

# Hoe gaat u medewerkers boeien en binden?

De vraag die momenteel bij een groot aantal bedrijven in verschillende sectoren speelt en die naar verwachting ook in 2019 veel managers zal bezighouden is: hoe kom ik aan goed personeel? En een vraag die daar bij aansluit en die zeker niet onbelangrijker is: hoe zorg ik dat ik de mensen voor mijn bedrijf behoud? In een markt waarin de vraag naar personeel groter is dan het aanbod, heeft een groot deel van de werknemers ruime keuze in bedrijven waar ze aan de slag kunnen. Als werkgever is het dus zaak om te zorgen dat mensen graag in je bedrijf komen werken en dat ze vervolgens ook blijven.



GERARD BERENDSEN EN SUSANNE SLENDERS  
TWI INSTITUUT

Naast een marktconform salaris en goede secundaire arbeidsvoorwaarden zijn werknemers op zoek naar een zinvolle invulling van hun functie, een baan waarin ze 'hun ei kwijt kunnen'. We zien veel van onze

klanten worstelen met de vraag hoe ze goede medewerkers kunnen binnenhalen en hoe ze ervoor kunnen zorgen dat deze ook blijven. Hoe je medewerkers kunt boeien en binden heeft alles te maken met wat we 'Respectvol

Leidinggeven' noemen. Dat begint met de zorg voor een gedegen opleidingstraject. De praktische invulling van 'Respect voor Medewerkers' is precies datgene waar de TWI-methoden zich op richten, en waar in tegenstelling tot het grote lean voorbeeld Toyota de meeste lean programma's aan voorbijgaan.

Het gebeurt geregeld dat bij de selectie van personeel iemand wordt aangenomen die later om diverse redenen ongeschikt blijkt te zijn voor het werk. Dat is zonde van de tijd, de energie en de kosten die het bedrijf heeft geïnvesteerd in deze persoon. Tegelijkertijd is het ook zonde van de tijd die de nieuwe medewerker in deze baan heeft gestoken. Er zijn banen die bijvoorbeeld specifieke (fijn) motorische of technische vaardigheden vragen. Of een nieuwe medewerker deze vaardigheden ook bezit en/of kan aanleren is uit een gesprek alleen niet op te maken. We zien steeds vaker bedrijven die dit onderwerpen door medewerkers nog voordat ze zijn aangenomen een of meerdere taken aan te leren, om te kijken of ze geschikt zijn

Standaarden kunnen maken en deze stapsgewijs overbrengen aan collega's en nieuwe mensen maakt dat medewerkers sneller leren om met elkaar overeenstemming te krijgen over de beste werkmethode en ook over verbeteringen in het werk. De *TWI Job Instruction methode* voor het standaardiseren en instrueren van taken wordt in slechts een week tijd *in company* getraind, waarbij de meeste tijd besteed wordt aan het oefenen van deze methoden op de eigen werkvloer. Na deze week zijn de deelnemers in staat om zelf met de methode aan de slag te gaan en daar vrijwel direct de resultaten van te ervaren.

Als een bedrijf een cultuur heeft waarin mensen elkaar kunnen aanspreken op houding en gedrag, voorkomt dat problemen tussen medewerkers onderling en tussen leidinggevend en medewerkers. Er ontstaat ruimte voor medewerkers om een stap meer te zetten. De *TWI Job Relations methode* voor leidinggevend wordt in vijf dagdelen *in company* getraind en ook hier wordt ruim tijd besteed aan het oefenen van een gestructureerde manier om problemen aan te pakken en te voorkomen. Na de training zijn de deelnemers zelf in staat de methode toe te passen.



bepaalde vaardigheden die essentieel zijn voor een functie aan te leren.

### Kwaliteit van inwerken

We horen van bedrijven geregeld de klacht dat uitzendkrachten of nieuwe medewerkers na een paar weken of zelfs al na een paar dagen niet meer komen en dat het daarom zonde is om tijd en energie te steken in een uitgebreid inwerktraject. Inwerktrajecten komen vandaag de dag helaas nog steeds vaak neer op het meelopen en meekijken met een ervaren medewerker. De kwaliteit van inwerken is dan sterk afhankelijk van degene met wie de nieuwe medewerker meeloopt. Aan de voorkant meer tijd investeren in het inleer/inwerktraject van een nieuwe medewerker zorgt ervoor dat mensen sneller de geplande productiviteit halen en het voorkomt herstelwerk achteraf. Als een medewerker begint in een nieuwe baan en merkt dat

daar is nagedacht over het inwerktraject en dat er zorg voor wordt gedragen dat nieuwe mensen op de best mogelijke manier taken aangeleerd krijgen, verkleint dit de kans dat deze na korte tijd de handdoek in de ring gooit en diens werkgeluk elders gaat zoeken. Onze ervaring is dat in bedrijven waar mensen goed opgeleid worden, ook meer en beter wordt verbeterd. Als mensen hun werk inhoudelijk goed kennen en ook begrijpen waarom ze taken op een bepaalde manier moeten uitvoeren, zien ze ook sneller en beter mogelijkheden om te verbeteren. Medewerkers die van hun leidinggevenden de verantwoordelijkheid krijgen om hun eigen werk te verbeteren, zullen zich eerder en langer binden aan het bedrijf.

Verder valt op dat in de zoektocht naar personeel, werkgevers vaak vergeten om eerst te kijken naar onbenutte vaardigheden bij het

huidige personeel. Bij hen zijn ongetwijfeld talenten en vaardigheden aanwezig die op dit moment nog niet ingezet worden, maar die voor het bedrijf van groot nut kunnen zijn. Door op zoek te gaan naar ongebruikte talenten en vaardigheden bij het huidige personeel, los je wellicht een deel van het personeelsprobleem al intern op. **Q**



#### TWI Instituut

Mercuriusweg 12-c

4051 CV Ochten

Tel.: +31 (0) 344 617 628

[info@twi-instituut.com](mailto:info@twi-instituut.com)

[www.twi-instituut.com](http://www.twi-instituut.com)