

Drijfveren voor betrokkenheid van flexibel personeel

Welke factoren zijn van invloed op de betrokkenheid van vaste krachten, flexmedewerkers en uitbestede werknemers? De inleners waar tijdelijk personeel werkt spelen een veel grotere rol spelen bij de motivatie en productiviteit van deze medewerkers dan vaak beseft wordt. De meeste flexibele medewerkers voelen zich vooral emotioneel verbonden met de inlener, ondanks het feit dat hun salaris wordt betaald door hun feitelijke werkgever. Niettemin roept dit soms vragen op. De flexwerkers werken immers in dezelfde omgeving en verrichten vaak ook dezelfde werkzaamheden als het vast personeel, maar zijn in dienst van een ander bedrijf. Het is duidelijk dat deze groep alle reden heeft tot gemengde gevoelens over hun betrokkenheid en dat zowel de werkgever als de inlener hier zorgvuldig mee moet omgaan.

Wat zijn de factoren voor betrokkenheid welke van invloed zijn op de motivatie en prestaties van tijdelijk personeel?

Respect

Met respect worden behandeld is voor tijdelijke werknemers verreweg de belangrijkste drijfveer om prestaties te leveren. Daarvan is bij inleners niet altijd even doeltreffend sprake. Tijdelijke krachten tonen met enige regelmaat behoorlijke portie frustratie ten opzichte van de inlener, bijvoorbeeld omdat vaste medewerkers hen niet groeten en zelfs niet de moeite nemen om hun naam te onthouden.

Verwachtingen

Het kan soms moeilijk zijn voor tijdelijk personeel om goed werk te leveren, als gevolg van het feit dat de inlener niet altijd goed duidelijk maakt wat er precies van de tijdelijke medewerkers wordt verwacht. Hierbij is een duidelijke taak weggelegd voor de directe leidinggevende van een tijdelijke werknemer.

Erbij horen

Voor medewerkers is het belangrijk dat ze zich verbonden voelen met de inlener, zodat ze gemotiveerd worden om telkens weer een goede prestatie te leveren. Ook tijdelijke krachten willen zich graag vanaf de eerste tot en met de laatste dag van hun opdracht als lid van het team betrokken en gewaardeerd voelen.

Gelijke behandeling

Soms bestaat er een verschil in taalgebruik, het organisatiebeleid en de praktijk, welke een kloof vormt tussen tijdelijke en de vaste werknemers.

Inwerken en toegang tot middelen

Vertel over het bedrijf en de afdeling waar de medewerker gaat werken en licht de werkzaamheden toe. Laat tijdelijk personeel niet zelf teveel moeite hoeven doen om de instructies te krijgen die voor goede uitvoering van het werk noodzakelijk is. En zorg dat ook tijdelijke medewerkers tijdig en zorgvuldig toegang krijgen tot werk- en/of beschermingsmiddelen.



088 - 888 66 88

www.werkgeverslijn.nl

Open en eerlijke feedback naar twee kanten

Het ontvangen van zowel positieve als negatieve feedback vanuit de leidinggevende is een sterke behoefte, ook bij tijdelijke medewerkers. Een omgeving waarin de leidinggevende aanmoedigt om ideeën en suggesties te spuien en respect toont door te luisteren.

Krachtig teamwork

De sfeer en motivatie binnen het team van vaste medewerkers heeft een enorm effect op de motivatie en productiviteit van flexibel personeel. Met andere woorden: motivatie werkt aanstekelijk. Het helpt bovendien wanneer collega's in vaste dienst de tijdelijke werknemers als volledige, gelijkwaardige teamleden behandelen en hun bijdrage waarderen.



088 - 888 66 88

www.werkgeverslijn.nl