

Geef ambitieuze jongeren de ruimte

Saskia Nijs

Terwijl veel organisaties al genoeg moeite hebben om millennials (generatie Y) aan zich te binden, staat de volgende generatie al te trappelen om de arbeidsmarkt op te komen: generatie Z.

Er staan nu dus vier generaties op de werkvloer. Dat de nieuwe generaties Y en Z veel meer doen met technologie dan babyboomers en generatie X (geboren tussen 1961 en 1980) is inmiddels bekend. Dat ze meer zingeving willen binnen hun werk, dat ze jobhoppen en minder geven om status en geld weten we ook. Maar wat betekent dit voor organisaties? Hoe zorgen we dat de generaties met elkaar kunnen samenwerken?

We vinden millennials hip en willen ze graag binnenhalen, maar wat mij betreft zijn we er slecht in geslaagd ook van ze te leren. Het integreren van millennials bestaat nu voornamelijk uit het inhuren van hipster-reclamebureaus of het aannemen van de nieuwe generatie om onze website en sociale media wat te verjongen. Of we huren een plek in een hipsterpand zoals B.Amsterdam.

Maar staan we ook open voor de manier waarop millennials werken? En willen we ook onze werkwijze aanpassen? Ik zie vooral veel voorbeelden van millennials die veelbelovend binnenkomen, maar door generatie X al snel in het oude systeem worden gedwongen. En omdat millennials een generatie vormen die graag 'likeable' zijn, passen ze zich aan ons aan. Volgens een onderzoek gedaan in opdracht van Ricoh zegt 54% van de medewerkers dat hun bedrijf zich niet aanpast aan nieuwe generaties.

Millennials voelen zich vaak meer aangetrokken tot kleinere bedrijven, omdat deze vaak meer ondernemerszin hebben. En een eigen bedrijf is cool. De laatste vijf jaar is het aantal jonge ondernemers (20-29 jaar) met bijna 40% gestegen. Deze ondernemende generatie wil het dus anders doen, maar krijgt geen ruimte: dus gaan ze zelf op zoek naar mogelijkheden om hun ambities op hun eigen manier waar te maken.

Hoe willen millennials dan werken? Ze willen overal kunnen werken waar ze geïnspireerd worden en nieuwe mensen van buiten de organisatie ontmoeten die hen verder kunnen helpen. Dus niet op kantoor of thuis, maar op andere locaties of zelfs in het buitenland. Denk aan de opkomst van de 'digital nomad'. Hoeveel vijftigplussers kent u die freelancend de wereld over trekken? Wel verstandig om ze dan de technologie te bieden die ze nodig hebben. En willen ze liever een Mac dan Windows? Geef het ze.

Millennials moeten aangemoedigd worden om vrij en flexibel te blijven, want dit levert organisaties alleen maar meer creatieve ideeën en inzichten op. Dus niet een hipster inhuren, maar ze echt verbinden, al ziet dat verbinden er anders uit dan we gewend zijn. Want waar de babyboomers en generatie X vooral leven voor hun werk, werken generatie Y en Z voor hun leven. Kijk dus niet naar op als ze wat minder ambitieus lijken. Ze zijn anders. Generatie X werkt vooral erg hard en knokt zich naar boven. Millennials willen vooral slim werken.

**Overlopen
Generatie X houdt
werk en privé
gescheiden, maar bij
millennials lopen
die in elkaar over**



ILLUSTRATIE: JACOB STEAD VOOR HET FD

'Work-life balance' is iets voor de oude generaties, omdat deze werk en privé gescheiden houden. Maar voor de millennials gaat het om 'work-life fluency': werk en privé lopen in elkaar over. Geef ze dus de ruimte om hun ambities vorm te geven, maar ook om vaker op reis te gaan. Met twee keer zoveel vakantiedagen zal het aantal millennials zeker toenemen.

Met de opkomst van de technologie communiceren we steeds minder face-to-face. Voor de nieuwe generaties is Skype net zo echt als een fysieke vergadering. Het communicatietempo ligt hoog en dat doet men liever met een grotere groep dan 1-op-1. Het kantoor is voor millennials een ontmoetings- en inspiratieplek. Ze gaan daar niet heen om een takenlijstje af te werken.

Generatie Y en Z willen geen platte plattjes, eindeloze powerpoints of lappen tekst. Ze willen beweging, video, muziek.

Niet alleen lezen, maar zien en horen. Ze vertellen iets aan anderen via muziek of video. Ze leren niet in een klaslokaal, maar zoeken tutorials op YouTube. Steeds meer worden vergaderingen in organisaties gestuurd door bewegende beelden uit de hele wereld. Vraag deze jonge generatie dus niet om een powerpoint, maar geef ze de middelen om met apps en video te kunnen werken.

Oude organisaties zitten te veel vast in hun eigen systemen. Als we echt willen dat millennials en generatie Z opgaan in organisaties die nu door generatie X bemand worden, dan moeten we de jongeren niet langer zien als een clubje, maar ze eigenaarschap geven in onze werkwijze. Het is tijd dat de nieuwe generaties de verouderde organisatievormen gaan vernieuwen. Durf radicaal te veranderen: het zal veel moois opleveren voor de vier generaties op de werkvloer!

Deze week

Om beurten schrijven vier columnisten over nieuwe technologie en wat ondernemers, bestuurders en werknemers hiermee kunnen.

Saskia Nijs

Technologie is belangrijk in het leven en werk van Saskia Nijs, die onderzoeker is aan de VU, bestuurslid bij TEDxAmsterdamED en medewerker bij Philips. Als ervaringsdeskundige in het nieuwe werken is ze vooral betrokken bij projecten die mensen in de 21ste eeuw kennis, tijd en technologische hulp bieden om het beste uit zichzelf te halen. Nijs woont samen en heeft twee dochters.



David Langley

Internet-, innovatie- en strategieonderzoeker bij TNO en RUG.

Jaap-Henk Hoepman

Computerwetenschap aan de Radboud Universiteit en wetenschappelijk directeur van het Privacy & Identity Lab.

Valerie Frissen

Ceo van het SIDN fonds en hoogleraar ICT en Sociale Verandering in Rotterdam.