

Gebruiksaanwijzing Generatie Y

Generatie Y staat voor de nieuwe generatie. Het werven en behouden van deze werknemers vereist andere methoden dan bij eerdere generaties.

FLEUR VAN DALSEM

Generatie Y lijkt op het eerste gezicht een verwende generatie, die vooral eisen stelt. Maar in vergelijking met andere generaties werknemers valt dat mee. Ze vragen veel, maar geven ook genoeg terug. De nieuwe generatie werknemers is best bereid hard te werken, maar is daarnaast erg gesteld op flexibiliteit, een goed salaris en een goede balans tussen werk en privé. Plezier in het werk, een fijne werkomgeving, voldoende feedback en kansen tot zelfontplooiing horen daar ook bij.

Een gemiddelde Generatie Y'er is, anders dan een werknemer van Generatie X (geboren tussen 1965-1975) een echte teamplayer, geïnteresseerd in anderen en hun omgeving en flexibel (werken over als dat moet, in tegenstelling tot Generatie X'ers die dat liever niet doen). Ze zijn wel een stuk mondiger dan voorgaande generatie. In de woorden van een oudere manager: "Generatie Y wil precies hetzelfde als wij, maar vraagt daar gewoon om. Iets dat wij niet durfden."

Uit onderzoek door financieel uitzend- en detachingsbureau Accountemps blijkt dat Generatie Y op de arbeidsmarkt vooral wordt gemotiveerd door flexibele uren (36 procent), regelmatige evaluatiegesprekken en bonussen (33 procent) en een carrière ontwikkelingsprogramma (32 procent).

Andere nadruk

Generatie Y is voor werkgevers een heel belangrijke. Nu het economisch weer beter gaat, ontstaat er krapte op de arbeidsmarkt, zeker op de markt voor hoger opgeleid, financieel en fiscaal personeel. En door de aanstaande pensionering van veel babyboomers, de generatie werknemers die is geboren tussen 1946 en 1964, wordt het vinden van gekwalificeerd personeel alleen maar lastiger. Er zijn honderdduizend minder 25-35 jarigen

'Generatie Y wil precies hetzelfde als wij, maar vraagt daar gewoon om. Iets dat wij niet durfden.'

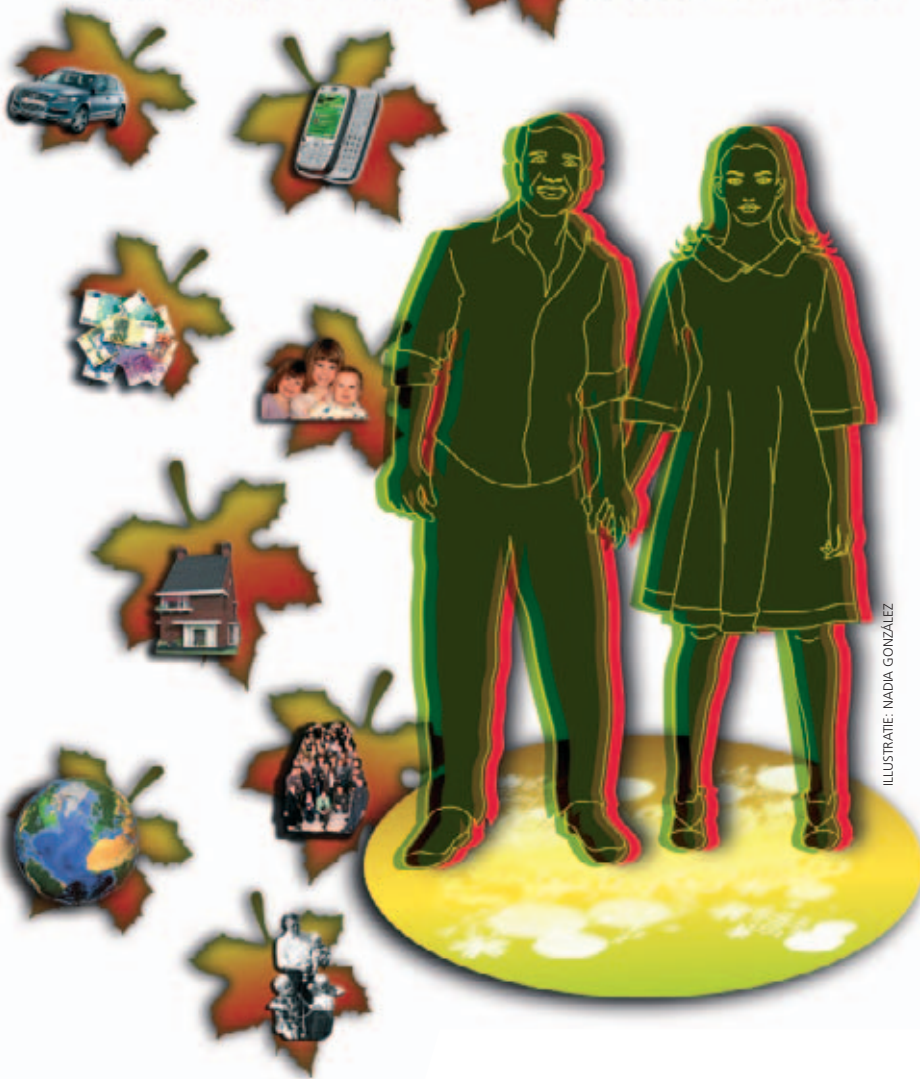
dan babyboomers die met pensioen gaan. Voor werkgevers is het dus van groot belang om na te denken hoe zij deze nieuwe generatie werknemers kunnen aantrekken en vasthouden. "Er zijn verschillende manieren", zegt Hein-Pieter Okker, branch manager bij financieel arbeidsbemiddelaar Robert Half. "En deze vereisen helemaal geen ingewikkelde ingrepen in het human resources management-beleid, maar een andere nadruk op werving en arbeidsvoorwaarden. Om met werving te beginnen: het vermelden van vacatures op de website van het eigen bedrijf wordt steeds belangrijker. Het is voor deze generatie de

Signalement Generatie Y

- Geboren vanaf ongeveer 1978
- Opgegroeid in het digitale tijdperk
- Wereldwijde blik
- De *found generation* - gewenst en verwend door hun ouders
- Veilige jeugd, mede door de gevaren in de buitenwereld
- Hoog opgeleid
- Verschillende gezinsvormen
- Milieubewust
- Tolerant tegenover multiculturele samenleving
- Sociaal plichtsbef, eerlijk en integer
- Strengere morele en seksuele waarden
- Optimistisch

GENERATION Y

Want a quick way to spice up your fall look?



ILLUSTRATIE: NADIA GONZALEZ

eerste methode bij het zoeken naar een baan.” Bij een sollicitatiegesprek zal de Generatie Y-sollicitant letten op het salaris, maar zeker ook op de mogelijkheid om de werkdag flexibel in te kunnen vullen. Als de werkgever daartoe de mogelijkheden heeft, is het belangrijk omdat te benadrukken. Ook mogelijkheden tot het volgen van opleidingen en cursussen, kunnen de sollicitant over de streep trekken. Een weldoordacht cursusprogramma en de mogelijkheid tot individuele carrièreplanning zijn daarvoor essentieel.

Enthousiasme

Een verschil met bijvoorbeeld Generatie X is dat Generatie Y ‘bewuster in het leven staat’. Ze stemmen vaker, zijn idealistischer, denken

beter om het milieu en streven naar een betere balans tussen werk en vrije tijd. Maar ze verwachten ook meer feedback, leiderschap en structuur en verwachten dezelfde inzet en hetzelfde enthousiasme van hun collega’s en leidinggevenden. Leidinggevenden of hr-managers zullen ook na het aannemen van een Generatie Y’er betrokken moeten blijven. Deze generatie is gewend advies te krijgen van oudere volwassenen (hun ouders, leraren, huiswerkbegeleiders, sportcoaches) en stellen het zeer op prijs om contact te onderhouden met het senior management. Dit kost tijd en moeite, maar betaalt zich uit. Werknemers voelen zich meer verbonden met de onderneming en het zorgt dat het management ook ‘afdaalt’ naar de werkvloer.

Wensen en verwachtingen Generatie Y?

- Plezier in het werk
- Werken hard, maar vinden goed salaris ook vanzelfsprekend
- Vinden goede werk-privébalans belangrijk
- Verwachten flexibiliteit
- Verwachten collega’s met idealen en betrokkenheid, werken graag in teams
- Worden gemotiveerd door zelfontplooiing (opleidingen en trainingen)
- Verwachten leiderschap en structuur
- Willen feedback over eigen functioneren

Er zijn honderdduizend minder 25-35 jarigen dan babyboomers die met pensioen gaan.

Valkuilen

Er is ook een aantal valkuilen waar Generatie Y-medewerkers in kunnen trappen. Te veel behoefte aan begeleiding, een lui imago bij andere werknemers en managers, en het te weinig *eager* zijn om carrière te maken binnen een bedrijf. Met de juiste mentaliteit en begeleiding en een op deze nieuwe generatie toegesneden hrm-beleid moet het inhuren van voldoende capaciteit in de vorm van Generatie Y’ers echter geen probleem zijn.

Dat ervaart ook Marlie Dierkens Schuttevaer, program manager Trainee & Young Talent Development bij Eureko/Achmea: “Om deze generatie aan te trekken hebben wij speciaal gezorgd dat het internationaal management traineeship voldoende keus biedt, zodat het kan inspelen op individuele wensen. Elke trainee kiest voor een groot deel zijn eigen opdrachten en ook de trainingsmodules zijn een keuzemenu. In de organisatie weten ze veel voor elkaar te krijgen, maar tegelijkertijd vraagt het ook extra kaders en grenzen. Deze initiatiefrijke types zijn veeleisend en niet gewend ‘nee’ te horen. Dat maakt dat we veel met ze in gesprek zijn en ook regelmatig praktische zaken aanpassen. Wanneer we niet ingaan op hun wensen, draagt dat overigens ook bij aan hun ontwikkeling. Al zien zij dat op de een of andere manier soms niet zo.” ■