

Waarom verlaten jonge werknemers onze organisatie zo snel?

Onze organisatie heeft last van een vergrijzend personeelsbestand. Daarom doen we er veel aan om jonge hoogopgeleide werknemers aan te nemen. Nu blijkt dat het verloop onder deze groep erg groot is. Een deel gaat zelfs binnen een half jaar alweer weg. Hebben jullie tips waarmee wij jonge werknemers langer kunnen behouden?

Als jonge werknemers weer snel vertrekken, kan er een tegenstelling bestaan tussen enerzijds de ambities en verwachtingen van de jongeren en anderzijds uw organisatiecultuur en -structuur. De focus van jonge hoogopgeleide werknemers ligt niet alleen op arbeidsvoorwaarden. Ze willen ook groeien, zowel in hun vak als in hun persoonlijkheid. Ze moeten nog veel leren op het gebied van houding, gedrag, competenties en vaardigheden.

Als u hen hier niet goed in begeleidt, kunnen zij botsen met de rest van uw organisatie en zullen ze uit frustratie vertrekken. De begeleiding kan bestaan uit training, maar vooral coaching kan effectief zijn en vooral coaching via internet vanwege de korte responstijd. Jonge werknemers kunnen met hun coach situaties bespreken en naar oplossingen zoeken.

Toekomstdoelen

Jongeren willen meer invloed op hun omgeving en dat is lastig als de functie-inhoud strikt vastligt. Geef jongeren daarom de verantwoordelijkheid en het vertrouwen om zelf een goede invulling aan de functie te geven.

Denk hierbij niet alleen aan flexwerken maar ook aan het werken met resultaatgerichte afspraken. Of wel, beoordeel ze op resultaat in plaats van op hun werkwijze. Bepaal wel samen toekomstdoelen en help ze om de weg erheen uit te stippelen.

Uitdaging

Uw organisatie verjongen met schoolverlaters gaat niet zomaar. De media omschrijft ze als ondernemend, initiatiefrijk en omgevingsbewust en deze eigenschappen heeft uw organisatie nodig. Maar ze willen wel flexibel werken, een inspirerende omgeving en snel resultaat boeken.

Het is de vraag of dit bij uw huidige organisatiecultuur, structuur en de stijl van leidinggeven past en

of u zich wilt aanpassen. Als dit niet het geval is, zullen ze weer op zoek gaan naar een nieuwe uitdaging.

Werving

Bij de werving en selectie probeert u een zo positief mogelijk beeld te schetsen van uw organisatie en de functie. Vertel enthousiast wat uw organisatie zo leuk maakt en welke uitdagingen er in de functie liggen. Maar overdaad schaadt.

Vergeet vooral niet te vertellen welke minder leuke aspecten er zijn. Denk hierbij aan geringe loopbaanmogelijkheden, belastende factoren in het werk en onaardige collega's. Bij werving en selectie gaat eerlijkheid voor alles en een sollicitatiegesprek voeren, is geen marketingverhaal. De kandidaat moet een helder beeld krijgen van uw organisatie en van de waarden en cultuur die in uw organisatie heersen. Ze kunnen dan zelf bewust beslissen of dit bij hun ambities past. Als pas na enkele maanden de waarheid boven water komt, kunnen ze zich achteraf bekocht voelen en vertrekken.

Verjongen

Het is verstandig om de stap naar minder vergrijzing niet in één keer te nemen. U kunt ook juist kiezen voor kandidaten met een groot aantal jaren werkervaring. Ze zijn qua kennis en kunde misschien minder bij de tijd, maar passen beter in uw organisatie.

Een goed inwerk- en opleidingstraject kan de ervaren kandidaat op het juiste niveau brengen. U heeft daarmee een duurzaam bevlogen werknemer en het geeft u de tijd om uw organisatiecultuur en -structuur te verjongen en toekomstbestendig te maken.

Deze vraag is voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, e-mail: info@adviceselect.nl

Heeft u ook een inhoudelijke vraag  Stel hem dan op www.rendement.nl/premium/adviesdesk 

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/hr

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/hr/abonneren

