Managementsamenvatting arbeidsmarkt van morgen

5 juni, 2019

Introductie onderzoek

De Young Advisory Group (YAG) is een adviesbureau volledig gerund door studenten, dat voor de NBBU onderzoek heeft gedaan naar de visie van millennials op een veranderende arbeidsmarkt. Ook is er gekeken naar hoe de samenleving hier beter op in kan spelen.

Hiertoe zijn drie discussiesessies gehouden met millennials met de volgende opleidingsniveaus: (1) WO/HBO; (2) MBO niveau 2/3/4 en (3) MBO niveau 1. Aan de hand van de resultaten is er vervolgens een enquête met verdiepende vragen uitgezet over ca. 350 respondenten. Tot slot is er een brainstormsessie georganiseerd waarbij intermediairs en millennials oplossingen hebben bedacht met de resultaten tot dan toe in het achterhoofd.

Deze managementsamenvatting is gebaseerd op de resultaten van dat onderzoek, maar bevat ook de visie van YAG, gebaseerd op inzichten opgedaan gedurende dit onderzoek, bedoeld om de lezer aan het denken te zetten.

De millennial runt zijn carrière alsof het een onderneming is

De millennial is een nieuw soort ondernemer: niet letterlijk als eigenaar van een bedrijf, maar hij beschouwt zijn carrière als een symbolische onderneming. Dit ligt sterk in lijn met de individualiserende samenleving. Deze mentaliteit uit zich volgens ons onderzoek in drie ondernemersvaardigheden, waarvan het voor de millennial steeds belangrijker wordt om deze te bezitten:

1. **Een constante aandacht voor zelfontwikkeling.** De jonge generatie weet hoe belangrijk dit is en is , vergeleken met haar voorgangers, dan ook veel bezig met zelfontwikkeling. Dit komt deels omdat ze begrijpen dat zelfontwikkeling cruciaal is voor een succesvolle carrière, maar ook omdat ze het zelf uitdagend vinden en ze het noodzakelijk achten om te kunnen concurreren.
2. **Het vermogen met keuzes om te gaan.** Het maken van keuzes is een groot thema in het leven van de millennial. Hij wordt vaker geconfronteerd met keuzes, waar steeds meer invulling mogelijk is. Het maken van keuzes kan ook een grote bron van stress vormen.
3. **Goede sociale vaardigheden en aandacht voor netwerk.** Tot slot zijn sociale vaardigheden, profilering en het opbouwen van een netwerk van cruciaal belang voor de jonge werkers. Een goed netwerk blijkt vooral voor het begin van een carrière van enorme waarde. De jongeren die zich hier bewust van zijn, en weten hoe ze hierin moeten investeren en hiermee om moeten gaan, hebben een enorme voorsprong op de arbeidsmarkt.

Het bezitten van deze vaardigheden is bepalend voor het al dan niet succesvol zijn van de millennial op de arbeidsmarkt, zoals dit voor echte ondernemers ook essentiële vaardigheden zijn.

Niet voor alle opleidingsniveaus en alle typen werk is dit even relevant, maar over de gehele arbeidsmarkt is de relevantie ervan toegenomen.

Van de millennial wordt geëist dat hij zichzelf blijft ontwikkelen gedurende zijn loopbaan, maar in de praktijk is dit niet altijd mogelijk.

Een leven lang leren is in deze snel veranderende wereld essentieel. Om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt is het belangrijk om jezelf te blijven herontdekken en veerkrachtig te zijn. De jonge werkers erkennen dit belang en zijn gemotiveerd om constant te blijven leren.

Uit onze enquête blijkt dat 71% van de ondervraagden graag bijscholing wil ontvangen om niet achterop te raken binnen het eigen werk. 72% van de respondenten is zelfs bereid zijn eigen vrije tijd op te offeren als dat betekent dat ze hun eigen vaardigheden kunnen ontwikkelen. Echter is er een verschil in mening tussen de verschillende opleidingsniveaus: mbo'ers geven het belang van bijscholing gemiddeld een 3.5/5, daar waar hbo'ers en wo'ers respectievelijk een 4 en een 3.9 gemiddeld geven.

Millennials geven aan zelfontwikkeling als vanzelfsprekend te beschouwen. Er valt echter nog veel winst te halen op dit vlak. Deze winst ligt voor een groot deel bij de werkgevers, die te weinig investeren in hun werknemers, en de instituten die bijscholing en vooral omscholing nog te moeilijk maken. De werknemer zelf is de derde factor die soms achterblijft. Vaak blijkt dat oudere medewerkers weinig zin hebben om het roer om te gooien (zij het in werk of qua omscholing). Het is daarom niet te voorspellen of de millennial op zijn 50e nog steeds zo openstaat voor zelfontwikkeling en/of omscholing als nu het geval is.

Tevens is het problematisch dat de instituten nog zijn ingesteld op het ouderwetse, 20e-eeuwse model van de gemiddelde levensloop. Traditioneel gezien bestaat dit model uit drie zo goed als losstaande blokken: opleiding, één carrière en dan pensioen. Dit model is achterhaald. Tegenwoordig lopen opleiding en werk steeds vaker door elkaar en maakt men meerdere kleine carrières in plaats van één grote. Het is echter soms nog moeilijk om van de ene naar de andere carrière te schakelen, omdat iemand bijvoorbeeld gedwongen is tot omscholing, maar hier financieel niet toe in staat is. Financiële onzekerheid is dan vaak nog een te grote drempel voor omscholing. Dit terwijl de overheid met een garantie tot omscholing een nieuwe sociale zekerheid kan bieden, waar zowel de millennial als de maatschappij de vruchten van plukt.

De millennial wordt geconfronteerd met veel keuzes.

Veel millennials fixeren op het maken van 'de juiste keuze'. Dit komt enerzijds omdat er tegenwoordig op veel mensen een beroep wordt gedaan als het gaat om het volgen van de eigen intuïtie en "doen wat je leuk vindt". Dit verantwoordelijkheidsgevoel is nauw verwant aan het maakbaarheidsprincipe: de gedachte dat wanneer iemand goed genoeg z'n best doet, deze succesvol kan worden. Daarnaast zijn er simpelweg meer keuzemogelijkheden dan vroeger. Door toegenomen liberalisering, globalisering en welvaart hebben millennials ook steeds meer opties om uit te kiezen en kunnen/moeten dit met betrekking tot de arbeidsmarkt ook steeds vaker doen. Het leven bestaat niet meer uit gebaande paden zoals vroeger, er is simpelweg steeds meer mogelijk.

De combinatie van deze twee factoren leidt tot een grote last op de schouders van deze generatie: als je niet gelukkig of succesvol bent heb je dat aan jezelf te wijten.

Verschillende groepen millennials hebben andere oorzaken van stress

Deze druk op het volgen van je hart leidt tot keuzestress, maar ook andere vormen van stress hebben invloed op deze generatie. 27% van de geënquêteerden in ons onderzoek geeft bijvoorbeeld aan veel tot zeer veel stress te ervaren in het dagelijks leven.
De oorzaken hiervoor verschillen per opleidingsgroep: wo & hbo ervaren vooral stress door de druk van eigen presteren en lange werkdagen, terwijl mbo aangeeft dat financiële zekerheid en baanzekerheid voor hen de grootste bronnen van onrust zijn.
Dit is niet verwonderlijk, aangezien de mbo'er te maken heeft met een lager startsalaris, 17%-punt meer kans heeft in een flexcontract te zitten en minder makkelijk schakelt tussen verschillende banen.

De mbo'er blijkt behalve financiële waardering ook persoonlijke waardering te missen. In onze discussie-sessies gaven enkele kandidaten aan tijdens het werk vaker vervelende en respectloze situaties mee te maken op de werkvloer. Ook uit de enquête blijkt dat de mbo'er waardering voor zijn werk vele malen belangrijker vindt dan de theoretisch opgeleide.

Millennials weten dat wie niet netwerkt, niet meetelt

Je netwerk is op de huidige arbeidsmarkt uitermate relevant en de millennial is zich daar zeer bewust van. Zo geeft 91% van onze respondenten aan dat sociale vaardigheden belangrijk zijn voor zijn/haar carrière. Ook snappen onze respondenten, ongeacht opleidingsniveau, goed het belang van het bouwen van hun CV en hun netwerk, al geven mbo'ers aan minder goed te weten hoe dit moet. Daarnaast gaf in de enquête 74% van de wo'ers en 70% van de hbo'ers aan dat het voor een succesvolle carrière belangrijk is om de juiste mensen te kennen. Dit staat tegenover de helft van de mbo'ers die er hetzelfde over dachten.
Het echte netwerken is misschien meer relevant in de dienstensector, en dus voor theoretisch opgeleiden, maar met het flexibeler worden van de arbeidsmarkt zijn deze vaardigheden over de gehele breedte steeds belangrijker geworden. Wanneer je (noodgedwongen) vaker wisselt van type werk of werkgever zijn sociale vaardigheden en het vermogen jezelf te profileren en je netwerk in te zetten van onschatbare waarde. De millennials die dit beseffen en hierop inspelen hebben een grote voorsprong op de arbeidsmarkt.

Millennials vinden 'impact' en 'zingeving' in hun werk belangrijk

Los van een sterk individualistische samenleving staat de betrokkenheid van de millennial. Zingeving is iets dat velen van deze generatie belangrijk vinden, en wel op twee manieren.
De millennial voelt zich enerzijds verantwoordelijk voor de wereld en wil waarde toevoegen aan de maatschappij. Idealisme is hierbij geen vies woord. Daarnaast vindt de millennial het prettig om in een team met vaste mensen te werken en vindt een goede band met het bedrijf van groot belang: 91% procent van alle millennials geeft aan dit belangrijk te vinden. Hieruit blijkt dat niet vergeten mag worden dat er achter de millennial ook gewoon een mens zoals ieder ander schuilt.

Conclusie

Met de focus op zelfontwikkeling, keuzes maken en sociale vaardigheden moet de millennial zijn carrière managen als ware het een onderneming.

De komende jaren zal hierdoor een nieuwe scheiding ontstaan op de arbeidsmarkt, naast de blijvende scheiding gebaseerd op opleidingsniveau. Er zal een nieuwe kloof ontstaan tussen de 'onafhankelijken', die de ondernemersvaardigheden bezitten en aanvoelen van welk belang deze zijn, en de 'afhankelijken', die hier meer moeite mee hebben. Hoewel de millennial zelf aandacht moet besteden aan de ontwikkeling van zijn ondernemersvaardigheden, kan hierbij goed hulp geboden worden. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van de overheid, de werkgevers en de opleidingsinstituten om op deze behoeften in te spelen.