

NxtGen HR

Meer grip op talent

Berenschot





Are you ready for the
next wave?

NxtGen HR...

Context

“Talent blijft schaars en wordt steeds duurder”

Figuur 8. Strategische onderwerpen in de boardroom
(bron: Strategie Trendonderzoek 2023 - Berenschot)



MT/Sprout

CPB: Krapte arbeidsmarkt blijft

De krapte op de arbeidsmarkt is groter dan keuzes maakt, leidt dat tot ongewenste toes 5 dagen geleden

bnr.nl

Krappe arbeidsmarkt vraagt om d

Alleen een grondige aanpak van de vraagkant ka

RendementOnline

Arbo Financiële administratie Fiscaal HR Management Ondernemen OR Salarisadministrat

Ook in 2024 nog stevige loonsverhogingen verwacht

9 september 2023 | Door redactie HR Rendement

De lonen zijn dit jaar in veel branches enorm gestegen. Ook voor 2024 kunnen werkgevers nog forse verhogingen verwachten, maar mede door de minder hoge inflatie sal de stijging iets beperkter zijn dan in 2023. Dat komt naar voren uit de Macro Economische Verkenning 2024.

Personeelstekort is nu de grootste belemmering voor ondernemers

Door GABI OUWERKERK
16 mei 2024 in ONDERNEMEN

Geen wachtrijen op Schiphol komende zomer, wél nieuw personeel nodig

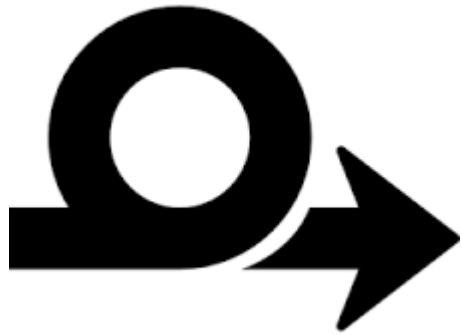
11 maart 2024, 13.23 uur - Door: Eline Boshuizen

Komende zomer verwacht Schiphol geen ellenlange wachtrijen door grote personeelstekorten, toch zijn er veel nieuwe medewerkers nodig. Daarom was er afgelopen weekend een banenmarkt om die nieuwe horecamedewerkers, technici of beveiligers te werven. Hoewel Schiphol zegt dat de situatie 'op orde' is, vreest vakbond De Unie dat de problemen op lange termijn nog niet zijn opgelost.

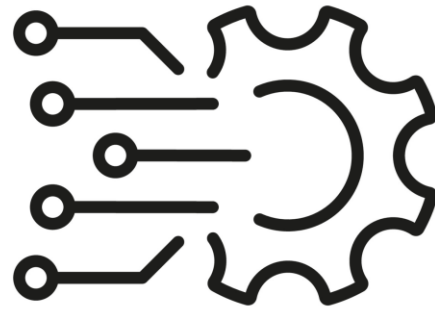


Grip op talent wordt cruciaal: NxtGen HR

- Wendbaarheid



- Technologie



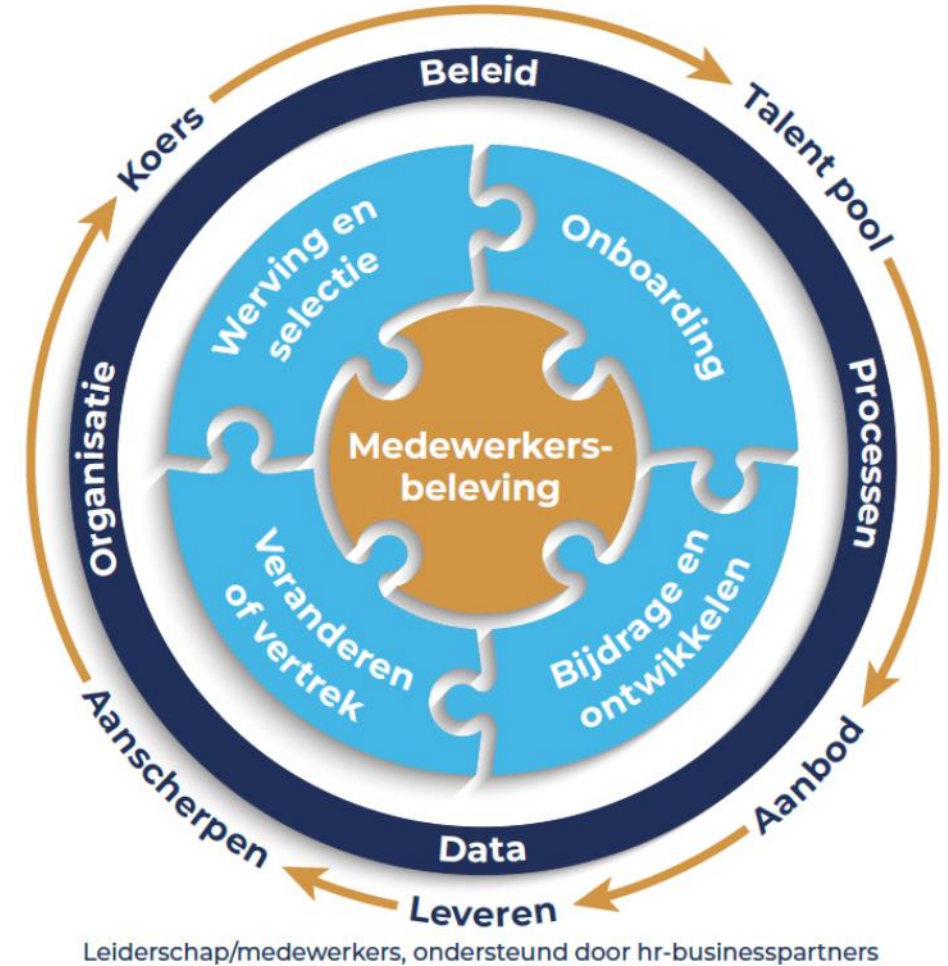
- De mens centraal



De mens centraal, grip op talent

Echt anders denken en doen...

- De **koers** bepalen met een tekort aan mensen in je achterhoofd.
- Vanuit **talent** bepalen, blijven monitoren en aanscherpen wat je moet aanbieden.
- Alle hr-**processen, instrument, tools** en de HR-organisatie daarop aansluiten en vooral laten meebewegen.
- **Leiderschap** op alle niveaus **aanscherpen** en echt beter **faciliteren** bij het invullen van hun rol door het leveren van tijdige en **relevante inzichten** uit het veld.
- Van **onderbuik** naar continue stroom van **feitelijke** en **objectieve** data



Onze nieuwe NxtGen P&R propositie

Inhoud, technologie, data & inzichten in perfecte harmonie



NxtGen Performance & Rewards



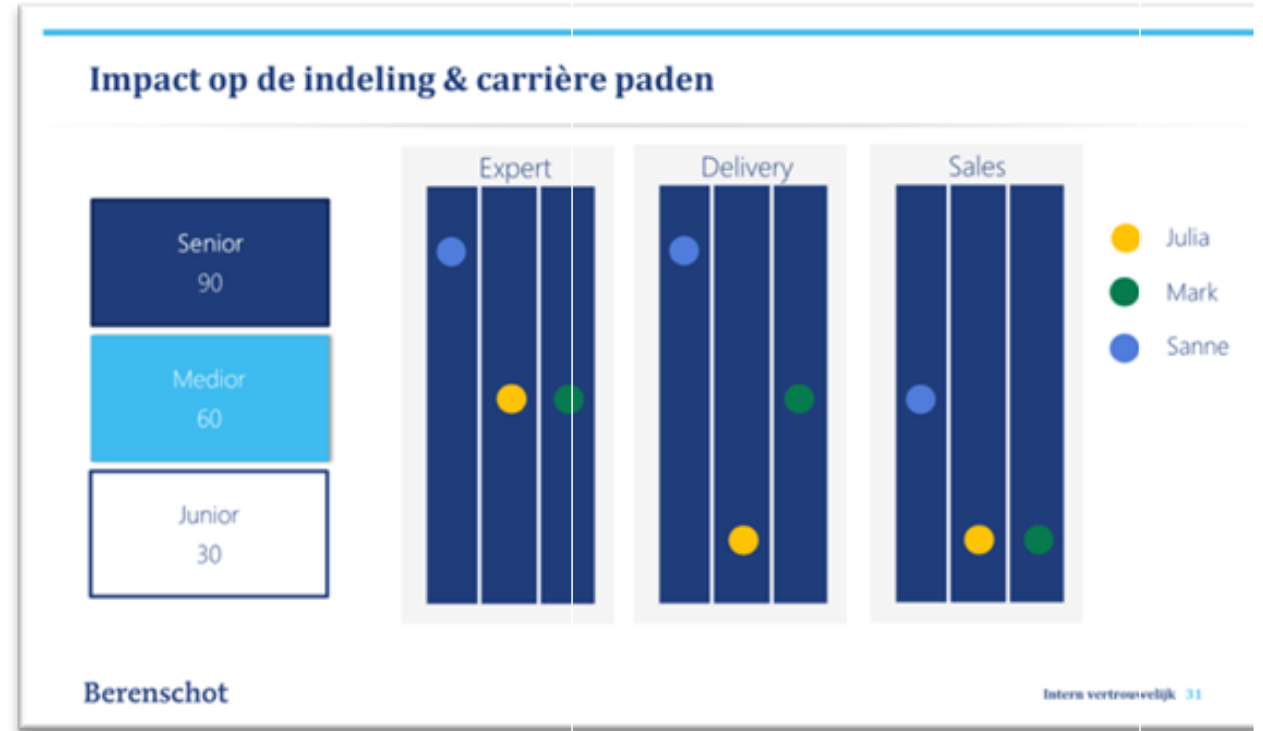
Berenschot



Skillsbased organiseren

Van functies naar rollen, competenties & vaardigheden

- Rollenhuis: combinatie oude en nieuwe wereld.
- Compacte beschrijving gestut met rollen.
- Gekoppeld aan :
 - Competenties;
 - Vaardigheden &;
 - Kwalificaties.



NxtGen Performance & Rewards



Consultant - 2

[Info](#) [Members \(2\)](#)

Description
Doel van de functie:
Als Consultant ben je verantwoordelijk voor het adviseren van onze klanten bij complexe vraagstukken. Je analyseert problemen, identificeert verbeterpunten en implementeert oplossingen die de bedrijfsvoering van de klant optimaliseren.

De functie consultant bestaat uit verschillende rollen.

Work experience **Educational level**
📁 N/A **None**

Required skills

ROLLEN

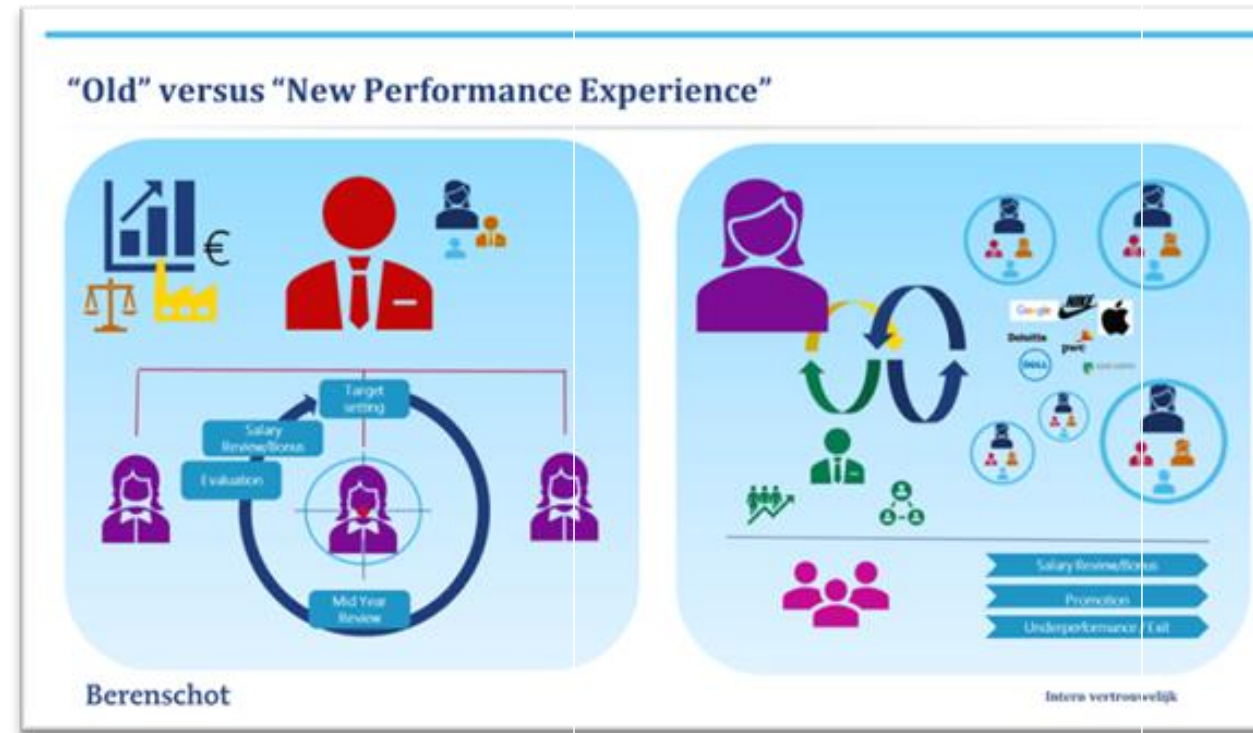
- Coach 2
- Entrepreneur 2
- Kennishouder 2
- Project-/ programmamanager 2
- Veranderaar 2
- Verbinder 2



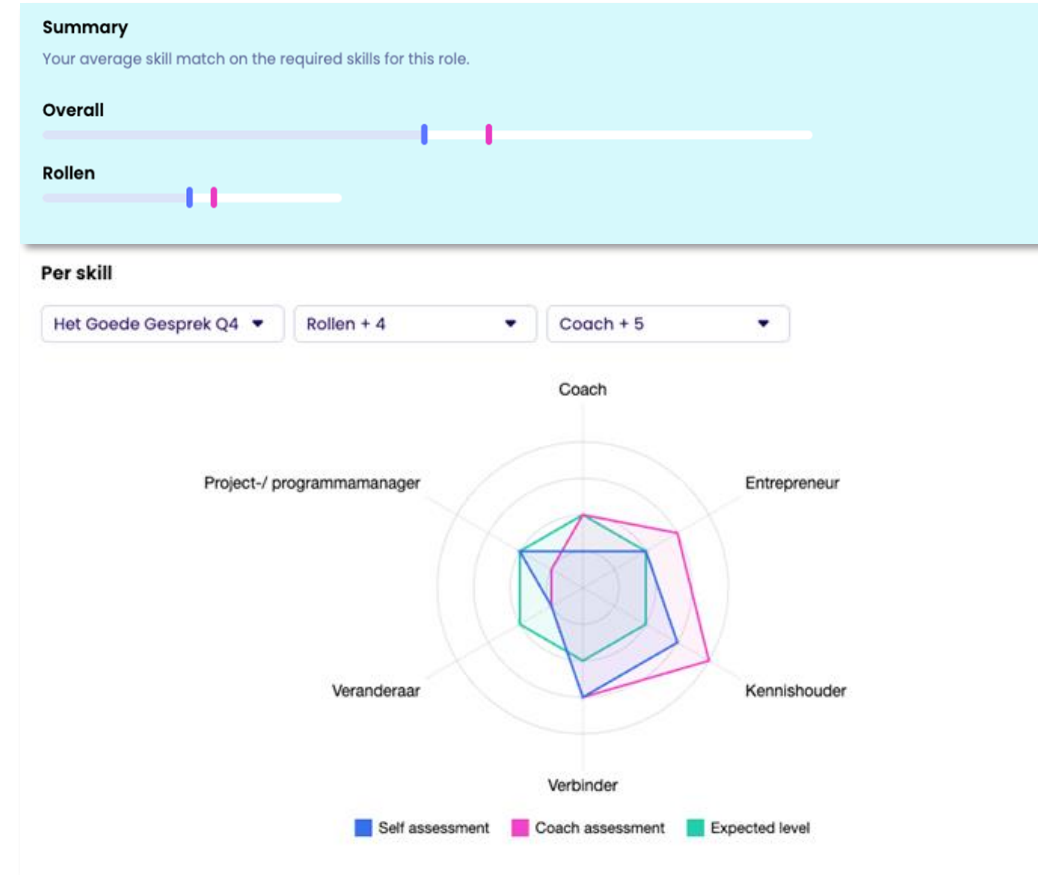
Van oude naar nieuwe performance experience

Het borgen van continue feedback, ontwikkeling & match

- Heldere ontwikkelpaden aangevuld met kritische ervaring, training & ontwikkeling.
- Korter op de bal, per kwartaal doelen en acties aanscherpen.
- Scheiding van rollen: projectleider, coach, talent committee.
- Ontkoppelen van beoordelen & belonen.



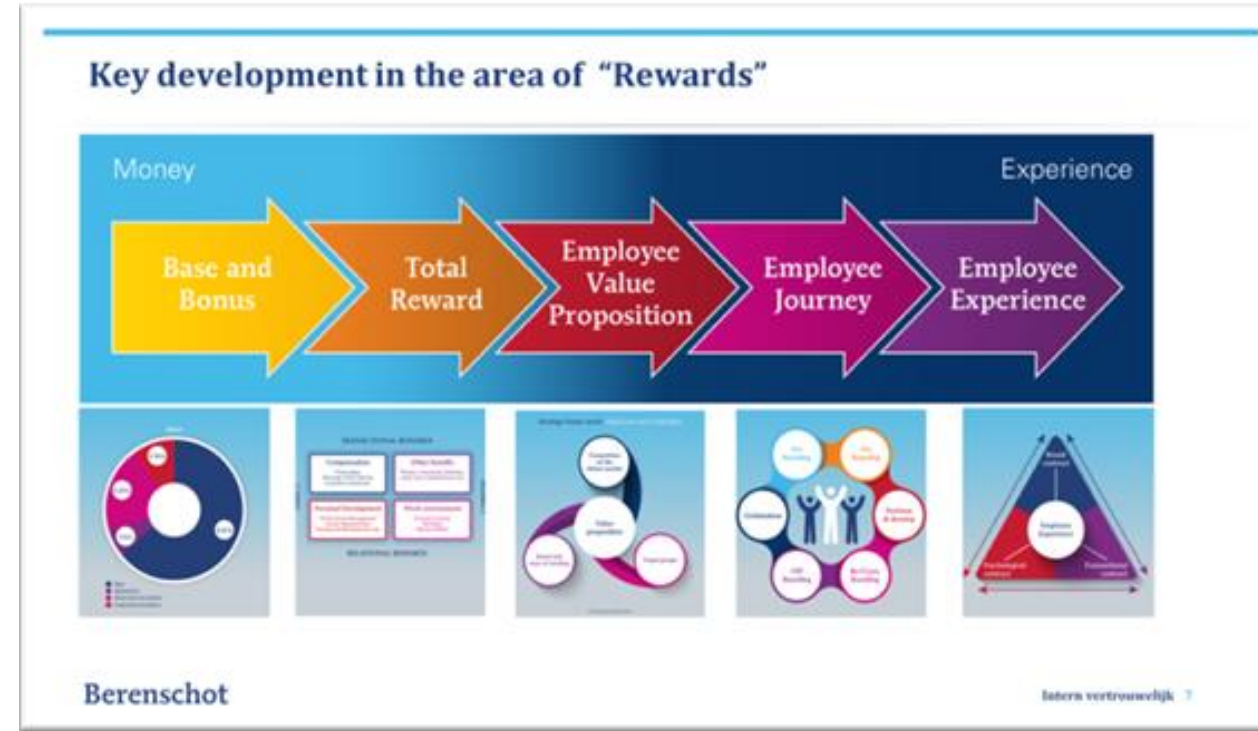
NxtGen Performance & Rewards



Van belonen naar beleven

Wat is mijn belofte en hoe maak ik die waar?

- Redeneren vanuit de medewerker..
- Kijken naar wat je onderscheidt, wat maakt jou uniek: De EVP.
- Die vertalen naar een passend beloningspakket, en een aansluitende employee journey



NxtGen Performance & Rewards



Gesprekken die prestaties koppelen aan beloning

- ✓ Inzicht salarispositie
- ✓ Impact van prestatie op beloning

Binnenkort

Compensation cycle Q4

Employee 1/3

Amelia Edwards

Performance

Mid year High

Range

Salary increase

€4.000 ✓

Back Next

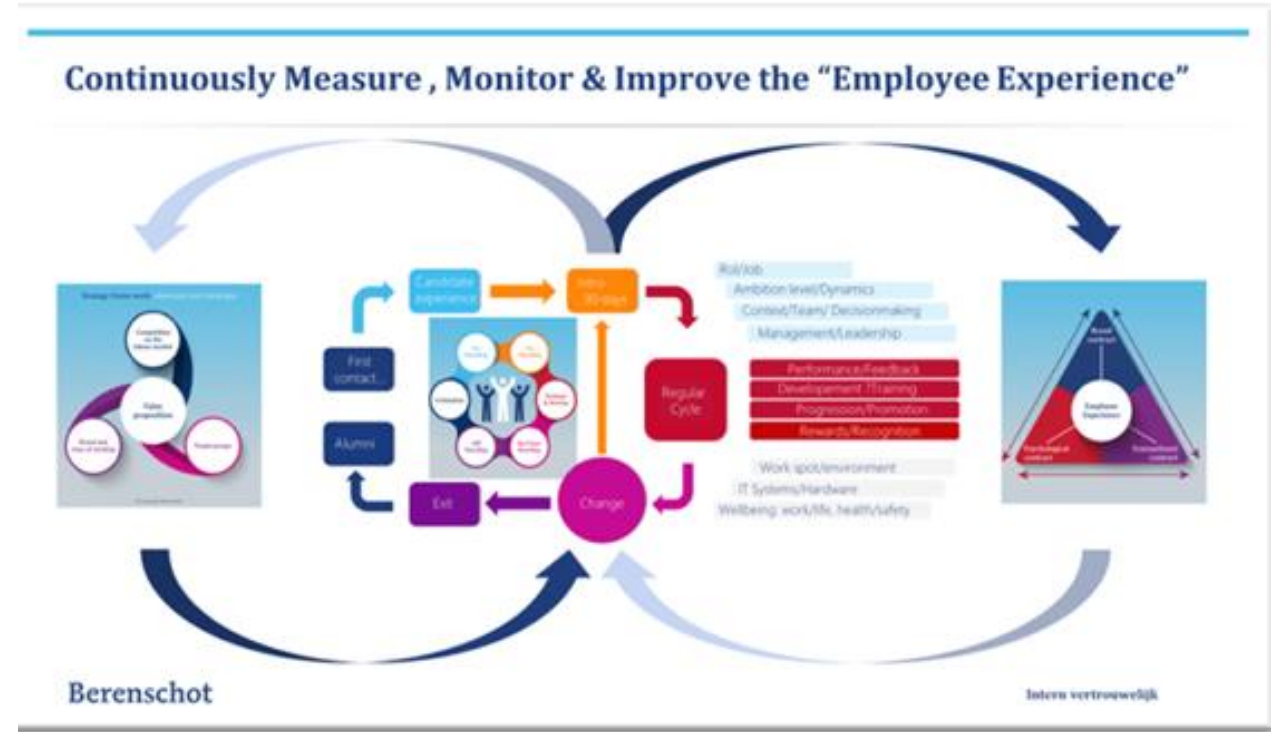
learned



Employee Listening

Een raamwerk gericht op het continu aanscherpen van je beleving

- Gericht luisteren naar de medewerkers
- Niet een eenmalig statische MTO maar een dynamisch raamwerk van verschillende type interventies
- Vanuit feedback direct aanpassen van de Journey of EVP



NxtGen Performance & Rewards



Step 05

Meet hoe je medewerkers tevreden houdt

- ✓ Pulse surveys & MTO
- ✓ Wetenschappelijke vragenlijst en benchmark op basis van 18 thema's

THEMES	BENCHMARK	YOUR COMPANY
Company average	74%	77%
Compensation & Benefits	65%	67%
Leadership	82%	55%
Internal communication	82%	82%
colleagues	72%	68%
Empowerment and Autonomy	75%	80%

learned





Berenschot

Berenschot

www.berenschot.nl

[linkedin.com/berenschot](https://www.linkedin.com/company/berenschot)



Hans van der Molen

Directievoorzitter Berenschot Groep

“Waar de technologie voortschrijdt, wordt de menselijke bijdrage alleen maar belangrijker.”



Berenschot

