

AWVN-beloningsmonitor vergelijkt salarissen in de marktsector

# Hebben alle accountmanagers een leaseauto?

Zodra de arbeidsmarkt weer aantrekt, wordt het nog belangrijker om goede kandidaten aan te trekken en goede mensen vast te houden. Maar wat wordt er in uw sector in een even groot bedrijf voor een vergelijkbare functie eigenlijk betaald? Met de AWVN-beloningsmonitor weet u het precies.

TEKST: PETER BOORSMA, FOTO'S: SHUTTERSTOCK, BEWERKING: CURVE

**D**e vraag is niet zozeer óf de Nederlandse arbeidsmarkt weer krappert, maar wanneer. In de ene sector zal het wat eerder gebeuren dan in de andere, maar dat personeelsmanagers alles op alles moeten gaan zetten om goede mensen te behouden en goede kandidaten aan te trekken, staat buiten kijf. Daarmee wint ook de hoogte van het salaris aan belang. En niet alleen het vaste salaris, maar ook bonussen, leaseauto's en andere secundaire arbeidsvoorwaarden.

Maar wat *doet* een productmanager bijvoorbeeld in de markt, vandaag de dag? En als we al een idee hebben van het salaris, is dat dan de beloning voor een startende of een heel ervaren productmanager?

Voor antwoorden op dat soort vragen heeft AWVN de beloningsmonitor ontwikkeld; een online database waarmee HR-professionals en directeuren zelf de salarissen die daadwerkelijk worden betaald, kunnen vergelijken.

Momenteel zijn er honderd functies uitgewerkt in 325 typering. En dit aantal groeit gestaag. Bijzonder is dat naast het vaste jaarinkomen ook de variabele beloning, de arbeidsduur, pensioenregelingen, leaseauto's en vaste jaarlijkse uitkeringen

worden meegenomen. Verder is het mogelijk vergelijkingen te maken op leeftijd, sector en bedrijfsomvang. En erg praktisch is dat na invoer van de salarisgegevens de uitkomsten van de benchmark direct zichtbaar zijn op het scherm.

## CONTROLLERS

Claartje van Ulden, senior adviseur waarden en belonen bij AWVN en projectleider van het team achter de beloningsmonitor, ziet dat bedrijven en organisaties het instrument vooral gebruiken om functies te monitoren. 'Loopt onze beloning wel in de pas? Met de monitor heb je in één oogopslag een goed beeld en kun je bijvoorbeeld ook vergelijken met de sector of regio. Het is goed mogelijk dat bijvoorbeeld een controller in de ene regio meer verdient dan in de andere.' De functies zijn helder omschreven en ook uitgewerkt naar verschillende niveaus (qua zwaarte). Een bedrijf kan zo precies nagaan hoe het presteert op het gebied van arbeidsvoorwaarden en of het een slechte, middelmatige of goede betaler is.

Volgens Van Ulden gebruiken bedrijven de monitor ook om antwoord te vinden op heel concrete vragen. 'Bijvoorbeeld als een accountmanager aan het bureau staat die beweert dat alle accountmana-

gers een leaseauto hebben. Is dat dan zo, of is er sprake van selectieve waarneming? In de beloningsmonitor is het zo op te zoeken, naar sector, regio, bedrijfsomvang en zwaarte van de functie.' Overigens is het wel de bedoeling dat bedrijven die de monitor gebruiken ook zelf salarisgegevens invoeren, zodat de database steeds verder uitdijt en aan waarde wint, zo benadrukt Van Ulden. 'We kunnen de monitor samen laten groeien.'

## BEHOEFTE

Eén van de bedrijven die gebruik maakt van de beloningsmonitor is GfK Panel Services Benelux, een marktonderzoeksbureau met bijna driehonderd medewerkers in Dongen en Brussel, onder wie hoogopgeleide onderzoekers en consultants. De online benchmark voorziet in de behoefte van GfK om het beloningssysteem transparant en objectief te maken, vertelt HRM-manager Hans Verhulst. 'Wij hebben veel onderzoekers en consultants op HBO- en academisch niveau in dienst, die zelf ook veel bezig zijn met cijfers. Wij hebben een eigen systeem ontwikkeld voor functiebeschrijving en -waardering: het Job Weighting-systeem. Ieder jaar bekijken de medewerkers samen met hun leidinggevende of de functieomschrijving nog actueel is. Daar

horen ook de lonen bij. Maar hoe hoog moet dat loon dan zijn? Wat betaalt de concurrent eigenlijk?'

'Voorheen werkten we met een andere benchmark die niet echt representatief was vanwege het geringe aantal waarnemingen. En op ad hoc basis kochten we salarisinformatie in. Dat was een dure oplossing, want dat is altijd maatwerk. Het bureau moet voor jouw bedrijf bij concurrenten langs om te onderzoeken hoe de mensen daar worden beloond. Die concurrenten moeten dan wel bereid zijn mee te werken aan zo'n salarisonderzoek.' Verhulst is vooral goed te spreken over de overzichtelijkheid van de monitor en de typering per functie. Bij GfK hebben alle medewerkers inzicht in het Job Weighting-systeem. 'In mijn tijd ging je ergens aan het werk en dan zag je wel wat je pad kruiste. Maar voor de generatie-Y is het toekomstperspectief heel belangrijk. Jonge mensen zitten vol ambities en willen zich continu ontwikkelen. Daarom krijgen nieuwe mensen van ons een indiensttredingsvoorstel waarbij we ze laten zien met welk salaris en welke arbeidsvoorwaarden ze starten en waar ze kunnen uitkomen. Aan de hand van de beloningsmonitor kunnen wij ons Job Weighting-systeem objectiveren', aldus Verhulst. ▶

'Iedereen wil graag weten wat de ander betaalt'



‘Ook vragen van het management en de ondernemingsraad kan ik goed beantwoorden. Iedereen heeft er vertrouwen in dat de monitor een reëel beeld geeft.’

#### BOUWEND NEDERLAND

Bouwend Nederland, de vereniging van bouw- en infrabedrijven, verricht al jaren salarisonderzoek om daarmee de leden van dienst te zijn. Iedere twee jaar werden bij een groot aantal bedrijven uit de sector salarisgegevens opgevraagd om deze te gebruiken voor een rapportage. Daar kleefden echter nogal wat nadelen aan, zegt Fenneken Lamaker, senior beleidsmedewerker sociale zaken en leden-service bij Bouwend Nederland. ‘Zo ging er al gauw een halfjaar overheen voordat het rapport beschikbaar kwam, waardoor de salarissen bij verschijning van het rapport al niet meer actueel waren. Daarbij werden er veel gemiddelden gegeven. Het was niet mogelijk om na te gaan wat bijvoorbeeld een uitvoerder bij een bouwbedrijf met minder dan 50 werknemers in het noorden van het land verdient.’ Dat moet binnenkort wel kunnen, nu Bouwend Nederland aan de slag gaat met de beloningsmonitor. Speciaal voor de bouw en infrasector is de monitor namelijk uitgebreid met twaalf sectorspecifieke functies zoals uitvoerder, calculator en projectleider. Hoeveel bedrijven meedoen, kan Lamaker nog niet zeggen; de aanmeldingstermijn loopt nog en dagelijks melden zich bedrijven aan. Ze vermoedt dat vooral de mogelijkheid tot maatwerk en de lage kosten de bedrijven zo enthousiast maken.

Iedereen wil graag weten wat de ander betaalt. Natuurlijk kent deze sector een cao die het minimumsalaris voorschrijft. Maar niemand betaalt het minimum’, aldus Lamaker. Het is volgens haar voor bedrijven belangrijk een goed beeld te hebben van de feitelijke beloningen, omdat de lonen in de bouw- en infrasector een grote kostenpost zijn. ‘De

#### ‘Ook het management en de OR hebben er vertrouwen in dat de beloningsmonitor een reëel beeld geeft’

bouw heeft een heel technisch karakter, maar het blijft vooral mensenwerk. Om scherpe offertes te kunnen uitbrengen, is het daarom heel belangrijk te weten wat de concurrent zijn mensen betaalt en welke secundaire arbeidsvoorwaarden er zijn, zoals een leaseauto.’

#### SPREIDING

Een bijzonder kenmerk van de beloningsmonitor is de indeling in zogenoemde kwartielen. Alle waarnemingen worden ingedeeld in vier groepen; de 25 procent laagste beloningen, de 25 procent hoogste beloningen en er tussenin de mediaan (een soort marktgemiddelde). GfK kiest ervoor medewerkers in het derde kwartiel te belonen, dus binnen de 25 procent beloningen direct boven de mediaan. ‘Dat

betekent dat 25 procent van de beloningen in Nederland hoger ligt en 75 procent lager. We willen onze mensen goed belonen, maar we weten dat we niet *top of the market* betalen.’

Volgens Verhulst is het in een kleine sector als die van de marktonderzoekbureaus met een aantal specifieke functies niet makkelijk goede referenties te krijgen. Grote organisaties zijn nog wel bereid inzicht te geven in hun beloningsstructuren, maar de kleinere onderzoeksbureaus niet. Gevolg is dat er geen goed beeld is van wat er in de sector wordt betaald. Verhulst hoopt dat met een laagdrempelig en relatief goedkoop instrument als de beloningsmonitor kleine bedrijven eerder bereid zijn deel te nemen. ‘Van de gebruikers van de monitor wordt min of meer verwacht dat zij ieder jaar zelf ook minimaal twintig functietyperingen invoeren. De hoeveelheid werk die daarmee is gemoeid, is te overzien. Als je even flink aanpakt, is het in een ochtend gedaan.’

#### AMBASSADEURS

Zowel Verhulst als Lamaker zien zichzelf als een soort ambassadeurs van de beloningsmonitor. Ze hebben er immers zelf alle belang bij dat zoveel mogelijk bedrijven meedoen, omdat de waarde van een benchmark nu eenmaal toeneemt als er meer waarnemingen zijn. Verhulst: ‘Een n=3 zegt niets. Je hebt voldoende waarnemingen nodig om met zekerheid kunnen zeggen dat er in Nederland voor iemand met zo’n profiel in een functie met die zwaarte zoveel wordt betaald.’

Sommige bedrijven vinden dat deelname aan de benchmark voor hen geen zin heeft, omdat de functies in hun bedrijf heel specifiek zijn. Maar volgens Verhulst kunnen alle bedrijven baat hebben bij de monitor. ‘Elk bedrijf heeft immers wel een secretaresse, een boekhouder of een salesmanager in dienst. Die heb je in alle sectoren.’ ■

#### Zelf proberen?

Op de AWWN-website is een demo-versie van de beloningsmonitor te vinden die een goed beeld geeft van de mogelijkheden. Let wel: de gegevens en cijfers zijn fictief. Bovendien ontbreekt in de demo de indicatie van de functiezwaarte, die wel in de AWWN-beloningsmonitor is opgenomen. Eén jaar toegang tot de beloningsmonitor kost 825 euro (tot 1 juli 2011). Bedrijven die minimaal twintig functietyperingen invoeren, betalen 525 euro. Voor meer informatie: [werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl).