

Workshop Werken aan behoud: “De gebaande paden leiden niet meer naar onze bestemming”

In de “Sterk in je werk – Week” zijn we met een enthousiaste groep deelnemers (vooral leidinggevende functies en HR functies) in gesprek gegaan over het behoud van medewerkers. Hoe zorgen we er met elkaar voor dat medewerkers hun motivatie behouden? Het doel van de workshop was om de blik over behoud van medewerkers te verschuiven van de gangbare acties en instrumenten naar de onderstroom: stap voor stap de onzichtbare laag verkennen van onder meer opvattingen, normen, waarden en drijfveren.

Uitstroomonderzoek

De sessie startte met de belangrijkste inzichten uit het uitstroomonderzoek. Op basis van dit onderzoek weet je als werkgever precies welke thema’s van belang zijn om professionals te behouden voor de sector. Interessante oplossingen om vertrek te voorkomen, aangedragen door vertrokken professionals, zijn onder meer het beter communiceren & luisteren door de leidinggevende, het aanbieden van meer ontwikkel/doorgroeimogelijkheden en het verminderen van de werkdruk.

Loopbaan coaching “Sterk in je werk, zorg voor jezelf”

Nadien hebben de loopbaancoaches van de WGV ZHZ (Gerard de Winter, Sarita Ramlal, Heleen van Terheijden en Nanda Bartels) toegelicht hoe loopbaan coaching werkgevers kan helpen om preventief te werken aan het voorkomen van uitstroom. “Sterk in je werk, zorg voor jezelf” biedt medewerkers de mogelijkheid om gratis én onafhankelijk in gesprek te gaan over bijvoorbeeld een volgende stap, vitaliteit, balans werk-privé of persoonlijk leiderschap. Dit project is sinds eind 2016 actief en effectief voor het behouden van medewerkers! Meer informatie over “Sterk in je werk”? [Klik hier!](#)



Hoe gaan we het anders doen? Met elkaar in dialoog!

Na een inspirerend betoog van Wardy Doosje (bestuurder WGV ZHZ) zijn we in verschillende groepen onder leiding van de coaches enthousiast in gesprek gegaan. Deze dialoog is gevoerd middels ‘Rake Vragen’ zoals “Waar is meer van nodig en waar hebben we te veel van?”, “Wat is de prijs om te veranderen en wie betaalt die prijs?” en “Wat krijgt voorrang ten koste van wat?”.

“We houden ons vast aan overtuigingen, structuren en procedures”

Tijd maken voor oprechte aandacht door de leidinggevende bleek een gemene deler van de dialogen, met echt luisteren als belangrijkste vaardigheid. Er kwamen ook andere thema’s naar boven, zoals meer verbinding tussen de medewerker en organisatie. Eén van de deelnemers zei daarover: “Kennelijk is het probleem nog niet groot genoeg om niet alleen van de medewerkers flexibiliteit en creativiteit te vragen, maar ook van ons als organisatie. Want we verwachten een flexibele instelling van onze medewerkers, maar houden als organisatie vast aan overtuigingen, structuren en procedures.”



“We zullen allemaal moeten veranderen”

Wat is de prijs om te veranderen? “Om de uitdaging van behoud aan te gaan, moeten we allemaal veranderen. Dat gaat over cultuur en dat is niet alleen iets van de afdeling HR”, zo stelde een deelnemer. De prijs wordt nu betaald door de medewerkers en HR en uiteindelijk door degenen voor wie we het doen (“de klant”). De hele organisatie, inclusief het management en bestuur, moet zich veel meer bewust worden van de prijs die we betalen door *niet* te veranderen. Zoals een deelnemer

het verwoordde: “We zullen met elkaar de ballen moeten hebben om te zeggen wat we zien en de pijn moeten verduren die opkomt als we echt goed naar onze organisatiecultuur kijken”. Daarmee gaat het thema ‘behoud’ ook over leiderschap, zowel op hiërarchisch vlak (meer aandacht, ruimte, kwetsbaarheid en zelfreflectie bij management en bestuur) als op persoonlijk vlak (zelfleiderschap door de regie te nemen binnen de eigen cirkel van invloed).

Begin met kleine stappen

Om met concretere acties af te ronden, is aan de deelnemers gevraagd welke kleine beweging ze morgen al in gang kunnen zetten. Het gaat om het zetten van de eerste stappen, het durven pakken van de regie en de ruimte nemen om dit te doen. Dit leverde een aantal mooie stappen op, zoals het agenderen van de ‘span of control’ van teamleiders en daarmee de uitdaging van het kunnen geven van oprechte aandacht. Een andere deelnemer is van plan om in de organisatie te benoemen wat op dit moment de echte pijnpunten zijn. Weer iemand anders gaat voorstellen om deze zelfde dialoogvorm te organiseren voor het eigen MT.

En nu verder!

De WGV en de coaches kijken terug op een geslaagde workshop; het thema behoud leeft! We merken dat er in de regio veel behoefte is om met elkaar aan de slag te gaan, en om ideeën en voorbeelden met elkaar uit te wisselen. Voor ons als WGV ZHZ de mooie taak om de netwerken verder te inspireren en te faciliteren, om van elkaar te blijven leren en nog meer kunnen doen om professionals te behouden. In 2022 staat een reeks van interactieve workshops/sessies gepland rondom het thema behoud. Wil je meedenken? Heb je ideeën voor een workshop? Laat het ons weten via info@zorgenwelzijnzhz.nl!

