

Ondersteunen van medewerkers: een reis naar wederzijds begrip

We leven in een tijd waarin organisaties / werkgevers steeds meer moeten investeren in behouden van talent. Dat vraagt om meer dan een goed salaris of een aantrekkelijke functietitel. Het gaat over inrichten van een werkplek waar medewerkers zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. Maar wat betekent dat écht? Hoe zorgen we ervoor dat onze HR- en communicatiestrategieën meer worden dan mooie woorden op papier?

We beginnen bij de basis: de **employee journey**, de reis die een medewerker aflegt binnen een organisatie. Vaak bekijken we deze reis door de ogen van de werkgever. Wat bieden wij? Welke processen en tools zetten we in? Hoe anders ziet deze reis eruit wanneer we hem door de ogen van de medewerker bekijken. Wat voelt een nieuwe collega tijdens de onboarding? Wat ervaart iemand die na jaren trouwe dienst nadenkt over een carrièreswitch? Door deze reis vanuit beide perspectieven te analyseren, ontdekken we niet alleen kansen, maar ook blinde vlekken.

De belofte van de organisatie

Wat belof je als werkgever aan je medewerkers? Welke rol speelt de employee value proposition (EVP) in je HR-cyclus en hoe beïnvloedt dit de employee experience? Hoe vaak toetsen we deze belofte aan de realiteit? Het verschil tussen de intentie van een EVP en de dagelijkse werkervaring kan soms pijnlijk groot zijn. Misschien beloven we wel inclusiviteit, maar voelen medewerkers zich nog niet veilig genoeg om open te zijn over bijvoorbeeld ADHD of andere persoonlijke uitdagingen. Dat kan wringen in de samenwerking.

Werkcultuur rondom kernwaarden

En dan is er de cultuur, een onderwerp dat we in onze kernwaarden willen vangen, maar dat zich lastig laat sturen. Hoe zorgen we voor een werkcultuur waarin medewerkers durven te zeggen wat ze écht nodig hebben? Het gaat niet alleen om de acties die HR bedenkt – hoe goedbedoeld ook – maar om de ruimte die we creëren voor een dialoog. Het verschil tussen wat we willen bereiken en wat medewerkers ervaren is een belangrijk reflectiepunt. In een onlangs gehouden uitvraag bij medewerkers in organisatie X bleek dat zij zich sociaal veilig voelden binnen hun team maar buiten de muren van de eigen afdeling veel minder.

In de werkcultuur speelt communiceren een sleutelrol. Hoe brengen we onze boodschap over? Zijn onze verhalen inspirerend én geloofwaardig? Want hier ligt een belangrijk onderscheid tussen de ‘bedoeling’ en de ‘betekenis’. De bedoeling van een initiatief, bijvoorbeeld ondersteuning bieden aan medewerkers met specifieke behoeften, kan lovenswaardig zijn. Maar wat is de betekenis ervan voor de medewerkers zelf? Voelen zij zich écht gesteund, of creëert het juist nieuwe barrières?

Kernwaarden versus individuele behoeften

Het thema werkcultuur en waarden roept veel vragen op. Hoe vinden we balans tussen de wensen van de organisatie en de behoeften van de medewerker? Hoe blijven we trouw aan onze kernwaarden terwijl we inspelen op individuele behoeften? En bovenal: hoe verschuiven we onze aanpak van *zenden* naar *luisteren*?