



Collega's en uitdaging belangrijkste drijfveren Generatie Y

Werkzoekenden uit de Generatie Y worden vooral gedreven door prettige relaties met collega's en geestelijke uitdaging. Dat bleek uit het onderzoek 'De waarden van de Generatie Y' van sociaal psycholoog Marissa van der Sluis van Studelta,

In dit onderzoek werd onderzocht welke drijfveren in een werkomgeving het meest belangrijk zijn voor de generatie geboren vanaf 1985. Om hier achter te komen werden 200 interviews met werkzoekende studenten en starters op de arbeidsmarkt uit de Generatie Y geanalyseerd.

Relaties met collega's

Uit de analyse bleek dat de meest genoemde werkwaarden vallen onder de categorie Relaties met collega's en derden (27 procent). De werkwaarde Geestelijke uitdaging besloeg een kwart van alle genoemde werkwaarden van de Generatie Y. Andere belangrijke drijfveren van de Generatie Y bleken Afwisseling (negen procent) en Prestatie (acht procent). De werkwaarden Zekerheid (nul procent), Aanzien (nul procent) en Financiële beloning (een procent) werden echter aanzienlijk weinig genoemd.

Sfeer

Binnen de categorie Relaties met collega's en derden werd vooral de sfeer op het werk erg belangrijk gevonden. Binnen de categorie Geestelijke uitdaging werd vooral persoonlijke en professionele ontwikkeling genoemd als belangrijke drijfveer. Het is voor organisaties dus goed om te weten dat de Generatie Y meer waarde hecht aan onder andere een goede werksfeer en ontwikkelingsmogelijkheden dan aan een hoog salaris.

Generatie Y

Werkzoekenden uit de Generatie Y zijn opvolgers van de Pragmatische Generatie en de kinderen van de Babyboomers. Ze zijn geboren tussen circa 1985 en 1990 en opgegroeid in een tijd van technologische vooruitgang en economische voorspoed. De jonge talenten vallende onder Generatie Y worden ook wel Millennials, Netwerkgeneratie, Generatie Einstein of Internetgeneratie genoemd. Er wordt vaak over ze gezegd dat ze nooit zorgen gehad hebben over geld of werk (zoals de Babyboomers).

Andere kijk

De generatie van (hoogopgeleide) jonge talenten die na 1985 geboren zijn en nu hun eerste stappen op de arbeidsmarkt zetten, heeft een totaal andere kijk op werk en organisaties. Voor organisaties is het dan ook belangrijk rekening te houden met de behoeften en waarden van deze nieuwe generatie, zeker gezien de aanstaande pensionering van de meeste Babyboomers en de schaarste op de arbeidsmarkt.

Bron: www.managersonline.nl