

Goede beloning is een sterk staaltje motivatiemanagement. Het betreft medewerkers bij de organisatiestrategie en verbetert hun performance. Maar hoe zet je een modern beloningsbeleid op?

Om iedere medewerker een passend arbeidsvoorwaardenpakket te bieden dat bijdraagt aan de baantevredenheid en betrokkenheid, gebruiken wij de Reward Cycle.



## Wat is de Reward Cycle?

Wij geloven dat het bieden van een goede beloning aan medewerkers méér behelst dan enkel het opstellen en implementeren van een arbeidsvoorwaardenpakket. Om iedere medewerker passende arbeidsvoorwaarden te kunnen bieden die bijdragen aan diens baantevredenheid en betrokkenheid, gebruiken wij de Reward Cycle. Werkgevers doorlopen in deze cyclus zes fasen die leiden tot een optimaal, modern beloningsbeleid.

## Hoe zet ik een datagedreven beloningsbeleid op in mijn organisatie?

### 1. Analyseer

Om een effectief arbeidsvoorwaardenbeleid te kunnen realiseren, moet de organisatie inzicht hebben in de huidige waarderingstructuur. Door (belonings)data te analyseren, krijgt een werkgever een goed inzicht in de huidige structuur en worden trends, voorkeuren en knelpunten in het huidige beleid zichtbaar. Binnen HR is dit beter bekend als HR Analytics.

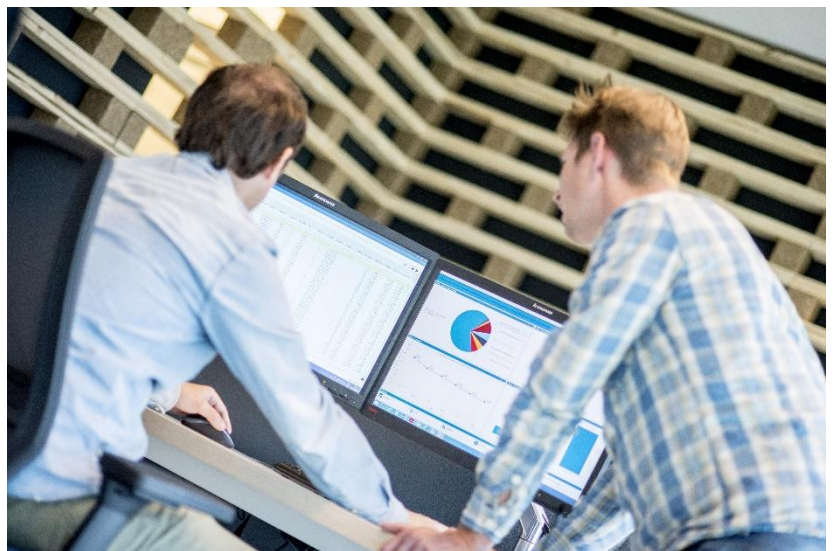
Na de analyse van de huidige situatie volgt de eerste Herontwerp-fase. Op basis van de analyses gieten we de huidige rewardstructuur in een rekenmodel. Je kunt dit vergelijken met het maken van een nulmeting: wil je weten waar je in de toekomst naartoe gaat en welke mogelijkheden een nieuwe situatie biedt, dan moet je weten waar je nu staat. Dit model vormt de basis voor een nieuwe beloningsstructuur.

## Hoe vergelijk ik alle mogelijk beloningssituaties met elkaar?

### 2. Herontwerp

Goede beloning gaat verder dan een goed salaris. Eigenlijk is het een vorm van motivatiemanagement; een sterk arbeidsvoorwaardenbeleid betreft medewerkers bij de organisatiestrategie en zet ze aan tot een betere performance. Dat vraagt om een bredere blik op arbeidsvoorwaarden dan veel werkgevers nu hebben.

De afgelopen jaren lag de focus in het beloningsbeleid namelijk sterk op financiële aspecten zoals het salaris, het pensioen en de autoregeling.



Maar een modern beloningsbeleid bevat ook alle arbeidsvoorwaarden die lastiger in geld uit te drukken zijn. Denk aan een goede werk-privébalans, het jaarlijkse bedrijfsuitje naar het buitenland of mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling.

In deze fase modelleren we de huidige waarderingsstructuur van de organisatie in een simulatiemodel. Zo'n simulatiemodel is feitelijk een basismodel waarop je variaties kunt maken. Het geeft dus inzicht in alle 'what if'-scenario's van de verschillende beloningsstrategieën die het bedrijf onderzoekt. Dit simulatiemodel wordt gebaseerd op geanalyseerde HR-data uit fase 1: Analyseer. Daardoor kun je voor de hele organisatie maar ook per medewerker berekenen welke gevolgen de verschillende beloningsstrategieën hebben voor het (individuele) arbeidsvoorwaardenpakket. Alsook de impact voor de organisatie als geheel.

### 3. Finaliseer

Wanneer het nieuwe beloningsbeleid is geformuleerd en in een simulatiemodel is gevat, wordt de nieuwe beloningsstructuur van het oude naar het nieuwe model gehaald. Dat levert rapportages op die de gevolgen van het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket inzichtelijk maken. Nieuwe of aangepaste arbeidsvoorwaarden hebben namelijk bijna altijd gevolgen voor de huidige salarissen en arbeidscontracten van medewerkers.

De effecten van zo'n nieuwe structuur moeten daarna met alle betrokkenen – denk aan financiële en juridische afdelingen van bedrijven, maar ook aan vakbonden en de ondernemingsraad – worden besproken. De keuzes die in deze afrondende fase worden gemaakt, zijn feitelijk de voorbereidingen voor de volgende stap: het inlichten van de medewerkers.

### Communiceer

Een nieuwe beloningsstrategie voer je als organisatie niet zomaar in: een strategisch aanbod van arbeidsvoorwaarden heeft een doel. Bijvoorbeeld het verhogen van de betrokkenheid of de performance van medewerkers, of het verbeteren van je employer brand. Maar of de nieuwe strategie daadwerkelijk een succes wordt, staat of valt met de communicatie ervan naar de medewerkers.

#### **Communiceer aan medewerkers waarom je bepaalde arbeidsvoorwaarden aanbiedt – en anderen juist niet**

In deze fase communiceer je als werkgever de nieuwe beloningstructuur via een persoonlijk portal naar de medewerker. Het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden komt hier bij elkaar: zowel de 'harde' als de 'zachte' arbeidsvoorwaarden komen aan bod. Communicatie over beloning gaat nou eenmaal verder dan het simpelweg versturen van een salarisstrook of pensioenoverzicht.

Dit is een cruciale fase in de Reward Cycle: wil je als werkgever de motiverende werking van arbeidsvoorwaarden optimaal benutten, dan moet je goed uitleggen waarom je bepaalde voorwaarden aanbiedt – of juist niet.

## 5. Personaliseer

Betere beloning, in de breedste zin van het woord, heeft een positief effect op baantevredenheid en betrokkenheid. Ook wordt betere beloning in verband gebracht met betere prestaties van medewerkers – die op hun beurt weer bijdragen aan betere bedrijfsresultaten. Maar wat ‘betere beloning’ is, verschilt natuurlijk sterk per medewerker.

In deze fase biedt de werkgever iedere medewerker via een online applicatie een overzicht in diens individuele arbeidsvoorwaardenpakket. Voordat een medewerker een keuze maakt, kan hij in een persoonlijk portal simuleren met ‘what if’-scenario’s. Wat gebeurt er bijvoorbeeld met het salaris en het pensioen wanneer hij ervoor kiest om minder te gaan werken? Op basis van dit soort berekeningen bepaalt de medewerker welke selectie aan (voornamelijk primaire) arbeidsvoorwaarden voor hem het gunstigste uitvalt.

Via ‘what if’-scenario’s bepaalt een medewerker welke selectie aan arbeidsvoorwaarden voor hem het gunstigste uitvalt

Het bieden van zo’n persoonlijk overzicht wordt steeds belangrijker. Vandaag de dag staan er vier verschillende generaties op de werkvloer, die ieder hun eigen voorkeuren hebben. Een ‘one size fits all’-benadering van het arbeidsvoorwaardenpakket is simpelweg niet meer van deze tijd.

Zo hebben jonge ouders eerder behoefte aan een kinderopvangregeling of de mogelijkheid om parttime te werken dan oudere werknemers, die op hun beurt waarschijnlijk eerder kiezen voor aantrekkelijke spaarregelingen als aanvulling op het pensioen.



## 6. Evalueer

Elke strategie moet vroeg of laat geëvalueerd worden en eventueel worden herzien. Dat geldt ook voor een beloningsstrategie. Die evaluatie staat centraal in de laatste fase van de Reward Cycle. Door het beloningsbeleid blijvend te monitoren, kan een werkgever de effectiviteit van zijn investering en de tevredenheid van werknemers meten.

Dat kan zowel via data-analyse van het nieuwe beloningsbeleid, als via onderzoek en korte feedbackmomenten onder medewerkers. Zo kunnen ongebruikte of slecht gewaardeerde arbeidsvoorwaarden uit het pakket worden gehaald, en investeringen dus effectief worden benut.



## Meer weten?

Wil je meer weten over onze dienstverlening? Neem gerust contact op met Pointlogic HR voor een vrijblijvend gesprek. We zijn bereikbaar via +31 (0)10 310 88 10 of per e-mail: [f3@pointlogichr.nl](mailto:f3@pointlogichr.nl)