

Leidinggeven aan generatie Z

Als er één generatie is die een nieuwe kijk op de wereld heeft dan is het Generatie Z. Het is een generatie die letterlijk met de smartphone in de hand is geboren en zich een leven zonder dat apparaat niet meer kan voorstellen. Het leven IS internet, wifi en sociale media. Met nieuwe normen en waarden. De meest grote onzin gaat viral. De écht serieuze zaken lijken aan hen voorbij te gaan. En wat belangrijk is: alles moet wel leuk zijn. Goed of niet goed?

Wat het hebben van bezit betreft is het allemaal wat anders gesteld dan bij de vorige generaties. De Z gaat niet langer voor het hebben van een auto of een huis, maar heeft wel behoefte aan zekerheid en een vast inkomen. Generatie Z is opgegroeid tijdens de recessie en zag hoe moeilijk hun ouders en broers en zussen het hadden op de arbeidsmarkt. Het leven (en studeren) is bovendien steeds duurder geworden. Bij voorkeur hebben ze een baan bij een multinational, of anders als zelfstandig ondernemer. Als ze maar kunnen werken met de nieuwste snufjes en technologie. Een vooral: het moet allemaal leuk zijn (?)



Werkgevers en managers opgelet

Generatie Z is erg onzeker over de toekomst. In een tijd van schaarste op de arbeidsmarkt kunnen werkgevers hier hun voordeel mee doen. Mits zij aantrekkelijk genoeg worden gevonden door de aanstaande Z-medewerker, en andersom. Als werkgever is het daarom belangrijk om je organisatie te 'verkopen' als een plek die generatie Z kansen biedt, een maatschappelijke bijdrage levert en hen de ruimte geeft om tijd en aandacht te kunnen besteden aan andere zaken die hen interesseren, naast het werk. Z-ers kunnen soms wat ongeïnteresseerd overkomen. De 'oudere' leidinggevende wilt dat niet. Die is gewend dat medewerkers volledig voor hun werk gaan. Of in ieder geval de indruk geven dat ze dat doen. Nu is de Z-werknemer best welwillend maar op voorwaarde dat je ze wel gaat betrekken bij het werk en duidelijk kan maken wat het doel is. Van jongs af aan zijn zij gewend om betrokken te worden bij besluiten in het gezin en op school. Als ze dan nu door hun leidinggevende overal buiten worden gehouden, raken ze snel uitgekeken. Met als gevolg dat ze vertrekken naar de concurrent die wel geïnvesteerd heeft in nieuw leiderschap.

Tijd voor nieuw leiderschap

De Z staat bekend om zijn/haar ongeduldig zijn, korte spanningsboog en het stellen van hoge eisen. Multitasking kunnen ze wel goed en ze hebben een unieke kijk op de wereld. Om hieraan leiding en sturing te geven en hun capaciteiten optimaal te benutten vraagt: Nieuw Leiderschap. Hiervoor zijn nieuwe vaardigheden nodig, nieuwe competenties, die noodzakelijk zijn in de nieuwe sterk veranderende omgeving. Internationaal is er veel onderzoek gedaan naar deze competenties. Wij spreken in dit verband van de '21st Century Skills'. Alhoewel er een aantal verschillen zijn tussen de afzonderlijke, internationale modellen, is er toch overeenstemming over de globale inhoud van deze set vaardigheden.

Ons team van professionals heeft een nieuwe, eenvoudige cursus ontwikkeld waarin jij je deze nieuwe vaardigheden eenvoudig eigen kunt maken. Zo leer je om, naast effectief je doelen te behalen, flexibel te zijn, je eenvoudig aan te kunnen passen en een positieve, open houding aan te nemen, om te leren gaan met de Z-generatie. Kijk op <https://rutgerboelsma.nl/Overzicht-cursusonderwerpen/>