



SRA-Salarisgebouw:

Heeft u marktconforme arbeidsvoorwaarden?

Betaalt u marktconform? Voldoet uw arbeidsvoorwaardenpakket nog wel aan deze tijd? Een up-to-date salarissystematiek is altijd belangrijk geweest. Maar nu, vanwege de krapte in de markt, meer dan ooit. Linda van Dijk, HR Adviseur en Theo Reuters, hoofd HRM, ontwikkelen voor uw kantoor een Salarisgebouw: een op maat actueel branchegericht pakket waarmee u weer jaren vooruit kunt.

SRA beschikt over een grote database, het SRA-Salaris-onderzoek waarin gegevens van 8500 medewerkers zijn opgenomen. Door middel van een jaarlijkse enquête onder de leden worden van zo'n stuk of veertig functies de start- en eindsalarissen geïnventariseerd. En er wordt gevraagd naar het werkelijke gemiddelde betaalde salaris per functie. Aan de hand van die start- en eindsalarissen wordt de SRA-Salaristabel opgesteld, hiërarchisch qua opbouw. Reuters: "Deze enquête is het grootste onderzoek in de branche en maakt dat wij over unieke informatie beschikken. Wij weten dus wat marktconform is en kunnen daarom een realistisch en betrouwbaar advies verstrekken." De salarisschalen worden gespiegeld aan de markt om te controleren of SRA-kantoren ook buiten SRA marktconform opereren.

Vanaf een man of tien

Het Salarisgebouw wordt doorgaans ontwikkeld voor kantoren die een dergelijk gebouw nog niet hebben. Maar ook als het salarisbeleid toe is aan een update door bijvoorbeeld groei van de organisatie, een fusie of door het ontstaan van nieuwe functies die niet meer passen in de huidige systematiek. Reuters: "Heel kleine kantoren met één of twee medewerkers hoeven geen compleet Salarisgebouw op te zetten. Met een telefonisch advies komen we vaak al een heel eind." Ook accountantskantoren tot een man of tien kunnen vaak snel, binnen een dag of twee, geholpen worden via mail en telefoon. Vanaf tien tot vijftien personeelsleden wordt het relevant en belangrijk om een goede salarissystematiek te ontwikkelen. Mede als gevolg van de huidige personeelskrapte.

Personeelskrapte

Van Dijk: "We zien het tekort aan gekwalificeerd personeel momenteel in de salarisschalen terug. Met name in de controlepraktijk wordt momenteel meer betaald en is er een snellere doorgroei in de salarisschaal. Maar ook ervaren fiscalisten verdienen een goede boterham." Naast het vinden van extra personeel is het van groot belang om het bestaande personeel vast te houden. "Als je als kantoor transparant bent over de carrièremogelijkheden en de bijbehorende salarissen dan bind je ze aan je organisatie", aldus Van Dijk.

Inventarisatie van de huidige situatie

SRA stelt in vijf stappen een goede salarissystematiek vast. Van Dijk: "We starten altijd met een quickscan naar de secundaire arbeidsvoorwaarden. En inventariseren de huidige functies en de daarbij behorende salarissen die betaald worden door het kantoor."

Op basis van de uitkomsten wordt bekeken of salarissen en arbeidsvoorwaarden marktconform zijn. Reuters: "Ook met betrekking tot de secundaire arbeidsvoorwaarden weten we precies wat er gebeurt in de sector. We geven dan een overall advies: zit een kantoor op of onder het gemiddelde, of zit het gewoon bijzonder goed met het secundaire pakket."

Op basis van het pakket aan secundaire voorwaarden kan een kantoor al een eerste stap zetten naar de salariskeuze. Reuters: "Met een goudgerand pakket aan secundaire voorwaarden zal een



Theo Reuters en Linda van Dijk
Door het SRA-Salaris-onderzoek beschikken wij over unieke informatie en weten we wat marktconform is

kantoor wellicht eerder voor een salarispakket kiezen dat net onder de markt zit. Heeft een kantoor wat minder goede voorwaarden, kunnen ze ervoor kiezen om in het salaris wat meer te doen. Maar zonder uitzondering kunnen we stellen dat elk kantoor een marktconform arbeidsvoorwaardenpakket wil aanbieden aan de medewerkers." Vervolgens wordt een aantal mogelijke salarissystematieken besproken. De keuze is afhankelijk van grootte van het kantoor en ook wat bij een kantoor past.

Voorstel salarissystematiek en loopbaanmodel

Op basis van alle gegevens wordt een systematiek voorgesteld. En dit advies wordt in de meeste gevallen gevolgd. Van Dijk: "Bij grotere kantoren bijvoorbeeld, maken wij meestal een aantal functiegroepen waar we de verschillende functies uit de verschillende disciplines in kunnen onderbrengen. Bij elke functie staat vermeld in welke groep deze is ingedeeld." Daarbij hoort ook een kwalificatierichtlijn die aansluit op de gehanteerde salarissystematiek. Deze criteria ►