

Verkopers kosten bedrijven geld.

Bedrijven kunnen zich beter twee keer bedenken voordat zij een accountmanager aannemen. 30% Van hen vertrekt binnen een jaar en 75% binnen twee jaar. Deze jobhoppers kosten de werkgever daardoor veel meer dan ze opleveren.



Uit onderzoek door Salesrecruiters onder tweehonderd werkzoekende accountmanagers is gebleken dat zij niet bepaald honkvast zijn. En dat kost geld. Bij een gemiddeld maandsalaris van 2800 euro lopen de totale loonkosten in het eerste jaar – inclusief wervingskosten, training en leaseauto – al gauw op tot 65.000 euro. En dat terwijl een accountmanager in zijn eerste jaar over het algemeen relatief minder omzet in het laatje brengt.

Overigens wordt als reden voor vertrek opgegeven: het niet behalen van de target, inkrimping en ontevredenheid over de sfeer. Hier kunt u dus in ieder geval al rekening mee houden.

Bron: PW 6 oktober 2009

Werknemers met financiële problemen

Veel huishoudens in Nederland hebben financiële problemen.

Het vroegtijdig herkennen van werknemers met schulden is van groot belang. Een werknemer met schulden kost u namelijk al gauw zo'n 300 euro per dag i.v.m. lagere productiviteit, kwaliteitsverlies, veroorzaken van slechtere werksfeer, ziekmeldingen en daarmee samenhangende kosten voor arbodienst, vervanging, etc.

U herkent een werknemer met schulden aan het vaak te laat komen, over willen werken, vakantiedagen uitbetaald willen krijgen, om voorschotten vragen, ongeconcentreerd werken, diefstal en uiteindelijk loonbeslag.

Wat de werknemer vaak niet weet is dat er allerlei regelingen zijn waar hij/zij gebruik van kan maken. Wijs uw medewerker op eventuele gemeentelijke regelingen (per Gemeente verschillend), op schuldhulp en mogelijke kwijtschelding van waterschapslasten en gemeentelijke heffingen, op de aanvullende bijstand, de toeslagenwet, heffingskortingen, zorg- en huurtoeslag, kinderopvangtoeslag, etc. Bedrijfsmaatschappelijk werk (Arbodienst) kan de werknemer helpen de mogelijkheden op een rijtje te zetten en de aanvragen in te dienen. Zodat zowel u als uw werknemer weer wat rustiger kunnen slapen.

Bron: sociaal raadvrouw

Deze nieuwsbrief is een uitgave van Stappeno. Heeft u vragen of opmerkingen over onderwerpen in deze nieuwsbrief, neem dan telefonisch contact op met Liesbeth van Asselt op 06 1316 2430 of mail naar info@stappeno.nl.

Hoewel de uiterste zorg is besteed aan de inhoud van deze uitgave, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden/onjuistheden, noch voor de gevolgen van activiteiten die worden ondernomen op basis van deze uitgave.

Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande toestemming worden vermenigvuldigd of overgenomen.

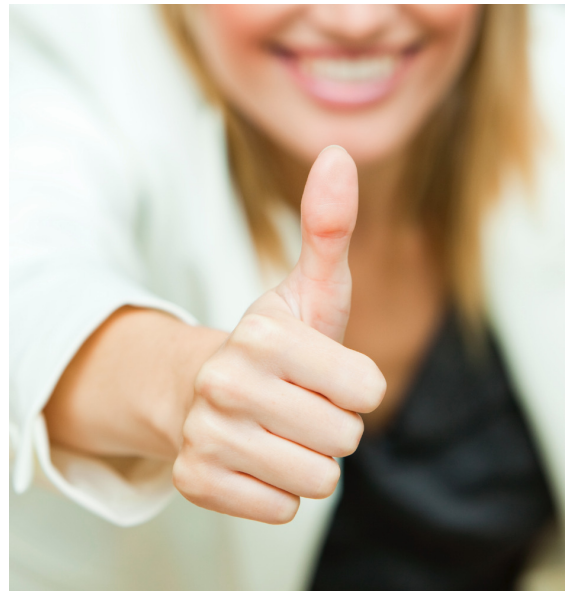
Medewerkers belonen zonder extra kosten

Bedrijven met betrokken personeel en een goed werkklimaat presteren financieel bijna vijf keer zo goed als organisaties die deze zaken niet op orde hebben. Dat blijkt uit wereldwijd onderzoek van de Hay Group.

Nu ondernemingen moeten bezuinigen, is het dus de moeite waard om eens te kijken hoe u de betrokkenheid van uw medewerkers kunt behouden of verbeteren zonder dat het de organisatie teveel geld kost.

1. Een welgemeend “dank je wel” wordt vaak meer gewaardeerd dan een bonus. En: toon oprechte belangstelling voor uw medewerkers!
2. Communiceer! Deel wat er speelt binnen de organisatie, houd uw medewerkers op de hoogte. Wees hier eerlijk en open in. Laat medewerkers weten wat zij bij kunnen dragen aan verbetering en groei.
3. Indien de bedrijfsvoering dit niet onmogelijk maakt: geef uw medewerkers de mogelijkheid om zelf hun werktijd in te delen. Biedt thuiswerkmogelijkheden.
4. Investeer in de ontwikkeling van uw medewerkers. Er zijn heel betaalbare cursussen te bedenken die medewerkers als erg stimulerend zullen ervaren.
5. Een leuke verrassing doet wonderen. Geef iemand die een goede prestatie leverde een bon voor een dagje sauna, een etentje of bijvoorbeeld een fotografieworkshop cadeau.

6. Geef uw medewerkers meer verantwoordelijkheid door ze b.v. een beurs te laten organiseren, een project op te laten zetten, etc. Stuur op de resultaten, niet op de manier van uitvoeren.
7. De oude ideeënbus werkt nog steeds goed. Geef iedereen de kans te bedenken hoe het werk het beste gedaan kan worden.



Al dit soort beloningen zullen de betrokkenheid van uw personeel vergroten en daarmee de inzet en productiviteit.

En hoewel prestatiebeloning in de non-profitsector vaak afgewezen wordt, blijkt uit onderzoek dat bijna 60% van de medewerkers in deze sector positief staat tegenover prestatiebeloning! Zie ook de oratie van hoogleraar Dur op 8 oktober jl. Wie heeft de moed om het eens uit te proberen?

Bron: Managers Online

Deze nieuwsbrief is een uitgave van Stappeno. Heeft u vragen of opmerkingen over onderwerpen in deze nieuwsbrief, neem dan telefonisch contact op met Liesbeth van Asselt op 06 1316 2430 of mail naar info@stappeno.nl.

Hoewel de uiterste zorg is besteed aan de inhoud van deze uitgave, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden/onjuistheden, noch voor de gevolgen van activiteiten die worden ondernomen op basis van deze uitgave.

Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande toestemming worden vermenigvuldigd of overgenomen.