



Duurzame Inzetbaarheid

PGGM&CO

Juni 2025



Inhoudsopgave

Onderdeel	Pagina
1. Introductie en leeswijzer	1
2. Conclusies en aanbevelingen	2
3. Resultaten	
a. Wie ben je?	4
b. Toekomstvisie op Duurzame Inzetbaarheid	10
c. Generatieverschillen in de Zorg	14
d. Duurzame Inzetbaarheid en Levensfases	20
e. De rol van de leidinggevende bij generatieverschillen	24

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid verwijst naar het vermogen van medewerkers om gezond, gemotiveerd en productief te blijven werken gedurende hun hele loopbaan. Dit betekent dat zij in staat zijn om zich aan te passen aan veranderingen, hun kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen, en een goede balans tussen werk en privé weten te behouden. Binnen de zorg- en welzijnssector is duurzame inzetbaarheid van groot belang vanwege de toenemende werkdruk, vergrijzing en complexiteit van het werk.

Dit rapport onderzoekt de **toekomstvisie** van zorg- en welzijnsmedewerkers op hun eigen duurzame inzetbaarheid, met bijzondere aandacht voor **generatieverschillen** en de **samenwerking** tussen jongere en oudere generaties. Daarnaast wordt het belang van **levensfasebeleid** belicht als middel om medewerkers in verschillende levensfasen te ondersteunen en optimaal te laten functioneren. Tot slot wordt de cruciale **rol van leidinggevenden** onderzocht in het bevorderen van effectieve samenwerking tussen generaties, wat bijdraagt aan een gezonde en productieve werkomgeving. Door deze samenhangende aspecten in kaart te brengen, wil dit onderzoek bijdragen aan praktische handvatten voor het versterken van duurzame inzetbaarheid in de zorg.



Het versterken van duurzame inzetbaarheid in de zorg vereist het begrijpen en verbinden van generatieverschillen, levensfasebeleid en de rol van leidinggevenden.

Algemene conclusies

De onderzoeksresultaten tonen aan dat duurzame inzetbaarheid binnen de zorg- en welzijnssector sterk verbonden is met generatieverschillen, samenwerking tussen generaties, levensfasebeleid en de rol van leidinggevenden. Hoewel medewerkers van verschillende generaties grotendeels vergelijkbare waarden en wensen hebben, bestaan er ook duidelijke nuances in prioriteiten en beleving van samenwerking. Een goede afstemming op deze verschillen, gecombineerd met respect en open communicatie, is cruciaal om duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

Toekomstvisie van zorg- en welzijnsmedewerkers op duurzame inzetbaarheid

Zorg- en welzijnsmedewerkers zien duurzame inzetbaarheid vooral als het behouden van een goede werk-privébalans, gezonde werkomstandigheden en mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling. Generatie Y hecht het sterkst aan flexibiliteit en zingeving, terwijl Babyboomers en Generatie X vooral rust, stabiliteit en erkenning belangrijk vinden. Technologie wordt door de meeste medewerkers als een nuttig middel gezien om werkdruk te verlagen en menselijk contact te verbeteren, hoewel dit onder Generatie Y gepaard gaat met een nadruk op preventie en een coachende rol.

Generatieverschillen en samenwerking tussen generaties

Hoewel samenwerking tussen generaties overwegend positief wordt ervaren, komen spanningen en misverstanden regelmatig voor, vooral Generatie Y ervaart dit. Babyboomers waarderen begrip, respect en geduld, terwijl de Generatie X vooral open communicatie en begeleiding belangrijk vindt. Generatie Y verlangt naar flexibiliteit en duidelijke afspraken. De samenwerking wordt als verrijkend gezien doordat ervaring en vernieuwing elkaar aanvullen, maar er is ruimte voor verbetering in dialoog en het actief bespreken van generatieverschillen.

Levensfasebeleid

Levensfasebeleid wordt door de meerderheid als belangrijk ervaren, vooral om werk beter af te stemmen op persoonlijke omstandigheden en behoeften. Oudere generaties ervaren meer ruimte om het werk aan te passen aan hun levensfase, terwijl Generatie Y minder vaak deze aanpassingsruimte ervaart, maar wel vindt dat organisaties hier rekening mee houden. Een deel van de medewerkers benadrukt dat de uitvoering van levensfasebeleid bepalend is voor het succes ervan.

De rol van de leidinggevende in samenwerking tussen generaties

Leidinggevenden spelen een cruciale rol in het bevorderen van samenwerking tussen generaties, vooral door het stimuleren van goede gesprekken en het creëren van openheid en respect. Echter, slechts een deel van de medewerkers ervaart leidinggevenden als actief en begripvol in dit thema, terwijl een aanzienlijk aantal hen als reactief of weinig betrokken ziet. Generatie Y is vaker neutraal over de rol van leidinggevenden. Een groot deel van de respondenten vindt dat leidinggevenden meer aandacht moeten besteden aan generatieverschillen en levensfasegerichte taakverdeling.

Generatieverschillen in de zorg vragen om leiderschap dat respect, open communicatie en flexibiliteit stimuleert voor duurzame inzetbaarheid en samenwerking

Generatie conclusies

Generatieverschillen in de zorg zijn zichtbaar in prioriteiten rond duurzame inzetbaarheid, samenwerking en levensfasebeleid. Babyboomers en Generatie X richten zich meer op stabiliteit, erkenning en balans, en ervaren meer ruimte om werk aan te passen aan hun levensfase. Generatie Y zoekt juist meer flexibiliteit, ontwikkeling en zingeving, ervaart vaker spanningen in de samenwerking en mist vaker de dialoog over generatieverschillen. Toch erkennen alle generaties het belang van wederzijds respect en open communicatie. Leiderschap dat deze verschillen erkent en actief faciliteert, is essentieel om de duurzame inzetbaarheid te versterken en de samenwerking te verbeteren.

Babyboomers

Babyboomers hechten sterk aan rust, stabiliteit en erkenning binnen hun werk. Ze waarderen een duidelijke structuur en hechten veel waarde aan begrip, respect en geduld in de samenwerking met andere generaties. Deze generatie ervaart relatief vaak dat ze ruimte hebben om hun werk aan te passen aan hun levensfase en waardeert technologie vooral als middel om de werkdruk te verlagen. Over het algemeen is deze generatie het meest positief over de samenwerking tussen generaties en ziet zij de leidinggevende vaak als een belangrijke facilitator in dit proces.

Generatie X

Generatie X streeft naar een goede balans, autonomie en minder werkdruk. Ze waarderen open communicatie, wederzijds respect en begeleiding bij het samenwerken met jongere en oudere collega's. Ook deze groep ervaart redelijk veel ruimte voor levensfasebeleid, hoewel er verschillen zijn in perceptie over de mate van aanpassing. Zij zien technologie als een waardevolle ondersteuning en vinden dat leidinggevendens aandacht moeten hebben voor generatieverschillen, maar ervaren hen minder vaak als proactief dan de Babyboomers.

Generatie Y

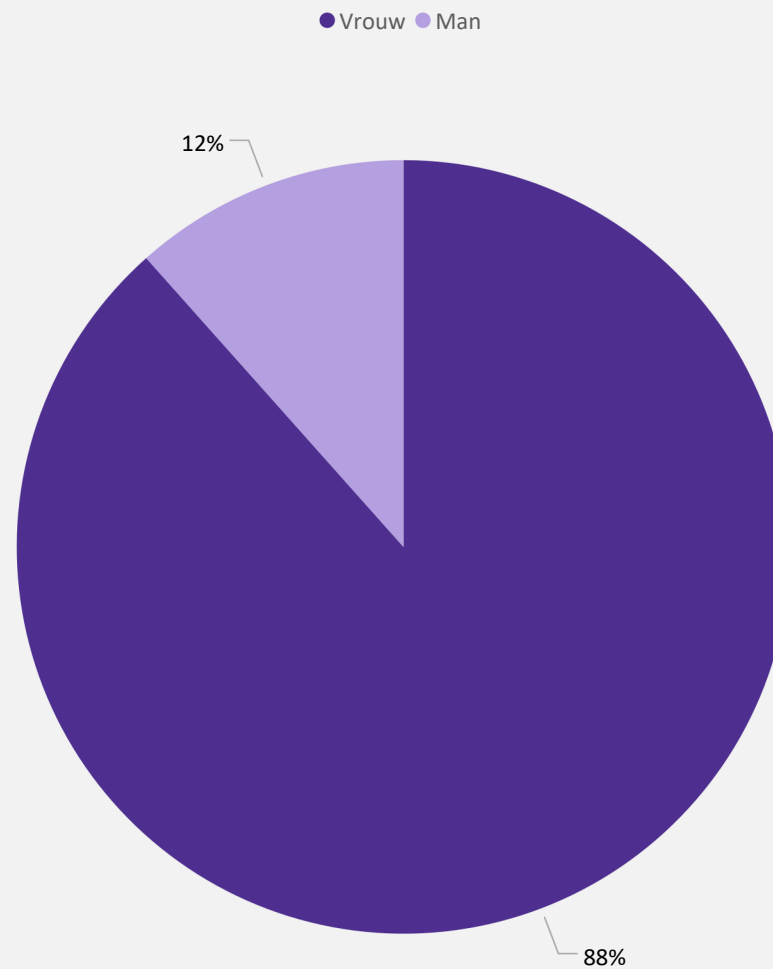
Generatie Y staat het meest open voor flexibiliteit, persoonlijke ontwikkeling en zingeving in hun werk. Zij leggen meer nadruk op een goede werk-privébalans en ervaren vaker spanningen en misverstanden in de samenwerking met andere generaties. Hoewel zij minder vaak het gevoel hebben dat ze hun werk kunnen aanpassen aan hun levensfase, hebben ze een sterkere overtuiging dat de organisatie hier rekening mee houdt. Generatie Y vindt dat leidinggevendens meer aandacht moeten besteden aan gelijke behandeling en het stimuleren van open dialoog, maar ze zijn ook vaker neutraal over de effectiviteit van het leiderschap in dit opzicht.



Wie ben je?

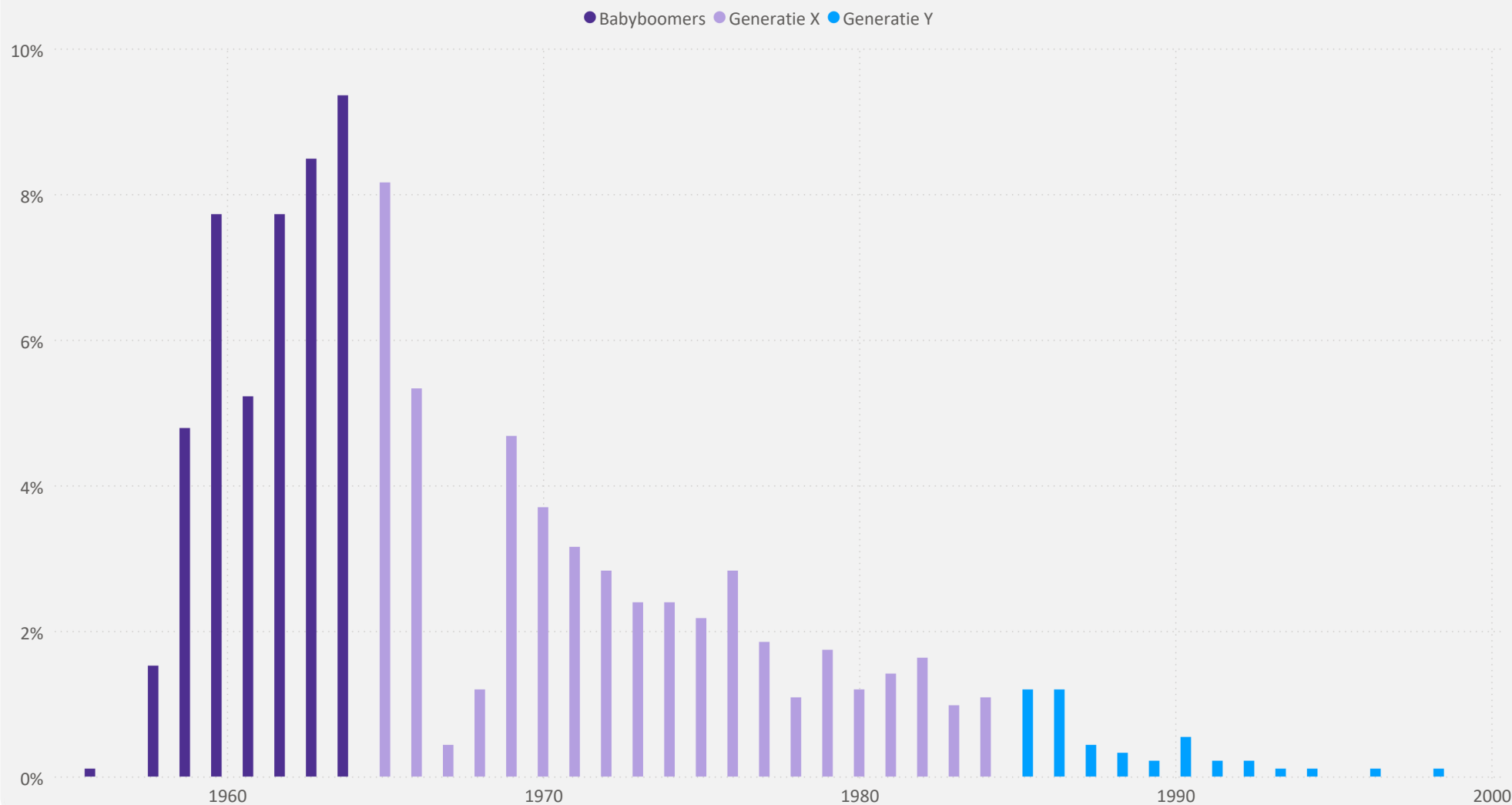
88% van de respondenten is vrouw; 12% is man

Wat is je geslacht?



50% van de respondenten behoren tot generatie X, 45% betreft de Babyboomers en 5% is Generatie Y.

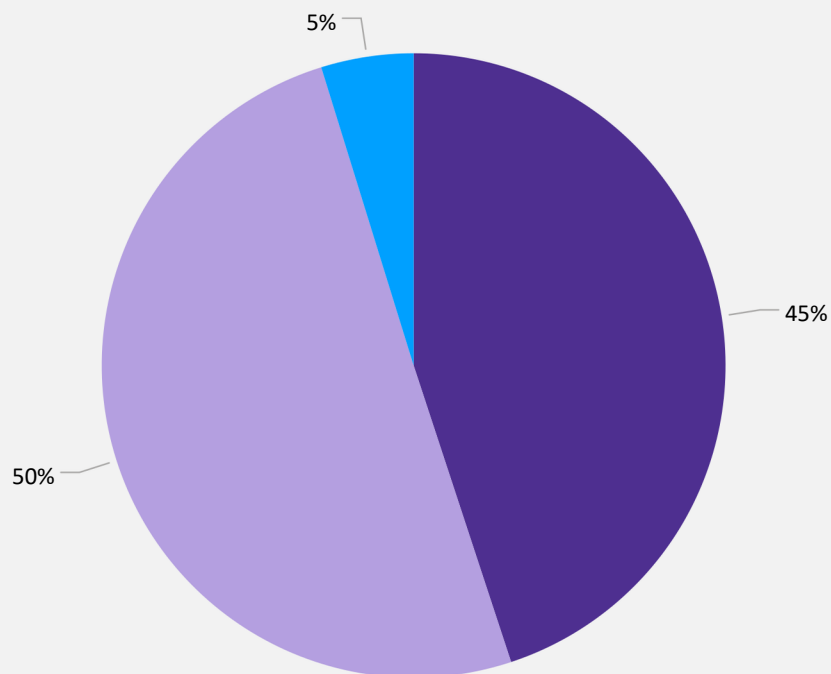
In welk jaar ben je geboren?



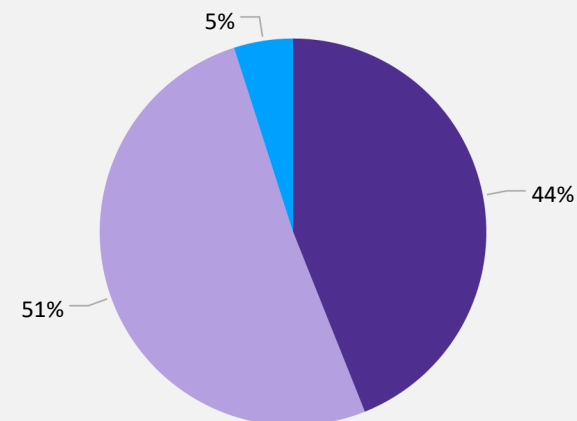
De verdeling van de verschillende generaties onder de respondenten lijkt consistent te blijven, ongeacht of men in fulltime of parttime dienstverband is.

De verschillende generaties

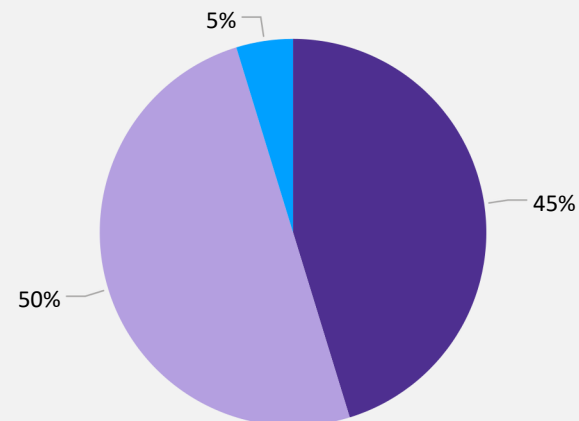
● Babyboomers ● Generatie X ● Generate Y



Fulltime dienstverband

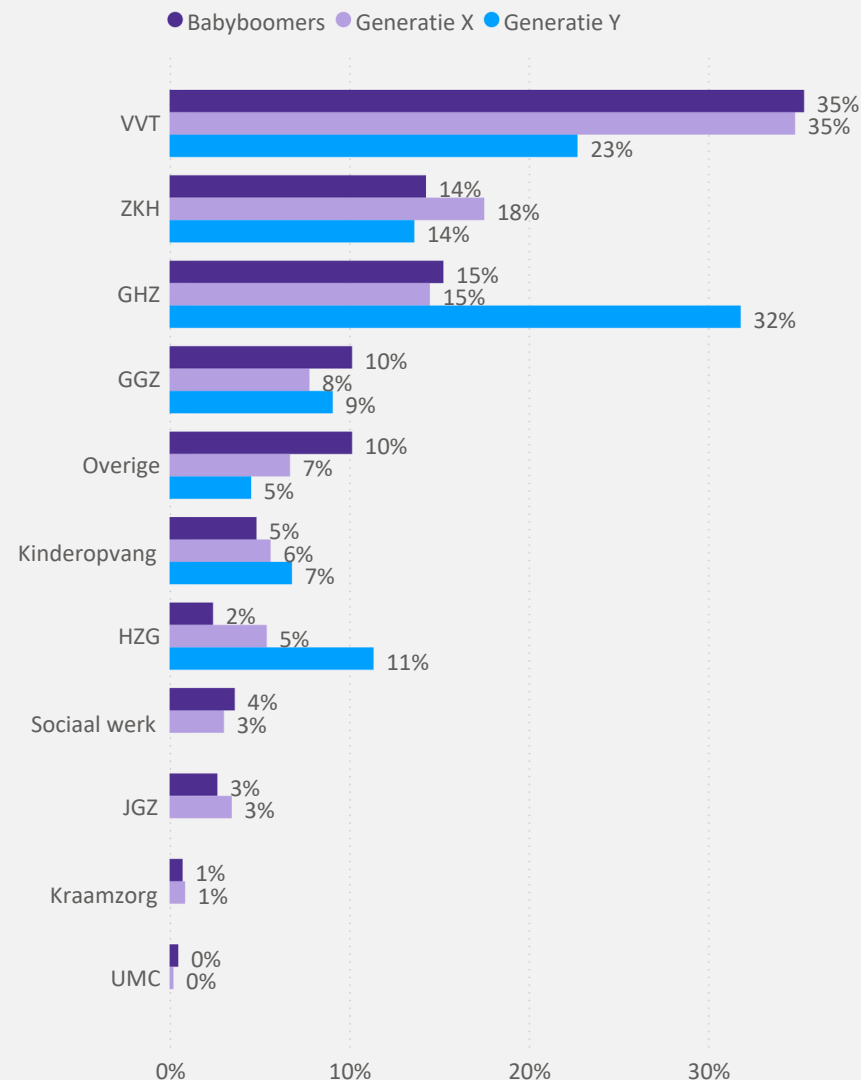
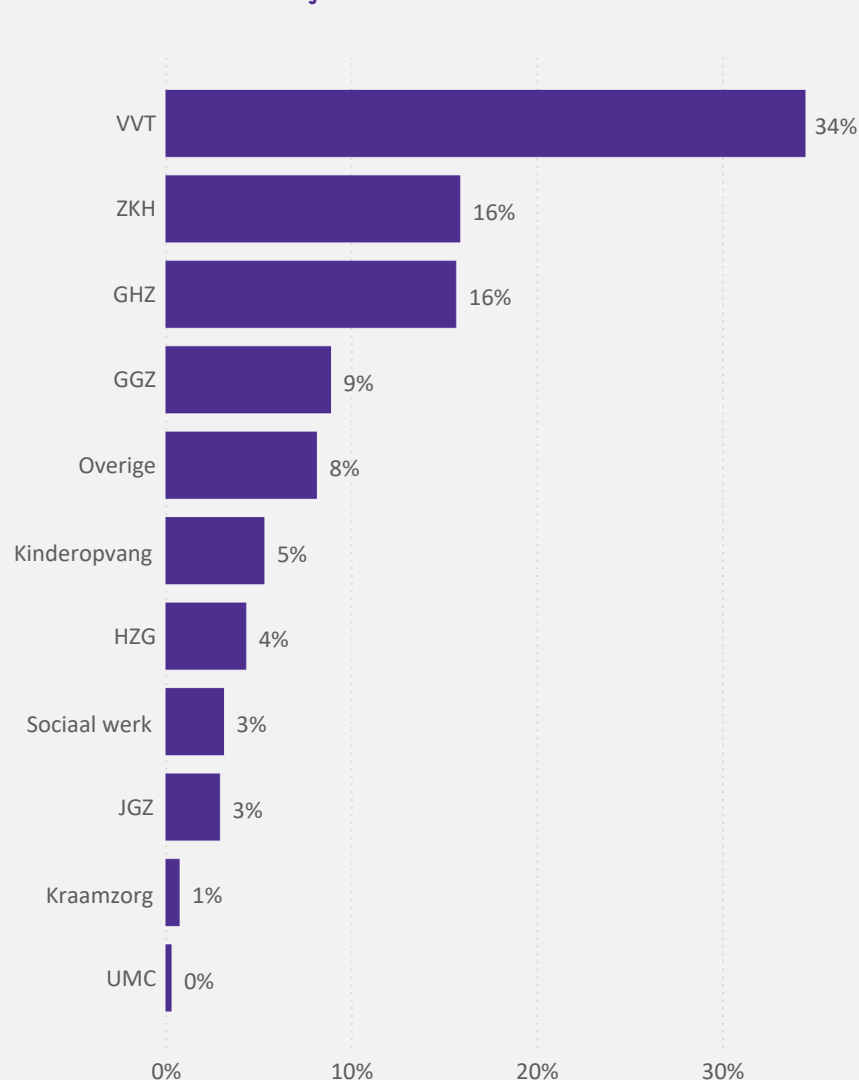


Parttime dienstverband



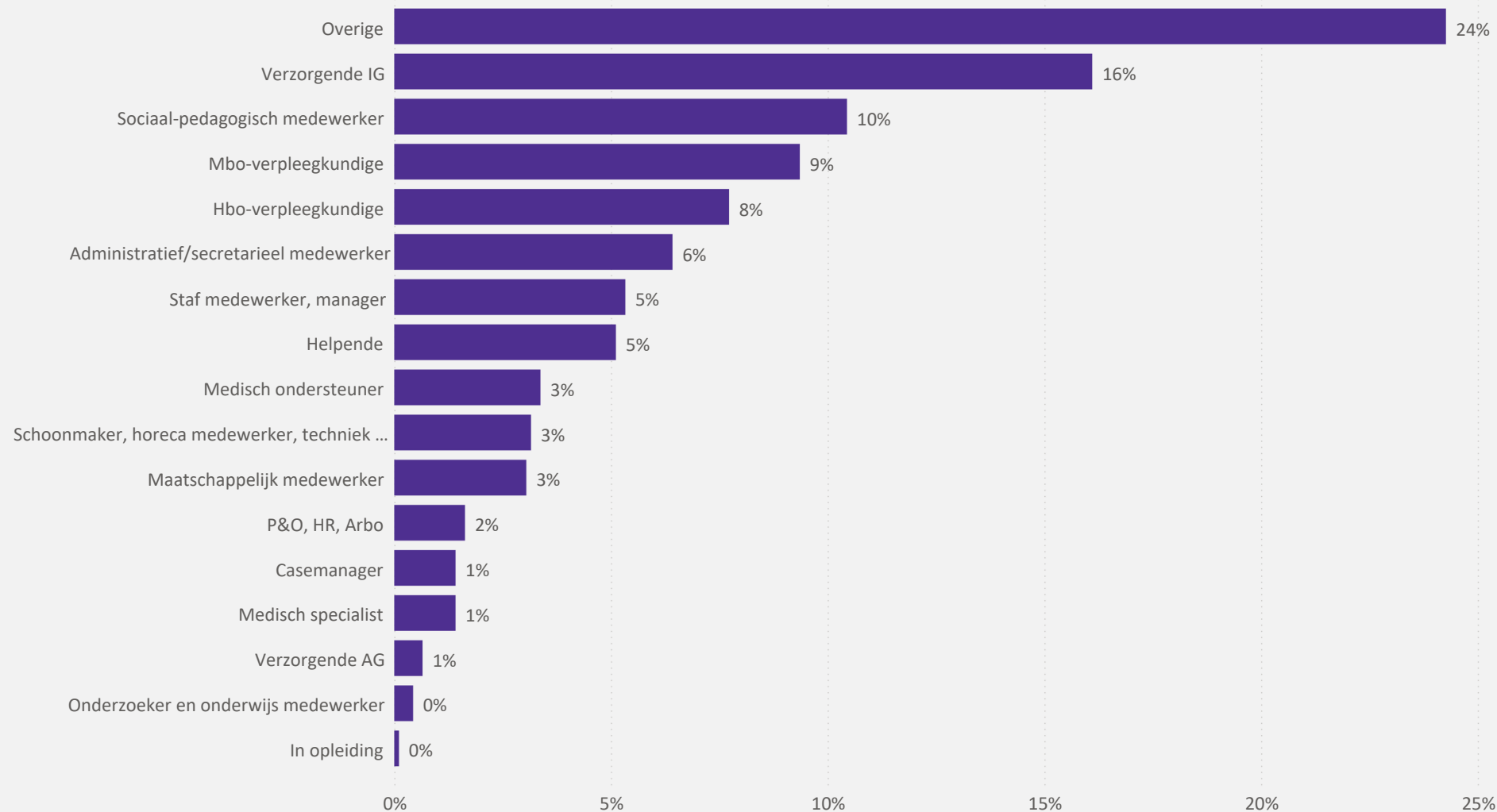
1 op de 3 respondenten werkt in de VVT. Van de Babyboomers en Generatie X werken procentueel het meeste in de VVT. De respondenten uit Generatie Y zijn vaker te vinden binnen de GHZ.

In welke branche ben je werkzaam?



1 op de 4 respondenten geeft aan dat ze hun functie niet kunnen vinden in onze voorgeselecteerde lijst. 16% werkt als Verzorgende IG. 1 op de 10 is actief als sociaal-pedagogisch medewerker.

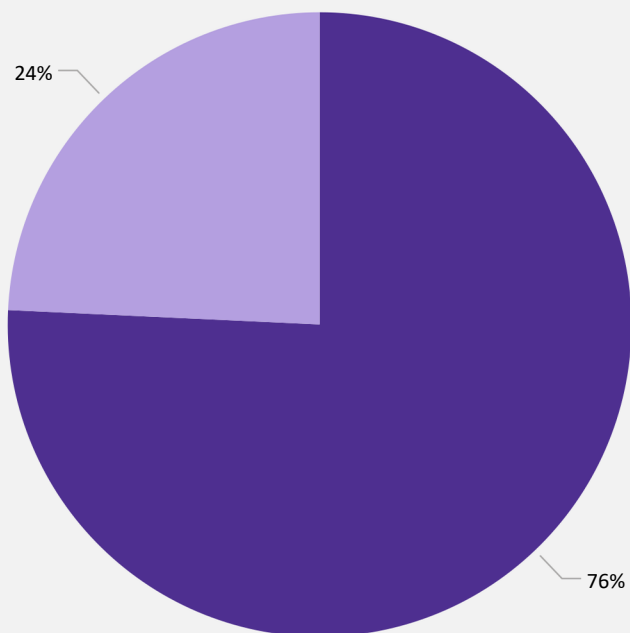
Wat is je functie?



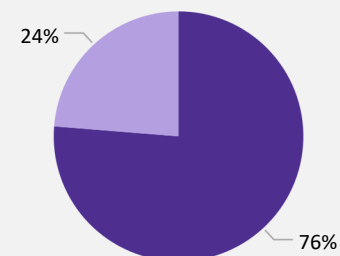
1 op de 4 respondenten werkt fulltime, dit beeld is hetzelfde voor de verschillende generaties.

In welk dienstverband ben je werkzaam?

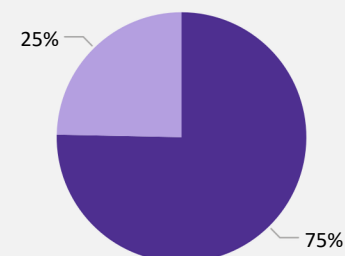
● Parttime ● Fulltime



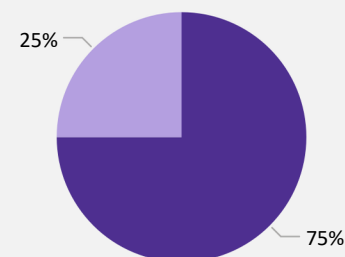
Babyboomers



Generatie X



Generatie Y

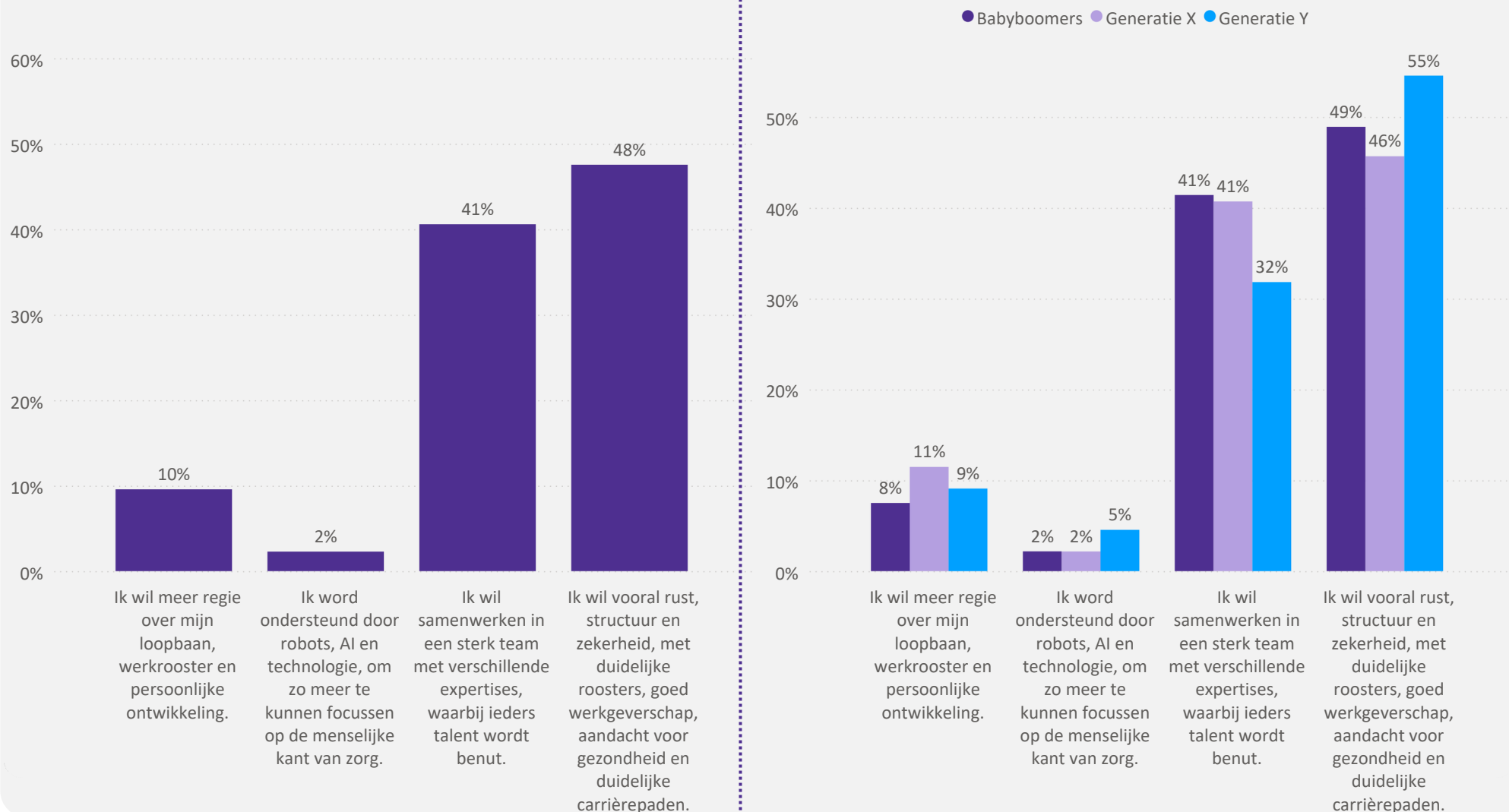




Toekomstvisie op Duurzame Inzetbaarheid

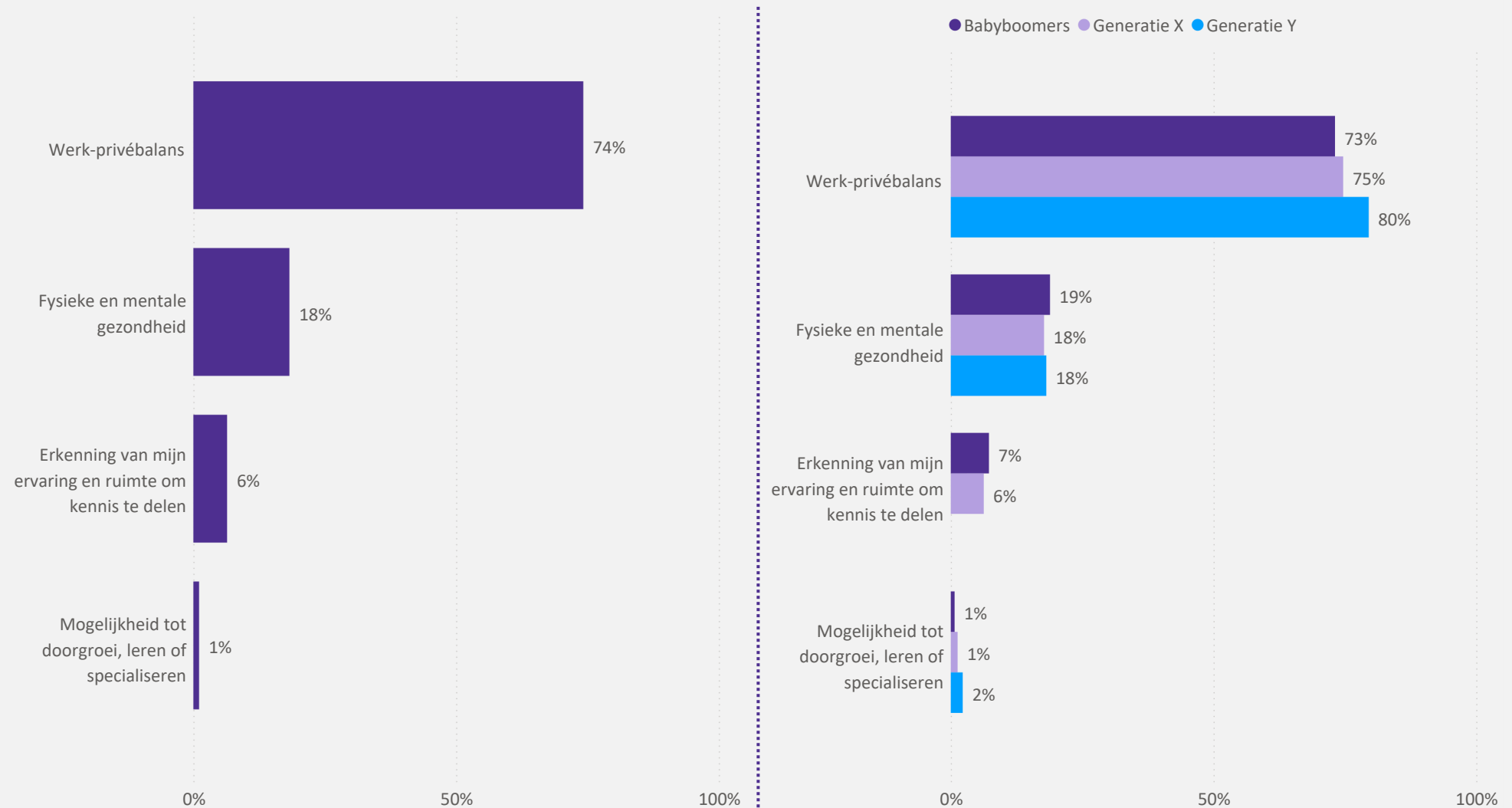
De meeste mensen waarderen rust, structuur en zekerheid. 2 op de 5 geeft de voorkeur aan teamwork, terwijl 1 op de 10 meer regie wil. Slechts 2% kiest voor technologische ondersteuning. Dit antwoordpatroon in voorkeuren is te zien voor alle generaties, maar generatie Y benadrukt sterker hun behoefte aan rust en minder aan teamwork.

Welke visie op de toekomst spreekt het meest aan om gezond en met plezier te kunnen blijven werken?



3 op de 4 respondenten geven aan dat een goede werk-privébalans essentieel is om gezond en met plezier te blijven werken. Vooral Generatie Y hecht hier veel waarde aan, met 4 op de 5 die dit prioriteren. 1 op de 5 respondenten stelt dat fysieke en mentale gezondheid de hoogste prioriteit heeft om gezond en met plezier te kunnen werken.

Wat is voor jou het meest belangrijk om gezond en met plezier te blijven werken?



Babyboomers zijn op zoek naar erkenning en waardering. Generatie X is op zoek naar rust en stabiliteit. Generatie Y daarentegen streeft naar flexibiliteit en ontwikkeling.

Wat heb jij nodig om gezond en met plezier te blijven werken in de sector?

Samenvatting

Babyboomers (geboren ca. 1940-1964):

Babyboomers geven aan dat zij gezond en met plezier willen blijven werken in de sector door een goede balans tussen werk en privé, met vaste en voorspelbare roosters en ruimte voor inspraak. Ze hechten veel waarde aan erkenning en waardering voor hun ervaring en inzet, zowel vanuit leidinggevend als collega's. Daarnaast is er behoefte aan een fysieke en mentale werkbelasting die past bij hun levensfase, met voldoende rust en minder werkdruk. Een prettige werksfeer met stabiele teams, goede communicatie en wederzijds respect is essentieel. Ook willen zij meer autonomie in hun werk, minder bureaucratie en duidelijke ondersteuning vanuit de organisatie.

Generatie X (geboren ca. 1965-1984):

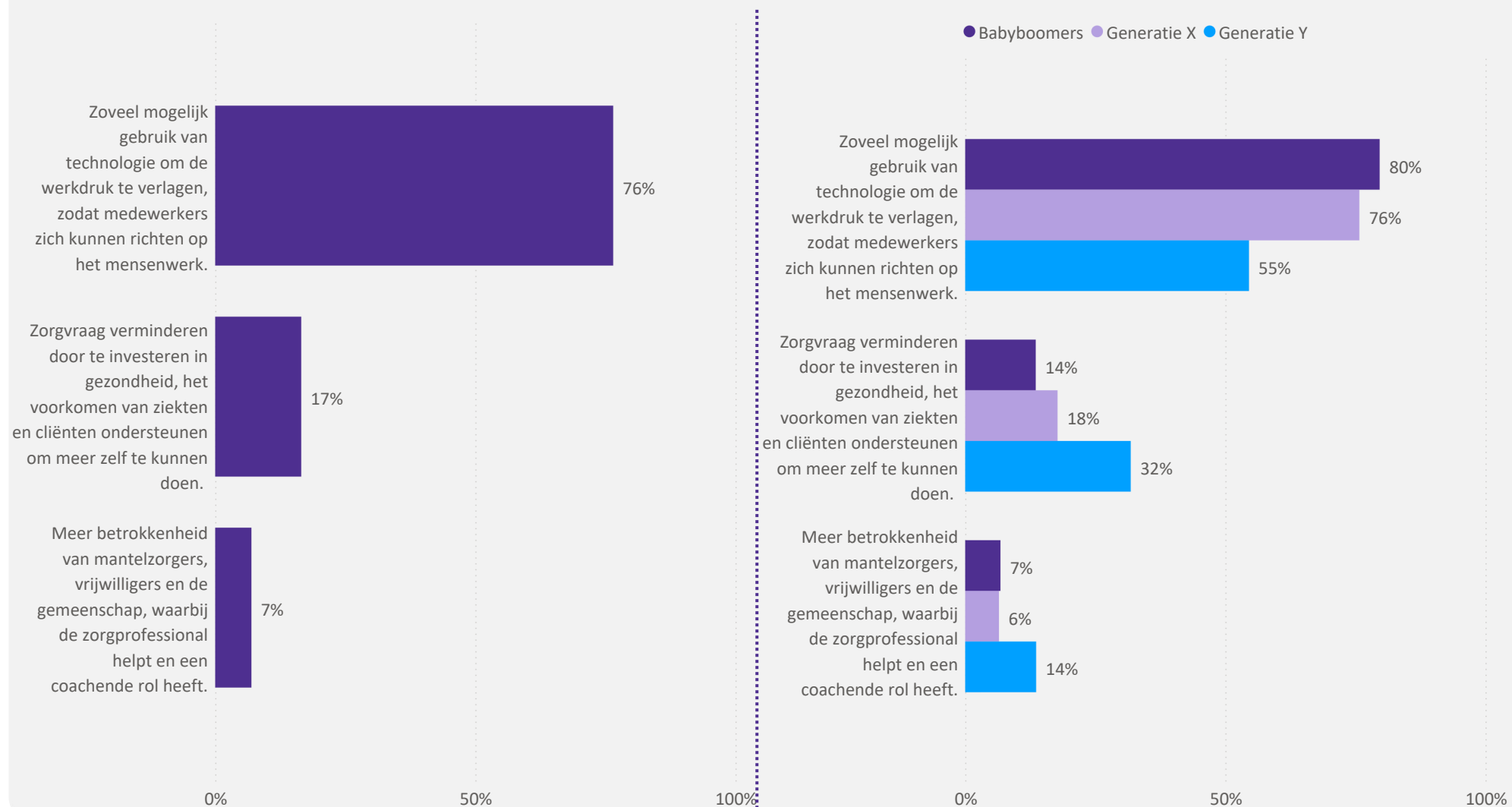
Generatie X hecht veel waarde aan een gezonde balans tussen werk en privé, met duidelijke roosters, voorspelbaarheid en autonomie over hun werktijden. Er is behoefte aan minder administratieve druk en meer tijd voor de kern van het werk: aandacht voor cliënten en samenwerking met collega's. Fysieke en mentale gezondheid worden belangrijk gevonden, net als voldoende ondersteuning, hulpmiddelen en ergonomische werkomstandigheden. Een prettige en stabiele werksfeer met wederzijds respect, een betrokken leidinggevende en erkenning van ervaring zijn essentieel. Ze willen ruimte om hun kennis te delen, zich te blijven ontwikkelen en gehoord worden in beleid en veranderingen.

Generatie Y (Millennials, geboren ca. 1985-1999):

Generatie Y heeft behoefte aan flexibiliteit, zingeving en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. Ze willen een goede balans tussen werk en privé die aansluit bij hun levensfase, een prettige werksfeer en waardering als mens – niet alleen als medewerker. Ook hechten ze waarde aan duidelijkheid in beleid, stabiliteit in roosters en het benutten van technologische mogelijkheden zoals digitale ondersteuning en AI. Door minder werkdruk, ruimte om te groeien en meer focus op samenwerking en kwaliteit blijven zij gemotiveerd en gezond aan het werk.

3 op de 4 respondenten zijn voor meer technologie in de zorg om werkdruk te verlagen en menselijk contact te bevorderen. Dit idee is vooral populair onder oudere generaties. Generatie Y vindt dit ook belangrijk, maar in vergelijking met de andere generaties vinden zij preventie ook belangrijk en staan ze open voor een coachende rol.

Wat is volgens jou nodig om goede zorg te blijven leveren?

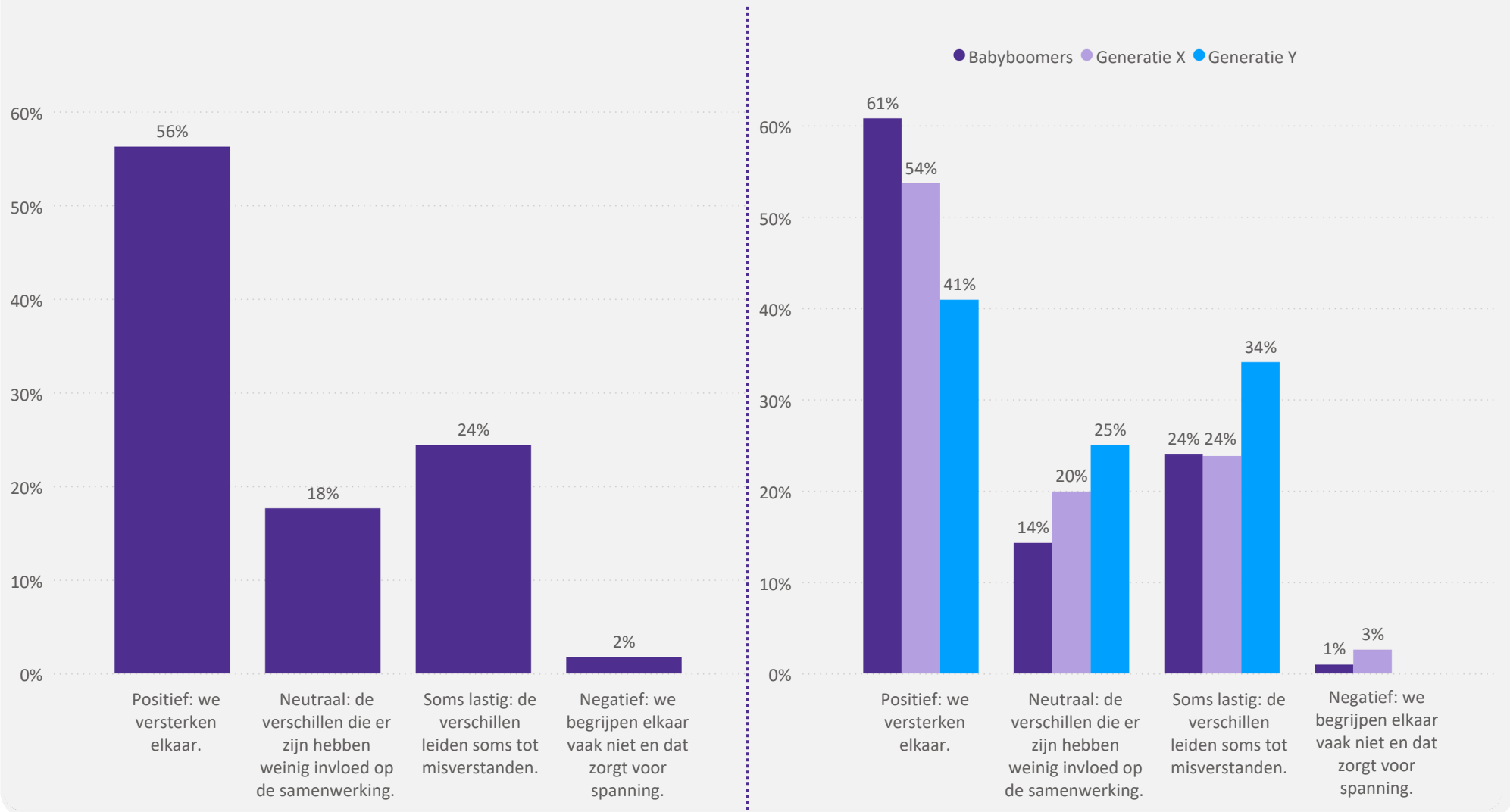




Generatieverschillen in de Zorg

De meeste vinden samenwerken tussen generaties positief, maar 1 op 4 vindt het soms lastig. Generatie Y ervaart dit het vaakst moeilijk, terwijl Babyboomers het meest positief zijn. Generatie X zit er tussenin.

Hoe wordt het samenwerken met collega's van andere generaties ervaren?



Alle generaties waarderen het leren van elkaar door de combinatie van ervaring, frisse ideeën en technologische vaardigheden, wat leidt tot een evenwichtige, vernieuwende samenwerking gebaseerd op wederzijds respect en openheid.

Wat vind jij positief aan de samenwerking met collega's van een andere generatie?

Samenvatting

Babyboomers (geboren ca. 1940-1964):

Babyboomers waarderen de samenwerking met collega's van andere generaties vooral vanwege de wederzijdse aanvulling in kennis, vaardigheden en perspectieven. Ze benoemen hoe jongere collega's frisse ideeën, energie en digitale vaardigheden meebrengen, wat zorgt voor vernieuwing en een andere kijk op het werk. Tegelijkertijd voelen zij zich gewaardeerd om hun eigen ervaring en levenswijsheid, die ze graag overdragen. Deze uitwisseling van inzichten wordt als verrijkend en inspirerend ervaren. Veel babyboomers geven aan dat het samenwerken met jongere generaties hen scherp en 'jong van geest' houdt. Ze benadrukken het belang van openheid, wederzijds respect en het benutten van elkaars sterke kanten als basis voor een goede samenwerking.

Generatie X (geboren ca. 1956-1984):

Generatie X waardeert de samenwerking met collega's van andere generaties vooral vanwege de diversiteit aan inzichten, ideeën en ervaringen die dit met zich meebrengt. Ze noemen regelmatig dat jongere collega's een frisse blik en nieuwe kennis meebrengen, bijvoorbeeld op het gebied van technologie of actuele ontwikkelingen. Deze vernieuwende invalshoeken houden hen scherp en stimuleren reflectie op bestaande werkwijzen. Tegelijkertijd vinden ze het belangrijk om hun eigen ervaring en levenswijsheid over te dragen aan de jongere generatie. Er wordt vaak gesproken over 'van elkaar leren' als wederkerig proces, waarbij generaties elkaar aanvullen en versterken. Ook noemen ze de dynamiek en energie die jongere collega's met zich meebrengen als verfrissend, terwijl de oudere collega's rust, overzicht en stabiliteit bieden. Openheid voor elkaars perspectief wordt als cruciaal gezien om echt van elkaars kwaliteiten te kunnen profiteren.

Generatie Y (Millennials, geboren ca. 1985-1999):

Generatie Y vindt het belangrijk dat ze van elkaar kunnen leren, ongeacht leeftijd. Ze zien de combinatie van ervaring en wijsheid van oudere collega's én de frisse, nieuwe ideeën en digitale kennis van jongere collega's als waardevol. Verschillen in normen en waarden geven ruimte voor goede gesprekken en het vinden van een middenweg. Ze waarderen vooral openheid, wederzijds respect en de mogelijkheid om verschillende perspectieven samen te brengen. Soms is er wel spanning als oudere generaties minder meegaan met technologische veranderingen, maar het leren van elkaar staat centraal.

Babyboomers benadrukken begrip, respect, geduld en duidelijke communicatie om verschillen te overbruggen; de Generatie X hecht veel waarde aan open communicatie, wederzijds respect en begeleiding; en Generatie Y vindt flexibiliteit, openheid, respect en duidelijke afspraken essentieel voor goede samenwerking tussen generaties.

Wat helpt jou om beter samen te werken met collega's van een andere generatie?

Samenvatting

Babyboomers (geboren ca. 1940-1964):

Babyboomers benadrukken dat begrip, respect en open communicatie essentieel zijn voor goede samenwerking. Ze vinden het belangrijk elkaar te waarderen, te luisteren en open te staan voor verschillen. Delen van ervaring, elkaars kwaliteiten benutten en een positieve werksfeer zijn sleutelvoorwaarden. Geduld, aanpassingsvermogen en de wil om van elkaar te leren worden ook gewaardeerd. Sommigen ervaren de samenwerking als vanzelfsprekend, anderen zien nog ruimte voor meer wederzijds begrip, vooral rond werkhethiek en verantwoordelijkheid.

Generatie X (geboren ca. 1956-1970):

Generatie X geeft aan dat betere samenwerking tussen generaties vooral vraagt om wederzijds begrip en respect voor elkaars verschillen in mentaliteit, werkhethos en levensfase. Open, eerlijke communicatie en actief luisteren zijn cruciaal, net als het durven geven en ontvangen van feedback. Daarnaast is het belangrijk om continu in gesprek te blijven, structureel overleg te organiseren en van elkaars ervaring te leren, zodat iedereen elkaar kan aanvullen en versterken.

Generatie Y (Millennials, geboren ca. 1986-2000):

Generatie Y vindt het belangrijk dat er open communicatie en wederzijds begrip is tussen generaties. Ze willen dat beide kanten flexibel zijn en bereid om van elkaar te leren, bijvoorbeeld over werkgewoonten en technologie. Ruimte om in gesprek te blijven, elkaar te respecteren en ieders kwaliteiten te benutten helpt hen om samen goed te werken. Ook vinden ze het belangrijk om samen afspraken en verwachtingen te verduidelijken.

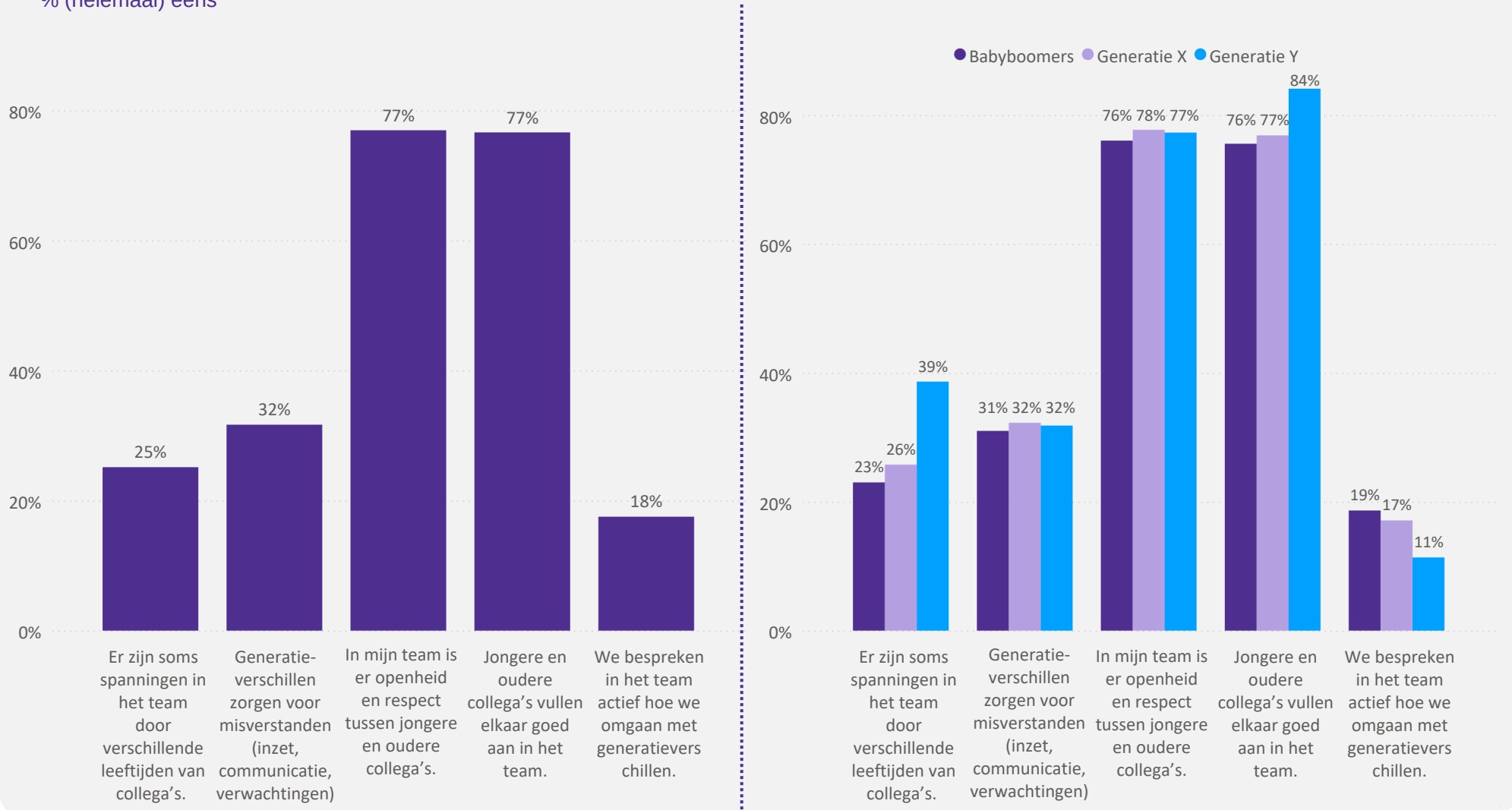
Tips / tops:

- Begrip en respect tonen
- Goede en open communicatie
- Gebruik maken van elkaars kwaliteiten
- Geduld en ruimte voor verbinding
- Flexibiliteit
- Afspraken en verwachtingen verduidelijken

3 op de 4 ervaart respect en goede samenwerking tussen generaties, maar 1 op de 3 ervaart misverstanden door generatieverschillen wat bij 1 op de 4 ook soms tot spanningen leidt. 1 op de 5 geven aan in het team actief de dialoog aan te gaan over de generatieverschillen. Generatie Y ervaart vaker spanningen en mist de dialoog.

In hoeverre ben je het eens met de volgende uitspraken?

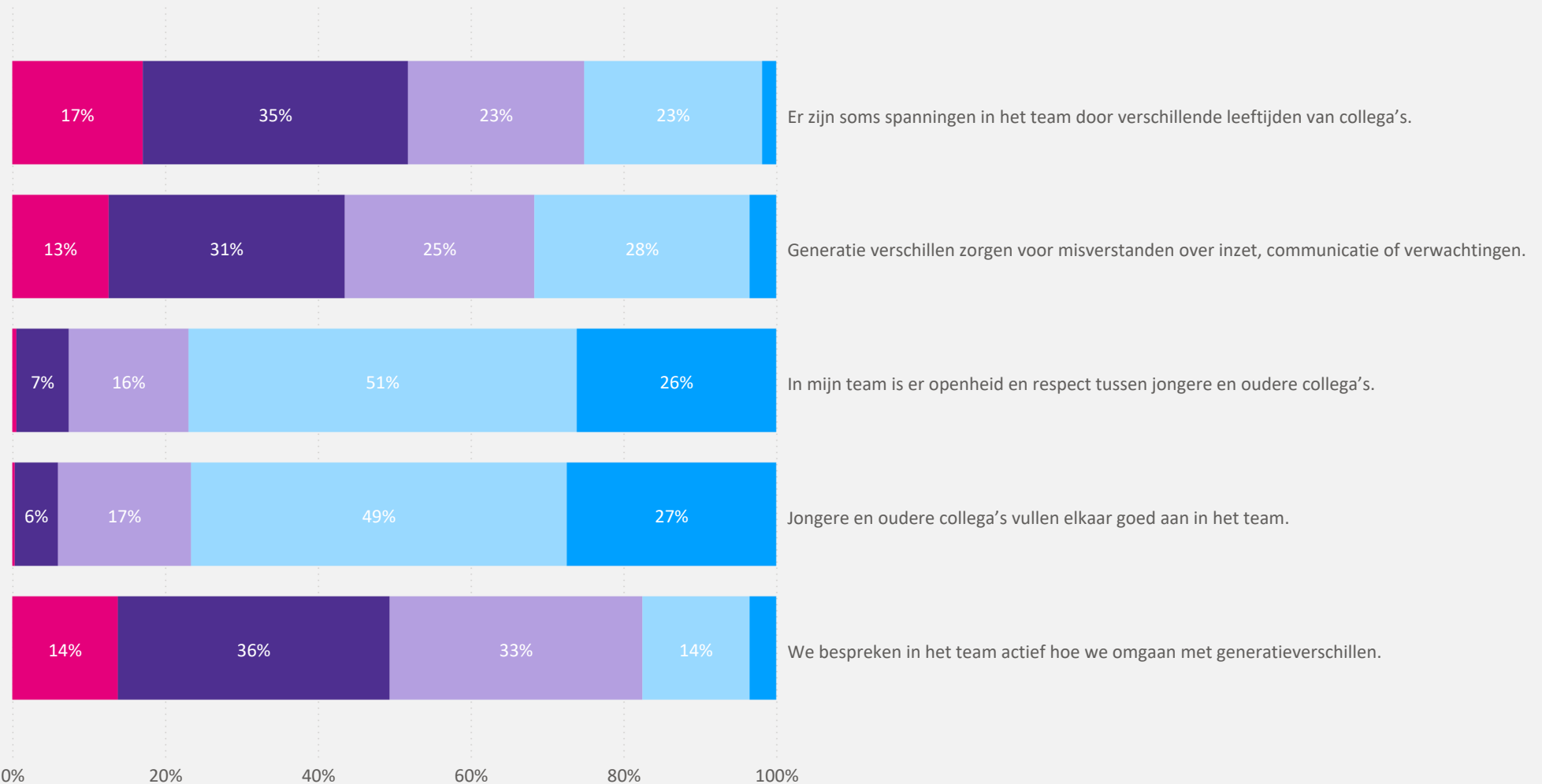
% (helemaal) eens



Hoewel 3 op de 4 openheid en respect tussen generaties ervaren, merkt 1 op de 4 spanningen en 1 op de 3 misverstanden door leeftijdsverschillen. Slechts 1 op de 5 geeft aan in hun team hier actief het gesprek over te voeren.

In hoeverre ben je het eens met de volgende uitspraken?

● Helemaal oneens ● Oneens ● Niet eens, niet oneens ● Eens ● Helemaal eens

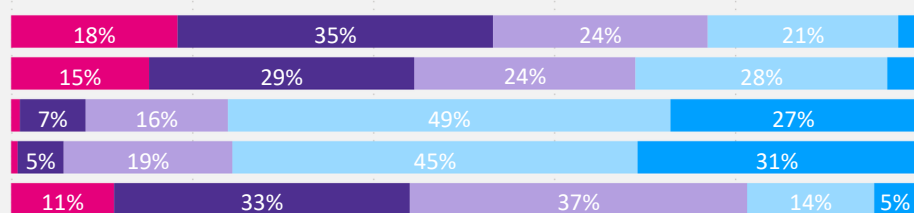


Alle generaties ervaren het omgaan met generatieverschillen grotendeels hetzelfde. Generatie Y ervaart echter vaker spanningen en mist vaker het gesprek hierover, maar ziet ook iets meer dat jong en oud elkaar goed aanvullen.

In hoeverre ben je het eens met de volgende uitspraken?

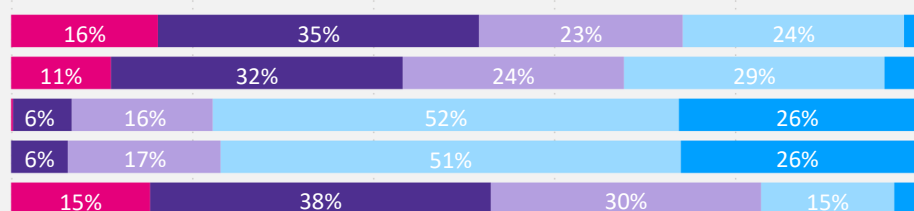
● Helemaal oneens ● Oneens ● Niet eens, niet oneens ● Eens ● Helemaal eens

Babyboomers



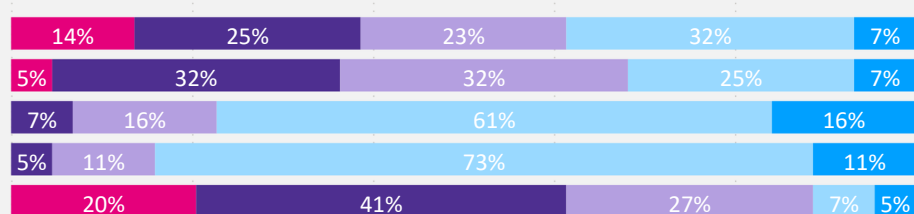
Er zijn soms spanningen in het team door verschillende leeftijden van collega's.
Generatieverschillen zorgen voor misverstanden over inzet, communicatie of verwachtingen.
In mijn team is er openheid en respect tussen jongere en oudere collega's.
Jongere en oudere collega's vullen elkaar goed aan in het team.
We bespreken in het team actief hoe we omgaan met generatie verschillen.

Generatie X



Er zijn soms spanningen in het team door verschillende leeftijden van collega's.
Generatieverschillen zorgen voor misverstanden over inzet, communicatie of verwachtingen.
In mijn team is er openheid en respect tussen jongere en oudere collega's.
Jongere en oudere collega's vullen elkaar goed aan in het team.
We bespreken in het team actief hoe we omgaan met generatie verschillen.

Generatie Y



Er zijn soms spanningen in het team door verschillende leeftijden van collega's.
Generatieverschillen zorgen voor misverstanden over inzet, communicatie of verwachtingen.
In mijn team is er openheid en respect tussen jongere en oudere collega's.
Jongere en oudere collega's vullen elkaar goed aan in het team.
We bespreken in het team actief hoe we omgaan met generatie verschillen.

0% 20% 40% 60% 80% 100%



Duurzame Inzetbaarheid en Levensfases

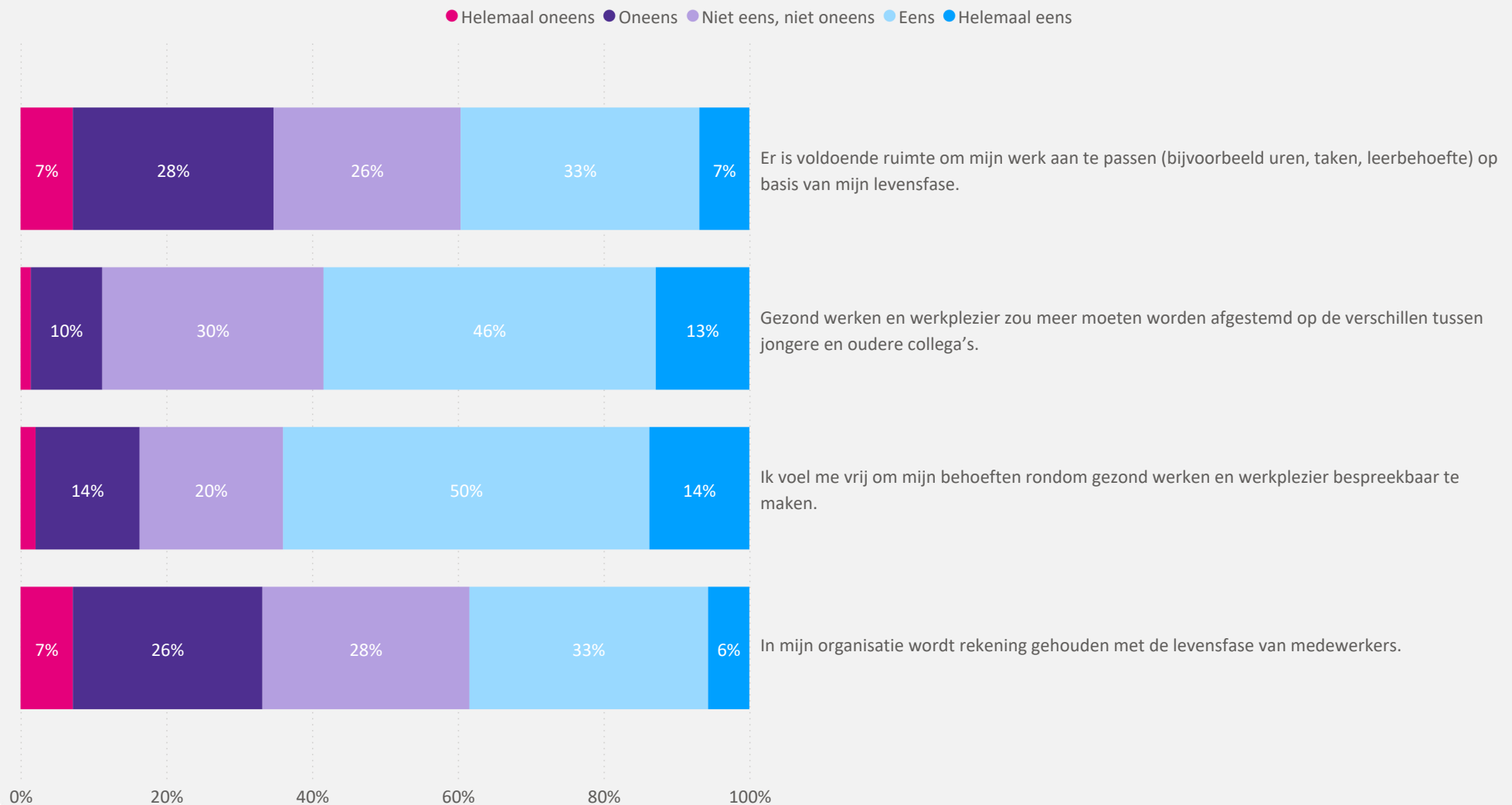
Veel respondenten voelen zich vrij om hun behoeften te bespreken, maar vinden dat gezond werken beter op generaties afgestemd moet worden. Oudere generaties ervaren meer ruimte om werk aan te passen aan hun levensfase. Toch vindt juist Generatie Y vaker dat de organisatie hier goed rekening mee houdt.

In hoeverre ben je het eens met de volgende uitspraken?
% (helemaal) eens



3 op de 5 voelt zich vrij om behoeften rond gezond werken te bespreken, maar vindt ook dat dit beter afgestemd moet worden op generaties. 2 op de 5 ervaart ruimte om werk aan te passen aan de levensfase, vooral oudere generaties. Evenveel mensen vinden dat de organisatie hier goed rekening mee houdt.

In hoeverre ben je het eens met de volgende uitspraken?

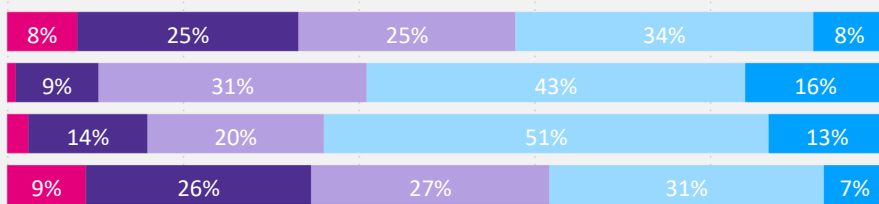


Bij de Babyboomers en Generatie X zegt ongeveer 2 op de 5 genoeg ruimte te hebben om werk aan te passen aan hun levensfase, terwijl 1 op de 3 het hier niet mee eens is. Generatie Y is onverschilliger en heeft mogelijk minder behoefte aan aanpassing, maar gelooft wel dat er meer rekening wordt gehouden met de levensfase van medewerkers.

In hoeverre ben je het eens met de volgende uitspraken?

● Helemaal oneens ● Oneens ● Niet eens, niet oneens ● Eens ● Helemaal eens

Babyboomers



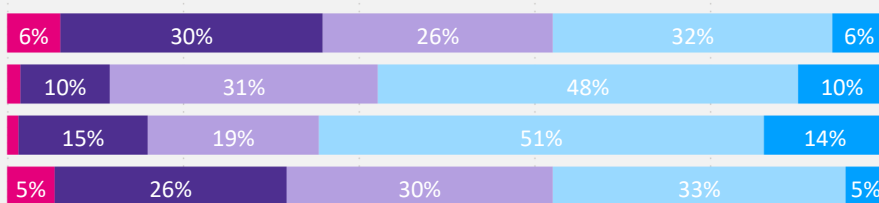
Er is voldoende ruimte om mijn werk aan te passen (bijvoorbeeld uren, taken, leerbehoefte) op basis van mijn levensfase.

Gezond werken en werkplezier zou meer moeten worden afgestemd op de verschillen tussen jongere en oudere collega's.

Ik voel me vrij om mijn behoeften rondom gezond werken en werkplezier bespreekbaar te maken.

In mijn organisatie wordt rekening gehouden met de levensfase van medewerkers.

Generatie X



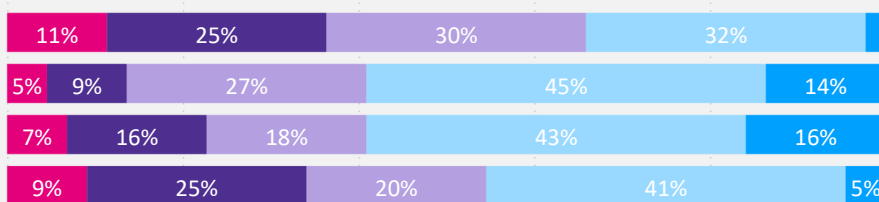
Er is voldoende ruimte om mijn werk aan te passen (bijvoorbeeld uren, taken, leerbehoefte) op basis van mijn levensfase.

Gezond werken en werkplezier zou meer moeten worden afgestemd op de verschillen tussen jongere en oudere collega's.

Ik voel me vrij om mijn behoeften rondom gezond werken en werkplezier bespreekbaar te maken.

In mijn organisatie wordt rekening gehouden met de levensfase van medewerkers.

Generatie Y



Er is voldoende ruimte om mijn werk aan te passen (bijvoorbeeld uren, taken, leerbehoefte) op basis van mijn levensfase.

Gezond werken en werkplezier zou meer moeten worden afgestemd op de verschillen tussen jongere en oudere collega's.

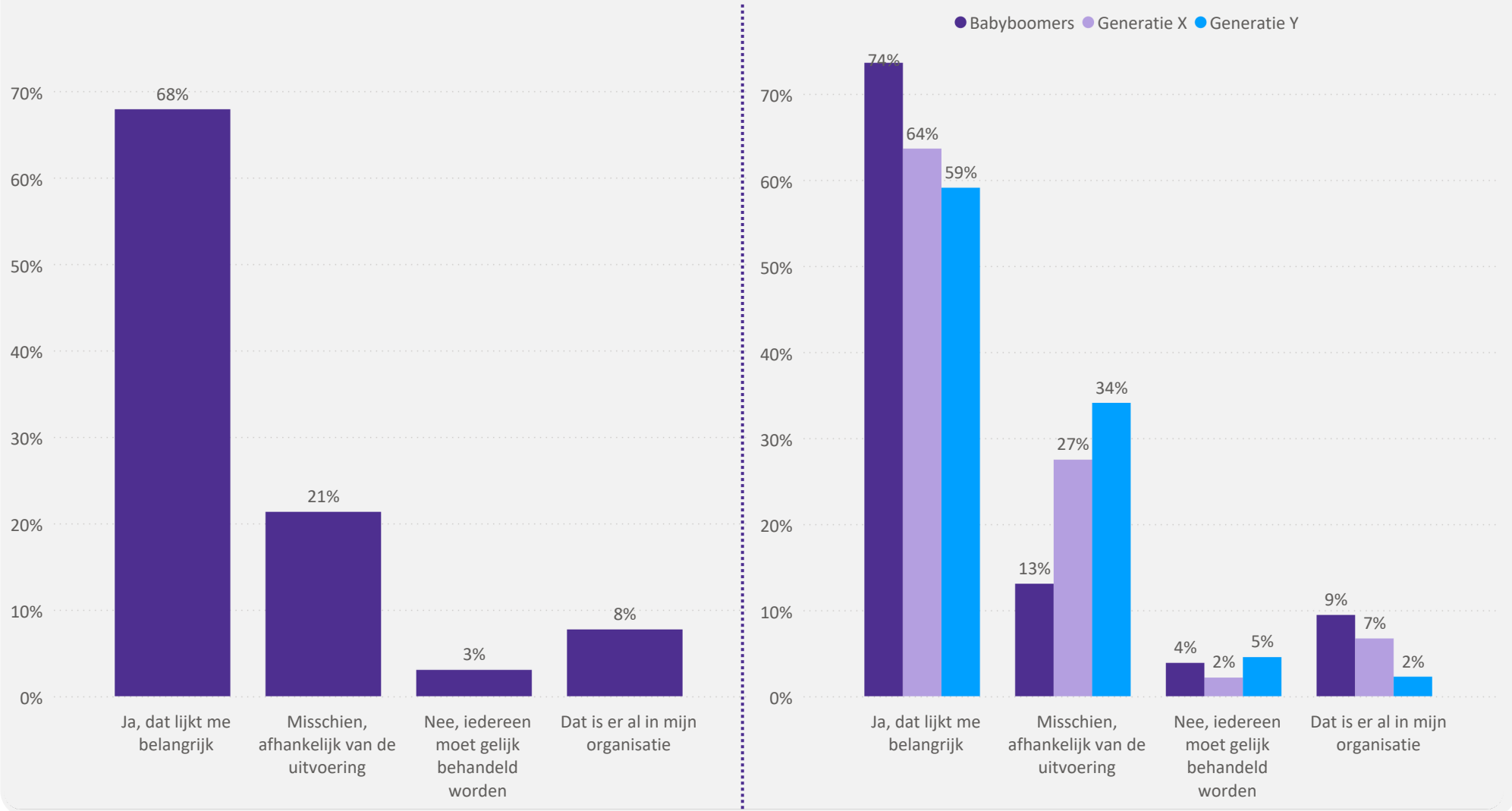
Ik voel me vrij om mijn behoeften rondom gezond werken en werkplezier bespreekbaar te maken.

In mijn organisatie wordt rekening gehouden met de levensfase van medewerkers.

0% 20% 40% 60% 80% 100%

2 op de 3 vindt het belangrijk dat zorgorganisaties rekening houden met levensfasen, 1 op de 5 zegt dat dit afhangt van de uitvoering. Vooral Generatie Y benadrukt dit (1 op de 3). Slechts 1 op de 10 ziet al levensfasebeleid in hun organisatie. Een kleine groep, vooral uit Generatie Y, vindt dat iedereen gelijk behandeld moet worden zonder specifiek beleid.

Vind jij het belangrijk dat je organisatie afspraken maakt die passen bij verschillende momenten in iemands leven?

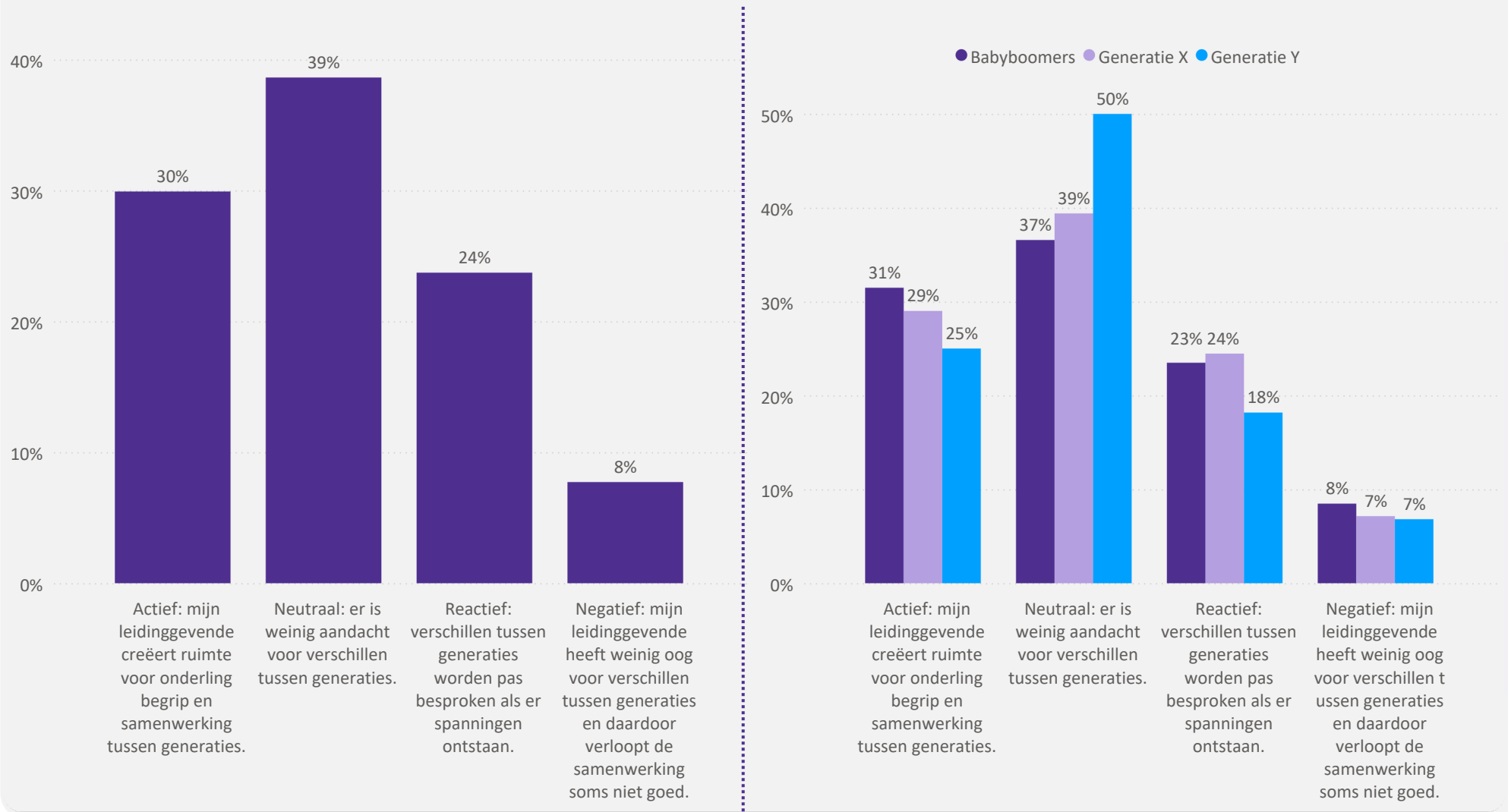




De rol van de leidinggevende bij generatieverschillen

2 op de 5 vindt dat er weinig aandacht is voor generatieverschillen. 3 op de 10 zien leidinggevenden als actief en begripvol, 1 op de 4 vindt ze vooral reactief, en 1 op de 10 denkt dat ze er weinig oog voor hebben. Generatie Y is vaak neutraal (1 op de 2) over de rol van de leidinggevende hierin.

Hoe ervaar jij de rol van jouw leidinggevende in het omgaan met generatieverschillen?



4 op de 5 vindt dat leidinggevendens goede gesprekken tussen generaties moeten stimuleren voor samenwerking. 1 op de 10 benadrukt het belang van rekening houden met levensfase bij taakverdeling. Generaties hebben hier een vergelijkbare visie op. Alleen Generatie Y ziet meer belang in het inzetten op gelijke behandeling dan op het inzetten van onderlinge coaching.

Wat kan een leidinggevende volgens jou het beste doen om collega's van verschillende leeftijden goed te laten samenwerken?

De factor die het vaakst als nummer 1 is gekozen

