

Maatwerk in relatie

Gesprek aanvragen

U kunt een vrijblijvend gesprek met een HR-adviseur van PGGM aanvragen door contact op te nemen met uw accountmanager of onze Werkgeversdesk, (030) 277 33 22.



PGGM kent de sector zorg en welzijn als geen ander. Uw situatie en specifieke behoeften staan voor ons centraal. Pensioen is het vertrekpunt. En we gaan verder. Samen met u zoeken we oplossingen voor al uw arbeidsgerelateerde vraagstukken. Als partners.

PGGM Partner Programma

Maatwerk in relatie

HR-Advies



PGGM Partner Programma

PGGM Advies B.V.
Kroostweg-Noord 149
Postbus 117, 3700 AC Zeist
www.pggm.nl
Kvk 30 22 84 88

 **PGGM** Weet wat je waard bent.

 **PGGM** Weet wat je waard bent.

Wilt u advies over uw HR-beleid?

Uw HR-beleid bestaat uit HR-instrumenten waarmee u (nieuwe) medewerkers kunt boeien, motiveren en helpen zich te ontwikkelen. Een professioneel beleid en goede en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden zijn de ingrediënten voor goed werkgeverschap. De adviseurs van PGGM kunnen u adviseren over hoe u uw HR-beleid kunt optimaliseren en hoe u meer rendement kunt halen uit uw arbeidsvoorwaarden.

U kunt bij PGGM terecht voor advies over:

- arbeidsvoorwaarden
- levensfase beleid
- communicatie met uw medewerkers over arbeidsvoorwaarden
- e-HRM

Adviseurs

Onze adviseurs werken op basis van een uurtarief exclusief voor werkgevers in de sector zorg en welzijn en zijn gespecialiseerd in de verschillende CAO's en de specifieke (fiscale) wetgeving. Zij bieden u realistische, op maat gesneden, haalbare oplossingen. Passend binnen uw organisatie en binnen de sector zorg en welzijn.

Gesprek aanvragen

U kunt een vrijblijvend gesprek met een van onze adviseurs aanvragen door contact op te nemen met uw accountmanager of onze Werkgeversdesk, (030) 277 33 22.

Advies over... Uw arbeidsvoorwaardenbeleid

Goede arbeidsvoorwaarden bepalen een belangrijk deel van de aantrekkingskracht van u als werkgever op uw (nieuwe) medewerkers.

In een krappe arbeidsmarkt en een toenemende vraag naar gekwalificeerd personeel is het een uitdaging om binnen uw budgettaire mogelijkheden een aantrekkelijke en uitdagende beloning te bieden.

Onze adviseurs zijn specialist op het terrein van beloning en arbeidsvoorwaarden in de sector zorg en welzijn. U kunt ze inzetten voor één of meerdere van de onderstaande adviesmodules.

Arbeidsvoorwaardenbeleid en -regelingen

Achter een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenbeleid schuilt een duidelijke en goed doordachte visie op belonen. Onze HR-adviseurs kunnen u begeleiden in het formuleren en uitwerken van uw belonings- en arbeidsvoorwaardenbeleid en de bijbehorende arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Dit doen zij binnen de (budgettaire) kaders van uw eigen organisatie, specifieke CAO en wetgeving.

Flexibele arbeidsvoorwaarden

De CAO van uw sector kent al enige tijd één of meerdere keuzeregelingen in het kader van een Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden of CAO à la carte. De huidige wet- en regelgeving biedt volop mogelijkheden voor fiscale optimalisatie van uw arbeidsvoorwaardenpakket. Onze adviseurs ontwerpen op uw verzoek flexibele arbeidsvoorwaarden die naadloos aansluiten op bestaande CAO-of instellingseigen regelingen. En bovendien maken zij optimaal gebruik van de ruimte die de fiscale regelgeving biedt.

Beloningsvormen

De meeste CAO's geven ruimte voor het ontwikkelen van prestatie- of resultaatgerichte beloningselementen. Het invoeren van flexibele beloning is een effectief instrument om bepaalde organisatiedoelen te verwezenlijken. Dit vraagt om een gedegen voorbereiding en zorgvuldige uitwerking. De PGGM adviseurs denken graag met u mee over nut en noodzaak en een passende vorm.

Case WOS

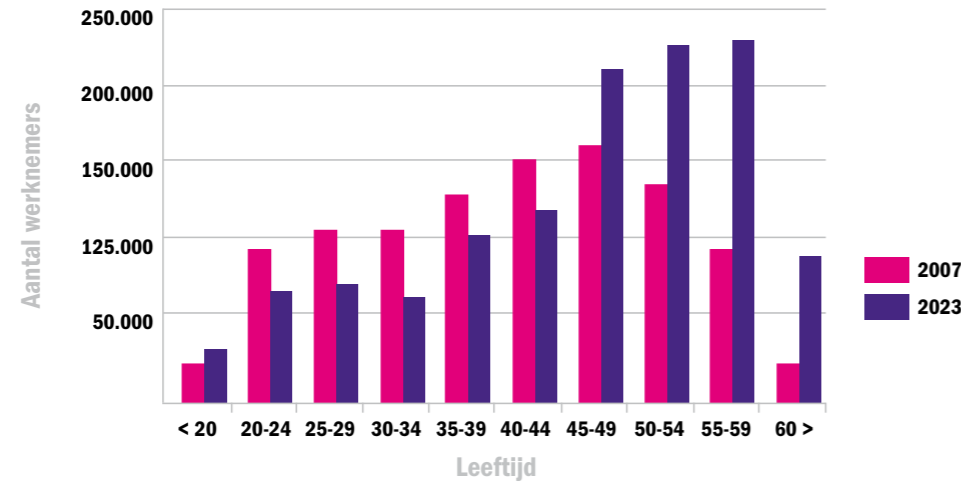
In samenwerking met de WerkgeversOrganisatie in de Sport (WOS) is de Bestedingswijzer ontwikkeld. De Bestedingswijzer is een innovatieve internettool waarmee werkgevers in de sportsector, online het arbeidsvoorwaardenpakket voor een individuele medewerker kunnen samenstellen en optimaliseren.

Harmonisatie arbeidsvoorwaarden

Heeft u te maken met een fusie en/of overname? Dan moet u in veel gevallen meerdere CAO's of verschillende arbeidsvoorwaardenregelingen uitvoeren. Dit is arbeidsintensief en kan tot ongewenste beloningsverschillen leiden. De HR-adviseurs van PGGM adviseren u over de mogelijkheden van harmonisatie en integratie van arbeidsvoorwaarden en vereenvoudiging van de uitvoeringspraktijk.



Advies over... levensfase beleid



Prognose van de ontwikkeling van de personeelsomvang naar leeftijd tussen nu en 2023.

Nederland vergrijsd en dat zou mogelijk ook voor uw personeelsbestand kunnen gelden. Wist u dat in de zorg en welzijnssector meer dan 50% van de medewerkers nu al ouder is dan 40 jaar? Tegelijkertijd zullen we allemaal langer moeten doorwerken en komen er meer ouderen die zorg nodig hebben. De vraag is dus: hoe blijven uw mensen -jong én oud -gemotiveerd en tevreden aan het werk? De sleutel is levensfase beleid.

Levensfase beleid wil zeggen dat uw personeelsbeleid aansluit op de behoeften van uw medewerkers. En dat u rekening houdt met de verschillende levensfasen van medewerkers. Nu en in de toekomst.

Leeftijdsofbouw personeelsbestand

Een van de belangrijkste ontwikkelingen in uw levensfase beleid is inspelen op de leeftijdsopbouw van uw personeelsbestand. In de komende jaren zal dit drastisch veranderen. De grafiek geeft de leeftijdsopbouw van werknemers in de sector zorg en welzijn weer van nu tot 2023. In de toekomst vindt een

belangrijke verschuiving plaats: de sector veroudert en er is relatief te weinig nieuwe aanwas. Adviseurs van PGGM kunnen u helpen hierop zoveel mogelijk te anticiperen.

Case Wijndaelercentrum

Wijndaelercentrum is een humanistisch centrum voor intra- en extramurale zorg en services voor senioren in Den Haag. De adviseur van PGGM heeft bij deze organisatie een belevingsonderzoek uitgevoerd. En vervolgens twee workshops georganiseerd met als doel bewustwording van de medewerkers en het genereren van concrete verbeteracties. En met succes.

Uit de lijst van verbeteracties worden momenteel twee acties uitgewerkt. Een workshop voor het verbeteren van het voorbeeldgedrag van leidinggevenden en nog meer aandacht besteden aan de communicatie met personeel.

Advies over... levensfase beleid

PGGM adviseert u bij het ontwikkelen en invoeren van levensfase beleid binnen uw organisatie. U kunt daarvoor onze adviseurs inschakelen voor o.a. één of meer van de onderstaande adviesmodules.



Adviesmodules

Sociale kaart van uw personeelsbestand

De sociale kaart geeft u inzicht in uw personeelsbestand en bestaat uit een overzicht van zaken als: leeftijdsopbouw, verloop, uitstroom door pensioen, benodigde ontwikkeling op kennis en kwaliteiten. De HR-adviseurs helpen u bij het opstellen van een capaciteitsplanning.

Visie- en levensfase beleidsontwikkeling

Leden van de raad van bestuur, management en OR van uw organisatie werken onder begeleiding van onze adviseurs aan de ontwikkeling van uw levensfase beleid. Want levensfase beleid geeft een nieuwe visie op uw HR-beleid.

Belevingsonderzoek

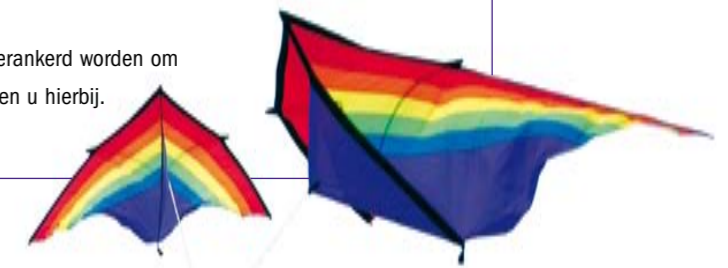
Om inzicht te krijgen in de knelpunten binnen uw organisatie, doen de adviseurs een belevingsonderzoek onder uw medewerkers. Daarin worden de volgende zaken in kaart gebracht: de zwaarte van het werk, arbo-omstandigheden, specifieke wensen van jongeren, mid-career en ouderen. Vervolgens adviseren we u over de mogelijkheden om de knelpunten aan te pakken.

HR-scan

Uw bestaande HR-instrumenten en alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden beoordelen we op de vastgestelde beleidsuitgangspunten. Daarna kijken we hoe u meer rendement uit uw HR-beleid kunt halen.

Implementatie levensfase beleid

Het nieuwe levensfase beleid moet goed in de organisatie verankerd worden om succesvol te zijn. De PGGM adviseurs helpen en ondersteunen u hierbij.



Advies over... uw communicatie met uw medewerkers

Arbeidsvoorwaarden zijn meer dan de maandelijkse salarisbetaling. Veel medewerkers realiseren zich niet welke arbeidsvoorwaarden zij eigenlijk allemaal ontvangen. Communicatie over arbeidsvoorwaarden is dan ook erg belangrijk. De HR-adviseurs van PGGM beschikken over een breed pakket aan communicatie-instrumenten. Een door medewerkers zeer gewaardeerd instrument is het Persoonlijk Arbeids Voorwaarden Overzicht (PAVO).

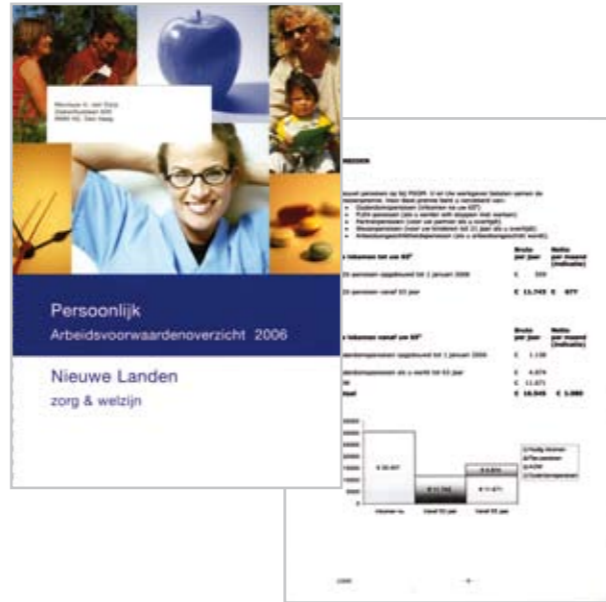
Persoonlijk Arbeids Voorwaarden Overzicht

Een effectief communicatiemiddel is het Persoonlijk Arbeids Voorwaarden Overzicht (PAVO). Het PAVO is een boekje met daarin een integraal overzicht van alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden inclusief pensioengegevens van een medewerker. Met het introduceren van het PAVO verhoogt u het bewustzijn over arbeidsvoorwaarden bij uw medewerkers. U kunt uw medewerkers éénmalig of periodiek een PAVO aanbieden.

PGGM adviseurs begeleiden u bij het ontwikkelen en invoeren van uw PAVO. Het PAVO wordt exclusief voor uw organisatie ontwikkeld.

Uw voordelen

- effectief communicatiemiddel over uw arbeidsvoorwaarden
- verhogen van bewustzijn over arbeidsvoorwaarden
- volledige inzage in persoonlijk pakket aan arbeidsvoorwaarden
- door het aanbieden van de PAVO hebben medewerkers een hogere waardering voor hun werkgever



Case Stichting Bronovo-NeBo

Stichting Bronovo-NeBo in Den Haag wilde haar medewerkers informeren over het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden en de individuele mogelijkheden. In samenwerking met de HR-afdeling heeft een adviseur van PGGM het Persoonlijk Arbeidsvoorwaardenoverzicht (PAVO) ontwikkeld. In het eerste kwartaal van 2007 is een PAVO naar alle 1400 medewerkers verzonden. In dit overzicht lezen medewerkers hun totale arbeidsvoorwaardenpakket (salaris, verlof, meerkeuzesysteem, overige secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden). En de pensioengegevens van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. (pensioen, arbeidsongeschiktheid en overlijden). Uit de evaluatie blijkt dat de overzichten door medewerkers enthousiast zijn ontvangen.

Advies over... e-HRM

Het administreren van overwerk, het wijzigen van personeelsgegevens, het toekennen van verlof en bijhouden van verzuim. Vaak zijn het nog tijdrovende klussen voor de HR-afdeling. Terwijl medewerkers en managers dit vaak ook heel goed zelf kunnen doen. Een oplossing is het digitaliseren van deze HR-processen en -diensten, e-HRM. In de optimale situatie ontsluit u de gedigitaliseerde processen en diensten via één toegangspoort, de HR-portal. Hiermee zijn alle diensten toegankelijk en gebruikersvriendelijk voor medewerkers, managers en directie.



PGGM Info Service

Vooruitlopend op het digitaliseren van uw HR-processen en -diensten kunt u nu al gebruik maken van PGGM Info Service. Met deze gratis service hebben uw medewerkers via uw bestaande intranetsite direct toegang tot actuele pensioeninformatie en de Pensioenplanner. Vraag PGGM Info Service direct aan: www.pggm.nl/infoservice

Uw voordelen

- efficiëntere HR-processen
- reductie van fouten
- verhoging betrokkenheid van managers en medewerkers bij HR-zaken

Samenwerking met PGGM

Onze adviseurs zijn onafhankelijk en kunnen u helpen bij het inventariseren van uw wensen op het gebied van e-HRM. Zij bieden u vervolgens passende en haalbare oplossingen. Maak een vrijblijvende afspraak om de mogelijkheden van e-HRM voor uw organisatie te bespreken, of vraag de demo-DVD aan: www.pggm.nl/hrportal

Case De Bruggen

De Bruggen is een organisatie waarbij mensen met een verstandelijke beperking terecht kunnen voor een grote verscheidenheid aan zorg- en dienstverlening. Bij De Bruggen werken ruim 3000 medewerkers en ruim 900 vrijwilligers. De instelling is verspreid over diverse locaties in de provincie Zuid-Holland. De Bruggen wil een HR Portal realiseren voor medewerkers en managers. Als kick-off organiseerde een adviseur van PGGM een bijeenkomst voor management, OR-leden, P&O en ICT medewerkers. Daarbij is draagvlak gecreëerd voor de HR Portal en kennis en informatie overgedragen.

