

Veel organisaties baseren zich bij het maken van een nieuwe beloningsstructuur nog steeds op benchmarking en best practices van andere bedrijven – of erger: op hun onderbuikgevoel.

Maar om iedere medewerker een passend arbeidsvoorwaardenpakket te kunnen bieden dat bijdraagt aan diens baantevredenheid en betrokkenheid, is meer nodig.



Wat behelst de ‘Analyse’ fase?

Om een modern, toekomstbestendig arbeidsvoorwaardenbeleid op te kunnen stellen, heb je inzicht nodig in de stand van zaken. Wie vooruit wil, moet immers weten waar hij staat. Door (belonings)data zoals salaris-, functie- en prestatiegegevens te analyseren, krijgt je inzicht in de trends, voorkeuren en knelpunten in de huidige rewardstructuur. Binnen HR is deze ‘fact-based’ aanpak beter bekend als HR Analytics.

Een nieuw beloningsbeleid begint bij het analyseren van de bestaande situatie

Modern

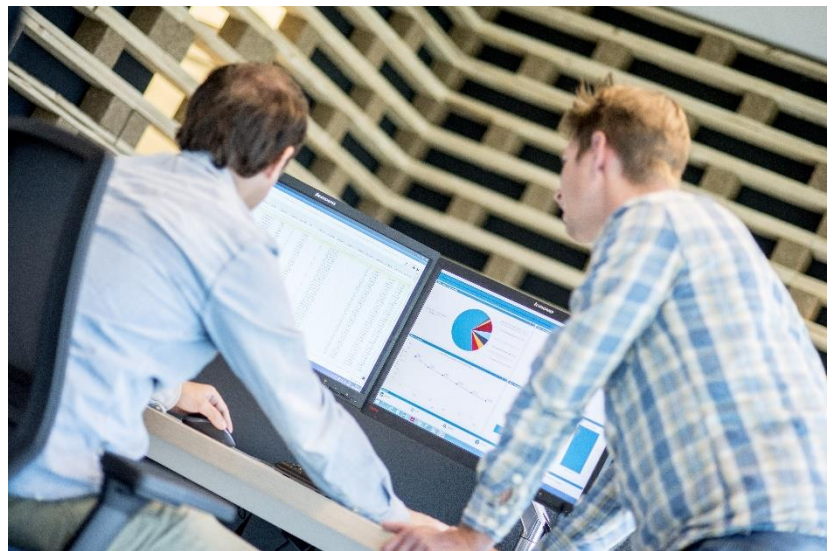
In deze fase van de waarderingscyclus zoeken werkgevers antwoorden op vragen als: Welke arbeidsvoorwaarden bieden we nu aan en hoeveel kost dit de organisatie op jaarbasis? Welke arbeidsvoorwaarden worden veel benut, en welke juist niet? En: hoe ziet het medewerkersbestand van de organisatie eruit?

Na de analyse van de huidige situatie volgt de eerste Redesign-fase. Op basis van de analyses gieten we de huidige rewardstructuur in een rekenmodel. Je kunt dit vergelijken met het maken van een 0-meting: 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.

Maakt jou organisatie gebruik van HR data voor strategische keuzes?

High of Low?

Hoewel er bijzonder veel geschreven wordt over 'high-tech' (of voorspellende) analytics, is het overgrote deel van de organisaties nog niet verder dan 'low-tech' (of beschrijvende) analytics. Goed nieuws: daar is helemaal niets mis mee. Voor het maken van beschrijvende analyses is het opschonen de beschikbare (belonings)data vaak al voldoende.



Al voorspellend?

Zo kunnen verschillende datasets met elkaar worden gecombineerd om inzicht te krijgen in de huidige waarderingsstructuur. Data uit HR-rapportages en HR-Metrics zijn hiervoor vaak prima geschikt. Begin dus gewoon met de data die je al hebt.

Voorspellende analyses gaan een stap verder. Door HR-data te combineren met andere organisatiedata, kunnen ook voorspellingen voor de toekomst worden gedaan. Bijvoorbeeld wat de verschillende beloningsscenario's de organisatie op termijn kunnen opleveren en welk scenario het meest kosteneffectief is. Hoe uitgebreid ook, het maken van een goede analyse helpt een werkgever in de afweging om wel of niet in bepaalde arbeidsvoorwaarden te investeren.

Volgende stap?

Met behulp van de geanalyseerde HR-data gieten we de huidige beloningstructuur van de organisatie vervolgens in een simulatiemodel. Op dit 'basismodel' kunnen verschillende modelvarianties worden losgelaten. Dat geeft de werkgever een goed inzicht in de 'what if'-scenario's van alle potentiële waarderingsstrategieën.

Deze scenario's sluiten uiteraard aan op de verschillende bedrijfsstrategieën die de organisatie voor ogen heeft, en wil vertalen in een nieuwe waarderingsstructuur. Zo krijgt de werkgever inzicht in de gevolgen die de verschillende beloningsscenario's hebben op de arbeidsvoorwaarden van zowel functiegroepen als op individuele medewerkers.

Met het goed opzetten van analyses zorgt een organisatie ervoor dat ze goed inzicht krijgen in hun huidige beloningsbeleid. Dit opent ook meteen de deur voor het maken van voorspelling van eventuele wijzigingen in het beloningsbeleid. Deze stap wordt toegelicht in de 'Redesign' fase.

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