

Salaris alleen is niet zaligmakend

Wat zijn de pluspunten van uw arbeidsvoorwaarden- en personeelsbeleid?

“De economie trekt weer aan”, berichten de kranten. Ook binnen de cumelasector is de aantrekkende economie zichtbaarder geworden. Er is weer meer werk en dat vraagt direct om kwalitatief goede medewerkers. Hoe behoud ik mijn goede medewerkers als de krapte op de arbeidsmarkt weer toeneemt? Eén ding is belangrijk om te onthouden: salaris alleen is niet zaligmakend.



Uw klanten hebben steeds weer nieuwe wensen en stellen hoge eisen. U investeert in deze relaties en verwacht daarmee dat zij trouw zullen blijven als klant van uw onderneming. Maar hoe zit het met uw personeel, de werknemers binnen uw organisatie die ervoor moeten zorgen dat de gemaakte doelstellingen kunnen worden behaald? Weinig bedrijven formuleren ‘werknemertrouw’ als doelstelling. In een ruime arbeidsmarkt zoals wij deze de afgelopen jaren hebben

gekend, stond dit niet altijd hoog op het lijstje. Op een krappe arbeidsmarkt blijkt het extra belangrijk om te investeren in de werknemer. En zoals we in het begin al aangaven, gaat dit niet alleen om het salaris, maar zeker ook om aandacht voor uw werknemers. Het is dus zaak om inzicht te hebben in de motivatie van uw werknemers. Wat maakt dat de werknemer trouw blijft aan uw organisatie of met andere woorden: wat bindt en boeit de werknemers aan uw organisatie?

Pluspunten voor uw personeelsbeleid

Tip: extra aandacht bij doorlenen van werknemers

Al geruime tijd werkt uw werknemer bij één van uw opdrachtgevers. Werkbriefjes worden op tijd ingeleverd en alle partijen lijken tevreden. Uw werknemer voelt zich als een vis in het water. Maar hoe verbonden voelt hij zich nog met uw bedrijf? Helaas komt het in de praktijk voor dat een werknemer (onder voorwendsel van betere arbeidsvoorwaarden) in dienst treedt bij uw opdrachtgever of - erger nog - via een concurrent bij uw opdrachtgever gaat werken. Dit zijn lastige situaties, die u helemaal kunnen overdonderen. Zorg ervoor dat u weet wat er leeft bij uw medewerker door voldoende contactmomenten. Laat merken dat hij voor u aan het werk is en geef hem op zijn tijd een schouderklopje.

Tip: aandacht voor opleiding en doorgroei

Een geboeide werknemer wil zich graag verder ontplooien en bekwalen. Inventariseer door middel van functioneringsgesprekken waar de behoefte ligt en maak zo nodig een persoonlijk ontwikkelingsplan. Belangrijk is dat de ambities van werknemers aansluiten bij uw toekomstplannen. De scholingsadviseur van CUMELA Nederland kan uitkomst bieden bij het maken van een scholingsplan voor uw werknemers.

Tip: let op (hoge) salariseisen

U heeft er veel voor over om een vakbekwame medewerker binnen te krijgen. Hou echter de grenzen van een passende beloning goed in de gaten en let op met het toekennen van persoonlijke toeslagen. De CAO LEO biedt prima arbeidsvoorwaarden voor werknemers en ook in 2018 liggen er voor de werknemers cao-verhogingen in het verschiet.

In een krappere arbeidsmarkt zijn werkgevers sneller geneigd om toe te geven aan de eisen van de sollicitant. In dergelijke gevallen is het zeer raadzaam om eerst advies bij CUMELA Nederland in te winnen voordat u een passend voorstel doet. Een salarisstrookje van de ene werkgever is immers niet één op één te vergelijken met dat van een andere. Zelfs als bij beide bedrijven dezelfde cao wordt toegepast, kunnen er verschillen zijn. Zo kan het zijn dat bij de ene werkgever de atv-dagen worden

vergoed in vrije tijd en bij een andere werkgever maandelijks naast het brutoloon worden uitbetaald. Ontdek de eigen pluspunten in uw arbeidsvoorwaarden.

Tip: tijdig onderhoud aan machines

Boeiend werk op een prachtige machine, wat wil een werknemer nog meer! De praktijk kan echter wel eens anders zijn. Het onderhoud aan machines loopt achter op schema en allerlei kwaaltjes worden zichtbaar. Uw werknemer kan hierdoor minder vlot en soepel zijn werk uitvoeren en dit leidt tot de nodige irritaties. Geef uw werknemer voldoende tijd om zijn machine in orde te maken of laat de machine tijdig onder handen nemen door een monteur.

Tip: bedrijfskleding

Ook bedrijfskleding maakt de gebondenheid met uw bedrijf zichtbaar. Het hoeft niet ingewikkeld te zijn: een trui, polo of bodywarmer met het logo van uw bedrijf is voldoende. Zorg op tijd voor nette en schone werkkleding, zodat uw werknemers met trots uw naam kunnen uitdragen.

Tip: informeel samenzijn met collega's

Het weekend of een vakantieperiode inluiden met collega's, het verzorgen van een barbecue of een leuk bedrijfsuitje: dergelijke activiteiten zijn voor zowel de werkgever als zijn werknemers altijd ontspannen en gezellige momenten. Ook al is de werkdruk erg hoog, vergeet niet om hier op zijn tijd aandacht aan te besteden.

Tip: trots op het geleverde werk

Is er een mooi project afgerond waarop u en uw medewerkers trots mogen zijn, besteed hier dan aandacht aan. Wellicht bestaat er de mogelijkheid dat werknemers met zijn of haar familie het afgeronde project kunnen bezoeken of trakteer op een lekker stuk taart in de kantine en laat de foto's zien van het afgeleverde project. Eer van het geleverde werk geeft de meeste voldoening.

Ken uw eigen organisatie

Sommige personeelsadvertenties zijn gebaseerd op een verkeerd beeld van de organisatie. Die organisaties kennen zichzelf niet en sollicitanten die aanvankelijk positief reageren, moeten uiteindelijk teleurgesteld afhaken. Andere organisaties bouwen juist geen luchtkastelen, maar beschikken niet over voldoende zelfkennis om zich goed te profileren. Er zijn bedrijven die niet beseffen dat ze met de geborgenheid en ontplooiing die ze kunnen bieden op een pot met goud zitten. Organisaties moeten eerlijk naar zichzelf kijken; weten dat bijvoorbeeld iets mindere hoogdravers prima in hun bedrijfscultuur passen, langer blijven en bovendien plezier in hun werk blijven houden.

Ken uw medewerker

Gesteld kan worden dat werknemers worden geboeid door de werkzaamheden en zich verbonden voelen met de cumelasector. Met name het agrarisch loonwerk vraagt om een behoorlijke inzet van medewerkers op piekmomenten. "Dat hoort er gewoon bij", zullen ze zeggen. Iedere werknemer is echter uniek op zijn eigen manier. De geboeide medewerker herken je aan zijn sterke emotionele binding met het werk. Hij raakt geboeid door zijn werk, kan hier uren over praten. De geboeide medewerker heeft behoefte aan een bepaalde mate van zelfstandigheid en 'zijn machine' is zijn grote trots. De verbonden medewerker herken je aan zijn loyaliteit aan het bedrijf. Hij staat altijd voor u klaar en een kort telefoontje

Pluspunten voor uw personeelsbeleid

Tip: extra aandacht bij doorlenen van werknemers

Al geruime tijd werkt uw werknemer bij één van uw opdrachtgevers. Werkbriefjes worden op tijd ingeleverd en alle partijen lijken tevreden. Uw werknemer voelt zich als een vis in het water. Maar hoe verbonden voelt hij zich nog met uw bedrijf? Helaas komt het in de praktijk voor dat een werknemer (onder voorwendsel van betere arbeidsvoorwaarden) in dienst treedt bij uw opdrachtgever of - erger nog - via een concurrent bij uw opdrachtgever gaat werken. Dit zijn lastige situaties, die u helemaal kunnen overdonderen. Zorg ervoor dat u weet wat er leeft bij uw medewerker door voldoende contactmomenten. Laat merken dat hij voor u aan het werk is en geef hem op zijn tijd een schouderklopje.

Tip: aandacht voor opleiding en doorgroei

Een geboeide werknemer wil zich graag verder ontplooien en bekwalen. Inventariseer door middel van functioneringsgesprekken waar de behoefte ligt en maak zo nodig een persoonlijk ontwikkelingsplan. Belangrijk is dat de ambities van werknemers aansluiten bij uw toekomstplannen. De scholingsadviseur van CUMELA Nederland kan uitkomst bieden bij het maken van een scholingsplan voor uw werknemers.

Tip: let op (hoge) salariseisen

U heeft er veel voor over om een vakbekwame medewerker binnen te krijgen. Hou echter de grenzen van een passende beloning goed in de gaten en let op met het toekennen van persoonlijke toeslagen. De CAO LEO biedt prima arbeidsvoorwaarden voor werknemers en ook in 2018 liggen er voor de werknemers cao-verhogingen in het verschiet.

In een krappere arbeidsmarkt zijn werkgevers sneller geneigd om toe te geven aan de eisen van de sollicitant. In dergelijke gevallen is het zeer raadzaam om eerst advies bij CUMELA Nederland in te winnen voordat u een passend voorstel doet. Een salarisstrookje van de ene werkgever is immers niet één op één te vergelijken met dat van een andere. Zelfs als bij beide bedrijven dezelfde cao wordt toegepast, kunnen er verschillen zijn. Zo kan het zijn dat bij de ene werkgever de atv-dagen worden

vergoed in vrije tijd en bij een andere werkgever maandelijks naast het brutoloon worden uitbetaald. Ontdek de eigen pluspunten in uw arbeidsvoorwaarden.

Tip: tijdig onderhoud aan machines

Boeiend werk op een prachtige machine, wat wil een werknemer nog meer! De praktijk kan echter wel eens anders zijn. Het onderhoud aan machines loopt achter op schema en allerlei kwaaltjes worden zichtbaar. Uw werknemer kan hierdoor minder vlot en soepel zijn werk uitvoeren en dit leidt tot de nodige irritaties. Geef uw werknemer voldoende tijd om zijn machine in orde te maken of laat de machine tijdig onder handen nemen door een monteur.

Tip: bedrijfskleding

Ook bedrijfskleding maakt de gebondenheid met uw bedrijf zichtbaar. Het hoeft niet ingewikkeld te zijn: een trui, polo of bodywarmer met het logo van uw bedrijf is voldoende. Zorg op tijd voor nette en schone werkkleding, zodat uw werknemers met trots uw naam kunnen uitdragen.

Tip: informeel samenzijn met collega's

Het weekend of een vakantieperiode inluiden met collega's, het verzorgen van een barbecue of een leuk bedrijfsuitje: dergelijke activiteiten zijn voor zowel de werkgever als zijn werknemers altijd ontspannen en gezellige momenten. Ook al is de werkdruk erg hoog, vergeet niet om hier op zijn tijd aandacht aan te besteden.

Tip: trots op het geleverde werk

Is er een mooi project afgerond waarop u en uw medewerkers trots mogen zijn, besteed hier dan aandacht aan. Wellicht bestaat er de mogelijkheid dat werknemers met zijn of haar familie het afgeronde project kunnen bezoeken of trakteer op een lekker stuk taart in de kantine en laat de foto's zien van het afgeleverde project. Eer van het geleverde werk geeft de meeste voldoening.

Ken uw eigen organisatie

Sommige personeelsadvertenties zijn gebaseerd op een verkeerd beeld van de organisatie. Die organisaties kennen zichzelf niet en sollicitanten die aanvankelijk positief reageren, moeten uiteindelijk teleurgesteld afhaken. Andere organisaties bouwen juist geen luchtkastelen, maar beschikken niet over voldoende zelfkennis om zich goed te profileren. Er zijn bedrijven die niet beseffen dat ze met de geborgenheid en ontplooiing die ze kunnen bieden op een pot met goud zitten. Organisaties moeten eerlijk naar zichzelf kijken; weten dat bijvoorbeeld iets mindere hoogdravers prima in hun bedrijfscultuur passen, langer blijven en bovendien plezier in hun werk blijven houden.

Ken uw medewerker

Gesteld kan worden dat werknemers worden geboeid door de werkzaamheden en zich verbonden voelen met de cumelasector. Met name het agrarisch loonwerk vraagt om een behoorlijke inzet van medewerkers op piekmomenten. "Dat hoort er gewoon bij", zullen ze zeggen. Iedere werknemer is echter uniek op zijn eigen manier. De geboeide medewerker herken je aan zijn sterke emotionele binding met het werk. Hij raakt geboeid door zijn werk, kan hier uren over praten. De geboeide medewerker heeft behoefte aan een bepaalde mate van zelfstandigheid en 'zijn machine' is zijn grote trots. De verbonden medewerker herken je aan zijn loyaliteit aan het bedrijf. Hij staat altijd voor u klaar en een kort telefoontje

is voldoende. De verbonden medewerker hecht veel waarde aan fijne collega's en een prettige werksfeer. Natuurlijk is niets zo zwart-wit als we in het voorgaande stellen, maar het geeft u wel een andere kijk op de zaak.

Aandacht voor uw medewerker

Medewerkers zijn een belangrijke, zo niet de belangrijkste concurrentiefactor. Het komt in de praktijk nog vaak voor dat werkgevers zelden weten of en hoe tevreden hun medewerkers zijn, terwijl ze dit wel precies willen weten van hun klanten. Nog veel organisaties houden geen functionerings- of beoordelingsgesprekken. Kiest u liever niet voor de formaliteit van een functioneringsgesprek, zoek dan af en toe een rustmoment om echt met uw werknemer te praten. Alleen uw gezicht laten zien als uw werknemers aan het werk zijn, is dus niet voldoende. 'Ken uw medewerker' betekent echt kijken wat iemand bezighoudt en interesseert. Op basis hiervan kunt u bepaalde zaken stimuleren of corrigeren. Heeft uw kraanmachinist ook interesse om zijn vrachtwagenrijbewijs te halen? Of vindt uw medewerker het best moeilijk om met lastige klanten om te gaan? Om in te spelen op dergelijke zaken creëert u meer binding met uw werknemers.

Goede arbeidsvoorwaarden

Last but not least zijn er natuurlijk de arbeidsvoorwaarden. De CAO LEO biedt goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en voor komend jaar zijn er cao-verhogingen in het vooruitzicht (1,5 procent per 1 januari 2018 en 1,75 procent per 1 juli 2018). Door middel van een functiewaardering kunt u het loon bepalen dat hoort bij de desbetreffende functie. Daarnaast hebben werknemers recht op 26 vakantiedagen en dertien atv-dagen. Verder kent de cao een aantal vergoedingen, zoals de reiskostenvergoeding, de werkkledingvergoeding (indien geen werkkleding wordt verstrekt) en de bereikbaarheidsvergoeding. De agrarische sector kent een goede en flexibele pensioenvoorziening (BPL) en ook kan er door de oudere werknemers gebruik worden gemaakt van de seniorenregeling. Hoewel de arbeidsvoorwaarden voor elke werkgever gelijk zijn, kan het in de praktijk toch anders worden ingevuld. Onderzoek naar de arbeidsvoorwaarden en uw personeelsbeleid kan dan van belang zijn en hiervoor heeft CUMELA de P&O-scan ontwikkeld.

CUMELA P&O-scan

CUMELA is na een pilotfase begin dit jaar gestart met de CUMELA P&O-scan. Deze scan geeft inzicht in alle vragen rondom personeel en hierbij wordt advies op maat gegeven. Met name in een krappe arbeidsmarkt is het belangrijk om de plus- en eventuele minpunten van uw arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid in beeld te hebben.

Overzicht CUMELA P&O-scan

Onderdeel I Arbeidsvoorwaarden

Deel 1: Primaire & secundaire arbeidsvoorwaarden (cao, arbeidswetgeving, beloning, dossiervorming)

Deel 2: Werkgeverszaken

(waadi-check, sectorindeling, premiekortingen, contractbeheer, et cetera)

Deel 3: Ziekteverzuim- en re-integratie

(advies lopend dossier, check loondoorbetaling bij ziekte, opbouw vakantie- en atv-dagen)

Onderdeel II Personeelsbeleid

Deel 4: Personeelsontwikkeling

(toekomstvisie, aandacht voor persoonlijk ontwikkelingsplan, scholing en doorgroeimogelijkheden)

Deel 5: Arbeidsorganisatie & communicatie

(medewerkerstevredenheidsonderzoek)

Deel 6: Arbeidsomstandigheden

(ervaring werknemers, veiligheid, aanwezigheid tools, persoonlijke beschermingsmiddelen, check arbeidsreglement)

De modules (Arbeidsvoorwaarden I en Personeelsbeleid)

In de praktijk zien we dat de P&O-scan door werkgevers wordt gezien als een belangrijk meetpunt. Het is prettig om te weten hoe u ervoor staat. De scan kan hiermee een startpunt zijn om bepaalde wijzigingen in de bedrijfsvoering door te voeren. U kunt kiezen voor onderdeel I, arbeidsvoorwaarden, maar u kunt ook kiezen voor een P&O-scan die ingaat op het personeelsbeleid op uw bedrijf. Zie voor meer informatie het kader. Heeft u interesse en wilt u meer informatie? Neem gerust contact op met de personeelsadviseurs van CUMELA Nederland. Zij kunnen u uitleggen welke specifieke meerwaarde de CUMELA P&O-scan voor uw bedrijf heeft.



TEKST: Marie-José Lamers,
adviseur personeelsmanagement