

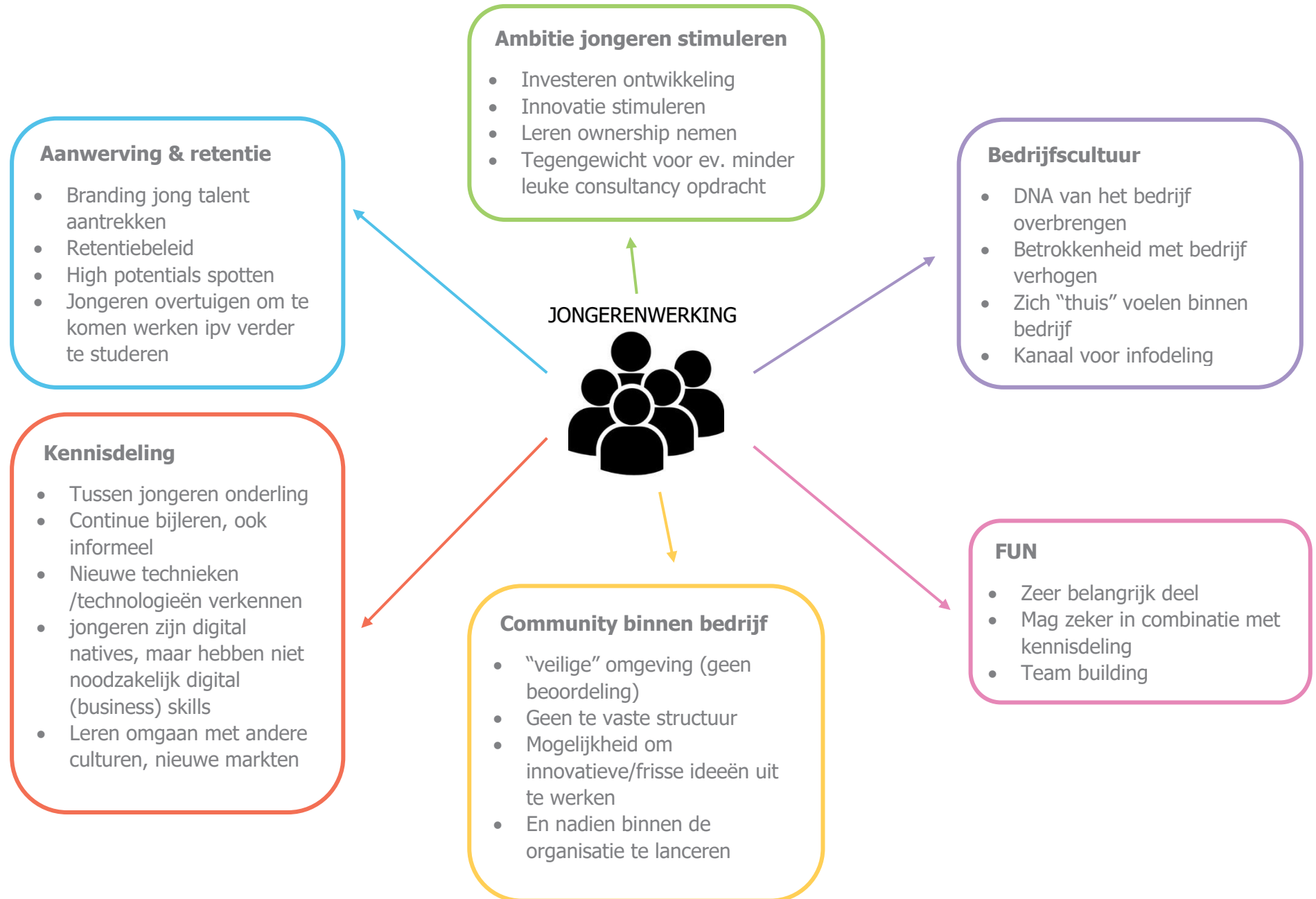
## Y-ADM Meetup – 22/11/2018

Jonge high potentials en HR-medewerkers werden uitgenodigd om te brainstormen over Gen-Y-programma's in bedrijven. Na een discussie in kleine groepjes over het Waarom, het Wat en het Hoe van het organiseren van een jongerenprogramma, kwamen de deelnemers tot heel wat interessante conclusies.

Na een open en interactief gesprek, bedachten ze ook heel wat ideeën voor ADM (we hebben ideeën voor de volgende 10 jaar!) maar ze leerden ook van elkaars ervaringen.

Om af te sluiten werden de deelnemers uitgedaagd om een zo hoog mogelijke toren te bouwen maar ze mochten enkel spaghetti en marshmallows gebruiken! Hoe dit verliep, kan je [hier](#) bekijken.

## ? Waarom



## ! Wat & hoe

### +/- Formeel

- Langdurig vast programma (vb young graduate programme)
- Buddy / meter / peter voor nieuwe werknemers
- Interne "linkedin": overzicht wie kan wat (waar kan je hulp zoeken)
- Content events / workshops (vb project mgt, design thinking, finance ..)
- "A day in the life of the CEO/CIO .." (vb Adecco: CEO for a Month)
- Deelemen aan "Zuiddag" (<https://www.goededoelen.be/>)
- Sandbox werkgroepen / Young board of directors

### +/-Informeel

- Community building/ fun: uitstapjes, sporten, gaan eten, 10 miles, paintball;.. samen
- Kerstmarkt
- Networking events: afterwork,
- Inspiratiemomenten

### Communicatie

- Whatsapp community
- Maandelijkse nieuwsbrief
- Successen, uitzonderlijke prestaties van jongeren in de kijker zetten

## Wat werkt

- Fun / Eten en drinken zijn zeer belangrijk
- Successen delen
- Goede balans tussen voldoende vrijheid voor de jongeren en betrokkenheid door / interactie met management
- Rekening houden met interesses van doelgroep (voldoende bottom-up)
- Balans tussen fun & inhoud
- Balans tussen brede sessies en sessies voor specifieke doelgroepen
- Voldoende afwisseling / relevant inhoud
- Informele setting
- Over departementen, bedrijven / communities heen
- Management als sponsor ("andere bedrijven doen het ook" = goed argument)
- Incentives

### Voorbeelden hiervan

- Assessments op basis van gaming
- Speeddate-sollicitatie
- Community al presenteren tijdens onboarding sessies en/of recruiterings proces
- Game room / ping pong / kickertafel etc.
- Wedstrijdjes

## Wat niet

- Traditionele presentaties, op ouderwetse manieren
- Verplichte deelname
- Te veel activiteiten in verkeerde periodes (vb vakanties)
- Niet-realistische presentaties
- "bepamperen" / te veel inmenging door management
- Geldprijzen (voor studenten)

## Wie is sponsor

- HR (goed voor talent acquisition / retention)
- Marcom (is goede PR – staat goed in jaarverslag)
- Unit Manager (houdt zijn team)
- Senior Management
- Jongeren zelf
- Alle departementen -> helpt om silo's binnen bedrijf te doorbreken

Tip: stel idee voor aan management als business case (met cijfers!)