

GESPREK MET DE WERKGEVER

Welkom



Judith Scherrenberg MPLA
My Personal Finance BV



Wim Hoogendoorn
AWVN

PENSIOEN IS GEEN PRIMAIRE ZORG VAN WERKGEVER

AWVN



Meer doen met wat je in huis hebt

AWVN-ledenonderzoek personeelstekorten – april 2024



Meer doen met wat je in huis hebt

AWVN-ledenonderzoek krapte & behoud, april 2024

AWVN

AWVN

Krapte blijft aanhouden

8 op de 10 werkgevers heeft last van krapte



Top 3 krapteberoepen



Techniek



Productie



ICT

Viciuze cirkel



Vinden

Werkgevers trekken portemonnee om nieuw personeel te vinden



65% Aanbrenghpremie

49% Hoger inschalen

22% Boven max schaal



Vast personeel lijkt moeilijk te vinden, dus huren werkgevers personeel in en organiseren zij processen anders



80% Inhuur externen



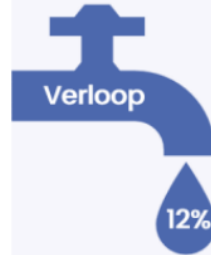
45% Vast contract



44% Anders organiseren

Binden

1 op de 3 werkgevers heeft moeite met het behouden van personeel



Leidinggevende heeft sleutelrol bij behoud

Aandacht



Lonen



Doorgroei



“WERKGEVERS GOOIEN ALLES IN DE STRIJD”

Werkgevers trekken de portemonnee om nieuw personeel binnen te halen

Werkgevers zijn bereid om de portemonnee te trekken om nieuw personeel binnen te halen. Het verstrekken van een aanbrengr premie aan bestaande medewerkers om een nieuwe collega aan te brengen, blijft de populairste oplossing (65%). Daarnaast zijn het hoger inschalen van een nieuwe medewerkers binnen de salarisgroep (49%), het indelen van de nieuwe medewerker in een hogere

Ranking 2024		Materiële oplossingen	Verschuiving t.o.v. 2023
1	65%	Een aanbrengr premie verstrekken aan bestaande medewerkers die een nieuwe collega aanbrengen	-
2	49%	Hoger inschalen binnen de salarisgroep	-
3	22%	Indelen in een hogere schaal c.q. salarisgroep	+1
3	22%	Boven het schaalmaximum betalen	+2
4	18%	Uitbreiden vergoedingen reiskosten/verhuiskosten	-1
5	17%	Arbeidsmarkttoeslag	-2



BREDER DENKEN DAN PENSIOEN



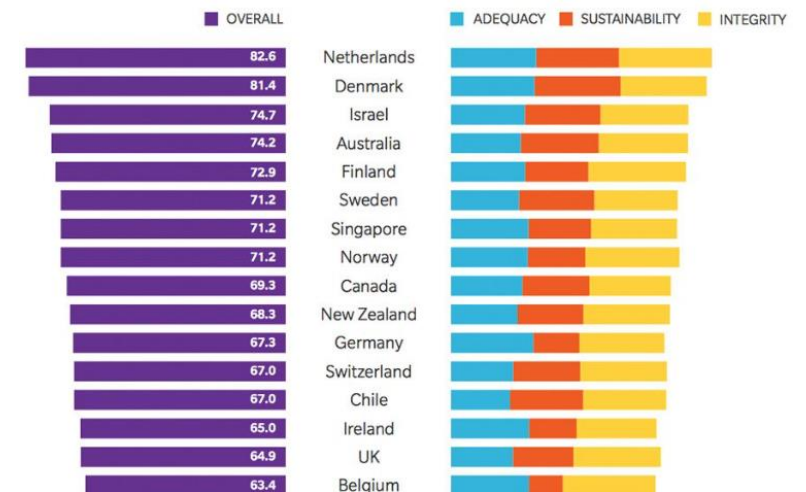
Over Ons

Energie VanOns staat symbool voor: we doen het samen. We zijn veel meer dan een groene energieleverancier. We zijn een beweging die van onderop is ontstaan. Lokale energiecoöperaties zijn onze lokale energieproducenten.

WAARDERING PENSIOEN NIET IN VERHOUDING MET DE WAARDE



De 20 beste pensioenstelsels ter wereld



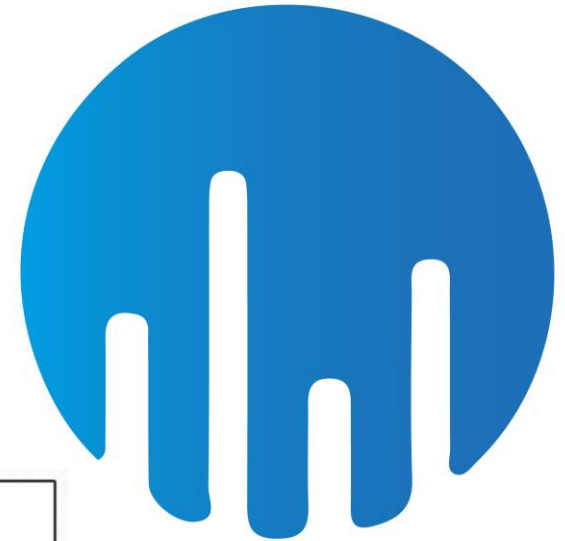
OPLOSSING ZIT IN PROCES

...niet in techniek

Kracht van adviseur is kennis (ook valkuil)

Focus op proces en strategie bedrijf

Jij biedt een lonkend perspectief



**HET IS DE KUNST
OM VAN
GELUIDSOVERLAST
EEN BUURTFEEST
TE MAKEN**

Loesje

Postbus 1045
6801 BA Arnhem
www.loesje.nl

ADVIESORGANISATIE OVER MERKEN EN PROMOTIE



AWVN

Werkgroep Pink Tulip

- CFO
- HR manager
- VZ or
- Werknemer
- 1 adviseur voor werkgever & or
- 100 medewerkers



JE BRENGT JEZELF MEE

Jouw invloed mogelijk groter dan je denkt



Welke valkuilen zijn er

WE ZIEN DE DINGEN NIET ZOALS ZE ZIJN;
WE ZIEN DINGEN ZOALS WIJ ZIJN

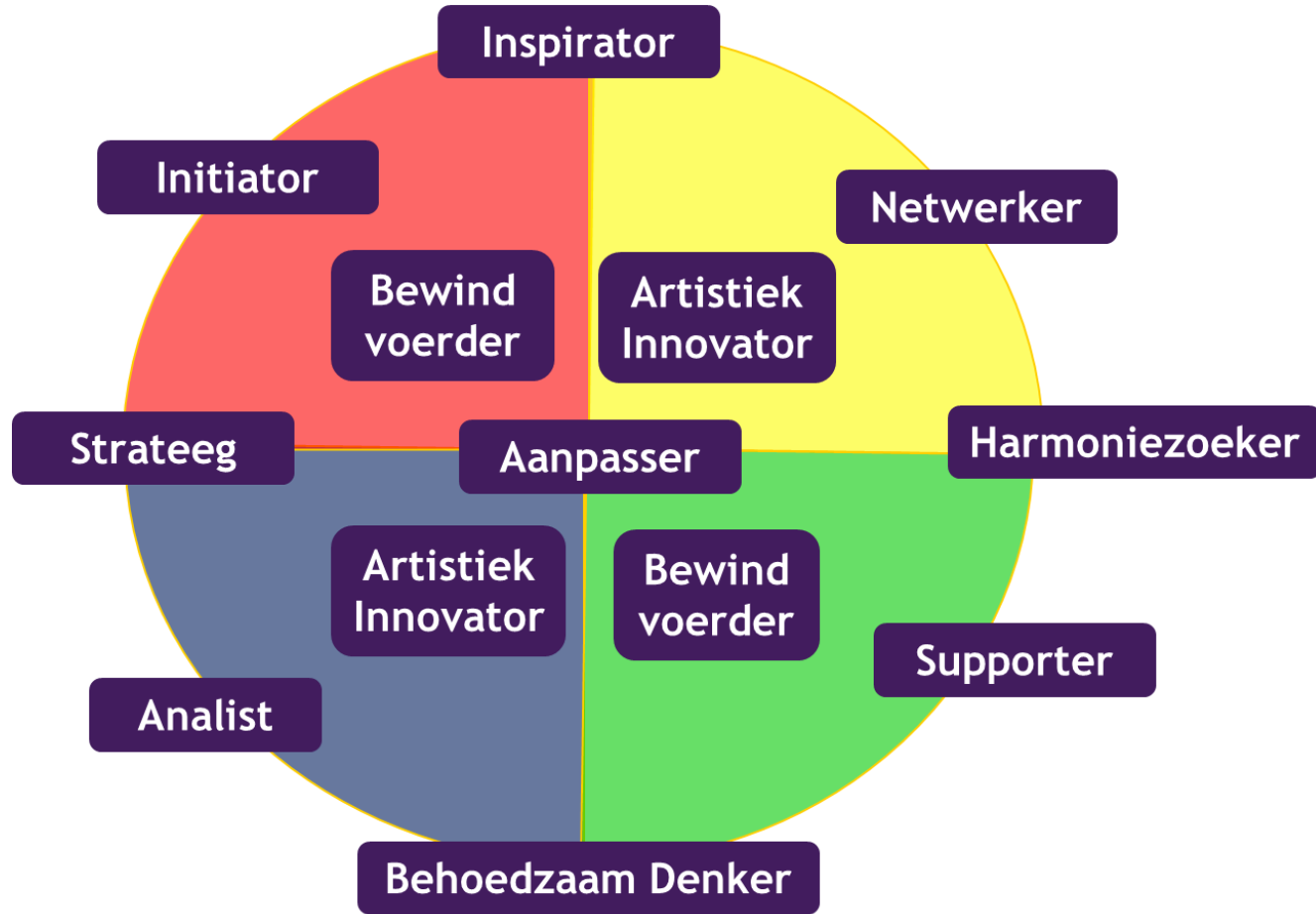


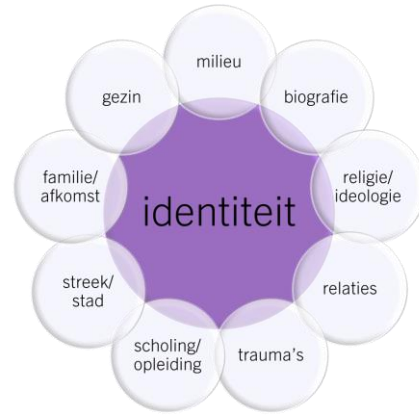


Identiteit wordt individueel gevormd door een samenstel van elementen die gezamenlijk een set van (onbewuste) bouwstenen vormen voor de persoonlijkheid.

Identiteit gaat over wie je bent. (bijv. impliciete normen en waarden: dit past niet bij mij)



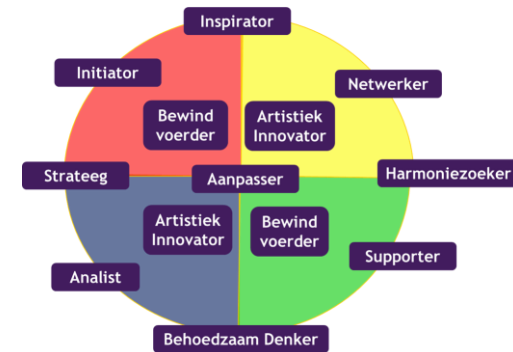


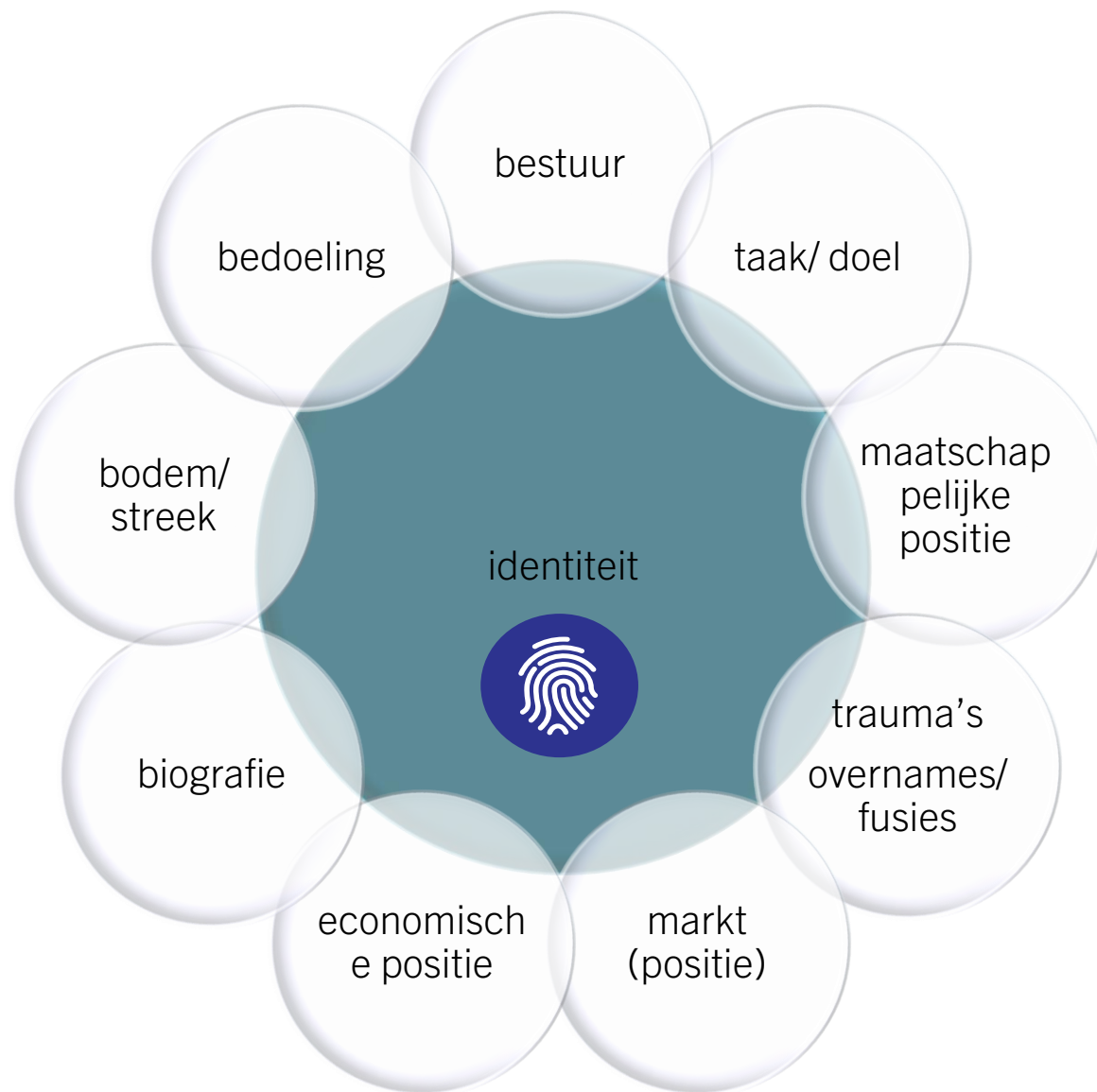


Identiteit en perceptie geven de context van het gesprek. Als adviseur kun je daar wat mee

Voorbeelden

Heb jij een voorbeeld?





Identiteit van organisaties wordt individueel gevormd door een samenstel van elementen die gezamenlijk een set van (onbewuste) bouwstenen vormen voor de *eigenheid* van een organisatie.

Identiteit gaat over wie je bent: de *genen van de organisatie*



**PAST DE OPLOSSING BIJ
IDENTITEIT
OPDRACHTGEVER**



Niet bij Pink Tulip



VOLGENDE STAP: STAKEHOLDERS

Het kan anders met de pensioenregeling

Stakeholders:

Bestuur

Aandeelhouders

Werknemers

Vakbonden



AMBASSADEURS NODIG

CFO moet intrinsiek overtuigd zijn dat pensioenregeling niet bij strategie bedrijf past

Rollen CFO :

- Meenemen van stakeholders
- Budgetbewaking
- Persoonlijk (deelnemer)

Adviseur heeft coachende rol in het proces



OPLOSSING ONTSTAAN

Proces is daarbij cruciaal

Onderzoeken opties met de betrokkenen

Zijn er nog meer onderliggende waarden

Werkgroep is gezamenlijk verantwoordelijk

Wordt geen *probleemeigenaar*



FOKKE & SUKKE
HEBEN EEN PROBLEEM



SCENARIO'S

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Eerbiedigende werking | > voor de hand liggend maar maakt onderscheid bij bestaande / nieuwe medewerker |
| 2. Iedereen naar vlak | > compensatievraagstuk, kostenstijging |
| 3. Basis laagste cohort % | > creatief maar is dit wat je wilt |

Communicatie naar medewerkers en visie AFM bij 1

Scenario dichtst bij waarden = meest kansrijk



COMMUNICATIE

Denken vanuit communicatie naar medewerkers,
is het :

- Uitlegbaar
- Begrijpelijk
- Logisch
- Congruent



Dan sluit het aan bij de waarden en is de
acceptatiegraad hoog



WAARDERING PENSIOEN KAN VEEL HOGER

Als personeel begrijpt welke waarde pensioen heeft en waarom de stakeholders hebben gekozen voor die oplossing, dan stijgt de waardering voor de arbeidsvoorwaarde pensioen.

Dit draagt bij aan behoud van personeel

Draagt bij aan bij hogere doelstelling werkgever



AFRONDING

Er is veel emotie rondom pensioen, niet altijd positief

Hoe kun je als adviseur eraan bijdragen dat het vertrouwen in het stelsel terugkomt?



