

Tips om leiding te geven aan generatie Y

Generatie Y veeleisend, wisselvallig en verwend? Dat valt best mee, de meeste leden van deze jonge generatie zijn net zo goed gemanierd en makkelijk om mee samen te werken als hun babyboom-collega's. Een kwestie van wennen. Bij deze tien tips van Businessweek om leiding te geven aan generatie Y.

1. Vraag waar ze goed in zijn

Generatie Y leden zien niet in waarom ze iets zouden moeten doen waar ze niet goed in zijn. Wat dat betreft hebben ze een voordeel boven hun meegaande oudere collega's die gewoon deden wat hen opgedragen werd toen zij net begonnen met werken. Met als gevolg dat ze jarenlang deden wat ze niet leuk vinden en veel te laat zijn gaan beseffen dat ze zelf na hadden moeten denken. Vraag uw jonge medewerkers waar ze in uitblinken en doe uw best hen die projecten te geven die daarbij aansluiten.

2. Leg uit wat u van hen wilt en waarom

Veel jongeren zijn opgegroeid met verklaringen voor alles. Eerdere generaties kregen te horen: 'omdat je vader/moeder dat zegt' maar deze generatie vroeg door en kreeg ook antwoord. Leg dus uit waarom er moet gebeuren wat u wilt dat er gebeurt. Geef antwoord op hun standaard 'waarom?'. Zo betreft u hen bij hun werkzaamheden en doen ze des te meer hun best.

3. Sluit deals

Managers uit de babyboomgeneratie en generatie X kunnen er versted van staan dat een werknemer uit generatie Y simpelweg mededeelt dat een bepaalde week in juli al gereserveerd is voor een vakantie. Zij zijn immers gewend dat de baas bepaalt wanneer er vrijgenomen kan worden. U kunt hier handig op inspelen door te zeggen dat het prima is als die bepaalde week vrijgenomen wordt, mits de medewerker er voor zorgt dat dat nieuwe systeem twee weken voor die tijd in de lucht is.

4. Ga er niet van uit dat ze uw doelstellingen delen

Als iemand uit generatie Y zegt dat hij gek is op zijn werk betekent dat niet dat er niet opengestaan wordt voor nieuwe uitdagingen. Voor eerdere generaties was het nog heel normaal om jarenlang of zelfs een leven lang voor hetzelfde bedrijf te werken, maar dat geldt zeker niet voor generatie Y. Hoe leuk deze baan ook is, als er zich een betere kans aandient wordt die gegrepen.

5. Wijs ze een mentor toe

Mentors zijn belangrijker dan ooit. Dingen veranderen zo snel dat er continu bijgeleerd moet worden (niet alleen door de jongeren!). Wijs uw jongste teamleden een mentor toe die ze kan leren hoe het bedrijf in elkaar steekt, hoe beslissingen genomen worden en wat de ongeschreven regels zijn.

6. Laat ze zelf een mentor zijn

Leer andersom ook van de kennis die uw jongste medewerkers met zich meebrengen. Zij weten veel meer van sociale media, trends en netwerken dan hun oudere collega's. Leer hiervan! Het is bovendien goed voor hun zelfvertrouwen en zichtbaarheid.

7. Laat ze zelf hun doelen bepalen

Eerdere generaties gingen ervan uit dat hun doelstellingen van hogerhand opgelegd werden en dat ze zonder vragen moesten doen wat hun baas hen opdroeg. Generatie Y stelt zijn eigen doelen. Vraag ernaar en kijk of ze overeenkomen met die van de onderneming. Als dat zo is, prima, dan staan alle neuzen in dezelfde richting. Is het niet het geval, kijk of u uw medewerkers niet beter op een andere plek in kunt zetten. Iemand die werkt aan zijn eigen doelstellingen is des te productiever.

8. Luister naar ze

Niemand weet beter wat er speelt in de wereld en wat de toekomstige trends zijn dan uw jongste medewerkers. Bovendien zijn ze nog niet vastgeroest maar brengen ze die bekende frisse wind. Luister naar hun input.

9. Wees niet zuinig met uw waardering

Laat uw jonge medewerkers altijd weten wanneer ze goed werk hebben geleverd. Dat is niet alleen goed voor de moraal, maar maakt het ook duidelijker waar u heen wilt en wat u verwacht. Hoe specifiek, hoe beter.

10. Wacht niet met het aankaarten van problemen

Generatie Y snapt er niets van dat er soms zo lang gewacht wordt met het aankaarten van problemen, bijvoorbeeld tot het functionerings- of beoordelingsgesprek. Is er iets? Zeg het dan meteen. Op die manier kan er meteen bijgestuurd worden.