



HOE CONCURREREND ZIJN MIJN SALARISSEN?

Benchmarking als analyse-instrument

In deze (economisch) donkere dagen naderen we weer het einde van het jaar. Voor veel organisaties tijd om de balans op te maken en vooruit te kijken. Kostenbesparing is in deze tijd een belangrijk thema dat ook de afdeling HRM raakt. Het management hecht belang aan het behouden (en aantrekken) van kwalitatief goede medewerkers. Echter tegen zo laag mogelijke kosten. Dit is één van de spanningsvelden waarvoor de afdeling HRM zich geplaatst voelt. Om hier de juiste balans in te vinden dient het management zich in eerste instantie af te vragen wat voor betaler ze wil zijn. Dit zal in belangrijke mate afhankelijk zijn van wie haar arbeidsmarktconcurrenten zijn, wat voor betaler ze nu is en hoe men zich verhoudt tot de markt. Vragen waarop een kwalitatieve goede benchmark antwoord geeft.

In sommige sectoren zijn salarisniveaus vastgesteld in een bedrijfstak-CAO. Men mag hier als individuele werkgever niet van afwijken. Echter biedt het leeuwendeel van de CAO's of bedrijfsregelingen aan organisaties de mogelijkheid een eigen loongebouw vast te stellen (uiteraard in overleg met ondernemingsraad en/of vakbond). Dit geeft de werkgever de mogelijkheid om periodiek te bepalen of en in hoeverre loonsverhogingen wenselijk zijn. Op internet circuleren tal van instrumenten die pretenderen inzicht te geven in het betalingsniveau van de BV Nederland. Vaak wordt aan de hand van enkele vragen (functietitel, aantal jaren werkervaring, aantal ondergeschikten, sector, etc.) een salarisniveau afgegeven dat ergens fluctueert tussen het minimum-loon en de Balkenendennorm. Informatie die meer vragen oproept dan antwoorden geeft.

EVZ hanteert een methodiek voor beloningsbenchmarking die wel inzicht geeft in uw arbeidsmarktconcurrentiepositie. Onderscheidend aan ons instrument is, dat wij functieniveaus en de beloningsgrondslagen van de organisatie als uitgangspunt nemen. Het functieniveau bepalen wij aan de hand van onze functiewaarderingsmethodiek ORBApm.

Het aantal normuren per week (inclusief/exclusief ATV/ADV), het aantal betalingsperiodes per jaar, het aantal vakantiedagen, de hoogte van een eventuele vaste eindejaarsuitkering of de toekenning van extra periodes vormen de beloningsgrondslagen. Door de gegevens uit onze database om te rekenen naar de grondslagen en functieniveaus van de betreffende organisatie wordt voorkomen dat appels met peren worden vergeleken. Onze database bestaat uit ruim 150 organisaties met in totaal meer dan 30.000 medewerkers verdeeld over diverse sectoren en regio's. Afhankelijk van de klantwens kunnen wij de benchmark specificeren naar regio, (sub-)sector en organisatie-omvang. Tevens kunnen wij exact bepalen hoeveel organisaties meer en minder betalen dan de gebenchmarkte organisatie. Op basis van de uitslagen van de benchmark adviseren wij over eventuele consequenties op korte en langere termijn en gaan wij in gesprek met directie/management over de vraag hoe en waarvoor men wenst te belonen.

Wilt ook u weten hoe concurrerend uw salarissen zijn en wat dit voor uw organisatie kan betekenen, neem dan contact met ons op.

BENCHMARKING ALS ANALYSE-INSTRUMENT

...
nooit meer
appels met peren
vergelijken
...

