



Whitepaper - Business Case



# Het personeelstekort in Nederland blijft structureel

- Hoe groter de organisatie, des te hoger verzuim en verloop
- Vooral kort verzuim heeft te maken met betrokkenheid
- Slechts 23% voelt zich écht betrokken, vooral bij non-desk



7/10



Heb je een goed contact met je leidinggevende?

Nooit



Soms



Vaak



Altijd



Ga verder

# Financiële sluipmoordenaars

<b>Verzuim (6%)</b>	Loondoorbetaling (6 FTE)	300.000
	Vervanging / overwerk	60.000
	Productiviteitsverlies team	40.000
	HR- en managementtijd	15.000
	<b>TOTAAL</b>	<b>415.000</b>
<b>Verloop (15%)</b>	Werving en selectie	90.000
	Inwerkperiode (lagere output)	150.000
	Kennisverlies	100.000
	Extra werkdruk team	60.000
	Leidinggevenden tijd	30.000
<b>TOTAAL</b>	<b>430.000</b>	
<b>Productiviteitsverlies (5%)</b>	Lagere output	200.000
	Fouten / herstelwerk	35.000
	Klantimpact / kwaliteitsverlies	25.000
	<b>TOTAAL</b>	<b>260.000</b>



## Bedrijf X

Gemiddeld blue collar bedrijf in NL

\* Verzuim 6%

[→] Verloop 15%

📉 Productiviteitsverlies 5%

👥 100 medewerkers

💰 Jaarsalaris 40.000

De échte hefboom voor  
personeelsbeleid zit niet  
in instroom, maar in  
behoud.

# Waarom behoud over motivatie gaat

**Veruit de grootste  
beïnvloedbare factor van  
verzuim en verloop**

01  
10

Cijfers

**60% van vrijwillig verloop en  
verzuim is gerelateerd aan motivatie**

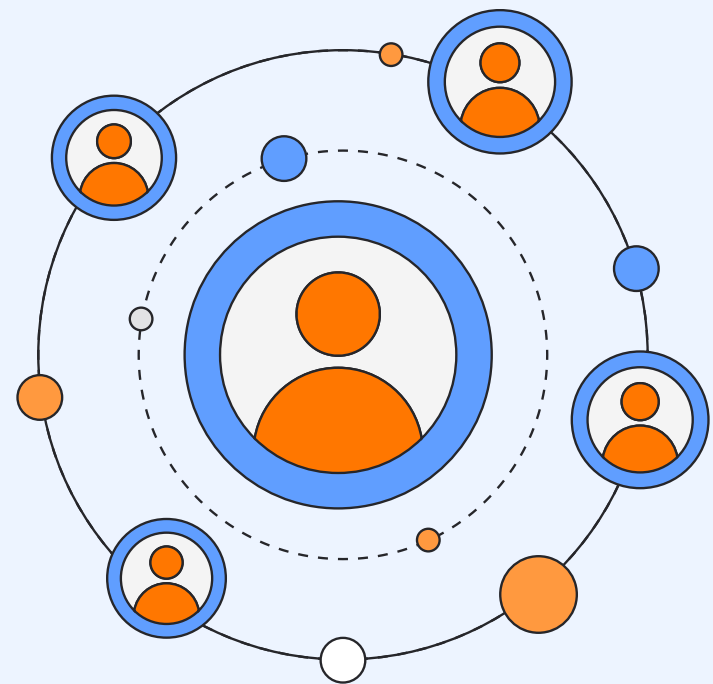


De lijst aan redenen

- **Onduidelijke verwachtingen**
- **Slecht contact met de leidinggevenden**
- **Geen ontwikkelperspectief**
- **Geen binding met collega's**
- **Weinig invloed op het werk**
- **Gebrek aan erkenning**

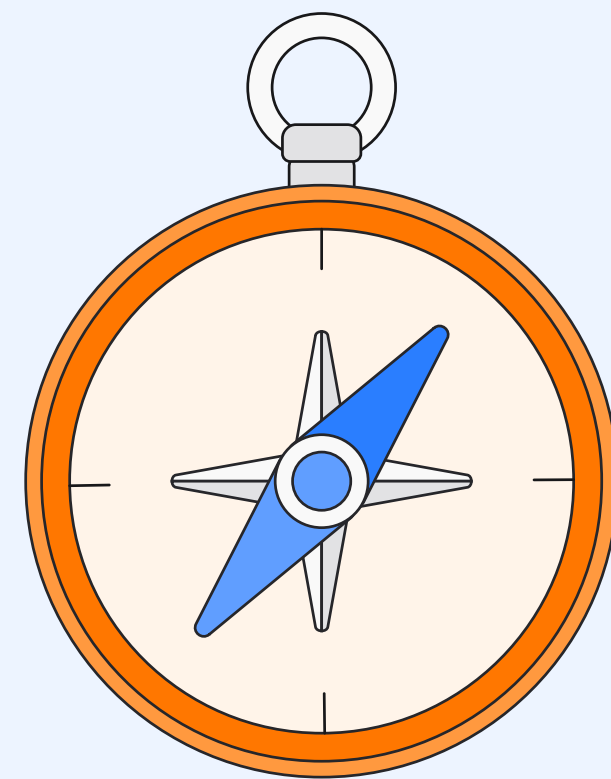
# Motivatie is meetbaar en maakbaar

En het is niet: fruitschalen, stappentellers, slaapcoaching, etc.



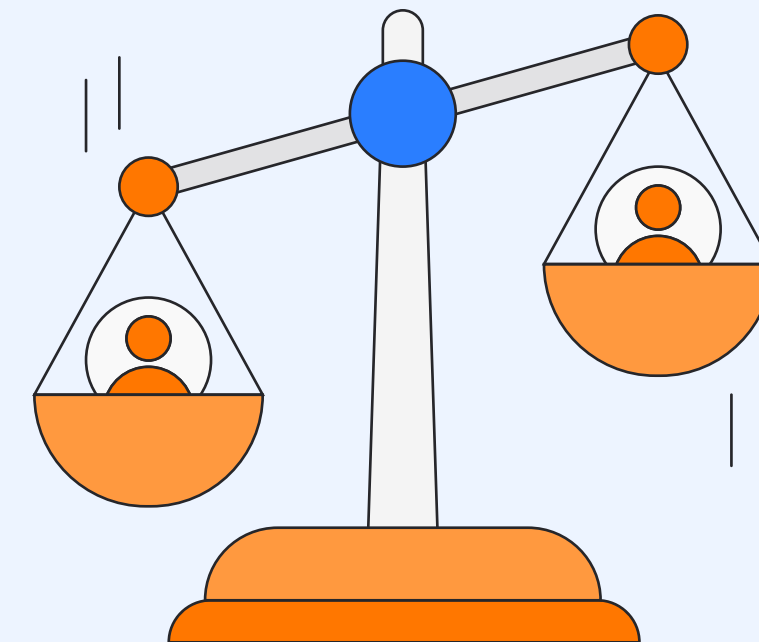
## Binding

Je verbonden voelen met je collega's en je organisatie



## Autonomie

Zelf kiezen hoe je jouw talenten inzet voor de doelen van de groep



## Rechtvaardigheid

Het gevoel hebben gezien en gewaardeerd te worden door je groepsleden



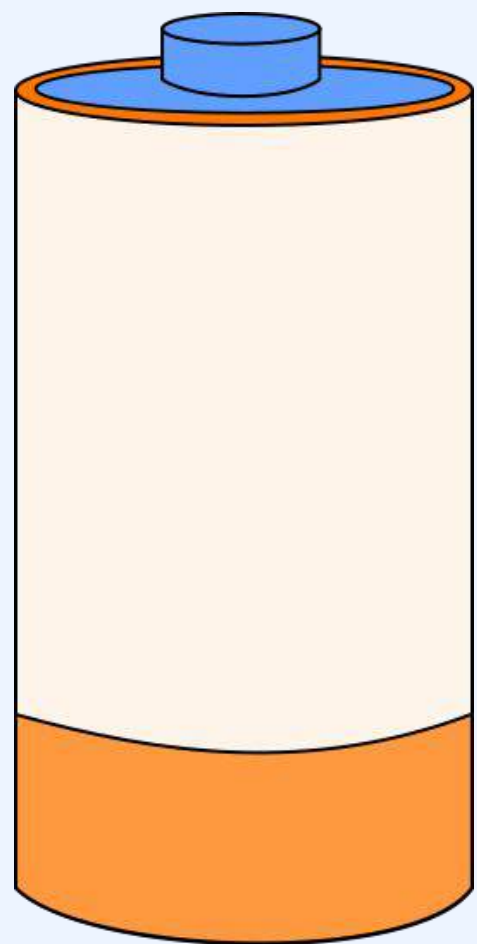
## Competentie

Ergens beter in worden en doen waar je van nature goed in bent

# Het motivatiemodel

Hoe je motivatie van medewerkers kunt beïnvloeden

Materialistische doelen



**Frustratie**

Saboteren  
Degenereren  
Depressie

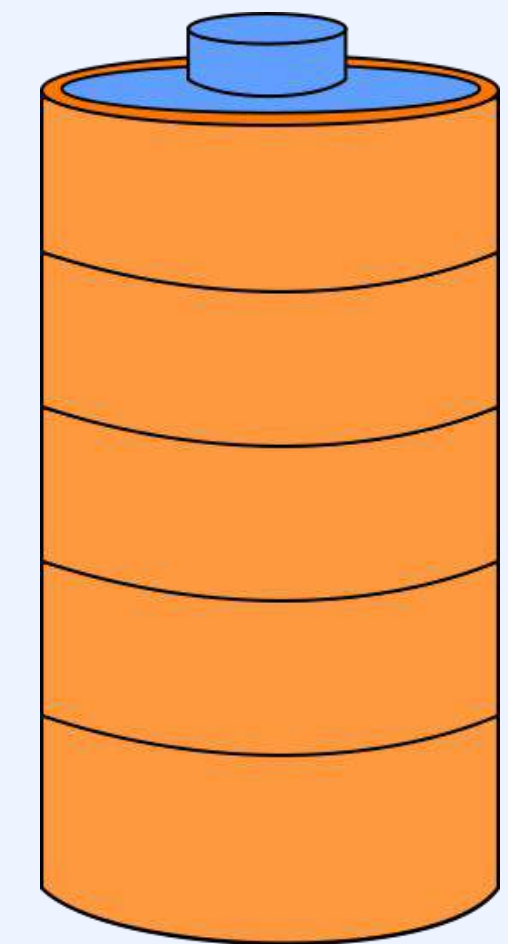


**Tools en trainingen  
voor medewerkers en leidinggevenden**

En capaciteiten van het individu



Ontwikkeldoelen

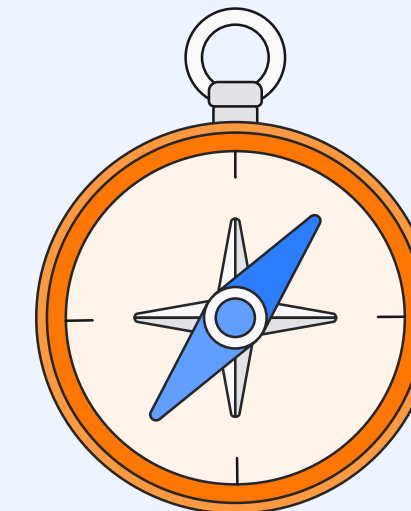


**Bevrediging**

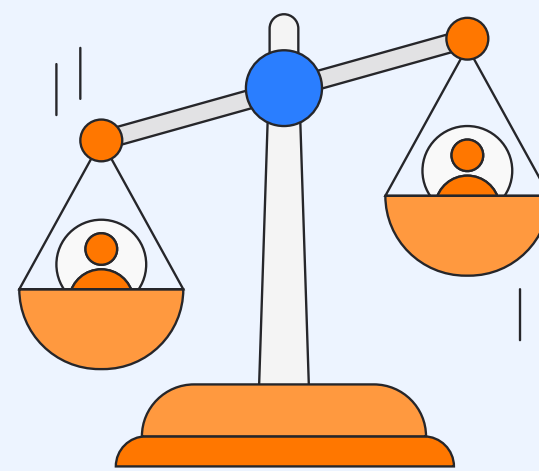
Presteren  
Floreren  
Welbevinden



Binding



Autonomie



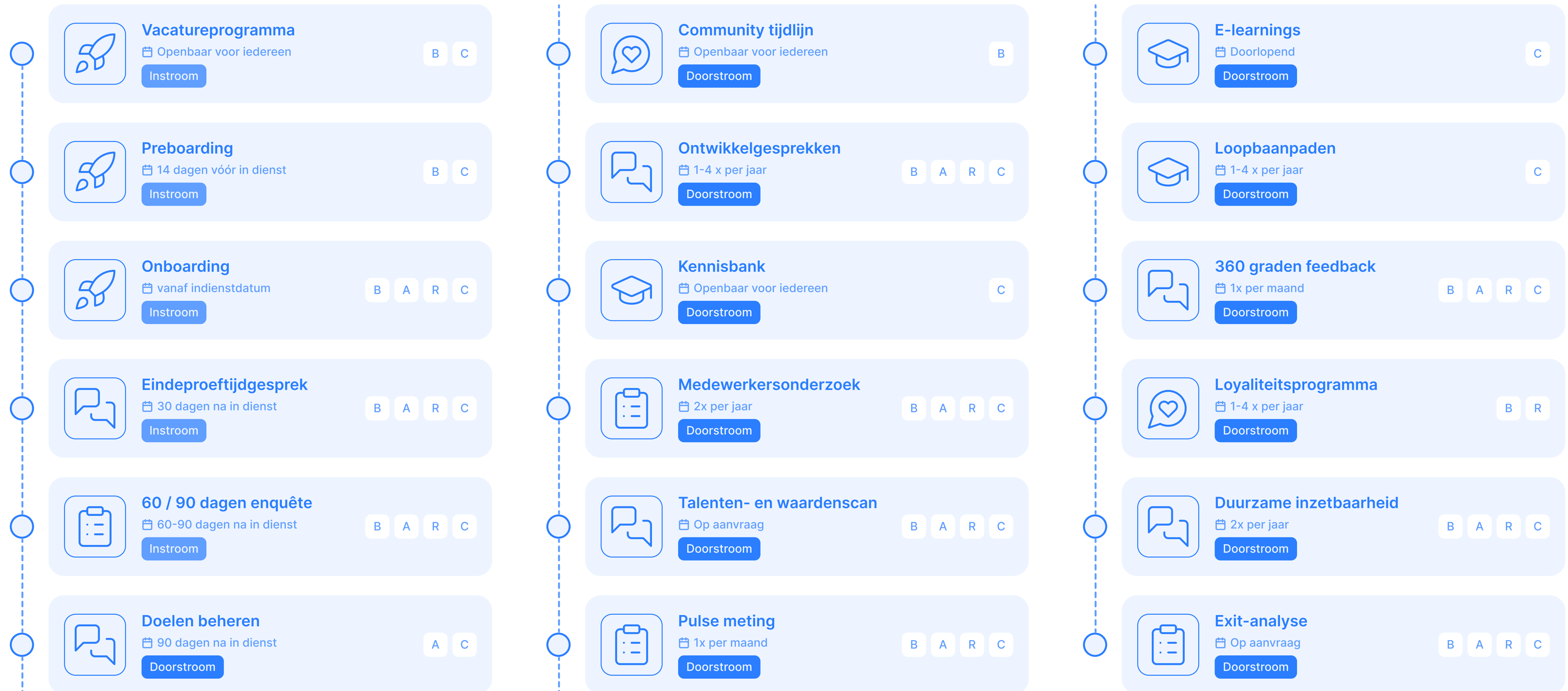
Rechtvaardigheid



Competentie

# Het motivatiemodel in de praktijk

Een medewerkersreis vol praktische vertalingen van motivatietheorie





## Gesprekken voeren

Moderne ontwikkelgesprekken, flexibel in te richten met 10 gespreksonderwerpen.



## Interne communicatie

Sociale intranet om van je organisatie een hechte community te maken.



## Digitale onboarding

Nieuwe medewerkers sneller productief en betrokken bij jouw organisatie.



## Medewerkersonderzoek

Metten gedurende de gehele medewerkersreis: van MTO tot talentenscan en van pulse meting tot exit-analyse.



## Leren en ontwikkelen

Iedereen op het juiste kennisniveau met E-learnings, loopbaanpaden en kennisbanken.



## De juiste koppelingen

Alle data op één plek en naadloos geïntegreerd met jouw favoriete systemen.

# De onzichtbare lekkage



## Losse HR initiatieven

Er worden allerlei initiatieven ondernomen op het gebied van communicatie en HR.

Veel inzet en goede intenties, maar soms versnipperd en ouderwets.

Als er al goede data wordt gegenereerd, staat deze op losse plekken.

## Versnippering zonder samenhang

Onduidelijk voor medewerkers

## Motivatie is onzichtbaar

Geen data om echt op te sturen

## Geen voorspellend inzicht

Wat werkt nu wel? En wat niet?



## Grip op het personeelstekort

Ineens stijgt verzuim of verloop.

Sleutelfiguur vertrekt.

Teams raken overbelast.

Directie schrikt.

# Welder: van reactief naar proactief



## Losse HR initiatieven

Er worden allerlei initiatieven ondernomen op het gebied van communicatie en HR.

Veel inzet en goede intenties, maar soms versnipperd en ouderwets.

Als er al goede data wordt gegenereerd, staat deze op losse plekken.



## Alles-in-een digitaal platform

- Communicatie
- Gesprekken
- Ontwikkeling
- Onboarding
- Metingen

Geen losse initiatieven meer, maar één modern geïntegreerd platform.



## De juiste data genereren

- Gespreksfrequentie wordt zichtbaar
- Werkbeleving wordt gemeten
- Activatie en betrokkenheid is meetbaar
- Ontwikkelvoortgang is inzichtelijk

Van onderbuik naar onderbouwd. De juiste data rond betrokkenheid.



## Verloop / verzuim voorspellen

- Welke HR-acties hebben impact
- Waar lekt motivatie weg
- Welke teams lopen meer of minder risico
- Waar moet leiderschap versterkt worden

Niet meer reageren, maar anticiperen. Op tijd en gericht bijsturen.



## Grip op het personeelstekort

Weten wat wel en niet werkt.

Verloop en verzuim voorkomen voor het gebeurt.

Leidinggevenden hebben de juiste tools.

Zonder inzicht is HR een  
kostenpost. Met Welder  
een strategisch  
stuurinstrument.

# Combinatie van structuur en cultuur

De juiste systemen en procedures enerzijds. De juiste training voor leidinggevenden anderzijds.

Digitaal platform 

## Sociaal intranet

Digitaal platform voor het binden en boeien van medewerkers. Inclusief tijdlijn, evenementen, groepen, community acties en centrale mededelingen.

## Gesprekscyclus

Moderne aanpak voor ontwikkelgesprekken. Vastgelegd en gefaciliteerd met Welder. Inclusief geluksmetingen, prestaties, doelstellingen en 360 feedback

## Onboarding

Een digitale onboarding waarmee nieuwe medewerkers direct alle kennis en informatie krijgen die ze nodig hebben om vanaf dag één productief te zijn

 Trainingen

## Community training

Training voor leidinggevenden over hoe medewerkers nog beter meegenomen kunnen worden in alle ontwikkelingen van de organisatie.

## Gesprekstechnieken

Training voor leidinggevenden over het voeren van het goede gesprek. Wat zijn psychologische basisbehoeften? Hoe pas je ze toe? Hoe herken je afwijkingen?

## Training inwerken

Leidinggevenden worden getraind op het goed inwerken van nieuwe medewerkers. Hoe geef je hen een warm welkom? Hoe communiceer je heldere verwachtingen? Etc

Etc

# Ondersteund met de juiste trainingen

## Voor HR/Communicatie



### Ideale medewerkersreis

Inrichten van een ideale reis voor betrokken medewerkers.



### HR visie bepalen

Bepaal de kapstok waar al jouw HR acties aan opgehangen worden



### Verloop voorspellen

Hoe ga je van reactief naar proactief in het voorspellen van verloop?



### Evaluatie gesprekscyclus

Welke data komt uit alle gesprekken en wat kun je ermee doen?



### Rapportages

De juiste data en inzicht in management rapportages

## Voor al jouw leidinggevenden



### Psychologische basisbehoeften

De basis van motivatietheorie voor jouw leidinggevenden.



### Gesprekstechnieken

Om maximaal gebruik te maken van jouw ingerichte gesprekscyclus.



### Ideale onboarden

Hoe zorg je ervoor dat elke nieuwe medewerker een warm welkom heeft.



### Moreel leiderschap

Hoe zet je jouw talenten en waarden in om leiding te geven.



### Op zoek naar jouw

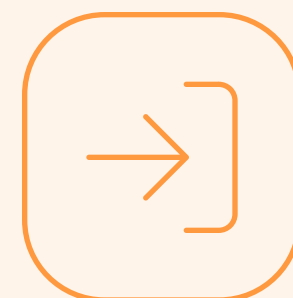
HERO profiler die inzicht in jouw stijl als leidinggevende.

# Een sluitende business case



## Directe besparing in verzuim: 35.000

Kostenbesparing voor loondoorbetaling, vervanging en management



## Besparing in verloop: 60.000

2 mensen minder verlaten ongewenst je bedrijf



## Productiviteitsverbetering: 40.000

1% van de totale loonsom door hogere betrokkenheid



## Bedrijf X

Gemiddeld blue collar bedrijf in NL

\* Verzuim 5.5% (-0.5%)

[→] Verloop 13% (-2%)

👤 Productiviteits  
-verlies 4% (-1%)

👥 100 medewerkers

💰 Jaarsalaris 40.000

**Welder is een directe  
investering in behoud van  
je mensen .**