

Ontslag of binden

Welke vragen stel jij als leidinggevende of HR-adviseur in het gesprek met jouw medewerkers?

- Welke opleiding wil je nog doen?
- Aan welke projecten zou je willen werken?
- Wil je een keer meelopen op een andere afdeling?
- Welke functie spreekt je nog meer aan?
- Waar zie je jezelf over 5 jaar?

Op zich goede vragen. Maar wel behoorlijk 'rationeel' en daar zit dus precies het probleem.

Want weet je waarom sommige medewerkers maar niet op deze vragen kunnen antwoorden?

Dergelijke vragen zijn vooral op de organisatie gericht. Naar buiten toe. Terwijl juist de medewerkers die wat zoekend zijn eerst een andere weg te gaan hebben. Namelijk de weg naar binnen.

Met vragen als:

Waar sta je elke dag voor op?

- Wanneer ga je fluitend naar huis?
- Wat maakt je écht trots op je werk?
- Wanneer voel je: dit is waar ik goed in ben?
- Als je je droombaan helemaal zelf mocht creëren, hoe ziet 'ie er dan uit?

Dit zijn voorbeelden van vragen die ertoe doen.

Alleen...

We stellen ze bijna nooit. Want ja: de waan van de dag hè? Het werk moet af. En begrijpelijk ook.

Maar het resultaat?

We staan vaak pas stil bij de minder 'rationele' vragen als een medewerker al met één been buiten staat. Als het eigenlijk al te laat is.

Daarom deze tip:

Blijf als leidinggevende voldoende aandacht houden voor de meer persoonlijke vragen richting medewerkers.

Juist dát zijn de vragen die hen wakker schudden. Die ze bewuster maken van wat ze écht willen. En die er uiteindelijk voor zorgen dat ze langer met plezier en bevologenheid bij je organisatie blijven.

Want zeg nou zelf: liever nu het goede gesprek, dan straks een ontslagbrief op je bureau.

Toch? 🤔

P.S. Welke toffe vragen stel jij als leidinggevende aan je mensen tijdens (ontwikkel)gesprekken?

#Uitwerking van een bericht van Koen Lohman LinkedIn