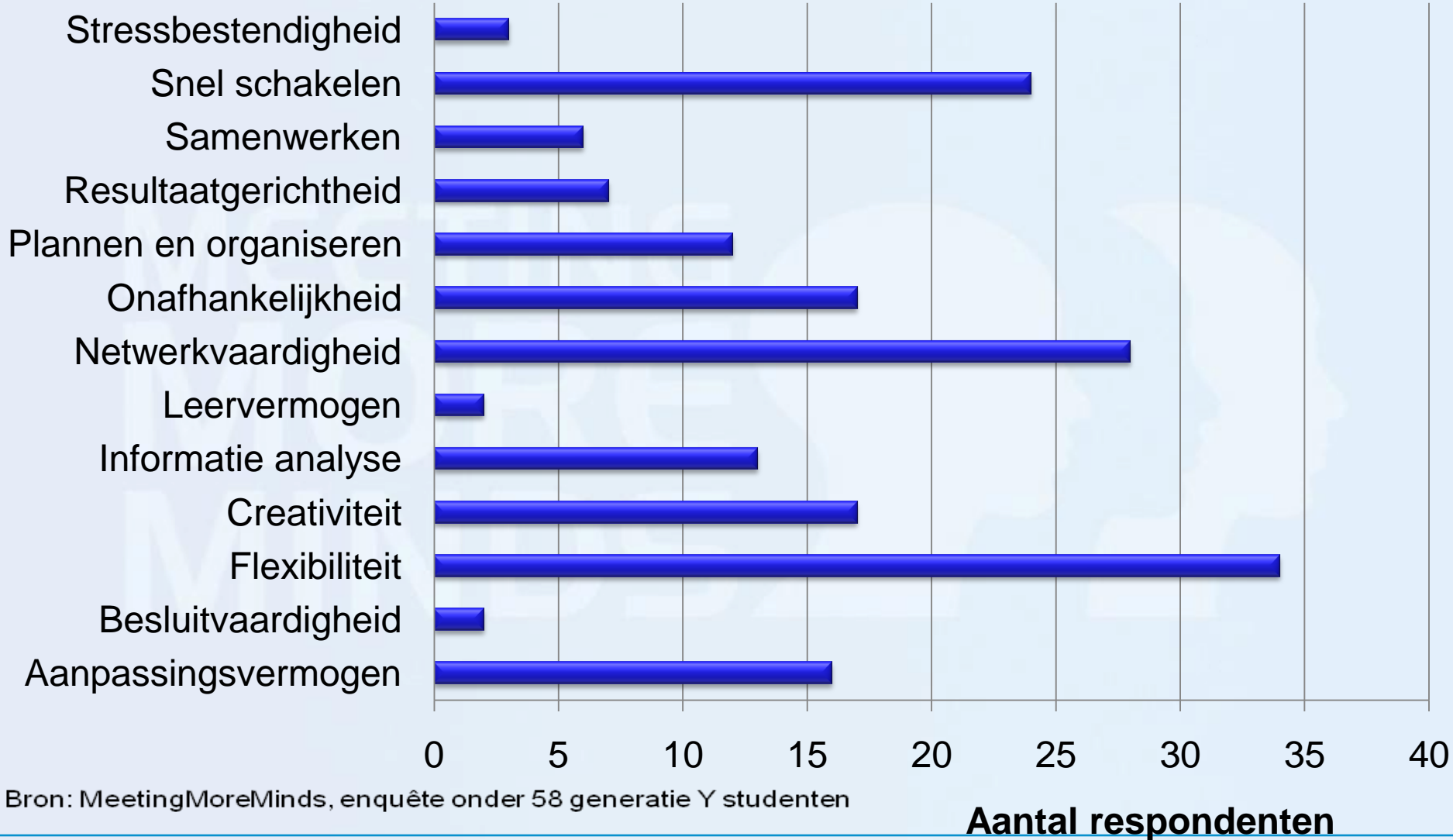


# Bevindingen enquête generatie Y



MeetingMoreMinds, Amsterdam, 28 juni 2011

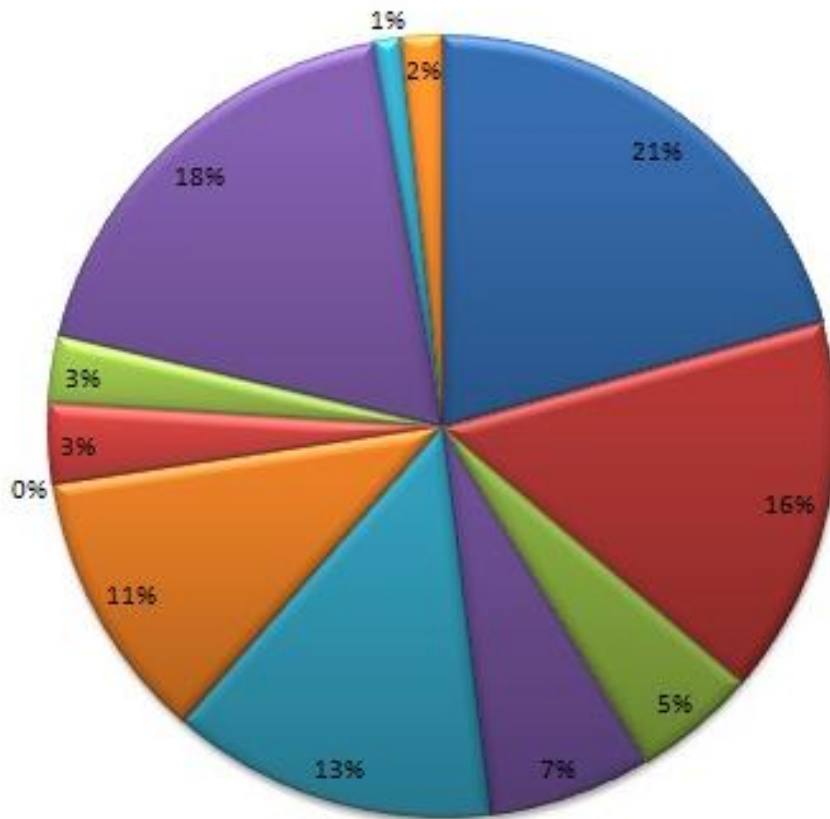
# Kernkwaliteiten van Generatie Y



Bron: MeetingMoreMinds, enquête onder 58 generatie Y studenten

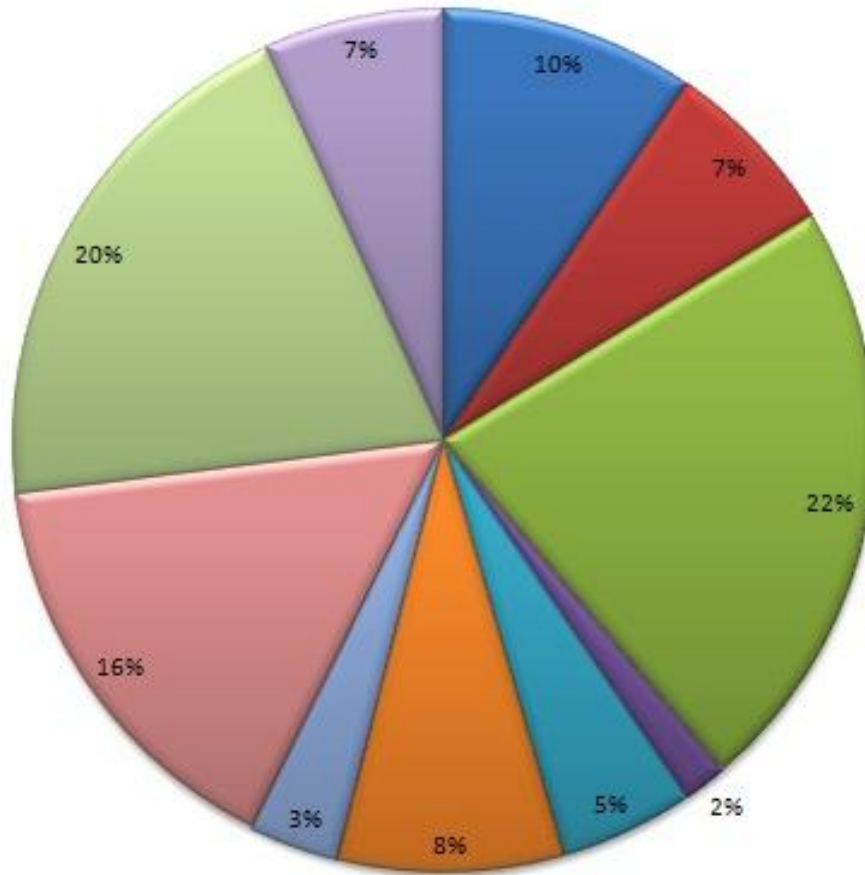
**Aantal respondenten**

# Iemand is een goede manager als



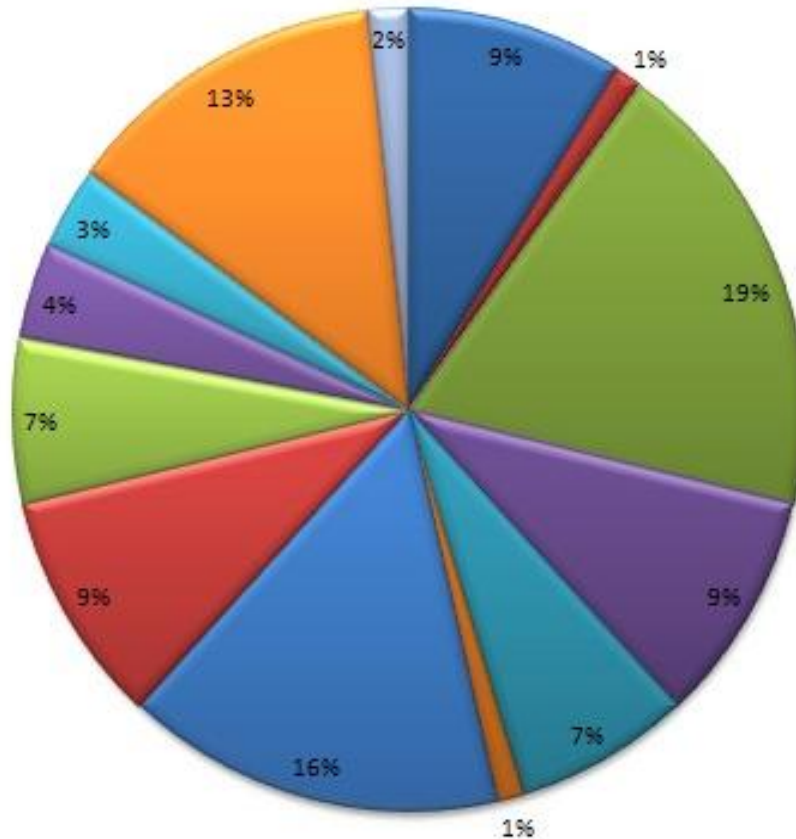
- deze luistert naar medewerkers en ze serieus neemt
- deze duidelijk is in wat hij verwacht van zijn medewerkers
- deze veel feedback geeft
- deze weet waar zijn medewerkers mee bezig zijn
- deze ruimte geeft voor een eigen interpretatie/werkwijze
- deze iedereen op de werkvloer met respect behandelt
- deze op 90% van de vragen een antwoord heeft
- deze tijd vrijmaakt als medewerkers iets willen overleggen
- eigenbelang ondergeschikt is aan dat van het collectief

# Selectiecriteria voor werkgevers



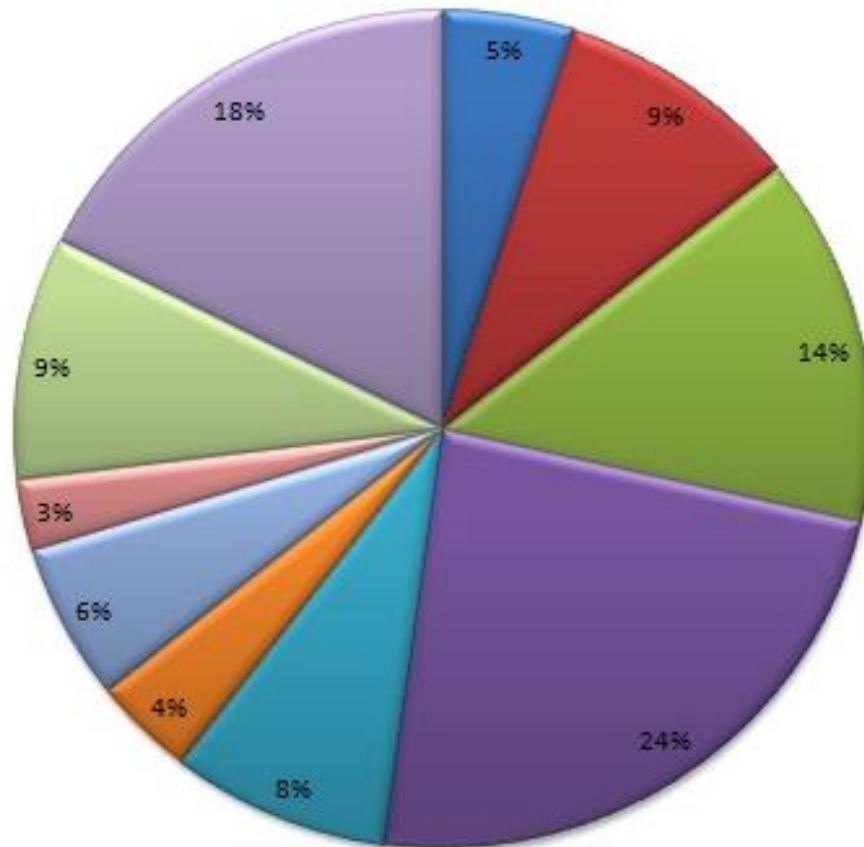
- Kansen op promotie binnen het bedrijf
- Mogelijkheden om nieuwe dingen te leren
- Hoe de werkplek er uit ziet
- De status en het imago van het bedrijf
- Hoogte van het salaris
- Secondaire arbeidsvoorwaarden (alle andere beloningen behalve het salaris)
- De bedrijfscultuur
- De mate waarin het werk door mij als nuttig wordt ervaren
- Collega's

# Kwaliteiten van generatie Y



- Aanpassingsvermogen
- Besluitvaardigheid
- Flexibiliteit
- Creativiteit
- Informatie analyse
- Leervermogen
- Netwerkvaardigheid
- Onafhankelijkheid
- Plannen en organiseren
- Resultaatgerichtheid
- Samenwerken
- Snel schakelen
- Stressbestendigheid

# Wat voegt generatie Y toe op de arbeidsmarkt



- Hebben een goede opleiding
- Hebben een hoge verwachting van zichzelf en van hun omgeving
- Werken met hart, ziel en hoofd
- Kunnen goed multitasken en hebben snel informatie paraat (via internet)
- Hebben een grote honger naar succes, streven naar het beste
- Leren snel
- Zijn creatief
- Zijn in staat zichzelf en anderen te motiveren
- Zijn leergierig en willen zichzelf graag verder ontwikkelen/ontplooiën
- Zijn flexibel