

THE YOUNG WORKFORCE



“How to manage Y”

“Ik had steeds meer moeite met het bereiken en aansturen van jonge medewerkers. Er zijn momenten geweest dat ik echt radeloos werd van hun eigenwijze en verwende gedrag. Ik heb concrete tips & tricks gekregen over het leidinggeven aan Generatie Y. Ik heb er nog dagelijks profijt van.”

Sales manager, financiële dienstverlening, M, 43

Training | “How to manage Y?”

Context

De wereld is nog nooit zo snel in verandering geweest. Oude waarden en gedrag patronen maken plaats voor een nieuwe “manier van denken en doen”. De veranderende tijdsgeest wordt vertolkt en belichaamt door de jonge Generatie Y (1985-2000). Zij hebben een andere visie op en behoeftes in werk. Deze generatie vereist een aangepaste benadering en managementstijl. Van hiërarchisch en instruerend, naar coachend en inspirerend. Om als organisatie toekomstbestendig te blijven is het noodzakelijk om de leiderschapsstijl aan te passen aan de nieuwe wereld en generatie. Alle reden dus om hiermee aan de slag te gaan!



Doel

Het doel van de training is om managers te trainen in het effectief managen en motiveren van Generatie Y. Het managen van hun valkuilen, het benutten van hun kracht en het doorontwikkelen van hun eigen leiderschapsstijl richting meer Future-proof leadership. Managers die youngsters in hun kracht zetten en helpen excelleren. Met meer bevologenheid, meer werkplezier, betere prestaties, meer synergie in de samenwerking en een sterke concurrentiepositie tot gevolg.

Aanpak

In deze zeer interactieve en afwisselende training krijgen deelnemers inzicht in kenmerken van Generatie Y en concrete handvatten aangereikt om hen effectiever te coachen, managen en motiveren. Managers krijgen best/worst leadership practices, facts & figures, gaan onderling de dialoog aan en worden middels o.a. filmpjes, voorbeelden en creatieve werkvormen meegenomen in de wereld van Y.

Opzet

Managers worden bekend gemaakt met de verschillen tussen de vier generaties op de werkvloer. Zij maken in het bijzonder kennis met de unieke Generatie Y. De sterke kanten, de valkuilen, hun visie op werk en de verwachtingen en ambities die zij hebben. Wij plaatsen dit in een bredere context, namelijk de algehele beweging in tijd: van hiërarchisch, top-down, formeel en gesloten, naar gelijkwaardig, bottom-up, informeel en transparant. Dit om sense of urgency en awareness te creëren in de veranderende tijdsgeest die Generatie Y in zich draagt.

Managers worden meegenomen in het effectief managen en motiveren van Generatie Y. Welke aansturing hebben zij nodig om te kunnen excelleren? Wij dagen deelnemers uit om kritisch naar zichzelf te kijken. Gezamenlijk inventariseren wij welke thema's voor hun met name belangrijk zijn om aan te werken. Deelnemers denken individueel na over welke oude patronen zij los zouden moeten laten en welke nieuwe patronen zij zouden kunnen incorporeren om een effectievere manager te zijn? Zo lopen de deelnemers ook met concrete acties weg om zichzelf in beweging te zetten.

“Generation Y will be more difficult motivate and manage, but this will also be the most high-performing workforce in history for those who know how to manage them properly”.

Bruce Tulgan

Over ons



Geertje Peneder (1975): ‘Door mijn betrokkenheid kan ik snel verbinding maken. Daardoor ontstaat er tijdens workshops en coachingsessies een open sfeer van waaruit we prettig kunnen werken. Op pragmatische wijze, structureer en faciliteer ik vraagstukken. Dat resulteert in een versnelling van de natuurlijke ontwikkeling van mens en organisatie.’

Arbeids- en Organisationspsycholoog, Coach & Trainer



Kim Jansen (1980): ‘Mijn onbevangenheid en enthousiasme kan ik goed inzetten in dit vak. Tijdens de workshops weet ik een veilige en energieke sfeer neer te zetten waardoor de deelnemers open en creatief worden. Het traject resulteert in beweging en deze beweging is essentieel om als organisatie vooruit te komen.’

Sociaal psycholoog, Trainer