

## ***Young professionals adviseren HR'en over aantrekkelijk werkklimaat:***

### **'Bied jonge haven-medewerkers perspectief op ontwikkeling'**

'Als je iets zeker wilt weten, moet je het gewoon vragen!' Onder dit motto organiseerde RISI (Rotterdams Initiatief voor Sociale Innovatie) in het Drijvende Paviljoen een verhelderende discussie over *De arbeidsmarkt van de toekomst*. Aan de hand van verschillende stellingen gaven werkgevers en jonge werknemers (net afgestudeerden of young professionals) hun mening over 'Sociale Innovatie' en vooral over wat 'het Rotterdams havengebied tot een aantrekkelijk werkklimaat voor jongeren maakt'. Met een mobiel stelsysteem en een stevig debat over de uitslag of de stelling zelf zaten de twee partijen tegenover elkaar, maar vooral ook naar elkaar te luisteren.

De 5<sup>de</sup> editie Portalex begon met de stelling 'Ik bent trots om in de haven te werken en raad het iedereen aan.' 93% is er trots op! 6,4% gaf aan het oneens met de stelling te zijn. Bij de uitleg kwam naar voren dat ze wel trots waren, maar vooral omdat ze het niet aan iedereen zouden aanbevelen. Niet iedereen heeft de juiste mentaliteit om in de haven te werken. Je moet hard kunnen werken, hier geldt nog steeds 'niet lullen maar poetsen'.

#### **Arbeidsbeeld; wat zien en wensen jonge mensen in een baan?**

Na de eerste stelling vertelde Simonette Kraaij (van het STC en voorzitter NMT, maritieme branche) over het onderzoek dat zij deed over *Werken in de sector*. Alle bedrijven in de haven zijn op zoek naar de technisch geschoold, ict-gefocusd en commercieel gedreven personeel. Dit onderzoek begon met aan de bedrijven vragen wat zij vonden dat hun onderscheidende waarden waren qua branche. Vaak kwam naar voren: wij zijn trots, hebben een echt team en enorme passie. Deze en vele andere waarden werden getoetst bij jongeren van het middelbaar onderwijs, mbo, hbo en wo. Veel waarden werden als goed ervaren, maar een waarde als 'Vakmanschap' klinkt niet goed bij jonge mensen en ook 'door weer en wind' en 'hands on' vonden ze minder. Wel was een deel (mbo, hbo en wo) te spreken over 'houdt van aanpakken' en een ander deel (middelbaar onderwijs) kon zich vinden in 'oplossen van problemen'. Maar ze zoeken ook naar een goed salaris en daar praten de werknemers volgens de onderzochte jongeren nooit over.

**Niet erg  
strategisch  
wel eerlijk:  
jongeren  
werken om  
te groeien!**

#### **86% wil liever gaaf werk dan een hoger salaris**

Na het gepresenteerde onderzoek gingen we verder met een stelling: 'ik wil gaaf werk, niet per se het hoogste salaris'. 86,2% was het met de stelling eens, 14,8% oneens. Een van de jongeren riep wel hard door de zaal dat het niet zo'n strategisch antwoord was van zijn leeftijdsgenoten. De werknemers verwachtten dat het om impact ging die jonge mensen willen maken. Voor werven blijft het belangrijk, er wordt namelijk gewoon een goed salaris verwacht. 'Het wordt steeds duidelijker wat je kunt gaan verdienen en wat de mensen om je heen verdienen. Als het maar rond het

juiste niveau zit dan is het prima.' Jonge mensen vinden het belangrijker dat er in je geïnvesteerd wordt met cursussen en trainingen. Ook duidelijkheid over je carrièrepad werd heel belangrijk ervaren. Ondernemers moeten breed kijken als ze een salaris vaststellen, men vergelijkt ook buiten de branche. Maar vooral... men is niet op zoek naar een baan, maar naar een carrière. Jongeren willen snappen wat de carrièremogelijkheden zijn, maar hoeven ze niet precies uitgestippeld te krijgen.

### **88% van de werknemers investeert graag in jonge werknemers**

De volgende stelling werd alleen aan de werkgevers en HR-professionals voorgelegd. 'Young professionals zijn minder trouw aan hun werkgevers. Als ik investeer in hun opleiding dan investeer ik in mijn concurrent.' 87,5% is het oneens met deze stelling. Maar ook het investeren in de sector vinden zij belangrijk. Het is ook goed voor jonge werknemers om ergens anders ervaring op te doen. Natuurlijk moet je als hr je eigen verantwoordelijkheden nemen, hr-gesprekken op orde hebben maar ook proactief in mensen investeren. Maar dat is niet het enige, je moet ook in randvoorwaarden zoals duurzaamheid investeren.

### **Jonge mensen verstaan een hele hoop onder opleidingen en investeren**

Het is niet alleen een externe opleiding, maar ook meelopen met een ervaren iemand. Een persoonlijk ontwikkelingsplan in de vorm van een traineeship vinden ze interessant en belangrijk. Ze gaven wel aan dat na een jaar of 4 à 5 in ze geïnvesteerd moet worden om ze te behouden. Ze willen duidelijk inzicht hoe ze ook na een traineeship blijven leren. Misschien met een coach of mentor, want dat is zeker ook heel belangrijk. En doorgroeien en trainen mag ook op persoonlijk vlak, zoals een andere taal of iets anders wat de werknemer leuk vindt. Een certificaat behalen ze voor hun CV-opbouw. Maar met een focus op sterke punten en de zorg om hierop door te ontwikkelen, zijn ze niet gauw uitgekeken op hun baan. Als je jezelf serieus neemt blijf je ook in jezelf investeren.

**Een trouwe werknemer kan ook maar heel even bij een bedrijf werken.**

### **Een trouwe werknemer hoeft niet lang bij een bedrijf te werken**

Wat een trouwe werknemer is? Een die ook het belang van het bedrijf voor ogen heeft, niet alleen voor zichzelf, én snapt dat er een groter belang plaatsvindt. Het maakt niet uit hoelang die persoon er werkt, als hij of zij er in die periode maar goed, hard en trouw werkt. Het gaat dus niet om lengte maar om inzet. Je moet jezelf ook leren kennen als junior en het bedrijf leren kennen. Je moet leren wat de juiste balans tussen werk en privé is. En hoe je een goede werknemer wordt.

### **Met hele vroege signalen kunnen burn-outs voorkomen worden**

Michelle van der Linden (van Van Oord) werkt nu 1,5 jaar. Zij raakte richting een burn-out voornamelijk door privéomstandigheden maar ook door het starten met haar eerste baan. Doordat zij regelmatig met een persoon op het werk een gesprekje had over werk én juist ook over haar privéproblemen, kon zij langdurige uitval voorkomen. Zij heeft toen een coach toegewezen gekregen. 'Het is heel erg fijn dat die zo vroeg gesignaleerd werd', vertelde Michelle die nu weer lekker in haar vel zit. Zij gaat er nu hard mee aan de slag om preventieve burn-outs te signaleren en daar een aanpak voor te maken. **'Ga heel vroeg en continue in gesprek.** Het is tegenwoordig veel meer een mix tussen werk en privé', geeft zij als tip mee. Kijk vooral naar signalen zoals zonder make up of ongeschoren naar het werk komen. 'Maar jonge mensen; kaart het ook aan. Je mag hulp vragen. Kom voor jezelf op.'

### **De cultuur van de Dino's versus vertrouwen**

Door de digitale veranderingen in de afgelopen 10 tot 15 jaar is er ook meer druk komen te liggen bij ons allemaal. Het kan zijn dat de leidinggevende nog van de oude cultuur en oude manier van denken is terwijl jonge mensen anders aan de slag willen. Soft skills zijn erg belangrijk. Het komt eigenlijk neer op goed leiderschap. Niet alleen voor de richting van je bedrijf maar ook voor de cultuur van je team.

**Dino's  
moeten leren  
kennis over  
te dragen.  
Samen zijn  
we sterker!**

De gangbare cultuur van de Dino's van 'niet lullen maar poetsen' moet nu om naar vertrouwen. Zodat werknemers groeien in hun team, maar ook verder kijken binnen het bedrijf. Dit is wat we doen en daar speel je een rol in. Die verantwoordelijkheid nemen jonge werknemers graag. Ze werken graag hard. Luister naar elkaar en sta open voor elkaar. Ze leren graag van elkaar en van de oude rotten uit het vak. En die Dino's moeten ook leren dat ze kennis moeten overdragen. Sommige Dino's gaven aan: 'Jonge mensen, wees niet braaf. Jaag op. Denk out of the box. Ga in gesprek met elkaar.'

### **Ervaring versus fris bloed**

De volgende stelling was 'Van waterklerk tot directeur? Yeah right! Ik kan snel doorgroeien. Ervaren collega's lijken voorkeur te krijgen.' 40% was het eens, maar liefst 60% vindt dat je ook als nieuw bloed kan groeien. Er kwamen stellingen boven als 'Je hebt ook onbevangen mensen nodig om fris naar een probleem te kijken' en 'bij sommige bedrijven is juist het tegenovergestelde aan de hand'. Zij gaven aan dat er een kentering plaatsvindt. Het koppelen van leiders met fris bloed aan mensen met veel kennis leidt tot een mooie koers. Ook gaven ze aan dat een aantal jaren in de operatie werken heel goed helpt om juist daarna de richting te bepalen.

### **Waar moet je nou werken als junior, bij een multinational of in een klein bedrijf**

Heeft een klein of juist een groot bedrijf voordelen om te groeien? De mening waren erover verdeeld. Bij kleine bedrijven zij er geen plafonds, maar groei je in je functie en zijn er korte lijnen naar de directeur. In een groot bedrijf zijn er een heleboel stappen naar de top en dus een heel duidelijk pad. De conclusie was 'Groeit zit niet alleen in een titel, maar juist in je verantwoordelijkheid'. Denk dus niet in hiërarchische structuren maar juist in relaties. Maak leidinggeven niet een doel, maar inspireer. Je kunt namelijk ook ondernemer worden binnen je bedrijf. Intreprenneur worden.

### **Sociale innovatie moet naar een hoger niveau**

Het derde blok werd geopend door Henk de Bruijn (van het Havenbedrijf Rotterdam) met de vraag: 'Hoe kunnen wij sociale innovatie een boost geven?' Hij wil graag dat er beter naar elkaar geluisterd wordt. Dat er aandacht wordt besteed aan de mens, aan meer dan een baan. Alles begint met een gesprek, volgens hem. Zo kunnen we de traditionele haven op een hele mooie nieuwe manier inzetten.

### **Pak zelf de handschoen op!**

Je blijf zelf de regisseur: dus pak de handschoen in de haven zelf op. De hoop van het Havenbedrijf is dat de haven juist ervoor gaat zorgen dat er ook plek is om buiten de lijntjes te kleuren. Zodat de haven steeds innovatiever wordt. Na de digitale stemming bleek 90% van het publiek te denken dat ze zelf de regisseur zijn. Wel werd de vraag gesteld 'Wat moeten we gaan organiseren zodat jongeren snappen waar deze handschoenen liggen?'

### **Laatste advies van de avond vanuit de jongere richting HR**

Geef bij een vacature aan om welke skillset en capabilities het gaat. Niet alleen wat je gaat doen, of wat nodig is. Vertel wat je gaat leren en wat de grote doelen zijn van het bedrijf. Dan kun je zien wat er nodig is voor de baan. Laat ons een dagje meelopen. Of maak een filmpje wat de baan inhoudt. Zo krijgen we een mooi beeld. Maar maak ook PR voor je bedrijf en de gehele haven op studies. Voornamelijk voor bedrijven die veel minder duidelijk verbonden zijn aan de haven. Ga gastlessen geven. Ga vertellen wat het inhoudt en maak het tastbaar.

Onder het mom van 'Pak de handschoen zelf op' werd deze actie teruggelegd bij de jongeren. Hoe kun je zelf vanuit jouw bedrijf langs de hogescholen en universiteiten en kun je meer doen om de haven te promoten met bijvoorbeeld leuke vlogs? Kansen genoeg! Wie pakt ze op?

De Rotterdam port intro is op 23 mei. Schrijf je als werkgever, jonge medewerker of student in, er valt weer veel te leren en beleven!