



‘Wees niet middle of the road’

ACCOUNTANTS- EN ADVIESORGANISATIE PwC SCOORT HOOG IN DE MT1000 ALS HET GAAT OM HR-ADVIES. HET KANTOOR KAN ERAAN BIJDAGEN DAT EEN WERKGEVER ZICH ALS ‘EMPLOYER OF CHOICE’ WEET TE POSITIONEREN. MET SUCCES.

De komende decennia blijft Nederland kampen met een krappe arbeidsmarkt. Deels komt dit door de vergrijzing. Ook speelt mee dat de vaardigheden van mensen niet altijd aansluiten bij de behoeften van werkgevers. Ontwikkelingen als de energietransitie en de stijgende behoefte aan mensen in zorg en onderwijs vereisen nu eenmaal vaardigheden die niet alomtegenwoordig zijn.

Vanwege de schaarste op de arbeidsmarkt moeten werkgevers blijvend moeite doen om mensen aan te trekken en te behouden, zegt Bastiaan Starink, partner in de People & Organisation-praktijk van PwC en bijzonder hoogleraar Arbeidsmarkt, Pensioenen en Belasting aan Tilburg University.

Hoe dat te doen? Daarover adviseert PwC. Met succes, zo blijkt uit de hoge waardering voor het kantoor in de MT1000.

Stappenplan

Zo'n hr-adviestraject bestaat uit drie stappen: **Stap 1** is het opstellen van een 'workforce strategy': welke mensen met welke competenties heb ik op welke posities nodig om succesvol te zijn? Oftewel: hoe 'bemensen' ik de overkoepelende bedrijfsstrategie en de activiteiten die daaruit voortvloeien?

Stap 2 is het bepalen van een 'people value proposition', de waardepropositie als werkgever om mensen aan te trekken en te behouden. Hiermee kun je je onderscheiden

van concurrenten. Vandaar dat deze echt bijzonder moet zijn, niet 'middle of the road', aldus Starink. De waardepropositie hangt helemaal af van de wensen en behoeften van de (groepen van) werknemers. Denk daarbij aan salaris en arbeidsvoorwaarden, talentmanagement, cultuur en D&I.

“We hebben daar bij PwC zelf ook naar gekeken. Het bleek dat mensen die wij willen aantrekken veel vaker dan in het recente verleden een hoger vast salaris willen in ruil voor een lagere bonus. Natuurlijk is de purpose – zingeving – ook belangrijk, maar gezien de stijgende energiekosten en huizenprijzen nu iets minder.”

Stap 3 is het optimaliseren van de HR-functie, zodat de organisatie de workforce strategy en de people value proposition kan uitvoeren. Denk aan zaken als de modernisering van hr-systemen en -processen, het opzetten van hr-analytics en een nieuw hr- en recruitment operating model. ◀

‘Werkgevers moeten blijvende moeite doen om mensen aan te trekken en te behouden’



DEEL ONLINE