

## Rare jongens die Millenials: de generatie Einstein aan het werk, enkele mythes aangepakt...

Een telefoontje van een bedrijfsleider eindigt met een jammerklacht die we al vaker hoorden: ik begrijp die jongeren van vandaag niet meer.

Hij beschreef hoe een 26-jarige werknemer na amper twee jaar werken hem deze morgen kwam vragen naar de mogelijkheden van een sabbatical. Hoe kan dat nu? Wil die niet meer werken?

Er doen veel mythes de ronde over onze nieuwe jonge collega's: de Millenials, de generatie Einstein, GenY of hoe we ze vandaag willen noemen. Dat ze kunnen multitasken bijvoorbeeld, iets wat elke neuroloog meteen zal nuanceren. Laten we enkele van deze mythes even kritisch bekijken.

### Jongeren zijn luie luxebeesten.

Een sabbatical op 26, hoe kan je dit verklaren? Zijn ze misschien lui? Of is er iets anders aan de hand. Recent onderzoek in Nederland toonde dat scholieren massaal werken en dat zelfs meer dan de helft een tweede job zoeken. Dat ze zich hiermee luxe aanschaffen is allicht een feit, maar ze hebben er wel zelf hard voor gewerkt. De belangrijkste luxe is trouwens tijd. In Engeland lanceerde men als naam voor de huidige generatie jongeren, de 'misschien later' jongeren. Ze zien hun ouders heel hard werken terwijl ze zelf voor de pc of de tv geplaatst worden. Dit leidt nu tot een 4/5-generatie werknemers, jongeren die bewust minder willen werken en verdienen om tijd te hebben voor hun gezin (de belangrijkste waarde voor onze jongeren) en om van de verdiende luxe te genieten.

Deze vaststelling heeft consequenties voor twee andere mythes:

### Jongeren zijn minder loyaal en jongeren doen constant aan jobhoppen.

Uit Amerikaans onderzoek blijkt dat jongeren voor ze aan de arbeidsmarkt starten, verwachten negen jaar bij hun eerste werknemer te blijven. Wat maakt dat dit toch zelden gebeurt? Een mogelijke reden is dat de verwachtingen over inhoud en/of taken niet overeenkomen met de werkelijkheid. Zo stellen veel werkgevers vast dat jongeren al tijdens hun sollicitatie expliciet zijn in hun verwachtingen en duidelijke afspraken willen maken. Een houding die bij nogal wat werkgevers als arrogant overkomt. Zeker als diezelfde jonge werknemer al enkele weken later terug aan hun bureau staat om te vragen wanneer ze mogen beginnen aan de beloofde opleiding. Bedrijven die erin slagen om van bij de start jongeren een transparant en dus realistisch beeld te schetsen van de verwachtingen, blijken dan ook in staat om een duurzamere relatie met deze werknemer uit te bouwen. Een andere belangrijk reden blijkt het ontbreken (of wegvallen) van een goede sfeer onder collega's. Als die er niet (meer) is, zetten jongeren hun loopbaan elders verder.

### Jongeren kunnen niet werken in een hiërarchische omgeving.

Autonomie is voor jonge werknemers belangrijk. Dat betekent echter niet dat ze er niet voor kunnen kiezen om zich in een hiërarchische relatie in te schrijven.

Kijk maar naar de manier waarop ze handelen in online games. Zo schikken ze zich in de World of Warcraft, een oorlogspel waarin clans elkaar bevechten, wel in een sterk hiërarchische functie. Waarom ze het daar wel doen? Enerzijds is er de ambitie om het spel te kunnen winnen en dus het voordeel om zich bij een clan aan te sluiten (pragmatisch). Anderzijds is er de wijze waarop er met elkaar gecommuniceerd wordt. Er is een heel drukke maar ook transparante stijl van communiceren en leiding geven. De vraag waarom een bepaalde strategie gevolgd wordt en of dit wel de juiste investering is van energie wordt immers ingegeven uit de ervaring dat tijd en energie spaarzaam is en dat de gekozen actie best nuttig is. Een leider die transparant, is in zijn beweegredenen, die een heldere visie heeft en ruimte laat voor kritisch constructief meedenken, wordt daardoor gewaardeerd.

Tot slot willen we de misschien nog wel meest hardnekkige mythe aanpakken:

### **Jongeren zijn goed met technologie.**

Deze laatste mythe wekt misschien verbazing, maar net zoals ze jongeren ook niet kunnen multitasken, is de omschrijving van de generatie Einstein als digital natives behoorlijk omstreden. De term digital natives werd door Prezki gelanceerd en verwijst naar de digitale wereld waarin deze jongeren opgroeien waardoor ze sterk zouden zijn in het omgaan met alle mogelijke technologie. Metaonderzoek onder andere van Bennett toont aan dat dit niet gestaafd wordt door cijfers. Het is een belangrijk onderscheid te maken tussen vlot omgaan met zaken zoals Facebook, Msn,... en bijvoorbeeld het inhoudelijk gebruiken van Office-toepassingen. Ze kunnen dus enerzijds wel meedraaien in een technologisch en menselijk netwerk, maar hebben hulp nodig zodra ze bijvoorbeeld inhoudelijk werk moeten verrichten door een verhaal in een tekst of een presentatie te gieten. In ons boek beschrijven we hoe ze sterk zijn in het blootleggen van interne logica's (Steven Johnson noemt dit probing) en dit helpt hen inderdaad om relatief snel de technische kant van software te doorgronden, maar de mentor die we eerder al vernoemden zal zeker nodig zijn om hen er ook adequaat mee te laten werken.

### **Zijn er nog meer foute mythes?**

Een prima vraag. Er zijn inderdaad nog mythes. Zo zijn jongeren in tegenstelling tot wat vaak gedacht wordt professioneel minder actief op netwerksites dan de generatie X. Verder zijn jongeren vaak minder progressief en meer conservatief dan hun ouders. Maar er zijn ook zaken die kloppen, deze groep jongeren is merkkelijk meer optimistisch, hebben veel contacten en hebben een kritische geest.

Bert Smits  
Pedro De Bruyckere

Voor [www.hrworld.be](http://www.hrworld.be)

15 juli 2010