

“Dankzij Attentia kunnen we gestructureerd verder groeien in een transparante werkomgeving waarbij onze medewerkers centraal staan én gemotiveerd blijven.”

Peter Van Rooy, Managing partner, Handson & Partners



Strategisch verloningsbeleid zorgt voor budgetcontrole en tevreden medewerkers bij Handson & Partners

Handson & Partners heeft in samenwerking met Attentia een strategisch verloningsbeleid geïmplementeerd om de systematische toekenning van loonsverhogingen en bonussen tegen te gaan. Niet zonder resultaat. Naast budgetcontrole heeft het HR-departement nu ook een afgebakend en innovatief verloningssysteem dat inzetbaar is voor evaluatie, motivatie én aanwerving.

Als snelgroeiend dienstverlenend bedrijf met roots in één van de grote audit- en advieskantoren wilde Handson & Partners de groei ondersteunen met een motiverende verloning en tegelijkertijd het budget onder controle houden. In het oude verloningssysteem werd promotie voornamelijk toegekend op basis van feedback van de klant, en werden functies bepaald op basis van anciënniteit in plaats van op competenties. “Toen die automatische loonstijgingen niet meer haalbaar bleken, groeide het ongenoegen bij het personeel”, vertelt HR-manager Veerle Geysen van Handson & Partners.

Een strategische partner begeleidt en adviseert

Handson & Partners voelde de nood om met een externe, strategische partner rond de tafel te zitten. Al snel viel de keuze op Attentia. “De experts van Attentia begrepen meteen het probleem en verplaatsten zich in onze situatie, in plaats van alleen maar hun product te willen pushen”, verduidelijkt Geysen. De unieke combinatie van de payrollexpertise van het sociaal secretariaat en de expertise van de legal – en reward consultants, betekende een grote meerwaarde voor Handson & Partners. “Je wil met mensen rond de tafel zitten die weten waarover ze praten en voelen waar je naartoe wilt”, verduidelijkt managing partner Peter Van Rooy van Handson & Partners.

feeling good works great

attentia

Duidelijke spelregels zorgen voor een eerlijk verloningsbeleid

In het verleden waren de functieklassen bij Handson & Partners rechtstreeks gekoppeld aan loonschalen zonder rekening te houden met formele criteria. De specialisten van Attentia ontwikkelden daarom een nieuw framework, waarbinnen nieuwe niveaus en functietypes opgesteld werden. Deze niveaus en functies werden helder omschreven, en aan duidelijke criteria gekoppeld. "Dit framework dient nu als leidraad voor interne evaluaties. Het helpt ons om bepaalde keuzes te rechtvaardigen", aldus Geysen.

Concreet zorgt dit nieuwe systeem ervoor dat promotie naar een volgende schaal niet langer en alleen afhankelijk is van een positieve beoordeling van de klant en van de behaalde targets. Medewerkers worden nu ook beoordeeld op hun competenties en vaardigheden, waardoor een meer gefundeerde beoordeling kan gebeuren.

Beloningen voor individuele, collectieve en opmerkelijke prestaties

Ook het bonussysteem werd grondig onder de loep genomen. In het verleden kregen medewerkers een geplafondeerde bonus, waardoor men niet langer uitgedaagd werden om voor de extra mile te gaan. Attentia heeft enkele optimalisaties voorgesteld, met als resultaat: een evolutie van 1 bonussysteem naar een systeem van 3 bonussen. Een fiscaal interessante bedrijfsbonus, een individuele bonus en tot slot ook innovatieve beloning voor opmerkelijke prestaties die niet noodzakelijk rechtstreeks werk gerelateerd zijn. "Een medewerker die bijvoorbeeld de 10 miles uitloopt met een H&P-truitje, krijgt hiervoor een mooie cadeaubon", verduidelijkt Geysen.

Consistent communiceren en informeren

Om voldoende draagvlak te creëren werd er specifiek op toe gezien dat het nieuwe beleid kadert in de bedrijfsstrategie, en dat de spelregels voor iedereen duidelijk waren. De managers werden voldoende geïnformeerd om op alle vragen te kunnen antwoorden, en de medewerkers werden via verschillende kanalen en op consistente wijze geïnformeerd. Managing partner Peter Van Rooy blikt terug op de samenwerking. "Attentia heeft de juiste mensen in huis om ons vooruit te helpen, en ook voor de nazorg van dit project ben ik gerust. Ik sluit zeker niet uit dat we in de toekomst nog beroep zullen doen op Attentia."

"Het strategisch verloningsbeleid dient als eerlijke leidraad voor interne evaluaties. Het helpt ons om bepaalde keuzes te rechtvaardigen"

Over Handson & Partners

Handson & Partners is een dienstverlenend bedrijf met roots in één van de grote audit- en advieskantoren. Vandaag telt deze onderneming ongeveer 80 medewerkers die gespecialiseerd zijn in boekhouding, finance en controlling. Handson & Partners voert allerlei opdrachten uit op vlak van tijdelijke staffing, fiduciaire en outsourcing. De afgelopen 4 jaar werd deze snelgroeiende onderneming telkens verkozen tot 'Best Workplace' in de categorie van bedrijven met minder dan 500 medewerkers.

Meer informatie:

info@attentia.be

www.attentia.be

Uitdagingen

- Systematische toekenning van loonsverhogingen en bonussen
- Functieklassen (gekoppeld aan loonschalen) voornamelijk bepaald door anciënniteit
- Geen overzicht meer op het budget waardoor de loonkost stijgt
- Medewerkers hebben nieuwe incentives nodig

Oplossing

- Nieuw 'career framework' na interne en sectorale analyse
- Leidraad om verloning en bonussen beter te monitoren
- Functieklassen voortaan bepaald door competenties
- Systeem van 1 bonus vervangen door systeem van 3 bonussen
- Een eerlijk en transparant verloningsbeleid

Resultaten

- Loonkosten blijven onder controle
- Hoger medewerkersengagement en employer branding
- Bonusoptimalisatie
- Gestructureerd verloningskader voor interne evaluatie
- Troef om talent aan te trekken, te motiveren en te behouden