

Hoe hengel ik de generatie y binnen?

Elk bedrijf zoekt de internetjongeren van generatie y. Ze zijn digitaal onderlegd, maar ook weinig honkvast. Hoe vang je ze? (En houd je ze?)

Franka Rolvink Couzy
Amsterdam

‘Hulde aan de gekken, de buitenbeentjes, de rebellen, de rotzooischoppers, de ronde pinnen in de vierkante gaten, degenen die dingen anders zien en die niet dol zijn op regels. Je kunt ze citeren, het oneens zijn met ze, ze verheerlijken of belasteren. Maar het enige wat je niet kunt doen, is ze negeren. Want zij veranderen dingen.’

Dit zijn de woorden van Steve Jobs. Zelf iemand die ooit voor gek werd verklaard, die tegen de gevestigde orde in ging en als 21-jarige drop-out Apple oprichtte. Het resultaat is bekend. ‘Hoe jonger, hoe minder gebonden, hoe meer energie, hoe experimenteler, hoe optimistischer en hoe verder ze het bedrijf brengen’, meent Daniel Tyoschitz, zelf 23 jaar en werkzaam bij adviesbureau 650Labs in Silicon Valley.

Tyoschitz onderzocht wat de generatie y, geboren na 1980, professioneel drijft en kwam tot de conclusie dat ze verkeerd wordt aangestuurd bij de traditionele bedrijven. Het gevolg is dat ze daar niet wil werken. Maar wie digitale vernieuwing wil, heeft de generatie die is opgegroeid met computers en het mobieltje op het nachtkastje heeft liggen, wel nodig. Wat te doen? En als ze dan binnen is: hoe houd je deze groep vast? Tyoschitz geeft vijf tips.



FOTO: THINKSTOCK

1 Geef ze de ruimte

Zorg dat generatie y het verschil kan maken. Waar ze nu vooral het gevoel heeft bij de grote bedrijven in een hokje te worden gezet, waarin ze niet past, moet ze het gevoel krijgen daaruit te kunnen stappen. Generatie y heeft kennis die veel managers niet hebben, maar meepraten met de ervaren rotten mag ze nauwelijks, laat staan dat er iets met haar gekke, rebelse ideeën wordt gedaan. Voor iemand die bruist van energie, onderscheidend wil zijn en het spel wil veranderen, werkt dit demotiverend. Het gevolg is een snelle aftocht. Die aftocht kan zomaar leiden tot een concurrent van betekenis.

2 Geef ze macht

De tweede tip van Tyoschitz is om de millennials zoveel mogelijk verantwoordelijkheid te geven als ze aankunnen. Stap af van de hiërarchische cultuur waarbij degene die het langst binnen is, de promotie krijgt. Laat de beste mensen groeien, ook al zijn ze nog piepjong. Dat betekent niet dat een twintiger op sneakers direct op het pluche moet worden gehesen en een plek in het bestuur moet krijgen. De ‘high potentials’ willen wel snel gaan, maar onverantwoord snel opklimmen is ook niet goed. Dat weten zij ook. Het is juist aan de leidinggevende ze daarin te sturen.

3 Geef ze een mentor.

Deze generatie wil iemand die ze leidt, continu bij de les houdt en waarmee ze leren keuzes te maken. ‘Dat is een probleem van mijn generatie’, zegt Tyoschitz. ‘We hebben van onze ouders veel kansen gekregen in ons leven en hebben die nog steeds. Maar daardoor kunnen we slecht beslissen.’ De millennials zijn echter opgegroeid in een concurrerende omgeving. Zij weten dat ze uitgedaagd en getest moeten worden om te slagen in hun leven en in hun carrière. De generatie y ziet daarom ook nut en noodzaak van een leven lang leren. Help ze daarbij.

4 Evalueer vaak en regelmatig

Geef deze generatie liever te veel – bijvoorbeeld elke week – feedback, dan te weinig, stelt Tyoschitz. Veel traditionele bedrijven vertellen alleen tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek hoe het gaat. Dat is voor de 35-minners onbegrijpelijk. De wereld gaat snel, veranderingen gaan snel. In een jaar tijd kan een bedrijf door een nieuwe concurrent zijn ingehaald.

Gooi de hiërarchische cultuur overboord en laat de beste mensen groeien

5 Geef ze een pluim (en opties)

Tot slot is, volgens Tyoschitz, de vrees ongegrond dat bij de eerste de beste pluim ook meteen een salarisverhoging wordt verwacht. Het gaat generatie y niet om geld. Betekenisvol werk is voor hen veel belangrijker dan een hoog salaris. Opties worden daarentegen wel gewaardeerd. Deze groep gelooft in eigen kunnen. Met opties hebben ze hun salarisverhoging zelf in de hand.

Dit is het begin van een serie Jong versus Oud, waarin ervaren managers met de generatie y in gesprek gaan over dat wat ze van elkaar kunnen leren.