

Een frisse blik op: generatieleren

Voor het eerst werken vier generaties samen op de werkvloer. Hierbij heeft elke generatie zijn eigen verwachtingen en uitdagingen. Hoe blijf je als organisatie effectief samenwerken en leren?

Als Learning Studio bij Frisse Blikken onderzochten wij **generatiedynamiek** in organisaties. In deze whitepaper delen we onze visie om de brug te slaan tussen verschillende generaties en doelgroepen op de werkvloer. Daarbij laten we zien hoe aandacht voor verschillen bijdraagt aan meer begrip, betere samenwerking en ontwikkeling in jouw organisatie.



Generatieleren

Leren van én met verschillende generaties op de werkvloer. Door met generatieverschillen rekening te houden en gepaste leermethoden aan te bieden, kun je samenwerken bevorderen en passende leerkansen creëren voor alle medewerkers.

Welke uitdagingen herken jij in je organisatie? Merk je dat generaties elkaar niet helemaal kunnen vinden? Doe de check op de volgende pagina!



FRISSE BLIKKEN LEARNING STUDIO

Vanuit onze Learning Studio van Frisse Blikken werken wij met twintig L&D professionals dagelijks voor verschillende organisaties om met L&D projecten en (ontwikkel)programma's blijvende impact te creëren voor individuen, teams en leiders. Ieder kwartaal brengen we een whitepaper uit waarin we onze frisse blik delen op een L&D trend of actueel thema.



Generatiekloof

Generaties denken, werken en leren anders. Dat merken we bij Frisse Blikken ook bij onze opdrachtgevers. Voor organisaties is het een groeiende uitdaging om om te gaan met de **verschillende verwachtingen, leerbehoeften en werkstijlen** van meerdere generaties op de werkvloer. Hoe zorg je dat je jong talent aantrekt én vasthoudt, terwijl je tegelijkertijd de kennis en inzetbaarheid van de ervaren generatie optimaal benut?



Welke uitdagingen herken jij? Doe de check!

- | | |
|--|--|
| ☐ Jong talent aantrekken | ☐ Generaties van elkaar laten leren |
| ☐ Jong talent ontwikkelen | ☐ Oudere generaties duurzaam behouden en inzetten |
| ☐ Jong talent behouden | ☐ Carrière perspectief bieden |
| ☐ Loopbaanontwikkeling | |

Verjonging alleen werkt niet

We zien dat veel organisaties inzetten op verjonging en het recruten van jong talent. Maar de nieuwe generatie heeft bepaalde verwachtingen, waar organisaties nog niet altijd op inspelen. Hierdoor is het **lastig om jong talent vast te houden**.

Aan de andere kant beschikt de oudere generatie over **waardevolle kennis**, maar deze dreigt soms niet effectief overgedragen te worden. Het leren tussen generaties blijft dan uit. Dit belemmert samenwerking, innovatie én duurzame inzetbaarheid. Hierin zit enorme potentie voor beter begrip, samenwerken en leren van en met elkaar, precies de reden waarom wij **generatieleren** inzetten als belangrijke bouwsteen in het leren en ontwikkelen van medewerkers.



Tijdsgeest

Generatieleren heeft alles te maken met de tijd waarin iemand is opgegroeid. **Per generatie zijn de verschillen groot:** wat waren belangrijke waarden? Hoe dacht men over werk? En wat waren de verschillen in mentaliteit, drijfveren en werkwijze? Vroeger waren status, formaliteiten en baan-zekerheid belangrijk. De nieuwere generaties willen juist flexibel kunnen zijn. Hun hart volgen, maatschappelijk bijdragen en verbonden zijn. Wat kunnen we hieruit leren?

Verskillende verwachtingen en waarden over werk kunnen soms voor **onbegrip of frictie** zorgen op de werkvloer. De tijd waarin je opgroeit bepaalt namelijk voor een belangrijk deel de bril waarmee je naar de wereld kijkt. Middels interviews en een vragenlijst onder een diverse doelgroep met medewerkers van verschillende organisaties **onderzochten wij generatiedynamiek** binnen organisaties. Deze inzichten helpen organisaties de generatieverschillen juist te kunnen gebruiken zodat met en van elkaar leren gestimuleerd wordt.



“

De tijd waarin
je opgroeit
bepaalt voor
een belangrijk
deel de bril
waarmee je
naar de
wereld kijkt.

Generaties op de werkvloer

Op dit moment zijn er op de werkvloer vier verschillende generaties actief. Bij het ontwikkelen van onze ontwikkelprogramma's en leeroplossingen onderscheiden wij **vijf doelgroepen** die zich op de werkvloer begeven:

**Young
professionals**
met 0-3 jaar
werkervaring

**Medior
professionals**
met 3-7 jaar
werkervaring

**Senior
professionals**
met 7+ jaar
werkervaring

Teamleiders
Direct
leiding-geven
den

Leiders
Strategisch
leiding-
gevenden



Onze frisse blik

De medewerkers binnen deze doelgroepen kunnen verdeeld worden in verschillende generaties, gebaseerd op het aantal jaren dat zij actief zijn op de arbeidsmarkt. Dit helpt om passende leerstrategieën en leeroplossingen aan te bieden voor elke groep.

In ons onderzoek (n=20 interviews en n=100 enquêtes; Frisse Blikken, 2024) keken we wat de huidige generationele kenmerken zijn van de vijf doelgroepen. Dit is geen harde waarheid, maar er zijn wel een aantal stereotyperende dingen die voor veel mensen gelden. We lichten hieronder de Young Professional, de Senior Professional en de teamlead uit:

- **Young Professionals** hebben behoefte aan een speelse kijk op leren: ervaringsgericht met fysieke interventies. Deze doelgroep ontvangt ook graag directe feedback. Hier spelen wij op in door serious gaming en speelse leeroplossingen te bedenken.
- **Senior Professionals** hebben niet veel tijd om structureel aan ontwikkeling te besteden. Voor deze doelgroep organiseren wij bijvoorbeeld tweedaagse ontwikkelerevents ondersteund door individuele coaching. Tijdens deze events wordt ingegaan op casuïstiek en gefocust op de eigen rol om te helpen met het realiseren van de strategie van de organisatie.



Young Professional

- 0-3 jaar werkervaring
- Generatie Z
- Heeft behoefte aan een speelse kijk op leren



Senior Professional

- 7+ jaar werkervaring,
- Generatie Y en X
- Ontwikkelt graag doelgericht en efficiënt aan de hand van casuïstiek



- **Teamleads** hebben behoefte aan het toepassen van uitdagingen in de dagelijkse werkzaamheden. Ze worden gemotiveerd door praktische handvatten voor continue ontwikkeling. Daarnaast ontwikkelen ze graag zowel soft als hard skills. Dit doen we in onze programma's door specifieke interventies in te richten voor de praktijk.



Teamlead

- Direct leidinggevende
- Generatie Y en X
- Wilt graag leidinggeven op een manier die bij hen past

Onze vertaling naar de praktijk

Ons onderzoek laat zien dat er veel kansen te pakken zijn. En dat je meer kunt bereiken met de bestaande programma's en leerinterventies die binnen je organisatie al voorhanden zijn. Vaak zijn dit nog losse onderdelen, terwijl er juist kansen liggen in samenwerking tussen doelgroepen, **leren van én met elkaar**. Dat sluit volgens ons ook beter aan op de behoeften van medewerkers.

Binnen leren & ontwikkelen zetten wij onze kennis van generatieleren in bij diverse organisaties, zowel binnen de publieke sector als bij commerciële organisaties. We ontwikkelen interventies die het leren van en met elkaar bevorderen. Denk aan creatieve werkvormen als **reversed mentoring** en **championships** waarbij medewerkers en leidinggevenden juist moeten samenwerken om verder te komen.

Dit combineren wij met **digitale leeroplossingen** die tijd en plaats onafhankelijk leren mogelijk maken. De inzichten van generatieleren helpen ook bij bredere medewerkersvraagstukken voor het aantrekken, behouden en ontwikkelen van talent. Onze aanpak wordt altijd gekenmerkt door creativiteit, L&D-expertise, organisatiesensitiviteit en interventies die écht impact maken en aansluiten bij de doelgroep.



Generaties veranderen, leren blijft

Belangrijk om te benoemen is dat generaties een **momentopname** zijn. We koppelen generationele kenmerken nu aan de vijf doelgroepen, maar over een paar jaar zitten er nieuwe generaties in de doelgroepen: de young professionals van nu worden medior, mediors worden seniors, enzovoort.

Wat leert generatieleren ons vooral? **Onderzoek je doelgroep!** Generationele kenmerken zorgen voor bepaalde leerbehoeftes, maar er zijn meer verschillen binnen generaties dan erbuiten. Het draait om nieuwsgierig zijn. Daar kunnen wij bij helpen!

Echte verandering begint met een frisse blik

Herken jij je in één of meerdere uitdagingen op pagina twee? Zet de bril van generatieleren op! Zo krijg jij meer inzicht in de behoeftes van je verschillende doelgroepen.

Wil je **sparren** over jullie generatievraagstuk, ben je benieuwd naar onze **workshop** over generatieleren of is er een ander onderwerp in het kader van leren & ontwikkelen waar je een frisse blik bij kunt gebruiken?

Neem dan contact op met onze collega **Mirthe**, we denken graag vrijblijvend met je mee.



MirtheS@frisseblikken.com



06 34 05 73 79



FRISSEBLIKKEN