

“Trakteer je mensen eens op een ijsje!”

“Als je als directeur eens je portemonnee trekt om met 25 graden op een verkoelend ijsje te trakteren, maakt dat meer indruk dan het toepassen van het minimum percentage opslag op het basissalaris. Dat ijsje blijft hangen, die opslag is na twee maanden al weer gewoon.” Aan het woord is Cees Mertens van CB Advice. Vanuit zijn jarenlange ervaring op het gebied van belonen en beloningsstructuren, wil hij ondernemingen adviseren en begeleiden bij het opzetten van een passend beloningssysteem. Want dat de beloning als vanzelfsprekend aangenomen wordt, betekent niet dat die niet belangrijk is. “Met een pluim af en toe redt je het niet. De basis moet goed zijn. Juist in deze onzekere tijden moet je er als werkgever voor zorgen dat je goede mensen kunt behouden en aan je kunt binden. Een extraatje is leuk, maar is niet toereikend als de basisbeloning niet aansluit bij de wensen en doelen van de mensen en het bedrijf.”

CB staat voor Compensation en Benefits; twee begrippen uit het steeds meer door Engelstalige begrippen gedomineerde vak dat tegenwoordig Human Resources heet. Hierin komen eigenlijk de aspecten van personeelszaken en salarisadministratie samen. “Beloning en arbeidsvoorwaarden zijn niet alleen meer ter vergoeding van verrichte werkzaamheden of beschikbaar gestelde kennis, maar moet aansluiten bij de persoonlijke wensen van de medewerker. Denk bijvoorbeeld aan flexibele uren, kinderopvang, reiskosten en opleidingsmogelijkheden. Bovendien wil je als ondernemer ook je eigen gestelde doelen behalen en daar heb je je mensen voor nodig. Een passend belonings-

model zorgt voor tevreden medewerkers en een tevreden medewerker is een gemotiveerde medewerker.

Crisistijd? Tijd voor passende beloning!

Wat je momenteel ziet nu het moeilijker gaat, is dat het behalen van targets belangrijker wordt. Wanneer je als werkgever meer hierop wilt gaan sturen en beoordelen, zal dus de beloning daarbij aan moeten sluiten. Dat wil niet zeggen dat je nu ook figuurlijk je portemonnee moet trekken”, licht Cees toe. “Maar je moet wel voor duidelijkheid zorgen. Een passend en inzichtelijk beloningssysteem waarin ook targetgerelateerde bonussen

zijn opgenomen, zorgt ervoor dat mensen weten waar ze aan toe zijn. Het laat zien hoe de persoonlijke prestaties van medewerkers van invloed zijn op de uiteindelijke beloning. Een medewerker weet dan waarvoor hij zijn werk doet en wat zijn inzet hem oplevert. Ook kan het geen kwaad om via een goed systeem medewerkers inzicht te verschaffen in wat de kosten van bijvoorbeeld pensioenregelingen en ziektekosten zijn. Dat maakt hen meer bewust van wat hij een werkgever kost, maar ook van de opbouw van zijn beloning. Zo kan hij een gedegen beoordeling doen van zijn positie. En als het goed is, zal dit alleen maar een positieve uitwerking hebben op zijn inzet en loyaliteit.”



Cees Mertens

Belonen is maatwerk

Iedere organisatie heeft andere doelen en andere manieren om die doelen te bereiken. De eisen die aan medewerkers gesteld worden, verschillen dus ook per organisatie. In zijn werkwijze stelt Cees de organisatiedoelen altijd voorop. “De verwachtingen die een ondernemer van zijn mensen heeft, moeten spreken uit wat hij zijn mensen te bieden heeft. Stel dat je als ondernemer verwacht dat je mensen flexibel inzetbaar zijn, zorg dan dat de arbeidsvoorwaarden hierbij aansluiten. Biedt flexibele werktijden aan zodat de medewerker ook zijn voordeel daarmee kan

behalen en je als onderneming niet met dure overuren wordt geconfronteerd.”

Als werkgever heb je tevens met regelgeving te maken. Verschillende branches hebben een eigen CAO die regels stelt aan de beloning. Hoe ga je daar het beste mee om en kun je ervoor zorgen dat je binnen de gestelde regels een beloningssysteem opstelt dat past bij de ondernemersdoelen? “Vaste modellen zijn dodelijk voor de motivatie. Maar binnen de gestelde regels is ook flexibiliteit mogelijk. Via een zogenaamd Cafeteria-model kun je mensen een ‘basispotje’ geven waarmee zij hun eigen arbeidsvoorwaarden kunnen kopen.

Erkend vakspecialist

Cees Mertens is ingeschreven in het register van het Nederlands Instituut van Register Payroll Accounting. Hij heeft meer dan 20 jaar als salarisadministrateur gewerkt en de laatste jaren ook specifiek op dat gebied geadviseerd. Zijn kennis houdt hij voortdurend op peil door vakgerelateerde studies te volgen. “Ik ben uitstekend op de hoogte van de geldende wet- en regelgeving. Denk hierbij aan regels omtrent ontslag, arbeidsongeschiktheid, arbeidstijdverkorting, maar ook incidentele vergoedingen zoals personeelsuitjes of bijzonder beloningen.” Op het gebied van fiscale-sociale wetgeving biedt CB Advice advies zonder dat je als ondernemer aan periodieke tarieven vastzit.

Daarnaast biedt CB Advice de mogelijkheid om het beloningssysteem periodiek te toetsen aan wijzigende regelgeving, zodat deze in overleg kunnen worden bijgesteld. Hierbij wordt afstemming gezocht met bestaande relaties van een onderneming, zoals een administratiekantoor. Maar wanneer daar behoefte aan is, kan je als ondernemer ook de gehele loonadministratie aan CB Advice uitbesteden.

Extraatjes kosten een werkgever geld

Het is waar dat de werknemerskosten vaak de grootste post binnen de organisatie zijn, maar een goed beloningssysteem levert een organisatie uiteindelijk iets op. Ik zal niet zeggen dat het niks kost, maar je moet het zien als een structurele investering die op de lange termijn een positieve invloed zal hebben op de resultaten. Bovendien bieden de huidige fiscale regels uitstekende mogelijkheden om ‘employee benefits’ kostenneutraal toe te passen. Het is voor mij een uitdaging om met een neutrale kijk op de ondernemersstrategie een beloningsmodel op te stellen dat toegespitst is op de ondernemersdoelen, rekening houdend met de wensen van de medewerkers en het maximale resultaat behaalt uit de gestelde regels en mogelijkheden”, besluit Cees zijn verhaal.

CB Advice

Vonderveld 33
5583 GX Waalre
Tel.: 06-51554072
E-mail: info@cbadvice.nl