

Met deze vragen gaan de organisaties aan de slag:

ROC Gilde opleidingen:

1. Hoe kunnen we praktijk en opleiden goed op elkaar laten aansluiten? Ook tussen een nieuwe generatie studenten en de medewerkers in de zorg uit de oudere generaties.
2. Wat maakt werken en leren aantrekkelijk voor GenZ?
3. Wat weten ouders-docenten van GenZ (2000-2015) daarover, als ervaringsdeskundigen? Dit sluit aan bij de pijlers onder onze visie op onderwijs: relatie student-docent en toekomstgericht vakmanschap (regie op je leven).

Land van Horne:

1. Wat vraagt de nieuwe generatie van ons en hoe verhoudt zich dat tot wat de oudere groep vraagt en wil?
2. Hoe kunnen we ondanks de verschillen de jongere en de oudere generaties constructief laten samenwerken?
3. Hoe behouden we de 20'ers en 50-plussers?
4. Welke beweging willen we maken?
5. Hoe manage je het welzijn van je medewerkers?

La Providence:

1. Wat maakt de organisatie aantrekkelijk voor jongeren (en oudere collega's)?
2. Hoe kan langer doorwerken worden bevorderd?
3. Hoe ziet een door hen gewenst teamontwikkeling eruit. Welke beweging willen de medewerkers maken?
4. Wat zijn belangrijke thema's voor levensfasebewust personeelsbeleid?
5. Wat is er nodig is om jonge medewerkers voor langere tijd aan ons te binden?

Proteion:

1. Hoe kunnen we jongeren behouden?
2. Hoe kan een constructieve verbinden worden gecreëerd tussen generaties (ook in relatie tot technologische ontwikkelingen)?
3. Moet je verschillend leidinggeven aan verschillende generaties? Ook in relatie tot het Management development programma in wording.
4. Wat verwacht de volgende generatie cliënten van ons? Verandert hun behoefte?
5. Hoe kan Proteion een aantrekkelijke werkgever zijn voor GenZ?

Vincent Depaul:

1. Hoe kunnen we aantrekkelijk(er) zijn voor jongeren c.q. hoe kunnen we die behouden?
2. Hoe kunnen we bevorderen dat de senior medewerkers lang gezond blijven en lang kunnen blijven doorwerken?
3. Hoe kunnen we 'een leven lang leren' realiseren?