

INSPIRATIEBROCHURE

# HOE VERLAAG JE PERSONEELSVERLOOP ZONDER DIRECT DE SALARISSEN TE VERHOGEN?

U kunt personeelsverloop vaak verlagen zonder direct de salarissen te verhogen, door werkdruk, leidinggeven, waardering, ontwikkelkansen en duidelijke verwachtingen slimmer aan te pakken.

VAN HELDER INZICHT TOT ZORGVULDIGE UITVOERING

IN EEN OOGOPSLAG

# DE BELANGRIJKSTE INZICHTEN

U kunt personeelsverloop vaak verlagen zonder direct de salarissen te verhogen, door werkdruk, leidinggeven, waardering, ontwikkelkansen en duidelijke verwachtingen slimmer aan te pakken.




01

### WELKE FACTOREN BEPALEN OF MEDEWERKERS BLIJVEN OF VERTREKKEN

Salaris is belangrijk, maar zelden de enige reden waarom iemand vertrekt. In de praktijk spelen vaak meerdere zaken tegelijk.

02

### WAT KUNT U DOEN ALS U SALARISSEN NIET DIRECT

Een goede aanpak begint met maatregelen die snel voelbaar zijn voor medewerkers. Niet alles hoeft groot of duur te zijn.

03

### MAAK WERKDRUK BESPREEKBAAR EN ZICHTBAAR

Een medewerker vertrekt zelden op de eerste drukke dag.

ONDERWERPEN UIT DE BROCHURE

WELKE FACTOREN BEPALEN | WAT KUNT U... | MAAK WERKDRUK BESPREEKBAAR | TRAIN LEIDINGGEVENDEN

**VAN HELDER INZICHT TOT ZORGVULDIGE UITVOERING**

VAN INZICHT NAAR UITVOERING

# EEN HELDERE AANPAK

U kunt personeelsverloop vaak verlagen zonder direct de salarissen te verhogen, door werkdruk, leidinggeven, waardering, ontwikkelkansen en duidelijke verwachtingen slimmer aan te pakken.



DE AANPAK IN BEELD

> **TRAIN LEIDINGGEVENDEN IN VROEG SIGNALEREN**

01

## TRAIN LEIDINGGEVENDEN IN VROEG SIGNALEREN

Veel verloop is al eerder zichtbaar. Denk aan afstandelijk gedrag, irritatie, lager initiatief, vaker kort verzuim of terugtrekken uit overleg.

02

## VERBETER ONBOARDING EN DE EERSTE 100 DAGEN

Vroege uitstroom ontstaat vaak doordat verwachtingen en werkelijkheid niet op elkaar aansluiten. Een sterke onboarding gaat verder dan een laptop en een voorstelrondje.

03

## GEEF ZICHT OP ONTWIKKELING, OOK ZONDER PROMOTIE

Niet iedere medewerker wil manager worden. Wel willen veel mensen groeien in kennis, invloed, zelfstandigheid of specialisatie.

04

## ZORG VOOR HERKENBARE WAARDERING

Waardering werkt alleen als die concreet is. Een algemeen compliment voelt al snel standaard. Benoem liever wat iemand heeft opgelost, verbeterd of mogelijk gemaakt.

05

## GEEF MEDEWERKERS MEER INVLOED OP HUN WERK

Waar mogelijk helpt het om medewerkers mee te laten denken over planning, taakverdeling, roosters, prioriteiten of verbeteringen in het proces.

DE VOLGENDE STAP

# KLAAR VOOR MEER INZICHT?

- Welke factoren bepalen of medewerkers blijven of vertrekken
- Wat kunt u doen als u salarissen niet direct
- Maak werkdruk bespreekbaar en zichtbaar

## BEKIJK DE WEBSITE

arboandersomdenken.nl

**U kunt personeelsverloop vaak verlagen zonder direct de salarissen te verhogen, door werkdruk, leidinggeven, waardering, ontwikkelkansen en duidelijke verwachtingen slimmer aan te pakken.**