

Hoofdstuk 7 – Beloning - Opdrachten

- Contacteer een Compensation and Benefits Manager en interview hem/haar over het loonbeleid in zijn/haar organisatie. Wat zijn volgens hem/haar verschuivingen de laatste jaren?
- Interview een familielid en vraag hem/haar hoe zijn verloningspakket is samengesteld. Vraag ook wat hij/zij liever anders zou zien en wat de mate van inspraak is in de samenstelling van dit pakket?
- Denk terug aan een job die je uitoefende. Hoe zou je een systeem van prestatieverloning invoeren en uitwerken voor deze job? Wat zouden positieve en negatieve effecten kunnen zijn?
- Wat denk jij van onderstaand krantenartikel? Wat zijn volgens jou voor-en nadelen ervan?

Een bonus voor iedereen?

De tijd dat bonussen enkel weggelegd waren voor topmanagers is voorbij. Ook wie lager op de ladder staat, krijgt steeds vaker een variabele verloning. Op voorwaarde dat de prestaties er zijn, uiteraard. De laatste jaren wordt de variabele verloning vaker uitgebreid naar functiecategorieën buiten de top”, vertelt Geoffroy Rubens, consultant bij Towers Watson. “Het variabel deel neemt bovendien toe in het loonpakket. In 2000 was de bonus bij general managers maar een kwart van hun loon. In 2009 was dat al 30 procent, en bij grote bedrijven zelfs 60 à 70 procent.”

Ook bij professionals stijgt het aandeel van de bonussen: van 6 procent van het loonpakket in 2000 naar 10 procent in 2009. “Variabele verloning wordt in Belgische bedrijven meer en meer ontdekt als een instrument om een onderscheid te maken tussen werknemers die goed presteren en zij die zwakke resultaten neerzetten”. Welke bonus je kan behalen en welke prestaties vereist zijn, wordt aan het begin van het jaar met de werknemer overlegd in het evaluatiegesprek.

- Een consultancy bedrijf maakt onderstaande reclame. Evalueer deze reclame. Zou u aanraden aan bedrijven om dit aan te kopen? Argumenteer.

BENCHMARKEN VAN VERLONING? SALARISPOSITIONERING!

Als werkgever wilt u medewerkers correct en rechtvaardig belonen. Op basis van benchmarkgegevens is het perfect mogelijk om een loonbeleid uit te stippelen dat correct én marktconform is. U wenst uw medewerkers niet te weinig te betalen, omdat bestaande medewerkers daardoor gemakkelijker naar de concurrentie zullen overstappen en u maar moeizaam nieuwe medewerkers zult aantrekken. U wenst ze ook niet te veel te betalen, omdat dit u te veel kost. Het is dus raadzaam te weten welke lonen gangbaar zijn.

Een salarispositionering geeft antwoord op deze vragen. De verloning wordt gebenchmarkt op basis van gegevens die aan dezelfde criteria voldoen.

Bij een salarispositionering gaat men na hoeveel de markt betaalt voor een bepaalde functie. Als de functie in de organisatie al bestaat, wordt uitgezocht hoe dit marktsalaris zich verhoudt tot het salaris en andere voordelen van eigen medewerkers. Er wordt rekening gehouden met criteria zoals functie-inhoud, regio, sector en leeftijd. De vergelijking gaat immers niet op als niet exact dezelfde gegevens met elkaar worden vergeleken. Naast het cashgedeelte worden ook andere voordelen in kaart gebracht. Omdat de salarispositionering een totaal beeld geeft, krijgt u meteen een beeld van wat een 'correct' loon is.