

Do's & don'ts

Zorgen voor een vitale werkomgeving

TEKST BERT OOMEN | BEELD ADOBESTOCK

Do's

Luister actief en zichtbaar

Schenk oprechte aandacht aan je mensen en maak daar bewust tijd voor. Plan regelmatig korte gesprekken, waarin je oprecht geïnteresseerd vraagt: Hoe gaat het echt? Luister zonder te onderbreken en neem signalen serieus. Toon dat feedback welkom is en waardeer verschillende perspectieven. Door ideeën zichtbaar op te pakken, voelen mensen zich gehoord en betrokken.

Creëer ruimte voor ontwikkeling

Bied waar nodig scholing, intervisie en coaching aan. Een vitale werkomgeving vraagt om groei, ook in kleine gemeenten. Door ruimte te bieden om kennis te verdiepen, ervaringen te delen en persoonlijke vaardigheden te versterken, blijven medewerkers gemotiveerd, wendbaar en duurzaam inzetbaar.

Zorg voor balans

Respecteer werktijden en privéleven, breng die samen in balans. Stimuleer werknemers voldoende pauze te

nemen. Bespreek werkdruk openlijk en creëer een veilige sfeer, waarin knelpunten tijdig kunnen worden gedeeld. Besteed in sturing en coaching daarom aandacht aan effectiviteit en efficiency in het werk, zodat prioriteiten helder zijn en energie gericht wordt ingezet.

Waardeer inzet

Een simpel dankjewel of een kaartje bij een mijlpaal doet wonderen en werkt motiverend. Benoem successen in kerkenraad en gemeente, zodat waardering wordt gedeeld en mensen zich gezien en gesteund voelen in hun bijdrage.

Investeer in teamgevoel

Organiseer momenten van ontmoeting, niet alleen vergaderingen. Samen eten of een inspiratiedag versterken onderlinge verbinding en teamgevoel. Zulke momenten geven energie en creëren een gevoel van betrokkenheid en loyaliteit, waardoor medewerkers zich meer verbonden voelen met elkaar én met de organisatie.

Don'ts

Een stilzwijgende cultuur

Vermijd dat problemen onder tafel verdwijnen. Signaleer uitdagingen en spanningen tijdig en maak ze bespreekbaar. Creëer een werksfeer van openheid en transparantie, zodat medewerkers zich vrij voelen om zorgen, ideeën of knelpunten te delen. Onuitgesproken spanningen ondermijnen vitaliteit.

Overbelasting door vrijwilligersdruk

Laat betaalde krachten niet structureel taken van vrijwilligers overnemen. Dat kan tot burn-out en frustratie leiden. Vooral voor servicegerichte mensen is dit een valkuil maar ook vanuit de sturing kunnen onbewust en onbedoeld verkeerde signalen uitgaan.

Onduidelijke verwachtingen

Voorkom vage taakomschrijvingen. Wees duidelijk in wat je van mensen verwacht. Onduidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden zorgt voor verwarring met stress en conflicten als risico. Door duidelijke afspraken te maken, verwachtingen te communiceren en regelmatig af te stemmen, help je medewerkers effectief en met vertrouwen hun werk uit te voeren.

Onderschatting van roeping

Zie roeping niet als reden om grenzen te negeren. Professionele zorg en duidelijke afspraken blijven nodig om gezond en duurzaam te werken. Bescherm werknemers die vanwege roeping het lastig vinden hun grenzen te bewaken.

Alleen maar bezuinigen

Snijden in scholing, begeleiding of andere ontwikkelingsmogelijkheden lijkt kostenbesparend en daarmee aantrekkelijk, maar kan op de lange termijn juist duurder uitpakken. Minder investeren in groei en ondersteuning schaadt de motivatie, betrokkenheid en de kwaliteit van het werk.

Tips

- Plan elk kwartaal een check-in-gesprek met werknemers.
- Stel een duidelijk takenpakket op en evalueer dat periodiek.
- Organiseer één inspiratiemoment per jaar en start met een gezamenlijke maaltijd.
- Toon waardering, geef complimenten publiekelijk, kritiek persoonlijk en opbouwend.