

1. Introductie

De uitdaging met Gen Z zit vaak niet in de leeftijd zelf, maar in het verschil tussen de generatie die trainingen geeft en de generatie die nu leiding wordt. Dat levert soms opmerkingen op als:

- "Ze willen alles meteen weten."
- "Ze lezen de handleiding niet."
- "Ze hebben minder commitment."
- "Ze zitten alleen op hun telefoon."

Maar meestal zit daar een ander verhaal achter: de nieuwe generatie leert, communiceert en motiveert zichzelf anders.

Hoe ontstaat een generatie?

Het idee achter generaties is dat mensen die in ongeveer dezelfde periode opgroeien, worden beïnvloed door dezelfde:

- maatschappelijke ontwikkelingen
- technologieën
- economische omstandigheden
- wereldgebeurtenissen
- opvoedkundige trends

De gedachte is niet dat alle mensen van een generatie hetzelfde zijn, maar dat zij een vergelijkbaar "referentiekader" hebben.

Voorbeeld

Een Millennial (± 35 jaar):

- groeide op zonder smartphone
- maakte de komst van internet bewust mee
- leerde Wikipedia later kennen

Een Gen Z'er (± 20 jaar):

- kent geen wereld zonder internet
- had vaak al jong een smartphone
- is opgegroeid met sociale media

Dat verschil in ervaringen kan invloed hebben op hoe mensen leren, communiceren en samenwerken.

Overgang	Aanleiding
Boomers → Gen X	Naoorlogs optimisme maakt plaats voor individualisering
Gen X → Millennials	Opkomst van internet en globalisering
Millennials → Gen Z	Smartphones, sociale media en permanente online verbinding
Gen Z → Alpha	Volledig digitale jeugd vanaf geboorte
Alpha → Beta	Opgroeien met AI als vanzelfsprekend onderdeel van het dagelijks leven

Stille Generatie (1928-1945)

Groeide op rond de Tweede Wereldoorlog en de wederopbouw. Vaak geassocieerd met hard werken, plichtsbesef en respect voor bestaande structuren.

Babyboomers (1946-1964)

Genoemd naar de geboortegolf na de Tweede Wereldoorlog. Staan vaak bekend om hun idealisme, loyaliteit en geloof in maatschappelijke vooruitgang.

Generatie X (1965-1980)

Wordt vaak gezien als onafhankelijk en pragmatisch. Deze generatie vormde de brug tussen de analoge en digitale wereld.

Millennials / Generatie Y (1981-1996)

De eerste generatie die internet zag opkomen tijdens hun jeugd. Zoeken vaak naar zingeving, ontwikkeling en een goede balans tussen werk, vrijwilligerswerk en privéleven.

Generatie Z (1997-2012)

De huidige groep jonge leidinggevend en explorers-plus binnen Scouting. Zij zijn opgegroeid met smartphones, sociale media en directe toegang tot informatie.

Generatie Alpha (2013-heden)

De huidige welpen, scouts en jongere jeugdleden. Zij groeien op in een wereld waarin digitale technologie, AI en online interactie vanzelfsprekend zijn

<u>Generaties</u>	
- Stille generatie	1928-1945
- Babyboomers	1946-1964
- Generatie X	1965-1980
- Millennials	1981-1996
- Generatie Z	1997-2012
- Generatie Alpha	2013 -
- Beta	

- **Generatiedenken is geen manier om mensen in hokjes te stoppen, maar een hulpmiddel om beter te begrijpen welke ervaringen en verwachtingen deelnemers mogelijk meebrengen.**

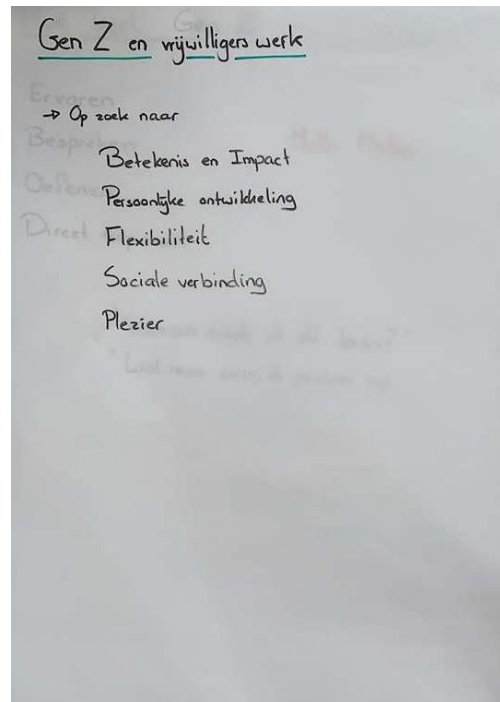
2. Hoe kijkt de nieuwe generatie naar vrijwilligerswerk?

Veel jongeren (16-25) zoeken:

- Betekenis en impact
- Persoonlijke ontwikkeling
- Flexibiliteit
- Sociale verbinding
- Plezier

Minder aantrekkelijk vinden ze:

- "Dat doen we zo omdat we het altijd zo doen."
- Lange vergaderingen
- Uren theorie zonder toepassing
- Hiërarchie om de hiërarchie



3. Hoe leert Gen Z?

Kenmerken die veel voorkomen:

Kortere informatierondes

Geen uur luisteren, maar:

- ervaren
- bespreken
- oefenen
- direct toepassen

Directe relevantie

Jongeren willen weten:

"Waarom moet ik dit leren?"

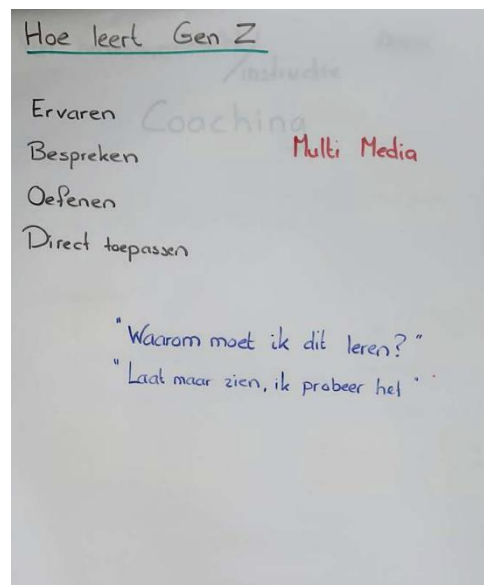
Leren door proberen

Minder behoefte aan eerst alle theorie, meer:

"Laat maar zien, ik probeer het."

Scoutingvertaling

Jonge vrijwilligers krijgen vaak meer energie krijgen van **ervaren → reflecteren → theorie** dan van **theorie → theorie → theorie → praktijk**.



4. Ben je instructeur of coach

Feedback - Veel trainers zijn opgegroeid met: “*Geen nieuws is goed nieuws*”.

Jongeren verwachten:

- Snellere feedback
- Regelmatiger feedback
- Meer coaching dan beoordeling

Van:

"Dit ging fout."

naar:

"Wat ging goed? Wat zou je de volgende keer anders doen?"

Veel scoutingtrainingen zijn historisch opgebouwd rond kennisoverdracht.

Maar jonge vrijwilligers zoeken vaker een begeleider die:

- vragen stelt
- meedenkt
- ruimte geeft
- ondersteunt

Nuance; de vraag is vaak ‘wat heb ik niet goed gedaan’ – maar de wens is eigenlijk om daar zelf op te reflecteren en het niet gezegd te krijgen.

5. Motivatie begrijpen

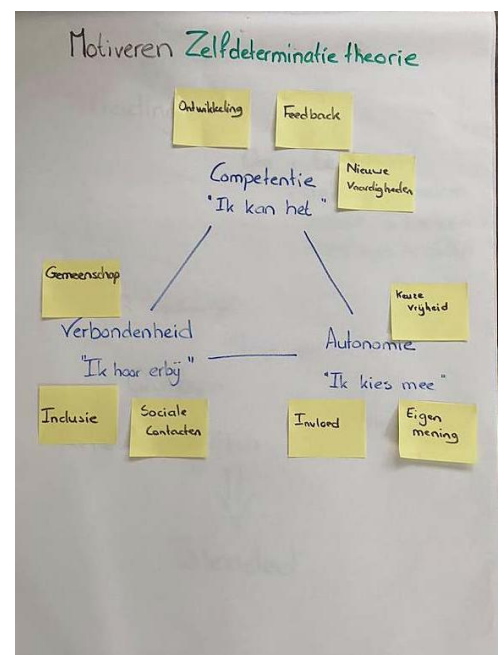
Zelfdeterminatietheorie:

De Zelfdeterminatietheorie (ZDT), ontwikkeld door de psychologen Edward Deci en Richard Ryan, is een van de meest invloedrijke theorieën over motivatie. De kern is verrassend eenvoudig:

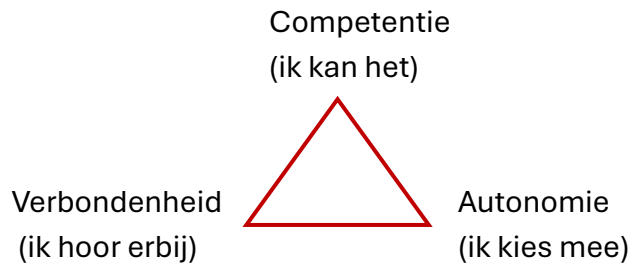
Mensen raken duurzaam gemotiveerd wanneer drie psychologische basisbehoeften worden vervuld:

Autonomie, Competentie en Verbondenheid.

De theorie is bijzonder relevant voor Scouting, omdat veel vrijwilligerswerk juist op deze drie behoeften kan inspelen. Niet alleen voor Gen Z, maar wel juist bij Gen Z.



Een eenvoudig model



Hoe meer een training op alle drie de punten scoort, hoe groter de kans op intrinsieke motivatie.

1. Autonomie

"Ik heb invloed op wat ik doe."

Mensen zijn gemotiveerder wanneer zij keuzes kunnen maken en eigenaarschap ervaren.

In een scoutingtraining

Minder autonomie:

- "Volg precies dit programma."

Meer autonomie:

- "Kies uit drie werkvormen."
- "Bepaal samen welke casus je wilt uitwerken."
- "Hoe zouden jullie dit aanpakken?"

Vraag voor trainers

Hoeveel keuzes kunnen deelnemers maken tijdens mijn training?

2. Competentie

"Ik merk dat ik ergens beter in word."

Mensen raken gemotiveerd wanneer zij succes ervaren en zien dat zij groeien.

In een scoutingtraining

Minder competentie:

- Een complexe opdracht die direct mislukt.

Meer competentie:

- Kleine succeservaringen.
- Oefenen met feedback.
- Uitdagingen die nét haalbaar zijn.

Vraag voor trainers: Wanneer ervaren deelnemers tijdens mijn training dat ze vooruitgang boeken?

3. Verbondenheid

"Ik hoor erbij." Mensen willen zich gezien, gewaardeerd en onderdeel van een groep voelen.

In een scoutingtraining

Verbondenheid ontstaat door:

- samen opdrachten uitvoeren
- persoonlijke gesprekken
- ervaringen uitwisselen
- successen vieren

Vraag voor trainers: Hoe zorg ik ervoor dat deelnemers elkaar leren kennen?

Koppeling met Gen Z

Veel kenmerken die aan Gen Z worden toegeschreven passen opvallend goed bij de Zelfdeterminatietheorie:

Behoefte	Wat Gen Z vaak zoekt
Autonomie	Keuzevrijheid, invloed, eigen mening
Competentie	Ontwikkeling, feedback, nieuwe vaardigheden
Verbondenheid	Gemeenschap, inclusie, sociale contacten

Hoe ontwerpen we scoutingtrainingen waarin mensen autonomie, competentie en verbondenheid ervaren?

Dat werkt namelijk niet alleen voor Gen Z, maar eigenlijk voor vrijwel alle vrijwilligers, van 16 tot 65 jaar.

6. De smartphone is geen vijand

Veel trainers zien telefoons als afleiding.

Maar jongeren gebruiken ze ook om:

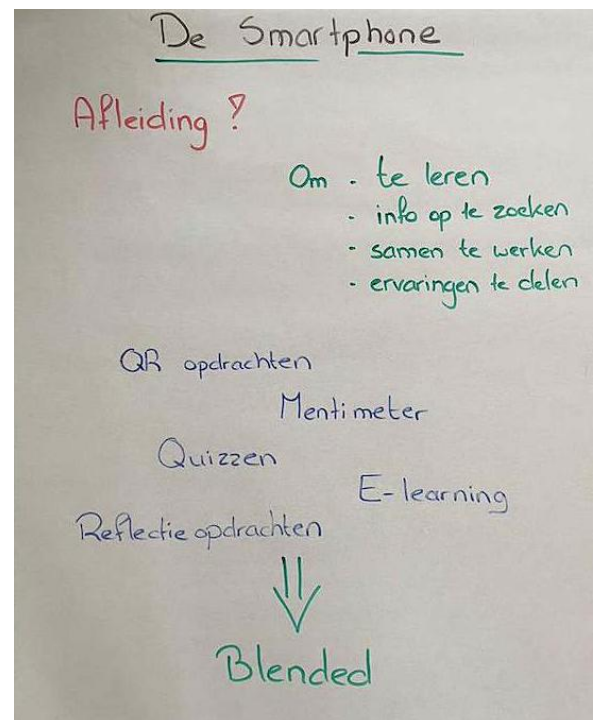
- te leren
- informatie op te zoeken
- samen te werken
- ervaringen te delen

Vraag:

Hoe kunnen we mobiele telefoons inzetten in plaats van bestrijden?

Bijvoorbeeld:

- QR-opdrachten
- Mentimeter
- Quizzen
- Reflectieopdrachten
- E-learning → zet je training blended op



7. Breinleren en Gen Z: hoe houd je jonge leidinggevers aangesloten

1. Emotie

Het brein onthoudt wat betekenisvol, verrassend of emotioneel is.

Wat zien we bij Gen Z? Gen Z wil vaak weten waarom iets relevant is. Een droge uitleg zonder context verliest snel aandacht.

Toepassing in scoutingtrainingen

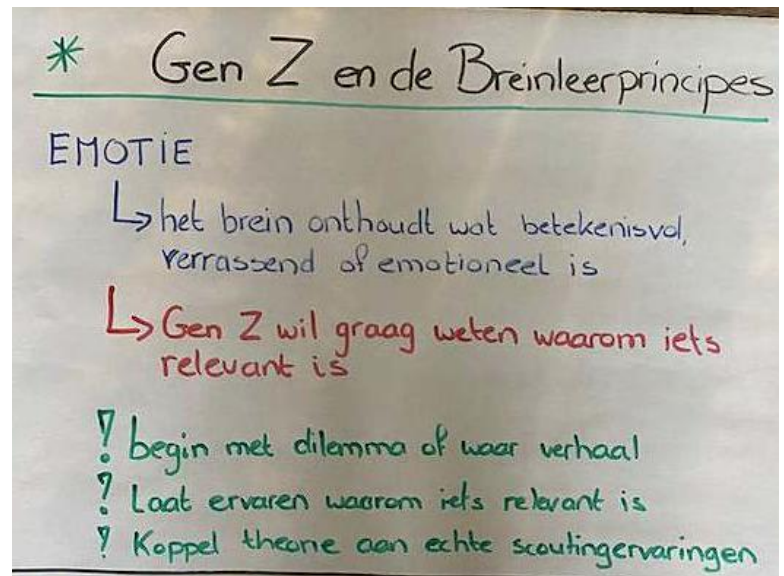
- Begin met een praktijkdilemma of een waargebeurd verhaal.
- Laat deelnemers eerst ervaren waarom een vaardigheid belangrijk is.
- Koppel theorie aan echte scoutingervaringen.

Voorbeeld In plaats van:

"Vandaag gaan we het hebben over groepsdynamica."

Begin met:

"Je hebt drie leidinggevers die ruzie hebben in je team. Wat doe je?"



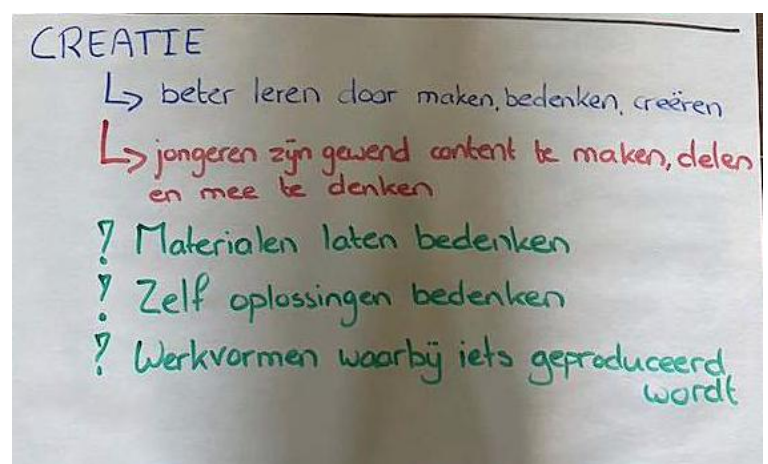
2. Creatie

Mensen leren beter door iets te maken, bedenken of creëren dan door alleen te consumeren.

Wat zien we bij Gen Z? Jongeren zijn gewend om content te maken, te delen en mee te denken.

Toepassing in scoutingtrainingen

- Laat deelnemers materialen ontwerpen.
- Laat groepjes zelf oplossingen bedenken.
- Gebruik werkvormen waarbij deelnemers iets produceren.



Voorbeeld In plaats van:

Een presentatie over speluitleg geven.

Laat deelnemers:

Zelf een spel ontwerpen voor een scoutsgroep en dit presenteren.

3. Focus

Aandacht is beperkt. Het brein kan maar een beperkte hoeveelheid informatie tegelijk verwerken.

Wat zien we bij Gen Z? Niet zozeer een kortere aandachtsspanne, maar wel minder tolerantie voor lange periodes zonder interactie.

Toepassing in scoutingtrainingen

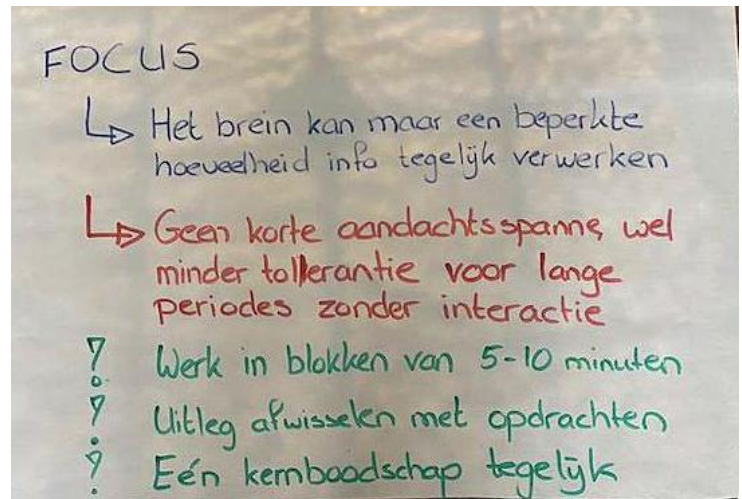
- Werk in blokken van 5-10 minuten.
- Wissel uitleg af met opdrachten.
- Geef één kernboodschap tegelijk.

Voorbeeld Niet:

- 25 minuten theorie
- daarna oefenen

Wel:

- 5 minuten uitleg
- 5 minuten oefenen
- 5 minuten bespreken



4. Herhalen

Wat niet terugkomt, wordt vergeten.

Wat zien we bij Gen Z? Door de enorme hoeveelheid beschikbare informatie wordt onthouden minder vanzelfsprekend.

Toepassing in scoutingtrainingen

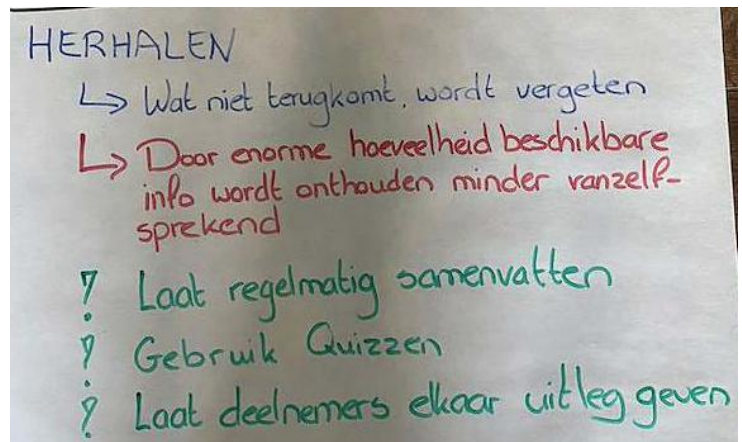
- Laat deelnemers regelmatig samenvatten.
- Gebruik quizen.
- Laat deelnemers elkaar uitleg geven.

Voorbeeld Vraag niet:

"Zijn er vragen?"

Vraag:

"Welke drie inzichten neem je mee uit dit onderdeel?"



5. Voortbouwen

Nieuw leren gaat sneller wanneer het gekoppeld wordt aan bestaande ervaringen.

Wat zien we bij Gen Z? Jonge leidinggevers hebben vaak minder ervaring, maar wel veel voorbeelden uit school, sport, werk of online gemeenschappen.

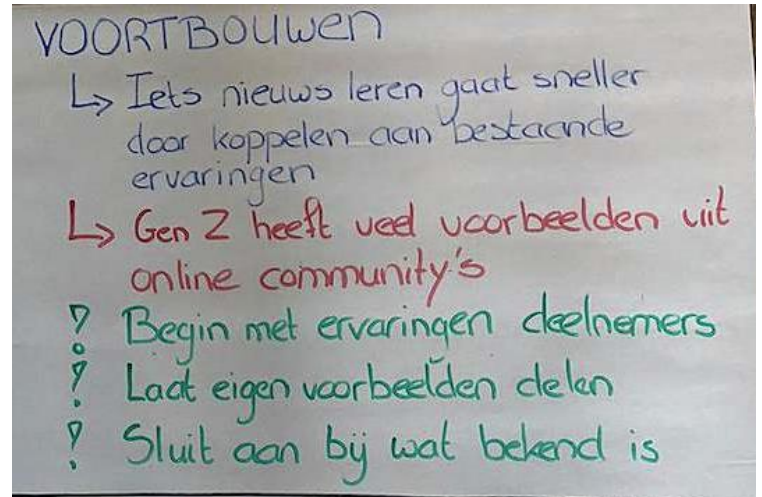
Toepassing in scoutingtrainingen

- Begin met ervaringen van deelnemers.
- Laat deelnemers voorbeelden uit hun eigen groep delen.
- Sluit aan bij wat ze al weten.

Voorbeeld Vraag eerst:

"Wanneer heb jij voor het laatst een moeilijke groepssituatie meegemaakt?"

Pas daarna introduceer je een model over groepsontwikkeling.



6. Zintuiglijk rijk

Hoe meer zintuigen betrokken zijn, hoe sterker de herinnering.

Wat zien we bij Gen Z? Deze generatie is gewend aan beelden, interactie en multimedia. Alleen luisteren is vaak onvoldoende.

Toepassing in scoutingtrainingen

- Gebruik materialen.
- Laat mensen bewegen.
- Werk met visuele hulpmiddelen.
- Gebruik praktijkopdrachten buiten.

Voorbeeld In plaats van een uitleg over samenwerken:

- bouw een pionier constructie
- los een uitdaging op
- reflecteer daarna op het samenwerkingsproces

