

## Dertigers aan het roer

19 januari 2008 | Het Financieele Dagblad

Door: Haijtema, D.

Dominique Haijtema

Dertigers hebben het maar moeilijk met alle keuzes en zijn lastig aan te sturen. Maar wat voor leidinggevendenden zijn de dolende dertigers eigenlijk zelf? 'Medewerkers mogen alles tegen mij zeggen. Dat durft alleen niet iedereen'

Dolende dertigers, de dertigersdip of dertigersdilemma. De huidige generatie dertigers kreeg de afgelopen jaren veel aandacht in de media. Een vervroegde midlifecrisis lag in het verschiet en de oudere generatie zou hen vooral lastig en verwend vinden. De overweldigende hoeveelheid keuzes is volgens de diverse deskundigen lastig omdat de dertigers juist nog zijn opgegroeid met een relatief beperkt aantal keuzes. Zo waren er slechts een paar tv-zenders, geen internet of mobiele telefoon. Zij kregen vervolgens een luxe entree op de arbeidsmarkt, waar de banen voor het oprapen lagen. De keuzes lijken eindeloos. Een wereldreis, een gezin of toch voor jezelf beginnen?

De keuzestress is inderdaad niet gemakkelijk voor dertigers, constateert loopbaanadviseur en trainer Barbara van der Steen. Zij is zelf dertiger en coauteur van het boek *Leidinggeven aan dertigers*. Van der Steen merkt op dat deze generatie de eerste is die daadwerkelijk probeert de carrière goed te combineren met het tweeverdienerschap. 'In het oude kostwinnersmodel hoefde de man weinig rekening te houden met thuis. De dertigers zitten veel meer in een spagaat tussen werk en privé', zegt Van der Steen.

Dertigers moeten niet alleen belangrijke beslissingen nemen voor hun eigen leven. Zij zijn ook in toenemende mate verantwoordelijk voor anderen. Wat voor leidinggevendenden zijn de mannen en vrouwen die vooral bekendstaan om hun keuzedilemma's? Opvallend genoeg is daar nog geen onderzoek naar gedaan. Maar loopbaanadviseur en dertiger Nienke Wijnants heeft genoeg leidinggevende generatiegenoten gesproken om te weten dat er inderdaad sprake is van een spagaatgeneratie. Wijnants is bezig met een promotieonderzoek en een boek over dertigers. Daarnaast is zij medeoprichter van een expertisecentrum voor hoogopgeleiden tussen de 25 en 35. In haar werk ziet zij alle behoeften en eigenschappen van dertigers langskomen. Daar zijn enerzijds de zakelijke ambities, de drive en het grote verantwoordelijkheidsgevoel. Maar ook de behoefte aan zingeving, verdieping en persoonlijke ontwikkeling. En het liefst moeten al deze aspecten tegelijk aan bod komen.

Een nieuwe generatie leidinggevendenden brengt nu eenmaal nieuwe dingen met zich mee, is haar ervaring. 'Dit is bovenal een pioniersgeneratie die probeert menselijke en zakelijke doelen te verenigen. Het is een prima ontwikkeling dat het nu beduidend minder hiërarchisch is in organisaties en je ergens snel de baas kunt worden als je goed bent.'

Dat dertigers duidelijk verschillen van oudere leidinggevendenden, vindt ook Joost Rueck. Hij is marketingdirecteur bij LogicaCMG en verantwoordelijk voor tweehonderd medewerkers. 'Dertigers zijn duidelijk minder statusgevoelig. Zij hoeven zich minder te bewijzen en gunnen hun medewerkers succes in plaats van zelf met de eer te strijken. Dat botst natuurlijk met de babyboomers die ons arrogant vinden, terwijl de dertigers juist vinden dat de ouderen hun tijd wel gehad hebben.'

Als het aan deze dertigers ligt, is de tijd van controle, status en hiërarchie dus voorbij. Dat past trouwens ook veel beter bij de huidige tijd, vindt Barbara van der Steen. 'In een kenniseconomie moeten leidinggevendenden andere competenties ontwikkelen. Wij zien steeds vaker de grenzen van de oude managementmodellen waarbij vooral de baas centraal stond. Hoeveel boeken zijn er wel niet geschreven over leiderschap? Nu gaat het meer om flexibele vormen van samenwerking die vooral op kennis zijn gebaseerd.'

Van der Steen is zelf een goed voorbeeld van deze

nieuwe vormen van samenwerking. 'Bij ons bureau Kessels & Smit werk ik samen met collega's die bijna allemaal zelfstandige ondernemers zijn. Er zijn geen managers, alleen professionals die vanuit verschillende disciplines virtueel met elkaar werken. Via e-mail wordt werk onderling verdeeld en er is ook een ontmoetingsplek.' Volgens de loopbaanadviseur is de overheersende filosofie dat je vanuit je eigen keuzes en koers het best tot je recht komt en waarde kunt hebben voor klanten en collega's. 'Zo word je uitgedaagd om na te gaan wat je belangrijk vindt om te doen en waar je wel en niet aan wilt bijdragen.' Dertigers realiseren zich heel goed dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun loopbaan. 'Niets is uitgestippeld. Dat is wellicht stressvol, maar ook heel leuk.'

Wijnants ziet nog een duidelijk voordeel dat haar generatiegenoten met zich meebrengen. 'Coaching is dankzij de dertigers helemaal ingeburgerd geraakt. Daar hoeft niemand zich meer voor te schamen. De oudere generatie vond dat maar overdreven gedoe. Of medewerkers wel of niet goed in hun vel zaten, was vooral lariekoek.'

De aandacht voor persoonlijke ontwikkeling blijkt een duidelijke behoefte te zijn van dertigers en bepaalt hoe zij zelf leiding wensen te geven. Zij zien hun rol niet langer als baas die de medewerkers controleert, maar willen een leidinggevende zijn die medewerkers de ruimte laat om hun talenten te ontplooien.

Een ander voordeel van dertigers als leidinggevend is volgens Wijnants dat zij beduidend flexibeler zijn dan hun voorgangers. 'Zij zijn niet bang iets nieuws uit te proberen. Je ziet ook dat veel dertigers voor zichzelf beginnen. Dat getuigt van lef en ondernemerschap.'

Zij is zeker niet onverdeeld positief over dertigers. 'Zij zijn zeer ongeduldig, willen snel carrière maken en wisselen vaker van baan. Ouderen vinden het irritant dat dertigers niet van plan lijken ergens langer dan vijf jaar te zitten en dan ook nog snel even directeur willen worden', zegt Wijnants. 'De oudere generatie is eerder gewend hun hele leven bij een werkgever te blijven en pas na een bepaald aantal dienstjaren promotie te maken.'

Dertigers willen volgens haar liever niet kiezen voor een bepaalde stijl van leidinggeven. Zij willen eerder van alles uitproberen, en tegelijkertijd in alles even perfect zijn. 'Daarom zijn dertigers ook tegenstrijdig. Aan de ene kant willen ze bakken met geld verdienen en aan de andere kant bouwen ze huizen in Afrika. Als het maar even kan, willen ze alles in één leven proppen. Het is belangrijk dat ze leren duidelijk te zijn. Als leidinggevende moeten zij bovendien oppassen dat ze hun irreële wensen niet op hun medewerkers gaan projecteren.'

Joost Rueck is ook niet van alle leidinggevende dertigers onder de indruk. 'Zij kunnen problemen echt dood analyseren en moeten leren risico's en besluiten te durven nemen.' Dat dertigers overspannen worden van keuzestress komt volgens hem inderdaad doordat zij overal succesvol in willen zijn en dat kan niet altijd lukken. 'Hun carrière gaat ook wel snel. Ik ken dertigers die nu al aan hun plafond zitten! Maar die zetten zich dan in voor vrijwilligerswerk of halen hun lol uit andere dingen.'

Op [www.fd.nl/carriere](http://www.fd.nl/carriere)

vindt u een uitgebreide special over dertigers en de dilemma's van deze generatie. Plus: alles over managen in het dossier leiderschap.