



Advies  
groep'88

## Hoe ontwikkel en behoud je jonge medewerkers?

**Het ontwikkelen en opleiden van jonge medewerkers kost tijd en geduld, maar de jongste generatie heeft dat geduld zelf niet. Ze verwachten veel van zichzelf, willen heel graag, en meestal te snel. Vaak stappen ze na een korte periode over naar een ander kantoor, waar dan weer hetzelfde gebeurt. Herkenbaar?**

Het ontwikkelen en opleiden van jonge medewerkers kost tijd en geduld, maar de jongste generatie heeft dat geduld zelf niet. Ze verwachten veel van zichzelf, willen heel graag, en meestal te snel. Vaak stappen ze na een korte periode over naar een ander kantoor, waar dan weer hetzelfde gebeurt. Herkenbaar? Hoe zorg jij dat jonge medewerkers zich wel gaan ontwikkelen en expertise opbouwen? En dus behouden blijven voor jouw kantoor? Ik geef je graag 3 tips.

### **1. Selecteer zorgvuldig**

De markt is weliswaar oververhit en je moet er supersnel bij zijn voor goede mensen, maar dat ontslaat je niet van je plicht om zorgvuldig te selecteren. Bij zorgvuldig selecteren hoort ook dat je controleert of jullie qua organisatiecultuur wel een match zijn. En ook dat jullie de verwachtingen over en weer goed afstemmen. Een goed begin is niet voor niets het halve werk.

### **2. Bied duidelijke kaders en geef vertrouwen**

Jonge medewerkers (lees: generatie Y of millennials) zijn ontzettend ambitieus, enthousiast en proactief. Vaak lijken ze ook goed te weten wat ze willen. En ze verwachten heel veel van zichzelf. Laat je door die eigenschappen niet in de verleiding brengen om ze dan ook maar direct vol te stoppen met veel verschillende projecten.

Het blijven namelijk starters. Starters die moeten wennen aan het werkende leven. Die stiekem het liefst ook goed worden ingewerkt, veel feedback willen krijgen en graag worden gekoppeld aan een ervaren collega.

Daarnaast vindt de jongste generatie het niet fijn om te werken zonder duidelijke kaders, rolverdeling en eigen verantwoordelijkheden. Dan gaan ze zwemmen en werken ze zich vaak over de kop. Het percentages burn-out is binnen deze generatie niet voor niets zo hoog.

Bied jonge medewerkers dus een inwerkprogramma, geef ze een ervaren mentor bij wie ze terecht kunnen met al hun vragen en start met een klein aantal projecten, waarbij de kaders en verwachtingen duidelijk zijn en hun eigen verantwoordelijkheden helder. Gaat het goed? Geef ze dan waardering en vertrouwen, bijvoorbeeld door het aantal projecten of verantwoordelijkheden uit te breiden.

### **3. Wees duidelijk over doorgroeimogelijkheden**

Jonge medewerkers willen vaak snel naar de top, zonder dat ze direct voor ogen hebben wat daar precies voor nodig is. En zonder te weten welke hobbels ze daarbij onderweg moeten nemen. Wees dus duidelijk over welke doorgroeimogelijkheden er binnen jouw kantoor zijn en hoe het groeipad eruitziet. Maak duidelijk wat ze moeten laten zien, wat er van ze wordt verwacht, hoe ze zich kunnen ontwikkelen en op welke termijn ze wellicht een stapje kunnen maken.

*Peter A. Tijssen* peter@groep88.nl



Adviesgroep '88 is een gespecialiseerd bureau voor de werving & selectie van Accountants en Fiscalisten. Sinds 1988 hebben wij al meer dan 1500 kandidaten succesvol bemiddeld naar een nieuwe uitdaging. Voor meer info, bel met een van onze consultants op: 0297-241459 of check onze website: [www.groep88.nl](http://www.groep88.nl)

88