

Loopbaanbegeleiding

DE JONGSTE GENERATIE VRAAGT EEN EIGEN AANPAK

Bij loopbaanbegeleiding hebben mensen tot 35 jaar fundamenteel andere behoeften dan oudere werkenden. Toch wordt de jongste werkgeneratie maar mondjesmaat begeleid en gecoacht. Dit stelt Petra van de Goorbergh, directeur brancheorganisatie OVAL, op basis van de ervaring en expertise van haar leden.

Van de Goorbergh: 'Jongeren staan onder relatief grote druk. Ze moeten veel van zichzelf en van anderen, maar ze moeten ook nog veel leren. Juist jongere medewerkers zijn gebaat bij begeleiding en coaching, als steuntje in de rug. HR heeft hier nog te weinig aandacht voor.' Afdelingen kunnen terugvallen op een breed instrumentarium om medewerkers te ondersteunen bij carrièrevragen, verzuim en vitaliteit. Daarnaast zijn er de loopbaanadviesbureaus, arbodiensten en re-integratiebedrijven die allerlei interventies en programma's aanreiken in de sfeer van outplacement, loopbaanbegeleiding, assessments en individuele coaching. Volgens Petra van de Goorbergh moet de invulling bij deze interventies per generatie anders zijn. 'Iedere leeftijdsgroep en levensfase vraagt om andere begeleiding, omdat er substantiële verschillen zijn in gedrag, ervaring en belevingswereld. Jongere generaties hebben vaker behoefte aan interventies op het gebied van stresshantering en het bewaken van de balans tussen werk en privé. Vijftigers kampen bijvoor-

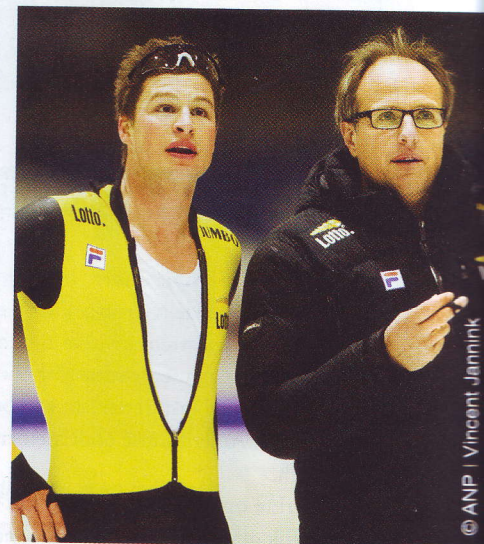
beeld vaker met kwesties als vastlopen in de loopbaan. Ook hebben ze meer moeite met veranderende eisen binnen en buiten de organisatie.'

Andere verwachtingen, minder vaardigheden

Volgens Van de Goorbergh komt de jongste werkgeneratie, die tot 35 jaar, er bekaaid van af als het gaat om loopbaanbegeleiding en coaching. Als er al begeleiding is, richt deze zich vaak op professionele ontwikkeling, niet op persoonlijke ontwikkeling. 'De begeleiding van jongeren zou eerder moeten beginnen, ook vanuit het oogpunt van preventie en duurzame inzetbaarheid. Jongeren denken wezenlijk anders over werk en carrière, hebben andere verwachtingen. Tegelijkertijd missen ze nog bepaalde vaardigheden. Juist daarom zou deze generatie er baat bij hebben als ze, eventueel via een periodieke Inzetbaarheidsscan, leert hoe loopbaankeuzes te maken, hoe in balans te blijven, hoe werk en privé te combineren.'

Vier kenmerken

Van de Goorbergh is directeur van OVAL, de brancheorganisatie voor



Net als topsporters, zijn ook andere werknemers onderling heel verschillend. Iedereen heeft andere begeleiding nodig.

Vitaliteit, Activering en Loopbaan. De aangesloten leden zijn voor een belangrijk deel dienstverleners die in opdracht van HR-afdelingen (groepen) medewerkers coachen en begeleiden. Ze vroeg haar leden naar de verschillen tussen werkgeneraties. Bij de generatie werkenden tot 35 jaar kwamen vier kenmerken telkens terug.

1. Netwerken? Hoe dan?

Hoewel jongere mensen in doorsnee goed de weg kennen in sociale media en online in contact zijn met grote aantallen mensen, zijn ze opvallend onthand op het moment dat ze moeten netwerken om ook in professionele zin iets gedaan te krijgen. Jongere mensen ogen zelfbewust, maar hebben vaak geen idee hoe ze zich in een zakelijke omgeving moeten presenteren. Eenmaal op netwerkgesprek hebben ze geen helder zicht op wat hun aanbod is en hoe ze dat zouden kunnen *pitchen*. Het belang van netwerken wordt vaak überhaupt niet onderkend. Bovendien ligt zelfoverschatting op de loer; recent onderzoek van Motivation liet zien dat tweederde van de jongeren zichzelf een 'heel bijzonder persoon' vindt.

2. Meer actie dan zelfreflectie

Jongere mensen denken anders na over hun carrière dan mensen van boven de vijfendertig. Mensen die al langer werken, worden meer gedreven door zingeving. Ze vragen zich af: Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik? Geeft mijn baan mij de voldoening die ik zoek? Is de keuze die ik vlak na mijn studie heb gemaakt wel de juiste geweest? Bij jongeren zijn de vragen en behoeften echt anders. De arbeidsmarkt is nog een open vlakte. Ze zijn praktisch ingesteld, op zoek naar concrete handvatten om een eerste of tweede baan te bemachtigen. Waar kan ik het beste solliciteren? Hoe kom ik op gesprek? Als ik moet netwerken, hoe kan ik dat dan het beste doen? Het patroon: meer actie dan zelfreflectie, meer korte termijn dan langere termijn. Veel jongere werkenden hebben beperkt zicht op hun inzetbaarheid op langere termijn. Ze kennen zichzelf vaak nog niet zo goed, weten niet goed waar ze staan qua competenties en motivatie.

'We beginnen in Nederland te laat met coaching en begeleiding'

VIER TIPS

Hoe kan HR inspelen op de jongste werkgeneratie? Vier tips van OVAL-leden:

1. Ga het gesprek aan

Jeroen Stoffelsen, Arbo Unie: 'Juist eindtwintigers hebben een overvloed aan keuzes. Dit heeft grote invloed op hun functioneren en welbevinden. HR kan leidinggevenden handvatten geven om met hen in gesprek te gaan, zodat ze gerichte keuzes kunnen maken.'

2. Leer jongeren netwerken

Els Nijssen, Netwerk-partners: 'Netwerken gaat volgens een stappenplan: opbouwen, onderhouden en oogsten. Leer jongeren hoe dit werkt. Dit komt hen ook van pas als ze opdrachten willen acquireren.'

3. Zoek aansluiting bij leefwereld

Erik van Lenthe, HumanCapitalCare Company: 'Opleidingsbedrijf Goflex had een hoogfrequent verzuim. Een gezondheidscoach is met verzuimende jongeren gaan praten, vanuit hun leefwereld. Wat zijn de gevolgen van jouw ziekmelding, voor jou zelf en voor je collega's? Het leidde tot bewustwording en lager verzuim.'

4. Bied tijd en ruimte

Carina Benninga, Van Ede & Partners: 'Je ontdekt pas in de praktijk hoe je jouw kwaliteiten het beste kunt ontwikkelen en inzetten. Geef jongeren de ruimte die ze nodig hebben om tot bloei te komen.'

3. Hoge druk op het werk

Uit meerdere onderzoeken blijkt dat jongeren grote druk ervaren. Steeds meer jongeren krijgen in het begin van hun carrière een burn-out. Tien jaar geleden waren mensen onder de 35 jaar nog de meest vitale leeftijdsgroep. Volgens Onderzoeksbureau SKB lopen jongeren nu juist meer risico op een burn-out dan oudere werknemers. Een stressfactor is zonder twijfel de arbeidsmarkt. Banen zijn schaars. Als er een vacature is voor een traineeship, reageren hier soms 600 mensen op. Als een jongere die felbegeerde eerste baan bemachtigt, volgt vrijwel altijd eerst een reeks flexcontracten. Dit brengt onzekerheid met zich mee. Tegelijkertijd moeten jongeren zich vaak extra bewijzen als ze net beginnen. Er wordt veel van ze verwacht, terwijl ze nauwelijks ervaring hebben en nog lang niet altijd een reëel beeld hebben van hun eigen kennen en kunnen. Ook missen ze vaak nog relevante competenties zoals grenzen aangeven, onderhandelen of effectief communiceren. Alles is immers nieuw...

4. Hoge druk buiten het werk

Veel jongeren van nu zijn opgegroeid met een grote keuzevrijheid. Deze vrijheid kan ook een last worden. Er is druk om te presteren én druk om gelukkig te zijn. Een uitdagende baan, een rijk sociaal leven, een fijne relatie, een opwindend leven... al die hooggespannen verwachtingen zorgen voor stress bij deze 'prestatiegeneratie'; een generatie die geen genoegen neemt met middelmatigheid, gewoonheid en bescheidenheid. Volgens de Randstad WerkMonitor (maart 2014) heeft een kwart van de werkenden in Nederland niet genoeg energie om elke dag te werken. De helft (49 procent) van die vermoeide werkenden bleek jonger dan 35 jaar, een derde was zelfs onder de 30. Slaapgebrek zorgt soms ook voor extra druk. Uit onderzoek van psychofysioloog Gerard Kerkhof blijkt dat veel jongeren slecht slapen, omdat ze nog laat actief zijn, bezig met hun smartphone, tablet en andere verspreiders van zogenaamd 'blauw licht'. Zijn dringende advies: 'Gooi die smartphone de slaapkamer uit.' ◀