

Verbind jouw medewerkers door ze te (blijven) boeien

De noodzaak om het eigen personeel te binden door ze te boeien is weliswaar een cliché, maar momenteel wel weer heel actueel ! De vraag naar goede medewerkers is het laatste jaar geëxplodeerd. In de industrie, in de bouw, in de ICT . . . Overall worden mensen gevraagd. Konden werkgevers twee jaar geleden nog te kust en te keur kiezen uit wel tien gekwalificeerde sollicitanten, momenteel is men al blij als er überhaupt enkele reacties van potentiële kandidaten zijn.

Als werkgever kun je wèl wat dingen doen om de kans kleiner te maken dat medewerkers voortijdig vertrekken:

Op de eerste plaats (en een open deur): zorg dat jouw mensen een marktconform salaris verdienen. Kijk daarnaast ook of je secundaire arbeidsvoorwaarden op orde zijn. Denk bijv. aan het (mee)betalen aan opleidingen. Als een uitvoerder of projectleider elders gemakkelijk € 500,- per maand meer kan verdienen, dan heb je een grotere kans dat een concurrent straks een vacature minder heeft, en jij er weer eentje bij hebt!

Maar salaris (en arbeidsvoorwaarden zoals extra pensioenbijdrage van de werkgever, e.d.) zijn niet alleen zaligmakend. Mensen komen 's morgensvroeg niet alleen maar hun bed uit voor hun salaris. Van groot belang is dat je je personeelsbeleid goed afstemt op de verschillende groepen werknemers in jouw organisatie. De jonge hoogopgeleide werknemers zoeken sneller naar nieuwe uitdagingen dan de oudere en meer ervaren medewerkers. Zorg dat je die jongeren niet alleen opzadelt met routinematige klussen, maar laat ze ook hun tanden stukbijten op het ontwikkelen van een stuk innovatie en het invoeren ervan. En laat de senior zijn ervaring in zo'n traject inbrengen. Zo leren beide groepen van elkaar.

Een ander punt is dat je niet alleen de taken zo laag mogelijk in de organisatie neerlegt, maar ook de bevoegdheden en vooral ook de verantwoordelijkheden. We moeten af van de chefs die hun medewerkers precies vertellen wat en hoe ze iets moeten doen, en dan steeds controlerend bezig zijn. We hebben op midden en hoger kader functies leiders nodig die zorgen voor gedeelde (team-)verantwoordelijkheden. Verhoog de betrokkenheid van de medewerkers door hen te verbinden aan het te bereiken doel. En als het doel behaald is, vier het resultaat dan ook samen: trakteer op gebak of worstenbroodjes of stop een vrijdag om vier uur om samen nog even de kroeg in te gaan. Wees creatief.

De dag dat ik dit schrijf (1 maart) is het 'Nationale Complimenten dag'. Een onzinnig fenomeen al die speciale dagen, maar een gemeend compliment aan een medewerker verhoogt niet alleen de sfeer, maar ook zijn zelfvertrouwen en zijn motivatie. Sommige dingen zijn helemaal niet zo moeilijk.

Michel van Leeuwen

<https://www.bouwwerk.nl>

van Leeuwen
P&O