

De onstuitbare opkomst van de BV IK

Trouw, 15 juni 2011

Bram Logger

Interview

Ze zijn ongeduldig, kunnen niet omgaan met tegenslagen en hebben moeite zich te concentreren. Ze zijn ook verwend, egocentrisch en eigenwijs. Dat is het beeld dat managers volgens een peiling van onderzoeksbureau Motivaction hebben van de jongste generatie werknemers. Positief is anders. Toch zal deze generatie de arbeidsmarkt in tijden van vergrijzing in evenwicht moeten houden. Een lastige opgave, niet alleen vanwege bovengenoemde eigenschappen.

Bij Motivaction heten ze de grenzeloze generatie. Jongeren geboren na 1986, grootgebracht met het idee dat alles kan, alles mag en niets consequenties heeft. Hun ouders waren vooral druk met zelf jong blijven, aan opvoeden kwamen ze nauwelijks toe.

In hun gisteren verschenen boek 'De grenzeloze generatie en de onstuitbare opkomst van de bv IK' beschrijven Motivaction-onderzoekers Frits Spangenberg en Martijn Lampert de generatie die op het punt staat om de arbeidsmarkt te bestormen. Maar of de arbeidsmarkt daar ook iets aan heeft is de vraag.

"We leren jongeren om voor zichzelf op te komen. Daardoor zie je op de arbeidsmarkt nu de opkomst van de BV IK", zegt Lampert. "Jongeren plaatsen zichzelf op een voetstuk. Veel van hen willen zelfstandig ondernemer worden. Ze zijn ook erg oplossingsgericht. Wat dat betreft helpen ze de economie absoluut verder. Maar de publieke sector, die schiet er bij in."

Want de BV Ik is maar één kant van de medaille. Het zijn vooral de hoger opgeleide jongeren, door Lampert en Spangenberg aangeduid als 'zelfredzamen', die goed overweg kunnen met de verworven vrijheden. Daarnaast is er een bijna even grote groep, veelal lager opgeleide jongeren, die weliswaar grenzeloos is opgevoed, maar daardoor juist een sterke behoefte heeft aan duidelijke grenzen en structuur. Zij hoeven niet zo nodig te ondernemen. Veel liever werken ze voor een baas. Gewoon van negen tot vijf, zonder bonus.

"Maar voor deze 'structuurzoekers' is nauwelijks aandacht", zegt Spangenberg. "Op congressen voor personeelsfunctionarissen gaat het alleen maar over trends als het nieuwe werken: meer vrijheid en flexibiliteit. Het is allemaal gericht op de zelfredzamen."

Hetzelfde geldt voor het onderwijs. "De vraag vanuit het bedrijfsleven heeft tot een wildgroei aan opleidingen geleid. De goede keuze maken wordt, zeker voor structuurzoekers, steeds moeilijker. Jongeren gaan zappend door het leven, ook op school. Ze maken niets af. Doen allemaal studies als event-management. Ook in het mbo. Maar in de metaalsector is inmiddels een enorm tekort aan goede vaklui. Het is een grote fout geweest om de ambachtsscholen te sluiten."

De groep structuurzoekers dreigt volgens Lampert en Spangenberg de aansluiting te missen. Dat is nu al te zien in de politiek. "In onze diploma-democratie is sprake van een maatschappelijke bovenlaag die de eigen leefwereld als maatstaf hanteert voor alle Nederlanders, en die niet meer wil begrijpen waar Nederlanders met een lagere opleiding van dromen en naar verlangen", schrijven ze.

Toch is juist die groep van groot belang om de arbeidsmarkt in balans te houden. In de zorg en het onderwijs dreigen grote personeelstekorten. "De grenzeloze generatie is opgegroeid in luxe en decadentie. Ook werk is steeds schoner geworden. Niemand wil nog vuile handen maken. Ook in het onderwijs en de zorg zijn er vooral bestuursfuncties bijgekomen. Spreadsheetmanagement in plaats van werken voor een ideaal. Want het is toch de sukkel die voor de klas staat, of een bejaarde wast."

Daar moet verandering in komen. Lampert: "Het is vijf voor twaalf. We moeten ervoor zorgen dat er genoeg jongeren willen werken in het onderwijs, de zorg en de techniek. Duidelijk maken dat je daar echt maatschappelijk belangrijk werk doet. Dat willen jongeren namelijk best, met name de structuurzoekers. Het alternatief is dat werk door buitenlanders te laten doen."

Lampert pleit voor een deltaplan voor onderwijs en zorg. "Om te beginnen moet het aantal opleidingen drastisch verminderd worden. Switchgedrag van studenten kost de samenleving 6 miljard euro per jaar. En daarnaast vraagt de grenzeloze generatie op de werkvloer om een grote stijflexibiliteit van managers. Zij moeten niet alleen oog hebben voor de zelfredzamen, maar óók voor de structuurzoekers. Anders creëren we een groot probleem."

De grenzeloze generatie: je werkt om te leven

- De grenzeloze generatie is minder maatschappijkritisch. Duurzaamheid en culturele openheid wordt minder gewaardeerd. "Iedereen is bezig met het milieu, wat moet ik er nog mee?"
- Jongeren van nu hebben behoefte aan leiding. Helderheid in een onoverzichtelijke samenleving vinden ze wel zo prettig.
- Permanente bereikbaarheid van personen en informatie is voor hen vanzelfsprekend. Was internet voor vorige generaties een revolutie, de grenzeloze generatie weet niet beter.
- Grote idealen spelen een ondergeschikte rol en de grenzeloze generatie heeft een afkeer van zweverigheid. Ze kiezen voor een zakelijke, nuchtere instelling.
- Collectieve waarden worden steeds minder belangrijk gevonden. Kleine sociale netwerken winnen juist aan belang. Narcistische eigenschappen krijgen de overhand en empathische vaardigheden verdwijnen naar de achtergrond.
- Je werkt om te leven en niet andersom. Jongeren van nu zijn minder prestatiegericht.