

Traditionele beloningssystemen onder druk

Smart EVA © brengt uitdagingen en talenten in balans

In veel organisaties wordt de beloning van medewerkers vastgesteld door functies te omschrijven, deze te wegen met een functiewaarderingssysteem en die functies vervolgens te koppelen aan een salarisstructuur. Afhankelijk van het type organisatie en de keuzes die in het beloningsbeleid zijn gemaakt, zijn er veel verschillen te constateren. Bijvoorbeeld in het aantal salarisschalen en de manier van salarisontwikkeling binnen een salarisschaal.

De huidige manier waarop beloning tot stand komt, staat vandaag behoorlijk onder druk. Bestaande structuren en systemen worden vaak als star en weinig flexibel ervaren en geven management en medewerkers niet de mogelijkheid in te spelen op actuele ontwikkelingen of verwachtingen. Aanpassen van dergelijke structuren en systemen zijn vaak tijdrovend en duur. En als er een nieuw, aangepast beloningssysteem is, volgen er vaak bezwaren.

Trends en ontwikkelingen

Wendbaarheid en weerbaarheid van zowel organisaties als haar medewerkers staan hoog op de agenda om te overleven in tijden van transformaties. Dit resulteert in nieuwe vormen van organiseren en werken: van efficiënte en resultaatgerichte werkorganisatie, zelfsturende teamwerking, (h)erkennen van competenties en talenten, creëren van (door)groeimogelijkheden en stimuleren van interne mobiliteit e.d.. Er zijn talrijke voorbeelden in productie-, dienstverlenende tot zorgorganisaties en bij de overheid. Andere manieren van organiseren door meer verantwoordelijkheid te geven, sneller in te kunnen spelen op ontwikkelingen in de markt en vorm en inhoud te kunnen geven aan innovatie. Meer en meer werken kleine, multifunctionele teams aan een gezamenlijke opgave. Dergelijke teams verdelen het werk op basis van competenties, talenten en ambities van de individuele medewerkers. Afhankelijk van de ontwikkeling in de omgeving, het team en de teamleden veranderen de rollen die mensen innemen mee met deze ontwikkeling. Alles staat in het teken van het realiseren van een gezamenlijke ambitie met aandacht voor werkbaar werk en werkvermogen van mensen.

De vraag is: past de huidige manier van belonen dan nog wel in zo'n dynamische en snel veranderende omgeving en werkcontext? En past dit alles nog wel bij de manier waarop het salaris van medewerkers wordt bepaald?

Vragen, vragen en nog eens vragen

De vraag is of we vast moeten blijven houden aan de huidige (traditionele) manieren van belonen of dat het tijd is na te denken over andere manieren? En als huidige manieren van belonen in de toekomst niet meer passen, welke dan wel? Blijven we uitgaan van expertsystemen of gaan we gebruik maken van de kennis die er over belonen bij de verschillende stakeholders is? Geven we beloning in handen van de medewerkers zelf

of blijven we vasthouden aan een top-down vastgesteld salaris? Kortom veel vragen waarop tot op heden nog weinig antwoorden zijn geformuleerd. Veel organisaties, die het werk anders organiseren, zijn dan ook zoekende. Feit is dat er is nog weinig ervaring is met en onderzoek is gedaan naar andere manieren van belonen.

Tijd voor iets nieuws!

SMART EVA © is een frisse aanpak voor functieclassificatie.

SMART EVA brengt functies (uitdagingen) en competenties (talenten) in balans met elkaar. Het brengt overbelasting (stress) en onderbelasting (verveling) in kaart. Helder voor de leidinggevende of HR-professional om op basis hiervan initiatief en actie te ondernemen. Zo kadert SMART EVA in het FLOW-gebeuren waarbij mensen opgaan in hun werk.

SMART EVA © is een universele, analytische functieclassificatiemethode klaar voor het éénheidsstatuut. De wegingsmethode is opgebouwd op basis van 25 jaar praktijkervaring in functieclassificatie in diverse sectoren, bedrijven en (internationale) organisaties. Bij deze analytische wegingsmethode zijn de projectafspraken met procedures vervat, gebaseerd op het nationale protocol.

Ook een set van referentiefuncties is beschikbaar als normmateriaal voor diverse functiefamilies (marketing, verkoop, productie, logistiek, financiën, HR, ICT e.d.). Rollen en opdrachten zijn kort en bondig omschreven met bijhorende relevante competenties en resultaatsindicatoren. Handig voor het vastleggen van objectieven en het evalueren van de geleverde prestaties en meerwaarde.

De classificatieresultaten zijn ook getoetst aan bestaande sectorale classificaties.

Zowel de aanpak als de procedures zijn gericht op inspraak en sociale dialoog in de organisatie.

Wij streven hiermee naar projecten met een korte doorlooptijd en pragmatische aanpak voor het uiteindelijke doel: billijke verloning en sociale vrede.

En er is meer!

De methode is ook gekaderd binnen een bredere kijk op personeelsbeleid met aandacht voor werkbare jobs, loopbaanontwikkeling en organisatie-ontwikkeling.

Zo wordt de basis gelegd voor de HR architectuur en relevante tools voor het aantrekken van talent, inwerken van nieuwe medewerkers, opzetten van competentiegebaseerde opleidingsprogramma's, organiseren van doeltreffende performance-reviews, uitstippelen van loopbaanpaden, inzetten op employability tot voorkomen van burn-out uit overbelasting of verveling in de job.

En zo wordt deze aanpak een concreet fundament voor professioneel personeelsbeleid. En kan er tijdig ingespeeld worden op de uitdagingen van uw organisatie, deze van vandaag én ook van morgen.