

Auteur: **Marinka Kuijpers**



Generatie Z: de generatie van Zelfsturing?

Zelfsturing is relevant om goed te kunnen functioneren in een veranderende omgeving. Onlangs vroeg ik mij in een column af of ZQ het nieuwe IQ is.

Dit ZQ (zelfsturingsquotiënt) is dan de mate waarin mensen in staat zijn tot zelfsturing vanuit persoonlijke waarden om bij te dragen aan hun omgeving. Omdat in Nederland een verschuiving plaatsvindt van kennissamenleving naar zelfsturingssamenleving zou de economische groei minder afhangen van kennis, maar meer van iemands mogelijkheden om zichzelf te ontwikkelen in relatie tot de ontwikkelingen in werk. We zien dit op nationaal niveau terug in de aandacht voor eigen regie in het debat over leven lang ontwikkelen (Sociaal Economische Raad, 2019). Het vasthouden aan zekerheden belemmert mensen echter in een leven lang ontwikkelen. Onderzoek laat zien dat medewerkers vaak een gevoel hebben dat veranderingen hen overkomen.

Generatie Z zou juist openstaan voor verandering. Sterker nog, voordat deze starters op de arbeidsmarkt zijn ingewerkt, kunnen ze al aan verandering toe zijn. Deze generatie is opgevoed met de woorden 'je moet doen wat je leuk vindt' en dat doen ze. Ze pakken de vrijheid. Zelfsturing gaat echter niet alleen om waar je zelf zin in hebt, maar ook dat je zinvol bent voor je omgeving. Als je zelfsturing ziet als een balans tussen vrijheid, verantwoordelijkheid en verbinding, dan heeft generatie Z de vrijheid leren nemen, maar is er nog wat te leren op het nemen van verantwoordelijkheid en het maken van verbinding.

Sterke verantwoordelijkheid en verbinding met je organisatie zijn belangrijke waarden in het arbeidsethos van mijn generatie. Door de jaren heen hebben wij vrijheid leren nemen om te doen wat we belangrijk en interessant vinden. Moesten wij aantonen dat we aantrekkelijk waren voor de werkgever, moet de werkgever nu aantonen dat hij aantrekkelijk is voor de startende generatie Z. Wederzijdse aantrekkelijkheid zou beter functioneren en meerwaarde bieden. Leidinggevend en HR-professionals hebben hierin een opdracht. Dat begint met het bespreken van de balans tussen vrijheid om te doen wat je belangrijk vindt, verantwoordelijkheid om het werk te doen wat nodig is en verbinding met de doelen en mensen in de organisatie. Het gaat om de dialoog waarin je je bewust bent van de verhoudingen voor een balans die je zelf hanteert en de ander probeert te begrijpen in plaats van overtuigen om tot verbinding te komen. Maak een verbinding op gemeenschappelijke waarden: hoe je met elkaar wil omgaan en aan welke doelen in de samenleving je werkt. Verbind de doelen van de organisatie met de doelen van generatie Z en andersom. Help de jonge professionals om kwaliteiten te ontdekken door hen te laten experimenteren en help hen kwaliteiten te ontwikkelen die tevens zinvol zijn voor de ontwikkeling van de organisatie. Waardeer, ondersteun en stimuleer de ontwikkeling van de starters en verbind hen aan mensen in de organisatie die hen hierbij helpen en gun hen te verbinden met mensen buiten de organisatie.

Zelfsturing is cruciaal voor een goed functionerende veranderende samenleving en essentieel voor de toekomst van Nederland. Generatie Z kan een voorbeeld zijn in zelfsturing voor de generaties voor hen, als ze van de deze generaties kunnen leren te verbinden. ♦

Prof. dr. Marinka Kuijpers is bijzonder hoogleraar *Leeromgeving en leerloopbanen* aan de Open Universiteit en is directeur van het *trainings- en adviesbureau Loopbaangroep*.
www.leerloopbanen.nl en www.loopbaangroep.nl