



'INTERVISIE MET IMPACT' VOOR YOUNG PROFESSIONALS

door Heidi Ruitkamp en Marjolijn Bramer

Twee young professionals binnen een professionele omgeving met veel senior-collega's raakten met elkaar in gesprek. De twee hebben de ambitie om snel te groeien als professional. Ontzettend inspirerend natuurlijk, die kennis en ervaring van collega's en de complexe vraagstukken waar ze voor komen te staan! In de praktijk wordt het de young professionals al snel duidelijk dat lang niet alles vanzelf gaat. Een vak leren vereist keuzes maken in wat je kunt en wat je wilt. Het gaat om investeren in jezelf en je omgeving en het verkrijgen van inhoudelijk verdieping. Tegelijkertijd gaat het om reflectie op het eigen handelen en het handelen van de senior-collega's. Deze collega's blijken regelmatig een andere kijk te hebben op de dagelijkse praktijk.

Dit voorbeeld illustreert onder meer dat een young professional specifieke investeringen moet doen om zich effectief te ontwikkelen in het begin van de carrière. Deze investeringen kunnen én mogen niet alleen van de young professional zelf komen. Het vraagt ook om een specifieke benadering van de leiding. Een benadering waarbij de leidinggevende de dilemma's van young professionals erkent, herkent en een helpende hand biedt.



Young professionals: generatie Y

Wetenschappelijk onderzoek rondom generatietheorie laat zien dat er aanzienlijke verschillen tussen generaties zijn. Deze verschillen zijn zichtbaar in gedrag, maar ook in de manier waarop generaties omgaan met werk, *work-life balance*, positionering binnen een eigen organisatie en de wijze waarop zij omgaan met verandering. De young professionals van nu, generatie Y, zijn de opvolgers van generatie X en kinderen van babyboomers. Ze zijn geboren tussen 1975 en 1990 en

opgegroeid in een tijd van technologische vooruitgang en economische voorspoed. De rode draad in kenmerken van generatie Y:

1. Extreem zelfbewust
2. Sterk gericht op zelfontplooiing
3. Maatschappelijk betrokken
4. Netwerkers
5. Wars van bureaucratie en hiërarchische lijnen

Er is veel literatuur over generatieverschillen. De bruikbare uiteenzetting van Jolink, Kort en Verhul (2010) in het boek *Jongleren met talent* bevat een aantal variabelen waarmee de verschillen tussen babyboomers, generatie X en generatie Y inzichtelijk worden gemaakt. Dit zijn variabelen als:

1. Mentaliteit
2. Besturen
3. Communiceren
4. Analyseren
5. Besluiten
6. Veranderen
7. Leren
8. Conflicthantering

Het is voor organisaties van belang om rekening te houden met de behoeften en de kijk-, denk- en handwijze van young professionals. Niet alleen bij het wervings- en selectieproces, maar ook bij het behouden van deze young professionals. Hiervoor is het noodzakelijk te beseffen dat onder andere de behoeften aanzienlijk anders zijn dan de behoeften van hun voorgangers. Illustratief is het verschil tussen generaties waar het de behoefte 'leren' betreft. Babyboomers (1945-1960) zijn hoger opgeleid dan voorgaande generaties en zien leren als middel om instituties en anderen te veranderen. Generatie X (1960-1975) ziet leren als een middel om succesvoller te zijn en te blijven. Generatie Y (1975-1990) ziet leren als een middel voor zelfontplooiing in het werk en streeft ernaar voortdurend te leren.

Vanuit de behoefte tot zelfontplooiing is het voor de young professional van belang te worden uitgedaagd in

passende opleidingen, cursussen, trainingen, workshops, et cetera.

Intervisie als instrument voor zelfontplooiing

Onze ervaring leert dat intervisie een waardevol instrument is om versneld te groeien in een nieuwe rol en bewust te werken aan professionele ontwikkeling. Intervisie is voor alle generaties een bruikbaar instrument, maar heeft meerwaarde in een samenstelling van gelijkgestemden (generatiegenoten). Vanuit deze overtuiging hebben wij binnen WagenaarHoes het programma Intervisie voor young professionals; een programma met impact! ontwikkeld. Dit programma brengt young professionals samen om in een veilige setting te werken aan zelfontplooiing (open inschrijving of incompany).

In het programma hebben we aandacht voor specifieke vraagstukken van young professionals en staan we stil bij de verschillen tussen generaties. We behandelen casussen aan de hand van actuele methodieken, we wisselen perspectieven uit en werken vooral aan reflectie op drie niveaus:

- Cognitieve reflectie
Wat zie je nu? Wat heb je gezien? Betekenis geven aan feitelijk kijken en consequenties overzien.
- Emotionele reflectie
Wat voel je? Wat heb je gevoeld? Hoe zijn je ervaringen? Betekenis geven aan emotie.
- Contextuele reflectie
Wat is het effect van je handelen op je naaste omgeving? En wat is het effect op het systeem? Betekenis geven aan de context.

Voor de organisaties waar young professionals werken, levert dit meer onderling begrip op, maar ook vitalere organisaties waar medewerkers zich prettig en effectief voelen. Het is een effectieve manier om bij te dragen aan de ontwikkeling van young professionals en om ze tegelijkertijd te binden en te boeien. De young professionals vergroten het zelfinzicht en zijn zich meer bewust van eigen handelingspatronen en -alternatieven. De leervragen die ze hebben, worden scherper geformuleerd. De groep young professionals leert van elkaar en (h)erkent steeds beter de eigen krachtige positie.

Tot slot: hoe vergaat het de twee young professionals uit het begin van ons verhaal? Zij zijn nu volop bezig met hun eigen ontwikkeling en worden hierin gestimuleerd door hun werkomgeving. Gerichte opleidingen en goede intervisie helpen hen hierbij.

Wilt u meer informatie over ons intervisieprogramma voor young professionals? Zie www.wagenaarhoes.nl/intervisie. •

