

Grote verschillen in drijfveren binnen generatie Y

Generatie Y wordt vaak verondersteld wars van bestaande structuren te zijn. Persoonlijke groei en vrijheid zouden voor deze generatie voorop staan. Dat beeld blijkt echter lang niet voor alle werkzoekenden van generatie Y op te gaan. Onderzoek van online assessmentspecialist HFMtalentindex wijst uit dat veel werkzoekenden van 18 tot 24 jaar juist behoefte hebben aan vastigheid en structuur.



HFMtalentindex analyseerde de drijfveren van 1.306 Nederlandse professionals, waaronder 326 in de leeftijdscategorie 18 tot 24 jaar. De onderzoekers maakten daarvoor gebruik van een wetenschappelijk gevalideerde drijfverentest. Zij vergeleken de drijfveren van verschillende leeftijdsgroepen, maar ook de verschillen in drijfveren binnen elk van de leeftijdsgroepen.

Structuur en vastigheid

De onderzoeksresultaten bevestigen het beeld dat leden van generatie Y als groep gemiddeld een sterke behoefte aan persoonlijke ontwikkeling hebben. Er zijn echter grote verschillen binnen deze groep. Veel leden passen niet in het gangbare generatiebeeld. 24 procent is helemaal niet zo gespitst op persoonlijke ontwikkeling en 34 procent van hen verkiest vastigheid boven afwisseling. Bijna een kwart van hen (24 procent) heeft een grote behoefte aan structuur.

Afgaan op generalisaties

Het onderzoek maakt duidelijk dat het gevaarlijk is om generalisaties over een generatie toe te passen op individuen. Dat kan leiden tot onterechte aannames over hun drijfveren. Nieuwe medewerkers voldoen in de praktijk vervolgens niet aan de verwachtingen of hebben het niet naar hun zin, omdat hun drijfveren niet aansluiten bij het werk. Een organisatie kan bijvoorbeeld in de veronderstelling verkeren dat het een jong talent een plezier doet met vrijheid en flexibiliteit, terwijl de persoon in kwestie juist behoefte heeft aan structuur en duidelijkheid.

Mismatches voorkomen

Dergelijke mismatches zijn een bron van verloop en ontevredenheid die eenvoudig kan worden voorkomen. Tijdens het selectieproces is het belangrijk om niet alleen naar competenties en intelligentie te kijken, maar ook naar de drijfveren van de kandidaat. Die moeten aansluiten bij de functie en bij de organisatiecultuur. Zeker nu de arbeidsmarkt de komende jaren steeds krappere wordt, is het belangrijk om snel de juiste talenten te spotten en mismatches te voorkomen. Informatie over de drijfveren van de individuele kandidaat biedt daarbij meer houvast dan generalisaties over een generatie.