

## Waarden onderzoek jongste generatie

### Vraagt u zich ook af:

- Wat de waarden zijn van de jongste groep medewerkers?
- Hoe u de jongste groep medewerkers kunt aantrekken/werven?
- Hoe u ze aan uw organisatie kunt binden?
- Hoe u het beste uit hun potentieel kunt halen?
- En wat hen motiveert?

➤ **Dan biedt mijn onderzoek uitkomst voor u!**

### ❖ Wie ben ik?

Ik ben Ellen Schouten, **studente arbeids- en organisatiepsychologie** aan de Vrije Universiteit van Amsterdam.

### ❖ Wat doe ik?

Een afstudeeronderzoek, voor CBE Staffing BV, naar één van de meest belangrijke en veelbesproken onderwerpen van dit moment, namelijk de **jongste generatie medewerkers!**

Mijn onderzoek richt zich op de jongste generatie die wordt gekenmerkt door een grote diversiteit van culturen. De leeftijd van deze generatie ligt tussen de **20 en de 28 jaar**. De verschillende culturen die ik betrek in het onderzoek zijn de **Nederlanders** enerzijds en de **Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen/Arubanen** (simpelweg de **TMSA-groep**) anderzijds. Ik benader een aantal grote organisaties, waaronder uw organisatie, die deel willen nemen aan dit onderzoek.

De nadruk in het onderzoek zal liggen op **de relatie tussen etniciteit en de waarde die deze verschillende etnische groeperingen hechten aan bepaalde aspecten van de organisatie, die u kunt beïnvloeden als werkgever.**

### ❖ Wat is generatiemanagement in het kort?

Generatiemanagement houdt zich bezig met drie geheel verschillende generaties op de werkvloer en een volgende generatie in de startblokken. Deze verschillende generaties hebben ieder hun eigen kenmerken. De vier generaties zijn respectievelijk de **“babyboomgeneratie”**, de **“verloren generatie”**, de **“pragmatische generatie”** en de **“nieuwe generatie”**. De “oudste” generatie gaat binnen een aantal jaren massaal de arbeidsmarkt verlaten (**vergrijzing**). Hierdoor ontstaat er een gat dat opgevuld moet worden in kwantiteit maar ook in kwaliteit door andere medewerkers. De **ontgroening** van de samenleving impliceert dat er sprake is van minder talentvolle hoogopgeleide jongeren op de arbeidsmarkt waardoor het voor organisaties moeilijk zal zijn dit gat op korte termijn op te vullen. Voor organisaties is het daarom van groot belang te weten hoe deze jongste generatie te werven, te binden, te boeien en te behouden. Generatiemanagement geeft hier een antwoord op.

### ❖ Hoe wil ik het doen?

Door middel van een **vragenlijst** worden de benodigde data verkregen alvorens een uitspraak gedaan kan worden over de waarde die de jongste generatie toekent aan organisatie aspecten. De vragenlijst bestaat uit verschillende vragen die de motivatie, werktevredenheid en de betrokkenheid van medewerkers uit de jongste generatie meet ten aanzien van verschillende organisatiefactoren. Om aan een ruime steekproef te komen, zodat er straks gegeneraliseerd kan worden over diverse branches en dat er over elke branche iets gezegd kan worden, benader ik zes verschillende organisaties uit zes verschillende branches.

### ❖ Wat wil ik van u?

Ik zou graag uw organisatie laten deelnemen aan het onderzoek. Hiervoor zijn medewerkers uit uw organisatie nodig die een vragenlijst gaan invullen. De medewerkers hebben de volgende kenmerken:

- Zij hebben **minimaal een MBO opleidingsniveau**.
- Zij zijn tussen de **20-28 jaar**.

❖ **Wat levert het u op?**

- Een **rapport met de interessante bevindingen** die er in het onderzoek gevonden zijn.
- Een **praktische aanpak** hoe rekening te houden met de jongste generatie: hoe u deze generatie kunt werven, binden, boeien en behouden.
- Een **voorsprong op uw werving en selectiemethodieken** van de jongste generatie vergeleken met andere organisaties.
- Op de **lange termijn** mogelijk **kostenbesparing**, omdat u er nu op kunt inspelen met uw beleid.

❖ **Hoe ben ik te bereiken?**

- Via het emailadres [e.schouten@cbe.nl](mailto:e.schouten@cbe.nl)
- Via het telefoonnummer 020-5217426