

A man and a woman in a server room. The man is on the left, wearing a grey sweater over a white shirt, looking at a laptop held by the woman. The woman is on the right, wearing a white shirt, pointing at the laptop. They are standing in front of server racks. The background is a server room with blue lighting.

**De kunst van het vasthouden  
van Professionals...**

# **Baanbrekende technologie voor Talentbehoud!**

**Vervangingskosten verlagen en productiviteit Professionals verhogen**



DIGITAL CONCEPTS FACTORY  
digital solutions for a new era

# Wat is Retentiemanagement?

Retentiemanagement is organisatiebeleid dat gericht is op het vasthouden van personeel.

Middels een set van maatregelen proberen organisaties het vrijwillige verloop van medewerkers terug te dringen!

Het besef in organisaties groeit dat een doordachte en grensverleggende Retentiemanagement strategie een kritieke succesfactor is.

Vroegtijdig vertrekkende talentvolle medewerkers gaan namelijk ten koste van de productiviteit en winstgevendheid!

**De trend verschuift van Talent Aantrekken naar Talent Vashouden!**



# Trend vasthouden medewerkers

“Recruteren en inwerken van steeds weer nieuwe medewerkers kost veel tijd en geld én hindert de productiviteit van bedrijven. Het lijkt dus verstandig om actief te werken aan het zolang mogelijk boeien en binden van de goed presterende werknemers. Daarvoor is actief retentiebeleid nodig.”

**Bron: ABN AMRO**

“Employee Retention is the most critical issue facing organizations as a result of the shortage of skilled labor.”

**Bron: Jobs Ghana**

“In a tight talent market, retaining talent is of utmost concern. The most valuable business asset: your employees.”

**Bron: Metropolitan School of Business and Management UK**

“43 % of Millennials expect to leave their jobs in two years. It’s now about keeping people and keeping them motivated.”

**Bron: Dr. Christina Candido  
(The University of Sydney)**

“Als medewerkers steeds na korte tijd vertrekken, ben je als organisatie voortdurend bezig ze te vervangen. Dat is een dure aangelegenheid, die bovendien van invloed is op het teamgevoel, de betrokkenheid en de prestaties van je medewerkers.”

**Bron: ABN AMRO**

“Met een jaarlijks verloop van ongeveer 40% kost personeelsverloop de Horeca jaarlijks 1,6 miljard euro. Zo’n 6% van de jaarlijkse horeca omzet!”

**Bron: ABN AMRO**

“De tijden dat werknemers hun leven lang verbonden zijn aan één bedrijf liggen ver achter ons. Tegenwoordig vernieuwt de arbeidsmarkt zich elke vijf jaar. Het betekent dat een gemiddelde werknemer acht banen vervult in zijn of haar carrière. Het is dus hoog tijd om nieuwe oplossingen te vinden om werknemers langer aan boord te houden.”

**Bron: Van Ede & Partners**

“Werkgevers doen er goed aan te zoeken naar nieuwe vormen van werk en beloningen om medewerkers vast te houden.”

**Bron: ABN AMRO**

“Retaining Talent is more cost effective than hiring - ”

**Bron: Deanna Bretado  
(HR Advisor G&A Partners)**

“De vervangingskosten voor een medewerker die vrijwillig vertrekt kost een organisatie maar liefst tussen de 40% en 200% van het Bruto Jaarsalaris. Bij een bruto modaal inkomen van €36.500 (Nibud 2021) is dat minimaal €15.000 per medewerker.”

**Bron: Randstad**



# Trend vasthouden medewerkers

## Employee Retention Rates

“The computer games (15.5 percent), Internet (14.9 percent), and Computer Software industries (13.3 percent) drove tech turnover the most. But those rates pale in comparison to the churn you see within particular occupations. User Experience Designers had extremely high turnover at 23.3 percent (they’re also extremely in-demand), with both Data Analysts and Embedded Software Engineers at 21.7 percent. In fact, Embedded Software Engineers receive the most InMails per person of any occupation in North America.” -

**Bron: Michael Booz**  
(columnist LinkedIn Talent Blog)

“Medewerkers zoeken in hun werk steeds meer naar vrijheid, zonder hun zekerheid te verliezen. Nieuwe retentie programma’s dienen hier op in te spelen.”

**Bron: ABN AMRO**

“We can’t stop employees from leaving unless we have a plan to make them stay.”

**Bron: Hire Value Inc.**

“It’s an increasing returns model; the longer someone’s with your company, the more productive they become over time. You have to look at this as a long game, and take steps to ensure you’re doing it right by making sure each employee is completely engaged with and part of the company’s ongoing success.”

**Bron: Dan Pickett (CEO Nfrastructure)**

“Your number 1 customers are your Employees. Look after your people first and then Customers after.”

**Bron: Employee Engagement Solutions**

“The payoff for organizations that focus on employee retention is well worth the time and investment. Increased performance, better productivity, higher employee morale and improved quality of work, not to mention a reduction in turnover, are all organizational benefits.”

**Bron: Society for Human Resource Management (SHRM)**

“Retentions Programs are much cheaper and much easier than Replacement Programs.”

**Bron: Steve Milano (work.chron.com)**

“Employee retention is a critical issue as companies compete for talent in a tight economy. The costs of employee turnover are increasingly high, as much as 2.5 times an employee’s salary depending on the role. And there are other “soft costs”: lowered productivity, decreased engagement, training costs and cultural impact.”

**Bron: Sharon Florentine (Senior Writer, CIO)**

## “How can organizations increase retention rates?”

1. Recognize retention starts with recruiting
2. Identify candidates who’ll stay the course
3. Provide ongoing education and clear paths to advancement
4. Offer the right benefits
5. Be transparent and open
6. Leverage technology
7. Put data (and AI) to work
8. Be prepared for turnover”

**Bron: Sharon Florentine (Senior Writer, CIO)**

“Another important thing to remember about retention, if you’re doing it right, your customers will see it too, and they’ll benefit. That enthusiasm, that excitement, that investment, comes through in every interaction, and customers will want to do more business with companies like that.”

**Bron: Dan Pickett (CEO Nfrastructure)**



# Waarom is medewerkers vasthouden zo belangrijk?

Kosten en tijd die gemoeid zijn met het recruter en onboarden van personeel.

**Impact op  
Recruitment en  
Onboarding proces**

Kosten en tijd die gemoeid zijn met het opleiden, trainen en coachen van personeel.

**Talentontwikkeling  
is kostbaar**

Gevolgen voor de productiviteit van het team en de organisatie.

**Impact op  
Productiviteit**

Het verliezen van schaars personeel heeft grote impact op werkprocessen.

**Verstoring  
Werkprocessen**

 Vervangingskosten  
 Productiviteit



# Hoe hoog zijn de vervangingskosten?

De vervangingskosten voor een medewerker die vrijwillig vertrekt kost de organisatie maar liefst tussen de 40% en 200% van het bruto jaarsalaris. Hoe hoger het salaris, hoe hoger de vervangingskosten!

**Bron: Randstad**

Bij een bruto modaal inkomen van € 36.500 (Nibud, 2021) is dat al minimaal € 15.000 per medewerker!

**Reden te meer om zuinig te zijn op huidige werknemers.**



# Vervangingskosten obv bruto jaarsalaris

| Bruto maandsalaris | Bruto jaarsalaris* | Vervangingskosten (min.**) |
|--------------------|--------------------|----------------------------|
| € 2.000            | € 25.920           | € 10.368                   |
| € 2.500            | € 32.400           | € 12.960                   |
| € 2.750            | € 35.640           | € 14.256                   |
| € 2.800            | € 36.288           | € 14.515                   |
| € 2.900            | € 37.584           | € 15.031                   |
| € 3.000            | € 38.880           | € 15.552                   |
| € 3.500            | € 45.360           | € 18.144                   |
| € 4.000            | € 51.840           | € 20.736                   |
| € 4.500            | € 58.320           | € 23.328                   |
| € 5.000            | € 64.800           | € 25.920                   |
| € 7.500            | € 97.200           | € 38.880                   |
| € 10.000           | € 129.600          | € 51.840                   |

\* (incl. vakantiegeld, excl. 13e maand) \*\* (40% van bruto jaarsalaris)

**De tabel toont aan dat het loont om talentvolle medewerkers zo lang mogelijk vast te houden!**



# Impact op Vervangingskosten en Productiviteit

## Praktijkvoorbeeld organisatie

- Doelstelling organisatie: Professional voor 36 maanden actief en productief.
- Gemiddeld aantal productieve uren Professional per maand: 150 uur
- Gemiddeld aantal productieve uren Professional per jaar: 1.800 uur
- Bruto marge Professional per uur (excl. BTW): € 10,00
- Bruto maandsalaris Professional (obv 36-urige werkweek): €3.000

**Medewerker vertrekt echter (vrijwillig) na 16 maanden!**

### Vervangingskosten

### Productiviteitsverlies

**Resultaat organisatie  
ivm (vrijwillig) vertrek  
medewerker na 16 maanden**

€ 15.552

€ 30.000

(zie tabel:  
obv bruto maandsalaris van € 3.000)

(20 maanden \* 150 uur \* €10,00)





# Impact op Vervangingskosten en Productiviteit



# Conclusie

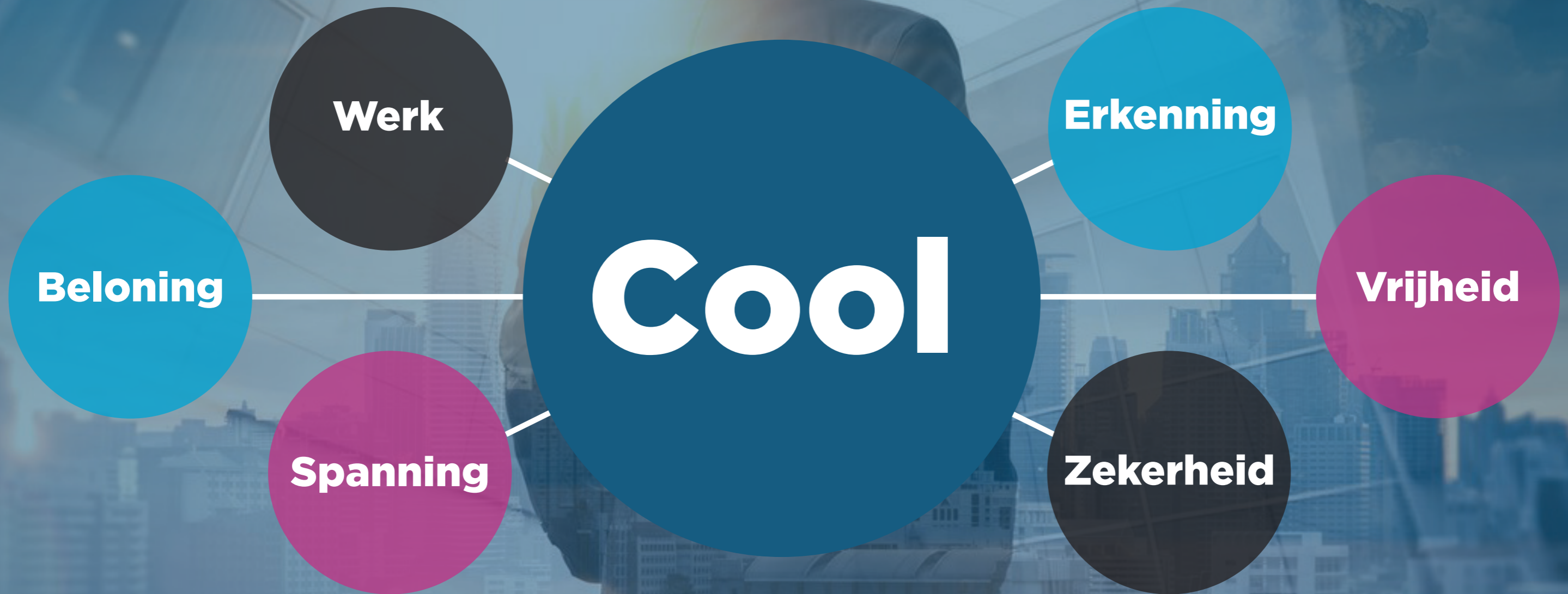
- Een hoog personeelsverloop is een dure aangelegenheid. Vervangingskosten organisaties rijzen de pan uit, met name als gevolg van het recruterende, onboarden, opleiden en trainen van personeel.
- Productiviteit van het team en de organisatie daalt.
- Hoog verloop heeft ook invloed op Teamgevoel en Betrokkenheid van medewerkers.
- Verloop van aantal medewerkers zorgelijk:  
met name in de sectoren Zakelijke Dienstverlening, Handel, Horeca en de Zorg.
- Met name groep jongeren (15-35 jaar) en hoger opgeleiden wisselen vaker van baan.
- Trend van Talent Aantrekken naar Talent Vasthouden.
- Talentvolle medewerkers aan boord houden echter grote uitdaging voor organisaties.
- Huidig retentiebeleid organisaties niet effectief en weinig aansprekend voor medewerkers.
- Groeiend besef bij organisaties dat het huidige retentiebeleid gedateerd is en steeds minder medewerkers aanspreekt.

**Actief en vernieuwend retentiebeleid noodzakelijk om hoog verloop terug te dringen.**



# Baanbrekende technologie voor Talentbehoud

Retentiebeleid van de toekomst is “Cool”!  
Medewerkers zijn namelijk steeds meer op zoek naar nieuwe vormen van:



**Nieuwe technologie sluit naadloos aan op deze behoeften van medewerkers!**



# Wat voor effect heeft deze baanbrekende technologie Talentbehoud?

A) Vervangingskosten organisatie



B) Teamgevoel en Betrokkenheid van Professionals



C) Productiviteit organisatie



# Impact technologie Talentbehoud

## Praktijkvoorbeeld organisatie

- Doelstelling organisatie: Professional voor 36 maanden actief en productief
- Gemiddeld aantal productieve uren Professional per maand: 150 uur
- Gemiddeld aantal productieve uren Professional per jaar: 1.800 uur
- Bruto marge Professional per uur (excl. BTW): € 10,00
- Bruto maandsalaris Professional (obv 36-urige werkweek): €3.000

|   | Vervangingskosten |        | Productiviteitsverlies |        |
|---|-------------------|--------|------------------------|--------|
| <b>Zonder technologie Talentbehoud<br/>(vertrek na 16 mnd.)</b> | €                 | 15.552 | €                      | 30.000 |
| <b>Met technologie Talentbehoud<br/>(vertrek na 24 mnd.)</b>    | €                 | 9.331  | €                      | 12.000 |
| <b>Positief effect</b>  | €                 | 6.221  | €                      | 18.000 |

**Zonder technologie voor Talentbehoud vertrekt Professional al na 16 maanden.  
Met technologie voor Talentbehoud echter pas na 24 maanden. Een winst van 8 maanden!**



# Impact technologie Talentbehoud



# Impact technologie Talentbehoud op Vervangingskosten en Productiviteit



# Ook uw Professionals langer vasthouden? Wij kunnen u helpen!

Onze technologie voor Talentbehoud is dé oplossing om Professionals langer aan uw organisatie te binden. U bespaart enerzijds op hoge vervangingskosten en anderzijds neemt de winstgevendheid van uw organisatie toe!

**Heeft u interesse? Neem dan contact met ons op:**

**Digital Concepts Factory BV**

Stationsplein 45 (4e verdieping)

3013 AK Rotterdam

Nederland

**E-mail: [talent@digitalconceptsfactory.nl](mailto:talent@digitalconceptsfactory.nl)**

**Telefoon: +31 (0)10 786 56 84**



DIGITAL CONCEPTS FACTORY  
digital solutions for a new era