



# Jong personeel vraagt andere manier van leidinggeven

Hoveniersbedrijven merken het steeds vaker: jonge medewerkers kijken anders naar werk dan hun werkgevers gewend zijn. Ze hechten meer waarde aan werk-privébalans, werken vaker strikt binnen hun afgesproken uren en zijn minder vanzelfsprekend loyaal aan één werkgever. Dat kan botsen met de mentaliteit die in veel hoveniersbedrijven nog gebruikelijk is. Volgens Jelle Westra van Tuinkeur ligt de oplossing niet alleen in salaris, maar vooral in duidelijke afspraken en communicatie. 'De maatschappij verandert. Daar kun je van alles van vinden, maar als ondernemer moet je er wel op schakelen.'

Auteur: Frank van de Ven

## ‘Jongeren staan vaak meer open voor nieuwe ontwikkelingen en nieuwe manieren van werken’

Veel ondernemers herkennen de verschillen tussen generaties. Oudere medewerkers zijn vaak gewend om door te werken tot een klus af is. Jongere medewerkers houden zich vaker aan de afgesproken werktijden. Ook vier dagen werken of ouderschapsverlof opnemen vinden veel jongeren normaal. Volgens Westra betekent dat niet dat jongeren minder gemotiveerd zijn. ‘Ze kijken alleen anders naar werk.’

### Mondiger personeel vraagt andere manier van leidinggeven

Een tweede verschil is de houding tegenover de werkgever. Jongere medewerkers zijn mondiger. Dat kan botsen met ondernemers die gewend zijn dat medewerkers vooral uitvoeren wat gevraagd wordt. Volgens Westra heeft het weinig zin om dat te blijven vergelijken met vroeger. ‘De maatschappij verandert. Dan moet je als bedrijf ook mee bewegen.’

### Jong personeel kan bedrijven ook vooruit helpen

Volgens Westra brengen jonge medewerkers ook voordelen mee. ‘Jongeren zitten nog niet vast in vaste patronen. Daardoor staan ze vaak open voor nieuwe ontwikkelingen.’ Dat kan bedrijven helpen bij digitalisering of nieuwe technieken. Veel jongeren gaan makkelijker om met digitale systemen of nieuwe machines.

### Werkplek weegt vaak zwaarder dan salaris

Volgens Westra kijken medewerkers niet alleen naar salaris als ze een werkgever kiezen. De werkomgeving speelt een grote rol bij het aantrekken en behouden van personeel. ‘Veel ondernemers denken dat alles om geld draait. Maar dat is lang niet altijd zo.’ Hij noemt praktische voorbeelden die soms worden onderschat. Een nette bus, goed gereedschap, een schone wc of een fatsoenlijke kantine maken volgens hem verschil. ‘Dat lijkt simpel, maar het bepaalt wel hoe medewerkers hun werkplek ervaren.’

### Onrealistische planning zorgt vaak voor frustratie

Een punt dat volgens Westra vaak terugkomt in gesprekken met ondernemers is de planning.

### Wat kun je doen volgens Tuinkeur?

#### • Zorg dat de basis op orde is

Goed gereedschap, een nette bus en een fatsoenlijke kantine maken verschil voor personeel.

#### • Maak duidelijke afspraken

Spreek verwachtingen uit over werkt tempo, afronden van klussen en telefoongebruik.

#### • Plan realistischer

Kijk naar beschikbare manuren in plaats van alleen naar werkdagen.

#### • Zoek een klankbord

Praat met andere ondernemers of adviseurs. Veel bedrijven lopen tegen dezelfde vragen aan.

Ondernemers vinden soms dat medewerkers te langzaam werken. ‘Maar als je naar de planning kijkt, blijkt vaak dat er simpelweg te weinig tijd is ingepland voor het werk.’ Veel bedrijven lopen vast omdat er simpelweg meer werk ligt dan het personeel aankan.

### Veel problemen ontstaan door onduidelijke verwachtingen

Veel spanningen op de werkvloer ontstaan doordat verwachtingen niet duidelijk zijn. ‘Veel hoveniers zijn vakman geworden en daarna ondernemer. Maar personeel aansturen is weer een ander vak.’ Daardoor blijft soms onuitgesproken wat een ondernemer verwacht. ‘Als je dat niet duidelijk maakt, ontstaan er misverstanden.’ Volgens Westra kan het daarom helpen om te investeren in communicatie. ‘Niet iedere goede hovenier is automatisch een goede werkgever. Omgaan met personeel moet je ook leren.’



**BE SOCIAL**  
Scan, lees & deel!