

Benchmark Beloning en Arbeidsvoorwaarden

Hierna volgt een korte uiteenzetting van onze werkwijze bij een benchmark op het gebied van Beloning en Arbeidsvoorwaarden.

Een Benchmark Beloning en Arbeidsvoorwaarden (BBA) geeft antwoord op de vragen:

- welke positie een werkgever op het terrein van de beloning en arbeidsvoorwaarden inneemt ten opzichte van vergelijkbare bedrijven die op dezelfde arbeidsmarkt opereren
- met welke beloningen en arbeidsvoorwaarden kan de onderneming zich profileren en een positie van begerenswaardige/ aantrekkelijke werkgever verkrijgen.

Om een benchmark die nuttige informatie oplevert, te kunnen maken is het nodig om te weten op welke onderdelen en voor welke functiegroepen externe belonings-informatie nodig is.

Vervolgens is het de vraag welke bronnen beschikbaar zijn waaruit nuttige informatie kan worden verkregen en/of welke aanvullend informatie kan worden vergaard via nader onderzoek.

De eerste stap betreft de verkenning van de eigen positie en behoefte(n).

1. Kernactiviteiten, sector, omvang en het verzorgingsgebied waarin de onderneming opereert en de plaatsen/regio's waarvoor personeel wordt gerekruteerd
2. Wat zijn de kernfuncties binnen de onderneming?
 - o Welke daarvan zijn kenmerkend voor de onderneming/ sector waarin men opereert
 - o Welke daarvan zijn algemeen voorkomende functies, dat wil zeggen functies waarvoor de werkgever moet concurreren met bedrijven uit andere sectoren
3. Welke aanleidingen zijn er voor een benchmark en welke problemen moeten worden opgelost waarvoor benchmark informatie nodig is?
 - o Je kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan zaken zoals, te hoge personeelskosten, te lage productiviteit, een hoog/ laag personeelsverloop, schaarste op de arbeidsmarkt, beloningsontevredenheid onder het personeel, huidige B&A pakket sluit onvoldoende aan bij vraag van nieuwe medewerkers/ interessante sollicitanten, opheffen van een zekere beloningswillekeur en scheefgroei binnen de onderneming of dat bepaalde beloningsvormen, zoals een resultaatdeling niet het beoogde effect heeft
 - o Maar er kunnen ook andere aanleidingen zijn, zoals de wens om meer structuur aan te brengen in het beloningsbeleid, door de invoering van een beter systeem van functiebeschrijving- weging en indeling, en beoordeling van het functioneren of de wens om nieuwe/moderne bij de bedrijfspopulatie aansluitende beloningsvormen te kunnen hanteren, zoals flexibele/ a la carte beloningsvormen op basis van een beschikbaar beloning en arbeidsvoorwaardenbudget.
4. Een beschrijving van de huidige situatie B&A, zoals een overzicht van de verschillende beloningsvormen en arbeidsvoorwaarden, het theoretische en praktische effect ervan op het gedrag en de prestaties van de medewerkers en de spelregels/criteria die ten grondslag liggen aan beloningsbeslissingen

De verkenning wordt in een schriftelijke rapportage vastgelegd, met aandacht voor sterke en zwakke onderdelen en verbeterpunten. Daarnaast maakt de rapportage duidelijk welke informatie nodig is voor het maken van de vergelijkingen.

Vervolgens geven wij een advies over de publieke en commerciële bronnen die kunnen worden geraadpleegd, welke (Nederlandse) beloningsvergelijkingen/ beloningsonderzoeken in aanmerking komen om aan deel te nemen en de kosten van de te vergaren informatie.

Als dat gewenst en mogelijk is kan ook nog worden gekozen voor aanvullend kwalitatief of kwantitatief onderzoek. In dit verband kun je denken aan HR-professionals en bemiddelaars met goed zicht op de arbeidsmarkt voor specifieke groepen werknemers (inzicht in push en pull factoren). Ook is het denkbaar dat er aanvullend onderzoek wordt gedaan, door een stagiair, naar specifieke doelgroepen, waaruit de onderneming de komende jaren haar kernpersoneel wil rekruteren.

Werkwijze

Met de opdrachtgever stellen wij een projectplan op, zodat duidelijk is welke personen uit het bedrijf van opdrachtgever in het project zijn betrokken, welke go/no go beslissingen gedurende het project aan de orde zijn en wie daartoe bevoegd is, of geconsulteerd zullen worden.

Tijdens de oriëntatie bespreken wij met de opdrachtgever of en op welke wijze invulling kan worden gegeven aan het informeren van de medewerkers en/of de wijze waarop de/ een vertegenwoordiging van de medewerkers geïnformeerd en/of betrokken zal worden in het project.

Verwijzingen

Als je mee wilt weten over het onderwerp beloningsbeleid, verwijzen wij u graag naar het kennisdocument **Beloningsmanagement** en het kennisdocument **Salarisstructuur en indelingssystemen**.

Deze kennisdocumenten staan eveneens op de website van HR Services De Groot & Partners.