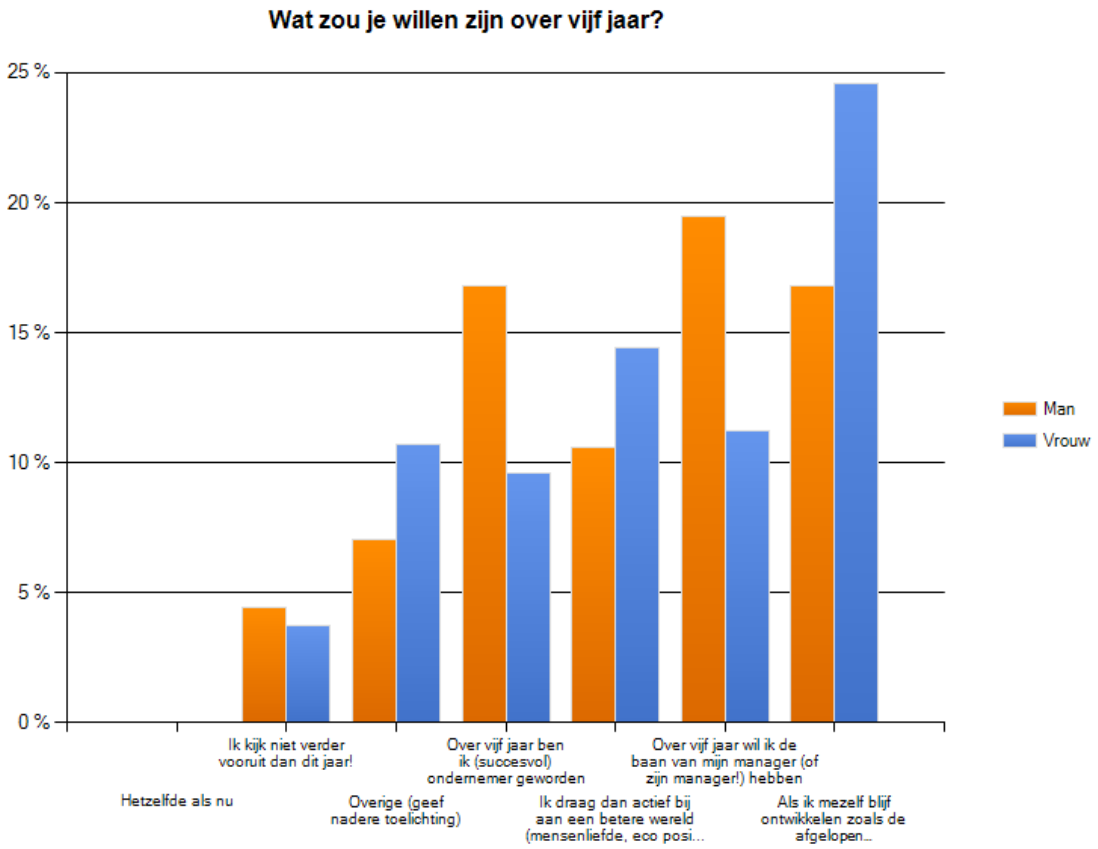
Resultaten Dreambuilders onderzoek



December 2012

Onderzoek geeft nieuw beeld van jonge hoogopgeleiden in Nederland:

Nu hard werken en dromen van wereld verbeteren

Inspiratie Akademie, 4YoungPeople en Careerwise hebben uitgebreid online onderzoek uitgevoerd naar wat de Young Professional (YP) van nu ambieert en inspireert. Meer dan 350 YPs hebben deelgenomen. Hieronder vindt u de resultaten van het onderzoek. Wij hebben de resultaten geclusterd in de thema's carrière, dromen en leven, levensvragen en verschillen tussen mannen & vrouwen.

Young professionals en hun kijk op carrière

We hebben een aantal wijzigingen in het beeld van een carrière gezien. Op de vraag 'Wat is volgens jou belangrijk om een volgende stap in jouw leven en carrière te kunnen maken?' hebben we de onbelangrijkste en belangrijkste tegenstellingen tegenover elkaar gezet.

Zeer onbelangrijk	Zeer belangrijk
Harder worden als professional	Hard en slim werken
Manager worden	Expertise opdoen
Buitenland ervaring	Oog voor medemens en natuur
Bevriend met de baas en zijn baas	Eigen netwerk uitbreiden

Zaken als carrière planning, in een talent programma komen (of blijven) en het hebben van een mentor beschouwt de YP als 'mogelijk belangrijk' en dus niet als een 'absolute must' of 'als onzinnig'.

Op de vraag "wat zou je willen zijn nu?" kregen we zeer diverse reacties. De ambities van YP's liggen overwegend op het vlak van werk en carrière.

In een andere vraag kwam naar voren dat op dit moment YP's verder willen groeien in hun huidige functie (88% reageert positief op uitdagingen in het huidige werk als stimulans voor werkplezier), maar ook doelen buiten hun huidige baan realiseren (zoals een carrièreswitch of ondernemerschap). 60% geeft aan dat hun ambities 'buiten het eigen bedrijf' liggen.

Slechts 2% wil de baas worden van het bedrijf waar ze nu werken. Bij de vraag 'Waar wil je zijn over 5 jaar?' gaf slechts 0,3% aan hetzelfde te willen doen als nu.

Dit geeft aan dat de YP van tegenwoordig nog altijd ambitie heeft. Ze willen zich blijven ontwikkelen met hun huidige baan als vertrekpunt en niet ten koste van anderen. Als dat niet kan, stoppen zij graag energie in andere, niet werk gerelateerde activiteiten. Verder is er een beweging van de wens manager te zijn (een droom van de YP's van een aantal jaar geleden) naar het opbouwen van expertise en specialisatie.

Op de vraag "Wat is volgens jou belangrijk om een volgende stap in jouw leven en carrière te kunnen maken?", kwam naar voren dat YP's willen focussen op hun eigen geluk (51%). Ze zien focus op geluk als absolute must. Dit bereiken ze door niet bezig te zijn met interne organisatie en politiek, maar bijvoorbeeld door oog te hebben voor de medemens (38% van de deelnemers vond dit een absolute must bij een volgende stap in carrière en leven). Carrièreplanning wordt door 26% slechts gezien als 'mogelijk relevant'.

Volgens onderzoeker Jaspar Roos ontstaat hier een nieuwe vorm van loopbaanontwikkeling binnen bedrijven. Het bekende up-or-out zal door het aantreden van de nieuwe generatie plaats maken voor een systeem waarbij talent goed wil doen en impact wil kunnen hebben. Dat kunnen bieden wordt dus relevant voor bedrijven om talent te behouden.

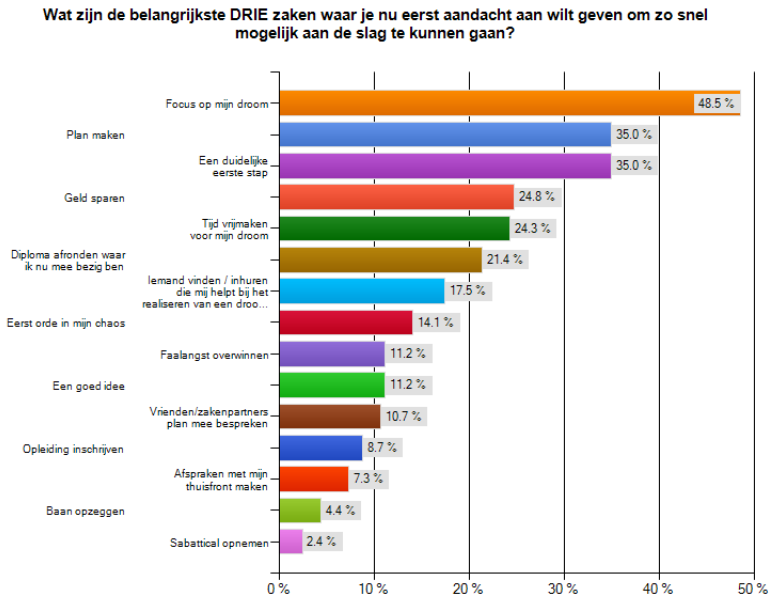
Dromen, ambities en leven

De meeste YP's zijn gelukkig met hun huidige baan en leven. 77% geeft een voldoende, met de meeste voldoendes rond de 7 en 8, al is er ook een groep die niet tevreden is (bijvoorbeeld 4% geeft haar werk een 1). Hierbij zien wij ook realiteitszin terug: De YP is blij indien zij een baan heeft.

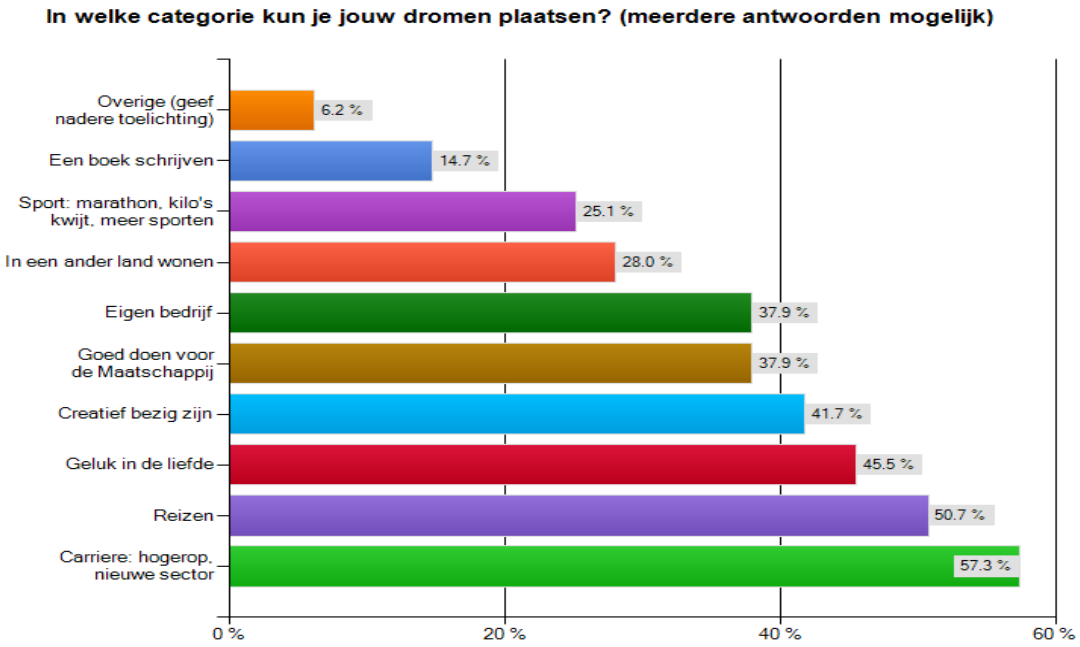
Tegelijkertijd zijn ze ambitieus om zich te ontwikkelen en nieuwe doelen te bereiken. 69% heeft dromen en ambities die ze willen realiseren. 95% is hier ook daadwerkelijk mee bezig op de vraag "Ben je concreet bezig met het najagen van jouw droom?".Dit percentage stemt hoopvol, alleen daadwerkelijk resultaten halen is blijkbaar moeilijk. Hoewel ondervraagden er dus van dromen hun ambities te realiseren, gaat hen dit niet gemakkelijk af. Voor 63% is focus het belangrijkst bij het maken van een volgende stap en juist hier ontbreekt het vaak aan. De valkuil is dat Young

Professionals teveel tegelijkertijd willen en niet weten waar zij moeten beginnen (23%). Voor 39% is ‘niet kunnen kiezen’ een belemmering om dromen te realiseren.

Om hun dromen ambities te realiseren vinden YP's het zelf belangrijk om die focus te vinden. Andere zaken waaraan zij aandacht willen geven om hun droom te realiseren zijn ‘een plan maken’ en ‘een duidelijke eerste stap zetten’…



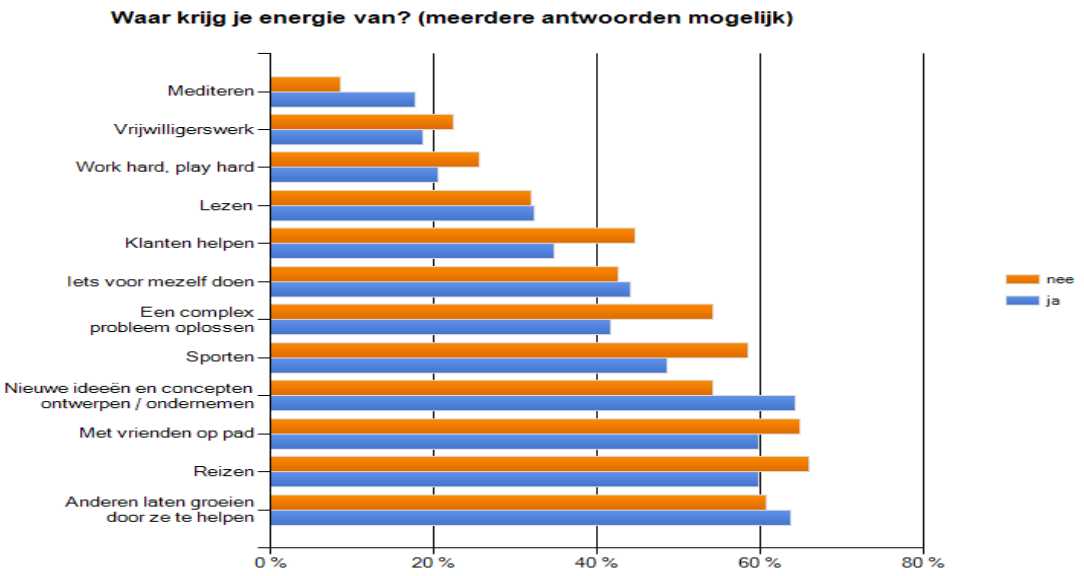
Het doel van de ambities is niet om 'een goede baan te hebben' (statusgericht), maar om uiteindelijk gelukkig te zijn en ‘alles uit je talenten te halen’. Financiële onafhankelijkheid wordt als mooie bijkomstigheid gezien (51% reageerden hier positief op), maar haalt het bij lange na niet bij geluk. Volgens onderzoeker Matthijs Hamster geldt voor de YP meer dan eens dat ‘geld niet gelukkig maakt, maar wel helpt’.



Opvallend bij de vraag of men een concrete droom of ambitie heeft is ook het opleidingsprofiel. 80% van de deelnemers met een HBO opleiding zegt een duidelijke droom te hebben, tegen 62% met een afgeronde WO opleiding. Voor de YP's die wel een droom hebben maar er nog niet concreet mee bezig zijn, verwachten zij vooral dat over vijf jaar hun leven en werk totaal anders is.

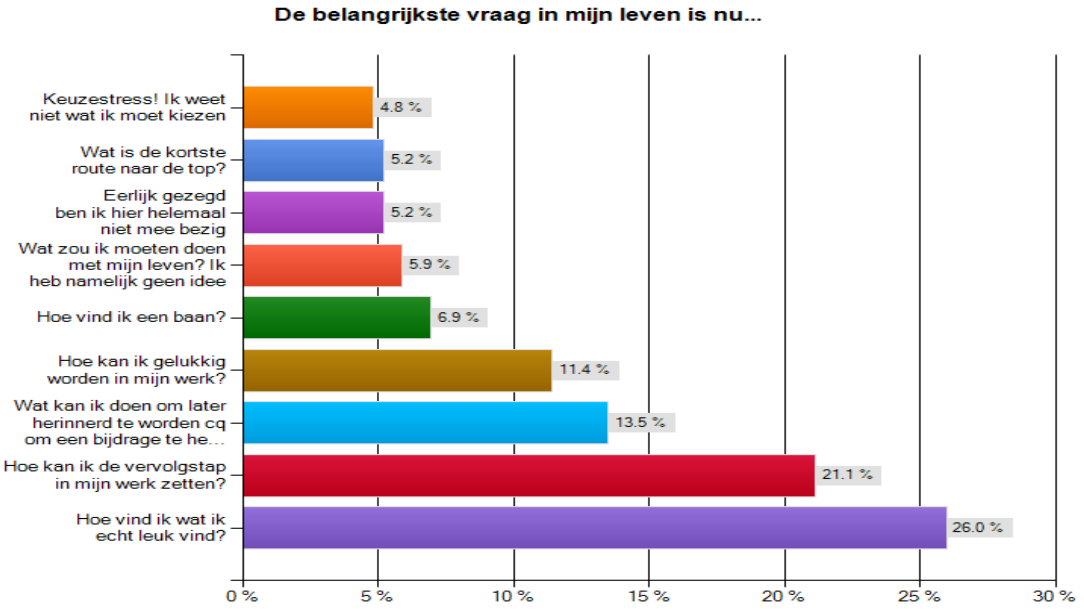
Bij het winnen van een loterij, dat wil zeggen financiële onafhankelijkheid en daarmee de aanname dat werk niet meer nodig is om in primair levensonderhoud voor de rest van het leven te voorzien, zullen zij zich voornamelijk gaan bezig houden met reizen, helpen van de medemens en het maken van een betere wereld.

Energie krijgen ze van veel verschillende zaken zoals reizen, sporten, anderen helpen (te laten groeien) en nieuwe ideeën & concepten te ontwerpen/ondernemen. Bij mensen die concreet hun dromen najagen zijn nieuwe ideeën relatief het meest belangrijk, bij mensen zonder concrete plannen ligt de nadruk op sporten.



Levensvragen en rolmodellen

De belangrijkste vraag die ze zichzelf stellen is: Hoe vind ik wat ik echt leuk vind? De tweede meest populaire vraag is: Hoe kan ik de volgende stap in mijn werk zetten? Op de levensvraag ‘Wat kan ik doen om later herinnerd te worden c.q. om een bijdrage te hebben geleverd aan de wereld?’ gaf 14% aan dit een belangrijke vraag te vinden.



Dit waren opvallend genoeg enkel mensen die aangeven een droom te hebben. Voor mensen die nog geen concrete droom hebben, speelt deze vraag blijkbaar niet.

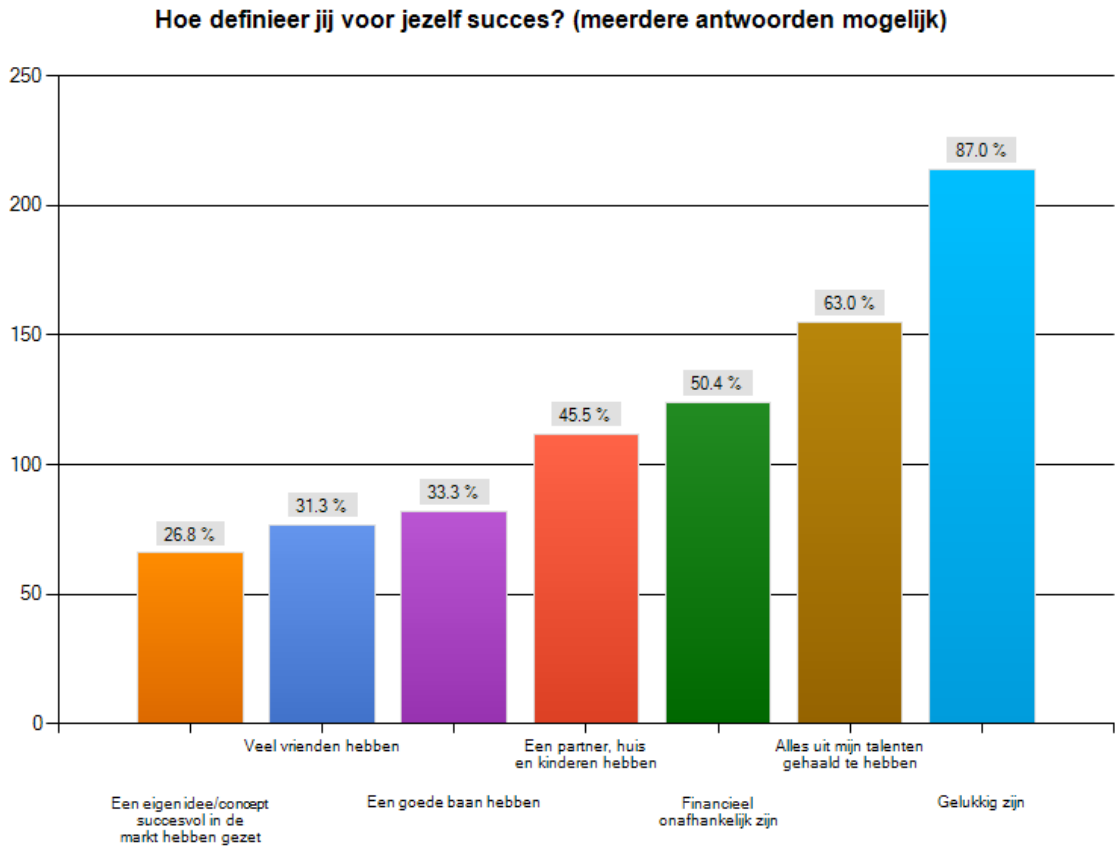
Mensen die een droom hebben zijn bezig hoe zij dit concreet kunnen maken door bijvoorbeeld aandacht te geven aan ‘de eerste stap’. Voor mensen zonder droom

gaat het meer om überhaupt duidelijk te krijgen wat ze willen. Rolmodellen kunnen daarbij helpen. Op de vraag ‘Heb jij een rolmodel?’, antwoordde 50% van de deelnemers bevestigend. Opvallend genoeg heeft 82% van de mensen die wel een droom hebben maar nog geen plan om hier realiteit van te maken geen rolmodel. Van hen die wel een droom hebben en daar voor willen gaan, zijn de rolmodellen vooral familieleden zoals moeder, vader en zus. Ook bekende persoonlijkheden zoals Richard Branson, Jeroen van der Veer, Neelie Kroes en Annemarie van Gaal worden genoemd. Bekende mensen zijn vooral rolmodel indien zij in de wereld zitten waar de YP’s hun dromen willen realiseren (in tegenstelling tot ‘algemene’ beroemdheden). Slechts 4% van de mensen met een droom ziet iemand van hun eigen werk als rolmodel. Volgens Roos komt hier wederom de Yin en Yang relatie terug van nu en later: De YP van deze crisis kiest heel bewust en rationeel:

Nu en dichtbij qua kiezen voor relatie en rolmodel (maar niet van het werk)

Later de wereld veranderen op een integere en plezierige manier.

De YP’s gaven ook aan hoe zij succes voor zichzelf definiëren. Succes heeft men naar eigen zeggen als men ‘gelukkig is’ (87%). Een duidelijk signaal over wat belangrijk is voor de YP van tegenwoordig.



Verschillen tussen mannen en vrouwen

We zien veel overeenkomsten tussen de antwoorden van mannen en vrouwen. We onderscheiden slechts kleine accentverschillen.

Zowel vrouwen als mannen geven aan met hun dromen bezig te zijn, maar de manier van aanpak verschilt. Vrouwen hanteren daarbij een meer geleidelijke benadering: 65% geven aan 'stukje bij beetje' hun dromen te realiseren, vergeleken met 49% van mannen die zeggen dat ze er vol voor gaan.

Hard en slim werken en focus zijn voor mannen en vrouwen even belangrijk. Qua soort doel zijn er wel subtiele verschillen: mannen lijken meer gedreven te zijn om de hiërarchie binnen een organisatie te beklimmen, terwijl persoonlijke ontwikkeling in een algemene zin vrouwen meer aanspreekt.

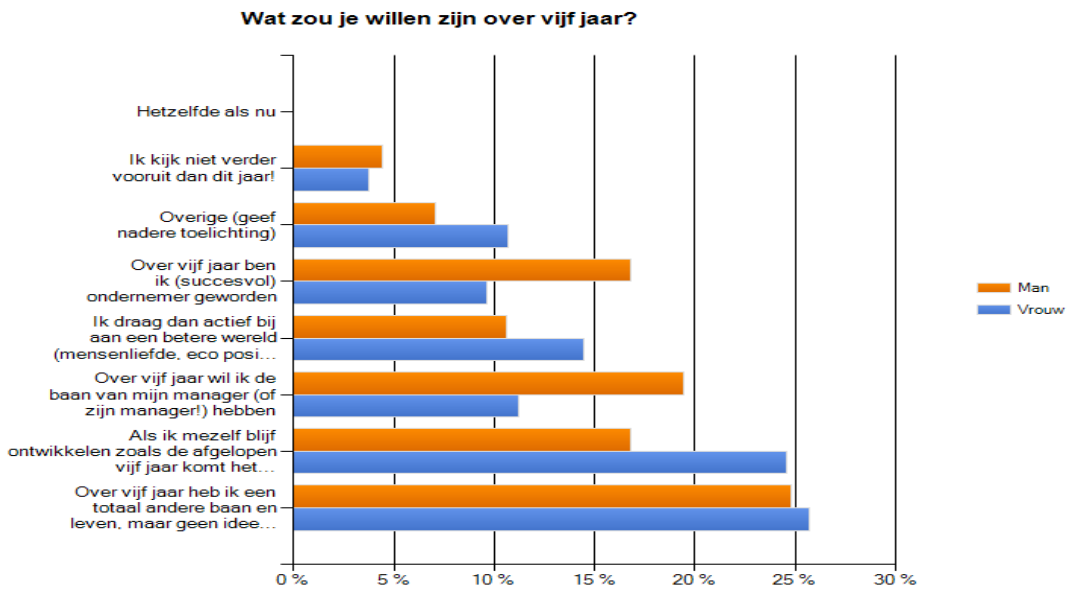
20% van mannen geeft aan de baan van zijn direct leidinggevende te willen hebben, vergeleken met 11% van vrouwen. Zoals eerder beschreven, de baas van een organisatie wordt amper geambieerd (2%). In een andere vraag geven 56% van mannen aan dat meer in algemene zin 'manager zijn van een afdeling' belangrijk is voor hun carrière, vergeleken met 42% van vrouwen.

Een groter deel van de vrouwen (25%) geeft aan dat persoonlijke ontwikkeling belangrijk is voor hun 'vijf jaren plan'.

Bij de vraag wat ze met hun geld zouden doen als ze de loterij zouden winnen, zou 59% van de vrouwen geld besteden aan een opleiding tegen 41% van de mannen. Vrijwilligerswerk is belangrijker voor vrouwen dan voor mannen. 32% van vrouwen geeft aan dat vrijwilligerswerk een 'absoluut must' is of dat ze het al doen, vergeleken met 22% van mannen.

<u>Over ondernemerschap</u>

Mannen zijn iets meer aangetrokken tot het zelfstandig ondernemen dan vrouwen. Bijna de helft (48%) van de mannen geeft aan dat ze voor zichzelf willen beginnen als ze de loterij zouden winnen, vergeleken met 36% van vrouwen. Los van het winnen van de loterij geeft 11% van mannen aan nu graag zelfstandig ondernemer te zijn, vergeleken met 7% van vrouwen. Wanneer ze nadenken over de volgende vijf jaar in hun carrière, geeft 16% van mannen aan ondernemer te willen worden, vergeleken met 10% van de vrouwen.



60% van de mannen geeft aan dat een eigen bedrijf hebben belangrijk is voor de volgende stap in hun carrière en leven, vergeleken met 39% van vrouwen.

Conclusie

Uit bovenstaande resultaten ontstaat voor de onderzoekers hetvolgende beeld:

De YP van dit moment realiseert zich dat zij in het 'nu' moet werken om aan de slag te blijven. Zij droomt echter wel duidelijk van de toekomst. Die toekomst gaat niet zo zeer over het hebben van een zakelijk succesvolle carrière, maar over het vinden van een levenspad met specialisatie en een balans tussen geven en nemen. Hoewel de man iets meer neigt naar status (manager zijn, succesvol eigen bedrijf) dan de vrouw (persoonlijke ontwikkeling), geldt voor beide seksen dat geluk het belangrijkste meetpunt is voor succes. De YP met een droom en de wil er wat van te maken, is bezig met persoonlijke ontwikkelingen en heeft vertrouwen in haar eigen toekomst.

Er lijkt sprake te zijn van een groeiend gat tussen bedrijven die financieel succes als streven hebben met een up-or-out carrière cultuur en YP's die een betere wereld belangrijk vinden. Bedrijven die zowel financieel als maatschappelijk succesvol opereren en ruimte bieden aan talent om impact te hebben met hun werk, zullen de ambitieuze jonge garde aan zich binden.

Meer weten?

Volg de link: https://www.surveymonkey.com/s/CC2YN8C om het onderzoek te bekijken welke vragen zijn gesteld. De uitslagen hebben de organisatoren van het onderzoek doen besluiten om op 19 januari 2013 het Dreambuilders evenement in Utrecht te organiseren. Een unieke ervaring waarbij deelnemers worden geïnspireerd en aan de hand worden genomen van droom naar realisatie.

Jaspar Roos is Chief Inspiration Officer bij een grote bank en heeft daarnaast enkele bedrijven, en is ondernemer, met o.a. de Inspiratie Akademie. Inspiratie Akademie helpt met het ontwikkelen van daadkracht van Young professionals. Voor meer informatie, zie www.ontketenjeambitie.nl; jasparroos@gmail.com; 0624531682

Matthijs Hamster (foto, rechts) is oprichter van Careerwise, inspiratieplatform voor jonge hoog opgeleiden, en produceert video en redactionele content voor diverse media. Voor meer informatie, zie www.careerwise.nl; matthijs@careerwise.nl.

Sharona Lautoe is coach/trainer en programma-coördinator van 4youngpeople, een non-profit initiatief van ICM-opleidingen. Ze organiseert inspirerende evenementen voor studenten en starters van 20 tot 30 jaar. Voor meer informatie, zie www.4youngpeople.nl; sharona.lautoe@icm.nl.

Over het onderzoek: demografie en kenmerken

Uitnodigingen voor het onderzoek zijn verspreid via social media en blogs. In totaal hebben 365 personen de enquête volledig ingevuld. Deelname was vrijwillig en op basis van intrinsieke motivatie. Vraagstelling was een combinatie van open en meerkeuze vragen, gericht op drijfveren en carrière. De ondervraagde populatie was als volgt opgebouwd:

- Man Vrouw: 63% van de deelnemers is vrouw
- Werkervaring: 14% 0 tot 1 jaar, 28% 1 tot 3 jaar, 28% 3 tot 7 jaar; 20% meer dan 7 jaar werkervaring; 9% heeft geen werkervaring;
- Werksituatie: 14% heeft geen baan; 9% studeert nog; de rest onderneemt, werkt of een combinatie met studeren
- 90% van de deelnemers woont en werkt in Nederland
- 95% heeft een afgeronde hogere opleiding (Bachelor, Master, PhD)

Op basis van deze demografische kenmerken is vastgesteld dat de resultaten representatief zijn voor wat de organisatoren verstaan onder de ‘young professional’: jonge hoogopgeleiden vanaf het afronden van hun opleiding tot en met de leeftijd van 35 jaar.