

iii Pak uit met **impact.**



E-book: Van reflectie tot retentie.

Vermijd vertrekkers.
De 12 kantelmomenten
in elke loopbaan.

iii **kadonation**

Wat zijn kantelmomenten?



Een carrière verloopt altijd in hoogtes en laagtes. En elke loopbaan is uniek. Toch zijn er 12 universele momenten waarop een medewerker **vaker of sneller van job wisselt**. Op deze symbolische tijdstippen is de kans veel groter dat medewerkers elders solliciteren. Het zijn periodes van introspectie, van terugblikken en van vooruitkijken.

Als organisatie is het dus essentieel om deze kantelmomenten te identificeren en zo je **employee retention te maximaliseren**.

Waarom zijn ze zo belangrijk?

Elke HR-expert weet als geen ander: in een krappe arbeidsmarkt haal je maar beter alles uit de kast om je talent aan je te binden. Een sterke bedrijfscultuur, een aantrekkelijk loon en een aangename work-life balance doen vaak al wonderen. Maar medewerkers zijn mensen van vlees en bloed. Ze willen zich gezien voelen en naar waarde geschat worden. Onderzoek van McKinsey toont aan dat **onvoldoende waardering** voor 54% van de vertrekkende personeelsleden de **hoofdrede** is om andere oorden op te zoeken.

Wie écht weg wil, zal je nooit kunnen tegenhouden. En dat hoeft ook niet. Maar voor alle andere twijfelaars kan jij als organisatie met een gepast geschenk op het juiste moment een **wereld van verschil** maken.

Werkjubilea

Wat kan **jij** doen om vertrekkers te vermijden?



Simpel. Toon je medewerkers op die kritische momenten wat ze voor jou betekenen.

Je kan je waardering delen met een simpel compliment, een mooi gebaar of... met een kleine attentie. Een geschenk is één van de krachtigste manieren om een boodschap over te brengen. Het gaat bij het geven van een attentie dan ook niet om de financiële waarde maar wel om het fijne gevoel dat je creëert bij de ontvanger, zijn omgeving en jawel: ook bij jezelf.

Oprechte momenten van waardering zorgen voor meer verbinding, werkgeluk, een hogere productiviteit en dragen bij aan een positieve bedrijfscultuur.

De prijs om een succesvolle medewerker te verliezen én te vervangen, bedraagt al snel een volledig jaarloon. Waardering daarentegen kost niet veel en betaalt zichzelf altijd terug. Dat maakt een attentiebeleid een dankbaar instrument. Snel en eenvoudig op te zetten, gemakkelijk opvolgbaar en het verkleint de onvermijdelijke verschillen tussen afdelingen, teams en managers.

In dit e-book bundelen we **12 kantelmomenten in de loopbaan** van elke medewerker waarop oprechte waardering een wereld van verschil maakt.

People will not remember what you said or did. They will remember how you made them feel.

- James Altucher, *The Rich Employee*.

E-book:

12 kantelmomenten tijdens de employee journey:

Een nieuw jaar	5
Verjaardagen	6
Einde onboarding	7
Werkjubilea	8
Na de zomervakantie	9
Na ouderschapsverlof.....	10
Na promotie.....	11
Na ontslaggolf.....	12
Na fusie of overname	13
Na betaling (jaar)bonus	14
Terug naar kantoor.....	15
Sunday Scaries.....	16



1. Een nieuw jaar

New year, new job?

Het cijfer:

72%

stijging in het **extra aantal jobzoekers** begin januari wereldwijd.

Bron: Indeed

Waarom waardering werkt

Goede voornemens. We maken ze allemaal wel eens. Op heel wat van die lijstjes prijkt ook: 'veranderen van job'. Januari voelt aan als een nieuwe cyclus, **een frisse start**. Mogelijks ook als een nieuw begin? Medewerkers maken in deze periode hun persoonlijke balans op. 'Wil ik meer van hetzelfde of gooi ik mijn loopbaan over een andere boeg? Zit ik hier nog wel op mijn plek? Maak ik mee het verschil?'

Ons advies

Koppel je **waardering** aan voldoende zingeving en verbinding. Het is logisch dat medewerkers in deze periode op zoek gaan naar nieuwe doelen en uitdagingen. Die kunnen zij ongetwijfeld ook waarmaken in de huidige organisatie.

Zo kan je het jaar aftrappen met een **persoonlijk cadeau** dat de link legt met de nieuwe targets van de organisatie. Of waarom vervang je de klassieke nieuwjaarsreceptie niet door een doelgerichte company kick off?

Attenties met **impact**:



Wat heb ik afgelopen jaar intens genoten van onze samenwerking. Geniet daarom maar zelf even hard van dit leuke verwenmomentje.



Dit jaar zetten we alles op alles om onze duurzame doelstellingen te halen. Samen maken we er een WONDR-lijk jaar van, met zorg voor mens én planeet!

2. Verjaardagen

Vandaag draait
het om jou!

Het cijfer:

12%

Jobhunting stijgt tot 12% in de weken **voor een verjaardag**, vooral bij mijlpalen zoals 30, 40 of 50 jaar.

Bron: Harvard Business Review

Waarom waardering werkt

55,5% vindt het erg als haar of zijn verjaardag vergeten of niet erkend wordt. Dit moment draait volledig om 'jou', wat het een enorm **krachtig moment** maakt om waardering te uiten. Zorg dus ook als organisatie voor een speciaal gevoel op een speciale dag.

4 op de 10 medewerkers wil een verjaardagsgeschenk van de werkgever, maar slechts 1 op de 10 krijgt het. Het aantal bedrijven dat verjaardagsattenties schenkt, stijgt ook jaar na jaar. Een verjaardagsgeschenk verandert van een 'nice to have' naar een 'must have'.

Ons advies

Een verjaardag is één van de **meest persoonlijke geschenkmomenten**. Zorg er dus als werkgever ook voor dat je boodschap zo authentiek mogelijk is. Schakel teamleads en teamleden in om bijvoorbeeld een persoonlijk bericht aan de attentie toe te voegen. Geen droge 'happy birthday', maar wel een onvergetelijk momentje van **waardering**.

Attenties met **impact**:



Happy You day! Hoe je eind oktober last minute in de bres sprong om te helpen bij het halen van die deadline, zal ik echt nooit vergeten. Jij maakt mijn job een piece of cake.



Opnieuw een rondje rond de zon! Wat zijn we blij om jou in ons team te hebben. Jouw durf en positiviteit laat anderen stralen. Geniet vandaag zelf van de spotlights.

Waarom waardering werkt

De onboardingsperiode zet de toon in de **loopbaan** van een nieuwe collega en is essentieel in het vormen van een sterke connectie met de werkgever. Het zijn spannende momenten met heel veel nieuwe info en nieuwe indrukken. In het achterhoofd blijven dezelfde vragen knagen. 'Heb ik wel de juiste keuze gemaakt?'. 'Ben ik wel goed genoeg?'.

Ons advies

Probeer maximaal in te zetten op het **wegnemen van onzekerheid**. Focus daarbij niet alleen op de klassieke eerste week, maar schenk ook voldoende aandacht aan de **preboarding**. Een fijne attentie komt onverwacht en zorgt in die spannende aanlooperperiode voor een **wow-moment**. Ook tussentijdse appreciatie na bijvoorbeeld 60 dagen kan erg krachtig zijn. Vermijd overdreven branded attenties. Hou het klein, hou het oprecht.

Attenties met **impact**:



Ongelooflijk om te zien hoeveel impact je hier nu al elke dag maakt. Ik ben trots op jou! Blijf zo verder groeien en vergeet af en toe niet eens te ontspannen.



Wat zijn we blij dat we jou gekozen hebben. We kunnen niet wachten om je binnenkort te zien. Liefs, je team.

3. Einde onboarding

Maakte ik de juiste keuze?

Het cijfer:

31%

van de nieuwkomers vertrekt in de **eerste 6 maanden**, 17 % al in de eerste week.

Bron: BambooHR

4. Werkjubilea

Einde van een
tijdperk?

Het cijfer:

9%

Een werkverjaardag is een natuurlijk **reflectiemoment**. De zoektocht naar een nieuwe baan neemt met 9% toe.

Bron: Harvard Business Review

Waarom waardering werkt

LinkedIn herinnert je er automatisch aan. Alweer een extra jaartje op de teller. Meteen ook het einde van een tijdperk? Net als de start van een nieuwe jaargang kan de werkverjaardag aanvoelen als een nieuwe cyclus.

Loyaliteit is in deze volatielere arbeidsmarkt steeds meer een achievement om trots op te zijn. De kostprijs om hier géén aandacht aan te besteden kan dan ook groot zijn.

Ons advies

Vergeet de traditionele en voorbijgestreefde aanpak om enkel aandacht te hebben voor elke 5, 10, 15, 20 of 30 jaar in dienst. Carrières zijn korter en wisselvalliger. Een echte voltreffer is om werknemers na bijvoorbeeld 100 of 1000 dagen in de bloemetjes te zetten. Onverwacht en daarom extra impactvol.

Attenties met **impact**:



1000 dagen op jouw teller. Wat vliegt de tijd! Zonder jou zou deze organisatie echt niet hetzelfde zijn. Blijf ons verrassen met je heerlijke 'Pippi Langkous-attitude'. Daar klinken we op!



Ontzettend gefeliciteerd met je 1e werkverjaardag. Jouw collega's schreven elk een persoonlijke berichtje om jou vandaag in de bloemetjes te zetten.

5. Na de zomervakantie

De gevreesde September Surge.

Het cijfer:

20%

Recruiters zien **vanaf 1 september tot 20% meer** instroom van kandidaten. De typische 'post-vakantie-hiring-piek'.

Bron: Acerta, Forbes & LinkedIn

Waarom waardering werkt

De klassieke vakantieperiode is misschien wel hét **reflectiemoment** bij uitstek. Er is doorgaans meer tijd om na te denken, minder werkdruk en de meeste medewerkers zijn minstens een aantal weken gedeconnecteerd. Zo krijgt de terugkeer naar de werkvloer soms mythische proporties. 'Wil ik dat eigenlijk nog wel?'

Ons advies

Vier successen, deel waardering. Organiseer een leuk pre-summer moment of bedank eind juni je personeel voor al het geleverde werk met een zonnig gadget. Zo zet je de toon voor een **zorgeloze zomer**. Je kan er ook voor kiezen om in te zetten op een back-to-work moment of attentie. Positiviteit werkt nu eenmaal aanstekelijk.

Attenties met **impact:**



Oef, even uitblazen! Dat heb je dubbel en dik verdiend na je inzet en knappe resultaten. Geniet met deze attentie van extra gezellige, warme zomeravonden met jouw loved ones.



Welcome back! Met hernieuwde energie en een flinke slok extra goesting gaan we opnieuw samen aan de slag. Wat heerlijk om je terug te zien. Geniet nog even na van deze zomer in een flesje.

6. Na ouderschapsverlof

Nieuw leven. Een nieuwe start?

Het cijfer:

47%

47 % van moeders overweegt **wissel na terugkeer**, 35 % ervaart gebrek aan steun.

Bron: HR Magazine

Waarom waardering werkt

Slapeloze nachten. Kersverse ouders kennen er alles van. Dat is in de eerste plaats natuurlijk het rechtstreeks gevolg van een nieuw kindje in huis. Maar ook de nakende combinatie met het **drukke werk** zorgt voor kopzorgen. Hoe hou je in godsnaam alle ballen tegelijk in de lucht? Als er één moment is dat jouw medewerkers zich begrepen willen voelen, dan is het wel deze.

Ons advies

Toon vooral **begrip** voor de nieuwe balans. Traditionele geboorteattenties zijn prima, zolang de tekst op het kaartje goed zit. Maar stel jezelf ook in de plaats van nieuwe ouders: waar hebben zij op dit moment het meeste nood aan. Tijd, rust, gezonde voeding, pampers,...

Door op die momenten als werkgever meerwaarde te bieden maak je de terugkeer naar de werkvloer een stuk aangenamer.

Attenties met **impact**:



Hey liefste baby. Wat zijn we blij dat jij er bent. Je hebt twee geweldige ouders die jou helemaal in de watten zullen leggen. Om hen daarbij te helpen, bezorgen we hen alvast deze leuke baby box.



Welkom terug! Neem maar even de tijd om je nieuwe balans te zoeken. Wees niet te streng en geef aan wanneer je hulp nodig hebt. Je koffie... die mag je wel dubbel zo sterk zetten vanaf nu.

Waarom waardering werkt

Je zou het toekennen van een **promotie** kunnen beschouwen als de **ultieme vorm van waardering**. Maar dat klopt niet. Promotie is een beloning, iets materieels. Soms voelt het verworven, soms eerder als een verplicht nummertje. Het zegt weinig over hoe die persoon zich voelt binnen de organisatie. Het mist een **relationeel karakter**, iets wat waardering wél heeft.

Ons advies

Onzekerheid en eergevoel zijn de belangrijkste parameters om kort na een promotie in het achterhoofd te houden. Mensen zijn op zoek naar bevestiging: 'ben ik klaar voor deze nieuwe rol?'. Vertel met een attentie waarom ze deze **promotie verdienen**. Geef hen erkenning voor wat ze al bewezen hebben. Maak niet de fout om dit als vanzelfsprekend te beschouwen, maar vier het expliciet!

Attenties met **impact**:



Jouw nieuwe rol als teamlead? Daar zit muziek in! We zijn ervan overtuigd dat jij ongelooflijk gaat knallen. Heel erg veel succes.



Proficiat met je welverdiende promotie! Ik bewonder je strategische inzicht en je empathisch denkvermogen. We zijn er 100% zeker van: je bent de juiste persoon op de juiste plaats.

7. Na promotie

Belonen is niet gelijk aan waarderen.

Het cijfer:

29%

van de **gepromoveerden vertrekt** binnen een maand. Zonder promotie vertrok slechts 18%.

Bron: ADP Research Institute

Waarom waardering werkt

Motivatie heeft een sterk sociaal karakter. Om goed te kunnen presteren, moeten mensen zich goed en veilig voelen in een groep. Die 'feeling of belonging' staat sterk onder druk na een ontslaggolf. Naast het rouwproces door het verlies van dichte collega's, ontstaat er ook twijfel over hun eigen perspectief en vaardigheden. 'Hadden ze mij niet beter laten gaan?'.

Ons advies

In financieel onzekere periodes is het uiteraard not done om dure en overdadige attenties aan het resterende personeelsbestand uit te delen. Maar vaak genoeg gaat dat ook ten koste van **kleine, menselijke attenties** zoals een kaartje of een attent gebaar. Dat is jammer, want gerichte appreciatie vormt de eerste stap om schuldgevoel en onzekerheid om te buigen naar hernieuwd vertrouwen.

Attenties met **impact**:



Het is nooit eenvoudig om moeilijke beslissingen te nemen. Via deze weg wil ik je nogmaals danken voor je begrip en medewerking. Je bent en blijft een onmisbare bouwsteen binnen deze organisatie, dat wou ik graag nog even benadrukken.



De afgelopen weken waren heftig. De beslissing die we namen was essentieel voor onze organisatie, maar op persoonlijk vlak niet eenvoudig. Dat beseffen we maar al te goed. We zijn op de goede weg en daar maak jij een belangrijk onderdeel van uit.

8. Na ontslaggolf Wat met 'survivors'?

Het cijfer:

63%

van de achterblijvers plant **jobzoektocht op te starten** binnen de 3 maanden.

Bron: Nectar HR

9. Na fusie of overname

Verzacht de identiteitscrisis

Het cijfer:

31%

Bij 31 % van bedrijven stijgt de **vrijwillige uitstroom** na deal-aankondiging.

Bron: Deloitte

Waarom waardering werkt

Ook bij dit scharniermoment speelt **onzekerheid** opnieuw een hoofdrol. De aankondiging van ingrijpende veranderingen binnen de organisatie zorgt voor een cultuurschok waarbij medewerkers zichzelf, hun status en hun toekomst in vraag stellen. Wie mensen als een nummer beschouwt, zal dat ook meteen terugzien in je retentiecijfers.

Ons advies

Open communicatie en waardering beperken de onzekerheid en nemen de angst voor het onbekende weg. Stippel binnen het communicatieplan bepaalde momenten uit waarop ook expliciet ruimte wordt voorzien voor attenties en waardering. Waardeer het begrip om te navigeren in de chaos of benoem hoe cruciaal hun nieuwe rol wordt.

Attenties met **impact:**



Ongelooflijk om te zien hoe positief je met alle veranderingen omgaat. Het is die drive en mindset die de komende maanden echt het verschil maakt. Dankzij mensen zoals jou... we'll make it pop!



De start van een nieuw avontuur, met een nieuwe naam, nieuwe collega's en vooral... heel veel nieuwe fijne herinneringen samen. Met dit leuke cadeau leg je ze zelf vast. Om nooit meer te vergeten.

10. Na betaling (jaar)bonus

Cash & dash?

Het cijfer:

43%

overweegt om te **vertrekken** meteen na het incasseren van de bonus.

Bron: McKinsey

Waarom waardering werkt

Een bonus voelt transactioneel aan. De periode na de uitbetaling gaat daarom vaak gepaard met een gevoel van doelloosheid, minder perspectief en een lagere motivatie.

Als je als organisatie van **beloning** een doel op zich maakt, heeft dat negatieve gevolgen voor de **intrinsieke motivatie** van je personeelsbestand. Een gebaar van erkenning kan dit efficiënt en zonder grote kosten verhelpen.

Ons advies

Combineer dit bonusmoment met **onverwachte persoonlijke waardering**. In welke mate heeft deze persoon bijgedragen tot het behalen van de bedrijfsresultaten? Zo minimaliseer je het gekende 'cash-&-dash' effect. Bonuspunten zijn er te behalen voor organisaties die zo'n initiatief combineren met het eerder besproken reflectiemoment in januari.

Attenties met **impact**:



Milestone reached! Een ongelooflijke teamprestatie waar jij met je creativiteit en durf mee het verschil maakte. Strafwerk. En nu... time to relax.



Wat een focus en grinta heb jij getoond om onze doelstellingen te halen. We zijn het ondertussen gewoon maar toch wil ik dit nooit vanzelfsprekend vinden. Het is zoals goede wijn, je wordt elk jaar beter. Geniet!

Waarom waardering werkt

Sinds de coronacrisis voelt thuiswerk voor heel wat white collar jobs aan als een **verworven recht**. Wanneer dit beleid teruggedraaid wordt, zoeken medewerkers spontaan andere oorden op. Ze voelen zich geraakt in hun autonomie, psychologische veiligheid en werk-privébalans. Begrijpelijk, maar vast kantoorwerk biedt ook opportuniteiten voor meer face-to-face waardering & interactie.

Ons advies

Een 'RTO'-beleid creëert een perfecte storm voor vertrekintentie, vooral als medewerkers zich **niet gewaardeerd** voelen. Investeer daarom al enkele maanden vóór je de nieuwe regels introduceert al bewust in meer en frequente waardering. Organiseer eenmaal iedereen terug op kantoor werkt micro-waarderingsmomenten zoals een warme ontvangst, een zachte overgang, creatieve lunches of complimentenrondes.

Attenties met **impact**:



Terug samen onder één dak. Helemaal klaar voor nieuwe ideeën, frisse energie en échte connectie. Geniet van deze sharing box en welkom terug!



Binnenkort verwelkomen we je elke dag opnieuw terug op de werkvloer. Met deze kleine attentie smaakt jouw lunch op kantoor nog beter dan thuis.

11. Terug naar kantoor

Inzetten op meer verbinding?

Het cijfer:

14%

Bedrijven zagen een extra **vrijwillige uitstroom van +14%** na een verplichte 'Return to Office'-regel.

Bron: Techspot

12. Sunday Scaries

Make Mondays happy again.

Het cijfer:

75%

Bijna driekwart van de werkende ervaart op **zondagavond stress** voor de nieuwe werkweek.

Bron: LinkedIn & Indeed

Waarom waardering werkt

Data van jobplatform Indeed toont dat het zoekvolume toeneemt wanneer het vooruitzicht op maandagochtend dichterbij komt. Sunday Scaries zijn een sterke voorspeller van vertrek en duiden op een gebrek aan zingeving en controle, een te hoge workload, een slechte relatie met de werkgever en... onvoldoende waardering.

Ons advies

Sunday Scaries ontstaan wanneer medewerkers het gevoel hebben dat ze er **alleen voor staan** en dat niemand ziet hoeveel moeite iets kost. Geef je teamleads daarom voldoende ruimte om ook **onzichtbare inspanningen te waarderen**. Daarnaast werkt het ook goed om attenties op vrijdag uit te delen en/of maandagochtend een ontbijt of team check-in te organiseren.

Attenties met **impact**:



Ready for the weekend? De afgelopen weken waren ontzettend druk en veeleisend. Dankjewel om het hoofd koel te houden en je zo flexibel op te stellen. Geniet van deze dosis filmmagie.



Heel wat werk gebeurt achter de schermen, maar jouw bijdrage aan de voorbereiding van het bedrijfsevent verdient een speciale vermelding én een leuke me-time attentie. Geweldig gedaan!



Nog meer **impactvolle** waardering?

Kadonation helpt jou je medewerkers efficiënt en impactvol te waarderen. Met meer dan 1.000 verrassende attenties vind je vast iets fijns, voor elk moment.

Ontdek Kadonation Select

Eén handig platform om geschenken te bestellen en je attentiebeleid te stroomlijnen.

Een impactvol attentiebeleid



Praktische tips en inspirerende cases om waardering vandaag nog duurzaam te integreren in jouw organisatie.

PODCAST

Waardering Werkt!

Jouw favoriete podcast over waardering op de werkvloer met elke maand een boeiende gast en een relevant thema.

[Scan & Luister via Spotify.](#)

