

Wie ze leert kennen, leert met ze omgaan

Karin van Steensel

Een mooie zomerdag, vorig jaar. Sollicitant X (23) loopt een kantoorgebouw binnen. Zijn cv, met cijferlijst vol zessen en zevens, onder zijn arm. Hij maakt, na een assessment, grote kans op de baan bij dit gewaardeerde bedrijf vol carrièrekansen. Hij bezoekt zijn potentiële werkplek voor het eerst. Hij meldt zich aan en kijkt om zich heen. Alles is schoon, mensen ruisen voorbij en hij wordt professioneel te woord gestaan. Een paar minuten later schudt hij de hand van zijn gesprekspartner en zegt: “Het spijt me, maar ik ga dit gesprek niet in. Ik zie mezelf hier niet prettig werken. De sfeer is niet de mijne. Ik laat het lopen.” En vertrekt. Echt gebeurd.

Persoonlijk had ik dit nooit gedurfd. Ik, nu late dertiger, had die baan aangenomen, ook als de sfeer niet de mijne was. Ik had hooguit voor de vorm een dag ‘nagedacht’, want ik wilde ook niet té *eager* lijken. Want die kansen, die mocht ik niet laten lopen. Ik moest investeren om later die droombaan te kunnen krijgen. Stel dat ik de boot zou missen... Inmiddels, na tien jaar jongerenonderzoek, weet ik dat het voor de jonge werknemers van nu anders ligt. Heel anders. En weet ik ook dat werkgevers vaak worstelen met de komst van

de ‘jonkies’. De indruk bestaat dat ze verwend en veeleisend zijn, weinig frustratietolerantie kennen en niet willen investeren.

Is er inderdaad reden tot zorg? Dat valt enorm mee. Zolang werkgevers maar de moeite nemen om zich te verdiepen in de verwachtingen van twintigers. Want wie ze leert kennen, leert met ze om te gaan.

Prettige informele sfeer

Wat willen de jonge toetreders op de arbeidsmarkt? Allereerst werk dat past in hun sociale leven. Vrienden houden hen in deze hectische en vluchtige wereld met beide benen op de grond. Werk is belangrijk, maar mag niet alles overvleugelen. Mede daarom wil 20 procent van de twintigers (zonder kinderen!) parttime werken. Niet straks, maar nu.

Ze willen een prettige, informele werksfeer. Contact met collega’s is heel belangrijk: die bepalen hun binding (of het gebrek daaraan) met de organisatie. Met hiërarchie kunnen zij, producten van het Hollandse onderhandelingshuishouden, nauwelijks omgaan. Ze zijn gewend aan respect voor hun persoon. Persoonlijke aandacht is een must. Ze willen als individu worden benaderd, niet louter als trainee of telemarketeer.

Ze zoeken uitdaging, maar zien presteren niet als een manier om 'zich te verbeteren'. Ze zijn goed zoals ze zijn, weten ze van hun ouders. Een uitdaging laten lopen betekent geen persoonlijk falen. Ze verwachten een faire, marktconforme beloning, maar geld en auto's zijn geen goede motivators: ze zijn vrij ongevoelig voor status. Ze willen nú plezier in hun werk, niet later. Twintigers gaan niet harder lopen van een wortel voor hun neus. Wel van een goede sfeer en aandacht voor wie ze zijn.

Persoonlijke aandacht

Investeren in persoonlijke aandacht, in sfeer en in teams is dus het devies. Want er zijn relatief weinig twintigers en zij moeten heel veel vertrekkende babyboomers gaan vervangen. En dat weten ze; dat wordt hun al sinds de basisschool verteld.

Aandacht geven betekent niet: alle eisen inwilligen. Wie jonge werknemers de aandacht geeft die ze vragen, boort precies datgene aan waarin zij uitblinken: hun nieuwsgierigheid, creativiteit en, jawel, hun ambitie. Want die hebben ze, volop.

Wie die ambitie weet te prikkelen, krijgt er gemotiveerde medewerkers voor terug. Volwassen medewerkers ook, die hun grenzen kennen en zoeken naar de optimale mix tussen persoonlijke eigenschappen en organisatorische behoefte.

Was ik maar weer twintig. Ik zou het nu heel anders doen. Geloof ik.

Mw K. van Steensel is directeur en onderzoeksleider van Bureau Aetios, vansteensel@aetios.nl.