

12 Tips om leiding te geven aan jonge medewerkers

3 Strategieën voor een optimaal bedrijfsresultaat



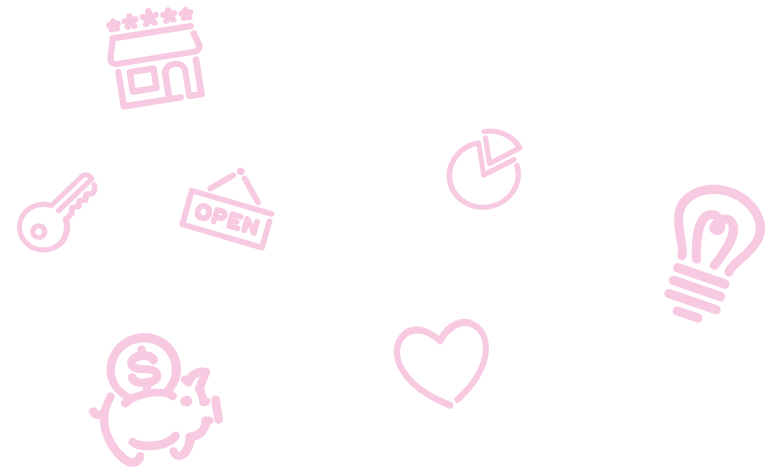
Introductie

Dank voor je belangstelling voor dit kennisdocument. In dit document geeft L1NDA tips hoe je leiding geeft aan jonge medewerkers zodat zij zich optimaal inzetten voor jouw organisatie.

In de horeca wordt veel gewerkt met jonge medewerkers en studenten. Ze hebben vaak een lager uurloon dan de oudere krachten, zitten vol met energie en zijn van essentiële waarde voor je bedrijf.

Zoals bij elke werknemer is het sleutelwoord communicatie. Maar hoe communiceer je met jonge medewerkers? Hoe geef je goed leiding aan deze groep zodat zij zich volop inzetten voor jouw organisatie? L1NDA zet drie strategieën op een rij.

Veel leesplezier!



Inhoud

Pagina

Strategie 1 Communicatie (met 3 tips)	3
.....	
Strategie 2 Motivatie (met 5 tips)	4
.....	
Strategie 3 Uitdagingen (met 4 tips)	5
.....	



strategie 1

Communicatie

Als je leiding geeft aan jonge medewerkers is het belangrijk duidelijk te communiceren en je transparant op te stellen. Breng in kaart wie welke rol heeft en welke verantwoordelijkheden daarbij horen. Het moet duidelijk zijn wat jij van je medewerkers verwacht.

Studenten en jonge medewerkers hebben nog niet zoveel werkervaring. Neem niet zomaar aan dat zij direct begrijpen wat hun verantwoordelijkheid is. Communiceer dit dus op een duidelijke en transparante manier.

tip 1. Leg je redenen kort uit

Ook al hebben jongeren minder werkervaring dan jij, ze zien vaak logica wel in. Vertel niet alleen waarom zij iets wel of niet moeten doen, geef er een logische reden bij. Je scheidt dan duidelijkheid waarom je het op een bepaalde manier graag wilt of ziet.

Behandel jongeren gelijk en praat nooit betuttelend. Dit werkt averechts. Communiceer beknopt en wees to the point.

'Je kunt van jonge medewerkers niet verwachten dat zij direct begrijpen wat jij bedoelt.'





tip 2.

Communiceer persoonlijk

Of je nu regels wilt uitleggen, taken wilt uitdelen of een compliment wilt geven, communiceer altijd direct en rechtstreeks naar je medewerkers. Loop even naar iemand toe in plaats van een mail te sturen. Maak bewust de keuze of je iemand aanspreekt in het bijzijn van collega's of onder vier ogen.

Rechtstreeks communiceren heeft twee voordelen. Je mededeling wordt eerder op de juiste manier opgevat dan dat je het via de mail uitlegt. Daarnaast help je jonge medewerkers te groeien. Zij hebben behoefte aan directe communicatie met hun manager.

Juist nu de techniek zich focust op indirecte communicatie zoals WhatsApp. Medewerkers leren op deze manier beter te communiceren.

'Jonge medewerkers hebben behoefte aan directe communicatie met hun manager, juist nu de techniek zich focust op indirecte communicatie.'

tip 3.

Spreek je verwachtingen uit

Vertel wat je van medewerkers verwacht. Doe dit niet alleen tijdens het ondertekenen van het arbeidscontract of een beoordelingsgesprek, maar op regelmatige basis. Geef aan welk gedrag je graag wenst te zien en breng voor medewerkers de verantwoordelijkheden in kaart.

Bij het in kaart brengen van jouw verwachtingen is er een aantal dingen waarmee je rekening dient te houden.

Ga er niet zomaar van uit dat jonge medewerkers:

- Snappen dat zij hun telefoon niet continu mogen gebruiken tijdens het werk. Zij zijn hiermee opgegroeid en de kans is groot dat zij regelmatig op hun telefoon kijken;
- Snappen dat je niet de hele tijd kan socializen met collega's tijdens het werk;
- Zelf taken zullen oppakken wanneer er geen gasten in de zaak aanwezig zijn;
- Weten welke kleding gepast is;
- Zich op tijd ziekmelden of even netjes bellen om aan te geven dat zij te laat zijn.

Jongere medewerkers behoren tot een andere generatie. Wat voor jou als werkgever logisch lijkt hoeft voor hen niet logisch te zijn. Deel jouw verwachtingen met je personeel en train hen hierin.

'Wat voor jou als werkgever logisch lijkt hoeft voor anderen helemaal niet logisch te zijn.'

strategie 2

Motivatie

Motivatie werkt bij iedereen anders. Sommige medewerkers zijn van nature al gemotiveerd. Zij hebben enkel een duwtje in de rug nodig om dit in hun werk te kunnen uiten. Anderen hebben wat meer sturing nodig. Een belangrijke strategie is om te onderzoeken wat medewerkers motiveert. Ondanks de verschillen zijn er een aantal hoofdpunten die elke jonge werknemer zal motiveren om harder te werken. LINDA heeft enkele tips voor je op een rij gezet.

tip 4.

What's in it for them?

Een belangrijke vraag die iedereen zichzelf stelt: Wat levert het mij op? Dit is voor jonge medewerkers niet anders. Door hen te helpen inzien wat het hun oplevert, kun je een slechte houding en minder goede gewoontes voorkomen.

'Een waardering direct laten blijken is veel effectiever dan achteraf'

Geld is altijd een goede stimulans. Bij een salarisverhoging is het voor een medewerker direct duidelijk wat het hem of haar oplevert. Maar er zijn ook andere opties die jonge werknemers kunnen stimuleren om harder te werken of te belonen, namelijk:

- Een extra vrije dag die wordt doorbetaald;
- Promotie of een verandering in functie;
- Aanbieding van opleidingen en cursussen. De extra kennis die medewerkers hiermee opdoen kan voor jou als werkgever ook interessant zijn;
- Openbare erkenning als werknemers hun werk goed hebben gedaan;
- Complimenten geven.

Als jij je waardering wilt laten blijken, doe dat dan direct en niet pas aan het einde van de week of maand. Als je aangeeft dat medewerkers aan het einde van de maand een cadeau krijgen is dat minder effectief dan het direct te geven.



tip 5. **Zorg dat medewerkers zich gehoord voelen**

Jonge medewerkers hebben een sterke mening en zij willen dat deze mening gehoord wordt. Geef hen de mogelijkheid om ideeën aan te kaarten. Het zal je verrassen hoe creatief sommige mensen zijn.

Daarnaast kunnen er vaardigheden naar boven komen waarvan je van tevoren niet had kunnen inschatten dat jouw medewerkers hierover beschikken. Als werkgever kun je hier je voordeel mee doen door hen taken te geven die bij deze vaardigheden aansluiten.

tip 6. **Creëer een veilige werkomgeving**

Niemand wil gepest of bedreigd worden of in verlegenheid worden gebracht door andere werknemers of door het management. Als werkgever moet je ervoor zorgen dat regels nageleefd worden, maar breng niemand publiekelijk in verlegenheid. Dit demotiveert medewerkers. Zorg ervoor dat de ideeën van medewerkers op een veilige manier kunnen worden gedeeld, eventueel anoniem. Het is belangrijk een veilige werkplek te creëren waarin mensen zich prettig voelen en zichzelf durven zijn.

tip 7. Laat zien dat je om je personeel geeft

Als manager ben je een rolmodel voor jonge medewerkers. Jij hebt een andere invloed op hen dan ouders of leerkrachten. Als werkgever dien jij het goede voorbeeld te geven.

Breng hen dingen bij over wat wel en niet goed is voor hun toekomstige loopbaan. Help medewerkers met het opbouwen van een netwerk binnen je eigen netwerk. Daarnaast kan jij ze ondersteunen om vaardigheden te ontdekken waar zij zelf nog niet bewust van zijn.

'Waak er wel voor dat je een manager bent en blijft, en geen vriend'

tip 8. Wees flexibel

Studenten hebben te maken met school en studie. Vrienden, verjaardagen, evenementen en sport zijn belangrijk voor elke student. De beschikbaarheid om te werken wordt hierop aangepast. Het sociale leven telt voor een student zwaarder dan werk. Toon hier als manager respect voor. Dit komt de motivatie ten goede.





strategie 3. Uitdagingen

Tot welke generatie medewerkers ook behoren, elke generatie medewerkers brengt uitdagingen met zich mee. Voor jongere medewerkers is typerend dat hun aandachtsboog korter is. Daarnaast raken zij gauw verveeld. Wat kun jij als manager doen om dit te voorkomen?

L1NDA geeft 4 tips om de motivatie en productiviteit van deze medewerkers te stimuleren.

tip 9. Houd medewerkers bezig

Geef studenten en jonge medewerkers niet de kans om zich te vervelen. Voor iedereen gaat een werkdag veel sneller als je druk bent. Geef aan het begin van elke week of dag een lijst van taken die opgepakt kunnen worden. Soms is het nodig om de volgorde van prioriteiten aan te geven, zodat duidelijk is wat als eerst moet worden opgepakt. Als het goed is, is er altijd wel iets wat medewerkers kunnen doen in je bedrijf. Zo niet, is de bezettingsgraad te hoog.

'Zorg dat medewerkers de kans niet krijgen om zich te vervelen'

tip 10. Spreek medewerkers aan op slecht gedrag

Als je vindt dat medewerkers zich slecht gedragen of als een gast dit aangeeft, grijp dan direct in. Je regels worden dan meer serieus genomen. Zorg er wel voor dat je een werknemer hier één-op-één op aanspreekt. Doe dit niet in het bijzijn van gasten of andere collega's. Geef aan wat je medewerker fout heeft gedaan. Vertel ook hoe dit in het vervolg beter kan en wat de consequenties zullen zijn als dit gedrag zich voor blijft doen. Geef personeel de mogelijkheid om van fouten te leren en geef tijd om het gedrag aan te passen.

De ene jonge medewerker is de andere niet. Soms lijkt het opzettelijk slecht gedrag, terwijl een medewerker soms niet beter weet omdat hij of zij nog onvolwassen is. Bij onwetendheid of onvolwassenheid is het aan jou als werkgever om te vertellen wat gewenst gedrag is.

tip 11. Luister naar je personeel

Geef personeel de kans om gedrag of acties uit te leggen en toe te lichten. Wellicht waren de bedoelingen goed en heb jij de situatie verkeerd ingeschat. Laat medewerkers weten dat ze hun mening mogen laten gelden en dat hun verhaal ertoe doet.

'Soms lijkt slecht gedrag opzettelijk, terwijl een medewerker niet beter weet. Bij onwetendheid heb jij als werkgever de taak om te vertellen wat wel gewenst gedrag is'

tip 12. Zorg voor een goede follow-up

Zorg altijd voor een follow-up na een gesprek met een medewerker. Vraag hoe het gaat. Luister goed, let op signalen en wees oprecht geïnteresseerd.

Het werken met studenten en jonge medewerkers verschilt niet zoveel als het werken met andere medewerkers. Het belangrijkste is om te onthouden dat het gaat om jonge mensen, die nog niet zoveel ervaring hebben in de praktijk. Jij als werkgever hebt een kans om ze te vormen en intensieve begeleiding te geven om ze klaar te stomen voor de arbeidsmarkt.

'Jij hebt als werkgever de kans om jonge mensen klaar te stomen voor de arbeidsmarkt'



We delen graag onze kennis met jou

L1NDA is jouw slimme & makkelijke tool die hospitality werk makkelijker maakt. L1NDA staat voor de belangrijkste factor voor succes in de hospitality industrie: mensen. We geloven dat flexibiliteit leidt tot passie voor werk, en dat werkzoekenden en bedrijven blij worden van probleemloze plan- en werkprocessen. Door slimme, gebruiksvriendelijke en toekomstbestendige oplossingen te bieden, realiseert L1NDA haar missie om horecawerk te herdefiniëren.

L1NDA heeft met L1NDA Planner een slimme tool waarmee je planning, verloning en communicatie in één overzicht vindt; en met L1NDA Connect een transparante marktplaats waar bedrijven en flexwerkers elkaar vinden en diensten kunnen inplannen in slechts een paar klikken. L1NDA combineert haar tools L1NDA Planner en L1NDA Connect met een unieke integratie die ervoor zorgt dat je vanuit je eigen rooster (L1NDA Planner) je onvervulde diensten op de flexwerk marktplaats (L1NDA Connect) kunt aanbieden en zo moeiteloos vaardige horeca flexwerkers vinden direct vanuit L1NDA Planner.

Probeer L1NDA Planner nu zelf.

De eerste 14 dagen zijn gratis. Je wordt persoonlijk begeleid door één van onze experts en wij maken een op maat gemaakte proefomgeving zodat jij de voordelen zelf kunt ervaren.

L1NDA



Meer info? info@l1nda.nl | L1NDA.COM | 020 752 6690

NBBU



Sponsor van

