

MAG IK EVEN DE AANDACHT?

‘Strategisch HR beleid’ of ‘toekomstbestendig beleid dat de Employee Experience optimaliseert’ of ‘de HRM als change agent’... Er wordt van alles verzonden, met hele mooie woorden. Maar als we het plat slaan, komt het erop neer dat je medewerkers voor je wilt hebben werken die het naar hun zin hebben bij jouw bedrijf. Daar hoeven we geen mooie woorden voor te zoeken. Daar hoeven we niet apart iemand voor aan te nemen.

We willen allemaal graag ergens bij horen. Uiteraard bij de Dordrechtse Ondernemersvereniging. Maar ook bij je team van collega's, bij een sportclub, vereniging, of iets anders dat verbindt. En een mens heeft van nature behoefte aan aandacht. Dat betekent erbij horen, gezien en gehoord worden, gerespecteerd worden. Herkenbaar toch?

Als we weten dat we van nature ergens bij willen horen en allemaal behoefte hebben aan aandacht, laten we dat dan vooral ook doortrekken naar de werkvloer. Want als iemand het naar zijn (of haar of hun) zin heeft en als medewerker lekker in zijn vel zit bij jouw bedrijf, dan zal hij productiever zijn, langer blijven en vooral ook een ambassadeur zijn voor jouw bedrijf.

Organisaties – of vooral de directie en managers die er werken – die oprecht geïnteresseerd zijn in hun medewerkers hebben een enorme voorsprong. De medewerker voelt zich gehoord en als er nog wat onder de oppervlakte suddert, kan daar direct op ingesprongen worden. Dus, kijk je op tegen die eindejaarsgesprekken omdat het zoveel tijd kost? Uiteindelijk levert het je wat op! Tevreden medewerkers, minder vacatures die je

Anke Bot

uit moet zetten en een lager verzuim. En wist je dat waardering en persoonlijke aandacht van een leidinggevende voor veel medewerkers belangrijker is dan een salarisverhoging?

Probeer tweemaal per jaar in elk geval een gesprek in te plannen. Maak er bij voorkeur zelfs een gesprekscyclus van en bedenk van tevoren de vragen. Vragen als: waarom werk je hier over vijf jaar nog? Wat kunnen wij van jou leren? Of: heb je een tip voor je leidinggevende? Deze vragen geven vaak al een positieve draai aan het gesprek. Uiteraard naast alle zaken die je ook nog aan wilt tippen. En als het een beetje lukt, laat dan de

termen beoordelingsgesprek of functioneringsgesprek achterwege. Want als iemand niet goed functioneert, dan moet hij dat al veel eerder horen en beoordelingsgesprek wordt vaak “veroordeelingsgesprek” genoemd. En dat doet de diepgang of de openheid binnen het gesprek geen goed.

Veel plezier vast met de gesprekken. Dat is ook toekomstbestendig ondernemen! ●

Wieske Welbedacht

Welbedacht HR

