

De generatie Y aan het werk

een mini-onderzoek naar de kijk op werk en privé van de nieuwkomers op de arbeidsmarkt



Anieta Scholten
anietascholten@gmail.com
www.levensfasenbeleid.nl
oktober 2011

INLEIDING

Al vele jaren houd ik mij bezig met personeelbeleid, waarbij ik sterk kijk naar de invloed van levensfasen van de medewerkers op het werk, het werkvermogen, de houding en het gedrag. De Generatie Y, ook wel de 'grenzeloze generatie' of 'internetgeneratie' genoemd, is de generatie die net is gaan werken of binnenkort begint. Deze generatie is geboren tussen 1980 en 1995. Het betreft een groep mensen die zich in onze snel veranderende wereld zijn plek moet zien te vinden.

In de media wordt er zorgelijk gedaan over deze generatie. Eén van de conclusies uit het boek 'De grenzeloze generatie en de onstuitbare opmars van de B.V. Ik' is, dat werkgevers veel te stellen zullen krijgen met deze jongeren. Ze hebben veel meer begeleiding en structuur nodig dan voorgaande generaties. Werkgevers zullen ook een stukje opvoeding en vorming van jonge medewerkers voor hun rekening moeten nemen, als ze hen met succes in de onderneming willen integreren. Ze zijn opgegroeid met internet en sociale media en ze zijn thuis en in het moderne, competentiegerichte onderwijs met weinig autoriteit geconfronteerd.

Iedere generatie staat weer anders in het werk en vergt in organisaties een bepaald leiderschap. Het is goed als managers, leidinggevend en HRM-professionals zich hierin voortdurend verdiepen. Ik hoor nu al regelmatig managers en HRM-ers verzuchten dat het verloop zo groot is onder de jongeren en dat ze niet weten waardoor dat komt. Om erachter te komen wat de verschillende nieuwe medewerkers beweegt en belangrijk vinden in werk en wat hen boeit en bindt is volgens mij de eenvoudigste en meest effectieve aanpak: ga met ze in gesprek.

Er wordt intussen al veel geschreven en beweerd over deze generatie, waarbij ik af en toe toch ook mijn vraagtekens zet. Ik heb zelf twee kinderen van de generatie Y en herken heel veel zaken die als kenmerkend voor deze generatie worden benoemd, maar ik zie ook zaken die minder belicht worden.

Zo eigenwijs als ik ben....., 'ik wil het zelf ook nog eens horen van henzelf'.

Daarom besloot ik om een gemêleerde groep jongens en meisjes uit deze generatie te bevragen. Kleinschalig (60 deelnemers) en beslist niet wetenschappelijk aangepakt.

Door de kleinschaligheid van de enquête kon ik gemakkelijk open vragen stellen. De antwoorden die gegeven zijn komen duidelijk uit het hart van de deelnemers.

Uit de antwoorden op de gestelde vragen is een redelijk beeld te krijgen hoe zij zichzelf zien, wat zij wel en niet belangrijk vinden in hun werk, hoe zij de relatie tussen werk en privé zien en wat zij denken dat hen onderscheidt van de andere generaties.

Dit beeld kan handvatten geven aan leidinggevend en om met de nieuwe medewerkers zelf het gesprek aan te gaan, met als gezamenlijk doel een duurzame inzetbaarheid van de medewerker.

Vooraf nog even een schets van de wereld waarin de Generatie Y nu leeft:

Zij leven in een tijd waarin belangrijke ontwikkelingen op verschillende terreinen samenkomen en elkaar versterken. De meesten van hen hebben een luxe leven, hoeven zich nauwelijks te bekommeren om de eerste levensbehoeften (veiligheid, zekerheid en sociaal contact). Zij kunnen hun energie besteden aan de hogere levensbehoeften die Maslow noemt, zoals waardering, erkenning, zelfontplooiing. Zij hebben dromen en idealen meegekregen van de hippiegeneratie en zien ook de realiteit van de reacties daarop. De generatie Y paart grote dromen aan praktische daden, en gezond eigenbelang aan het algemeen belang. Ze zitten in een wereld van globalisering, internet, transportstromen over de hele wereld. Ze zijn wereldburgers in plaats van verbonden aan lokale gemeenschappen. De veranderingen waarmee zij te maken hebben gaan veel verder dan de praktische invulling van het dagelijks leven. Het gaat om ieders plek in het universum en om de wijze waarop hij relaties aangaat met anderen.

De Generatie Y en de huidige economie

De hang naar macht en geld heeft geleid tot een economische crisis. In feite is er sprake van een morele crisis. De nieuwe wereld vraagt om nieuwe waarden. Of misschien wel oude waarden. Waarden die zo oud zijn, dat we ze bijna vergeten zijn. De twintigers van nu zijn een groep mensen die organisaties en de maatschappij kunnen veranderen. Bieden zij ons de kans om de wereld op een nieuw fundament te zetten? We kunnen het ons niet veroorloven die kans niet te grijpen. Daarom moeten we in alle sectoren ruimte maken voor de jongeren. De focus ligt nog steeds op het verbeteren van de productiviteit en het industrialiseren van de productiefactoren. Cijfers maken de dienst uit en de mens is gereduceerd tot een simpele productiefactor in de orde van grootte van een machine. Controle, resultaten, cijfers. De grenzen hiervan zijn zo goed als bereikt. De stap van industrialisering naar humanisering wordt gemaakt. Het is nu al duidelijk dat de generatie Y wordt gedreven door andere waarden en een andere taal spreekt. In deze taal is 'slagen' niet een kwestie van macht en geld, maar van groei en ontwikkeling en een goede balans tussen ziel en zakelijkheid.

Het nieuwe leiderschap is het vermogen de 'roep van de tijd' te verstaan en daar gehoor aan te geven.

HET ONDERZOEK

Wat hebben de ondervraagden van de generatie Y ons te vertellen?

Uit de groep deelnemers heb ik de reeds werkenden (in loondienst, zelfstandigen) geselecteerd. Het zijn twintigers die werken bij het leger, in het onderwijs, bij de belastingdienst, ict-bedrijven, vermogensbeheer, een koekjesproductiebedrijf, postbedrijf, webdevelopment en in de kunst.

Als antwoord op de open vraag wat zij belangrijk vinden in het werk wordt het meest genoemd

- Het zich kunnen ontwikkelen
- Zich kunnen uiten op passie/talent/persoonlijkheid
- Voldoening, plezier halen uit het werk.
- Het nuttig voelen voor de organisatie en maatschappij

Een paar geven duidelijk aan dat ze werken om te leven en niet andersom.

De geselecteerde groep die een bijbaantje heeft denkt er bijna net zo over, zij noemen echter nog wat nieuwe zaken zoals

- niet teveel papiergeregel
- Veiligheid
- Duidelijk werkrooster
- Zelf werkdagen kunnen bepalen

De top 3 van belangrijkste arbeidsvoorwaarden zijn voor de werkenden:

- 1.Prettige, gezellige werksfeer, fijne collega's
- 2.werken in een organisatie waar je gezien wordt, dat je werk erkend en gewaardeerd wordt
- 3.Voortdurend uitdaging hebben in het werk

Voor de deelnemers met bijbaantjes is de top 3:

- 1.Prettige, gezellige werksfeer, fijne collega's
- 2.een leidinggevende die jouw ideeën, voorstellen serieus neemt, naar je luistert
- 3.ruime ontwikkelings- en scholingsmogelijkheden

Voor de deelnemers zonder baan (studenten)

- 1.Prettige, gezellige werksfeer, fijne collega's
- 2.Voortdurend uitdaging hebben in het werk
- 3.werken in een organisatie waar je gezien wordt, dat je werk erkend en gewaardeerd wordt
- 4.(gelijke score als bij 3) werk doen wat nuttig is, wat er toe doet (voor mensen of maatschappij)

DE OPEN VRAAG

'Als je je eigen generatie in het kort beschrijft, wat zijn dan volgens jou de belangrijkste kenmerken van jouw generatie in vergelijking met die van de oudere generaties (oudere broers/zussen of ouders)'.
leverde het volgende beeld op:

Sociale contacten

- We hebben minder binding met sociale verbanden, zoals kerken en verenigingen.
- We hechten meer waarde aan sociale contacten, maar ze zijn wel vaak minder direct

- We zijn altijd en overal 'online' door o.a. smartphones.
- We hebben meerdere korte relaties voordat je pas serieus een relatie aangaat of gaat samenwonen. We settelen ons minder snel.

Informatie

- We zijn opgegroeid met veel meer techniek en maken er veel meer gebruik van. We zijn meer gericht op multimedia (zapcultuur) We gaan op een heel andere manier om met informatie. We zijn de opzoek/google-generatie. We hoeven kennis niet meer echt te bezitten, maar het gaat meer om sleutelwoorden te onthouden.
- Meer zelfontplooiing (autodidactisch) door internet en youtube (leren d.m.v. instructievideo's)

Werk en vrije tijd

- Door meerdere respondenten werd aangegeven dat er meer aandacht voor sport en sociaal leven is. Werken is niet meer het belangrijkste wat je op een dag doet, het gaat meer om wat je ernaast doet.
- We hebben meer behoefte aan variatie in alles in het leven (vrienden, werk, school, omgeving). Er is veel vrijheid en ruimte om van alles te doen. (uitgaan, festivals, vrienden, studie, op kamers wonen)
- Er zijn meer mogelijkheden dan vroeger om studie en werk te combineren.
- Vroeger werd werk meer gezien als noodzakelijkheid dan belangrijke levensvervulling.
- Iedereen wil alles tegelijk. Een goede baan, goed salaris, goede ouder zijn, altijd tijd hebben voor kinderen, partner, huis, boodschappen.
- Tegenwoordig werk je meer om te leven dan andersom. Werk moet leuk zijn.

Werksituatie/werkverhoudingen

- We zijn meer op zoek naar uitdaging, erkenning en vrijheid in het werk. De oudere generatie zoekt meer naar zekerheid.
- Niet alleen het hebben van een baan is belangrijk, maar ook alle randvoorwaarden, arbeidsvoorwaarden, ontwikkeling, leren.
- Nu hebben wij de wens/eis om parttime te werken. Bij de oudere generatie was fulltime werken normaal.
- We zijn minder gesteld op autoritair gedrag en liever gericht op samenwerking op basis van wat iemand kan (niet vanuit functie/hiërarchie).
- Vrouwen kunnen zichzelf nu beter onderhouden en hebben hogere functies.
- We zijn meer ontplooiingsgericht, we zoeken gericht naar baan met doorgroeimogelijkheden.
- Wij willen werken, maar we willen niet zomaar wat doen, het moet ergens over gaan en 'ik' moet wel tot mijn recht komen.
- Wij richten ons meer op beter presteren. De oudere generatie heeft hogere waarde m.b.t. beroepshouding en maatschappelijke eisen en verwachtingen.
- Minder van onderaf opklimmen, het moet meteen goed zijn (werk, huis, sociale leven). Standaard hoger gesteld, alles moet meteen perfect

Gedrag

- We zijn meer gericht op prestaties, alles tegelijk, nooit genoeg, alle uitdagingen aannemen, lang jong willen blijven, wereld voor ons open, Nederland niet groot genoeg.
- Minder 'bang' voor computers, vrijer, minder gedisciplineerd.
- Meer egocentrisch.
- Zelfstandig en eigenwijs. Minder braaf.
- We zijn gericht op de korte termijn.
- Veel individualistischer en egoïstischer. De deur voor een ander open houden? : Als ik er zelf maar door kom.
- Veel willen, weinig 'grenzen'
- Meer keuzes, meer kansen.
- We zijn veel kritischer. Niet alleen naar onszelf maar ook naar anderen (zelfs naar mensen die het beter zouden moeten weten).
- We mogen overal een mening over hebben, we mogen deze uiten.
- Wij geven eerder op (oudere generatie moest genoeg nemen met mindere werkomstandigheden).
- We zijn gericht op eigen ontwikkeling, niet perse voor het geld gaan, maar vooral doen waar je plezier in hebt.
- Meer opkomen voor eigen belangen, doorgroeimogelijkheden
Niet snel genoeg nemen met wat je hebt, minder lang bij één werkgever blijven.
- Het leven is stressvoller. Continu bezig met bellen, sms, mailen, alles tegelijk. Alles moet snel.
- De vorige generatie heeft meer harde werkers, maar vrouwen waren meer huisvrouw.
- Men wil uitdaging hebben en steeds nieuwe dingen ontdekken. Tevens wil men niet eindeloos praten om tot oplossingen te komen, maar snelheid en resultaat.
- Alles meer en beter. Inruilen van materiële zaken voor nieuwere versies.
- We vechten niet meer voor relaties en werk. Bevalt het niet dan gaan we naar een ander.
- We zijn meer gericht op zelfontwikkeling.
- Wij zijn opener en ruimdenkender naar elkaar toe. Flexibel ingesteld, er wordt veel geaccepteerd van elkaar.
- We zijn meer doeners, uitprobeerders. Bij nieuwe dingen niet handleiding lezen, maar zelf rommelen.
- Grote lijnen aandragen, zelf de details uitwerken
- Er is luiheid, laksheid, alles moet aan komen waaien; er niets voor hoeven doen.

Overig opmerkingen

- Beheersing van de taal is steeds minder belangrijk.
- We zijn mondialer (meer reizen)
- We hoeven minder hard te knokken voor baan, huis, gezin. Studiefinanciering maakt dat er veel kan en is ontzettend goedkoop in vergelijking met vroeger.
- We zijn ambitieuzer
- Het respect voor medemens (niet alleen ouderen/ gezag maar ook leeftijdsgenoten) verdwijnt.
- We zijn ruimdenkender.
- We weten beter wat wijzelf willen. Het draait meer om ik.
- We stellen (te) hoge eisen aan eigen ontwikkeling, persoonlijke groei staat centraal.
- Minder discipline.
- Meer snelheid, productiviteit en geld.
- Uiterlijk is overmatig belangrijk.
- Mijn generatie leeft denk ik meer voor de lol dan voor de toekomst. Doen wat je wilt doen, en niet omdat iets je verplicht wordt.
- We zijn meer levensgenieter dan oudere generaties.

In de antwoorden was niet alleen een meer en minder van zaken t.o.v. de oudere generatie te vinden, ook worden er de dilemma's of zorgen van en door de jongeren aangekaart.

Dilemma's/zorgen:

- Je moet altijd op de hoogte zijn van alles, je mag niets meer missen. (angst om wat te missen als je je smartphone niet bij je hebt).
- Keuzestress (quarterlifecrisis). Alles wordt ons naar het hoofd geslingerd, maar er wordt nergens verteld wat we ermee moeten doen.
- Maatschappelijke druk is hoog, want eigenlijk 'mag' je niets missen. Je moet de opleiding halen, je moet een goede baan vinden, een mooi huis en een paar auto's. Moet aan de kinderen EN vooral blijven werken. Jezelf goed presenteren en vooral geen zwakheid tonen, het is af en toe om gek van te worden. Het is soms lastig om je eigen pad hierin te creëren.
- Twijfelziektes. Ouders hadden simpelweg een baan na studie. Ik kan eindeloos kiezen. Reizen, doorstuderen, baan zoeken, uitkering? Mogelijkheden zijn eindeloos en dat maakt mijn generatie heel gevoelig voor twijfelziekte. De sky is the limit en dat maakt de jongeren van mijn leeftijd af en toe heel vervelende zeikerds.
- Grotere onzekerheid over de eigen weg (teveel keuzes en mogelijkheden).
- Verschrikkelijk veel keuzes. Er zijn veel meer studierichtingen (daarom ook snel switchen) 'Ik voel druk van ambitie, carrière maken, passie achterna. Vrijheid aan keuzes juist benauwend. Als ik dit nu doe, loop ik dat misschien wel mis en soms leidt het ertoe dat je nergens voor gaat'.
- Minder ingesteld op werkend bestaan (blijven hangen in studententijd)
- Huizenmarkt voor starters ontzettend onbegaanbaar. Hypotheek?

- Werken moet interessant zijn, mensen willen zich ontwikkelen (wordt heel erg gepushed en bijna verwacht. Met z'n tweeën werken, moet beide parttime kunnen werken. Kan dat ook? Jonge tweeverdieners kunnen toch geen hypotheek krijgen.

CONCLUSIES/AANBEVELINGEN

De ondervraagde groep kan heel goed onder woorden brengen hoe zij in het leven staan en hoe zij bewegen of denken te bewegen in werksituaties en daarbuiten.

Aangezien ieder mens uniek is met zijn eigen gevoel, kijk op zichzelf en de wereld, zie je in de antwoorden dan er niet één beeld van de generatie Y te krijgen is en zie je zelfs tegengestelde meningen.

Wat ik als bijzondere conclusie uit dit onderzoekje trek is, dat de generatie Y ook wel degelijk worstelt met allerlei zaken. Mensen uit de oudere generaties denken misschien dat keuzevrijheid, zelfstandigheid, vrijheid van meningsuiting, vele communicatiemogelijkheden en snelheid alleen maar positief zijn. Het tegendeel is voor sommigen waar: ze weten niet meer wat ze moeten kiezen. Er is twijfel, onzekerheid, stress en/of druk bij de nieuwe generatie. Naar mijn mening is het daarom ook van wezenlijk belang om in goed contact met hen te zijn. In het jaargesprek en 't liefst ook regelmatig tussendoor moet de leidinggevende met de medewerker van de nieuwe generatie het 'psychologisch contract' doornemen. Hoe is de betrokkenheid van de medewerker bij de organisatie, hoe verloopt de samenwerking met collega's; hoe waardeert de medewerker de stijl van leidinggeven van de leidinggevende, is er meer of minder sturing nodig, zit er nog voldoende uitdaging in het werk, wordt de medewerker voldoende ingezet op basis van zijn talenten en passie, heeft de medewerker (nog) een toekomstperspectief, sluit de levensstijl van de medewerker aan op de verwachtingen die er m.b.t. het werk zijn; is het werkvermogen van de medewerker (fysiek, psychisch, sociaal) op de langere termijn gewaarborgd?

De ene medewerker zal wat meer regelvrijheid nodig hebben, de andere wil meer structuur en richtlijnen of voorschriften. Weer een andere heeft veel aandacht nodig. Sommigen zullen nog een stukje 'opvoeding' of 'vorming' nodig hebben.

Eén ding is voor mij zeker: Leidinggevendens die willen sturen, controleren en/of uitgaan van wantrouwen en ervan overtuigd zijn dat hun inzichten en methoden de beste zijn passen niet bij de generatie Y. Deze leidinggevendens komen snel in conflict of ze zullen zien dat de dienstverbanden heel kort duren.

Net als bij studies over levensfasegericht personeelsbeleid in het algemeen ofwel duurzame inzetbaarheid gaat het om maatwerk. Je kunt de jongeren uit de generatie Y niet over één kam scheren. Je zult ze persoonlijk moeten benaderen en de wederzijdse verwachtingen op elkaar afstemmen. Niet één keer, maar telkens weer.

Werk aan de winkel dus voor leidinggevendens, managementteams en HRM-adviseurs !