

Jonge honden zoeken grijze haren

Saskia Nijs

In 1943 liet Abraham Maslow met zijn inmiddels wereldberoemde behoeftepiramide al zien dat zelfverwerkelijking een kernbehoefte is van ieder mens. Mensen hadden volgens de Amerikaanse psycholoog een natuurlijke behoefte om hun talenten te ontplooiën. Iedereen, oud of jong, wil blijven leren. Thuis of op het werk, door boeken of gewoon via de mensen om je heen.

Start-ups zijn vaak bij uitstek omgevingen waarin veel wordt geleerd. In een start-up mogen vaak nog fouten worden gemaakt en worden veel risico's genomen. Veel start-ups werken in zelfsturende teams, omdat je zonder manager sneller kunt innoveren en als team meer betrokken bent. Veel start-ups zien dat hun jonge en enthousiaste medewerkers na zo'n twee tot drie jaar het bedrijf verlaten. De voornaamste reden hiervoor is dat deze medewerkers vaak de behoefte hebben om zichzelf meer te ontplooiën.

Vaak weten start-ups heel goed dat ze hun medewerkers betrokken en blij moeten houden. En ze doen hier ook veel aan. Want de werkdruk is hoog en de deadlines zijn scherp. Succes is niet verzekerd en salarissen zijn vaak een stuk lager dan wat er bij corporates verdiend kan worden. Om medewerkers happy te houden, wordt er vaak van alles georganiseerd: een hippe werkomgeving, vrijdagmiddagborrels, af en toe een reisje, een speciale lunch of een avondje gamen met z'n allen. Maar wat blijkt? Zelfs medewerkers van start-ups blijken niet te kunnen ontsnappen aan Maslows piramide. Ze willen leren, zich ontwikkelen en perspectieven hebben. En start-ups hebben hier nog niet zo veel ervaring mee, om dit te bieden.

Uit diverse onderzoeken blijkt dat de betrokkenheid van medewerkers bij het bedrijf een positieve invloed heeft op het succes van een organisatie. Organisaties waarvan 7 van de 10 medewerkers aangeeft zich betrokken te voelen, hebben een gemiddelde omzetgroei die liefst 4% hoger ligt dan de omzetgroei van bedrijven met minder betrokken medewerkers. Volgens Aon Hewitt's Engagement Report (2014) ligt de klanttevredenheid bij deze bedrijven zelfs op 77%, terwijl deze bij bedrijven met een lagere betrokkenheid slechts 46% bedraagt.

Maar hoe creëer je betrokken medewerkers? Uit deze onderzoeken blijkt dat medewerkers zich meer betrokken voelen bij de organisatie als ze meer complimenten ontvangen en gefaciliteerd worden om te leren, zich te ontwikkelen en te groeien. Medewerkers willen perspectief, of willen de kans krijgen om hun eigen perspectief te creëren. Want we willen graag meer en hoger. Vandaar dat leren in veel organisaties hoog op de agenda staat. Corporates hebben al jarenlang programma's voor talentvolle medewerkers. Van mindfulness tot het leren analyseren van data, van het inrichten van processen tot paardenfluisteren. Een medewerker die in beweging is, voelt zich meer betrokken bij de organisatie dan een medewerker zonder perspectief. En dus bieden bedrijven graag een zo gevarieerd mogelijk vooruitzicht aan.

Perspectief Medewerkers voelen zich betrokken als ze positief benaderd worden en vooral: als ze zich kunnen ontwikkelen



ILLUSTRATIE: JACOB STEAD VOOR HET FD

Hoe kunnen start-ups dit perspectief bieden als ze minder tijd en geld hebben voor uitgebreide trainingsprogramma's en loopbaanbegeleiding? Dit soort jonge bedrijven zijn vaak vooral bezig met overleven in de markt, en hun product of dienst succesvol te maken.

Ik denk dat de ervaring van grijze haren hierbij kan helpen. Niet het wiel opnieuw uitvinden of standaarden uit de 20ste eeuw kopiëren, maar leren van wat er al is gedaan. En dan heb ik het niet over adviseurs die de tien gouden regels voor een succesvolle start-up beschrijven, maar over 'grijze haren' die zelf door schade en schande hebben geleerd hoe ze hun medewerkers kunnen helpen ontwikkelen. Ervaren ondernemers, managers of medewerkers die niet alleen adviseren, maar ook zelf meedoen

en onderdeel worden van het bedrijf om de jonge honden te helpen groeien. Hoe mooi is het als oude wijsheid in een nieuw jasje kan worden gegoten?

En omdat start-ups een synoniem zijn van vernieuwing, zou het zeer waardevol zijn om ook vernieuwend te zijn op het gebied van leren en ontwikkelen in de werkomgeving. Weg met die standaardloopbaanplanning en op zoek naar nieuwe ontwikkelingsvormen: het nieuwe leren. De loopbaan die past bij deze tijd.

Het vormt een prachtige kans om oud en wijs, grijs en ervaren te koppelen aan jong en energiek, onervaren en 'technology savvy'. Samen leren en samen groeien. Loopbaaninnovatie die wordt gedreven vanuit onze Maslow-behoeftes, maar die inspeelt op de 21ste eeuw. Wie doet er mee?

Tech Team

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.