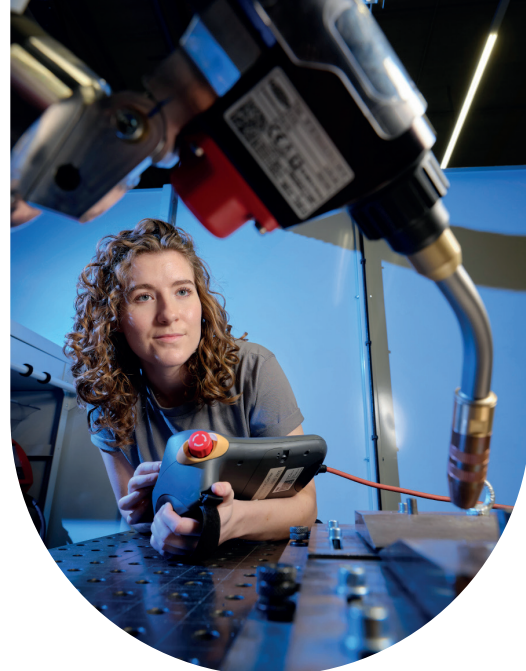


15 praktische tips & adviezen

Zo maak je jouw organisatie 'jongerenproof'!

Whitepaper van A+O Metalektro, september 2023

In de metalektrosector is de vraag naar jong, technisch geschoold talent groot. Hoe kun je als bedrijf in deze sector jong talent aantrekken en behouden? A+O Metalektro vroeg Youngworks deze vraag te onderzoeken.* In deze whitepaper lees je de belangrijkste inzichten en vind je 3 x 5 praktische tips!



5 TIPS VOOR HET AANTREKKEN VAN JONG TALENT

De metalektrosector is relatief onzichtbaar bij jongeren. Daardoor blijven de sterke kanten en goede arbeidsvoorwaarden voor jongeren onderbelicht. Daarbij is de metalektro enorm veelzijdig. Dat biedt veel kansen.

TIP
01

Kom vroeg in beeld bij jong talent!

Veel jonge medewerkers komen pas tegen het einde van hun studie, als ze op zoek zijn naar een stage of (afstudeer)project, in aanraking met metalektrobedrijven. Een gemiste kans!

- Intensiveer de verbinding en samenwerking met onderwijsinstellingen (vo, mbo, hbo).
- Onderzoek samen waar je kunt aansluiten op LOB (loopbaanoriëntatie en-begeleiding).
- Geef gastlessen op scholen in de buurt.
- Investeer in stages en opdrachten.
- Organiseer, alleen of met bedrijven uit de regio, open dagen. Zo kunnen jongeren met hun eigen ogen zien en zelf ervaren wat er op de werkvloer gebeurt.

Maak zichtbaar wat je máákt

Werken aan concrete, tastbare producten spreekt veel jongeren aan. De metalektro is voor jongeren nogal abstract. Logisch, het maakproces van producten als windmolens, chips of broodbakmachines is minder goed zichtbaar in hun directe leefomgeving. En ook bij thema's als de energietransitie en verduurzamen denken jonge mensen minder aan de metalektro.

- Investeer in je employer brand.
- Laat jongeren zien en ervaren wat jullie maken en waar medewerkers aan bijdragen.
- Maak foto's en filmpjes van het maakproces en deel deze op social media.

TIP
02

Benadruk de veelzijdigheid binnen de sector

De metalektro varieert van constructie- tot productiebedrijven en van hightech- tot elektrotechniekbedrijven. En heeft jongeren dus op veel verschillende technische gebieden iets te bieden.

- Laat zien met welke technieken, materialen en apparatuur jongeren gaan werken.
- Benadruk in gesprekken met beginnende professionals dat ze – ook in de toekomst – nog vele kanten uit kunnen binnen de sector.

TIP
03

Benadruk de goede arbeidsvoorwaarden en ontwikkelmogelijkheden

De metalektró kent goede arbeidsvoorwaarden, maar jongeren zijn zich hier niet direct van bewust.

- Benoem in gesprekken met jongeren en met sollicitanten de goede arbeidsvoorwaarden en ontwikkelmogelijkheden van werken in de metalektró.
- Ga daarbij in op het salaris en aantal vakantiedagen, maar ook op aspecten als flexibiliteit, afwisseling en uitdaging in het werk.

Jong talent wordt enthousiast van jong talent

Jongeren zijn gevoelig voor de mening van leeftijdsgenoten.

- Betrek je jonge medewerkers als ambassadeurs bij kennismakings- en voorlichtingsactiviteiten.
- Neem een jonge technische medewerker mee naar een gastles of voorlichtingsmarkt.
- Laat een jonge medewerker meekijken en meedenken bij het opstellen van een vacature. Zo wordt het binnenhalen van jonge medewerkers niet een taak voor het HR-team, maar een gezamenlijke inspanning.

5 TIPS VOOR HET BEHOUDEN VAN JONG TALENT IN DE SECTOR

Het behouden van jong talent vraagt visie en focus in de hele organisatie. Specifieke kansen liggen in het bieden van ontwikkelperspectief.

Schets een ontwikkelperspectief

Jonge medewerkers willen groeien; of ze nou net zijn begonnen met hun stage, bezig zijn met een afstudeerproject of recent in dienst zijn getreden.

- Maak inzichtelijk welke groeistappen jong talent binnen jullie bedrijf kan maken. Wat zijn voorwaarden voor een volgende stap (qua ervaring en vaardigheden)? Welke arbeidsvoorwaarden horen daarbij?
- Bied jongeren perspectief en duidelijkheid, want het gaat om uitdagen én begrenzen. Deel deze informatie proactief met jonge medewerkers.

Zorg voor uitdaging en afwisseling

Jongeren willen uitgedaagd worden. Als dat niet lukt, gaan ze elders op zoek naar uitdaging.

- Laat jongeren alvast proeven aan werkzaamheden passend bij andere of hogere functies.
- Zorg voor voldoende variatie in het werk, zodat ze niet steeds hetzelfde doen.

Bied intensieve begeleiding

Om te groeien hebben jonge medewerkers begeleiding en aandacht nodig.

- Bespreek maandelijks hoe het gaat en geef veel feedback on the job. Houd ook tussentijds de vinger aan de pols met korte, informele gesprekjes.
- Leer leidinggevenden over het belang hiervan en over positief en stimulerend leiderschap.
- Maak de begeleiding van jonge medewerkers onderdeel van interne management- en leiderschapsprogramma's.

Voer regelmatig formele ontwikkelgesprekken

- Zie er vanuit HR op toe dat leidinggevenden één à twee keer per jaar gesprekken voeren met alle jonge medewerkers over hun ontwikkeling.
- Richt de formele gesprekken in als een dialoog, waarbij de jonge medewerker ook wensen kan inbrengen en documenteer gemaakte afspraken.

Zet strategische personeelsplanning hoger op de agenda

- Ontwikkel initiatieven om talenten die belangrijk zijn voor het bedrijf extra te stimuleren en te behouden. Benoem deze initiatieven in de ontwikkelgesprekken ook richting de jongere.



5 TIPS VOOR HET INBEDDEN VAN JONG TALENT IN DE ORGANISATIE

De leeftijd in de metalektro is met 45,2 jaar gemiddeld hoog ten opzichte van het landelijke gemiddelde van 40,5 jaar.¹ Deze hoge gemiddelde leeftijd kan jonge medewerkers in de weg zitten, op het moment dat het de werksfeer, het perspectief op groei en de (proces)innovatie beïnvloedt.

TIP
11

Draag het belang van investeren in jong talent uit

- Vertel medewerkers wat de consequenties zijn voor het bedrijf / personeel als vacatures langdurig openstaan of als jonge medewerkers binnen afzienbare tijd de organisatie verlaten. Dit motiveert iedereen om jong talent aan te trekken en te behouden.

TIP
12

Stimuleer informele verbinding tussen jonge medewerkers onderling

Verbinding met leeftijdsgenoten is voor jongeren erg belangrijk. Ze vinden bij elkaar een luisterend oor, een metgezel en kunnen zich aan leeftijdsgenoten optrekken.

- Faciliteer een netwerk Jong Talent met informele en leerzame activiteiten voor alle medewerkers onder de 30 jaar. Besteed ook hier aandacht aan professionele en persoonlijke ontwikkelingsthema's.

TIP
13

Stimuleer de samenwerking tussen generaties

- Zorg dat managers en leidinggevendenden oog hebben voor verschillende generaties op de werkvloer.
- Laat hen de positieve aspecten van samenwerken met verschillende leeftijdsgroepen uitdragen door samenwerking te stimuleren.

¹ Bron: Dashboard A+O Metalektro www.metalektro.incijfers.nl

+ MEER WETEN?

* Voor dit onderzoek interviewde Youngworks 18 jonge medewerkers tussen de 19 en 28 jaar en 12 HR-professionals, leidinggevendenden/managers en praktijkbegeleiders in de metalektro. De deelnemers zijn zoveel mogelijk gespreid qua subbranche, bedrijfsgrootte en locatie.

Het complete onderzoeksrapport kun je hier downloaden:



A+O website

A+O-METALEKTRO

TIP
14

Spreek collega's met een negatieve grondhouding aan

Jonge medewerkers ervaren bij oudere collega's soms een negatieve grondhouding over 'de jeugd van tegenwoordig'. Oudere collega's vinden het bijvoorbeeld lastig dat het kennisniveau van jongeren nu anders en in hun ogen lager is dan toen zij van school kwamen.

- Spreek collega's die negatief zijn over jongeren aan en wijs ze op het effect daarvan voor het bedrijf.
- Overbrug de generatiekloof door jong en oud meer met elkaar te laten samenwerken. Zo zien oudere medewerkers zelf in de praktijk hoe nieuwe kennis en jarenlange ervaring elkaar kunnen aanvullen en versterken.

TIP
15

Betrek jonge medewerkers bij innovatieprocessen

Een frisse blik van jonge medewerkers kan helpen bij vernieuwingen in het bedrijf.

- Betrek jongeren bij innovatieprocessen. Richt voor concrete uitdagingen een denktank in en nodig medewerkers hier gericht voor uit.
- Daag jonge medewerkers zo extra uit, of stimuleer de samenwerking tussen generaties door juist een mix van jongere en oudere medewerkers te betrekken.

