

Inhoud

- VOORWOORD 8**
- 1 GENERATIE Y STELT ZICH VOOR! 11**
- 2 NIEUWE GENERATIES ALS CULTUURUPDATERS 19**
- 3 VERSLAG GENERATIERYS
- GENERATIE Y ONTMOET DE ANDERE GENERATIES 35**
- 4 SAMENWERKEN MET ALLE GENERATIES LOONT! 73**
- 5 CULTUUR EN LEIDERSCHAP 85**
- 6 ONDERNEMEN MET INSPIRATIE 97**

- 7 DYKDOORBRAKEN IN BV NEDERLAND 113**
- 8 IDENTITEIT - EEN TYPISCHE Y-DISCUSSIE?! 127**
- 9 WERKPRINCIPES VOOR HET BENUTTEN
VAN GENERATIEKRACHTEN
- HET NIEUWE SAMENWERKEN 133**
- 10 OVER AART EN MARIEKE 143**
- LITERATUUR 151**

Voorwoord

Er wordt de afgelopen jaren ontzettend veel geroepen over de generatie Y. Bijna elke week verschijnt er wel een nieuw, vaak oppervlakkig en tegenstrijdig bericht in de media. Over kenmerken, over zwakke en sterke kanten, over wat ze wel en niet zouden willen, over wat je zou moeten doen om ze 'te boeien en binden', over wel of geen voorkeur voor Het Nieuwe Werken enzovoort. Reden voor Studelta, wij werken met professionals van deze generatie, om samen met protester en generatie-expert Aart Bontkoning en aanstormend Y-ster Marieke Grondstra diepgaander met Y zelf te verkennen wie ze zijn, wat ze bezighoudt en hoe zij tegen de andere generaties aankijken. Dit noemen zij de 'GeneratierYs'.

Studelta is opgericht in 2005 en bemiddelt tussen talentvolle laatstejaarsstudenten en startende goed opgeleide professionals naar studiegerelateerd werk. We merken hoe belangrijk het is om deze nieuwe generatie junioren goed te begrijpen en ze vanuit dat inzicht te ondersteunen in het vinden van (leuk) werk in een bedrijf waar ze zich thuis voelen. Overigens is het net zo belangrijk om de bedrijven die jonge professionals willen aantrekken, goed te begrijpen. De klik tussen een bedrijf en de jonge professional is de basis voor een duurzame werkrelatie. De werkzoekende professionals die na 1985 zijn geboren, luisteren meer naar hun persoonlijke drijfveren dan de generatie daarvoor. Een werkrelatie met een klik draagt bij aan hun persoonlijke en professionele ontwikkeling en (werk- en) levensgeluk.

We merken dat er voor bedrijven een groot belang is om de jongste generatie aan boord te hebben. Deze nieuwe generatie junioren zorgt voor een frisse wind. Ze brengen eigentijdse manieren van werken en communiceren in en zien creatieve mogelijkheden om werk en diensten of producten te verbeteren. De relatie met de collega's van de oudere generaties is cruciaal. Als die er niet voor openstaan, lopen deze junioren tegen een muur aan en verliezen ze snel werkenergie en werkplezier. Door de afgelopen twee jaar twee keer een reis met een groep van de Y-generatie langs die oudere generaties te maken hebben zij en wij veel meer inzicht gekregen in de onderlinge interactie en in mogelijkheden om het samenwerken te optimaliseren.

In dit boek wordt niet alleen een verslag gedaan van de rYzen vanuit het Y-perspectief, maar wordt ook gewerkt aan wederzijds begrip tussen generaties. Er wordt naar antwoorden gezocht op talloze actuele vragen rond deze jongste werkende generatie en hun samenwerking met de oudere generaties.

Iedereen die met verschillende generaties samenwerkt of wil werken, zou dit boek moeten lezen. Dat maakt iedereen Ygenwijs!

Amsterdam, 21 maart 2012

David Bobeldijk,
Arbeids- en organisatiepsycholoog en
mede-eigenaar van Talentenorganisatie Studelta

The image features a solid red background. A large, white, sans-serif number '1' is centered in the middle. Above the number, a large, semi-transparent red arrow points downwards, its tip just above the top of the '1'. The overall composition is simple and graphic.

1

**Generatie Y
stelt zich
voor!**

Dit boek is geschreven aan de hand van de ervaringen van een aantal generatie Y'ers. Ze hebben deelgenomen aan de 'rYs' langs alle generaties, zijn geïnterviewd en hebben gevraagd en ongevraagd hun wijsheid gespuid via social media. Hierna stellen enkelen daarvan zich aan u of je (doorhalen wat niet van toepassing is) voor.

We legden onze rYsgenoten drie vragen voor:

1. WAT VIEL JE OP IN JE EERSTE BAAN?

2. WAAR BEN JE NU HET MEEST TROTS OP?

3. WAAR STREEF JE NAAR IN DE TOEKOMST?

NICK SCHOEMAKER (23 JAAR)

Mijn eerste bijbaan was in een grote keuken van een maaltijdvoorziening in Almelo. Het viel me op dat er onderling maar zeer beperkt werd gesproken over zaken die met het werk te maken hadden. Er was wel eens in de zoveel tijd werkoverleg of een vergadering, maar daarin werden vooral top-downbesluiten, -ideeën en dergelijke medegedeeld. Verder werd er vooral óver elkaar gepraat en niet mét elkaar.

Ik ben heel trots dat ik enkele jaren geleden besloot om te stoppen met de lerarenopleiding en ben begonnen aan een studie aan de UvA. Daardoor bevind ik me nu in een luxepositie met allerlei kansen tot ontwikkeling en zelfontplooiing. De steun van mijn ouders was heel fijn en heel belangrijk.

Ik zoek naar een goede tussenweg tussen een stabiel inkomen en het ‘doen wat ik leuk vind’. Graag wil ik werk doen dat vooral veel energie oplevert en niet alleen maar energie kost. Waar ik dat moet vinden, weet ik nog niet zo goed. Het leiden van debatten en faciliteren van gesprekken vind ik heel leuk en dat levert me zeker veel energie op, maar die banen liggen niet voor het oprapen. Eerst maar even mijn studie afronden, daarna ga ik op zoek naar de baan die niet alleen geld oplevert, maar vooral ook energie opwekt en leuk is.

ANNEKE HYLKEMA (25 JAAR)

De allereerste organisatie waar ik werkte was Studelta. Dat is een heel jong en bruisend bedrijf, gezellig, overzichtelijk en ik had veel vrijheid om mijn werk op mijn manier te doen. De tweede organisatie, de NS, was heel groot en log, veel systemen en belangen, maar met wel erg aardige oudere collega's.

Ik ben het meest trots op wie ik ben en op mijn scriptie. Het schrijven van mijn scriptie was een lang en zwaar proces, waarin ik mij sterk ontwikkelde. Het leverde heel veel waardering op en wordt volledig gebruikt in de praktijk.

Ik streef ernaar om gemotiveerd en energiek te blijven in de dingen die ik doe en dit uit te dragen naar mijn omgeving. Misschien kan ik anderen positief beïnvloeden en ook een stukje motivatie en energie geven.

KARIM AKHLAL (26 JAAR)

Wat mij opviel en nog steeds opvalt, is dat veel mensen uit oudere generaties erg bang zijn voor hun positie en hun 'plekje', waardoor ze eigenlijk weinig ruimte geven aan jonge en ambitieuze creatievelingen. Hierbij heb ik ook meerdere malen gemerkt dat men je niet de erkenning geeft als je iets bereikt hebt, maar dat ze dit zelfs naar zich toe proberen te trekken. Erg zielig.

Het meest trots ben ik op het feit dat ik als voormalig school drop-out mijn hbo-studie onlangs in vier jaar heb afgerond met gemiddeld een 7,5, met daarnaast diverse bestuursfuncties, nevenactiviteiten en zelfs een eigen onderneming.

Mijn toekomstdoel is voornamelijk het voortzetten van mijn onderneming Global Talents. Mijn droom is om een ontzettend mooi recruitment-platform neer te zetten. Waarbij ik young professionals zowel nationaal als internationaal kan blijven helpen met het vinden van de ideale baan die past bij hun persoonlijk profiel en hun specifieke talenten en persoonlijkheid!

MITCHEL DEMMERS (26 JAAR)

Verantwoordelijkheid krijgen en je sporen verdienen vind ik best cool! In mijn eerste baan als consultant mocht ik naar het buitenland, kreeg ik een auto van de zaak en mocht ik zelfstandig alle klanten managen. Eigenlijk niet 'normaal' voor iemand van 22, maar ik heb er heel erg veel van geleerd en ook genoten.

Ik ben er trots op hoe snel ik mijn draai vond in het werkleven. Ik had nooit gedacht dat ik met plezier iedere dag voor acht uur op zou staan. Ook ben ik heel trots op alle projecten die ik deed en die ik binnen de planning en binnen het budget afrondde.

Ik streef naar met meer geduld werken aan langdurige/complex/internationale projecten. Ik wil gemotiveerd blijven wanneer het, soms flink, tegenzit. Dan wil ik toch goed door blijven gaan, op het doel af. Ik wil ook trainingen leuk maken voor klanten.

MANDY OP HET VELD (26 JAAR)

Met een grote focus op ondernemerschap en proactiviteit begon ik aan mijn eerste job: analist bij Philips. Dat werd een teleurstelling. Aan de buitenkant straalde dit bedrijf uit dat ze stonden te trappelen om mij en mijn leeftijdsgenoten in dienst te nemen. We werden als het ware met open armen ontvangen, maar van die houding was daarna weinig meer te merken. Eenmaal binnen bleek het een compleet ander verhaal. Daar waren geen open armen, maar vastgeroeste patronen, zoals hokjesgeest en denken in problemen. Het management was sterk gericht op beheersing en *quick fixes*. Ik ervoer een compleet gebrek aan leiderschap met visie en lef! Daar moest ik me allemaal doorheen worstelen voordat ik een beetje begon te floreren.

Ik ben trots op mijn durf om te kiezen voor de *niet-gebaande* paden. Ik creëer mijn weg graag zelf! Ik wil graag groot denken en mogelijkheden zien. Graag ben ik structureel in ontwikkeling. Vooruitgang en veel mogelijke opties vind ik belangrijk. En dynamiek, impact hebben, een drijvende kracht zijn, samen tot optimale resultaten komen. Dit helder hebben, lijkt me essentieel voor iedere verdere persoonlijke en professionele ontwikkeling!

Ik streef ernaar om een eigen bron van creatie te zijn en vind het zinvol en leuk om van daaruit nieuwe inhoud te ontwikkelen.