



E-book

Maak jouw onboarding Generatie Z-proof



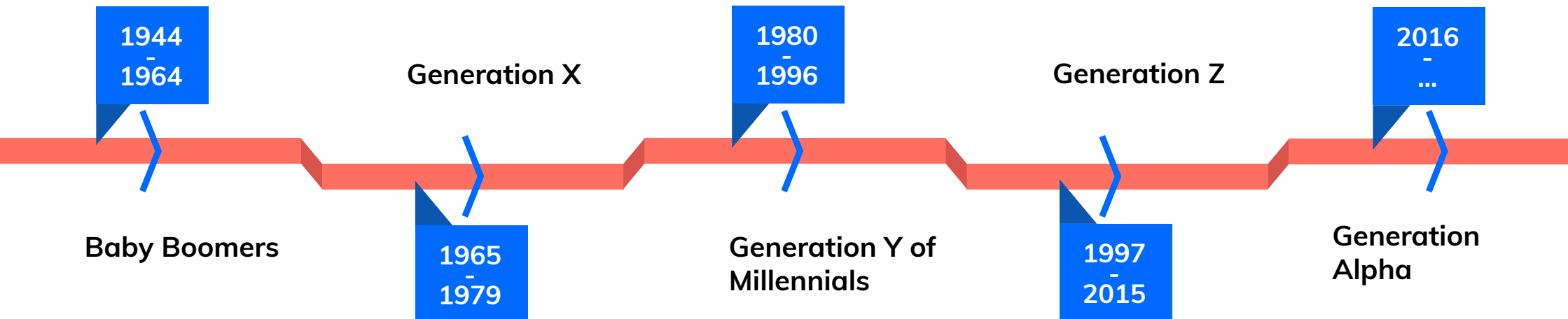
Welkom, Generatie Z!

Wist je dat Generatie Z (Gen Z) is geboren tussen 1997 en 2015? Dat betekent dat de oudste leden van deze generatie hun intrede maken in de arbeidsmarkt! Net als elke generatie heeft Gen Z heeft zijn eigen voorkeuren en karakteristieken. Dit heeft natuurlijk ook invloed op het onboarding-proces. Maar hoe?

De tijdlijn van generaties

Laten we eerst de verschillende generaties in kaart brengen. Je hebt vast wel eens gehoord: "Ik begrijp hier niets van, ik ben van een andere generatie", of: "Vroeger was alles anders!". Naarmate de tijd verstrijkt, veranderen ook de generaties.

We hebben de Babyboomers (geboren tussen 1944-1964). Gevolgd door Generatie X (1965-1979), Generatie Y of Millennials (1980-1996) en Generatie Z (1997-2015). Dit betekent dat in 2016 de nieuwste generatie werd verwelkomd: Generatie Alfa.



De kenmerken van Generatie Z

Aangezien de oudste leden van Gen Z aan de start staan van hun carrière, is het belangrijk om je gaan te verdiepen in hun gedrag, wensen en behoeften.

Over het algemeen wordt Gen Z 'gedefinieerd als ongedefinieerd'. Daarmee bedoelen we dat deze generatie niet snel in hokjes denkt. Er zijn meerdere manieren om jezelf te zijn. Ze staan open voor het begrijpen van verschillende soorten mensen en waarheden. Volgens [McKinsey](#) gaat deze generatie dan ook graag het gesprek aan. Ze kenmerken zich als inclusief én realistisch.

Ruimte voor variaties

Deze generatie groeit op in andere tijden. Met bijvoorbeeld een overvloed aan technologie, werken op afstand en meer aandacht voor genderneutraliteit.

Natuurlijk is het makkelijk om ergens een label op te plakken. Maar net zoals deze generatie zelf al benadrukt: er zijn verschillende soorten mensen. Generaties zijn niet zo homogeen als je misschien denkt. En ja, er zijn overkoepelende kenmerken in het gedrag, maar het feit blijft: we zijn allemaal individuen. Wees dus altijd voorzichtig met generaliseren.

De laatste trends voor Generatie Z

Gen Z-kandidaten zijn 'echte digital natives' omdat ze nog meer dan vorige generaties verbonden zijn met het internet. Het is de eerste generatie die praktisch geboren is met een smartphone in de hand en die geen wereld zonder internet kent.

Gen Z is visueel ingesteld en verkiest vaak afbeeldingen boven tekst. Het grootste deel van hun screentime wordt gebruikt voor het bekijken van video's.

Daarnaast rapporteren zij het vaakst psychische problemen. Meer dan 90% van deze generatie ervaart fysieke of emotionele symptomen als gevolg van stress, verdriet of depressie. 55% zegt soms last te hebben van een gebrek aan belangstelling, motivatie of energie, aldus de [American Psychological Association](#).

True Gen

Gen Z wordt ook wel ['True Gen'](#) genoemd en dat is niet voor niets. Diversiteit en inclusie is een drijfveer voor Gen Z. Ze streven naar een inclusieve, duurzame en milieuvriendelijke markt in verschillende industrieën. En ze zijn niet alleen geïnteresseerd in een product zelf, maar ook in het verhaal erachter. Hoe is het product eigenlijk gemaakt?

Ten slotte zijn reviews erg belangrijk voor deze generatie. Bij het kopen van een product of bij het zoeken naar een baan zijn beoordelingen meestal de doorslaggevende factor. Ze nemen dus zeker de ervaring van anderen mee bij het maken van een beslissing.

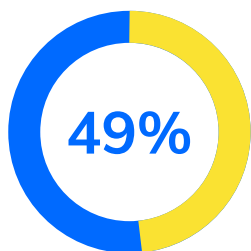
Millennials (Generatie Y) vs. Generatie Z

Waar Millennials niets willen missen (FOMO) en meer gericht zijn op de hele koopervaring, is Gen Z meer gericht op het besparen van geld (in vergelijking met andere generaties). Gen Z lijkt pragmatischer te zijn en richt zich meer op de lange termijn en slimme investeringen.

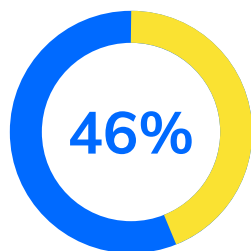
Millennials houden vast aan hun favoriete merken en pronken er over het algemeen graag mee: met grote letters en merken vol in het zicht. In tegenstelling tot Gen Z, die volgens [Salesforce](#) niet gedefinieerd wil worden door een merk. Ze willen onafhankelijk en volledig zichzelf blijven. Natuurlijk verschilt dit gedrag nog steeds per persoon.



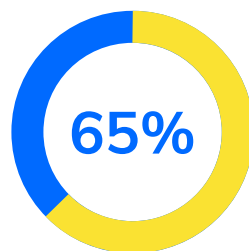
Statistieken



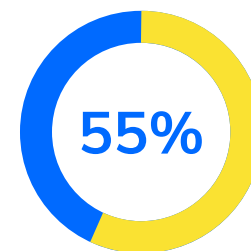
van Gen Z zegt 'nee' tegen bedrijven die niet meedenken over diversiteit & inclusie



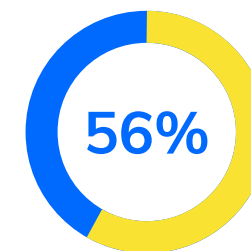
van Gen Z zegt 'nee' tegen bedrijven die geen flexibele werkuren aanbieden



van Gen Z vindt het met de huidige economische situatie moeilijk om geld te sparen



van Gen Z wil een betere werk-privébalans



van Gen Z neemt ontslag als het werk niet gelukkig maakt

Gen Z op de werkvloer

Gen Z vindt een goede werk-privebalans heel belangrijk. Betaald verlof en 'mentale gezondheidsdagen' zijn essentieel voor deze generatie. Gen Z moedigt een gezonde levensstijl aan, waarbij het belangrijk is om te kijken naar de hele persoon en niet alleen naar wat een werknemer in 8 uur per dag kan bereiken.



Hoe stimuleer je de mentale gezondheid van je werknemers?

- 🥗 Zorg voor een dagelijkse, gezonde lunch
- 📖 Maak een 'mini-bibliotheek' op kantoor met boeken om te lezen over mentale gezondheid, inclusiviteit of andere gerelateerde onderwerpen.
- 💙 Houd één keer per maand een 'selfcare dag' met je team. Wat dacht je van een les yoga of meditatie?
- 🚀 Plan als manager om de week een 1-1 meeting met je teamleden om in te checken. Reflecteer op professionele en persoonlijke doelen.
- 🧘 Houd één keer per jaar een 'mental health day' met het hele kantoor. Tip: op 10 oktober is het World Mental Health Day!
- 🚶 Plan tijd in voor een dagelijkse wandeling van 15-30 minuten, bijvoorbeeld voor of na de lunch.
- 📱 Zorg altijd voor een werktelefoon, zodat de medewerker buiten werktijd niet gestoord wordt.

Authenticiteit en zinvol werk

Volgens [FirstUp](#) zijn er nog een paar dingen waar je rekening mee moet houden. Gen Z waardeert communicatie die echt aanvoelt. Authenticiteit is dus erg belangrijk. Wees als werkgever betrouwbaar en loyaal. Ze vertrouwen op transparantie en duidelijke communicatie. Zorg er als leider dus voor dat je hen aanspreekt als individuen: met een leven naast het werk.

Aangezien authenticiteit een groot onderwerp is, speelt zinvol werk een grote rol voor deze generatie. Het is belangrijk voor hen om te weten hoe ze bijdragen aan het bedrijf. Wat wordt er overdag, en gedurende een langere periode van hen verwacht?

Het beste van twee werelden: vorige generaties en Gen Z

Gen Z groeide op met technologie vanaf het moment dat ze werden geboren. Vierkante computers en een vaste telefoon kennen ze niet. Zorg dus altijd voor supersnel internet en houd je socials up-to-date. Ook het werken met productiviteitstools (Microsoft Office, Google) en samenwerkingstools (Slack, Asana, Teams) zijn niet optioneel, maar fundamenteel als het gaat om Gen Z.

Hoe dat er ongeveer uit ziet? Gen Z gebruikt meerdere apparaten tegelijkertijd en streamt tot 23 uur aan videocontent per week. De quote “Ze leerden eerder scrollen dan lopen” is behoorlijk confronterend. Aan de andere kant voelt Gen Z zich meer geïsoleerd dan andere generaties, omdat ze zoveel online zijn en vaak op afstand werken.

The Joy of Missing Out

Dus waarom niet deze twee werelden combineren? Vorige generaties, die niet zijn opgegroeid met technologie, weten hoe waardevol ‘real time’ is. Zonder internet, smartphones en virtuele verbindingen. Om de uren die Gen Z online doorbrengt (en het isolement dat daarmee gepaard gaat) te compenseren, verandert Gen Z FOMO (The Fear of Missing Out) in [JOMO](#) (The Joy of Missing Out).

JOMO betekent niet meteen dat alle social media accounts verwijderd worden. Het gaat er meer om dat de tijd zonder scherm meer gewaardeerd kan worden. 43% van de Gen Z-generatie geeft aan de actieve keuze te hebben gemaakt om een paar uur per dag weg te zijn van sociale media. Voeg dus vooral wat ‘offline tijd’ toe als organisatie.

Hoe trek je nieuwe medewerkers van Gen Z aan?

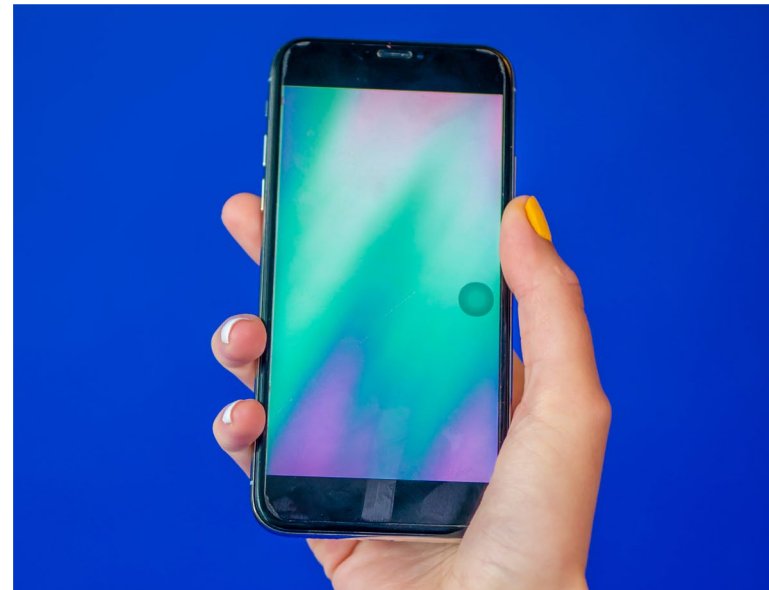
Omdat Gen Z zoveel tijd online doorbrengt, is het volgens recruitment platform [iCIMS](#) belangrijk om een sterke digitale contentstrategie te hebben. Om een Gen Z-kandidaat direct aan te spreken, is het van groot belang om content te delen over de bedrijfscultuur, je missie, diversiteit en inclusie en duurzaamheid.

Het feit dat Gen Z zoekt naar een baan die voldoening geeft, betekent niet noodzakelijk dat dit boven een baan met een hoog salaris staat. Vergeet bijvoorbeeld niet dat ze tijdens hun studie geen geld van de overheid hebben gekregen. Ze hebben vaak hoge studieleningen af te betalen, dus bied een meer dan redelijk salaris aan in de functieomschrijving.

Daar komt bij dat het tegenwoordig ook moeilijk is om een hypotheek te krijgen (vooral voor starters). Daarom is het aanbieden van een contract voor onbepaalde tijd een mooi aanbod voor potentiële werknemers uit deze generatie. Dit toont ook loyaliteit als werkgever én het helpt bij het behouden van werknemers (win-win!).

Een berichtje sturen werkt beter dan bellen

Bellen? Liever niet. De voorkeur van Gen Z gaat vooral uit naar berichtjes beantwoorden. Bij een gemiste oproep hebben ze geen idee wat er speelt, maar [een berichtje is zo beantwoord](#). Ook voelt het minder formeel dan een telefoongesprek.



Hoe maak je jouw onboarding Generatie Z-proof?

In overeenstemming met [SpiceWorks](#) is de onboarding van Gen Z zoveel meer dan het gebruik van de juiste technologie en hulpmiddelen. Het gaat om het creëren van een omgeving waarin de werknemer zich op zijn gemak voelt. Zorg voor een gestructureerde onboarding, met duidelijkheid en gelijke verwachtingen over de functie en de verschillende rollen.

Een mooi onderdeel van het onboarden van deze generatie is de begeleiding bij het begrijpen van het bedrijfsleven. Door Covid-19 omstandigheden hebben zij veel persoonlijke ervaringen gemist. De afgelopen jaren waren allesbehalve voorspelbaar voor hen. Een duidelijke planning en een gestructureerde werkdag vanaf het begin helpt hen om zich meer 'in control', minder gestrest en productiever te voelen.



5 tips voor het onboarden van Gen Z

Om nieuwe medewerkers van Gen Z een geweldige ervaring bij jouw bedrijf te geven, is het goed om een paar dingen in gedachten te houden bij het opbouwen van het pre- en onboarding traject:

- 1. Zorg ervoor dat jouw bedrijf diversiteit en inclusie belangrijk vindt en laat het ook zien!** Laat verschillende en unieke gezichten van collega's zien en link naar het volledige inclusiebeleid.
- 2. Zorg dat je nieuwe medewerkers zich snel thuis voelen.** Creëer een sterke basis voor hen: een veilige plek met open communicatie. Betrek ze van begin tot eind bij projecten en laat blijken dat je ze graag mee ziet groeien. Stel samen doelen op tijdens de onboarding en blijf tijd maken om hierop te reflecteren.
- 3. Vraag naar de ideeën over duurzaamheid binnen het bedrijf.** Zo laat je zien dat dit een belangrijk onderwerp is voor jou als bedrijf en dat je openstaat voor hun frisse kijk hierop.

4. Voeg videocontent toe aan het onboarding-platform om de aandacht te trekken en vast te houden. Voeg geen lange teksten toe. Laat ze in plaats daarvan visuals en video's zien. Hierdoor worden ze meer getriggerd en onthouden ze de boodschap beter.

5. Gebruik reviews van collega's binnen afdelingen in het gehele bedrijf. Dit is de beste manier om te laten zien hoe het is om bij jouw bedrijf te werken.

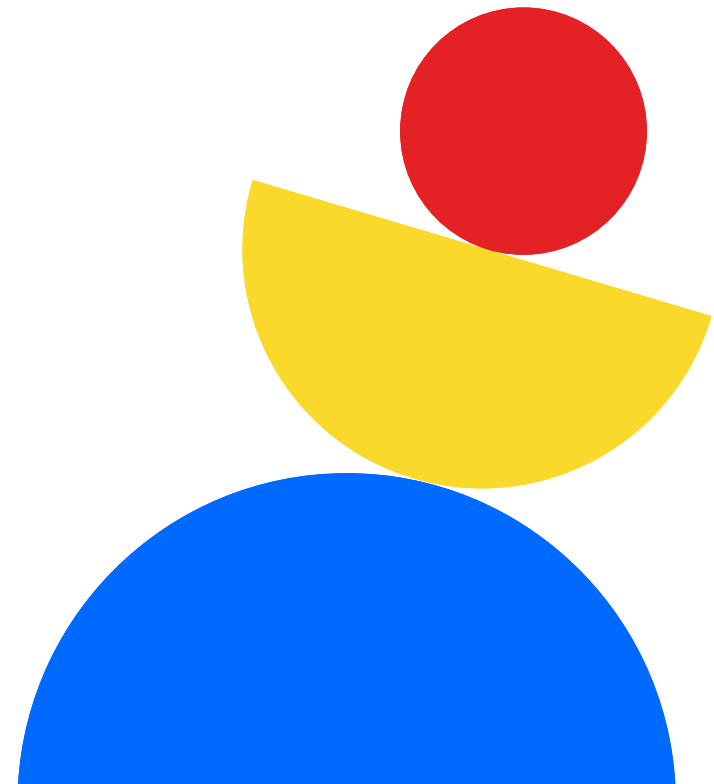
Maar onthoud altijd: Ook al zijn je medewerkers van dezelfde generatie, toch hebben ze verschillende meningen, behoeften en een andere achtergrond.

Is jouw bedrijf Gen Z-proof?

Gebruik deze checklist:

- Het bedrijf vermijdt labels en is bereid om verschillende standpunten te accepteren
- Het bedrijf is up-to-date met technologische trends, maar voegt ook 'offline tijd' toe
- Het bedrijf heeft een sterke diversiteits- en inclusiestrategie
- Het bedrijf is duurzaam en bewijst dat het om het milieu geeft
- Het bedrijf draagt bij aan een gezonde werk-privé balans
- Het bedrijf geeft om de mentale gezondheid van de werknemers
- Het bedrijf gebruikt video's in de contentstrategie

- De hr-afdeling gebruikt berichtjes om te communiceren met potentiële nieuwe medewerkers
- Het bedrijf is transparant in de communicatie
- Het bedrijf betaalt een goed salaris inclusief ruimte voor opslag
- Het bedrijf hanteert een duidelijk en gestructureerd onboarding-proces



Gen Z-terminen:

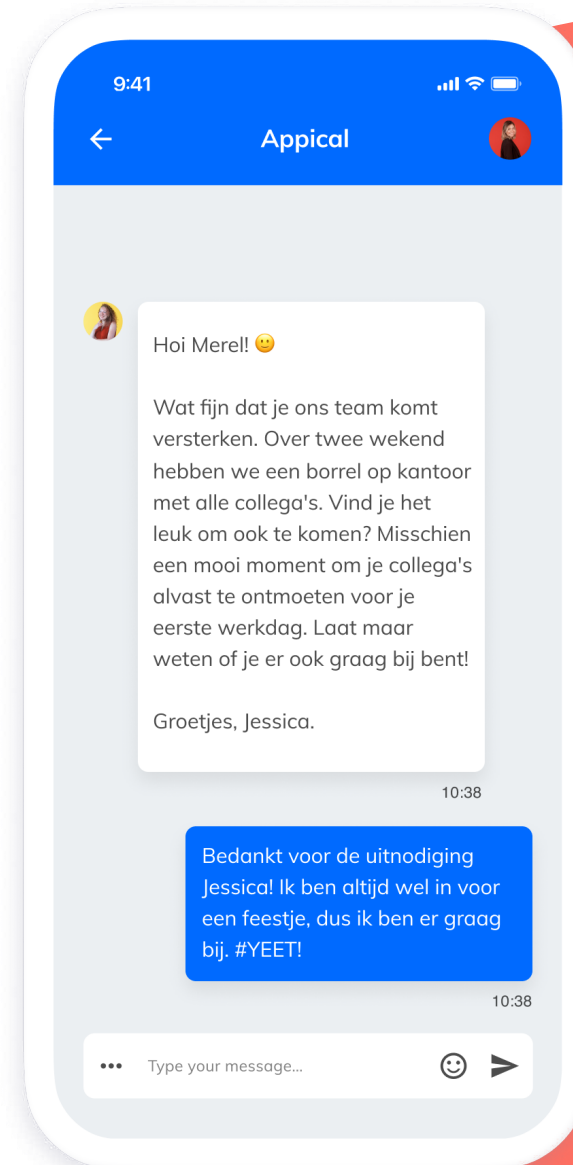
#JOMO - The Joy of Missing Out

#INFLUENCER - Iemand die de acties van anderen beïnvloed

#MICROLEARNING - Relatief kortdurende leeractiviteiten

#YEET - Een kreet van enthousiasme

#I-GENERATION - Internet, Individualiteit & Onafhankelijkheid (Independency)



Bronnen:

8 Generation Z Trends & Predictions for 2022/2023—A Look Into What's Next. (z.d.). Finances Online. Geraadpleegd op 20 juni 2022, van <https://financesonline.com/generation-z-trends/>

Aggarwal, G. (2022, 23 februari). Out in the cold: Gen Z feels isolated and unsupported. HRZone. Geraadpleegd op 29 juni 2022, van <https://www.hrzone.com/talent/retention/out-in-the-cold-gen-z-feels-isolated-and-unsupported>

Bethune, S. (2019, januari). Gen Z more likely to report mental health concerns. Apa.org. Geraadpleegd op 20 juni 2022, van <https://www.apa.org/monitor/2019/01/gen-z#:~:text=More%20than%20nine%20in%2010,enough%20to%20manage%20their%20stress>.

De Ruiter, J. (2021, 5 oktober). Martijn van Rossum (The New Crew): 'Gen Z heeft bel-angst en dat moeten recruiters weten'. Werf&. Geraadpleegd op 29 juni 2022, van <https://www.werf-en.nl/martijn-van-rossum-over-generatie-z/>

Francis, T., & Hoefel, F. (z.d.). 'True Gen': Generation Z and its implications for companies. Mckinsey. Geraadpleegd op 15 mei 2022, van <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies>

Gen Z and Millennials now more likely to communicate with each other digitally than in person. (z.d.). The World's #1 AI-Powered Messaging Platform for Brands " LivePerson. Geraadpleegd op 29 juni 2022, van <https://pr.liveperson.com/index.php?s=43&item=504>

Gen Z in the workplace. (z.d.). FirstUp. Geraadpleegd op 26 juni 2022, van <https://firstup.io/blog/gen-z-in-the-workplace/>
Gen Z Workplace Expectations: 2022 Statistics on Generation Z at Work. (2022, 24 juni). TalentLMS. Geraadpleegd op 28 juni 2022, van <https://www.talentlms.com/research/gen-z-workplace-statistics>

Knapp, A. (2021, 21 juli). The Right Way to Onboard New Gen Z Employees in a Post-Pandemic Economy. Spiceworks. Geraadpleegd op 27 juni 2022, van <https://www.spiceworks.com/hr/recruitment-onboarding/guest-article/the-right-way-to-onboard-new-gen-z-employees-in-a-post-pandemic-economy/>

Pouw, S. (2021, 6 januari). Millennials versus Gen Z: de beste marketingbenadering voor deze lastige jongeren. Salesforce. Geraadpleegd op 21 juni 2022, van <https://www.salesforce.com/nl/blog/2019/09/Millennials-versus-GenZ-de-verschillen-en-beste-marketingbenadering.html>

Randstad. (2022). A new era in the #howwework revolution. https://rscom-cms1-prod.prd.randstadbluex.com/s3fs-media/rs-com/public/2022-04/Randstad_Workmonitor_2022.pdf?__hstc=243245085.69e7fd9eb440cc51dff070d26b7b76d.1656923877861.1656923877861.1656923877861.1&__hssc=243245085.2.1656923877861&__hsfp=3891893625

Ruby, A. (2021, 14 september). Attracting Gen Z Employees: 7 Ways to Attract the Next Generation of Talent. iCIMS | The Leading Cloud Recruiting Software. Geraadpleegd op 29 juni 2022, van <https://www.icims.com/blog/attracting-gen-z-text-recruiting-branding-and-social-media/>

Schoonen, D. (2022, 4 mei). Gen Z: hoe bereik je deze generatie? Kenmerken en 10 praktische tips! Shopify. Geraadpleegd op 16 juni 2022, van <https://www.shopify.nl/blog/gen-z>

Van Gool, S. (2022, 13 juni). Babyboomers hebben niets met technologie. Ze geven niets om jongere - LinkedIn. LinkedIn. Geraadpleegd op 26 juni 2022, van https://www.linkedin.com/posts/sophievangool_generatie-onz-millennials-boomers-activity-6942031518571634688-4gxd?utm_source=linkedin_share&utm_medium=member_desktop_web



Digitaliseer en verbeter jouw onboarding ervaring

- Bouw gemakkelijk pre- en onboardingprogramma's
- Creëer interactieve en gepersonaliseerde content
- Volg de voortgang van nieuwe medewerkers en de voltooiing van taken
- Verzamel feedback en verbeter jouw onboardingprogramma's
- Integreer met andere HR-systemen

Neem contact met ons op:

info@appical.net

+31 20 820 8706

appical.net



appical