



## E-book Tips om verloop tegen te gaan

Praktijk META  
**Tips om verloop tegen te gaan**

Voor een werkgever kan verloop binnen zijn of haar bedrijf veel spanningen (en kosten) met zich meebrengen. Een vertrekkende medewerker werkt ook vaak demoraliserend op de rest van het team. Het is dan ook belangrijk om jezelf proberen te profileren als 'ideale werkgever'.

Tips hierbij zijn:

- Krapte op de arbeidsmarkt houdt in feite in dat de potentiële werknemers nu nog voor iemand anders werken. Zorg ervoor dat jij meer aantrekkelijke voorwaarden hebt. Dit hoeft niet alleen op financieel gebied te zijn (al is 105 % van het gangbare loon in stappen uitkeren verstandig). Denk vanuit de sollicitant. Neem iemand vooral aan op houding en motivatie.
- Maak een account aan bij Facebook en LinkedIn, maak een Blog voor je bedrijf en optimaliseer je website (sleutelwoorden, video, links etc.). Zo word je door potentiële sollicitanten beter gevonden. Hoe meer je kunt kiezen uit personeel, hoe groter de kans dat je iemand vindt die matcht met je gezochte profiel en die zich 'thuis' zal voelen in de functie.
- Wees bij screening duidelijk over de Visie & Missie van uw bedrijf, evenals de normen en waarden die het bedrijf hanteert en zet deze zwart op wit zodat de werknemer zich erin kan 'herkennen'. Stel de vraag: "Waarom komt u hier solliciteren?" en put daar informatie uit.
- Geef elke nieuwe medewerker een opstartmap met de Visie & Missie, normen en waarden, praktische informatie en verwachtingen.
- Loop twee maal per dag binnen voor feedback en laat de nieuwe werknemer niet aan zijn of haar lot over. Als je iets niet concreet maakt, maakt de ander het voor zichzelf concreet!
- Loon is de voornaamste reden waarom iemand komt solliciteren, *erkenning* is de belangrijkste reden waarom iemand blijft (daarna komen taakinving, betrokkenheid, sfeer, doorgroeimogelijkheden en werkligging).
- Maak van iedere werknemer een 'wandeland reclamebord'. Personeel is je belangrijkste investering! Luister en heb aandacht voor de mens achter de werknemer.
- In principe zijn werknemers trouw; zorg dat ze geen druppel voelen dat hun frustratie-emmer doet overlopen waardoor ze op zoek gaan naar een andere werkgever. Hiervoor zijn luistervaardigheden en assertief communiceren onontbeerlijk (zie het stencil met feedbackregels en die over assertiviteit).
- Heb aandacht voor de balans tussen werk en privéleven van je werknemers. Wees flexibel in het banenaanbod (bv variabele werkuren, vrijwillige arbeidsduurverkortung, deeltijdwerk, kortere werkweken, extra vakantiedagen, graduele inlooptijd na tijdelijke afwezigheid en telewerk). Onderscheid je hierin van de andere werkgevers.
- Niet-financiële beloningen zijn bijvoorbeeld vaker 'bedankt!' zeggen, meer vrijheid geven, meer vertrouwen schenken, meer verantwoordelijkheid toewijzen en nieuwe uitdagingen bieden. *Wat je niet beloont, raak je kwijt.*
- Zorg dat je werknemers het verband zien tussen hun bijdrage en de bedrijfsdoelen.
- Voer effectieve evaluatie- en functioneringsgesprekken. Sla acht op wat er bij de werknemer leeft, en zorg dat deze wrijvingspunten aan jou vertelt i.p.v. aan een collega.
- Zet inkomstenverhoging geleidelijk door; kleine stapjes werken meer motiverend dan grote.
- Voer een nieuwsbrief, een prikboard en een ideeënbus in en organiseer team meetings om de betrokkenheid van de werknemers te verhogen.
- Wees niet bang voor persoonlijke feedback en suggesties, maar vraag erom.
- Geef het goede voorbeeld: wees 'op je plek' en ga oplossingsgericht te werk. Besteed je tijd voornamelijk aan leidinggeven en besteed operationele taken uit.