



'Wij hebben geen generaties, wij hebben medewerkers'

Ondernemer en arbeidsmarktdeskundige over generatie Z

Generatie Z zou op de werkvloer anders zijn dan eerdere generaties. Jonge medewerkers zouden vaker vragen stellen, kritischer kijken naar hun werkgever en minder vanzelfsprekend meegaan in de manier waarop het werk is georganiseerd. Ook zouden zij meer waarde hechten aan ontwikkeling, flexibiliteit en een goede balans tussen werk en privé. Maar hoe groot zijn de verschillen tussen jonge en oudere medewerkers eigenlijk? En wat betekent dat voor hoveniersbedrijven die jonge mensen willen aantrekken en behouden? 'Als wij denken dat we de tijd terug kunnen draaien, gaat dat niet lukken.'

Auteur: Frank van de Ven

Myrian Reuvers is eigenaar van Planting Power in Almelo. Het bedrijf richt zich op interieurbeplanting en werkt voor bedrijven en instellingen. Op de werkvloer werken medewerkers van verschillende leeftijden samen: 'Wij hebben geen generaties in dienst. Wij hebben medewerkers. We werken met verschillende generaties, maar als je alle kenmerken van generatie Z op een rij zet, voldoet echt niet iedereen daaraan. Er zitten allemaal verschillende mensen tussen, met verschillende persoonlijkheden en manieren van werken.'



‘Wij hebben geen generaties in dienst. Wij hebben medewerkers’

Toch ziet Reuvers dat jonge medewerkers andere accenten leggen. Zij kijken niet alleen naar de functie, maar ook naar het bedrijf waar ze terecht komen. ‘Deze collega’s vinden het belangrijk dat het werk leuk, uitdagend en interessant is en blijft. Ze kijken veel meer naar wat een bedrijf te bieden heeft. Is het leuk om voor dat bedrijf te werken? Krijg ik kansen en een bepaalde vrijheid? Daarnaast vinden ze het belangrijk dat dingen goed geregeld zijn en dat er enige flexibiliteit is.’

Myrian Reuvers (Foto: Studio Pothoff)



‘Wij hebben onze kinderen geleerd dat ze ook moeten leven. Dan kun je het ze niet kwalijk nemen als ze dat vervolgens doen’

Planting Power werkt dagelijks aan groene werkomgevingen. Reuvers ziet daardoor ook bij klanten hoeveel aandacht er inmiddels is voor de plek waar mensen werken. ‘Wij zijn actief in de interieurbeplanting en werken dus binnen. Daar zie je dat werkgevers beseffen dat ze voor een aantrekkelijke werkomgeving moeten zorgen. Een goed ingericht kantoor, een prettige uitstraling en soms ook een geregelde lunch. Voor jonge medewerkers voelt het als vanzelfsprekend dat een werkgever daar aandacht aan besteedt.’

Een ander tijdsbeeld

Veel ondernemers hebben hun bedrijf opgebouwd door zelf lange dagen te maken. Ze waren altijd bereikbaar, werk ging voor en als het druk was, werd er een stap extra gezet. Reuvers begrijpt dat die mentaliteit nog altijd veel ondernemers typeert. Tegelijkertijd ziet ze dat jonge medewerkers anders naar werk kijken. ‘Elke generatie is uiteindelijk het resultaat van de opvoeding door de generatie ervoor. Wij hebben onze kinderen geleerd dat ze ook moeten leven. Dan kun je het ze niet kwalijk nemen als ze dat vervolgens doen.’

Titia Lelie



Dit zorgt volgens haar ook voor een ander gesprek op de werkvloer. 'Een ondernemer heeft zijn of haar bedrijf vaak zelf opgebouwd. Die heeft misschien jarenlang vijf of zes dagen gewerkt. Als er iets moest gebeuren, dan gebeurde dat gewoon. En dan komen er mensen binnen die drie of vier dagen werken ook prima vinden. Dat is een ander tijdsbeeld. Mensen hebben niet meer als hoogste prioriteit dat ze vijf dagen per week naar het werk moeten.'

'Als je alleen denkt: zo doen we het hier al twintig jaar, mis je kansen'

Volgens Reuvers heeft het geen zin dit te negeren. 'Wij kunnen als werkgever de tijd niet veranderen of zorgen dat mensen weer andere behoeften krijgen. Wij moeten ons bedrijf zo inrichten dat het aansluit bij wat de maatschappij nu vraagt. Dat valt niet altijd mee, maar het is niet onmogelijk.'

Samen hetzelfde doel

Werkgever en werknemer worden volgens Reuvers soms te makkelijk tegenover elkaar gezet. Binnen Planting Power probeert ze het gesprek juist vanuit het gezamenlijke belang te voeren. 'We hebben hetzelfde doel. Ik vind het belangrijk dat medewerkers hier prettig werken, een prima salaris krijgen en mooie dingen maken. Medewerkers willen ook bij een prettig bedrijf werken. Die belangen liggen niet veruit elkaar, ook al wordt soms gedaan alsof dat wel zo is.'

Daar hoort ook bij dat verwachtingen worden uitgesproken. Niet alleen tijdens vaste gesprekken, maar juist in de dagelijkse praktijk. 'Het is belangrijk lopende zaken continu met elkaar bespreken. Wat wil jij, wat wil ik en hoe komen we tot een oplossing? Dat kun je niet alleen in een functioneringsgesprek doen. Als iemand hier werkt, moet het voor beide kanten uitkomen. Ongeacht de generatie.'

Reuvers ziet daarbij ook kansen voor de groene sector. Dit werk levert iets tastbaars op en draagt bij aan een groene leefomgeving. 'Je

maakt mooie groene omgevingen en levert als groenbedrijf een bijdrage aan de uitdagingen die er zijn. Het is een positieve sector om in te werken. Mensen worden er gelukkig van dat ze daadwerkelijk iets maken.'

Jong leert van oud, oud leert van jong

Verschillende generaties op de werkvloer hoeven volgens Reuvers geen probleem te zijn. Ze ziet juist dat medewerkers elkaar kunnen versterken. 'Jonge mensen brengen iets anders mee dan mensen die al langer in het vak zitten. Zij pakken nieuwe ontwikkelingen vaak sneller op. Digitale mogelijkheden zijn voor hen vanzelfsprekend. Daar kunnen oudere collega's ook weer van leren.'

Andersom ziet ze dat ervaring niet te vervangen is: 'Er zijn dingen die je alleen leert door jaren in het vak mee te draaien. Hoe ga je met klanten om? Wanneer moet je juist even wachten? Wanneer moet je doorpakken? Dat leer je niet uit een boek. Dat bouw je op in de praktijk.'

Volgens Reuvers zit de uitdaging niet in de verschillen, maar in de bereidheid om naar elkaar te luisteren. 'Een jonge medewerker moet begrijpen dat iemand met dertig jaar ervaring niet zomaar iets doet. Daar zit vaak een reden achter. Maar andersom is het belangrijk dat iemand met veel ervaring ook openstaan voor nieuwe ideeën. Als je denkt: zo doen we het hier al twintig jaar, dan mis je kansen.'

Een generatie is geen verklaring

Waar Reuvers vanuit de dagelijkse praktijk kijkt, plaatst arbeidsmarktdeskundige Titia Lelie het gesprek in een breder perspectief. Ze houdt zich voor Koninklijke VHG bezig met vraagstukken rond arbeidsmarkt, onderwijs en de toekomst van werk in de groene sector. Het gesprek over generatie Z komt daarbij regelmatig voorbij. 'Een generatie is eigenlijk een soort emmer waar je mensen in stopt. Natuurlijk groeien mensen die in dezelfde periode geboren zijn op in dezelfde tijd. Ze maken dezelfde maatschappelijke ontwikkelingen mee en dat heeft invloed op hoe ze naar werk kijken. Maar daarmee weet je nog niet hoe iemand als persoon is.'

Volgens Lelie worden verschillen tussen generaties vaak overschat. 'Binnen een generatie zijn de verschillen tussen mensen groter dan de verschillen tussen generaties. Niet iedere twintiger wil hetzelfde en niet iedere vijftiger kijkt

hetzelfde naar werk.'

Ook het beeld dat generatie Z minder loyaal zou zijn, vraagt volgens haar om nuance: 'Iedere nieuwe generatie wisselt steeds vaker van baan aan het begin van de loopbaan, maar de arbeidsmarkt is ook veranderd en steeds flexibeler geworden. Een groot verschil is dat de arbeidsmarkt nu veel krappere is dan twintig of dertig jaar geleden. Er zijn meer vacatures en dus ook meer mogelijkheden om over te stappen. Dat heeft minstens zoveel invloed op het gedrag van werknemers als hun geboortjaar.'

Volgens Lelie kijken werknemers tegenwoordig ook breder naar een werkgever. 'Salaris blijft belangrijk. Door jaren van inflatie en onzekerheid over de toekomst is dat belang groter voor deze generatie. Maar daarnaast kijken ze ook of ze leuke collega's hebben, welke ontwikkelmogelijkheden er zijn, of ze een vast contract kunnen krijgen en flexibiliteit in werktijden. Dat zie je niet alleen bij generatie Z. Dat patroon was er ook bij generaties hiervoor, en misschien nog wel sterker.'

Goed werkgeverschap begint met luisteren

Voor Lelie ligt de oplossing daarom niet in een speciale aanpak voor generatie Z. 'Geef niet leiding op basis van een generatie. Kijk naar de persoon die tegenover je zit. Vraag wat iemand belangrijk vindt, waar iemand energie van krijgt en wat iemand nodig heeft om goed te kunnen werken. Dat gesprek levert veel meer op dan denken in labels.'

Die boodschap sluit naadloos aan bij de ervaring van Reuvers. 'Wij stellen vragen als: wat wil jij? Waar loop je tegenaan? Hoe komen we samen tot een oplossing? Dat gesprek voer je met iedereen. Niet alleen met jonge medewerkers.'

Daarmee komt het gesprek uiteindelijk weer uit bij de uitspraak waarmee Reuvers begon: 'Wij hebben geen generaties in dienst. Wij hebben medewerkers.'

