

De waarde van Personal Benefits Statements voor werknemers en werkgevers

Een Personal Benefit Statement (PBS) brengt voor werknemers het complete arbeidsvoorwaardenpakket overzichtelijk in kaart. In één persoonlijk document. Ook de kosten van de arbeidsvoorwaarden, zowel het werknemers- als het werkgeversaandeel. Daardoor zijn werknemers niet alleen beter op de hoogte van hun arbeidsvoorwaarden, maar weten zij die ook beter te waarderen. Hoe komt een PBS in de praktijk tot stand en waar moet je rekening mee houden? In een gesprek met Peter Prakken en Frank Schuitema van Hewlett Packard en Frank van Straalen van De Lind Consult - die voor Hewlett Packard de PBS maakte - komen die vragen aan de orde.

door Herman Mandemakers

Employee-engagement

Op het hoofdkantoor van Hewlett Packard (HP) in Amstelveen geeft Peter Prakken de aftrap. Hij is Director Human Resources bij HP en kent de Personal Benefits Statements uit de jaren dat hij bij Shell werkzaam was. Peter geeft aan dat hij niet hoefde te worden overtuigd van de waarde voor HP: “HP steekt veel tijd en energie in aandacht voor betrokkenheid van de werknemers bij het bedrijf. Employee-engagement is een van de speerpunten van ons beleid. Dat bereik je onder andere door heldere communicatie over de arbeidsvoorwaarden. Niet alleen zichtbaar maken wat de werknemer krijgt, maar ook inzicht geven in de financiële bijdragen van de werkgever is belangrijk. Werknemers realiseren zich dikwijls niet hoeveel de werkgever aan alle regelingen bijdraagt. Wat bijvoorbeeld de populaire leaseregeling in harde euro's betekent. Als werknemers met een Personal Benefits Statement zo'n totaaloverzicht onder ogen krijgen, verrast hen de omvang en de totale waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket. Met een PBS draag je de kwaliteit van je arbeidsvoorwaarden optimaal uit. Dat sluit prima aan bij een andere doelstelling van onze onderneming : HP wil zijn werknemers marktconform betalen en wil die marktconforme beloning in de praktijk ook laten zien. Een PBS geeft de werknemers snel inzicht in hun arbeidsvoorwaarden. Zij kunnen die toetsen aan de markt. Ook de werkgever kan zich snel en efficiënt een goed beeld vormen waar hij staat ten opzichte van andere werkgevers. Dat zijn belangrijk voordelen en belangrijke redenen waarom HP gebruik maakt van Personal Benefits Statements.”

Hewlett-Packard Nederland B.V.

HP is een wereldwijd bedrijf dat actief is in 178 landen en een miljard klanten bedient. In Nederland is HP met een omzet van meer dan € 2 miljard veruit het grootste IT-bedrijf.

Het ziet er bling bling uit

Frank Schuitema, Compensation & Benefits Manager bij HP, direct betrokken bij de uitvoering van de Personal Benefits Statements, bevestigt het enthousiasme van de werknemers. “Een groot aantal van onze mensen bedankte ons expliciet dat we zoveel aandacht besteden aan de communicatie over arbeidsvoorwaarden en spraken hun waardering uit over de PBS. HP is een onderneming die voortdurend in beweging is en nogal wat fusies met andere ondernemingen kent. Dat brengt veel

overgangsregelingen met zich mee en dat vergroot de behoefte aan inzicht in alle regelingen waar men recht op heeft. Ook dat verklaart, denk ik, het succes van de PBS bij HP kennen en de grote waardering daarvoor.

‘Werknemers realiseren zich dikwijls niet hoeveel de werkgever aan alle regelingen bijdraagt. Wat bijvoorbeeld de populaire leaseregeling in harde euro’s betekent’

We brengen de PBS overigens op papier uit. Een brochure, volledig in de eigen huisstijl van HP en verder helemaal toegespitst op de regelingen voor de individuele werknemer. Het ziet er dan ook ‘bling bling’ uit. Er is geen sterkere tool om je arbeidsvoorwaarden te communiceren dan in een persoonlijk overzicht, waarin je aangeeft wat de arbeidsvoorwaarden voor de werknemer persoonlijk betekenen. De PBS op papier is een bewuste keuze, omdat uit onderzoek blijkt dat de medewerkers dergelijke informatie liever op papier zien dan digitaal kunnen raadplegen. Dat is best opmerkelijk voor een onderneming die zoveel met automatisering te maken heeft. Maar natuurlijk houden we daar wel rekening mee. Een brochure is heel tastbaar en nodigt eerder uit om deze samen met je partner door te nemen is een van de verklaringen voor de gesignaleerde voorkeur.” Peter aanvullend: “Uit aanvullend onderzoek weten we ook dat de PBS enorm goed gelezen wordt en dat het de betrokkenheid van de werknemers bij HP vergroot.”

‘Er is geen sterkere tool om je arbeidsvoorwaarden te communiceren dan in een persoonlijk overzicht als het Personal Benefits Statement’

Waarom koos HP voor De Lind Consult?

Peter Prakken: “Mijn voorganger werkte al enige tijd met een andere partij aan een Personal Benefits Statements voor HP, maar dat lukte uiteindelijk niet. We hadden een aantal specifieke wensen, zoals een tool voor benchmarking om de arbeidsvoorwaarden van HP met de markt te vergelijken. Dat leverde problemen op die de aanvankelijke partner niet kon oplossen. Vervolgens is ons toen Frank van Straalen van De Lind Consult aangeraden. Hij bleek het probleem wel te kunnen tackelen. HP heeft bewust voor uitbesteding gekozen omdat het maken van een PBS complex en arbeidsintensief is. Zeker voor een onderneming met veel verschillende regelingen.”

Onafhankelijk

Frank van Straalen voegt daaraan toe dat De Lind Consult volstrekt onafhankelijk is. “Onze focus is het ontwikkelen van een Personal Benefit Statement voor ondernemingen die daarmee de arbeidsvoorwaarden met hun werknemers communiceren. Dat is het uitgangspunt en dat uitgangspunt staat centraal. We hebben op dat gebied veel ervaring en hebben daarvoor de nodige applicaties gebouwd om een en ander te automatiseren. We hebben bewust geen hyperintelligente systemen ontwikkeld, maar – juist daardoor – blijft een en ander wel uitermate praktisch en beheersbaar. Met ruimte voor ad hoc oplossingen voor specifieke uitzonderingen die we flexibel kunnen toepassen. Bewust vanuit de praktische wetenschap dat je nooit alles voor 100% geautomatiseerd krijgt. Wat natuurlijk ook van pas komt, is dat wij jarenlang ervaring hebben op

pensioengebied, een van de meest complexe arbeidsvoorwaarden van de Personal Benefits Statement.”

Wat zijn jullie ervaringen met het realiseren van een PBS bij HP, waar moet je zo al opletten?

Frank Schuitema: “HP heeft na de fusies van de afgelopen jaren een groot aantal verschillende overgangsregelingen. Daarvan waren er veel op verschillende manieren geadmistreerd en in diverse ‘bronnen’ vastgelegd. Het foutloos ophalen en omzetten in één werkbaar en betrouwbaar bestand heeft meer inspanning gevraagd dan vooraf gedacht. Zowel van ons als van De Lind Consult. Maar door er extra aandacht aan te geven zijn we daar goed uitgekomen. En dat hoort ook zo, want je kunt je hier geen fouten mee veroorloven. Een PBS moet absoluut foutloos zijn, vanaf de allereerste regel tot en met de bezorging bij de mensen thuis. Voor HP vormden de werkzaamheden een extra aanleiding om de vastlegging van de afspraken over de arbeidsvoorwaarden meer te standaardiseren. Meer in People Soft en minder in Excel-toepassingen.”

Peter Prakken wijst er in dit verband op dat het samenstellen van een Personal Benefits Statement voor een bedrijf best intensief is. Daarom vindt hij het niet vanzelfsprekend om elk jaar een PBS uit te brengen. Veranderingen, zoals de fusie van HP met EDS vormen wat hem betreft in elk geval een goede aanleiding om weer een nieuw PBS uit te brengen. Hij adviseert om een Personal Benefits Statements ook altijd zo dicht mogelijk uit te brengen na wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden.

Samenvattend

Op grond van de ervaringen bij HP zijn Peter Prakken en Frank Schuitema enthousiast over de Personal Benefits Statements. De HP medewerkers zijn zich bewuster van de waarde van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Zij waarderen de PBS en vinden alle arbeidsvoorwaarden terug in één overzichtelijk document, inclusief alle werkgeversbijdragen voor alle regelingen tot en met de leaseauto. HP vindt het PBS waardevol om helder en efficiënt over de arbeidsvoorwaarden te communiceren, de kwaliteit van het arbeidsvoorwaardenpakket uit te dragen en de betrokkenheid van de werknemers te vergroten. Ook andere vestigingen in Europa hebben daar inmiddels belangstelling voor. Wordt dus vervolgd voor HP. Wellicht ook internationaal.



Peter Prakken, Frank Schuitema en Frank van Straalen