LAURA VAN DIE VAN WERKGELUL

MAAR HET LIGT NIET AAN JOU

We steken bakken met geld in wervingscampagnes om het er allemaal zo gelikt mogelijk uit te laten zien. Aan de voorkant trekken we echt alles uit de kast; op de eerste werkdag staat er een bos bloemen op je bureau, een persoonlijke welkomstkaart van de directeur en is er voldoende tijd voor koffie en taart. Mocht je dit over de top vinden, dan kun je jezelf afvragen wat je op het gebied van onboarding nog te doen hebt. Dit is namelijk nog niets in deze huidige arbeidsmarkt.



SUZAN ALBERTS

Als het goed is heb je een wervingscampagne gelanceerd die laat zien wat het betekent om onderdeel van jullie organisatie te zijn. Wat jullie cultuur is, wat jullie doen en hoe jullie dat doen. Het eerlijke verhaal. Natuurlijk her en der wat aangedikt en opgeleukt, maar de kans is groot dat sollicitanten dat ook doen.

Eigenlijk is het net als met daten. Op je profiel en tijdens de eerste date laat je vooral de beste versie van jezelf zien. Sterker nog; we willen vaak ook de beste versie van de ander zien. Omdat we een match willen. Soms zelfs tegen beter weten in. In dat geval wordt de mismatch uiteindelijk pijnlijk duidelijk en eindigt het “sprookje” abrupt. We vergeten dan vaak spontaan weer het goede van de ander. En natuurlijk lag het (ook) niet aan jou. Zonder enig moment van reflectie begint de zoektocht weer opnieuw.

Op de arbeidsmarkt is het dus niet anders. De dynamiek tussen werkgever en werknemer is ook een vorm van een relatie. En we kennen allemaal de gevleugelde uitspraak dat niets zo hard werken is als een relatie. Of de grijs gedraaide, ergerniswekkende dooddoener ‘ik wens je veel personeel’, die zou moeten illustreren hoe verschrikkelijk vervelend het is om mensen in dienst te hebben. Als je je daarin herkent, adviseer ik je echt om met onmiddellijke ingang zzp’er te worden.

Nee, de uitdaging anno 2025 zit ‘m echt niet meer alleen in het vinden van nieuwe medewerkers. De grootste uitdaging en de grootste winst zit in het behouden van jouw medewerkers. Diegene die als een blok voor je gevallen zijn. Die bewezen matchen met jouw organisatie. Ja, de relatie is her en der wat veranderd en ja, de romance is misschien overgaan in routine. Maar dat is van beide kanten toch? Het is eigenlijk net als het huwelijk: je kent elkaar inmiddels, je weet elkaars nukken, maar juist dáár moet je blijven investeren. Echte aandacht, af en toe iets leuks doen, blijven investeren in groei en ontwikkeling, oog hebben voor dát wat er speelt – ook als dat buiten werktijd is.

Daar hoef je geen werkgeluk programma voor op te tuigen met HR, dat hoeft zelfs geen geld te kosten. Het enige wat je te doen hebt, is het eerlijke gesprek met elkaar te blijven voeren. Te vragen waar de ander behoefte aan heeft en wat jij hierin kan betekenen. Want als je dat niet doet, wordt het stil. En als het te lang stil blijft, zegt iemand op een dag – met één been buiten de deur, dat het niet aan jou lag....