

# Generatie Y: We kunnen die crisis hebben

12-03-2009 | Auteur: Willemijn Kruijssen

Bron: [www.intermediair.nl](http://www.intermediair.nl)

**Voor ons twintigers zat nooit iets tegen. Al gerekruteerd op de universiteit, banen lagen voor het oprapen, we deden alles. Als het maar leuk was. Voor het eerst in ons leven is het crisis, die raakt ons hard. Maar wij zijn prima crisisproof.**

Intermediair redacteur Willemijn Kruijssen (27) zoekt samen met fotograaf Gerritjan Huinink (31) generatiegenoten op die in 2007 in het artikel [De jeugd van tegenwoordig](#) werden geïnterviewd. Toen stonden ze nog aan het begin van een veelbelovende carrière stonden. Hoe vergaat het ze nu?

## **Faisal Mirza:**

**2007:** 'Vrije tijd is belangrijk. Ik doe aan zweefvliegen, parachutespringen, fotografie'

**2009:** 'Nu krijgen we een keiharde "nee" te horen'

## **Karliën Steringa:**

**2007:** 'De komende vijf jaar verwacht ik zeker bij Ahold te blijven'

**2009:** 'Ik kwam bij Ahold niet tot bloei'

## **Thomas Vaassen:**

**2007:** 'We vragen gerust: What's in it for me, meneer de directeur?'

**2009:** 'Je moet jezelf bijna als zelfstandig ondernemer in de markt zetten'

## **Herman Kopinga:**

**2007:** 'Vier dagen voor het UMCG, twee voor mezelf en één voor de wereld'

**2009:** 'Ik maak me geen zorgen over de crisis'

Het bedrijf waar Karliën Steringa (27) werkt, heeft te weinig opdrachten. Haar jaarcontract loopt af in mei en verlenging is onzeker.

De hightech startup van Faisal Mirza (23) zoekt investeerders. Waren de banken een half jaar geleden nog enthousiast, nu zeggen ze ronduit nee.

Het loopbaanprogramma voor young professionals dat Thomas Vaassen (26) startte, gaat zich vanaf maart anders op de jongeren richten - hoe kom je verder in de huidige omstandigheden?

Steringa, Mirza en Vaassen spraken anderhalf jaar geleden in september 2007 ook al met Intermediair. Voor het verhaal over ['De jeugd van tegenwoordig'](#). Toen lag de wereld nog aan hun voeten: Steringa was managementtrainee bij Ahold, Mirza studeerde informatica en werkte aan het succesvolle blog [wijblijvenhier.nl](http://wijblijvenhier.nl), Vaassen was juist mede-initiatiefnemer van de loopbaanprogramma's van coachingsbedrijf [Blik-Opener](#). Uit de rondgang van Intermediair onder zo'n twintig starters bleek dat we - tot grote verbazing van oudere collega's - wilden meebeslissen, dat we wilden krijgen wat we willen, dat we ons breed wilden ontwikkelen, maar ook een goede balans tussen werk en vrije tijd verwachtten. En dat alles vooral leuk moest zijn. Intermediair zocht een aantal van de starters van toen weer op. Want hoe vergaat het onze verweerde generatie tijdens deze crisis?

De crisis raakt ons. En hard ook. De werkloosheid onder jongeren is vergeleken met andere leeftijdsgroepen relatief veruit het hoogst, ruim twee keer hoger dan de groep tussen 35 en 45 jaar. Jaarcontracten, die we als starter toch vaak krijgen, worden niet verlengd. Het aantal startersvacatures is gehalveerd. Een slecht begin op de arbeidsmarkt werkt een werkend leven door. (Zie kader Lidewey van der Sluis.)

Terwijl we er eigenlijk geen reden toe hebben, maken we ons niet meer zorgen dan dertigers en veertigers, blijkt uit onderzoek van Intermediair onder 950 hoogopgeleiden (Waarvan 275 tot 29 jaar). Het blijkt dat wij niet heel anders tegen de recessie aankijken dan zij - we maken ons net zo weinig zorgen over onze carrière. We hebben net zoals zij onze eisen aan een baan niet naar beneden bijgesteld. Bijna tweederde verwacht niet dat het bedrijf waar ze werkt in de problemen komt door de crisis. We vinden nog steeds dat werk leuk moet zijn, zo niet: dan stappen we op.

## Kracht

Neem Karlien Steringa, ze heeft pas te horen gekregen dat de kans groot is dat haar contract niet wordt verlengd. Na een jaar traineeship bij Ahold, vertrok ze daar en vond een andere baan bij een klein merkenbureau in Hilversum. Terwijl ze het anderhalf jaar geleden nog zo geweldig vond bij het supermarktbedrijf, zei ze destijds. De passie was er aanstekelijk, over vijf jaar zou ze er nog wel zitten. 'Het tempo zat er bij mij toen lekker in. Hoe hoger de lat, hoe beter.' Na een tijdje veranderde dat gevoel. 'Ik merkte dat mijn invloed bij Ahold zo klein was, ik voelde me er ondergesneeuwd. Toen heb ik aangegeven dat ik er niet tot bloei kwam.' Ondanks dat ze nu door de crisis haar baan kwijt kan raken, denkt ze nooit: was ik maar bij de zekerheid van Ahold gebleven. Ze weet nu beter wat ze wil, zegt ze. 'Ik heb allerlei ideeën, ik spreek de taal van de klant, ben goed in voortgangbewaking.' Ze kijkt rond naar vacatures, en is niet bang dat ze niks gaat vinden. 'Misschien dat ik daar na mijn eerste afwijzing anders over denk.'

Als iets ons onderscheidt van andere generaties is het ons positief denken en onze wil om te leren in het werk. 'Als ik bij jonge bedrijven kom, hangt daar een ontzettend positieve sfeer. Open, interactief, de focus ligt op kracht en waar iemand goed in is. Dat staat bijna in contrast met grote bedrijven waar ik kom. Daar zie ik jongeren soms tegen een cultuurmuur botsen. Waar ze overigens van dichtklappen', zegt organisatiepsycholoog Aart Bontekoning (59). Hij promoveerde met onderzoek naar generaties in organisaties. Tijdens veldonderzoek zag hij hoe anders de jongste generatie op de werkvloer is in vergelijking met andere generaties. 'Zet een groep babyboomers bij elkaar en ze gaan onmiddellijk in discussie. Dan zeggen ze: jij hebt de meeste ervaring, dus dan ben jij de baas. Er zit misschien één vrouw bij, het zijn alleen maar mannen. Jullie twintigers willen meteen leren, verzamelen kennis, wijzen leiders om de beurt aan, de verhouding mannen en vrouwen is fifty/fifty. Jullie vragen je af: is dit wel een probleem? Zo nee, dan maken jullie het ook niet af, daar zien jullie het nut niet van in. Terwijl babyboomers in alles een probleem kunnen zien.'

Ideeën, normen en waarden doen mensen tijdens hun adolescentie op en die veranderen daarna nog nauwelijks. Onze generatie heeft alleen maar goede tijden gekend, tijdens de recessie in de jaren tachtig waren we net geboren, de Koude Oorlog is een vage herinnering. We hebben dus niet geleerd wat economische tegenslag is. Door die gezamenlijke geschiedenis zijn we ontzettend positief ingesteld.



## Voordelen

'We hebben afgelopen week voor een schijntje kantoormeubilair over kunnen nemen van een hypotheekadviseur die failliet is gegaan.' Faisal Mirza maakt gebruik van de voordelen van de crisis. Hij werkt met nog acht anderen aan een hightech startup in Delft. Hij vindt het volkomen vanzelfsprekend dat er niet per se één iemand de baas is. 'Iedereen doet waar hij het beste in is.' Het product waar hij aan werkt heet **Inbox2**, een programma dat al je online sociale netwerken, outlook en andere mailaccounts aan elkaar kan koppelen, zodat je in een oogopslag ziet wat je netwerk is. Dat zit nu nog in een vroege bètafase. Toen Mirza afgelopen juni afstudeerde aan de Haagse Hogeschool zocht hij bewust geen baan, maar vestigde zich als zzp'er - iedere dag van negen tot vijf voor een baas werken, zag hij niet zitten. Het ondernemerschap brengt ook onzekerheden met zich mee. 'Een half jaar geleden waren investeerders nog enthousiast, nu krijgen we een keiharde "nee" te horen.'



## Goud

Vrijdagmiddag 27 februari, careerevent in de Jaarbeurs Utrecht, een congreszaaltje, halfgevolgd met pasafgestudeerden. Willem Middelkoop, schrijver van *Als de dollar valt*, geeft er de workshop 'Heeft de kredietcrisis gevolgen voor jou?'. Middelkoop schetst het ene rampscenario na het andere, bewezen door grafieken met diepe ravijnen aan de rechterzijde - het heden en de toekomst. Het draait allemaal om baanbehoud, legt hij uit. Wie werk heeft, heeft geen last van de crisis. Spreid risico's, overweeg een carrièreswitch, hobby's kunnen uitkomst bieden. En denk eens aan een webshop, hijzelf heeft bijvoorbeeld een online winkeltje in **goud**.

Middelkoop beschrijft methodes die we allang onder de knie hebben. Thomas Vaassen (26) heeft drie verschillende visitekaartjes: voor **Blik-Opener** (loopbaanbegeleiding), voor **The Hub** (broedplaats voor sociale innovatie) en voor **Realize!** (bedrijfsontwikkeling). Vaassen vindt de crisis bij uitstek een gelegenheid om bij jezelf na te gaan wat je nu echt wilt. 'De concurrentie onder starters onderling wordt groter. Wie gaan ze aannemen? Het is dan noodzaak om te weten wat je écht wilt. Wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik?' Dat is het komende thema voor **Blik-Opener**, er zijn nauwelijks programma's voor jonge hoogopgeleiden zonder baan. 'De manier waarop je

jezelf in de markt moet zetten, dat is bijna als een zelfstandig ondernemer.' The Hub biedt jonge, creatieve, bewuste ondernemers de kans een plek om te werken te huren, een dag per maand of vijf dagen per week, in een oude school midden in de Jordaan in Amsterdam. Vaassen werkt er zelf een dag of drie, soms vier per week, vertelt hij in de 'bibliotheek' op de vide - de boeken staan op kleur. 'De energie hier. Het is prikkelend, speels.' Niet iedereen kent elkaar daar, door het ontmoeten van nieuwe mensen creëer je ideeën, zegt Vaassen.

Dat netwerken maakt ons ook anders dan andere generaties. Onze netwerken zitten vol contacten, van jong tot oud. Dat doen we beter dan andere generaties, die meer bij hun leeftijdsgenoten blijven hangen, blijkt uit Europees onderzoek van kantoorinrichter Steelcase. Daarom denkt Mirza dat zijn Inbox2 juist nu een kans is: 'Als je je baan verliest, vind je het snelst iets via je eigen netwerk. Dat brengen wij online bij elkaar.'



## Waarmaken

Herman Kopinga (28) is actief in de Groningse afdeling van de **Nieuwe Garde**, het netwerk voor jonge creatieven. Hij werkte de afgelopen jaren in deeltijd als beleidsadviseur bij het universitair medisch centrum Groningen. Daarnaast deed hij leuke dingen voor zichzelf 'en de wereld'. Kopinga maakt zich totaal geen zorgen om de crisis. Per 1 april heeft hij zelfs zijn baan opgezegd om zich alleen nog maar met zijn eigen dingen bezig te houden.

Kopinga werd **anderhalf jaar geleden in Intermediair** geïntroduceerd als op en top kind van onze tijd door zijn visitekaartje waarop stond 'Ik ben Herman' en verder niets. Dat gaat hij nu waarmaken, met verschillende klussen onder meer gericht op 'slimmer werken'. 'Als mensen het vervelend vinden dat ik alleen maar dingen doe die ik leuk vind, dan denken die mensen te traditioneel. Ik heb dat zelf gecreëerd. Dan werk ik me zonder moeite het schompes van maandagochtend tot zondagavond. Toen ik die dingen naast mijn werk deed, zeiden ze: "Goh, daar mag je wel een factuur voor sturen." De beloning is niet altijd in euro's, maar dan heb ik weer andere mensen ontmoet of heb ik heel veel kunnen leren zonder daarvoor te betalen.'

We zijn de generatie die ondanks tegenslag nog overal tussendoor kan fluiten. Vaak nog geen eigen huis, nog geen kinderen. Mirza: 'Het zullen eerder de dertigers zijn die dat wel hebben die zich zorgen maken.' We passen ons gemakkelijk aan andere situaties aan. Kopinga's vaste lasten zijn niet zo hoog, hij kan best een tijdje met minder inkomen. Door recente aanbiedingen voor een baan die hij heeft kunnen afwijzen, ziet hij de toekomst positief tegemoet. 'Ik heb alleen maar mensen om me heen die er net zo over denken. Maar er zullen vast ook pessimisten zijn.' Karlien Steringa ziet zichzelf desnoods tijdelijk in een koffiesalon werken als het niet wil vlotten met sollicitaties. Bovendien: hoe erg kan het zijn? 'Dan zitten we op het niveau van 2007, so what? Alsof het toen zo slecht ging.' De crisis biedt kansen, vindt bijna iedereen met wie Intermediair sprak. Vaassen: 'Misschien is dat wel de coole manier ermee om te gaan.'

## Start bepaalt loopbaan

Hoogopgeleide starters zullen met mindere banen genoeg moeten gaan nemen als de daling in het aantal vacatures voortzet. En dat is een groot probleem, zegt Lidewey van der Sluis (36), hoogleraar strategisch talent management aan Nyenrode Business Universiteit. 'Nieuwe professionals moeten dan concessies doen aan hun eigen ambities. Zo van: "Dat deel van mijn talenten laat ik maar even liggen." Daardoor zullen ze onder hun kunnen gaan werken. Terwijl de startfase op de arbeidsmarkt misschien wel de belangrijkste fase is in een loopbaan, een goed begin is het halve werk. Je moet leren werken: hoe je je gedraagt op kantoor, wat voor kleding je aantrekt of je collega's je vrienden zijn. Dat leer je in de eerste fase van je loopbaan. Dat inwerken kost tijd en aandacht en daar ligt op dit moment niet de prioriteit. Dat is absoluut schadelijk voor de lange termijn, ook wat salaris en pensioenopbouw betreft. Het is allemaal talent dat niet tot uiting komt, we hebben al dat talent hard nodig om uit de crisis te komen', zegt Van der Sluis.

'Nieuwe professionals weten precies wat ze willen. Negatief kun je dan zeggen dat ze veel noten op hun zang hebben. Positief gezegd: ze weten wat ze waard zijn', zegt ze. 'Door de schaarste wisten ze daarvan goed gebruik te maken. Ze zochten werkgevers die bij hen pasten qua beloning, sfeer en work life balance. Dat raakte in onbalans. De starters waren wel heel overtuigd van zichzelf en vonden zichzelf al snel the centre of the universe, dat waren ze ook. De werkwaarden van mensen, wat ze belangrijk vinden in werk, zoals leermogelijkheden, sociale sfeer, zouden de merkwaarden van organisaties moeten worden. Dat sollicitanten zeggen: "Ik vind het leuk hier te werken, want...".'