

**Benchmark**<sup>HR</sup>

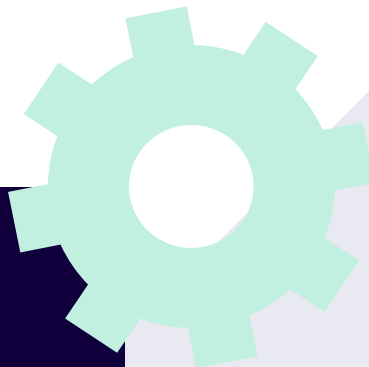
**in het  
DNA van  
een  
goede  
werkgever.**

**Waarom is transparantie in  
waarderen en belonen  
cruciaal voor jouw  
medewerkers?**

# hoi.

Aan het roer van een succesvolle organisatie staat een goede werkgever. Maar wat is een goede werkgever eigenlijk? En nog belangrijker, wat kan jij als werkgever doen om nog beter te worden?

Om die vraag te beantwoorden gaan we eerst kijken wat er speelt; wat zien we in de markt, bij andere organisaties en wat leeft er bij medewerkers? In dit rapport bespreken we daarna specifiek het onderwerp Transparantie in belonen. Wat ons betreft een van de meest tastbare zaken waar jij als werkgever invloed op hebt en dus mee aan de slag kan. Of moet! Met oog op de wetgeving transparant belonen. Je leest in dit rapport hoe, en vooral waarom.

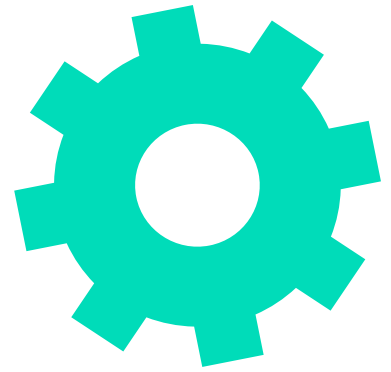


## **voor wie.**

Zonder mensen geen werk. Dus dit rapport is voor alle ondernemers, founders, HR en People managers, directeuren, teamleads en alle andere professionals die als doel hebben om hun organisatie gezonder te maken. Het te laten 'werken'.



# wat speelt er.



## trends in de markt

Goed werkgeverschap -steeds belangrijker en trendgevoeliger. Bunchmark is er van overtuigd dat 'goed doen' niet meer weggaat, sterker nog, dat dit cruciaal is voor succes! Evenals het belang om daarin een duidelijke richting te kiezen en je te onderscheiden.

Zonder je authenticiteit te verliezen. Ga er maar aan staan! Ons petje gaat af voor alle ondernemers en leiders die elke dag hun stinkende best doen om de beste versie van zichzelf te worden. Slaag je daarin, dan heeft dat vaak een directe invloed op het gehele team het succes van een organisatie. Het draagt bij aan het aantrekken en behouden van talent, het verhogen van productiviteit, meer innovatie en het verbeteren van hun reputatie.

**We hebben een aantal factoren op een rij gezet die een steeds grotere rol spelen voor werkgevers. Je leest ze op de volgende bladzijde.**

### wat zien wij bij klanten.

*Als Bunchmark kijken we in de keuken van heel veel organisaties. Vaak is er dan sprake van groei of verandering. Daar zien we van alles wat, van bedrijven die hard werken om hun people en cultuur op orde te krijgen, organisaties die daar niet aan toekomen of waar nieuwe regelgeving van alles van hun vraagt. We horen vaak dezelfde thema's terugkomen: medewerkers mogen meer 'eigenaarschap' pakken, ontevredenheid over arbeidsvoorwaarden, medewerkers voelen zich niet gehoord of worden onvoldoende ingezet op hun talenten. Dat heeft als gevolg dat vaak de beste medewerkers vertrekken.*

*Het is ook lastig om als werkgever tijd te maken om stil te staan bij wat de organisatie nodig heeft om een goede werkgever te zijn. En dat is logisch, want hoe leuk is het om bezig te zijn met de groei in de*

*markt, nieuwe ideeën uitwerken en het bedrijf verder te brengen.*

*En waar begin je dan? Wat doet er echt toe? Wij zien in organisaties die durven stil te staan bij goed werkgeverschap dat er een beweging ontstaat naar meer betrokkenheid en een voorwaartse energie; juist vanuit de medewerker zelf! Daar gaan ontwikkeling, fun & performance hand in hand. En dan kun je gezond groeien. Dat wil jij toch ook?*

*Auke Swinkels en Natasja Grimbergen  
Partners Bunchmark B.V.*



# voor medewerkers telt.

## **home sweet home.**

De gemiddelde medewerker zal vies opkijken wanneer ze altijd op kantoor verwacht worden. De verwachtingen rond hybride werken en flexibiliteit in werkuren zijn de afgelopen jaren sterk veranderd.

## **iedereen wil vooruit.**

Voor veel mensen is het essentieel om te kunnen blijven leren en ontwikkelen, op veel verschillende manieren. Liefst in de flow van het werk. En wordt steeds urgenter door de technologische ontwikkelingen. AI is er en gaat grote impact maken op hoe wij werken

## **duurzaam & betrokken.**

Medewerkers willen werken voor bedrijven die duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit bewust zijn gaat in de aankomende jaren alleen maar groter worden. Organisaties die duurzaamheid & engagement links laten liggen zullen daar de zure vruchten van plukken.

## **mentaal welzijn.**

Gelukkig is er groeiende aandacht voor mentale gezondheid. Ook vanuit organisaties! Bedrijven investeren meer in welzijnsprogramma's, zoals mindfulness en beweging, en ondersteuning voor stress management en burn-out preventie.

## **je verdient het.**

We willen transparantie over salarisstructuren en een eerlijke compensatie. Iedereen verdient een gelijke beloning. Die gender pay MOET dicht. Ook willen medewerkers absolute transparantie en duidelijkheid over loonsverhogingen en overige compensatie.

## **hospitality.**

Als medewerkers wil je voelen dat een organisatie er ook voor jou is. Positieve Employee Experience leidt tot hogere betrokkenheid, tevredenheid en productiviteit. Het gaat dan over de emotionele toewijding en verbondenheid van medewerkers met hun werk en organisatie.

## **zelf doen.**

Medewerkers willen meer autonomie in hun werk en vertrouwen van hun leidinggevenden. Zelf de regie kunnen hebben in afwisselend werk. Geen micromanagement - dat kan echt niet meer!

# wat staat er op de agenda 2024 / 2025.

We hebben voor de zomer een survey uitgezet en vroegen meer dan 60 ondernemers naar hun People & culture plannen voor komend jaar. Een van de vragen in onze survey was wat ondernemers de aankomende periode op hun people agenda hebben staan. Hieronder de meest gegeven antwoorden in volgorde van urgentie:

1. Leiderschapsverbetering
- 2. Belonen en functiehuis**
3. Arbeidsmarktcommunicatie verbeteren
4. Leer & ontwikkel-mogelijkheden verbeteren
5. Meer aandacht voor soft skills
6. Meer talent aantrekken
7. Performance management anders doen
8. Cultuur veranderen
9. Helderheid creëren over rollen, processen en cultuur.

## DE TREND.

Arbeidsvoorwaarden die voor iedereen gelijk zijn, maar voor niemand hetzelfde. Dus je kunt wat wordt aangeboden inzetten op jouw manier.

# transparantie in waarderen & belonen.

Een urgent onderwerp, daar zijn we het over eens. Toch is beloning een breder en complexer begrip dan het salaris dat elke maand uitbetaald wordt. Het gaat om transparantie, erkenning, groeimogelijkheden, perspectief en vrijheid.

Medewerkers willen begrijpen hoe beloning wordt toegekend en dat dit zonder voorkeur of willekeur gebeurt. Zo voorkom je misverstanden en dit bevordert een cultuur van openheid en gelijkwaardigheid binnen de organisatie.

Veel werkgevers worstelen met het vinden en behouden van talent. Waarderen en belonen en de openheid waarmee je dat

doet, is één van je waardevolste tools die je kunt inzetten. Uit een onderzoek (Forbes) blijkt dat 45% van de medewerkers hun baan verlaat vanwege een gebrek aan transparantie rondom beloning en promotiekansen. Dat is een gigantisch aantal! Niet voor niks dat ook nu wetgeving meer transparantie en openheid vereist.

**Voor Bunchmark speelt de gender pay gap, oftewel de loonkloof tussen mannen en vrouwen, een grote rol als we het over transparantie in belonen hebben. Die kloof moet dicht! Hoe pak je dat effectief aan binnen jouw organisatie?**

## inspiratie.

Luister naar **deze podcast** over de gender pay gap met Sophie van Gool. Kijk naar Explained: Why Women Are Paid Less” (Netflix) - Deze documentaire gaat in op de oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen en hoe transparantie in beloning hierbij een rol kan spelen.

**TED Talk: “What If We Eliminate Pay Secrecy?”** door David Burkus - In deze talk bespreekt Burkus hoe het elimineren van salarisgeheimen de werkplek kan verbeteren en eerlijker kan maken.

## feiten en cijfers.

Onderzoek geeft aan dat voor 75% van de werknemers ontevredenheid over hun salaris of beloningspakket de belangrijkste reden is voor het zoeken van een nieuwe baan.

Medewerkers die van baan wisselen, ontvangen gemiddeld een salarisverhoging van 10% tot 20%.

Een onderzoek door de Europese Commissie uit 2023 geeft aan dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de EU 12,7% bedroeg en deze in de afgelopen tien jaar slechts minimaal veranderd is. Dus voor elke 100 Euro die een man verdient, krijgt een vrouw 87,3 Euro.

Wil jij vrijblijvend sparren over wat Bunchmark voor jouw organisatie kan betekenen? Neem dan contact met ons op via dit [contactformulier](#).

## onze aanbevelingen.

### kijk in de spiegel.

De eerste stap naar een eerlijk beleid is met lef je eigen organisatie ECHT onder de loep nemen.

Denken dat het wel klopt is onvoldoende, je moet zeker weten dat jullie de zaken op orde hebben.

Concluderen dat er ruimte is voor verbetering en dit vervolgens aanpakken, is een veel sterker signaal dan bijna zeker weten dat het wel goed gaat.

### anders waarderen.

Bij Bunchmark zijn wij een groot voorstander van het loskoppelen van performance en beloning. Waarom? Het zal de transparantie en onterechte verschillen binnen de organisatie verbeteren. Het helpt

namelijk om objectieve en duidelijke criteria te gebruiken voor zowel salarisverhogingen als promoties.

Medewerkers kunnen zich zo richten op hun professionele groei zonder de druk dat dit direct hun beloning beïnvloedt. Maak een belonings- en ontwikkelingsprogramma op maat, passend bij de rollen en de organisatie.

### wees open.

Duidelijke communicatie over je beloningsstructuur verhoogt het vertrouwen en draagt bij aan een eerlijke en motiverende werkomgeving.

# Bunchmark weet hoe gezond groeien **WERKT.**

# arbeidsvoorwaarden.

In het surevy vroegen we alle ondernemers ook naar hun arbeidsvoorwaarden. En de uitkomsten zijn niet alleen interessant voor ons, maar ook voor jou! Onze sterke aanbeveling: maak werk van je arbeidsvoorwaarden en laat ze écht in je voordeel werken. Denk niet alleen in meer of minder beloning, maar wees creatief. Arbeidsvoorwaarden kunnen ook gaan over duurzaamheid, well-being, ontwikkeling, verbinding met collega's, vrijwilligerswerk etc. etc. Ter inspiratie hier de uitkomsten van onze deelnemers:

dit doen we al	dit willen we
Vrije (mid)dag op je verjaardag	Sporten op werk
Onbeperkt vakantiedagen	Vrije dagen naar keuze
Inspirerende werkplek	Budget voor ontwikkeling goed gebruiken
Hybride/flexibele werkplaats	Geluksdag (budget voor invulling van ultieme vrije dag)
Gratis lunch	Aanmoedigingsprijs voor kennisdeler van het jaar
Sporten op kosten van de baas en in de tijd van de baas	Camper van de zaak of (tijdelijk) huis in buitenland
Hoog budget voor ontwikkeling/coaching	Volledige reiskostenvergoeding
Swap holidays	Een op maat learning & development plan
Vrijdagmiddag borrel/gratis drankjes op kantoor/verzorgde borrels/jaarlyks feest	Meer cafetaria model, flexibiliteit
Goede pensioenregeling (werkgever betaald 2/3 tot 80%)	Gratis kinderopvang
Hondvriendelijk kantoor	Groene arbeidsvoorwaarden

Inspiratie nodig?  
Doe het arbeidsvoorwaardenspel!  
Je wordt kritisch uitgedaagd, krijgt tips voor 'out of the box' voorwaarden die matchen met jouw bedrijf.

Ja! Let's go!



# zelf doen.

Goed nieuws! Elke ondernemer kan morgen een betere werkgever zijn dan vandaag, want binnen elke organisatie zijn er knoppen om aan te draaien.

Leg de lat niet te hoog en draai niet aan elke knop tegelijk, maar luister. Luister naar wat er speelt binnen jouw organisatie. Wat vinden jouw medewerkers belangrijk? Hoe worden jullie samen beter?

# hulp nodig.

Wil je met Transparant belonen aan de slag? Een goed functiehuis is de basis om medewerkers eerlijk te belonen en heldere perspectieven te bieden. Wij helpen je bij het bepalen van de juiste salarisschalen, gebaseerd op de benchmark in jouw markt.

Ook adviseren we over hoe je beloning meer voorspelbaar maakt voor medewerkers, zodat ze weten hoe het salaris met hun verantwoordelijkheden en de jaren ervaring meebeweegt. Bovendien kijken we niet alleen naar

salaris, maar ook naar andere vormen van waardering en erkenning.

**[Lees hier alles over onze aanpak en hoe wij van functiehuizen frisse 'tiny houses' maken.](#)**

Wil je op alle onderwerpen je goed werkgeverschap onder de loep nemen? Dat kan met de Bunchmark HR scan. We helpen bij het in kaart brengen van de huidige situatie binnen jouw organisatie. Vaak ligt er al veel, en gaat het om prioriteren, aanscherpen en vooral: doen!



**HR Support bij Bunchmark heb je al vanaf € 900 per dag en € 500 per dagdeel.  
Een HR scan vanaf € 5.000**

**Bij Bunchmark heb je al een nieuw functiehuis vanaf 17.500 Euro. Meer weten of vrijblijven een afspraak maken?  
[Dat kan hier.](#)**

# contact.

Bunchmark BV  
Vinkenstraat 149  
1013 JP Amsterdam

[www.bunchmark.com](http://www.bunchmark.com)  
[info@bunchmark.com](mailto:info@bunchmark.com)  
[LinkedIn.com/Bunchmark](https://www.linkedin.com/company/bunchmark)