

Werken, leren en spelen lopen door elkaar bij generatie Z

De nieuwe **HEMELBES** komen eraan!



TORMERS

**Maak plaats want de generatie Z be-
treedt de arbeidsmarkt! Deze rasnet-
werkers zijn opgegroeid in de digitale
wereld. Hiërarchie zegt hen bar weinig.**

TEKST | Hans Klip

Nu de voorhoede van deze jongeren zich meldt, zijn vier generaties met sterk uiteenlopende achtergronden vertegenwoordigd op de werkvloer: de babyboomers en de generaties X, Y, en Z (zie kader). Tot de generatie Z worden de jongeren gerekend die tussen 1995 en 2010 zijn geboren. De eerste echte netwerkgeneratie, aldus psycholoog Jos Ahlers (babyboomer). Hij heeft er samen met René Boender onderzoek naar gedaan. Dat resulteerde in twee boeken, waarvan Generatie Z en de vierde (industriële) revolutie de meest recente is. Ahlers haalt twee interessante aspecten van de groep eruit. "De jongeren hebben een digitaal DNA, omdat ze zijn opgegroeid met internet en sociale media. Zij zijn rasnetwerkers. Ook zijn ze met relatief weinig: ongeveer 3,7 miljoen. Hierdoor hebben de jongeren veel macht op de arbeidsmarkt, maar betalen zij tevens de rekening van de vergrijzing."

Ambitieuw en flexibel

"Jongeren zijn bijna altijd online", vertelt HR-manager Jolanda Stokman van YoungCapital. "Daarom benaderen wij hen voornamelijk online." YoungCapital houdt zich bezig met de recruitment van jonge talenten en is hierbij naar eigen zeggen marktleider. Stokman, zelf van generatie Y: "We benaderen de generatie Z via sociale media, blogs en advertentiecampaagnes op onder meer Facebook en Instagram."

De nieuwe generatie brengt een vaak noodzakelijke vernieuwing binnen organisaties op gang, aldus Stokman. "De jongeren zijn ambitieus, creatief en flexibel. Vooral hun flexibiliteit springt eruit. Die is

veel groter dan bij de generatie Y. Werken, leren en spelen lopen door elkaar. De jeugd is helemaal gewend aan het nieuwe werken. Wel moet je een jongere erg prikkelen. Het werk moet spannend blijven."

Angstaanjagende gedachte

De loyaliteit aan de organisatie ligt ingewikkeld, vindt Ahlers. "Werkzekerheid zegt de huidige jongeren veel minder dan bijvoorbeeld de generatie X, die ten tijde van hoge jeugdwerkloosheid volwassen is geworden. Jongeren zijn niet erg geïnteresseerd in de klassieke, langjarige functie. Zij hopen zeker in het begin van baan naar baan en van project naar project. Ze zijn vooral loyaal aan hun netwerk en aan projecten. Voor een werkgever een angstaanjagende gedachte."

Stokman ziet het genuanceerder. "De jongeren van generatie Z hebben dezelfde basisbehoeften bij werk als andere mensen, zoals waardering en ontwikkeling. We hebben de ervaring dat het meevalt met hopen. De behoefte aan een vast contract is alleen minder groot, blijkt uit onderzoek. De meeste jongeren zijn best loyaal. Wel vinden zij de cultuur en sfeer binnen een organisatie veel belangrijker dan voorgaande generaties." Ook willen jongeren snel iets kunnen betekenen, voegt Stokman eraan toe. "Daarom gaat een jongere vaak in een kleine organisatie werken."

Moeite met regels

Ahlers merkt op dat jongeren erg autonoom zijn. "Zij hebben moeite met hiërarchie en regels, omdat dit niet past bij een netwerk. Laatst hoorde ik van een HR-manager: 'Ik heb een ontzettend goede stagiaire, maar ik krijg haar niet in de lijn.' Jongeren hebben geen zin in een organisatie met een klassiek piramidemodel. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de vele jonge ondernemers die zich inschrijven bij de Kamer van Koophandel en de spectaculaire groei van het aantal coöperaties."



Jos Ahlers: "Jongeren hebben geen zin in een organisatie met een klassiek piramidemodel"



Recruiter Jolanda Stok: "We benaderen de generatie Z via sociale media, blogs en advertentiecampaagnes op onder meer Facebook en Instagram"





"Behoor ik tot de generatie Z? Ik had nog nooit van deze term gehoord", zegt de twintigjarige Emma Boersma. Zij herkent zich in de typering van rasnetwerker. "Ik heb een netwerk van leeftijdgenoten over de hele wereld, ook met veel jongeren die heel anders denken. Wij staan constant in contact met elkaar via onder meer Facebook, Instagram en Twitter. We delen ons leven."

Bij iets oudere mensen zijn de digitale vaardigheden niet met de paplepel ingegeven. Dat merkt Boersma. "Het verschil met een 25-jarige valt nog erg mee, maar iemand van dertig is duidelijk minder handig met digitale technieken. Eigenlijk ben ik zelf een tussenpersoon, omdat ik de introductie van de iPhone en iPad heb meegemaakt."

Boersma volgt de bacheloropleiding Creative Technology aan de Universiteit van Twente. "Een *fancy* name zoals zoveel studies tegenwoordig hebben. Het is een combinatie van industrieel ontwerpen, informatica en 'electrical engineering'. Deze studie was een zeer bewuste keuze. Ik heb niet alleen gekeken naar wat ik leuk vind, maar ook naar wat goede kansen op de arbeidsmarkt biedt." Sowiezo zijn de vooruitzichten voor de meeste jongeren goed, denkt Boersma. "Er zijn nu veel kansen, ook internationaal."

Laag pitje

Wat vind Boersma belangrijk in werk? "Een open sfeer, de mogelijkheid om jezelf te ontplooiën en een soort zekerheid. Direct na je opleiding tien jaar bij hetzelfde bedrijf werken klinkt heel gedateerd. Ik vind het later in de carrière wel normaal."

Emma Boersma heeft haar studie even op een laag pitje gezet en is een jaar lang onbezoldigd bestuurslid bij studentenvereniging AEGEE-Enschede. "Dat staat straks goed op mijn cv, maar daarom zit ik niet in het bestuur. Ik doe het gewoon graag en ik kan sociale vaardigheden ontwikkelen die ik niet tijdens de studie leer. Hier heb ik veel aan in mijn leven en later in mijn werk."

Vier generaties op de werkvloer

Babyboomers (geboren tussen 1946 en 1964).

Volwassen geworden in een tijd van economische vooruitgang en grote sociale onrust. Nogal verwend en daarom ook ik-generatie genoemd.

Generatie X (1965-1979). Deze 'verloren generatie' of generatie Nix groeide op in een periode van stagnatie en hoge jeugdwerkloosheid. Kwam aanvankelijk moeilijk aan de bak.

Generatie Y (1980-1994). De 'millennials' waren jong in een tijd van economische voorspoed en raakten snel gewend aan internet en mobiele telefoon. Omschreven als zelfverzekerd en optimistisch.

Generatie Z (1995-2010). De eerste wereldwijde generatie.

Een jongere is volgens Ahlers vroeg bezig met de balans tussen werk en privé, eigenlijk al voordat zijn carrière begint. "De jongere heeft geen zin om zijn privéleven vijf jaar in de koelkast te zetten om een sprint in de loopbaan te kunnen maken." De balans tussen beide is belangrijk, beaamt Stokman. "Maar de generatie Z is ook heel ambitieus en wil door-groeien."

Nieuwe kansen

Hoe staat het met jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt? Worden hun kansen groter of juist kleiner? Jos Ahlers weet dit eigenlijk niet. "Daarvoor heb ik te weinig contact met deze jongeren. De hele industrie die om hen heen is ontstaan en hen labels opplakt, helpt alvast niet." Jolanda Stokman is ervan overtuigd dat digitalisering en robotisering nieuwe kansen bieden voor sommige jongeren met een beperking. "Als hun talenten maar voorop staan en zij niet te veel in hokjes worden gestopt. Zo zijn er al bedrijven die autistische jongeren de ruimte geven om hun programmeertalenten in te zetten."