

Personeel behouden en motiveren

**8 tips voor modern
werkgeverschap**

Inhoudsopgave

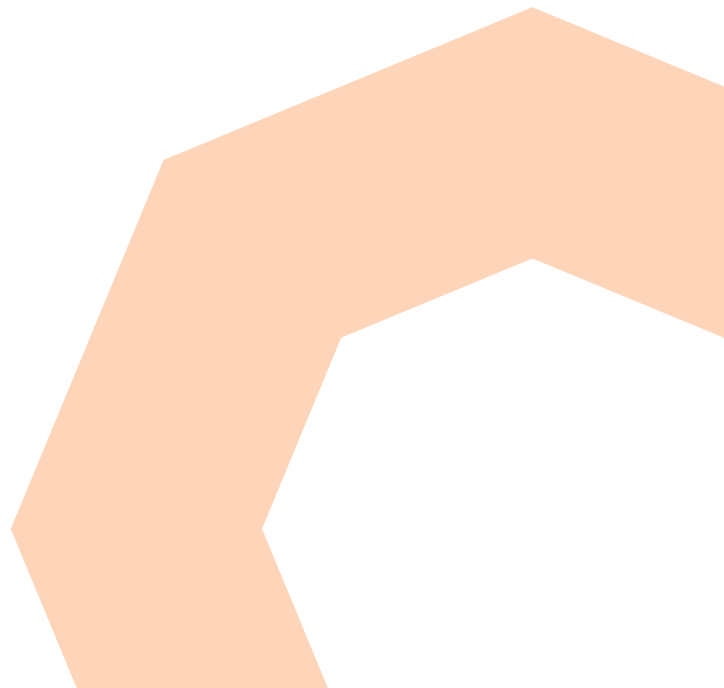
1. Wat is modern werkgeverschap en waarom is het zo belangrijk?	4
2. 8 tips om modern werkgeverschap in te richten binnen jouw organisatie	6
3. Software om te ondersteunen op weg naar modern werkgeverschap.	11



Inleiding

Krapte op de arbeidsmarkt zorgt voor een van de grootste uitdagingen voor organisaties, maar daarmee vooral voor HR-managers. De arbeidsmarkt is krap en geschikt personeel vinden wordt steeds moeilijker. Al sinds eind 2021 zijn er meer vacatures dan werklozen. En als het dan toch gelukt is om een geschikte werknemer te vinden, is het tegenwoordig geen zekerheid meer dat deze ook langere tijd bij jouw organisatie blijft werken. De nieuwe generatie werknemers is flexibeler, wisselt sneller van werkgever of functie en zoekt continu naar nieuwe uitdagingen. De focus verschuift dus van goede werknemers vinden, naar goede werknemers behouden. Goed of modern werkgeverschap is hierbij essentieel. Tevreden werknemers werken langer voor jouw organisatie. Bovendien zorg je er daarmee voor dat, mochten zij helaas toch besluiten te vertrekken, ze een ambassadeur blijven voor jouw organisatie en zo bijdragen aan jouw werkgeversimago.

Genoeg redenen dus voor HR-managers en professionals om hiermee aan de slag te gaan. Maar waar moet je dan precies aan denken? Wat kun je doen om dit toe te passen binnen jouw bedrijf? Met deze whitepaper helpen we je op weg!



1 Wat is modern werkgeverschap?

Modern werkgeverschap houdt in dat je niet de eisen van jouw als werkgever centraal zet, maar juist de wensen van de werknemer. Dit is dus een andere manier van denken. Niet: wat heb ik nodig om bepaalde bedrijfsprocessen te laten doorlopen of groeien? Maar: hoe kan ik ervoor zorgen dat ik voldoe aan de wensen van de werknemer terwijl dit niet ten koste gaat van mijn bedrijfsresultaten? Dat lijkt een hele omslag, maar juist door met je werknemers in gesprek te gaan over hun ambities, wensen of potentieel, zul je je bedrijf veel efficiënter kunnen inrichten. Natuurlijk zul je aan het begin veel tijd in deze manier van werken stoppen, maar dat levert het op het gebied van loyaliteit en efficiëntie uiteindelijk ook op.

Deze nieuwe manier van werken is dus veel meer een samenwerking tussen werkgever en werknemer dan wat je wellicht nu gewend bent. Bovendien leg je veel meer regie en verantwoordelijkheid over het invullen van de functie neer bij de werknemer. De medewerker kiest niet voor een baan, maar voor een loopbaan. Dat betekent dus ook dat je de werknemer ook de verantwoordelijkheid geeft en gunt om aan de bel te trekken als zij iets willen bespreken of iets anders willen zien. Modern werkgeverschap is daarnaast altijd maatwerk. Iedere werknemer heeft eigen doelen en ambities. Soms zijn het kleine veranderingen die dat mogelijk kunnen maken, terwijl bij een andere werknemer meer veranderingen vereist zijn.

Steeds meer bedrijven en organisaties zetten een stap richting modern werkgeverschap. Zo ook binnen overheden. Modern werkgeverschap wordt dus meer en meer de norm.

Wat is modern werkgeverschap?

Waarom is modern werkgeverschap zo belangrijk?

Als werkgever moet je je, zeker in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt, aanpassen aan de veranderende behoeften van werknemers. Zo vind en behoud je de juiste mensen, en kun je bovendien werken aan het verlagen van het verzuim binnen jouw organisatie. Met goed en modern werkgeverschap onderscheid jij je van je concurrenten. Bovendien zetten tevreden medewerkers zich harder in voor jouw bedrijf, waardoor het ook op je bedrijfsresultaten een positieve invloed zal hebben. Modern werkgeverschap is hiervoor cruciaal.

De 3 V's: Verantwoordelijkheid, Vrijheid en Vertrouwen

Een belangrijk onderdeel van modern werkgeverschap is dat je aan je medewerkers laat zien dat je ze de 3 V's schenkt:

- De verantwoordelijkheid om je werk op jouw manier te doen en zo de juiste resultaten te behalen.
- De vrijheid om te kiezen wat bij je past qua invulling op het gebied van arbeidsvoorwaarden.
- Het vertrouwen om transparant met elkaar te communiceren over wat jullie wensen en eisen zijn van elkaar.



2 8 tips om modern werkgeverschap in te richten binnen jouw bedrijf

1. Benader modern werkgeverschap als maatwerk

Modern werkgeverschap is maatwerk. Geen werknemer is hetzelfde (en dat is maar goed ook) en ook de wensen, doelen en ambities van je werknemers zullen dus uiteenlopen. Bij modern werkgeverschap ben je je er dus ook van bewust dat verschillen tussen werknemers juist bijdragen aan de organisatie en organisatiecultuur.

Ga met je medewerkers in gesprek om te achterhalen waar hun wensen en ambities liggen. En maak hier geen standaard functionerings- of beoordelingsgesprek van zoals we die kennen. Die gesprekken zijn namelijk altijd gericht op het functioneren van een medewerker in de rol hoe jij die als werkgever voor je ziet, in plaats van juist uit te gaan van hun voorkeuren en wensen. Bespreek dus wat de werknemer, los van de rol en functie op dit moment, nog zou willen bereiken. Waar zien zij zichzelf over 5 jaar, en hoe kun jij daar als werkgever in bijdragen?

Je zult vanzelf merken dat de antwoorden heel erg uiteen zullen liggen. En dat is juist het fijne aan deze aanpak. Het kost even wat tijd om alles te achterhalen, maar juist nu kun je als werkgever aansluiten bij je medewerkers en de tevredenheid verhogen. De ene werknemer zal nog veel ambities hebben om door te groeien in de huidige functie of een overstap te maken naar een andere rol. Een ander wil misschien vaker thuiswerken, extra vakantiedagen of meer teamuitjes. Allemaal goed, en allemaal belangrijk!

2. Modern werkgeverschap begint al in je vacatureteksten

Het uitstralen van jouw werkgeversimago begint al tijdens de werving en selectie. Je wilt sollicitanten aantrekken die passen bij jouw manier van werken. Vertel daarom hoe je modern werkgeverschap inzet binnen jouw organisatie, en wat dat voor deze werknemer zou betekenen. Een hele lange lijst aan functie-eisen werkt hierin vaak averechts, omdat je geschikte en gemotiveerde kandidaten (maar die nog net niet voldoen aan alle eisen) kunt afschrikken. Een andere tip is om een of meerdere collega's aan het woord te laten in een blog of video over hoe zij het werkgeverschap ervaren, en hoe dit bijdraagt aan hun ambities of doelen. Een sollicitant zal zich hiermee kunnen identificeren.

8 tips om modern werkgeverschap in te richten binnen jouw bedrijf

3. Communicatie is key

Modern werkgeverschap vraagt om verantwoordelijkheden van zowel werknemer als werkgever. Communicatie en transparantie zijn hierbij enorm belangrijk. Dat gaat zowel over persoonlijke communicatie tussen jou en je collega's als transparante communicatie over bijvoorbeeld bedrijfsbeslissingen, -doelstellingen of -resultaten.

Wat daarnaast ook kan helpen is om de communicatie over jouw arbeidsvoorwaarden of personeelsreglement eens onder de loep te nemen. In veel gevallen zien we dat dit nog steeds enorm lange documenten zijn met moeilijke taal. Hierdoor weet een werknemer misschien niet goed waar hij recht op heeft of welke voorwaarden allemaal voor hem gelden (verzekeringen, vergoedingen, declaraties, opleidingsmogelijkheden, verlof, etc.). Denk bijvoorbeeld aan een overzichtelijke infographic als personeelsreglement in plaats van een lang pdf-document.

4. Secundaire arbeidsvoorwaarden zijn minstens zo belangrijk als salaris

Dat brengt ons meteen bij het belang van deze voorwaarden. In veel gevallen verwacht men nog dat het salaris, en andere primaire arbeidsvoorwaarden, het belangrijkste zijn voor een medewerker, of doorslaggevend voor een sollicitant. Maar dit is echt al een hele tijd niet meer zo! De werknemers van nu zijn vooral op zoek naar de mogelijkheden en extra faciliteiten die vanuit een werkgever voor hen geregeld kunnen worden. Denk aan opleidingsbudgetten, extra verlof, een leaseauto of fietsplan, het opbouwen van pensioen, mogelijkheid tot hybride werken, en ga zo maar door!

Besteed hier dus net zo veel aandacht aan als aan je primaire arbeidsvoorwaarden wanneer je in gesprek bent met je medewerkers. En zorg dat je medewerkers op de hoogte zijn van alle mogelijkheden die deze voorwaarden hen bieden.

8 tips om modern werkgeverschap in te richten binnen jouw bedrijf

Voorbeelden van populaire secundaire arbeidsvoorwaarden:

- **Persoonlijk Keuzebudget**

Dit is een potje, meestal opgebouwd vanuit de geldelijke waarde van verschillende secundaire arbeidsvoorwaarden. Werknemers mogen vaak zelf bepalen wat ze ermee willen doen. Denk bijvoorbeeld aan gebruik als opleidingsbudget, extra verlofdagen of extra loon. Dit Persoonlijk Keuzebudget kan kostenneutraal gecreëerd worden met behulp van bestaande arbeidsvoorwaarden. Bovendien is het mogelijk om op basis van dit budget en de ruimte in de WKR zaken fiscaal voordelig uit te kunnen ruilen.

- **Duurzame arbeidsvoorwaarden**

Je wilt aan de klimaatdoelstellingen van je bedrijf werken, maar je werknemers vragen óók om duurzame ontwikkelingen. Dit kun je combineren in duurzame arbeidsvoorwaarden, zoals een fietsplan, een bijdrage aan zonnepanelen of een warmtepomp thuis, maar ook bijvoorbeeld meer thuiswerkmogelijkheden. Hier kun je vaak ook nog via [subsidies](#) of fiscaal voordeel op financieel vlak profijt van hebben.

- **Mobiliteitsbudget**

Reiskosten kun je op verschillende manieren vergoeden. Heel specifiek met een leaseauto of een OV-kaart, maar ook breder met behulp van een mobiliteitsbudget. Zo bied je je medewerkers keuzemogelijkheden, waarmee je duurzaam reisgedrag stimuleert én ze vrijheid geeft in de invulling van hun woon/werkverkeer.

5. De cruciale rol van je leidinggevenden

Vooraf binnen grote organisaties kun jij als eigenaar of HR-professional natuurlijk niet zelf in gesprek gaan en blijven met al je werknemers. Daarom is het belangrijk om de direct leidinggevenden te betrekken in dit proces. Zij hebben veel beter zicht op de tevredenheid van hun medewerkers. Betrek hen in de persoonlijke gesprekken, of zorg dat je ze regelmatig een update geeft als iemand anders de gesprekken doet. Zo weten zij ook wat de wensen, ambities en doelen van de werknemer zijn en kunnen zij een belangrijke rol spelen in het verder realiseren hiervan. Zo krijg je ook sneller zicht als ergens iets niet goed blijkt te lopen.

8 tips om modern werkgeverschap in te richten binnen jouw bedrijf

6. Maak van je werkvloer een ontmoetingsplek

In veel gevallen zal modern werkgeverschap ook betekenen dat je werknemers meer ruimte en vrijheid willen in werkplaats (bijvoorbeeld thuis) of werktijden, mits het werk hier natuurlijk geschikt voor is. Dat betekent ook dat je bepaalde werknemers misschien wat meer uit het oog verliest. Daarom des te belangrijker om van je werkvloer of kantoor een echte ontmoetingsplek te maken. Denk aan een fijne inrichting, bedrijfslunch of ruimte voor ontspanning. Zo hebben je werknemers een goede reden om toch vaker naar kantoor te komen en daar af te spreken met jou of hun collega's. Zo houd je binding en zicht, maar geef je toch ruimte voor flexibiliteit.

7. Bied ook ruimte voor fun of informele uitjes

Aansluitend hierop is het belangrijk om niet te vergeten dat er ook ruimte moet zijn voor gezelligheid of uitjes bij modern werkgeverschap. Een baan moet namelijk meer worden dan werken op zich. Ontspannen hoort bij het leven, en zeker ook in professionele sfeer. Dit draagt bij aan het werkgeluk en tevredenheid van een individuele medewerker, en versterkt het teamgevoel van je organisatie. Zie je het niet zitten om dit zelf te doen? Stel dan een aantal collega's aan als verantwoordelijken hiervoor en gun hun ook de tijd om dit goed op te pakken.

8. Creëer ruimte voor opleidingen en doorgroeien

Modern werkgeverschap betekent voor de meeste werknemers de mogelijkheden om door te groeien of verder te ontwikkelen. Daar zijn opleidingen, cursussen of workshops natuurlijk bij uitstek geschikt voor. Besluit je om je medewerker hierin tegemoet te komen? Dan is dat natuurlijk een hele investering. Je doet er daarom goed aan afspraken te maken met je medewerker, bijvoorbeeld dat zij de opleiding gedeeltelijk zelf betalen of dat zij nog een x aantal jaren in dienst moeten blijven waarna de opleiding helemaal door jou als werkgever betaald wordt. Besef je daarbij dat een opleiding voor de werknemer jou ook veel nieuwe kennis oplevert die van pas kan komen binnen je organisatie. De investering is dus minder kostbaar dan deze lijkt, en wellicht verdien je het juist al heel snel terug.

8 tips om modern werkgeverschap in te richten binnen jouw bedrijf

Daarnaast kun je ook kijken of je zelf iets kunt opzetten met je senior medewerkers. Zij kunnen wellicht ook vaardigheden of kennis overbrengen op de junior of medior medewerkers. Zo ben je toch bezig met opleiden en door ontwikkelen, maar is de investering een stuk lager.



3 Software voor eigen inzicht en regie

We horen vaak dat onze klanten veel nadenken over het inrichten van verschillende secundaire arbeidsvoorwaarden. We horen ook dat niet alle medewerkers even goed op de hoogte zijn van alle mogelijkheden die de werkgever hen biedt. En in plaats van dezelfde arbeidsvoorwaarden voor iedere medewerker, verlangen medewerkers steeds vaker de vrijheid om voorwaarden te kiezen die bij hen passen. Speciaal daarom werken wij aan software die de secundaire arbeidsvoorwaarden duidelijker en overzichtelijker moet maken voor de werknemer. Niet weggestopt in lange documenten, maar gewoon te raadplegen via je eigen online dashboard.

Dit noemen wij het Personal Benefits Statement. Hierin maakt een werkgever inzichtelijk wat er allemaal voor de werknemer beschikbaar is met als doel de medewerkerstevredenheid te vergroten en werknemers zo lang mogelijk binnen je organisatie te houden.

Zo werkt het

Het Personal Benefits Statement stelt jou in staat om je medewerkers te informeren over het individuele arbeidsvoorwaardenpakket. Anders gezegd: het biedt inzicht in de totale beloning. En wanneer mogelijk de geldelijke waarde. Binnen deze module is simulatie mogelijk, waardoor al snel duidelijk wordt welke gevolgen bepaalde wijzigingen hebben. De module bevat een overzicht van de (arbeidsvoorwaardelijke) rechten, regelingen en verzekeringen die van toepassing zijn op een specifieke medewerker.

What's in it?

Een compleet en overzichtelijke presentatie van verstrekte beloningen. Denk hierbij aan inkomen, verlof, pensioen, opleiding, vervoer en mobiliteit. Deze gegevens worden gepresenteerd door tekst, cijfermatige overzichten en grafische elementen. Zo sluit het aan bij de manier waarop jij met je medewerkers wilt communiceren en heeft het de uitstraling die je gewend bent. Het ontwerpen van deze overzichten doen we bij voorkeur in co-creatie.

Software voor eigen inzicht en regie

Stimuleer zelf de gevolgen van wijzigingen

Naast een volledig overzicht is het binnen deze module ook mogelijk om te simuleren. Hierdoor kunnen medewerkers real-time zien wat de gevolgen zijn, wanneer zij hun arbeidsvoorwaarden wijzigen. Voorbeelden hiervan zijn: Wat zijn de gevolgen voor mijn inkomen wanneer ik parttime ga werken? Of wat zijn de netto kosten van een leaseauto?

Voordelen voor de werkgever:

1. Communicatie over flexibele arbeidsvoorwaarden draagt bij aan modern werkgeverschap en zorgt voor meer binding en betrokkenheid van je medewerker.
2. Communicatie over en inzicht in het totale beloningspakket leidt tot een betere bewustwording, meer waardering en een hogere tevredenheid bij de medewerker.
3. Minder vragen van medewerkers door heldere communicatie.
4. Onderscheidend vermogen met betrekking tot personeelswerving. Krachtig instrument bij het aantrekken en behouden van medewerkers.
5. Verbetering van de Employee Experience.

Voordelen voor de werknemer:

1. 24/7 actueel inzicht in de individuele arbeidsvoorwaarden in één duidelijk overzicht.
2. Een laagdrempelige en eenvoudige manier om een compleet overzicht te krijgen in de waarde van de totale beloning.
3. Duidelijkheid over wat bedrijfsbrede regelingen, zoals beschreven in een cao of personeelshandboek, betekent.
4. Eenvoudig vergelijken van de arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld bij cao-wijzigingen of bij een aanbod van een andere werkgever.
5. Simulatiemogelijkheden geven inzicht in de effecten van keuzes, zoals de gevolgen van meer of minder werken.
6. Meer kennis en inzicht, waardoor er bewuster arbeidsvoorwaardelijke keuzes gemaakt kunnen worden.

Meer weten over de mogelijkheden van onze oplossingen om keuzevrijheid en flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden aan te bieden? [Vraag jouw demo aan of download de brochure.](#)