



## Hoe bind je medewerkers aan je organisatie? Waarom zou men voor een bepaalde werkgever kiezen?

Waar we “vroeger” gewend waren om standaard tijdens bepaalde uren op kantoor of werkplek aanwezig te zijn onder het “oog van de baas”, vinden werknemers het voortaan prettig als hen wat meer ruimte gegund en gegeven wordt.

De laatste jaren is deze trend natuurlijk al voor een deel ingezet door de Z-generatie-oftewel de jongste groep werknemers (1996-nu)- op de voet gevolgd door de Y-generatie(1981-1995) die daar al veel van overgenomen heeft.

Zij willen vaak hun droombaan vinden, waar zij zich met hun passie kunnen bezighouden en waar zij ook hard voor willen werken.

Ontwikkeling binnen hun functie staat hoog in het vaandel, evenals een fijne werkomgeving waar zij regelmatig met collega’s kunnen sparren.

En ze willen veel ervaring opdoen, vertrouwen krijgen van hun werkgever.

Dat betekent dat zij hun werktijden graag zelf in willen vullen.

*“Wat maakt het uit op welk tijdstip ik werk, als ik mijn targets maar haal”.*

Daar is natuurlijk iets voor te zeggen, want een vaste werkplek is fijn. Maar als het werk er niet onder lijdt, waarom dan niet gewoon thuis werken achter hun eigen laptop en hun eigen koffie in de buurt?

In het kort hieronder een korte opsomming van voorwaarden waar met betrekking tot de jongere groep werknemers een baan aan moet voldoen, waardoor zij eerder voor een bepaalde werkgever zullen kiezen en/of daar langer werkzaam zullen blijven.

### Kenmerken werknemers in de 21<sup>e</sup> eeuw:

- Zij zijn flexibel, maar hebben ook hun vastomlijnde eisenpakket
- Zij werken hard en graag, maar willen zelf bepalen wanneer zij het werk doen
- Hiërarchie is voor hen uit den boze. Men waardeert en respecteert leiding, maar eigen inbreng en mening is zeker zo belangrijk
- Beloningen in salaris worden natuurlijk gewaardeerd, maar werksfeer, uitdaging en regelmatige schouderklopjes betekenen voor hen niet méér, maar zijn wel van grote toegevoegde waarde om hen met plezier voor de werkgever te laten werken.
- Ontwikkeling oftewel zelfontplooiing: zonder dát blijft geen werknemer lang bij dezelfde baas.

### Aandachtspunten en tips voor de werkgever:

1. **Focus verplaatsen:** bij veel werkgevers is men nog gericht op de Babyboomers en Generatie X ( 1945- 1980). Belangrijk is echter dat met *alle* generaties rekening gehouden moet worden. De oudste generaties doen hun werk goed en naar tevredenheid zoals men het altijd gewend is geweest. Vaste werktijden, hiërarchische lijnen en vastomlijnde processen. Maar de vergrijzing komt eraan en dan moet je klaar zijn voor de toekomst. Investeer dus in

de jongere generaties, pas je als werkgever dus -geleidelijk- aan de huidige eisen van deze nieuwe werknemers aan. Daarmee toon je respect voor alle generaties en ben je klaar om de toekomst met vertrouwen tegemoet te gaan.

2. **Flexibiliteit binnen de organisatie:** dat betekent niet alleen een thuiswerkplek bieden. Men wil meer ruimte. Wáár en wannéér men werkt mag niet belangrijk zijn, als het werk maar goed en tijdig uitgevoerd wordt.
3. **Kennis delen:** laat werknemers hun kennis en kunde met elkaar delen en geef hen daar de ruimte voor. Niets mooiers om meerdere generaties bij elkaar te brengen, van elkaar te laten leren en processen verder uit te diepen. De kennis van bestaande processen en werkzaamheden werken nu misschien nog goed binnen een organisatie, maar de markt is gewend om elk probleem snel opgelost te zien.  
De jongere generatie is op een andere manier ondernemend, onderzoekt graag en is gewend om van de nieuwste ontwikkelingen op de hoogte te zijn. Zij zijn opgegroeid met online-platforms, internet en willen overal een antwoord of oplossing voor vinden. Breng de generaties samen en laat hen samen groeien. Het is voor de oudere generaties even wennen, maar het respect en waardering voor elkaar zal alleen maar groeien.
4. **Ontwikkeling:** dit is een punt wat niet mag ontbreken. In combinatie met de bovenstaande punten is dit de kers op de taart. Zelfontplooiing is belangrijk; de jongere generaties hebben nog een hele toekomst voor zich. Een job moet uitdagend blijven, mag geen sleur worden, moet inspirerend zijn en moet kunnen groeien. Eigenlijk heel logisch. Van je werk moet je energie krijgen, zodat je ook genoeg ruimte en zin hebt om aan je privé leven te besteden. Uitgeblust thuis komen van het werk: “no way”.
5. **Beloningen:** een prima salaris is voor de meesten een eerste vereiste. Maar daar blijft het niet bij. Er moet wederzijds vertrouwen zijn, een goede communicatie, respect en waardering. Beloningen vallen o.a. onder waardering. Salarissen moeten maandelijks gewoon kloppen, een duidelijke en overzichtelijke salarisstrook dus. Ook andere geldelijke beloningen dienen geen vragen op te roepen of achteraf nog verrekend te worden met de belastingdienst. En gewoon een goed en gemeend compliment doet wonderen voor werkgever en werknemer. Ontvangen is fijn, maar uitdelen geeft misschien nog een beter gevoel.  
Bovenstaande zal de werksfeer alleen maar goed doen en zal ervoor zorgen dat beide partijen zich verantwoordelijk voelen voor het reilen en zeilen van de organisatie.
6. **Tevredenheid van werknemers toetsen:** uit voorgaande is wel gebleken dat het belangrijk is om aan die tevredenheid te werken. Regelmatig een gesprekje, werkzaamheden evalueren, waardering laten blijken en ja, ook hun mening vragen. Kijk niet alleen naar de zaken die niet gaan, maar als eerste naar welke juist heel goed verlopen. En wat kun je samen bedenken om ook die mindere punten aan te pakken? Als dat op een goede manier gebeurt kom je als werkgever niet snel voor verrassingen te staan. Je kent je mensen, toch? Twijfel je daaraan dan kun je een medewerkers tevredenheidsonderzoek starten. Een mogelijkheid waar je wel wat extra geld voor op tafel moet leggen. En wat zal de respons dan zijn? En mogen medewerkers anoniem reageren( wat kun je er dan nog mee?) of met naam en toenaam? In hoeverre durft men dan eerlijk te zijn?  
Werk dus gewoon aan een stabiele en betrouwbare werkrelatie. Heb je toch twijfels of zit je als werkgever iets dwars? Praten helpt en geeft meestal de juiste oplossingen.