



“De aankomende generatie organiseert zich veel efficiënter”

Zelfstandig adviseur Bert Smits legt uit hoe de jeugd de bedrijfscultuur verandert.

Vanaf 2020 zullen we met minder mensen meer werk verrichten. We moeten dus de manier waarop we werken veranderen. Bert Smits, medeauteur van 'De jeugd is tegenwoordig', heeft alvast een gouden tip voor bedrijven: “Luister nu al naar jongeren. Neem hen serieus.”

Pedagoog, ontwerper en coach Bert Smits begeleidt bedrijven en organisaties bij veranderingsprocessen. “We zullen veel creatiever complexe problemen moeten aanpakken”, vindt Smits en daarom bouwt hij mee aan een nieuwe werkcultuur.

“Tegenwoordig is er veel tijdsverspilling, zoals te lange vergaderingen die niet altijd relevant zijn”, meent Smits. “Maar de aankomende generatie organiseert zich veel efficiënter. Bovendien vragen jongeren zich sneller af of ze zich achter de bedrijfsmissie kunnen zetten. Daar moeten werkgevers meer aandacht aan besteden tijdens de sollicitaties. In de betere gesprekken vertellen bedrijven minstens evenveel over zichzelf.

“Een jongere vraagt zich elke dag af of hij zinvol bezig is, terwijl bedrijven net op voorspelbaarheid gebaseerd zijn. Daarom zullen ze hun organisatie anders moeten regelen.”

Waarom wisselen jongeren op vroege leeftijd al snel van job?
Daar zijn allerlei redenen voor, soms willen ze gewoon verandering. De belangrijkste reden is dat ze zich niet meer kunnen ontwikkelen en het gevoel hebben dat ze niet hogerop kunnen. De relatie met hun baas en collega's is ook één van de topredenen. Daarnaast kunnen ze zich niet meer vinden in de missie van het bedrijf. Vrij vertaald: de visie van hun baas vinden ze niet juist.

Jongeren moet je namelijk vanaf dag één serieus nemen. Ze kunnen al wat en toch krijgen ze vaak het gevoel dat ze nog veel te leren hebben omdat ze nog jong zijn. Dat frustrereert, want een jongere wil meteen renderen. Neem nu de bedrijfsopleidingen, waarin alle creativiteit wordt weggemoffeld. Dat is zonde, want jonge nieuwe werknemers komen net aan met een frisse kijk.

Waarom nemen jongeren vaker een sabbatjaar?

Ze weten niet wanneer ze met pensioen gaan, laat staan dat er een pensioen zal zijn. De toekomst is hoogst onzeker, dat staat haaks op de lineaire logica. Vroeger werd ons ingeprent dat je goed moest studeren en hard moest werken, zodat je kans maakte op promotie. En dat je goed moest sparen voor je pensioen alvorens dood te vallen. Op het einde van je leven zou je dan gelukkig zijn.

Maar een jongere wil iedere dag gelukkig zijn. Hij is nog jong, heeft werk, maar nog geen kinderen. Het lijkt alsof hij geen rekening met de toekomst houdt, maar schijn bedriegt. Alle opties blijven net open, want de toekomst kan veranderlijk zijn.

Een jongere vraagt zich elke dag af of hij zinvol bezig is, terwijl bedrijven net op voorspelbaarheid gebaseerd zijn. Daarom zullen ze hun organisatie anders moeten regelen. Dat kan beter van onderuit bij collega's onderling die spontaan met elkaars werk rekening houden.

De Generatie Y heeft haar ouders hard zien werken en zag thuis de nodige stress. Hoe beïnvloedt dat de kijk op de combinatie werk-privé? Jongeren zullen bewuster en op een flexibelere manier omgaan met dat evenwicht. Daarnaast is het tweeverdienermodel uitzonderlijk in Vlaanderen. Hoger opgeleiden, vooral vrouwen, zullen zich meer gaan inzetten voor hun kinderen. Op dat vlak wordt de generatie Y conservatiever. Stress en burn-outs zijn uit den boze en quality time primeert boven geld. Bovendien weten jongeren dat ze de eerste generatie zullen zijn die voor het eerst armer wordt dan hun ouders. Maar misschien zullen ze rijker zijn als het gaat om geluk.

Wil de nieuwe generatie ook graag baas worden?

Jongeren willen wel leiderschap opnemen, maar geen leidinggevenden worden. Daar hoort namelijk veel werk bij dat afwijkt van het inhoudelijke: saaie vergaderingen, plannings maken, evaluatiegesprekken voeren, papieren invullen,.... Jongeren willen geen leidinggevenden worden in de klassieke zin van woord, maar wel leiderschap activeren en verbindingen maken met collega's. Leiderschap hangt dus niet samen met de functie van leidinggevende.

Jongeren willen wel leiderschap opnemen, maar geen leidinggevenden worden.

Wat is voor jongeren de ideale baas?

Iemand met empathie die kan luisteren en mensen en ideeën met elkaar kan verbinden. Geen coachtype, want die ondersteunt voornamelijk. Een baas moet knopen doorhakken en hameren op wat belangrijk is. Daarnaast moet hij niet het bedrijf aan sich veranderen, maar een plaats creëren waar verandering het bedrijf kan infecteren.

Een goed voorbeeld is Frank Van Massenhove, die de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid leidt. Hij toont leiderschap en communiceert elke dag over wat hij belangrijk vindt. Hij heeft een heel nieuwe werkcultuur in gang gezet. Toen de werknemers het papier moesten digitaliseren, heeft hij hen uit de kelder gehaald en de bovenste verdieping van de pensioentoren afgehuurd, zodat ze een mooi uitzicht kregen. Van daaruit moesten ze driemaal per week hard werken. Wat bleek? Hun productiviteit verdubbelde. Gewoon omdat hij hen waardeert.

Jonge werkzoekenden willen een baan die ze graag doen, maar in hoeverre is een droomjob nog mogelijk?

Ik geloof dat dé job van je leven in de toekomst niet meer bestaat. Ik stel vast dat jongeren vaker hun eigen invullingen geven aan hun werkvoorwaarden.



‘De jeugd is tegenwoordig’ (2011)
Sociaal – eenzaam – lui – cool –
braaf – slim – rebels
Pedro De Bruyckere, Bert Smits

EAN: 9789081516358
Uitgeverij Lannoo

Sander Carollo