

Werken bij verenigingen sluit perfect aan bij de wensen van de generatie Y. In theorie.

Tekst *Marike Kuperus, Lonneke Roza en Robert van Tol*

JE BENT JONG EN JE WILT WAT (WORDEN)

Hoe krijgen verenigingen zichzelf op het netvlies bij aankomend young professionals?



**BABYBOOM
GENERATIE
1940- 55**

Draagvlak creëren
Structuren
Idealiseren
Status
Teamplayers
Polderen
Rapporten
Vergadercultuur
Conflict mijndend

**GENERATIE
(NI)X
1956 - 70**

Aanpassen
Persoonlijk ontwikkelen
Kwaliteit
Verantwoordelijkheid
Thuis = basis
Bruggenbouwers
Korte termijn oriëntatie
Sceptisch/realistisch
Heb ik het bereikt?

**PRAGMATISCHE
GENERATIE
1971- 80**

Ik wil en kan alles
Zelfverzekerd
Interactief
Concrete resultaten
Innovatie boven hiërarchie
Open, constructieve team-
spirit
Balans werk-privé
Direct en ondernemend

**GENERATIE Y
(EINSTEIN)
1981 - 2001**

Multitasken
Zelf dingen uitvinden
Ontwikkeling/fun
Verzet tegen sturing
Bepalen zelf wat goed is
Beeldcultuur
Zelfstandig - niet zelf
ondernemend
Sturen op sterkte

Wat wil jij worden als je groot bent? Van dokter, buschauffeur, leraar of piloot heeft iedereen wel een beeld, maar van een verenigingsmanager? Er zullen weinig mensen zijn die als kind al droomden van een carrière in een brancheorganisatie of een belangenvereniging. Eigenlijk is dat jammer, want juist op die plek krijg je als jonge starter direct een heel breed beeld van de wereld. Waar je in een groot bedrijf mijlenver verwijderd bent van de machtige posities, zit je als junior in een brancheorganisatie soms (mee) aan tafel bij de CEO's van jouw sector. Hier kun je vrij vroeg in je carrière met beleidsstukken en nieuwe ideeën de hele sector bereiken. Impact en netwerk zijn dus twee belangrijke voordelen van werken in verenigingsland.

Met dat idee in het achterhoofd hebben we als taskforce Jong DNA samen met Lonneke Roza (RSM, Erasmus Universiteit) het aantrekken van jonge professionals in verenigingsland onder de loep genomen met als leidende vraag: hebben studenten als aankomend young professionals de mogelijkheid om in een vereniging te gaan werken op het netvlies? En, hoe zouden verenigingen dit kunnen faciliteren?

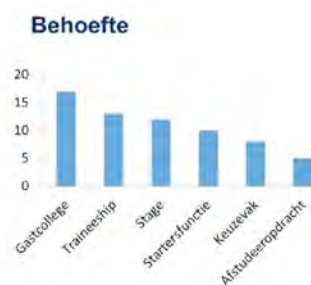
Traineeprogramma | Als vereniging alleen ben je niet groot genoeg om je op een carrièrebeurs te presenteren of een volwaardig traineeship op te zetten. In DNA-verband zou een trainee- en wervingsprogramma wel kunnen. Keu-

zevakken en stages helpen de studenten een focus te vinden tijdens de steeds bredere opleidingen die zij volgen. Vervolgens gaan zij op zoek naar een baan die bij hen past... Om de definitieve keuze nog wat langer uit te stellen, kennis te maken met het gekozen werkveld en uit te vinden wat het best bij hem/haar hoort is het volgen van een traineeship 'the thing to do'... De Nederlandse Associatie (DNA) biedt dé mogelijkheid jongeren collectief te benaderen, uit te nodigen én te faciliteren om in verenigingsland te komen werken.

Generatie Y | Over welke generatie hebben we het eigenlijk? De aanstormende jongeren zijn deel van generatie Y (geboren na 1981). Generatie Y houdt van multitasken, zelfstandig zijn, jezelf ontwikkelen en zelf bepalen wat goed voor je is. Ze houden niet van sturing en binding. Ze willen graag op hun sterkten gestuurd en aangesproken worden. En ze zijn meer van het beeld dan van tekst.

Tegelijkertijd blijkt uit onderzoek dat deze generatie bij het zoeken naar een werkgever niet gedreven wordt door geld (geld is een hygiënefactor voor deze generatie), maar dat zij vooral letten op mogelijkheden om het netwerk op te bouwen, interactie te hebben met anderen (collega's, relaties), trainingen te volgen en zichzelf te ontwikkelen. Daarnaast zijn zij niet meer op zoek naar een 9-tot-5-baan waarbij ze altijd maar op kantoor moeten zijn; flexibiliteit en aantrek-

JONG TALENT ZOEKT MOGELIJKHEDEN OM NETWERK OP TE BOUWEN, INTERACTIE TE HEBBEN MET ANDEREN EN ZICHZELF TE ONTWIKKELEN



kelijke secundaire arbeidsvoorwaarden zijn belangrijke voorwaarden voor deze generatie. In hun werk zoeken ze autonomie, uitdagend werk en ze vinden een sociaal leven rondom werk (inclusief met collega's) belangrijk. Goed om te weten als je ze wilt verleiden tot medewerkers. Vooral: dit zijn juist de kenmerken die ze in verenigingsland kunnen vinden!

Onbekend is onbemind? | In de aanloop naar het DNA-jaarcongres in juni 2016, hebben we een kleine enquête uitgezet onder studenten. Deze enquête was verre van uitputtend, maar geeft inzicht in wat 34 studenten al van verenigingen weten, of zij dit als potentieel werkveld zien na de studie, en wat zij van verenigingen willen. De meeste respondenten volgen de universitaire studies: bedrijfskunde en bestuurskunde.

Generaties in gesprek | Deze uitkomsten hebben we bij de workshops van onze taskforce tijdens het DNA-jaarcongres niet alleen aan verenigingsprofessionals voorgelegd, maar ook aan vijf studenten in de zaal, speciaal uitgenodigd om hun perspectief met de verenigingen te delen. En dan blijkt: vooral het gesprek tussen de oudere en de jongere generatie is verhelderend. De aannamen die de oudere generatie wat betreft de jongeren hebben, blijken al snel niet accuraat. De studenten geven aan dat verenigingen niet zichtbaar zijn en zichzelf ook nauwelijks kenbaar maken.

DNA-springplank | Hier ligt voor DNA, en de taskforce Jong DNA in het bijzonder, een schone taak. Zowel de professionals als de studenten zien erg veel in het aanbieden van stages, afstudeeropdrachten, traineeships, startersfuncties en vacatures (jonge professionals).

Een DNA-programma dat actief de boer op gaat en 'werken in verenigingsland' promoot, studenten aanspreekt met ontwikkeling van persoonlijkheid en capaciteiten. De vereniging is een fantastische springplank om een carrière te beginnen. Zeker in vergelijking met de ladders waar men onderaan

moet beginnen in het bedrijfsleven. Jong DNA wil aan de slag met de oogst en een centrale rol spelen door het bieden van een platform en het vormen van een integraal programma om structureel meer jongeren aan te trekken.

De spiegel | Stel, we slagen erin meer studenten te interesseren voor een carrièrestart in verenigingsland, wat treffen zij dan aan? Is verenigingsland wel klaar voor Generatie Y? Het simpelweg vullen van een vacature is er niet meer bij. Bent u als vereniging een aantrekkelijke werkgever? Wat zijn bij u de secundaire arbeidsvoorwaarden? En de mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling en trainingen? Die zijn veel belangrijker dan de vergoeding. Geld maakt Generatie Y niet gelukkig, maar u als vereniging met volop mogelijkheden kunt dat wel. ←