



Verkenningssessie

arbeidsmarktkrapte en beloning

In de verkenningssessie kijken jullie als managementteam vanuit verschillende perspectieven naar het aantrekken, behouden en binden van talent.



Waarom deze sessie

De vergrijzing in combinatie met de – haast ongekende – krapte op de arbeidsmarkt legt op verschillende manieren druk op organisaties. Niet of moeilijk vervulbare vacatures, hogere werkdruk bij collega's die extra taken op zich moeten nemen, langere doorlooptijden en mogelijk ook ontevreden klanten. Dat brengt weer het risico met zich mee dat medewerkers uitvallen of rond gaan kijken om te zien of het gras ergens anders groener is. In deze arbeidsmarkt is de kans groot dat zij snel een andere baan vinden. En daardoor neemt de druk nog verder toe.

Hoe zorg je ervoor dat jullie organisatie niet in deze negatieve spiraal terechtkomt? Hoe komen jullie op volle sterkte met enthousiaste mensen die met veel plezier bij jullie werken en samen de schouders eronder zetten? Beloning is vaak een aspect waar als eerste aan gedacht wordt. Immers, jullie organisatie moet op zijn minst concurrerend zijn op de arbeidsmarkt. Wij gaan graag met jullie op verkenning, waarbij we het beloningsvraagstuk in een breder perspectief plaatsen. Wij richten ons op het hogere doel: een goed presterende organisatie met mensen die zich sterk verbonden voelen.

Verbondenheid

Wanneer we ons verbonden voelen, zijn we succesvoller en presteren we beter. We zijn innovatiever, werken harder en slimmer, zijn collegialer, creatiever en werken beter samen met zowel collega's als klanten. We tonen ons ambassadeurs van de organisatie. Onze strategisch partner Gallup doet doorlopend onderzoek naar de relatie tussen de twaalf factoren van verbondenheid (engagement) en het presteren van organisaties. Organisaties die het hoogst scoorden op de factoren van engagement doen het significant beter op het gebied van productiviteit, klanttevredenheid,

kwaliteit, welzijn van medewerkers, verzuim en verloop. Wij helpen organisaties om de verbondenheid te versterken en een geweldige plek te worden om te werken. Zowel in de ogen van zittende als van potentiële collega's.





Doel van de verkenningssessie

Een scherp beeld van het vraagstuk over arbeidsmarktkrapte, -concurrentie en beloning en inzicht in mogelijke interventies passend bij de specifieke context van de organisatie.

Stappen

We gaan goed voorbereid de sessie in en hechten af met concrete adviezen.

De stappen zijn als volgt:

-  **Startgesprek** met de bestuurder/ algemeen directeur en HR over het vraagstuk in relatie tot strategische doelen en uitdagingen, jullie visie op HR-beleid en instrumentarium, de opbouw van het personeelsbestand en het leiderschap in de organisatie. Samen geven we de opzet van de sessie vorm.
-  **Verkenningssessie** van 2,5 uur met het directie-/managementteam.
-  **Een memo van bevindingen** en adviezen na de sessie.
-  **Een adviesgesprek** met de bestuurder/ algemeen directeur en HR.



Opzet verkenningsessie

De opzet passen we aan op de specifieke vraag, maar is in de basis als volgt:

1. Opening

Doel van de sessie en kennismaking.

2. Verkenning van het vraagstuk

Zowel de problemen, knelpunten en bedreigingen als de kansen, waar de organisatie in uitblinkt en wat zij wil koesteren.

3. Inzoomen op beloning

- ▶ Wat beloning is en betekent voor de medewerkers in relatie tot hun verbondenheid (inzichten uit onderzoek).
- ▶ Koppeling naar de cao om te ontdekken wat kan en mag.
- ▶ Dialoog over beloning aan de hand van een aantal stellingen.

4. Beloning in breder perspectief

- ▶ De 12 factoren van verbondenheid, de onderliggende behoeftes en manieren om verbondenheid te versterken.
- ▶ Verbondenheid in jullie organisatie.
- ▶ Het bepalen van de juiste focus om binnen jullie organisatie de verbondenheid te versterken en een plek te worden waar mensen graag (komen) werken.

5. Van inzicht naar interventies

Verkennen welke stappen en interventies zorgen voor de grootste impact. Daarbij kunnen we inzoomen op beloning, SPP, gesprekkencyclus, functiehuis, loopbaanpaden en ook breed kijken naar aspecten als leiderschap, cultuur, talentgericht werken, structuur en processen. De scope bepalen we tijdens het startgesprek.

Resultaat

Jullie hebben het inzicht in welke interventies voor jullie het meest effectief zijn om het vraagstuk te 'tackelen' en te bouwen aan een organisatie waar mensen zich duurzaam aan willen verbinden.

Meer informatie

Neem contact op met je vaste contactpersoon van Leeuwendaal

✉ Mail naar functieneren.belonen@leeuwendaal.nl

☎ Of bel met



Romy Paulissen

of



Monica Maas