

1. POP leert wat er speelt onder personeel

Het voeren van een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP)-gesprek kan een goed hulpmiddel zijn voor werkgevers. Zo kan de organisatie er achter komen wat de medewerkers willen en hierop inspelen.

Mensen werken vaak boven of onder hun niveau. Door de POP kan een organisatie achter komen of medewerkers voldoende uitdaging vinden in hun werk. Ook personeelsplanning kan daarbij helpen. Dit stelt Yeelai Man, studente Personeel en Arbeid aan de Saxion Hogeschool Deventer, in haar scriptie Het behouden van medewerkers. In deze scriptie gaat ze in op de vraag hoe organisaties de uitstroom kunnen reduceren.

Gemotiveerd personeel

Organisaties hebben vanuit twee perspectieven belang bij gemotiveerd personeel. Gemotiveerde medewerkers leveren betere prestaties en dat komt ten goede aan de kwaliteit van de organisatie. Ten tweede hebben goed gemotiveerde medewerkers het beter naar hun zin en zijn ze daardoor makkelijker te binden. Het verlagen van de uitstroom bespaart kosten, leidt tot minder belasting voor collega's en tot het behoud van kennis en ervaring.

Blijven of niet

De belangrijkste redenen voor medewerkers om bij een organisatie te blijven zijn arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud en ontwikkelingsmogelijkheden. Daarna volgen de baanzekerheid, waardering, imago van de organisatie, sociaal beleid en leidinggevenden. De meeste mensen die zelf ontslag nemen doen dit vanwege beperkte doorgroeimogelijkheden. Ook disfunctioneren speelt een grote rol. Hierbij kan er sprake zijn van zelf ontslag en ontslag door werkgever.

Betrekken op alle fronten

Aangezien motiveren van medewerkers bestaat uit een combinatie van factoren waar vooral gelet moet worden op de behoeften, prestaties en beloning zou het verstandig zijn de medewerkers te betrekken op alle vlakken waar zij mee te maken krijgen. Daarnaast kan de organisatie tijdens functioneringsgesprekken behoeften van de medewerkers koppelen aan een opleidingsplan. Na een half jaar kan er geëvalueerd worden in hoeverre de doelstellingen van de medewerkers bereikt zijn. Door het POP-gesprek te verplichten laat de organisatie zien dat ze geeft om de ontwikkelingen van de medewerker.

Bron: Scriptiewinkel.nl