‘DURE CURSUS? LAAT WERKNEMERS VAN ELKAAR LEREN’

Elke maandag helpt *Metro* je carrière op weg met verhalen over de arbeidsmarkt. Vandaag: jongeren willen vooral persoonlijke ontwikkeling.

CLAARTJE VOGEL

Als je jonge werknemers vraagt wat zij willen leren, komen zij meestal met antwoorden als ‘assertief zijn’, ‘weten wat mijn talenten zijn’ of ‘balans houden tussen werk en privé’. Kortom, de meeste millennials (geboren tussen 1985 en 2000) vinden hun persoonlijke ontwikkeling belangrijker dan hun professionele ontwikkeling. Dat blijkt tenminste uit een studie van HR-softwarebouwer Appical, talentontwikkeling- en coachingsbureau Careerwise en twee generatiedeskundigen. Zij vroegen 3.300 Nederlandse jongeren die werken bij de overheid, in de zorg en in het bedrijfsleven wat zij belangrijk vinden in hun ontwikkeling. Daaruit blijkt dat voor 64 procent persoonlijke ontwikkeling op nummer 1 staat.

Waarom is dat nou belangrijk om te weten? Volgens de onderzoekers kan dit inzicht helpen jongeren relevanter op te leiden. Als jongeren zich in hun vak willen bekwamen, is dat bij veel bedrijven wel mogelijk. Denk aan bijscholingscursussen of workshops om beter te worden in je functie. Maar lang niet iedereen heeft baat bij die cursussen, vertelt Matthijs Hamster (40) van Careerwise. „Als je als bedrijf iedereen naar dezelfde verkooptraining stuurt, zit de helft zich misschien te vervelen”, legt hij uit. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat ontwikkeling medewerkers meer energie geeft, maar dat geldt niet als zij het idee hebben dat ze hun tijd verdoen. „Besef je dat iedere medewerker anders is en dus ook andere behoeftes heeft. Professionele ontwikkeling vinden jongeren niet onbelangrijk, deze uitkomst laat zien dat ze het gevoel willen hebben zelf te groeien.”

Levensfase

Dat millennials vooral hun persoonlijke vaardigheden willen verbeteren, heeft misschien meer met de levensfase te maken dan met een generatieverschil. Als twintiger of begindertiger zijn veel dingen nog nieuw, vertelt generatie-expert en organisatiepsycholoog Aart Bontekoning. „Je kunt nog zo goed zijn in je vak, als je niet kunt presenteren of niet kunt samenwerken loop je tegen problemen aan.”

Talentontwikkelaar Hamster ziet dat ook bij de stagiaires die hij begeleidt in zijn bedrijf. Zij komen net van de opleiding, dus zitten boordevol vakinhoudelijke kennis. Wat ze vooral moeten leren, zijn persoonlijke vaardigheden: hulp vragen, hun weg vinden in de organisatie en samenwerken. „Daarom vertel ik hen niet meteen hoe ik vind dat ze een nieuwsbrief moeten maken, maar vraag ik ze op zoek te gaan naar het antwoord”, vertelt hij. „Google maar hoe een goede nieuwsbrief eruit ziet, vraag het maar eens aan collega’s. Zo leren ze advies vragen.”

Dat persoonlijke ontwikkeling belangrijker wordt, heeft ook te maken met het feit dat het makkelijker is om vakinhoudelijke kennis te vergaren dan vroeger. Bijvoorbeeld via e-learning en webinars. Wie wil weten hoe hij met de nieuwste versie van een bepaald programma werkt, zoekt gewoon een uitlegvideo op YouTube. Persoonlijke vaardigheden opdoen is lastiger, want in dat geval gaat het over nieuw gedrag aanleren of je gewoontes veranderen.

„Bovendien is persoonlijke ontwikkeling nieuw voor bedrijven", vertelt Hamster. „Daar moeten ze aan wennen. Niet alleen omdat een bedrijf daarmee aantrekkelijker is voor jonge medewerkers, maar ook omdat een organisatie meer heeft aan werknemers die weten hoe ze informatie ophalen, kunnen omgaan met stress en weten wat hun talenten zijn."

Hoe doe je dat?

In de conclusie van het rapport adviseren de onderzoekers bedrijven om meer met hun personeel af te stemmen hoe zij willen leren. Dat betekent dus niet meer trainingen organiseren. De grootste misvatting is dat je dure coaches en workshops nodig hebt, zegt Hamster. „Op de werkvloer is meestal veel kennis aanwezig. Laat werknemers van elkaar leren."

Koppel een jonge werknemer met leiderschapsambities bijvoorbeeld aan een ervaren manager. Of laat een wat onzekere leraar een paar dagen meelopen met de meest assertieve docent van de school. Organisatiepsycholoog Bontekoning: „Wacht niet af tot je baas het aanbiedt, maar vraag het zelf. Veel oudere werknemers vinden het heel leuk om te coachen, daar krijgen zij ook weer nieuwe energie van."

Nieuwe collega's kunnen de oude garde vaak ook iets bijbrengen. Bontekoning: „Jongeren zitten vol frisse ideeën, nieuwe kennis en energie. Werknemers hebben altijd wel iets van elkaar te leren."

Vertel je collega dus niet gewoon wat hij moet doen, maar laat hem een keer met je meekijken. „Loop eens een dag met elkaar mee en koppel terug wat je opvalt", zegt Hamster. „Of vraag hoe de ander een bepaalde situatie zou aanpakken."

Deel ook je fouten, tipt Hamster. Afgelopen zaterdag organiseerde artsenorganisatie De Jonge Dokter bijvoorbeeld het Foutenfestival, een symposium over fouten in de zorg. Het gaat niet alleen over medische techniek, maar ook over communicatie en recht. Ervaringsdeskundigen delen hun verhalen, zodat jonge artsen daarvan kunnen leren en niet dezelfde fouten maken. Hamster: „Als het in de medische wereld mogelijk is om fouten te delen en ervan te leren, dan kan het overal."

BRANDED CONTENT

IN SAMENWERKING MET OLYMPIA NEDERLAND

'Werk dat ertoe doet, daar krijg ik energie van.'

Twee banen hebben, dat geeft energie

Talje (31) koos voor twee banen tegelijk: ze is zelfstandig architect én werkt via Olympia op de bloemenveiling. Waarom geeft juist deze combinatie haar meer energie en voldoening?

„Toen ik in 2015 mijn eigen architectenbureau startte, liep het meteen goed en had ik leuke opdrachten. Maar ik werkte veel alleen en wilde meer contact met anderen. Omdat ik echt een mensenmens ben, dacht ik: misschien moet ik iets voor erbij zoeken." Aan het woord is Talje, die meer contact met collega's wilde en via Olympia een mooie kans kreeg. „Ik werd distributiemedewerker op de bloemenveiling. Eerst op uitzendbasis en binnen een paar jaar was ik teammanager in vaste dienst. Mijn twee banen hebben niets met elkaar te maken, maar ik vind het geweldig: 's ochtends bloemen, 's middags huizen en kantoren."

Als je werkt en daarmee bijdraagt aan wat belangrijk is voor jou of voor anderen, geeft dat betekenis, zo luidt de visie van Olympia. Kortom: wat jij doet, doet ertoe. Daar helpt Olympia graag bij. Ook Talje vond zo de voldoening waar ze naar zocht. „Als architect werk ik aan gebouwen. Ik kan wel iets heel moois bedenken, maar ik doe het niet voor mezelf. Mijn klanten moeten zich er prettig in voelen", vertelt ze.

In haar teammanager-job voelt Talje zich trots als mensen zich gewaardeerd voelen. „ Als ik iets doe, wil ik het ook goed doen. En ik vind het ook heel prettig als dat gewaardeerd wordt. Vanaf het begin deed ik keihard mijn best. De logistiek manager waardeerde dat. Zij wil bijvoorbeeld geen onderscheid maken tussen uitzendkrachten en vaste krachten. We doen het samen. In die geest ga ik verder."

Betekenisvol werk dus, in twee banen tegelijk. Zo geniet Talje met volle teugen - ook al begint zij elke morgen voor dag en dauw om half zes. Ze is er echt voor de ander. „Ik neem initiatief en stimuleer anderen. Ik vind het tof als iedereen meedenkt. Dan haal je het meeste uit elkaar. Ik kan goed luisteren en ga ook aan de slag met wat mensen inbrengen. Dat geeft me energie en het gevoel dat mijn werk ertoe doet. Als ik twee keer iemand ergens over hoor, denk ik al dat iets beter kan en formeer ik een groepje. Iedere dag kunnen we samen wel iets verbeteren!"

ERIK JONK

> ***'Ik ga echt aan de slag met wat mensen inbrengen. Mensen waarderen dat. Zo kunnen we iedere dag als team wel iets verbeteren. Dat voelt goed!'***
>
> Talje

WERK VAN BETEKENIS

'Olympia geeft werk betekenis', is de belofte van de arbeidsbemiddelaar met vestigingen in heel Nederland. Olympia voert daarover campagne en nodigt mensen die daar benieuwd naar zijn uit om op gesprek te komen. Werk is er volop: van commercieel en logistiek medewerkers tot monteurs, van heftruckchauffeurs en schoonmakers tot klantenservicemedewerkers. Iedereen is welkom om te ontdekken via welk werk hij/ zij zijn/haar unieke waarde kan inzetten om net als Talje, na een dag in de bloemen en de huizen, al weer zin te hebben in de volgende morgen. Heb jij belangstelling? Kijk dan eens op www.olympia.nl (op deze website kun je je ook inschrijven).