



STAYING ONBOARD

INSPIRATIE EN TIPS

Er is niet zoiets als één ingrediënt wat ervoor zorgt dat mensen trouw blijven aan jouw organisatie. Meerdere aspecten zijn van belang. Cruciaal zijn: oprechte aandacht en in gesprek blijven met medewerkers. Maar waar moet je nu op letten en welke dingen kun je doen om mensen betrokken te houden en te binden aan jouw organisatie?

- Het klinkt misschien als een 'open deur', maar zorg dat de basisfaciliteiten op orde zijn. Laptops, telefoons of andere middelen die men nodig heeft moeten beschikbaar zijn en (blijven) functioneren. Niets is zo frustrerend als je hierdoor je werk niet goed kunnen uitvoeren.
- Zorg voor aandacht voor de werk-privé balans. Let op! Voor iedereen ligt deze balans anders. Dus hanteer geen vaste maatstaven, maar geef iedereen de ruimte om zijn weg hierin te vinden. Dit sluit ook aan bij flexibel werken. Geef mensen de ruimte om hier zelf invulling aan te geven, maar zorg wel dat er goed met elkaar wordt afgestemd.
- In lijn met de werk-privé balans, maar net iets anders, is belastbaarheid. Iedereen heeft een andere belastbaarheid. Houd daar ook rekening mee. Dit hangt samen met de werkdruk die mensen ervaren. Mocht je klachten krijgen over de werkdruk, neem deze dan serieus en ga samen met medewerkers op zoek naar oplossingen.
- Zorg voor transparantie; Het gaat niet alleen om geld, maar het is natuurlijk wel belangrijk dat je arbeidsvoorwaarden marktconform zijn en dat je zorgt voor een transparant beloningsbeleid.

Aandachtspunt: *Het salaris is heel vaak niet de reden waarom mensen uitkijken naar een andere baan. De belangrijkste reden voor een vertrek is vaak de leidinggevende. Waardering – in zingeving en respect – voor het werk wat ze doen vinden medewerkers vaak belangrijker dan het geld wat ze verdienen.*

- Zorg voor een goed management development programma. Leidinggevendens zijn namelijk de cruciale schakel in het behouden van medewerkers. Het is dus belangrijk dat je je leidinggevendens helpt om hun vaardigheden verder te ontwikkelen.
- Leren en ontwikkelen op maat. Kies niet voor een 'one-size fits all' aanpak. Beoordeel samen met de medewerker zijn of haar vaardigheden en maak samen een ontwikkelingsplan. Dit kan bestaan uit trainingen en opleidingen, maar bijvoorbeeld ook uit het invullen van een specifieke rol waarbinnen de medewerker zich wil ontwikkelen. De medewerker zal een dergelijke aanpak meer waarderen en daardoor gemotiveerder zijn.
- Zorg dat (nieuwe) medewerkers een beeld hebben van hoe zij zich binnen de organisatie kunnen (en willen) ontwikkelen. Als medewerkers bepaalde ambities uitspreken, geef dan ook aan wat zij moeten doen om die ambitie te realiseren en maak daar duidelijke afspraken over.

Tip: *Niet elke organisatie heeft evenveel doorgroeimogelijkheden. Denk daarom ook aan mogelijkheden naast de primaire functie van medewerkers. Ligger er binnen de organisatie geen mogelijkheden? Geef mensen dan de ruimte buiten de organisatie, bijvoorbeeld door werk te doen als ZZP'er.*

- Werk en ontwikkel vanuit talenten. Iedereen heeft bepaalde talenten. Inzetten en werken vanuit die talenten geeft veel positieve energie.
- Zorg voor een young professional programma. Dit kan binnen je organisatie zijn, maar ook in samenwerking met andere waterschappen. Vergeet deze programma's ook niet te evalueren en bij te stellen.
- Veel ontwikkeltrajecten richten zich of op young professionals of op leidinggevenden. Maar je hebt nog zoveel meer potentieel in de organisatie. Zorg dat je dus ook ontwikkeltrajecten of faciliteiten hebt voor mensen die in het midden of misschien wel langzaam richting het einde van hun carrière gaan. Want vergeet niet! Iemand van 57, kan nog 10 jaar van toegevoegde waarde zijn voor jouw organisatie. Vergeet dus niet om ook hen te blijven faciliteren en te stimuleren.
- Betrek medewerkers bij het nemen van besluiten. Bijvoorbeeld het vaststellen van de jaarplanning van de afdeling of het team, het aanstellen van managers, etc. Maar stel bijvoorbeeld ook individuele doelen samen vast. Het is namelijk belangrijk dat mensen zich serieus genomen voelen. Dit zorgt voor commitment en loyaliteit.
- Autonomie is belangrijk voor medewerkers. Maar autonomie geven is wat anders dan mensen het zelf uit laten zoeken. Stel daarom samen met de medewerkers duidelijke kaders en geef ze binnen deze kaders alle ruimte.
- Creëer een positieve feedback cultuur. Zorg ervoor dat leidinggevende en medewerkers elkaar complimenteren als dingen goed gaan. Leuk om te zeggen en leuk om te horen! Dit zorgt ervoor dat mensen zich gewaardeerd voelen. En natuurlijk gaan er dingen ook wel eens iets minder goed. Ga dan niet op zoek naar 'een schuldige', maar kijk samen hoe het een volgende keer beter kan. Het wijzende vingertje is namelijk vaak minder effectief.
- Zorg voor goede banden binnen de organisatie en binnen de teams. Als mensen een goede, persoonlijke band met elkaar hebben, dan zijn ze bereid om dingen voor elkaar te doen. Vriendschappelijke (werk)relaties zorgen er bovendien voor dat mensen langer behouden blijven. [Denk aan: team- en afdelingsuitjes en het faciliteren van personeelsclub(s).
- Deel je successen breeduit en vier deze ook. Dit zorgt voor trots, saamhorigheid (we hebben het voor elkaar gebokst!) en daarmee ook voor een positieve sfeer.
- Het klinkt misschien gek, maar een goede arbeidsmarktcommunicatie (en imago) van de werkgever heeft ook een belangrijke rol in het behouden van medewerkers. Want wie wil nou niet onderdeel zijn van een organisatie, waar iedereen graag wil werken of een duidelijke maatschappelijke impact heeft? Denk bijvoorbeeld aan de bijdrage die het waterschap levert aan het klimaatvraagstuk.
- Zicht blijven houden op de tevredenheid van jouw medewerkers? Combineer dan de persoonlijke gesprekken met een (periodiek) medewerkerstevredenheidsonderzoek. Dit kan je inzicht geven in welke maatregelen je op organisatie- of afdelingsniveau moet nemen.

