



whitepaper

# 7 tips om goed werkgeverschap door te voeren in je bedrijf

Ontdek de beginselen en praktische tips



[www.loket.nl](http://www.loket.nl)



# 7 tips om goed werkgeverschap door te voeren in je bedrijf

## Ontdek de beginselen en praktische tips

Goed werkgeverschap is een breed begrip. Wanneer ben je nu een ‘goede’ werkgever? Personeel is het belangrijkste kapitaal van een bedrijf. Daarnaast zijn tevreden en bevlogen medewerkers en bedrijfssucces nauw met elkaar verbonden. Maar hoe zorg je er als werkgever voor dat je medewerkers tevreden en enthousiast zijn om voor jou te werken? Het is een illusie om te denken dat je alleen door een goed salaris te bieden je medewerkers in dienst houdt en nieuwe kandidaten aantrekt. Gaat een medewerker uit dienst? Dan wil je bij voorkeur dat de oud-medewerker een ambassadeur van jouw bedrijf blijft.

Wist je overigens dat de wet bedrijven ook verplicht zich als een ‘goed werkgever’ te gedragen? Daarbij spelen 6 beginselen een grote rol. In deze whitepaper leggen we allereerst de 6 beginselen van goed werkgeverschap aan je uit. Vervolgens geven we je ook een aantal praktische tips om goed werkgeverschap binnen je bedrijf door te voeren.



## De beginselen van goed werkgeverschap

### 1. Wees zorgvuldig

Als werkgever is zorgvuldigheid van groot belang. Daarom wordt ook wel gesproken van het zorgvuldigheidsbeginsel. Dit houdt in dat je goed geïnformeerd moet zijn en weloverwogen beslissingen moet maken met betrekking tot medewerkers. Als je ingrijpende beslissingen wil of moet maken, zorg er dan bijvoorbeeld voor dat je overlegt met medewerkers. Zo neem je, naast je eigen belangen als werkgever, ook de belangen van medewerkers mee.

### 2. Maak geen misbruik van je positie

Als werkgever is het niet de bedoeling dat je misbruik maakt van de sterkere positie die je hebt ten opzichte van je medewerkers. Geef medewerkers dan ook niet het gevoel dat je alle macht in handen hebt en jij degene bent die alles bepaalt.

### **3. Motiveer ingrijpende beslissingen**

Een ingrijpende beslissing moet je duidelijk motiveren. Hierdoor geef je medewerkers de mogelijkheid om erop te reageren en eventueel weerstand te bieden. Stel dat je bijvoorbeeld een medewerker wilt overplaatsen naar een andere afdeling, moet je dit als werkgever goed kunnen onderbouwen.

### **4. Maak verwachtingen waar**

Medewerkers hebben bepaalde verwachtingen van een werkgever. Als werkgever is het erg belangrijk dat je niet alleen op de hoogte bent van de verwachtingen van je medewerkers, maar ook rekening houdt met de verwachtingen en deze, waar mogelijk, waar maakt. Medewerkers moeten op hun werkgever kunnen vertrouwen.

### **5. Behandel medewerkers gelijk**

In dit geval spreken we ook wel van het gelijkheidsbeginsel. Als werkgever moet je alle medewerkers gelijk behandelen. Je mag geen onderscheid maken. Niet tussen bijvoorbeeld mannelijke of vrouwelijke medewerkers, niet tussen medewerkers van een verschillende afkomst en ook niet omdat je de ene meer mag dan de andere. De regel is dus altijd iedereen gelijk behandelen.

### **6. Zorg voor een behoorlijke verzekering**

Je hoopt er natuurlijk nooit op, maar er kan altijd een ongeval gebeuren op de werkvloer. Als werkgever moet je dan ook zorgen voor een goede ongevallenverzekering die de schade van medewerkers vergoedt na een ongeval.

Het gaat dan om een verzekering voor ongevalschade die in verband staat met het werk, een personeelsactiviteit of een zakenreis.



*Realiseer je als werkgever dat de mens veel verschillende behoeften kent en dat niet al je medewerkers hetzelfde zijn. Betrek dan ook meerdere medewerkers bij de keuzes die je maakt om goed werkgeverschap door te voeren. Dat creëert eveneens een stukje draagvlak binnen je bedrijf.*

**Caspar Duyndam, HR-expert**



## **Tips om goed werkgeverschap door te voeren binnen je bedrijf**

Het is fijn om te weten wat de basis beginselen zijn van goed werkgeverschap. Maar hoe voer je goed werkgeverschap nu ook door binnen je bedrijf? Een lastige vraag, waar geen eenduidig antwoord op is.

Dat hangt namelijk van veel factoren af, waaronder zowel de behoeften van medewerkers als de belangen van de werkgever. Om je wat inspiratie te geven, zetten we 7 tips & trucs met betrekking tot goed werkgeverschap op een rij.

## **1. Zoveel mensen, zoveel wensen**

Niet iedere medewerker is hetzelfde, en dat is maar goed ook. Want juist de diversiteit zorgt ervoor dat je ook verschillende competenties in huis hebt, die nodig zijn voor een succesvol bedrijf. Dat je medewerkers niet hetzelfde zijn, betekent ook dat ze waarschijnlijk andere behoeften hebben. En daar moet je rekening mee houden als het gaat om goed werkgeverschap. Ga en blijf dan ook in gesprek met je medewerkers en vraag waar ze behoefte aan hebben. De een heeft misschien een grote behoefte aan duidelijke doelstellingen, terwijl de ander (online) borrels of teamuitjes echt een 'must' vindt. Betrek verschillende medewerkers bij je plannen om goed werkgeverschap vorm te geven. Alleen zo kun je actief verandering creëren binnen je organisatie.

## **2. Maak van de werkvloer een ontmoetingsplek**

Zorg voor een aantrekkelijke inrichting van de werkplek, zodat de werkplek niet alleen een fijne werkplek is, maar ook een fijne ontmoetingsplek voor medewerkers.

Natuurlijk is dat in tijden van het coronavirus een stuk lastiger, omdat veel mensen thuiswerken. In dat geval is het belangrijk dat de werkplekken zo inricht zijn dat iedereen voldoende afstand kan houden als ze elkaar ontmoeten.

### **3. Toon oprechte interesse in je medewerkers**

Maak tijd om met je medewerkers bij te praten en stel hen regelmatig de vraag hoe het gaat. Doe dit niet terloops of snel tussendoor, maar toon oprechte interesse. Alleen zo kom je erachter wat er speelt bij je medewerkers en hoe je ze eventueel kunt helpen.

### **4. Kom samen in beweging**

Je kent de uitspraak 'Couples who train together, stay together' vast wel. Nu is die uitspraak gerelateerd aan partners, maar vergis je niet: samen bewegen met collega's brengt ook echt een heleboel voordelen met zich mee. Een 1-op-1 aan tafel, via de telefoon of online via Teams: het werkt allemaal, maar je zult merken dat het niet de makkelijkste gespreksmanier is. Ga voor de verandering eens wandelend in gesprek met je medewerkers en ervaar de voordelen, vrijheid en inspiratie die wandelen biedt. Je kunt natuurlijk ook gaan sporten met collega's. Snel genoeg zal je merken dat je hele andere inspirerende gesprekken met elkaar voert, die het werk vervolgens ook ten goede komen.

### **5. Neem je medewerkers in je bedrijfsresultaten**

Niet alleen voor werkgevers, maar ook voor medewerkers zijn bedrijfsresultaten belangrijk. Daar zetten zij zich, in welke functie dan ook, voor in. Openheid van zaken geven, of het nu goed gaat of niet, is van groot belang. Doe dit bijvoorbeeld elk kwartaal, zodat medewerkers goed up-to-date zijn.

## 6. Vergeet de fun niet

Keihard werken en af en toe keihard ontspannen, dat is belangrijk voor iedereen. Natuurlijk kunnen medewerkers ontspannen tijdens hun vakanties, maar vergeet niet dat de nodige porties fun op de werkvloer hier ook heel erg aan kunnen bijdragen. Denk maar eens aan het organiseren van een (online) pubquiz, kantooryoga, teamuitjes, etc. Ben je als werkgever zelf niet helemaal het type om zulke leuke activiteiten te organiseren? Schakel dan zeker de hulp van je creatieve medewerkers in. Die vinden het vast fantastisch om hierbij te helpen.



*Zowel bij instroom, doorstroom als uitstroom is het belangrijk om goed werkgeverschap door te voeren.*

**Caspar Duyndam, HR-expert**

## 7. Heb aandacht voor alle fasen die een medewerker bij je doorloopt

Een warm welkom klinkt best logisch en vaak wordt daar bij bedrijven veel aandacht aan geschonken, maar een warm afscheid is niet altijd vanzelfsprekend. En dat terwijl je graag wil dat ook oud-medewerkers met enthousiasme over je bedrijf spreken en als het ware een ambassadeur van jouw bedrijf blijven. Vergeet ook niet: je weet nooit waar je elkaar weer treft in de toekomst. Het is dan ook belangrijk om zowel in de instroom-, doorstroom- én uitstroomfase voldoende aandacht te hebben voor goed werkgeverschap.





Reitseplein 1

5037 AA Tilburg

Postbus 152

5000 AD Tilburg

T. 013-3031600

E. [info@loket.nl](mailto:info@loket.nl)