

Quick Reference Card Salarisverhogingsproces

Waarom?

Om onze collega's te waarderen voor hun groei in gedrag en ontwikkeling, waarmee zij een bijdrage leveren aan onze organisatie en klanten.

Wat is het?

Iedere collega die ruimte heeft in de salarisschaal en een (tijdelijk of vast) dienstverband heeft of uitzendkracht is, kan jaarlijks per 1 april in aanmerking komen voor een salarisverhoging. De salarisverhoging is gebaseerd op het functioneren, en dan specifiek op de groei die op de thema's Gedrag en Ontwikkeling zichtbaar is, en je positie in de salarisschaal.

Hoe gaat het in zijn werk?

Minimaal na afloop van het kalenderjaar maar uiterlijk op 31 januari vindt een reflectie plaats op de in het Together & Better formulier onder Gedrag en Ontwikkeling gestelde doelen. Dan wordt ook vastgesteld welke groei waarneembaar is. Bij deze reflectie mag worden gerefereerd aan de door de medewerker behaalde resultaten, want gedrag en ontwikkeling kunnen nu eenmaal niet geheel los van prestaties worden gezien. Let wel op: dit is iets anders dan een beoordeling geven over de onder het thema Resultaat gestelde doelen.

De reflectie wordt door de leidinggevende gebruikt als onderbouwing van de salarisverhoging. Er zijn vier uitkomsten mogelijk:

- medewerker heeft geen of een beperkte groei in gedrag en ontwikkeling laten zien: 0-2% verhoging
- medewerker heeft de verwachte groei in gedrag en ontwikkeling laten zien: 2-4% verhoging
- medewerker heeft ruim boven verwachting groei in gedrag en ontwikkeling laten zien: 4-6% verhoging
- medewerker heeft exceptionele groei in gedrag en ontwikkeling laten zien: 6-7% verhoging

De leidinggevende (of het team) onderbouwt de vastgestelde groei in gedrag en ontwikkeling nauwkeurig in het Together & Better-formulier en stelt vast wat de exacte verhoging is. De verhoging mag niet als verrassing komen, maar is een conclusie over het functioneren op basis van meerdere gesprekken gedurende het jaar. De salarisverhoging blijft afhankelijk van de nog beschikbare ruimte in de salarisschaal.

Een promotie, demotie, functiewijziging, afwezigheid wegens verlof, enzovoorts zijn op zichzelf géén reden om standaard geen salarisverhoging toe te passen. Hier zijn geen strikte regels voor. Het gaat om de vraag of groei in gedrag en ontwikkeling kunt waarnemen en zo ja, in welke mate.

Belangrijke momenten

- ▶ Reflectie schrijven: minimaal na afloop van het jaar en uiterlijk 31 januari
- ▶ Invoeren verhogingen in T2G: periode van 2 weken in februari
- ▶ De onderbouwde terugkoppeling van de salarisverhoging is uiterlijk 1 april aan de medewerker kenbaar gemaakt
- ▶ Salarisverhoging gaat in per 1 april

Verdere aandachtspunten

- ▶ De leidinggevende neemt de beslissing over de salarisverhoging, maar kan de beslissing delegeren naar het team, bijvoorbeeld bij een zelforganiserend team of als de span of control voor de leidinggevende te groot is.
- ▶ De leidinggevende (of het team) en de medewerker zorgen samen voor een actueel Together & Better formulier: doelen gesteld, afgerond en bijgesteld wanneer relevant; continue dialoog op hoofdlijnen vastgelegd; reflectie door zowel medewerker als leidinggevende (of team) ingevuld.
- ▶ Bij de reflectie wordt ook de eventuele feedback van collega's, klanten en eventuele andere stakeholders meegenomen.
- ▶ Als het budget op jouw afdeling of in jouw team ontoereikend is, checkt de leidinggevende (of het team) of er bij een collega-leidinggevende nog budget beschikbaar is. Op businessline- niveau mag nooit meer dan het beschikbare budget worden benut.

Meer informatie

Lees de uitgebreide informatie op **intranet** over financiële én niet-financiële waardering, hier vind je ook specifieke informatie voor leidinggevend en zelforganiserende teams.