



Conclusies ADM speeddating event: Be part of the 'Young ADM'! – 5 oktober 2017

Tijdens deze speeddating tussen de raad van bestuur & de millennials kregen de deelnemers de keuze uit 12 vooraf vastgelegde onderwerpen + een joker.

Na elke ronde werd aan de deelnemers gevraagd kort neer te schrijven wat zij uit de discussie als "to do", "te onthouden".. meenamen. Algemene conclusie; beide partijen hebben meer gemeen dan men vaak denkt. Daarom in de conclusies hieronder geen 2 aparte kolommen "millennials versus CxO" maar een gemeenschappelijk lijstje met hier een daar een nuanceverschil – net als in het echte leven.

Thema 1: Work-life balance

- Zelf grenzen stellen: Je bent zelf de eerste die dit in de gaten moet houden (bv. Geen meetings 's ochtends)
- Bedrijfscultuur bepaalt de work-life balance
- Vertrouwen is belangrijk
- Er is geen éézijdige oplossing – iedereen is anders en heeft andere behoeften.
- Werk kan ook een hobby zijn waardoor de grenzen tussen werk en privé vervagen.
- Jongeren gaan uit van het standpunt dat "ouderen" alleen maar werken en hun hele leven daarrond opbouwen. Hoe gaat dit evolueren naarmate dat de millennials ouder worden?
"Werken om te leven, niet leven om te werken"
- Geef zelfstandigheid om werk in te delen. Geen "prikklok"
- Dit is ook sterk afhankelijk van jouw manager. Tracht goede afspraken te maken
- Flexibiliteit doet meer werken – glijdende uren
- Nood aan people managers

Thema 2: New way of work

- Networking is paramount!
- NWOW = a team effort. **Flexibiliteit** is heel belangrijk, maar teamwork moet behouden blijven.
- Thuiswerk kan positief zijn, maar ook negatieve risico's.
 - o Burnout?
 - o Vervreemding van collega's? Hoe behoud je contact? Nood aan regelmatig face to face contact en niet enkel werken via telefoon, mail, Skype enz.
- Hoe pak je dit aan? Organisatiestructuur goed onder de loep nemen en (her)structureren? zelfsturende teams? Wie draagt die verantwoordelijkheid en wie wilt dat doen? Blijft het vertrouwen gegarandeerd?
- Wederzijds vertrouwen is belangrijk
- De leidinggevende kan meer fungeren als een coach bij een zelfsturend team.

Thema 3 & 4: Extra benefits + cafetariaplan: paycheck vs benefits

- De jongeren zijn pro extra legale voordelen, maar vooral grote fan van het cafetariaplan: de vrijheid om zelf je loon & voordelen samen te stellen spreekt enorm aan.



- Een bedrijfswagen heeft voor- en nadelen terwijl het in ogen van jongeren steeds werd afgeschilderd als hét voordeel. Ieder voor zich te beslissen wat hij/zij wilt
- Met het cafetariaplan kan een werkgever meer potentiële werknemers aantrekken
- Belang van een goede tool voor het cafetariaplan niet te onderschatten. Zo kan werknemer echt zelf samenstellen.
- Betrek bijvoorbeeld familie bij extralegale voordelen; family cheques (vb. kortingen voor pretparken, hotels enz)
- Meer vakantiedagen zijn een vraag van vele young professionals tijdens de debatten
- Grote organisatie vs KMO: bij grote organisaties is cafetariaplan zeer flexibel terwijl het bij KMO's eerder gelimiteerd is.
- Jongeren waarderen een werkgever die voor hen "spaart voor later"

Thema 5: How to make fans of your employees & keep it that way

- Employee branding: zorg voor een authentiek & duidelijk verhaal waar de werknemers zich mee kunnen identificeren
- Maak goed gebruik van rekruteringskanalen
- Groepsgevoel ontwikkelen: "samen winnen, maar ook samen kunnen verliezen". Stel gemeenschappelijke doelen op zodat werknemers samen kunnen streven naar het resultaat
- Werknemers willen gevoel van "inclusie", deel uitmaken van de "puzzel"; inspraak/inzicht hebben in het reilen & zeilen van de organisatie en op die manier begrijpen wat jouw eigen rol is.
- Fans maken van je organisatie; zorg dat je werknemers hun werk graag doen.
- FUN: Zorg dat de werkplek een plezierige plek is

Thema 6: New technologies vs Old/current organisational technologies

- Oude technologieën gaan vaak langer mee dan gedacht. "New is not always better", maar regelmatig kritisch evalueren en durf veranderen.
- Om nieuwe technologieën toe te passen is ook een mentaliteitsswitch nodig.
- Follow-up bij toepassen nieuwe technologieën is een uitdaging

Thema 7: Performance oriented vs hour oriented work

- Performance oriented work:
 - o gevaar om te veel hooi op de vork te nemen
 - o kan meer gemotiveerde werknemers opleveren door ze naar targets toe te laten werken ipv 9 to 5
 - o kwaliteit van werk is hoger
 - o Duidelijke afspraken (desnoods in contract) zijn nodig, maar micromanagement vermijden
- Hour oriented work:
 - o Kan meer gemoedsrust voor werknemer opleveren
 - o kan je werknemers gemotiveerd houden om tijdens hun uren consistent te blijven presteren? Is werknemer de vrijheid geven om zijn werkuren in te richten naargelang de opdrachten niet beter dan?

Thema 8: Bring your own device

- Algemene voorkeur deelnemers:
 - o Smartphone: Eigen GSM gebruiken voor werk (evt kosten terugbetaald).
 - o Laptop/Compute: PC liever krijgen van werk, maar vrijheid krijgen om privé te gebruiken



In praktijk gebeurt dit nog weinig.

Thema 9: Organisational structures

- Organisatie van de toekomst: horizontaal! Voorkeur van alle jongeren gaat hier naartoe
- Hiërarchische structuren zijn gedateerd. Meer nood bij jongeren aan **netwerk-structuur**; werk meer in teams met amplificers.
- Duidelijkheid is belangrijk
- Cultuur speelt een grote rol. Bij reorganisatie jongeren betrekken bij uitvoering. Hebben een frissere kijk.

Thema 10: Importance of coaching & training

- Groeien is niet altijd makkelijk voor de persoon in kwestie, maar kan ook moeilijk zijn voor de organisatie waarvoor hij/zij werkt. Strategie uitbouwen kan gedreven worden door ervaring. Deze zit grotendeels bij de "babyboomers" generatie dus jongeren kijken naar hen.
- Nood aan voldoende financiering
- Kan je ook aan zelfcoaching doen? Is dit beter? Als ondernemer moet je dit zelf kunnen doen.
- Jongeren weten vaak ook niet welke ondersteuning/coaching aangeboden wordt vanuit de organisatie (PMV, LRM, FIT...?)
- Vertrouw ook op netwerk voor coaching

Thema 11: Receiving feedback or evaluation

- Jongeren verkiezen om te groeien van directe feedback naar wekelijkse evaluatie of feedback naarmate dat hun ervaring/zelfvertrouwen sneller groeit. Kan nadien stelselmatig afgebouwd worden naargelang niveau van zelfstandigheid/vertrouwen tussen werknemer & werkgever.
- Team-gevoel kan bij feedback/evaluatie ook gestimuleerd worden: samen winnen, samen verliezen!
- Feedback tussen peers? Makkelijker om te krijgen dan te geven?
- Constructieve feedback is key.
- Feedback naar leidinggevenden toe moet heel makkelijk kunnen: Vlakke/genetwerkte organisatiestructuur belangrijk

Thema 12: Jobhopping vs staying in the same job

- Waarom veranderen van job?
 - o Geen uitdaging meer. Jongeren willen kunnen blijven bijleren → belang van persoonlijke ontwikkeling
 - o "an offer you can't refuse": op andere job beter loon, betere voordelen, meer verlof...
 - o Niet meer te combineren met privé leven of geen flexibiliteit mogelijk binnen huidige organisatie om veranderend leven te blijven combineren. Bv.: starten gezin
- Hoe werknemers houden in job?
 - o Geef hen een duidelijk beeld van hun positie binnen organisatie. "My role in the big picture"
 - o Stel concrete targets op en beloon het behalen van die targets (vb.: opslag, promotie...)
- Hangt af van de leeftijd: jongere generaties zijn overwegend minder loyaal/minder makkelijk loyaal te maken
- Jobhopping is niet noodzakelijk slecht.