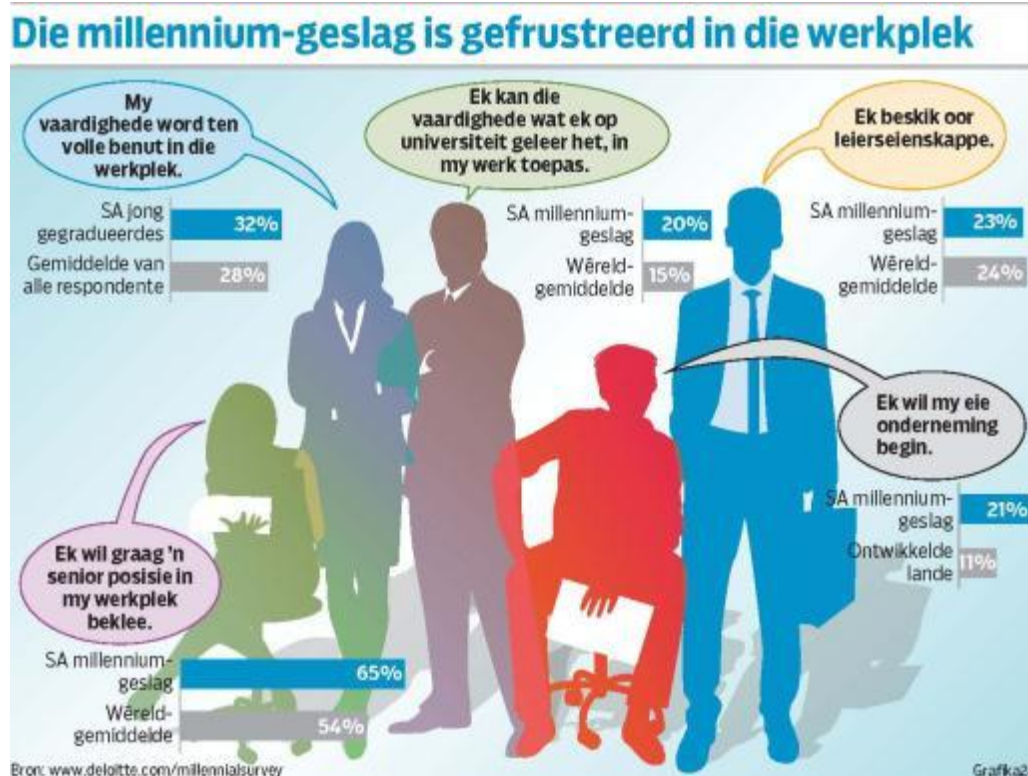


Waardeer ons by die werk - millennium-geslag

Sakelui sal by hulle moet aanpas

Deur **Vida Booyen** Woensdag 28 Januarie 2015 05:00

<http://www.netwerk24.com/Sake/Geldsake/Waardeer-ons-by-die-werk-millennium-geslag-20150128>



“ DIÉ GESLAG VOEL AL HOE MEER HUL VAARDIGHEDE WORD NIE BEHOORLIK BENUT ÓF WAARDEER NIE – ’N KOMMERWEKKENDE BEVINDING IN ’N LAND WAT DESPERAAT IS OM WERK TE SKEP... ”

- Colin Smith, Deloitte

Maatskappye en universiteite in Suid-Afrika doen nie genoeg om die leiers van môre touwe te maak nie.

Dit blyk uit Deloitte se jaarlikse opname oor die Millenniumgeslag – diegene wat ná 1982 gebore is.

“Dié geslag voel al hoe meer hul vaardighede word nie behoorlik benut óf waardeer nie – ’n kommerwekkende bevinding in ’n land wat desperaat is om werk te skep en sy ekonomie te laat groei,” sê Colin Smith, assosiaatdirekteur van mensehulpbronne by Deloitte Consulting.

Die opname word jaarliks in 29 lande gedoen. In die jongste opname wat vandeeweek bekend gestel is, het sowat 7 800 jong werknemers van die

millenniumgeslag hul mening gegee. Die respondente is almal gegradueerdes wat aan universiteite of kolleges gestudeer het.

Dis egter nie net in Suid-Afrika waar jong werknemers rusteloos is nie. Volgens die opname meen tot 75% van die internasionale respondente die sakektor fokus op sy eie agenda eerder as om die samelewing te help verbeter.

“Bevindings soos hierdie is ’n wekroep vir die sakegemeenskap, veral in ontwikkelde lande, om die manier waarop hy by die millenniumgeslag betrokke raak, te verander, of die gevaar te loop om agter te bly in die talentwedloop,” sê Barry Salzberg, uitvoerende hoof van Deloitte Global.

In Suid-Afrika het tot 20% van die respondente gemeen daar is ’n verskil tussen hul sterkste eienskappe as gegradueerdes en die eienskappe wat in die werkplek hoog aangeslaan word. Dié verskil is groter as die internasionale gemiddelde van 15%.

“ HULLE STUUR ’N STERK BOODSKAP NA DIE WÊRELD SE SAKELEIERS DAT HULLE ’N GROTER DOEL VOOR OË MOET HÊ AS NET OM GELD TE MAAK OP KORT TERMYN. ”

Dit kan dalk dui op ’n gaping tussen die inhoud wat universiteite leer en dít wat die sakektor nodig het, waarsku Smith.

“Jong gegradueerdes meen hul bevoegdheid skiet te kort aan leierskap, verkoopsvaardighede en entrepreneuriese vermoëns. Dit is vaardighede wat die sakektor hoog ag.”

Hy sê die tema van die ontwikkeling van mense is besonder sterk in Suid-Afrika, gegewe ons geskiedenis en ons samelewing se gebrek aan vertroue in ons onderwysstelsel.

“Daar is ’n siening dat leiers te veel fokus op hul eie persoonlike belonings en inkomste, en op finansiële doelwitte op kort termyn, eerder as om volhoubaar te beplan.”

Dit is opmerklik dat 21% van die jong leiers in Suid-Afrika gretig is om hul eie onderneming te begin, vergeleke met net 11% in ontwikkelde lande.

Daar is ook minder gegradueerdes wat dink hulle het sterk leierseienskappe.

In Suid-Afrika het net 23% van die respondente aangedui dat leierskap hul sterkste eienskap is, teenoor die wêreldgemiddelde van 28%.

Een van die sterkste neigings is die geslag se wens om vir organisasies te werk wat doelwitgedrewe is. Tot 6 uit elke 10 respondente sê ’n “sin vir doelwitte” beïnvloed hul keuse van werkgever.

Hulle verwag meer van die sakewêreld as wat 20 of selfs 10 jaar gelede die geval was, sê Salzberg.

“Hulle stuur ’n sterk boodskap na die wêreld se sakeleiers dat hulle ’n groter doel voor oë moet hê as net om geld te maak op kort termyn. Dit begin by ’n nuwe omskrywing van ware leierskap.”

Hoe lyk dié generasie?

- Hulle werk slim, eerder as hard. Dié geslag, wat ná 1982 gebore is, glo in 'n goeie balans tussen werk en vrye tyd. Hoewel hulle meer as bereid is om nauurs te werk, verwag hulle dat die werkgewer buigsaam moet wees oor werkure.
- Geld is nie die grootste motiveerder nie. Dit gaan ook nie daaroor om die korporatiewe rangleer te klim nie. Hierdie geslag wil 'n verskil maak, hulle is avontuurlustig, en hulle verkies werkgewers wat omgee vir die welstand van hul werknemers en vir die samelewing.
- Daar is 'n sterk fokus op sosiale kontak. Hierdie tegnologies bedrewe geslag bestee baie geld aan internetdata en slimfone. Die gebruik van sosiale media in die werkplek is 'n groot motiveerder, so ook 'n goeie selfoonkontrak deur die werkgewer.
- Dié geslag raak gou verveeld. Hul sterk punt is dat hulle vinnig nuwe vaardighede aanleer, eerder as om al hoe meer gespesialiseerd in een aspek van hul beroep te raak. Hulle glo hoe meer vaardighede hulle aanleer, hoe groter is hul werkvryheid. Hul vaardighede is vir hulle belangriker as die maatskappy vir wie hulle werk.
- Baie jong mense begin vandag hul loopbaan met hoë kwalifikasies. Dit beteken dat hulle kanse waag om tussen maatskappye rond te skuif op soek na beter werkgeleenthede. Hulle is buigsaam en pas maklik by nuwe werkomstandighede aan. Dít, tesame met hul tegnologiese vaardighede, maak hierdie geslag gesog in die werkplek.
- Gelykheid is 'n gegewe vir hulle. Waar ouer geslagte dikwels met ongelykheid vir vroue en gekleurdes te doen gehad het, is hierdie geslag sonder veel bagasie. Die voordeel is dat hulle makliker in harmonie saamwerk en goeie spanspelers is.