

Adecco

Rapport

Nieuwe inzichten in de 6 generaties op de werkvloer

*Zo word jij de ideale werkgever
voor ieder personeelslid*

adecco.nl



Waarom generaties begrijpen zo belangrijk is

Op de werkvloer komen medewerkers uit verschillende generaties samen: van Babyboomers en Generatie X tot Generatie Z. Binnen enkele jaren zal ook Generatie Alpha haar intrede doen op de arbeidsmarkt. Elke generatie brengt unieke wensen, behoeften en voorkeuren mee op het gebied van leiderschap, werkomgeving en samenwerking. Waar de ene generatie is gevormd door een economische crisis, hechten anderen juist veel waarde aan maatschappelijke thema's zoals inclusie en duurzaamheid. Ondertussen groeit Generatie Alpha op in een wereld waar kunstmatige intelligentie een blijvende impact heeft op de manier waarop we werken.

Erkennen en respecteren van deze verschillen is de sleutel tot optimale samenwerking binnen teams. Uit onderzoek van verzekeraar a.s.r. blijkt dat diverse teams meer werkgeluk ervaren, minder vaak overwerken en beter omgaan met werkdruk. Dit is waardevolle informatie, zeker omdat 41% van de medewerkers aangeeft dat er meer maatregelen nodig zijn om werkstress te verminderen.

Dit rapport biedt inzicht in wat verschillende generaties drijft, waar ze op letten bij werkgeverschap en wat zij belangrijk vinden. Met deze kennis kun je, met oog voor individuele behoeften, bouwen aan een team dat elkaar begrijpt en samen sterker staat.

Met vriendelijke groet,

Femke Hellemons
Country Head Adecco Nederland





Inhoud

Wil jij met een expert sparren over
jouw bedrijf? Neem dan eenvoudig
contact op via:

[Contact](#)



- 1 De 6 generaties:
één voor één op een rij
- 2 Samenvatting
- 3 Belangrijke takeaways

Babyboomers



Geboren: 1946 - 1964
Populatie in NL: 2,3 miljoen

Hun rol in de organisatie

Babyboomers zijn de meest ervaren medewerkers op de werkvloer. Ze hebben meestal een sterke werkhethiek, zijn loyaal aan hun werkgever en hebben zich door de jaren heen bewezen in hun vakgebied. Deze generatie hecht waarde aan stabiliteit en we zien vaak een voorkeur voor traditionele werkstructuren en communicatie.

Kenmerken Babyboomers



Veel Babyboomers zijn opgegroeid in een groot gezin. Ze vinden hun **status** daarom erg belangrijk.



Toen de babyboomers op de arbeidsmarkt kwamen, werden alle **arbeidsvoorwaarden** verbeterd.



Ze zijn opgegroeid tijdens de wederopbouw. **Geld en zekerheid** zijn voor hun van groot belang.



We zien Babyboomers langer doorwerken dan andere generaties in het verleden. Zelfs na de **pensioenleeftijd**.

Wat kun jij als werkgever faciliteren?

- **Groei:** blijf deze generatie uitdagen met trainingen en cursussen om hun vaardigheden verder te ontwikkelen.
- **Veiligheid:** zorg voor een overzichtelijke en veilige omgeving, waar men elkaar respecteert.
- **Vrijheid:** geef hen de ruimte om te doen waar zij goed in zijn en vermijd te veel controle.

Waarom zijn Babyboomers effectief?

- Babyboomers zijn loyaal aan hun werkgever.
- Ze hebben veel kennis en ervaring waardoor ze ideaal passen in een mentorrol.
- Er zijn voordelige regelingen voor werkgevers die 67-plussers aannemen.

Leiderschapsstijl die werkt

Ondersteunend leiderschap

- Maak **duidelijk en inzichtelijk** waar ze **uniek in zijn** en waar hun toegevoegde waarde zit.
- Af en toe een **incheckmoment** waarderen ze, maar waak voor micromanagement.
- Daag hen uit **impact** te **maken** in je organisatie.

Uitdagingen en oplossingen



Tijd: ze werken vaak niet meer fulltime. Benut hun tijd nuttig: zet ze in waar ze hard nodig zijn en impact maken.



Technologie: toets samen of er trainingen nodig zijn om effectief met nieuwe technologie te leren werken.

Generatie X



Geboren: 1965 - 1980
Populatie in NL: 3,5 miljoen

Hun rol in de organisatie

Generatie X staat bekend om hun zelfstandigheid, pragmatisme en flexibiliteit op de werkvloer. Ze groeiden op in een tijd van economische onzekerheid en technologische veranderingen. Dat heeft hen veerkrachtig gemaakt. Ze kunnen goed omgaan met veranderingen in de werkwereld. Als medewerkers zijn ze vaak gericht op het bereiken van doelen, waarderen ze werk-privébalans en hebben ze een sterke voorkeur voor autonomie in hun werk.

Kenmerken Generatie X



Ze zijn opgegroeid tijdens de oliecrisissen en zijn bekend met **autoritaire systemen**.



Door de lastige start van hun carrière zijn Generatie X'ers **harde werkers** geworden.



Generatie X'ers bevinden zich vaak in de **piek van hun carrière** en hebben veel ervaring opgedaan.



Ze zijn begonnen in een **analoge werkomgeving** en zullen hun carrière eindigen in een **digitale**.

Wat kun jij als werkgever faciliteren?

- **Rust:** werken graag zelfstandig zonder al te veel controle.
- **Waardering:** zorg ervoor dat je waardering uitspreekt, zowel in woorden als door het aanbieden van goede arbeidsvoorwaarden.
- **Vrijheid:** vinden een goede werk-privébalans belangrijk.

Waarom is Generatie X effectief?

- Ze hebben sterke communicatievaardigheden, zowel online als offline.
- Het zijn harde werkers, loyaal en bijzonder oplossingsgericht.
- Ze hebben veel ervaring opgedaan gedurende hun carrière.

Leiderschapsstijl die werkt

Coachend leiderschap

- Voorkom **micromanagement** en regels die het werk vertragen.
- Manage op **output**, stel heldere doelen en verwachtingen.
- Coach op een **proactieve** manier, maar zonder ze te veel op de huid te zitten.

Uitdagingen en oplossingen

1

Technologie: toets samen of er trainingen nodig zijn om effectief met nieuwe technologie te leren werken.

2

Inchecken: zorg voor open gesprekken over wat deze generatie van jou als werkgever nodig heeft.

Xennials



Geboren: 1977 - 1985
Populatie in NL: 3,4 miljoen

Hun rol in de organisatie

Xennials, een microgeneratie tussen Generatie X en de Millennials. Ze bevinden zich in een fase van hun carrière waarin ze op zoek zijn naar verdere groei. Xennials hebben de combinatie van ervaring met de ambitie om door te groeien naar een leidinggevende rol. Hun ervaring maakt hen een waardevolle schakel tussen de jongere en oudere generaties.

Kenmerken Xennials



Een **microgeneratie**, tussen generaties X en Y (Millennials).



Bijzonder, omdat ze bekend zijn met **analoge** jeugd en een **digitaal** volwassen leven.



Gelukkig zijn is van groot belang voor deze generatie. Dit vormt de basis voor de keuze van hun carrièrepad.



Hadden nog de kans om werk te vinden en **verschillende banen uit te proberen** voor de economie echt instortte.

Wat kun jij als werkgever faciliteren?

- **Communicatie:** directe en open communicatie. Zeggen waar het op staat, het best 1-op-1.
- **Werk-privébalans:** bied voldoende aan om de werkprivébalans gezond te houden. Denk aan flexibele werktijden en -dagen.
- **Ontwikkelmogelijkheden:** bied voldoende mogelijkheden voor professionele en persoonlijke groei.

Waarom zijn Xennials effectief?

- Opgroeien in de overgang van analoog naar digitaal heeft hen creatief en innovatief gemaakt.
- Ze zijn ambitieus en willen hard werken voor het bedrijf.
- Xennials zijn bruggenbouwers tussen de verschillende generaties.

Leiderschapsstijl die werkt

Ondersteunend leiderschap

- Hanteer een meer **ondersteunende** dan coachende leiderschapsstijl.
- **Concrete doelen** geven Xennials veel motivatie.
- Wees **transparant** en **communiceer open en duidelijk**.

Uitdagingen en oplossingen

1

Flexibiliteit: een goede werk-privé-balans is belangrijk. Biedt flexibele werktijden.

2

Carrière: willen hun carrière versnellen. Bied hen een duidelijk carrièrepad met bijbehorende salarissen.

Generatie Y



Geboren: 1981 - 1995
Populatie in NL: 3,2 miljoen

Hun rol in de organisatie

Generatie Y, ook wel Millennials genoemd, vervullen binnen bedrijven vaak rollen als senior expert of posities in het middenmanagement. Met hun ruime ervaring combineren ze ambitie met een sterke werkethiek. Ze hechten veel waarde aan een goede werk-privébalans, betekenisvol werk en persoonlijke ontwikkeling. Hun vermogen om flexibel en innovatief te denken maakt hen waardevolle schakels binnen teams en organisaties.

Kenmerken Millennials



Ze hebben veel technologische kennis omdat ze zijn opgegroeid in de **technologische revolutie**.



Ze zijn opgegroeid in hoge welvaart en een individualistische maatschappij. Hun motto: **'The sky is the limit!'**.



Kwamen in een lastige periode op de arbeidsmarkt, deels als gevolg van de financiële **crisis in 2008**.



Ze vinden **maatschappelijk verantwoord ondernemen** belangrijk. Hun werkgever moet verschil maken in de samenleving.

Wat kun jij als werkgever faciliteren?

- **Werkplek:** focus op een goede teamdynamiek. Creëer een omgeving waar openheid mogelijk is en werk actief aan teambuilding.
- **Groei:** bied medewerkers voldoende kansen voor ontwikkeling en persoonlijke groei.
- **Zinvol werk:** wees transparant over je werkwijze en laat zien welke impact je maakt op de wereld.

Waarom zijn Millennials effectief?

- Millennials zijn creatief, innovatief en flexibel.
- Ze zijn vooruitstrevend en ambitieus, ze streven verbetering en hebben een sterke werkethiek.
- Ze zijn kritisch op het bedrijf en op hun eigen werk.

Leiderschapsstijl die werkt

Ondersteunend leiderschap

- Hanteer een **coachende** en **ondersteunende** leiderschapsstijl.
- Er is sprake van een **motiverende rol** en oog voor de onderlinge verstandhouding.
- Wees **transparant** en communiceer **open** en **doelgericht**.

Uitdagingen en oplossingen



Autoriteit: vermijd een overduidelijke hiërarchische structuur.



Innovatie: blijf innoveren en zorg voor een vooruitstrevende visie.

Generatie Z



Geboren: 1996 - 2010
Populatie in NL: 2,9 miljoen

Hun rol in de organisatie

Generatie Z is nu de jongste generatie op de arbeidsmarkt en bevindt zich veelal nog in de beginfase van hun carrière. Ze starten in functies als assistent, junior posities of andere ondersteunende rollen. Creatieve functies zijn populair onder Gen Z. Ze blinken hierin ook uit, dankzij hun innovatieve en frisse perspectief.

Kenmerken Generatie Z



Ze worden ook wel **Digital Natives** genoemd. Ze zijn volledig in het digitale tijdperk opgegroeid.



Ze zijn opgegroeid met **trends** als duurzaamheid, MVO en inclusie. Hier hechten ze ook veel **waarde** aan.



Aanslagen, inflaties en de coronapandemie hebben hun **karakter sterk beïnvloed**.



Door de **coronapandemie** is dit de eerste generatie die is opgegroeid met hybride werken.

Wat kun jij als werkgever faciliteren?

- **Werkplek:** creëer een werkomgeving waarin medewerkers zich veilig voelen om fouten te maken en daarvan te leren.
- **Flexibiliteit:** bied flexibele werkopties. Denk mee in werktijden, -dagen en -plek.
- **Groei:** bied voldoende kansen voor persoonlijke ontwikkeling.

Waarom is Generatie Z effectief?

- Ze zijn gewend aan social media en zijn snel vertrouwd met nieuwe technologie.
- Ze zijn opgegroeid met het internet en goed in online communicatie.
- Ze hebben een groot verantwoordelijkheidsgevoel en willen impact maken.

Leiderschapsstijl die werkt

Ondersteunend leiderschap

- Gen Z vindt een **toegankelijke en begeleidende** manier van leidinggeven prettig.
- Sta open voor **inspraak** en **stimuleer** innovatie.
- **Geef** ze het **vertrouwen** dat ze hun doelen zullen halen.

Uitdagingen en oplossingen

1

Ontwikkeling: help hen groeien door samenwerking met ervaren collega's in wisselende teams.

2

Begeleiding: stel duidelijk haalbare doelen, met de vrijheid hun werk zelf in te richten.

Gen Alpha



Geboren: 2010 - 2025
Populatie in NL: 1,6 miljoen

Hun rol in de organisatie

Generatie Alpha is op dit moment nog niet actief op de arbeidsmarkt. Veel van hen zullen hun carrière nu beginnen met bijbaantjes, waar ze vaak als hulpkracht worden ingezet. Ze zijn meestal beperkt beschikbaar omdat ze nog naar school gaan en werk daarmee combineren.

Kenmerken Gen Alpha



Op dit moment nog niet actief op de arbeidsmarkt, maar **enthousiast** en **ambitieuw**.



Volledig in de 21e eeuw geboren en kinderen van Millennials: ze hebben veel **invloed** in het gezin.



Ze groeien op met **digitalisering** en **AI**. Ze zijn volledig bekend met technologie.



Dromen zijn veranderd: **influencer** of YouTuber is **populairder** dan beroepen zoals voetballer of directeur.

Wat kun jij als werkgever faciliteren?

- **Focus op trends:** inclusiviteit, duurzaamheid en gezondheid moeten centraal staan.
- **Flexibiliteit bieden:** mogelijkheid tot thuiswerken en flexibele werktijden.
- **Persoonlijke ontwikkeling:** betrek ouders bij hun groei en geef inzicht in carrière-mogelijkheden.

Leiderschapsstijl die werkt

Sturend leiderschap

- Gen Alpha heeft een **coachende aanpak** nodig, meer dan Gen Z.
- Geef duidelijke **instructies**, maar laat ruimte voor eigen initiatief.
- Zorg voor **transparante** en toegankelijke communicatie.

Waarom zal Gen Alpha effectief zijn?

- Ze groeien op met technologie, gaming en AI.
- Ze werken moeiteloos in digitale omgevingen.
- Samenwerken: gen Alpha doet graag dingen samen (net als hun Millennial-ouders).
- Ze hebben al op jonge leeftijd toegang tot informatie en nemen snel beslissingen.

Uitdagingen en oplossingen



Afleiding: help hen focussen en creëer een rustige werkomgeving.



Weinig ervaring: begeleid hen bij het betreden van de arbeidsmarkt en bied ruimte voor groei.

Samenvatting



Babyboomers

- Ze hebben een sterke werkmotivatie en veel ervaring.
- Geschikt voor de rol van mentor binnen het bedrijf.
- Behandel ze met respect en vermijd micromanagement.
- Zorg voor gelijke behandeling en bied vrijheid.



Generatie X

- Ze zijn goede probleemoplossers.
- Hebben nu een leidende rol of expertpositie binnen het bedrijf.
- Check af en toe in, maar geef ze de ruimte zonder te micromanagen.
- Zorg voor een goede werk-privébalans en bied stabiliteit in hun rol.



Xennials

- Ze zijn zelfstandig, creatief en echte verbinders.
- Groeien door als expert of manager binnen het bedrijf.
- Wees duidelijk en transparant en geef af en toe gerichte feedback.
- Geef hen concrete doelen en kansen voor persoonlijke ontwikkeling.



Millennials

- Ze zijn creatief, kritisch en vooruitstrevend.
- Vervullen senior rollen of een functie in het middenmanagement.
- Bied begeleiding, wees transparant en stel duidelijke doelen.
- Zorg voor zinvol werk en creëer een positieve werksfeer.



Generatie Z

- Ze zijn Digital Natives en gaan goed om met veranderingen.
- Nu in junior rollen of ondersteunende functies.
- Neem een begeleidende, toegankelijke rol van coach aan.
- Bied hen duurzaamheid, flexibiliteit en ontwikkelingsmogelijkheden.



Gen Alpha

- Zijn opgegroeid met AI en kunnen goed samenwerken.
- Ze zijn inzetbaar als hulpkracht of vakantiekracht.
- Begeleid hen bij het betreden van de arbeidsmarkt.
- Help en focussen in een rustige werkomgeving.

Belangrijke takeaways

- **Unieke kracht per generatie:** elke generatie heeft unieke sterke punten die een organisatie kunnen verrijken. Babyboomers bieden een schat aan ervaring en strategisch inzicht, waardevol bij het maken van belangrijke beslissingen. Xennials fungeren als bruggenbouwers, omdat zij zowel jongeren als oudere generaties goed begrijpen. Generatie Z brengt diepgaande kennis van de nieuwste technologieën en ondersteunt anderen bij digitale transformatie. Door deze krachten te erkennen en te benutten, versterken de generaties elkaar binnen jouw organisatie.
- **Leiderschapstijl per generatie:** elke generatie heeft een voorkeur voor een andere leiderschapstijl. Het is belangrijk om als leidinggevende goed af te stemmen hoe je met verschillende generaties omgaat.
- **Afstemmen van verwachtingen:** wat voor de ene generatie vanzelfsprekend is, kan voor de andere compleet nieuw zijn. Stem de verwachtingen die je als werkgever hebt af met elk individu. Let er op dat generaties onderling elkaar soms niet begrijpen. Zorg voor een open communicatie, zodat medewerkers elkaar beter leren begrijpen, van elkaar leren en elkaars kracht leren gebruiken, om zo gezamenlijk te groeien.
- **De perfecte werkomgeving:** elke generatie heeft een eigen beeld van wat de ideale werkomgeving is. Luister naar wat zij belangrijk vinden en bespreek samen hoe dit in de praktijk vorm kan krijgen.
- **Uitdagingen per generatie:** elke generatie loopt tegen eigen uitdagingen aan in hun werk. Als leidinggevende val je zelf ook binnen een generatie, waardoor bepaalde zaken voor jou vanzelfsprekend kunnen lijken, terwijl dit voor anderen helemaal niet zo is. Focus daarom op wat jouw werknemers nodig hebben om te blijven groeien en hun werk effectief uit te voeren.
- **Individuele benadering:** hoewel mensen uit dezelfde generatie vaak overeenkomsten delen, is het belangrijk om oog te hebben voor elk individu. Iedereen is uniek en ervaart dingen anders. Wat voor de meeste mensen in een generatie geldt, hoeft niet voor iedereen zo te zijn. Blijf alert op deze verschillen.

Adecco helpt je graag verder!

Wil jij dat talent voor jouw bedrijf kiest en blijft kiezen? Wij vinden de ideale kandidaat voor jouw vaste banen vacatures.

Plan nu een vrijblijvend adviesgesprek in via de onderstaande knop!

[Vrijblijvend advies](#) ►

