

Vti & **CROSSOVER**

presenteren



Ontbijtsessies

11 mei 2026

Generatiemanagement

Key note speaker: Ferry Slijkerman (Hiensch)



One word check-in

Inclusief je naam en organisatie



Het tekort aan vakmensen is groot en groeiende

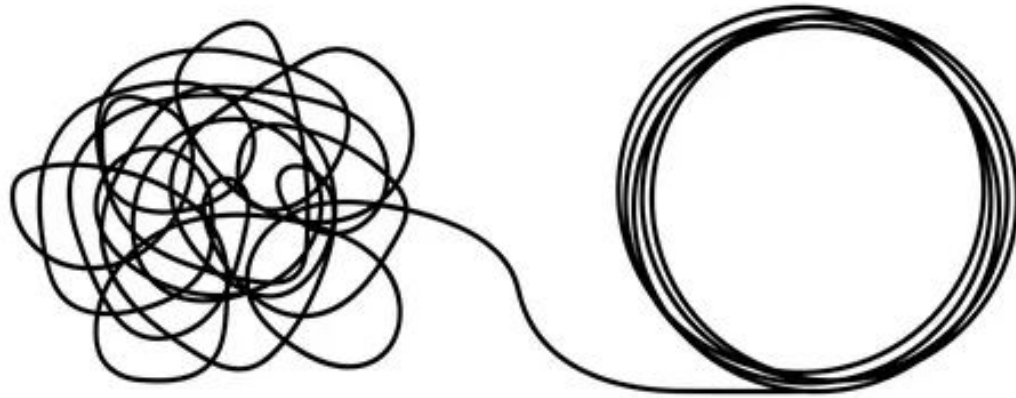




Delen van succesverhalen (ladders) én valkuilen binnen de VTI community.



CrossOver is een PPS-versneller





Wie zijn jullie?



De wereld om ons heen verandert, en verandert snel



energietransitie



digitalisering

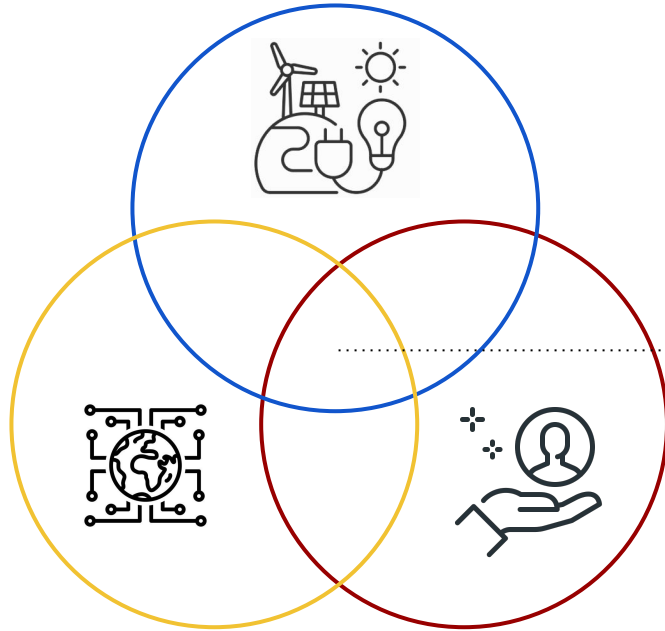


human capital

“Nieuw is de hoeveelheid en snelheid van veranderingen die nu op ons af komen.”



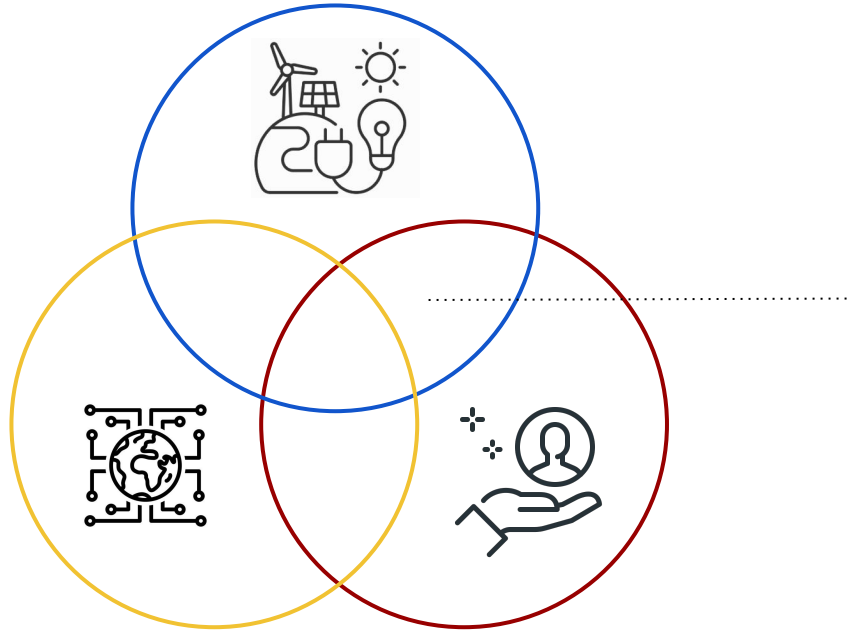
Vorige keer: AI in de praktijk met Ronald Olij van Klomp B.V.



Hoe kunnen we nieuwe technieken inzetten om inefficiëntie en personeelstekort tegen te gaan?



Vandaag: generatiemanagement

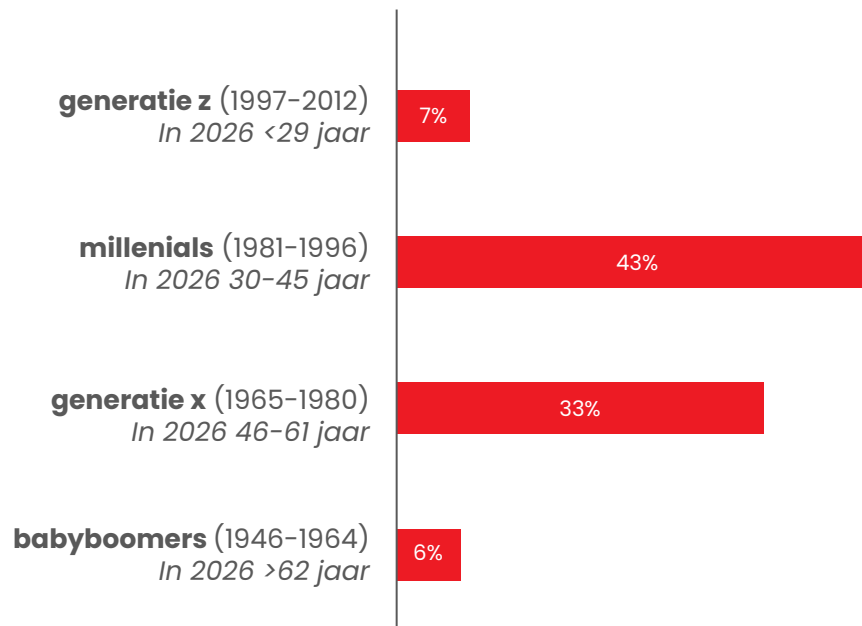


Hoe kan je als werkgever zo goed mogelijk omgaan met wat de verschillende generaties ons te bieden hebben?



Er zijn momenteel vier verschillende generaties op de werkvloer

Het personeelsbestand van bedrijven naar generatie





Waarom is generatiemanagement zo belangrijk?

Gevolgen van de vergrijzing

- **47%** van de technische bedrijven vindt dat vergrijzing de grootste impact heeft op de branche
- **41%** van de bedrijven bevestigt dat veel kennis van organisaties nog in de hoofden zit van collega's die binnen vijf jaar uitstromen.
- **35%** van de technici denkt dat de organisatie niet weet wie de essentiële kennisdragers zijn.

Verschillen én overlap tussen generaties

- **32%** van de technici onder de 35 jaar zegt het meest te leren van oudere collega's. Dat is fors meer dan de generaties daarboven (17% en 7%)
- Alle generaties hebben een duidelijke **voorkeur voor werkplekleren** (leren door te doen, in de eigen werkpraktijk)
- Oudere generaties zijn proactiever in het **organiseren van hun ontwikkeling**.



Wat herken je hiervan
in jouw organisatie?

Bespreek met je buurman/vrouw



Key note speaker
Ferry Slijkerman (Hiensch)



Even voorstellen

Ferry Slijkerman

Operationeel directeur en DGA van Hiensch

- 33 jaar – opgegroeid in de techniek (vader had een installatiebedrijf)
- Begonnen als monteur, alle stappen doorlopen tot DGA
- 8,5 jaar bij Hiensch, waarvan 3,5 jaar in de directie
- Daarvoor bij installateurs gewerkt
- Van uitwerken wat anderen bedenken naar zelf bedenken en aan het stuur

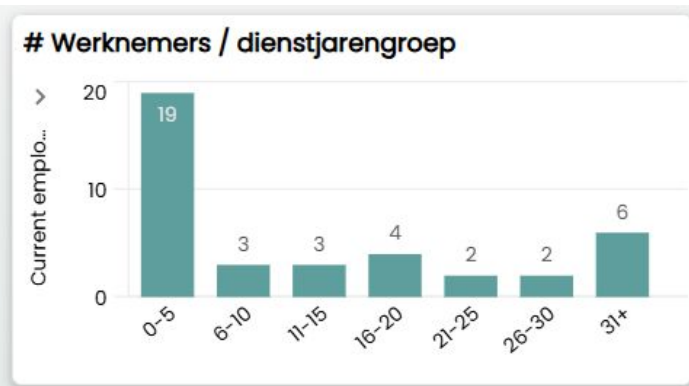


Hiensch in het kort

Hiensch is een onafhankelijk advies- en engineeringbureau voor technische installaties.

Wie wij zijn

- Ca. 42 medewerkers – van junior tot senior
- Adviseurs, projectleiders en engineers
- Verjongingsslag in de afgelopen jaren – fors meer jonge collega's op de vloer
- Directie: Jan, Kees en Ferry





Hiensch in het kort

Sectoren

- Gebiedsontwikkeling (mixed-use)
- Kantoren (transformatie en renovatie)
- Gestapelde woningbouw
- Hotels (nieuwbouw en renovatie)
- Zorg
- Speciale projecten

Expertises

- Duurzaamheid (BENG / BREEAM/ Paris Proof)
- Installatietechniek
- Energie exploitatie
- BIM
- Energie & onderhoudsmonitoring
- Second Opinion





De aanleiding: drie generaties op de werkvloer

Bij Hiensch werken drie generaties met elkaar samen – elk met een eigen taal, ritme en werkwijze.

De drie generaties

- Junioren (20–30 jaar) – flexibel, schakelen makkelijk, digitaal vaardig en snel
- Mediores (30–50 jaar) – toekomstgericht, communicatief sterk, schakel in de organisatie
- Senioren (50+) – vakmanschap, ervaring en sterk verantwoordelijkheidsgevoel

Elke generatie spreekt eigenlijk z'n eigen taal. Dat vraagt om bewust management.



Onze visie op generatiemanagement

Generaties verschillen – die verschillen erkennen en benutten levert meer op dan iedereen willen meenemen in het nieuwe werken.

Drie uitgangspunten

- Iedere generatie heeft z'n eigen rol – en z'n eigen waarde
- Kennisborging is geen toevalligheid: actief organiseren
- Werkplezier en aandacht voor de mens staan voorop



Het buddy-principe

De medior is de schakel tussen senior en junior – niet de senior zelf.

Hoe werkt het?

- De medior stuurt de junior aan en bewaakt onze manier van werken (cultuur, structuur)
- De junior haalt zelf technische kennis op bij de senior – bottom-up i.p.v. top-down
- De senior wordt benaderd op vakmanschap, niet op communicatie of overdracht

Resultaat: starters zijn snel productief en zelfstandig – en de senior kan z'n vak blijven doen.



80/20 – de eerlijke keuze

Niet iedereen wil (of kan) mee in vernieuwing. Dat is een gegeven – en dat mag.

Onze keuze

- Focus op de 80% die mee wil en kan – daar zit de energie en de groei
- De 20% die op zijn eigen manier blijft werken, blijft een gewaardeerde collega voor kennis en ervaring
- Loslaten dat je niet 100% mee krijgt – dat kost te veel negatieve energie en tijd

Dat is het eerlijke verhaal. En het werkt.



Verbinden in de organisatie

Verbinding ontstaat niet vanzelf – die organiseer je. Bij Hiensch investeren we daar bewust in.

Hoe wij verbinden

- Teambuildingsactiviteiten – het hele jaar door
- Sportieve activiteiten met collega's
- Successen vieren – groot én klein
- Kantoortuin: ruimte voor een dolletje op de werkvloer
- Geen vaste projectteams – collega's leren elkaar zo allemaal kennen
- Integrale kennissessies – disciplines kruisbestuiven elkaar
- Communicatietrainingen: zenden én ontvangen



Personeel op nummer 1

Vanaf dag 1 als directeur: structurele aandacht voor de mens achter de engineer of adviseur.

Wat we hebben ingericht

- Nulpuntmeting per collega: werkplezier, werkdruk, structuur, duidelijkheid
- Gestructureerde voortgangsgesprekken op vaste momenten
- Aanwezig zijn op de vloer — signalen oppikken vóór ze problemen worden
- Vrijblijvende 'hoe gaat het' gesprekken
- 6 maanden check-in gesprekken met nieuwe medewerkers
- Focus op de gebieden die echt om verbetering vragen



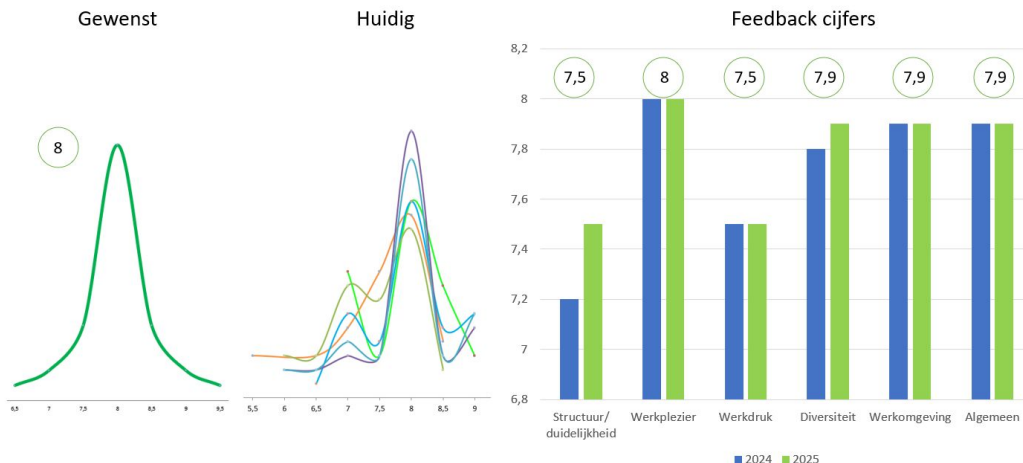
Wat het oplevert

De inspanningen van de afgelopen 3,5 jaar werpen merkbaar hun vruchten af.

Concrete effecten

- Werkplezier onder collega's is fors gestegen

VOORTGANGSGESPREKKEN 2025





Wat het oplevert

De inspanningen van de afgelopen 3,5 jaar werpen merkbaar hun vruchten af.

Concrete effecten

- Nieuwe starters zijn sneller productief en zelfstandig
- Open en eerlijke communicatie – collega's zoeken zelf steun bij het MT
- Verjonging gelukt: een aantrekkelijke werkgever voor de jongere generatie
- Sterkere kennisborging tussen generaties

- Enthousiaste jonge medewerkers geven positieve vibe aan de organisatie!
- Enthousiaste jonge medewerkers trekken nieuw talent aan!



Vraag aan de zaal

Wat herken je hiervan in jouw organisatie?

- Welke generatieverschillen zie je terug op de werkvloer?
- Hoe gaan jullie om met flexibiliteit versus verantwoordelijkheidsgevoel?
- Wie pakt bij jullie de rol van 'schakel' tussen jong en oud?



Reflectie op het onderwijs

Vanuit de praktijk een paar observaties – bedoeld als gespreksopener.

Wat ik zie

- Voorstander van duale en deeltijdstudies – werken én leren werkt het beste
- Onderzoekend vermogen op het HBO is sterk; de derdejaarsstage maakt zelfstandig
- De kloof tussen MBO en HBO lijkt groter te worden – dat is zorgelijk

Wat zou er volgens jullie in het onderwijs anders moeten?



Tot slot & contact

Drie dingen om mee te nemen

- Generaties verschillen – benut ze, accepteer bepaalde denk/werkwijze
- Maak van de medior bewust de schakel tussen senior en junior
- Personeel op nummer 1: aandacht structureel inrichten, belangstelling ad hoc

Vragen of doorpraten?

Ferry Slijkerman – Hiensch

f.slijkerman@hiensch.nl



Agenda

Woensdag 24 juni, 18.00 – 19.45 uur:
Masterclass Generatiemanagement
door Laura Bas

Uitnodigingen komen volgende week!





One word check-out

Hoe vond je deze sessie?

*Vergeet de impactmeting
niet in te vullen!*



Vti

&

CROSSOVER



Ontbijtsessies

Wil je meer weten, mail dan naar Martin de Haan
(m.dehaan@vtiamsterdam.nl).