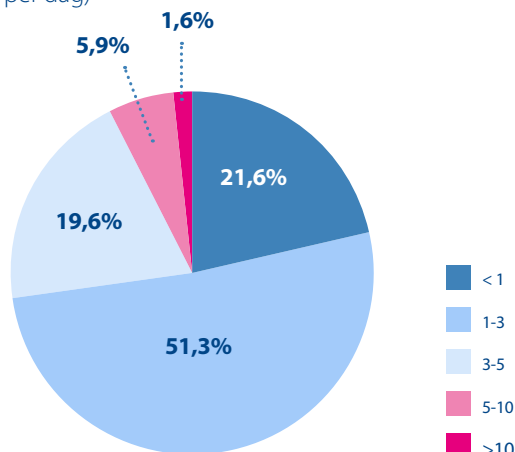
GENERATIE Z

DE INTERNETGENERATIE

Generatie Z bestaat uit de generatie jongeren die geboren is tussen 2000 en 2015. Ze kunnen worden omschreven als vrije, heldere geesten die heel bewust in de wereld staan.

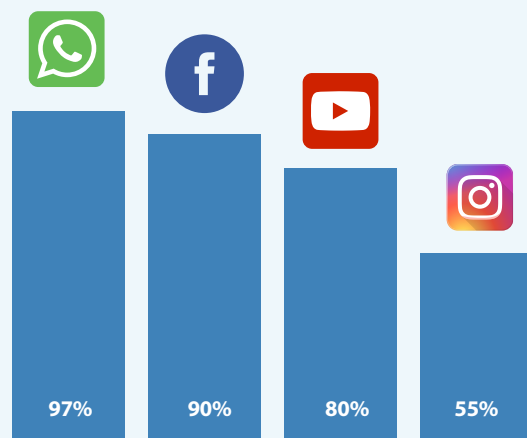


Socialmediagebruik door jongeren (uren per dag)



Bron: CBS (2015), Jongeren en social media.

Top-4 gebruik socialmedia-accounts door generatie Z



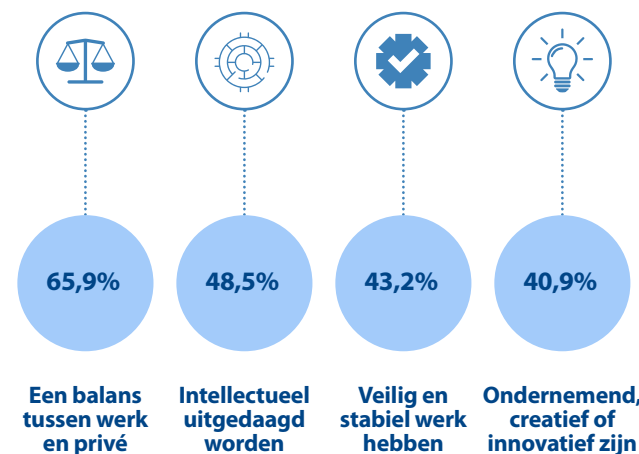
Bron: Ministerie BZK (2017), Brainbox 'Werken in de toekomst'.

De invloed van social media volgens generaties Y en Z

	GenZ	GenY
De manier waarop anderen naar je kijken	42%	37%
Hoe je over jezelf denkt	42%	31%
Je baankansen	33%	33%
Je invloed	38%	34%

NB: De respondenten uit het hierboven genoemde onderzoek zijn op hetzelfde moment bevestigd (okt. 2015).

Top-4 carrièredoelen van generatie Z



Bron: Ministerie BZK (2017), Brainbox 'Werken in de toekomst'.

Bron: The Center for generational kinetics (2016), National Study on Technology and the Generation after Millennials.

GENERATIE Z EN DE ARBEIDSMARKT

Arbeidsoriëntatie van generaties Z en Y. Generatie Z heeft een duidelijk voordeel ten opzichte van generatie Y omdat generatie Z meer realistisch lijkt in plaats van optimistisch.



Generatie Z op de arbeidsmarkt

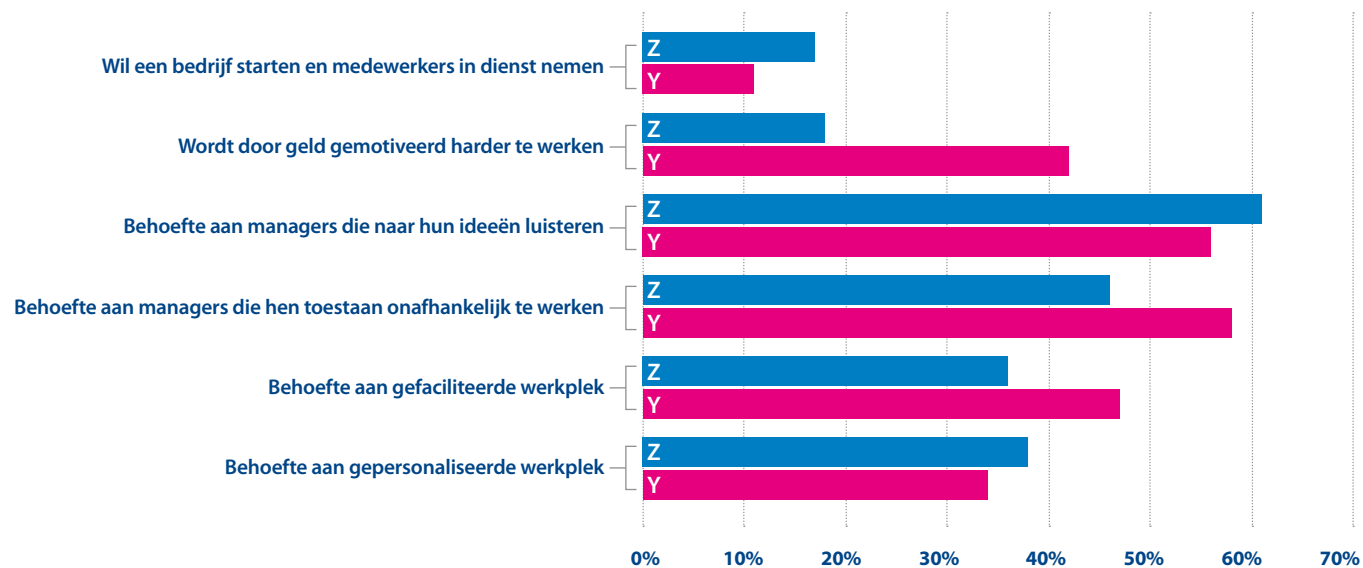
Omdat generatie Z de arbeidsmarkt nog niet heeft betreden, is er in Nederland nog geen vergelijking gemaakt tussen de inzetbaarheid van generatie Y en generatie Z op de werkvloer. In Amerikaans onderzoek wordt deze vergelijking al wel gemaakt. Dat komt omdat generatie Z volgens de Amerikaanse indeling na 1995 is geboren (in plaats van na het jaar 2000

in de Nederlandse indeling). Volgens het Amerikaanse model heeft generatie Z de arbeidsmarkt inmiddels dus betreden.

Generatie Z heeft een duidelijk voordeel ten opzichte van generatie Y omdat de jongeren uit generatie Z meer realistisch lijken in plaats van optimistisch. Ze zijn waarschijnlijk meer carrièrebewust en

kunnen zich sneller aanpassen aan nieuwe technologie om effectiever te werken. Bovendien heeft generatie Z gezien hoeveel moeite generatie Y had met de recessie. Daardoor komt generatie Z beter voorbereid op de arbeidsmarkt, met minder eisen en beter toegerust om te slagen.

Arbeidsoriëntatie van generaties Z en Y



GENERATIE Z ALS COLLEGA'S

Hoe gedraagt generatie Z zich in de organisatie? Wat vinden ze belangrijk? Hoe kun je goed met ze samenwerken als collega's?



Generatie Z op de werkvloer

Waar oudere generaties het belangrijk vinden dat jongere generaties zich aanpassen in de organisatie, denkt generatie Z daar anders over. Deze generatie is niet gewend en minder geneigd om houding en gedrag zonder meer aan te passen.

Uit Amerikaans onderzoek komt naar voren dat 79% van de ondervraagden uit

generatie Z denkt dat samenwerken met generatie Y gemakkelijk zal zijn. Over de samenwerking met de protestgeneratie (1940-1955) is generatie Z minder positief: 45% denkt dat die moeilijk zal zijn.

Er kunnen dus spanningen ontstaan in de samenwerking tussen generaties. Dat komt door verschillen in waarden- en gedragspatronen. Bontekoning geeft in

zijn proefschrift aan dat de wisselwerking tussen generaties invloed heeft op de cultuurontwikkeling binnen organisaties. Wanneer er oudere medewerkers vertrekken en meer jongere medewerkers komen, ontstaat vanuit het spanningsveld tussen de verschillende generaties een sociale evolutie van binnenuit.

Sociale evolutie van binnenuit



Verouderde cultuurpatronen

- Macho
- Hiërarchisch-democratisch
- Mono
- Focus op autoriteit
- Gesloten kennissystemen
- Focus op zwaktes en fouten
- Telefoon, radio en de krant

Tempo afhankelijk van de interactie tussen generaties

Effecten cultuurupdates

- Feminine(r) en diverser; meer actieve ouderen
- Gelijkwaardig-multicratisch
- Multi, interactief
- Focus op authentiek(e) professional
- Open kennissystemen, kennis delen
- Focus op positieve kracht
- Multimedia

GENERATIE Z ALS COLLEGA'S

Hoe gedraagt generatie Z zich in de organisatie? Wat vinden ze belangrijk? Hoe kun je goed met ze samenwerken als collega's?



Contact

T (070) 376 57 70
info@arbeidsmarktplatformpo.nl

Bezoekadres
Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

Postadres
Postbus 556
2501 CN Den Haag

Verwachtingen en competenties

Generatie Z is vanuit de opvoeding gewend om problemen bespreekbaar te maken en de 'beste' oplossing te kiezen uit meerdere alternatieve oplossingen. Ook hechten vertegenwoordigers van deze generatie eraan dat verwachtingen op de werkvloer duidelijk worden uitgesproken. Door feedback, beloning

en loopbaanontwikkeling krijgen deze verwachtingen betekenis voor hen.

De belangrijkste competenties waarover generatie Z zelf denkt te beschikken zijn:

- communicatie
- probleemoplossend vermogen

8 tips voor samenwerking met generatie Z

Generatie Z communiceert het liefst face-to-face en ontvangt graag input en feedback.

Alle generaties verliezen energie door verouderde cultuurpatronen. Die verstarren de organisatie. Het inzicht van generatie Z is een fantastisch hulpmiddel om verouderde cultuurpatronen te vernieuwen.

Vermijd een 'one-size-fits-all'-aanpak, maar kijk wat het beste past bij de jongste generatie.

Generatie Z ontplooit zich het beste wanneer ze zichzelf kan zijn.

Door de ideeën van generatie Z te waarderen en te respecteren, blijft de organisatie ook op de hoogte van de nieuwste technologische ontwikkelingen.

Focus op resultaten in plaats van op processen.

Generatie Z leert graag van oudere medewerkers, liefst informeel.

Ga communicatie aan over verschillen, vanuit begrip en respect.