

## 10 inzichten voor een betere samenwerking met millennials

Deze korte handleiding heeft millennialexpert Jasper Scholten samengesteld in samenwerking met Jong Techniek Nederland. Het is een cheatsheet waar op teruggevallen kan worden als je de samenwerking met de jongste collega's wilt verbeteren. Veel plezier en succes gewenst!

### 1. Herken en erken dat er generatieverschillen zijn

We gaan er vaak vanuit dat andere mensen hetzelfde denken, willen en doen als wij. Dat is (helaas) niet zo. Doordat we allemaal met verschillende normen & waarden zijn opgegroeid in verschillende omgevingen ontwikkelen we heel andere kijk op de wereld. Door de tijd heen veranderen de maatschappelijke normen & waarden waardoor de jongste generaties automatisch een andere kijk op het leven krijgen.

### 2. Verschillen leiden tot betere antwoorden

De beste oplossingen komen vaak wordt wanneer een probleem vanuit verschillende perspectieven wordt bekeken. Omarm dus de kijk van je jongste collega's die anders naar vergaderen, leidinggeven of work-life balance kijken. Misschien komen jullie samen wel tot betere oplossingen.

### 3. Ouder is niet altijd wijzer

Een veel voorkomende valkuil is dat ervaring wordt overgewaardeerd in organisaties. Ja ervaring is belangrijk omdat de relevante kennis binnen de organisatie blijft bestaan. Maar ervaring kan ook blind maken voor nieuwe inzichten en remmend werken op vernieuwingen. Te veel vasthouden aan het oude kan zorgen dat je de volgende Kodak wordt.

### 4. Jonger is niet altijd beter

In sommige gevallen wordt bijna de rode loper uitgerold voor de nieuwe aanwas. Ze worden binnengehaald als de nieuwe generatie die het allemaal wel even gaat fixen en doen. Dan kun je bedrogen uitkomen. Organisaties hebben net zo hard ervaren als jonge/onervaren mensen nodig. Jonge mensen zijn nodig voor de nieuwe perspectieven en frisse wind, maar ze hebben ervaren collega's nodig om hun vak te leren. Het is dan ook van belang dat de ervaren collega's zich ook gehoord en gewaardeerd blijven voelen.

### 5. Werk samen

In veel millennials zit een echte teamplay mentaliteit. Is het werk heel individualistisch en competitief, wees dan niet verbaasd dat ze snel je organisatie weer zullen verlaten. Door samen doelen te zetten en uit te leggen waarom deze doelen nodig zijn, zorg je ervoor dat de jongste groep zich meer betrokken voelt.

## **6. Feedforward ipv Feedback**

In veel organisaties wordt achteraf (soms maar 1 of 2x per jaar) beoordeeld hoe goed iemands prestaties waren. Je voorkomt een hoop teleurstellingen en scheve verwachtingen als je (als leidinggevende) vooraf duidelijk je verwachtingen bespreekt. Ook helpt het om te vragen aan de jongste collega hoe hij of zij het project of het gestelde doel wil bereiken. Een positieve benadering naar de toekomst helpt in 9 van de 10 gevallen beter dan kritisch te zijn naar het verleden

## **7. Vul niets in**

Een andere valkuil is dat beleid over de jongste generatie zoals arbeidsvoorwaarden of ontwikkelingsmogelijkheden vaak wordt bepaald door het management. Wanneer de goed bedoelde plannen niet goed worden ontvangen of worden opgevolgd dan zorgt dat vaak voor frustraties. De millennials worden dan vaak als lui en verwend weggezet, terwijl de millennials zich weer niet gehoord of begrepen voelen.

## **8. Richt je op de ABC van motivatie**

Millennials willen intrinsiek gemotiveerd werken. De sleutel tot intrinsieke motivatie is het ABC: Autonomie, Betekenisgeving en Competentie. Zorg dat ze bewegingsvrijheid ervaren, dat ze weten waar hun werk een bijdrage aanlevert en zorg dat ze zich kunnen blijven ontwikkelen.

## **9. (Reverse) mentoring**

Veel millennials zijn kennis sponsoren. Ze neem graag informatie op en als ze uitgenodigd worden vinden ze het vaak ook leuk om kennis te delen. Een mooie manier om de betrokkenheid van alle collega's te verbeteren is het principe van reverse mentoring. Dit is waar de oudere collega's worden 'gementord' door de jongste collega's. Het is voor zowel de oudere als jongere lichter vaak heel leuk om als oudere collega te leren of bijgepraat te worden over zaken als social media, crypto of de laatste app.

## **10. Relativeer: het wordt nog erger...**

Helpen bovenstaande inzichten niet en heb je als leidinggevende nu al de grootste moeite met de eisen en verwachtingen van je jongste collega's? Dan is er nog een manier om wat meer rust en acceptatie te vinden. Dat is de realisatie dat de volgende generatie (Z) die de arbeidsmarkt op komt hoogstwaarschijnlijk nog hogere eisen en verwachtingen heeft. Door je te bedenken dat het nog erger kan, kun je mogelijk het gedrag van millennials weer wat relativeren...

Veel werkplezier gewenst!