

# WAAROM GAAN MIJN MENSEN WEG?

Het vertrek van medewerkers is lastig, zowel voor de werkgever als voor de medewerker. Bovendien kost het een flinke duit. U moet voldoen aan allerlei ontslagvoorwaarden, het zet een domper op de werksfeer, u moet investeren in de aanwerving en de opleiding van een nieuwe medewerker. Daarom is het voor werkgevers interessant inzicht te verwerven in de redenen waarom een medewerker ontslag neemt. We zetten de belangrijkste voor u op een rijtje.

## REDENEN VOOR VERTREK

# 6



# 1

## EEN SLECHTE BAAS

We vallen meteen met de deur in huis. Uw manier van leiding geven is bepalend voor de motivatie van uw medewerkers. Als ze bij u een gebrek aan toekomstvisie voor de praktijk ervaren, zullen ze snel het gevoel hebben dat ook zij geen toekomst hebben in de organisatie. Een goede leidinggevende slaagt erin zijn team achter enkele gemeenschappelijke doelen te scharen. Ook een leidinggevende die weinig empathie kan opbrengen voor zijn medewerkers zal zelden populair zijn bij zijn medewerkers. Een goede baas luistert - niet enkel voor de vorm maar écht - naar zijn medewerkers en onderneemt acties met de informatie die hij zo verzamelt. Het is belangrijk dat een medewerker aanvoelt dat hij gesteund wordt en dat u zich om hem bekommert.

# 2

## SLECHTE COMMUNICATIE

Slechte communicatie is één van de redenen waardoor een slechte werksfeer kan ontstaan. Relaties verzuren, er ontstaat verwarring of onduidelijkheid en medewerkers voelen zich onzeker. Vandaar dat u goed moet communiceren. Personeel dat niet duidelijk weet wat van hen verwacht wordt, wat er gaande is in de praktijk en wat de toekomst brengt, zal zelf de hiaten aan informatie - al dan niet correct - invullen of gewoon afhaken.

# 3

## GEEN TOEKOMST

De ambities van uw medewerkers kunnen sterk uiteenlopen. Als werkgever is het uw taak te achterhalen welke ambities uw medewerkers hebben en daarop in te spelen. Ambitieuze medewerkers willen vooruit in hun carrière, maar kennen de mogelijkheden in hun organisatie nauwelijks. Het is aan u om daarover duidelijkheid te scheppen. Denk op voorhand goed na over de groeimogelijkheden die u aanbiedt, ook aan nieuwe medewerkers, en wees er eerlijk over. Ook al moet u zeggen dat doorgroei niet echt een optie is.

# 4

## CONFLICTEN MET COLLEGA'S

We brengen dagelijks minimaal acht uur per dag door bij onze collega's. Goed overeenkomen met die collega's en zich goed voelen bij hen weegt dan ook zwaar door in de jobtevredenheid. Als er spanningen heersen op uw werkvloer, wordt het verloop groter dan op een werkvloer waar een goede werksfeer heerst.

**Opgelet:** als u vermoedt dat er gediscrimineerd of gepest wordt of als er sprake is van geweld of ongewenst gedrag, laat het als leidinggevende dan niet na om te reageren. Neem indien nodig contact op met een externe preventiedienst zoals Provikmo.

# 5

## GEVOEL VAN NUTTELOOSHEID

Het is belangrijk dat uw medewerkers voelen dat ze nuttig werk verrichten. Leg uw medewerkers uit hoe hun werk past in het geheel en hoe ze bijdragen aan de resultaten van de praktijk. Een medewerker die zich onnuttig voelt, zal gedemotiveerd raken en uiteindelijk uitkijken naar een andere job.

# 6

## EEN SLECHTE VERLONING

Loon is zeker niet de enige of belangrijkste motivatie voor medewerkers, maar medewerkers die geen marktconform loon ontvangen of nooit opslag krijgen, kunnen ontevreden zijn. Bovendien komen ze snel genoeg te weten waar ze wel een marktconform loon krijgen. Om de loonkosten niet de pan uit te laten rijzen is het interessant om extralegale voordelen zoals maaltijdcheques, een internetabonnement, een groepsverzekering of een hospitalisatieverzekering aan te bieden. Zeker die twee laatste versterken de loyaliteit.

**Een goede medewerker kan dus vertrekken door een negatieve werksituatie, maar ook door omgevingsfactoren waar u weinig of geen invloed op hebt. Denk aan de nood om te veranderen, een verhuizing, maar ook een huwelijk, het ouderschap of de reisafstand, enzovoort.**

# Tips & Tricks

## Zelfreflectie

Durf uzelf in vraag te stellen en neem uw verantwoordelijkheid op als leidinggevende. Laat niet na zelf te evalueren wanneer een goede medewerker vertrekt, mogelijk bent u (mee) de oorzaak van het vertrek. Ontdek de eigenschappen van een goede leidinggevende in de HRM-toolkit op onze website.

## Exitgesprek

Organiseer een exitgesprek met medewerkers die de praktijk verlaten. Het biedt een unieke kans om het beleid van uw praktijk te evalueren en om interessante feedback te verzamelen om ongewenst verloop in de toekomst te voorkomen. Lees meer over het voeren van exitgesprekken en vind een vragenlijst en een exitformulier in de HRM-toolkit op onze website.

## Luisteren

Luister naar uw medewerkers, identificeer knelpunten en maak er werkpunten van. Zet uw deur steeds op een kier en organiseer regelmatig functioneringsgesprekken. Hoe u die best aanpakt, leest u in de HRM-toolkit.

## Feedback

Geef zowel negatieve als positieve feedback, bevestig medewerkers in hun plaats die ze invullen in de praktijk. Vind tips & tricks over feedback geven in de HRM-toolkit.

**De ambities van uw medewerkers kunnen sterk uiteenlopen. Als werkgever is het uw taak te achterhalen welke ambities uw medewerkers hebben en daarop in te spelen.**

## 7 troeven van de vrije beroepspraktijk

- **Persoonlijke aanpak en familiale sfeer.**
- **Nabijheid (woon-werkverkeer).**
- **Directe en kwaliteitsvolle menselijke contacten.**
- **Flexibiliteit.**
- **Laagdrempelige communicatie.**
- **Minder medewerkers betekent meer verantwoordelijkheid, meer variatie in taken en meer autonomie.**
- **Elke functie heeft een impact op het geheel: "iedereen maakt bij ons een verschil".**

Voor GRATIS advies en begeleiding rond personeelsbeleid neem contact op met [charlotte.pollet@federatievrijberoepen.be](mailto:charlotte.pollet@federatievrijberoepen.be)

