

10 TIPS OM MEDEWERKERS TE BETREKKEN BIJ HUN WERK

Goed communiceren is een vak op zich





Inhoudsopgave

Wat zeggen de cijfers	3
1. De wijze van leidinggeven	4
2. Privé-werkbalans	4
3. Leren en ontwikkelen	5
4. De werkplek	5
5. Succes delen	5
6. Ruimte geven aan medewerkers	6
7. Verwachtingen waarmaken	6
8. Samenwerking en onderlinge betrokkenheid	7
9. Aansprekende doelen	7
10. Aandacht en waardering	8
Interne communicatie	9
Bronnen	9

10 TIPS OM MEDEWERKERS TE BETREKKEN BIJ HUN WERK

Geen organisatie kan zonder medewerkers en al helemaal niet zonder betrokken medewerkers. Die zorgen voor meer productie, betere diensten, meer winst en tevreden klanten.

Toch zijn de betrokken medewerkers in de minderheid. Organisaties moeten dus alle zeilen bijzetten om de betrokkenheid te vergroten. Hoe zorg je voor de meest gunstige voorwaarden om jouw medewerkers meer te betrekken?

Wat zeggen de cijfers?

Wereldwijd is nog maar 20% van de medewerkers betrokken bij zijn werk, blijkt uit Gallups State of the Global Workplace 2026. Het gros, 64%, voelt zich niet-betrokken en 16% is zelfs actief niet-betrokken. Die onbetrokkenheid is niet vrijblijvend: Gallup rekent voor dat het de wereldeconomie \$10.000 miljard aan verloren productiviteit kost, omgerekend zo'n 9% van het wereldwijde bbp.

Nederland doet het met 14% betrokken medewerkers beter dan het Europese gemiddelde van 12%, maar blijft ver achter bij het wereldwijde gemiddelde. Van de Nederlandse medewerkers is 74% niet-betrokken en 12% actief niet-betrokken.

De Nederlandse werknemer floreert desondanks relatief goed in het leven als geheel: 68% geeft dat aan, tegenover 49% in Europa en 34% wereldwijd. Betrokkenheid op het werk en welzijn in het algemeen lopen in Nederland dus duidelijk uiteen.

Wel blijkt de leidinggevende de sleutel. Wereldwijd is maar 22% van de managers zelf betrokken, terwijl minder dan de helft ooit managementtraining kreeg. Organisaties die wel tot de best presterende behoren, houden een managerbetrokkenheid van 79% aan.

1. De wijze van leidinggeven

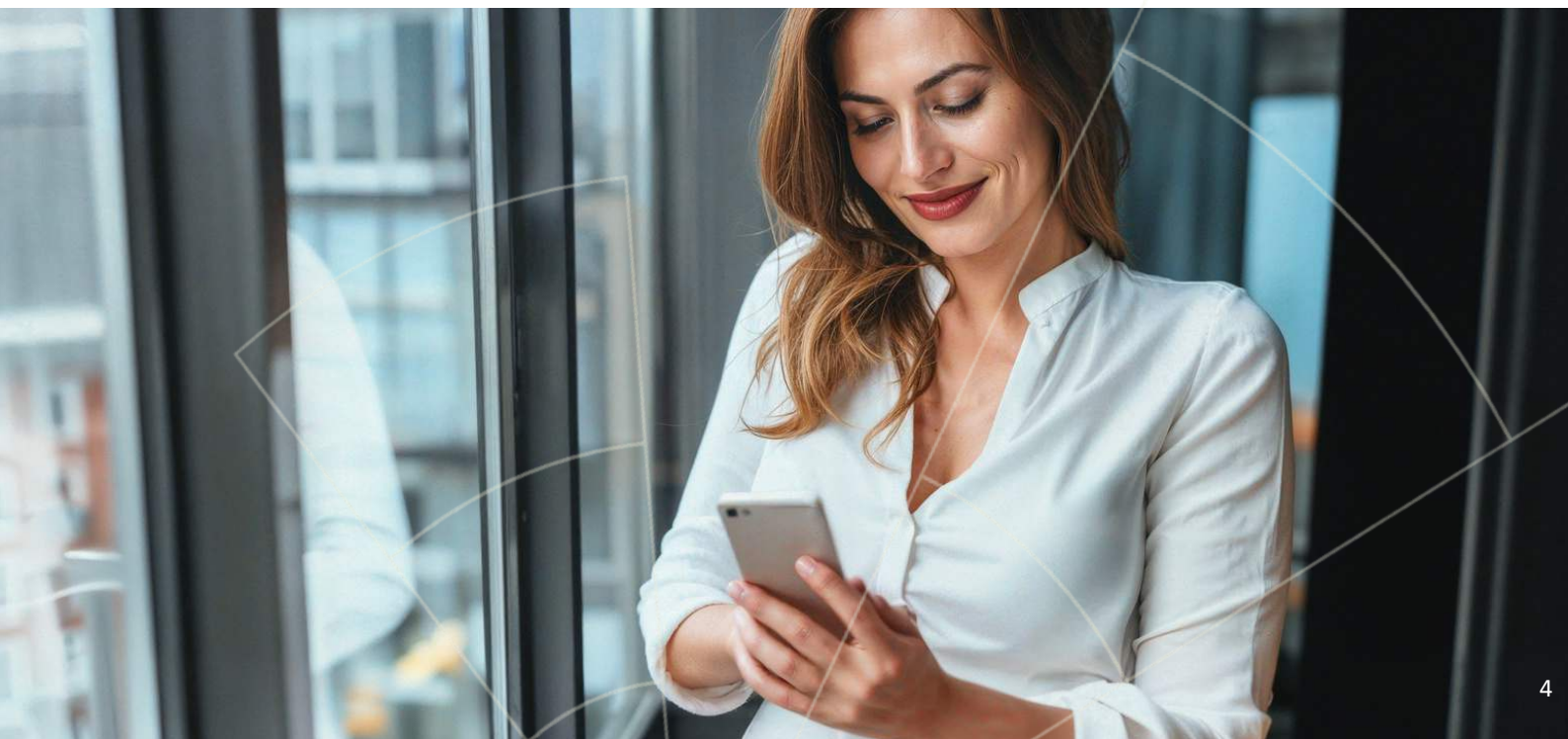
Een medewerker die vertrekt, verlaat vaak zijn baas, niet zijn baan. Het gedrag van leidinggevendenden bepaalt in hoge mate of iemand blijft of gaat, dus besteed er expliciet aandacht aan. Leidinggevendenden moeten respect tonen en bijdragen erkennen.

- Geef constructieve feedback zonder te controleren, ga de dialoog aan en ontdek zo wat medewerkers drijft en hoe dat in te zetten is in het team.
- Laat ze de ruimte in de uitvoering, maar blijf zichtbaar en aanspreekbaar op de werkvloer.
- Minstens zo belangrijk: de betrokkenheid van de leidinggevende zelf. Investeer dus net zo goed in je leidinggevendenden als in hun teams.

2. Werk-privébalans

Een gezonde werk-privébalans heeft een goede invloed op de werknemersbetrokkenheid. Het gaat ten koste van de betrokkenheid als werk en privé niet in balans zijn.

- Schenk daarom actief aandacht aan de werk-privébalans van werknemers. Dat kan bijvoorbeeld met flexibele werktijden, thuiswerken en ondersteuning bij mantelzorg of kinderopvang.
- Geef verder werknemers de ruimte om privéproblemen te bespreken. Hun leidinggevende kan met hen bekijken hoe ze de problemen op kunnen lossen zonder dat het werk eronder lijdt.
- Het is daarnaast goed als werknemers hun zorgen kunnen en mogen uiten als het te druk is of er te strakke deadlines zijn.



3. Leren en ontwikkelen

Als een organisatie nieuwe en bestaande medewerkers écht iets biedt qua persoonlijke groei en loopbaanontwikkeling verhoogt dat de betrokkenheid.

- Maak het daarom mogelijk voor het personeel om te leren en te groeien qua inhoudelijke en relationele vaardigheden.
- Stimuleer en ondersteun medewerkers die zich willen ontwikkelen. Zorg er voor dat de middelen en budgetten daarvoor aanwezig zijn.
- Prikkel ook leidinggevendenden om hun team ertoe aan te zetten zich verder te ontwikkelen. Werknemers moeten zich ook kunnen ontwikkelen door van functie of afdeling te veranderen.

4. De werkplek

Opvallend bij betrokken medewerkers is dat zij vaak een grote mate van keuzevrijheid en inspraak hebben bij waar en hoe ze werken. Dit wordt door het management ondersteund.

- Met de inrichting en mogelijkheden voor de fysieke werkplek kan je organisatie de medewerkersbetrokkenheid beïnvloeden.
- Een goed ingerichte werkplek kan bovendien dienen als weerspiegeling van de bedrijfsstrategie, het merk en de cultuur. Ook dat versterkt de betrokkenheid.

5. Succes delen

Succes is een sterk bindmiddel in een organisatie. Deel het succes als organisatie dan wel met iedereen.

- Communiceer het naar het personeel en feliciteer en complimenteer de verantwoordelijke medewerkers.
- Laat de medewerkers ook qua beloning meedelen in het succes. Als alleen de directie steeds meer gaat verdienen of bonussen ontvangt dan heeft dat een demotiverend effect.
- Een goedgekozen gebaar werkt ook. Een voorbeeld is een uitzendorganisatie die bij een grote winstaankondiging een tabletcomputer uitdeelde aan alle medewerkers.



6. Ruimte geven aan medewerkers

Ruimte geven aan medewerkers is een teken van vertrouwen in hun kunnen. Het betekent dat ze vrijheid (autonomie) hebben bij de manier waarop ze resultaten willen bereiken.

- Geef ze daarom de tijd en ruimte voor projecten waar ze enthousiast over zijn en waar het bedrijf mogelijkheden in ziet. Met voldoende vrijheid kunnen werknemers beter hun vaardigheden ontwikkelen en hun talenten inzetten.
- Stel wel duidelijke kaders, vrijheid kan ook doorschieten.

7. Verwachtingen waarmaken

De betrokkenheid van medewerkers hangt sterk samen met de mate waarin de organisatie rekening houdt met hun drijfveren en verwachtingen. Daarvoor zal je organisatie een missie, visie en doelen moeten hebben die de medewerkers aanspreken en verbinden.

- Ga daarom structureel na wat er bij de medewerkers leeft en luister naar de medewerkers bij het opstellen van doelen en het formuleren van de missie en visie.

8. Samenwerking en onderlinge betrokkenheid

Kenmerkend voor betrokken medewerkers is dat ze hun energie op een positieve manier voor hun bedrijf inzetten.

- Stimuleer dit met een cultuur waarin collega's elkaar helpen en goed samenwerken.
- De rol van de leidinggevende is daarbij belangrijk, net als teambinding door bijvoorbeeld teamuitjes en duidelijke en transparante communicatie.
- Het delen van successen en informatie over de voortgang van projecten is ook een belangrijke energiebron.
- Ga verder uit van de kracht van medewerkers en niet van hun zwakten. Volgens onderzoeksbureau Gallup is de personeelsontwikkeling teveel gericht op het verbeteren van zwakten. Dit heeft een averechts effect, want het draagt bij aan ontevredenheid en actieve niet-betrokkenheid.

9. Aansprekende doelen

Medewerkers voelen meer betrokkenheid bij doelen die aanspreken, motiveren en energie geven.

- Kies niet alleen doelen die in de smaak vallen. Ze moeten wel een bijdrage leveren aan de bedrijfsresultaten. Het gaat erom dat de doelen bij iedereen bekend zijn, positief en duidelijk geformuleerd zijn en dat duidelijk is met welk resultaat de organisatie tevreden is.
- Maak ook duidelijk waarom de huidige situatie niet meer voldoende is. Als medewerkers bij het opstellen van doelen betrokken zijn, levert dat het meeste draagvlak op.
- Zorg verder voor producten of diensten met een duidelijke toegevoegde maatschappelijk waarde.

10. Aandacht en waardering

Het besteden van tijd en geven van persoonlijke aandacht aan medewerkers kan een groot verschil maken.

- Bedank de medewerkers en spreek waardering uit voor hun inzet. Ze krijgen natuurlijk hun loon, maar oprechte persoonlijke waardering geeft net wat extra.
- Moedig ook een cultuur aan waarbij collega's elkaar niet alleen aanspreken bij problemen maar ook als het goed gaat. Gemeende onderlinge complimenten bevorderen de werksfeer en band tussen medewerkers. Verder is leeftijdsbewust personeelsbeleid van belang.
- Let erop dat iedere leeftijdsgroep voldoende aandacht krijgt en bevoordeel niet de ene groep tegenover de andere. Hiermee houd je de betrokkenheid bij alle werknemers in stand, ongeacht de leeftijd.

Voor een succesvolle toepassing van deze tips is het essentieel dat het bedrijf hiervoor een duidelijk verantwoordelijke heeft. Deze moet de voortgang per punt bewaken en waar nodig voor ondersteuning zorgen. Bij alle tien aandachtspunten speelt een goede interne communicatie een rol.



Interne communicatie raakt alle andere factoren die betrokkenheid beïnvloeden. Zonder heldere communicatie mist elke andere maatregel zijn effect.

Informeren is betrekken

Medewerkers die weten wat er speelt, voelen zich sneller betrokken. Communiceer transparant en tijdig over veranderingen, marktontwikkelingen, klanttevredenheid, resultaten en successen. Wees ook helder over de gewenste cultuur, normen en waarden, visie en koers.

Het gesprek gaat twee kanten op

Naast zenden telt luisteren. Structurele, tweezijdige communicatie tussen medewerkers en management neemt onzekerheid weg, vergroot begrip en helpt talenten en passies beter te benutten. Luister dus actief naar signalen van de werkvloer. Moedig ook medewerkers aan om zich onderling oprecht en respectvol uit te spreken: dat versterkt de band en de samenwerking.

Leidinggevendenden helpen hierbij het meest met training in feedback geven, open communicatie en waardering tonen, en met begeleiding om visie en doelen met passie uit te dragen.

Geef medewerkers een stem

Zorg voor duidelijke kanalen voor dialoog. Moedig medewerkers actief aan om feedback te geven en geef ze echte inspraak, zodat ze daadwerkelijk invloed kunnen uitoefenen.

Bronvermelding

Gallup, State of the Global Workplace 2026

- State of the Global Workplace 2026, hoofdrapport
- State of the Global Workplace: Netherlands Country-Level Data
- The State of the Global Workplace, samenvatting via Institute for Public Relations
- Gallup 2026 Workplace Report: HR, IT & Ops Insights, MangoApps
- Gallup's State of the Global Workplace 2026 Report: Three essential actions for HR leaders, Unleash
- Employee Engagement Is Falling. Here's Why, Forbes
- The \$10 Trillion Management Engagement Crisis No One Is Talking About, Forbes

Oracle, Simply Talent (2015-2016)

- Simply Talent report 2016, Measuring the Value of Employee Engagement
- Oracle Simply Talent: A Western European Perspective
- Oracle Simply Talent, volledig rapport (pdf)

Informeer, bereik en betrek ál jouw medewerkers

SHARECOMPANY
MEDIAMYNE®

Vertrouwd door 100+ organisaties in 18+ landen

AkzoNobel



=exact



Contact

Maanlander 41
3824 MN Amersfoort
033 450 50 80
info@mediamyne.nl
www.mediamyne.nl

