

De vier grootste mythes over millennials

Ben je tussen de 15 en 35? Dan vind je jezelf geweldig en idealen belangrijker dan geld. Althans, dat zijn de clichés. Maar zijn ze wel waar?

[Wouter van Noort](#)

[29 juni 2016](#)

Leestijd 4 minuten

Ze delen vaak herinneringen aan Telekids, MSN Messenger, Pokémon en Flippo's. Maar zijn millennials, de veelbesproken en -beschreven generatie die tussen 1981 en 2000 werd geboren, ook op de werkvloer een heel aparte groep? Als je de laatste jaren luistert naar HR-specialisten, trendwatchers en consultants, lijkt dat wel zo.

De vooroordelen zijn inmiddels wel bekend: millennials, ook wel generatie Y genoemd, zouden bovengemiddeld narcistisch zijn, niet zoveel hechten aan vastigheid, meer geven om idealisme dan om geld, enzovoort. Maar nu deze generatie zelf een jaartje ouder begint te worden, blijkt steeds meer dat ze helemaal niet zo anders zijn dan de rest. En dat terwijl veel bedrijven nog steeds speciale campagnes richten op millennials.

Zo verschillend zijn millennials niet

- Millennials (1981-2000)
- GenX (1961-1980)
- Babyboomers (1945-1960)

'Ik wil sociale of milieuproblemen oplossen door mijn werk'



'Ik wil bij een bedrijf werken dat tot de beste behoort'



'Ik wil werk doen waarvoor ik een passie heb'



'Ik wil een topmanager worden'



'Ik wil financiële zekerheid hebben'



NRC 290616 / BvD / Bron: IBM werknemersonderzoek, Harvard Business Review

Is de millennial niet gewoon een jongere zoals alle andere jongeren voor hen waren? Iemand die nu hij ouder wordt weer heel traditionele carrièrewensen en -eisen krijgt?

Diverse recente onderzoeken wijzen daarop. Eerder dit jaar zette de Harvard Business Review twintig studies naast elkaar die eigenschappen van millennials vergeleken met die van andere generaties. De conclusie? „Betekenismolle verschillen tussen generaties bestaan waarschijnlijk niet op het werk.”

Er zijn volgens de onderzoekers natuurlijk wel verschillen in wat mensen verlangen voor hun carrière, maar die zijn waarschijnlijk eerder toe te schrijven aan hun levensfase dan aan de generatie waartoe zij behoren. Ook uit recente studies van KPMG, Google en IBM onder hun eigen medewerkers rolde de conclusie dat er weinig tot geen verschillen zijn tussen millennials en de rest van hun collega's.

Dat werpt de vraag op: kloppen de vooroordelen over millennials?

1

Ze zijn narcistischer

Het beeld van narcistische millennials is ontstaan door een aantal onderzoeken in de periode dat deze groep net de werkvloer op kwam. De generatie Y zou egocentrischer zijn dan oudere werknemers en vaker voor eigenbelang kiezen dan voor teambelang. „Millennials zouden veel met zichzelf bezig zijn, lui zijn en narcistisch zijn geworden door hun smartphone en sociale media”, zegt Martine Zeegers (39), personeelsdirecteur van Unilever Nederland (ongeveer 3.200 medewerkers). „Maar dat zijn labels die wij helemaal niet herkennen. Het valt me juist op dat ze een bredere blik hebben op de wereld dan mijn eigen generatie. Ze zijn volwassener dan dat ikzelf was op die leeftijd.”

Oprichter en directeur Ali Niknam (34) van Bunq, een internetbank waar de gemiddelde leeftijd van medewerkers 27 is, denkt wel dat deze jonge generatie meer met zichzelf bezig is. „Maar niet op een narcistische manier. Ik zie wel dat opvallend veel generatiegenoten een bijna existentiële crisis krijgen op jonge leeftijd. Mensen zijn veel meer naar zichzelf op zoek. Dat is misschien wel te verklaren doordat er meer keuzes zijn dan veertig jaar geleden.” Hij ziet eerder keuzestress dan narcisme.

Wat zeggen de harde data over narcisme bij millennials? Google staat bekend als een van de bedrijven die de meeste data bijhouden over hun werknemers, dat zijn er ruim 60.000 over de

hele wereld. De personeelsbaas van Google, Laszlo Bock, vertelde eind mei in The New York Times dat hij heeft gezocht naar data die wijzen op groter narcisme bij millennials ten opzichte van andere generaties. Hij heeft dat bewijs niet gevonden.

„Wat je ziet is dat elke generatie die de werkvloer betreedt zichzelf een unieke generatie vindt”, zegt Bock. „En dat de generaties die ouder zijn dan altijd denken: ‘wie zijn die vreemde kinderen die overal maar recht op denken te hebben?’ Dat is een cyclus die zich de afgelopen vijftig jaar elke tien tot vijftien jaar herhaalt.” Niets nieuws onder de zon dus volgens hem.

2

Ze vinden flexibiliteit belangrijker dan zekerheid

Millennials hebben over het geheel genomen vaker flexibele banen dan oudere werknemers. Maar uit veel onderzoeken, onder meer die van Google en IBM, blijkt dat dit niet per se is omdat ze flexibiliteit meetbaar belangrijker vinden.

Nu millennials kinderen krijgen en zich gaan settelen, merkt Unilever dat de hang naar zekerheid bij hen toeneemt. „Veel mensen komen in een fase dat ze kinderen krijgen, gaan trouwen,” zegt Zeegers. „En daar hoort bij dat je zekerheid zoals een vast contract wat belangrijker gaat vinden.” Ze ziet niet veel verschillen tussen wat de generatie Y belangrijk vond en hoe de generaties voor hen daarover dachten.

Een alternatieve verklaring voor het hoge aantal millennials in flexibele banen kan natuurlijk zijn dat er de laatste jaren steeds minder vaste banen beschikbaar zijn – laat staan voor jongeren. Misschien is flexibiliteit geen bewuste keuze maar noodzaak.

3

Ze zijn handiger met technologie

Vooral op de technische afdeling lopen bij Bunq gemiddeld nóg jongere mensen rond dan in de rest van het bedrijf, zegt Ali Niknam. Maar dat komt volgens hem meer doordat jongeren altijd al beter zijn geweest met nieuwe technologieën, dan dat het te maken heeft met eigenschappen van deze specifieke generatie. „Ik ben zelf ook een millennial, maar ik ben vergeleken met sommige van die jongere technische gasten echt al een dinosaur. Die snappen de nieuwste technologieën gewoon beter. Maar dat was volgens mij in de 19e eeuw al

zo, en ook veertig jaar geleden hadden jonge mensen vaak als eerste nieuwe technologieën door.”

Martine Zeegers van Unilever denkt dat millennials wel meer gewend zijn aan snelle technologische veranderingen dan ouderen. Maar zijn millennials blijvend zo tech-savvy? Er is nog geen volgende generatie op de werkvloer om ze mee te vergelijken, dus daar is nu nog weinig zinnigs over te zeggen. Dat is afwachten totdat generatie Z (geboren na 2000) oud genoeg is om fulltime te werken.

4

Ze zijn idealistischer

Zeegers zegt wel te merken aan millennials dat ze idealistischer zijn dan voorgaande generaties, zoals het cliché wil. „Ze zijn meer bezig met maatschappelijke impact en duurzaamheid dan mijn generatie, bijvoorbeeld.” Op hun cv staan vaker maatschappelijke projecten in binnen- en buitenland, zegt ze. Maar Unilever profileert zich de laatste jaren sterk als duurzame organisatie, waardoor het misschien geen representatief personeelsbestand heeft, merkt Zeegers op.

Niknam van Bunq denkt niet dat de generatie Y per se idealistischer is. „Het is meer een mindset van iets willen betekenen in de wereld en openstaan voor nieuwe dingen. Het interessante is dat je die houding ook ziet bij mensen na hun 45ste.”

Het heeft meer met levensfase dan met generatie te maken, vermoedt hij. „Ik zie ook veel generatiegenoten nu andere keuzes maken dan een paar jaar geleden. Er is een soort gevarenzone tussen de 30 en 45 jaar, als mensen jonge kinderen hebben. Dan gaan andere afwegingen meespelen dan idealen. Na hun 45ste zijn de kinderen groot en zijn mensen weer vrijer om hun eigen dromen na te jagen.”

Uit een internationaal onderzoek onder millennials bij IBM bleek in 2014 dat ze wel iets idealistischer lijken dan generatie X (1961 - 1980), maar minder dan de babyboomers (1945 - 1960). Op de stelling ‘Ik wil sociale of milieuproblemen oplossen door mijn werk’ zegt 22 procent van de millennials ja, tegen 20 procent van de generatie X en 24 procent van de babyboomgeneratie.

Maar of die verschillen vooral komen door generatie of door levensfase, is lastig vast te stellen. Generatie X'ers hebben nu eenmaal vaak opgroeiende kinderen waardoor ze volgens de

redenering van Ali Niknam misschien minder tijd hebben voor idealisme dan millennials en babyboomers.

Uit de vergelijkende studie van twintig millennialonderzoeken in de Harvard Business Review haalden de onderzoekers overigens wel andere interessante inzichten. Ze kwamen tot vier vragen die in hoge mate het werkplezier bepalen voor mensen, onafhankelijk van de generatie waartoe ze toevallig behoren.

Is dit een winnende organisatie waarop ik trots kan zijn? Kan ik mijn eigen prestaties hier optimaliseren? Worden mensen goed behandeld? En is het werk zelf plezierig om te doen? Hoe oud of jong iemand ook is: dat zijn vragen die mensen belangrijk vinden op hun werk.

Bedrijven kunnen beter daar hun energie in steken dan in de jacht op de mythische millennial, concluderen ze.

Over de generatie die geboren is tussen 1981 en 2000 doen allerlei verhalen de ronde. Kloppen die wel?

Een versie van dit artikel verscheen ook in [nrc.next \(archief\)](#) van 29 juni 2016