

# MZSW congres

# Jongeren in de OR

Laat ze meedoen!



Denice Gayadien adviseur/trainer sl-IMPACT

17 oktober 2024



## Visie sl-IMPACT op leren en ontwikkelen

- Leren is een continu proces - ontwikkelpad;
- Werken naar resultaat;
- Organisatiecoaching (context meenemen zeggenschap en medezeggenschap);
- Passende activiteiten afgestemd op de doelgroep (afwisselend training, coaching en advies, verschillende werkvormen, praktijkgericht).



# Visie op leren en ontwikkelen

Vijf leerdimensies:

- Kennis: theorieën, achtergrondinformatie;
- Inzicht: context begrijpen, samenhang, logica;
- Vaardigheden: gedrag vertonen in praktijk;
- Samenwerking: groepsdynamica;
- Impact: kennis, inzichten en vaardigheden omzetten naar praktijk.

# Diverse generaties

- Generatie X (generatie nix - geboren tussen 1956 en 1970)
- Pragmatische generatie (geboren tussen 1971 en 1985)
- Generatie Y (geboren tussen 1986 en 2000)
- Generatie Z (geboren tussen 2001 en 2015)



# Krachten en valkuilen diverse generaties

## **Generatie X** (opgegroeid in een autoritair systeem)

**Kracht:** loyaal aan de werkgever  
volhardend  
organisatiesensitief  
weloverwogen en plichtsgetrouw

**Valkuilen:** vasthouden aan oude patronen en processen  
over-bescheidenheid  
gereserveerdheid en behoudendheid

Hebben een allergie voor jongere mensen die over-kritisch zijn en pretenderen alles al te weten. Dit is precies aanleiding om te onderzoeken waarom er weinig tot geen jongeren participeren in een ondernemingsraad.



**Pragmatische generatie** (hebben sleutel in handen voor vernieuwing)

**Kracht:** deze generatie zit veelal op hun snelheid  
no-nonsense houding  
daadkracht  
praktische instelling  
zelfredzaamheid en zelfstandigheid

**Valkuilen:** opportunistische en korte termijn denken  
de materialistische inslag  
oppervlakkigheid en de 'dikke IK'

Pragmaten krijgen energie van resultaten boeken, winnen, scoren en doorpakken.

Hun **visie op werk** wordt gekenmerkt door het 'omhoogklimmen': verticale doorgroei, promotie maken, manager worden, meer geld verdienen.

## **Generatie Y**

### **Kracht:**

creativiteit  
innovativiteit  
flexibiliteit

### **Valkuilen:**

ze hebben hoge verwachtingen  
weinig geduld en frustratie tolerantie  
moeite met realiseren en uitvoeren van (hun) ideeën  
stoeien met vergroten van hun invloed, het soepel bewegen in de organisatie  
en opbouwen van duurzame relaties in het werkleven.

Zij zijn authentiek, kritisch, hebben een groot netwerk en willen snel vooruit.

De werkattitude is er veelal op gericht:

- dat werk leuk moet zijn
- dat ze impact hebben en aan hun persoonlijke ontwikkeling werken.

### **Deze generatie heeft een signaalfunctie.**

Haken af bij verouderde patronen en processen.

Oudere generaties maken geen gebruik van ideeën van Generatie Y om vernieuwing door te voeren.

**Generatie Z** (Ook wel dé Digital Natives, opgegroeid in het digitale tijdperk! )

**Kracht:** hard werkend

- mondig
- vrij
- rationeel & intuïtief
- non-conformistisch en durft de ongewone vragen te stellen.

**Valkuilen:** afhankelijkheid

- kwetsbaarheid
- onzekerheid
- snel verveeld zijn en een korte aandachtspanne.



Zij zijn zeer omgevingsbewust, zeer ondernemend en doen veel verschillende dingen tegelijkertijd: netflixen, muziek luisteren, ondertussen huiswerk maken en als het éven kan ook nog Appen, Snappen en Insta checken.

Zij zijn meer politiek betrokken dan vorige generaties.

Diversiteit en duurzaamheid zijn voor hen de norm. Zij hebben een **flexibele werkstijl**.

Werkwaarden die bij hen passen zijn: vrijheid, langetermijndenken en zeker ook financiële – en baan zekerheid.



Krachten en valkuilen van diverse generaties zijn in beeld gebracht.

En nu? Hoe bereikt en betreft jouw OR jongeren?

In de volgende sheets doorlopen we hiervoor een vier stappenplan.

# Stap 1: De belevingswereld van jongeren

De belangrijkste feiten en cijfers op een rij:

**Jongeren zijn ondervertegenwoordigd in de or.**

Onderzoek laat zien dat 2 procent van de or-leden jonger zijn dan 25 jaar, terwijl zij 15 procent van de werkzame beroepsbevolking in Nederland uitmaken.

**Jongeren herkennen zich minder in traditionele or-thema's.**

Werkende jongeren hebben een uitdagende werk-privé balans met specifieke zorgen. Zo hebben zij vaker last van werkdruk.

**Jongeren willen zich niet voor een hele zittingstermijn vastleggen.**

Jongeren wisselen relatief vaak van baan en willen veel verschillende ervaringen opdoen. Twee tot vier jaar zich vastleggen aan één project (zoals de or) is daarom lastig.

- Jongeren zoeken netwerkkansen en carrièremogelijkheden.

Or-werk wordt aantrekkelijker wanneer er een koppeling is met de behoefte van jongeren om te netwerken en een stap te zetten in hun carrière.

**Or-werk is onbekend en ingewikkeld voor jongeren.**

Het woord 'or' roept veel vragen op bij jongeren. Wat is het doel, wat doet een or en waarom al die ingewikkelde regels?

**Jongeren willen flexibel, efficiënt en laagdrempelig overleggen.**

Omdat jongeren veel ballen in de lucht houden, is het belangrijk efficiënt met tijd om te gaan. Zij gebruiken online communicatie en social media om dat mogelijk te maken.

# Stap 2: De meerwaarde van de or

Jongeren waarderen het als hun betrokkenheid op een specifieke manier onder woorden wordt gebracht.

Twee termen spreken hen aan: 'meedenken met de organisatie' en 'medezeggenschap'.

Medezeggenschap betekent voor jongeren invloed uitoefenen samen met beslissers.

In een goed gesprek kom je niet alleen informatie halen, maar ook brengen. Dat maakt een gesprek waardevol voor allebei.

Het is waardevol om af en toe te evalueren wat er goed gaat in je gesprekken, en wat nog beter kan.

**Veranderingen die de or meer flexibiliteit opleveren**

Door de or flexibel te organiseren speel je in op de snel veranderende wereld van jongeren.

**Pas je structuur aan**

Jongeren willen kort betrokken worden bij medezeggenschap.

Medezeggenschap is invloed uitoefenen op beslissingen en daarvoor hoef je niet perse or-lid te zijn! Er zijn vier opties :

- Tijdelijk adviseur
- Lid van een or-project
- Commissielid

Een jongere die **tijdelijk adviseur** is helpt de or in korte tijd aan informatie van de werkvloer over een onderwerp.

## Stap 3 : OR-vaardigheden en veranderingen

### **Or-vaardigheden die helpen aan te sluiten**

Jongeren willen meer gehoord en gekend worden door or's.

*Tip 1. Lees over de leefwereld van jongeren.*

*Tip 2. Oefen in het stellen van open vragen.*

### ***Pas je overlegvormen aan***

Een tweede manier om flexibeler te werken als or is het aanpassen van overlegvormen.

Overleg online, via video-meeting software en social media

## Stap 4 : een or kick-off met jongeren

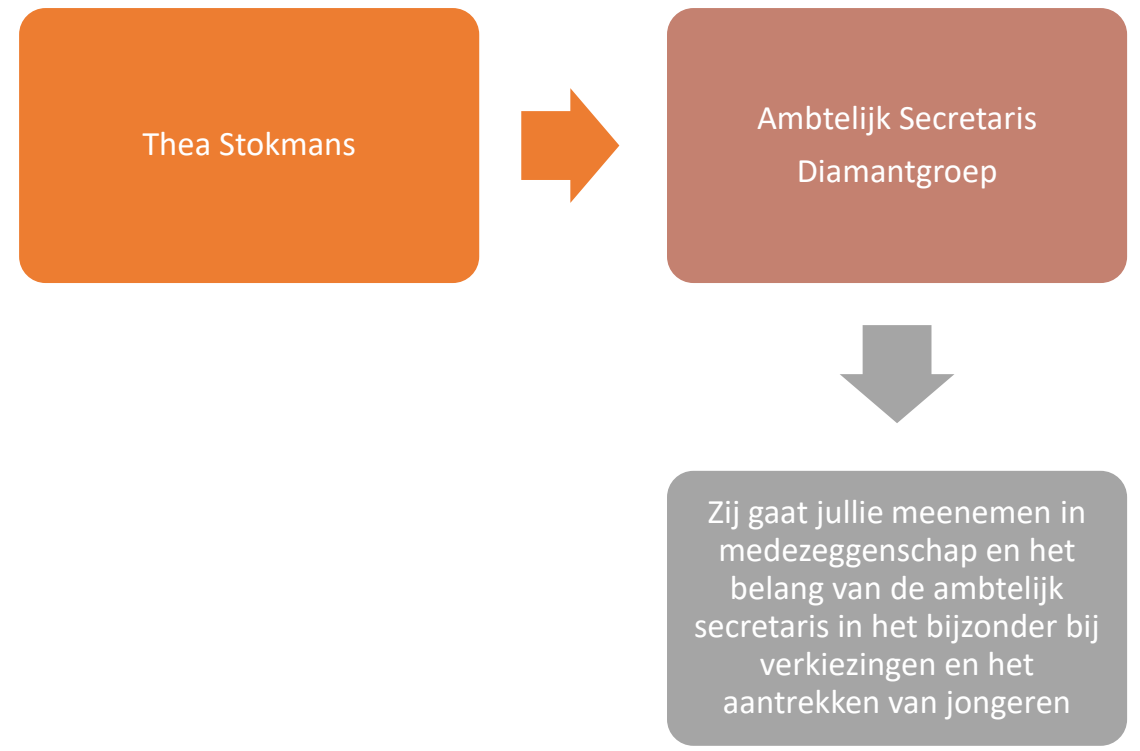
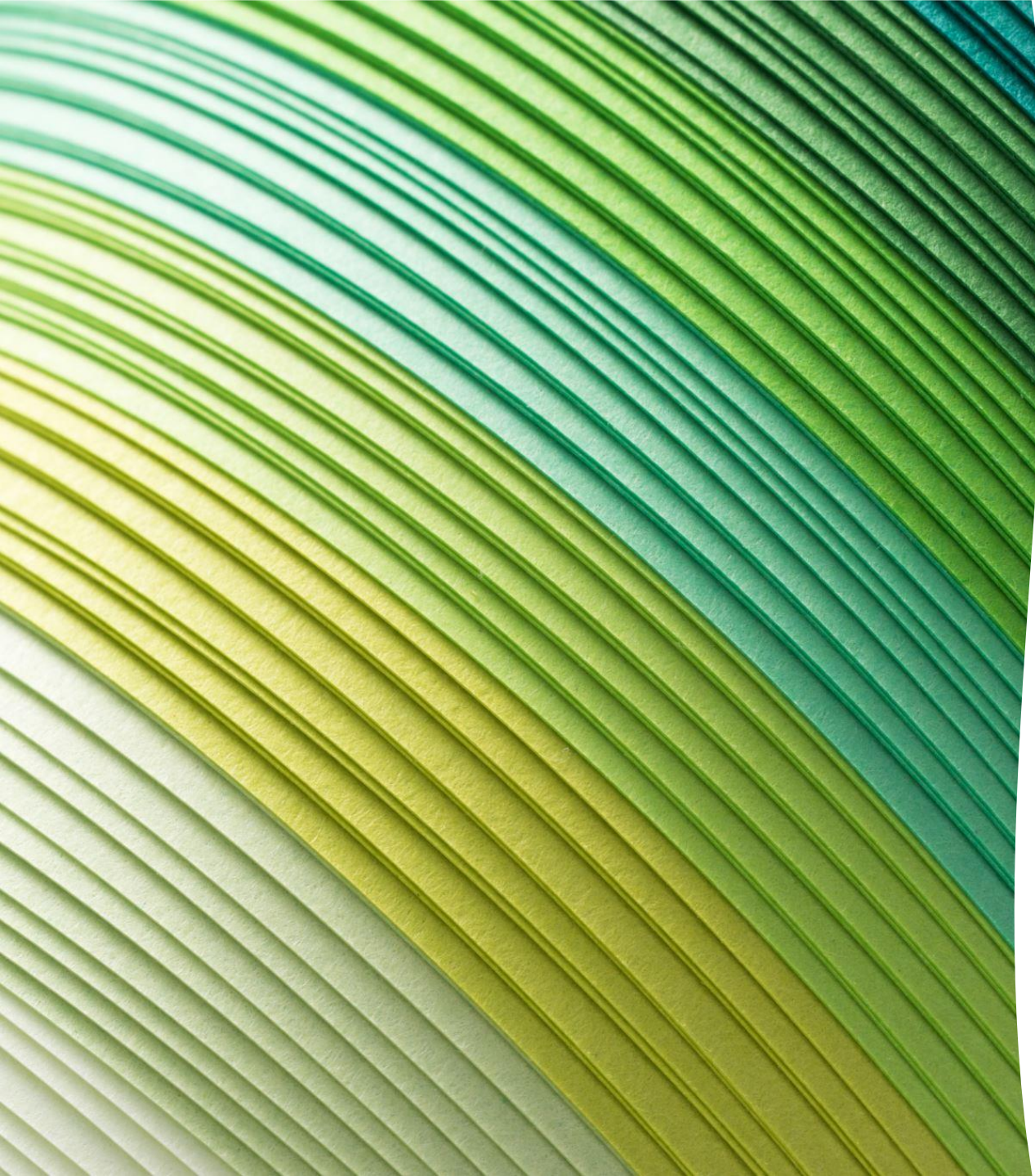


Zo'n kick off geeft de ruimte om de or te presenteren en relaties met jongeren te versterken

In deze stap krijg je tips van jongeren voor een succesvolle kick-off

Tips voor een succesvolle kick-off

- *Combineer een inhoudelijk en een sociaal aspect*
- *Kies een aansprekende locatie, bij voorkeur niet op kantoor*
- *Betrek je bestuurder of afdeling HR bij de promotie*
- *Bespreek een werk gerelateerd onderwerp dat jongeren raakt*
- *Werk samen met bestaande jongerengroepen*
- *Benoem een jongerenambassadeur*
- *Online aandacht*
- *Snel contact na afloop*



# Van theorie naar praktijk

De rol en de meerwaarde van de AS

**DIAMANT**   
GROEP



# SLIMPACT

PARTNER BIJ ONTWIKKELING

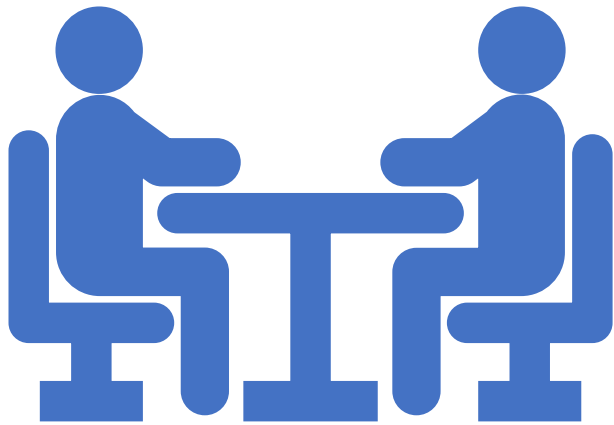
Wil je aan de slag met het verjongen van de OR?

Wij helpen je hier graag bij het begeleiden van de OR met een kick-off middels:

- Het trainen van de OR leden om in gesprek te gaan met jongeren







LAAT JONGEREN:

- **MEE**WETEN -
- **MEE**PRATEN -
- **MEE**BESLISSEN -

INFORMATIERECHT

OVERLEGRECHT EN INITIATIEFRECHT

ADVIES- EN INSTEMMINGSRECHT

Nu jullie dit weten, kunnen jullie aan de slag met het verjongen van jullie OR!  
We helpen jullie graag hierbij.



Stephany Linthorst  
trainer/coach



Simon Troost  
arbodeskundige



Karin Klop  
trainer/adviseur



Maurits de Ruiter  
trainer/adviseur



Sander Boogaard  
trainer/coach



Susanty Nap  
trainer/adviseur



Denice Gayadien  
trainer/coach/adviseur