

# Zo voorkom je dat medewerkers ontslag nemen

In tijden waarin werkzoekenden de keuze hebben uit meerdere banen, moeten werkgevers niet alleen extra hun best doen om de juiste mensen aan te trekken. Maar ze moeten vooral ook niet vergeten om een aantrekkelijke werkgever te zijn voor de mensen die ze al in dienst hebben. Het behouden van goede medewerkers is een uitdaging op zich en extra belangrijk als er veel beweging is op de arbeidsmarkt.

**Tekst** Gea Peper

Maar wat zorgt er nu voor dat medewerkers bij je willen blijven werken? Volgens Kim Cassidy, chief talent officer bij HR-adviesbureau Cornerstone, vinden werknemers vooral drie dingen belangrijk: fijne collega's, mogelijkheden voor de eigen ontwikkeling en het gevoel dat hun werk ertoe doet. Als je die drie zaken als werkgever kunt organiseren voor je huidige medewerkers, vergroot je de kans dat ze bij je willen blijven werken aanzienlijk.

## **Faciliteer ontmoeting buiten het werk om**

De relaties met collega's zijn voor veel werkenden de fundering onder hun werkgeeluk. Het is een van de belangrijkste factoren die mensen bindt aan hun baan. Als je zorgt dat medewerkers elkaar kunnen ontmoeten op basis van hun interesses of overeenkomsten, ontstaan er meerdere onderlinge 'lijntjes'.

Voor het creëren van een groepsgevoel kun je digitale tools als Slack inzetten, maar je kunt ook live ontmoetingen organiseren of

een activiteitenkalender maken waarbij collega's een workshop geven over een zelfgekozen onderwerp. Laat het initiatief en de ideeën vooral bij medewerkers zelf vandaan komen en stel budget beschikbaar.

## **Investeer in medewerkers**

Laat zien dat je vertrouwen hebt in je medewerkers door in ze te investeren. Geef ze nieuwe verantwoordelijkheden, projecten of rollen en zorg dat ze de benodigde kennis en vaardigheden daarvoor hebben. Wacht niet tot ze zelf om een promotie vragen, maar ga actief het gesprek aan over hun professionele ontwikkeling. Daag ze uit, want anders dutten ze in. En de

kans dat ze dan om zich heen gaan kijken naar een andere baan, wordt daarmee beïnvloedend groter.

## **Creëer betrokkenheid**

Waar met bevoegenheid iemands passie voor het vak wordt bedoeld, gaat betrokkenheid over de identificatie met de organisatie. Waar staat de organisatie voor, en komt dat overeen met de waarden van de medewerker? Zorg dat je weet waarom mensen bij jouw organisatie werken en vraag hen wat hun werk nog betekenisvoller zou maken. Wees daarbij trouw aan de missie en de kernwaarden van de organisatie.

**Aan micromanagement hebben we niet zoveel, aan echte aandacht en duidelijke werkafspraken des te meer**



**Zorg voor managers met de juiste capaciteiten**

Wie medewerkers aan zich wil binden heeft uitstekende leidinggevendenden nodig. Kathleen Hogan, chief human resources officer bij Microsoft, benadrukt het belang van managers om personeelsverloop tegen te gaan. In deze tijd van hybride werken is flexibiliteit het sleutelwoord. Want hybride werken gaat niet alleen over hoeveel dagen we naar kantoor gaan en hoeveel we er thuis werken. Het gaat ook over wanneer we werken, hoe we samenwerken en hoe we elkaar ontmoeten. Dat vraagt om betrokken managers die hun teams met empathie en vertrouwen kunnen faciliteren en coachen. Aan micromanagement hebben we niet zoveel, aan ech-

te aandacht en duidelijke werkafspraken des te meer.

**Enorme kansen**

Volgens Nickle LaMoreaux, chief human resources officer bij IBM, hebben we sinds de industriële revolutie niet de gelegenheid gehad om op grote schaal werk opnieuw te ontwerpen. Dat biedt enorm veel kansen om medewerkers succesvol aan je organisatie te binden. De flexibiliteit van hybride werken biedt volgens haar ook de mogelijkheid meer diversiteit op de werkvloer te krijgen en inclusiever te zijn als werkgever. Maar bovenal gaat het volgens LaMoreaux om vertrouwen: “In a culture of trust, as long as teams achieve their goals, they can work in flexible ways to account for each other’s personal lives.” <<



**Gea Peper** is werkgelukexpert, keynote speaker en oprichter van het HappinessBureau, dat als doel heeft werkgeluk in organisaties (verder) te vergroten. Ze is hoofddocent van de opleiding Werkgelukdeskundige aan diverse hogescholen en co-auteur van de bestseller ‘Employee Experience – Happy People Better Business’.