



“Werkgever: schreeuw harder over arbeidsvoorwaarden”

Goede, secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen een positief effect hebben op de tevredenheid en betrokkenheid van werknemers. Maar dan moeten deze werknemers natuurlijk wel weten wat er allemaal voor ze geregeld is. En daar gaat het mis: slechts 1 op de 10 mensen weet exact welke arbeidsvoorwaarden hun werkgever biedt. Tijd voor actie dus, werkgevers! Hans Huizing, directeur Employee Benefits bij Schouten Zekerheid, helpt werkgevers op weg en geeft antwoord op de meest voorkomende vragen over arbeidsvoorwaardencommunicatie.

Waarom is communicatie over de arbeidsvoorwaarden belangrijk?

“Door de groeiende economie neemt de krapte op de arbeidsmarkt de komende tijd alleen maar toe. Het is voor werkgevers dus een steeds grotere uitdaging om het huidige personeel te behouden én nieuwe vacatures in te vullen. Secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen bepalend zijn in het proces rondom binden en boeien. Een werkgever moet werknemers echt iets te bieden hebben zodat ze voor zijn bedrijf kiezen of niet naar een concurrent overstappen. Maar dan moeten deze werknemers natuurlijk wél op de hoogte zijn van de voorwaarden.”

Wat levert goede arbeidsvoorwaardencommunicatie de werkgever op?

“Allereerst zorgt het voor meer tevreden medewerkers en meer betrokkenheid onder het personeel. Dat heeft ook een positieve invloed op het verzuimcijfer van een organisatie: inzicht geeft medewerkers rust en tevredenheid waardoor ze zich minder snel ziek zullen melden.

Daarnaast wordt het werven van personeel eenvoudiger en goedkoper: de beste persoon voor de functie is ooit al aangenomen, dus als deze behouden kan worden, scheelt dat wervingskosten. Ook kunnen goede secundaire arbeidsvoorwaarden zorgen voor een betere reputatie als werkgever op de arbeidsmarkt.

Als laatste hebben werkgevers een zorgplicht om hun werknemers goed te informeren over hun arbeidsvoorwaarden en is het dus ook vanuit wettelijk oogpunt verstandig om te zorgen voor een heldere arbeidsvoorwaardencommunicatie.”

Wat levert het de werknemer op?

“Door eenvoudig en laagdrempelig te communiceren over de arbeidsvoorwaarden, worden deze door de werknemers beter begrepen. Een werknemer kan makkelijker keuzes maken die van belang zijn in een bepaalde levensfase, bijvoorbeeld bij de geboorte van een kind, een scheiding of een pensioen. Deze duidelijkheid geeft medewerkers rust. Daarnaast weet

een medewerker het totale arbeidsvoorwaardenpakket van de werkgever op een juiste waarde in te schatten.”

Hoe kunnen organisaties arbeidsvoorwaardencommunicatie op een goede manier inrichten?

“Het allerbelangrijkste is: budgetteer tijd en geld. Veel bedrijven doen weinig aan de communicatie omdat ze ‘er geen tijd’ voor hebben of omdat ze prioriteiten ergens anders leggen. Terwijl medewerkers het belangrijkste kapitaal zijn van een organisatie en het belangrijk is deze tevreden te houden. Daarnaast is continuïteit van belang; laat het geen eenmalig project zijn, maar bedt het echt in de organisatie in. Door arbeidsvoorwaardencommunicatie een terugkerend thema te maken, worden medewerkers steeds opnieuw geprikkeld.

Maak het ook persoonlijk door de verschillende doelgroepen binnen de organisatie in kaart te brengen en aan te spreken. Iemand die geen kinderen heeft, zal weinig waardering kunnen opbrengen voor een ouderschapsregeling. Net als dat iemand van 25 niets heeft aan ouderdomsdagen, maar wel blij wordt als hij vakantiedagen kan bijkopen. Deze verschillende doelgroepen hebben andere wensen en behoeftes; de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden moeten aan hen gecommuniceerd worden.

Als een organisatie het communiceren over arbeidsvoorwaarden lastig vindt, is het verstandig hier hulp bij te vragen. Beter een externe partij die de organisatie ondersteunt op dit vlak dan helemaal geen communicatie.”

Wat zijn nu eigenlijk de belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden?

“Anders dan wat veel werkgevers denken, gaat het de meeste werknemers niet om geld of bonussen. Zij hechten waarde aan flexibele werktijden, thuiswerken en een goede werk-privé balans. Vaak vinden ze dit minstens net zo belangrijk, zo niet belangrijker, als een goede pensioen- of bonusregeling. Neem dat dus ook zeker mee in het secundaire arbeidsvoorwaardenpakket én communiceer erover.”