



Jouw duurzaamheidsvragen

Heeft jouw organisatie een goede balans bereikt tussen in- en uitstroom? Is er sprake van ‘churn’? Welk tijdsperspectief wordt er gehanteerd wanneer er nagedacht wordt over duurzame retentie? Wordt het psychologisch contract regelmatig vernieuwd tijdens ontwikkel- of loopbaangesprekken? Wordt er ingezet op een duurzame ‘work-in-life balance’? En hoe geven jullie vorm en inhoud aan een duurzaam beloningsbeleid?

Wat kun je doen?

Binnen een strategische HR-rol

- Bewaak de preciaire balans tussen in- en uitstroom zorgvuldig. Vermijd een situatie van te weinig of te excessief verloop.
- Laat het idee van levenslange retentie voor iedereen los en ga voor relatieve retentie waarbij zinvolheid en wederzijdse fit cruciaal zijn.
- Investeer volop in ontwikkel- en loopbaangesprekken waarbij het psychologisch contract tussen werknemer en werkgever regelmatig vernieuwd wordt.
- Voer een ondersteunend beleid voor een duurzame ‘work-in-life balance’. Combineer dat beleid met een gezinsvriendelijke cultuur.
- Werk een duurzame beloningsstrategie uit. Deze ondersteunt de organisatiewaarden en -strategie, vertrekt vanuit een totale beloningsdefinitie en stelt interne billijkheid en externe competitiviteit centraal.

Voor de peoplemanager/direct leidinggevende

- Maak retentie bespreekbaar met medewerkers. Hanteer hierbij een relatief beperkt tijdsperspectief.
- Kleur ontwikkel- en loopbaangesprekken paars en ga op zoek naar wederzijdse win wins.
- Vrees promoties en demoties niet. Een loopbaanbeleid dat enkel resulteert in promoties is achterhaald.
- Geef zuurstof aan de ‘work-in-life balance’ van je medewerkers, zowel door ondersteunend beleid, als door een ondersteunend klimaat. Een collectieve en geïndividualiseerde aanpak kunnen hierbij samengaan.
- Spreek medewerkers aan wanneer zij dreigen te verzanden in een situatie van ‘werkverslaving’.
- Breng de duurzame beloningsstrategie in praktijk. Vermijd om personeel enkel te zien als ‘salary cost’. Faciliteer een mutual investment relatie.
- Wees transparant en communiceer duidelijk over de beloningsstrategie.

Voor de medewerker

- Voel je zelf medeverantwoordelijk voor de eigen retentie. Neem zelf initiatief.
 - Evalueer regelmatig je psychologisch contract. Breng het ter sprake in formele en informele gesprekken.
 - Behoed je voor de selffulfilling prophecy. Bij een geringe aandacht voor verdere loopbaanontwikkeling door je leidinggevende, verslapt immers ook jouw aandacht voor een actieve investering in je verdere maturiteitsgroei.
 - Breng werk en privé in een goed evenwicht. Werkvervlechting hoeft niet per se uit te monden in werkverslaving. Bewaak je grenzen.
 - Maak gebruik van de werk-privémaatregelen die voorhanden zijn. Bouw constructief mee aan een gezinsvriendelijke organisatiecultuur.
 - Geef mee input aan een duurzame beloningsstrategie in je organisatie. Beschouw beloning als een totaalpakket. Eerlijkheid en billijkheid staan hierbij centraal.
-