

Anders Belonen

Het is nu meer dan ooit zaak om goede mensen binnen te houden en de juiste aan te trekken. Nu was dit altijd al zo natuurlijk maar bij de huidige krapte op de arbeidsmarkt wordt dit voor veel sectoren een uitdaging. Je kan je hierbij afvragen waarom sommige bedrijven honderden sollicitaties per week krijgen terwijl andere in dezelfde sector niet verder kunnen groeien door gebrek aan personeel.

We kunnen een hoop leren van een aantal grote bedrijven maar kopiëren wordt moeilijk : ik ken in ieder geval weinig bedrijven die ruimte hebben voor een zwembad (Google) of een vergaderzaal met ballenbak (Coolblue). Buiten het feit dat bedrijfscultuur, en uiteraard de marketing er omheen, een doorslaggevende factor is kunnen we het idee van “anders belonen” ook op een kleinere schaal toepassen.

Je bedrijf aantrekkelijk maken voor de talenten die je al in huis hebt en de talenten die je aan wil trekken kan heel goed in kleine stapje : denk aan het invoeren van ontwikkelingsgesprekken in plaats van alleen beoordelingen. Flexibiliseren van werktijden en/of thuiswerken. De mogelijkheid om extra vrije tijd te kopen (werknemer levert brutoloon in voor vrije tijd). Aanbieden van een coach of vertrouwenspersoon. En ook fiscaal vriendelijke oplossingen als een OV Jaarkaart of laptop van de zaak.

Allemaal kleine stapje die niet veel investeringen vragen maar wel een groot effect hebben op het welzijn en de motivatie of om een populaire term te gebruiken Gelukkig Werken !