

HET BEGINT AL BIJ JE SOLLICITATIE

Vier basics voor loonsverhoging



Vind jij ook dat je - in alle opzichten - wat extra verdient? We helpen je naar een salarisverhoging met enkele absolute basics.

“Niets is zo demotiverend als een loon waar je je niet gelukkig mee voelt.”

Hilde De Brauw
carrièrecoach

1. JE MOET HET (BIJNA) ALTIJD VRAGEN

“Nee heb je. Ja kan je krijgen.” De wijsheid van onze grootouders blijkt ook bij loonsverhogingen van tel. Bij sommige functies, zoals verkopers, zit loonopslag in hun contract ingebouwd. Maar meestal totaal niet. Je zal het overigens niet alleen moeten vragen, je zal het ook moeten argumenteren. Als je goede argumenten hebt om je baas te overtuigen, zoals concrete realisaties, kan veel. Denk aan een project dat je succesvol wist af te ronden of een grote deal die je binnenhaalde. Argumenteren dus, al is dat voor de ene job eenvoudiger dan de andere. Een verkoper die met glans zijn targets overschrijdt, heeft het bijvoorbeeld makkelijker dan iemand in de logistiek of administratie. Maar ook als administratief bediende kan je aantonen dat je bijvoorbeeld efficiënter werkt door een nieuwe methodiek te hanteren. “Je mag jezelf gerust hoog positioneren qua loon als je de juiste argumenten hebt. Maar het is wel belangrijk om realistisch te blijven”, stelt Hilde De Brauw, loopbaancoach bij Passion for work.

2. BEGIN MET JE SOLLICITATIE

Loon is een cruciaal onderdeel van een sollicitatie, zeker bij de finale gesprekken. Het is belangrijk dat je goed onderhandelt bij aanvang van je

job. Kwestie van in het begin een loon te hebben dat goed voelt, om daarop verder te bouwen. Bekijk bijvoorbeeld het salariskompas op Jobat.be zodat je een zicht hebt op wat gebruikelijk is voor je functie, leeftijd, ervaring en sector.

“Veel mensen vinden het lastig om over hun salaris te onderhandelen. Toch mag je het niet uit de weg gaan, want er is niets zo demotiverend als een loon waar je je niet gelukkig mee voelt”, vindt Hilde De Brauw.

3. NEEM JE TIJD (EN NEEM JEZELF SERIEUS)

Loonsverhoging is vaak een werk van lange adem. Soms is er de eerstvolgende weken of maanden geen ruimte voor - zoals dat heet - maar mogelijk volgend jaar wel. Je moet het zelf op de agenda zetten. Velen grijpen hun evaluatiegesprek hiervoor aan, maar managers zien dat vaak anders. Spreek met hem of haar dus eerder een apart loongesprek af. Maak gerust de verwijzing naar je evaluatiegesprek om een link te leggen tussen je verwezenlijkte doelstellingen en je loonsverhoging.

Neem je tijd, maar neem jezelf ook serieus. Bijvoorbeeld als je objectieve redenen hebt die aantonen dat je stelselmatig minder verdient dan je collega's in dezelfde functie. Want je mag van je

werkgever verwachten dat hij je correct en marktconform vergoedt. Loon is overigens nog steeds een taboe. Meer dan 4 op 10 Belgische bedienden praten liever niet over hun loon, blijkt uit cijfers van Robert Half. Al hebben jongere medewerkers (en mannen) daar er in verhouding minder problemen mee.

4. SOMS GAAT HET NIET (OF ZIJN ER BETERE ALTERNATIEVEN)

In bepaalde sectoren waar ze constant naar collega's op zoek zijn, zoals zorg of onderwijs, wordt het loon vooral bepaald door barema's. Loonopslag is daar geen evidentie, al wordt er soms wel flexibel omgesprongen met het barema of met de hoeveelheid anciënniteit.

Een stijging van het loon is tenslotte dan wel de meest structurele manier om iets extra te krijgen, maar het is ook duur. Stel dat je 3.000 euro bruto verdient en je zou 10 procent opslag krijgen. Dan krijg jij uiteindelijk gemiddeld 120 à 130 euro netto erbij, terwijl je werkgever veel meer moet neertellen. Puur fiscaaltechnisch bestaan er (zeker voor je werkgever) interessante manieren. Denk bijvoorbeeld aan (een uitbreiding van je) extralegale voordelen, aan thuiswerk(vergoeding) of aan extra vakantiedagen.

William Visterin

WAREHOUSE ASSISTANT (Ref 46665x)

toekomstig logistiek supervisor

In nauwe samenwerking met de warehouse coördinator zal je mee instaan voor de dagelijkse opvolging van de koelhuizen: • aanmaak van in- en uitgaande pickinglijsten • organisatie van magazijnactiviteiten o.a. ompakken • het overleg tussen de transportafdeling en de koelhuizen • de opleiding en training van nieuwe magazijnarbeiders • praktische problem solving.

Profiel: • gedreven coördinator • communicatief vaardig • teamplayer die mensen weet te motiveren • praktische problem solver • goed algemeen inzicht • bereid te werken in tweeploegenstelsel.

LOGISTIEK ORGANISATOR (Ref 46666x)

warehouse dispatcher

Als interne spilfiguur word je verantwoordelijk voor de dagelijkse organisatie van alle in- en uitgaande goederen: • bepaling van de taakvolgorde en de prioriteiten • voorbereiding van de werkinstructies voor de magazijniers • praktische problem solving in samenspraak met de ploegchefs • instructies voor aan- en afvoer van trailers • contacten met interne en externe chauffeurs.

Profiel: • vlot organisator met helicopterview • aansluitende ervaring in productie of logistiek • vlot communicatief • beslissingsvaardig • bereid te werken in een tweeploegenstelsel.

Aanbod: • autonome functies met verdere groeikansen • een dynamische en flexibele teamspirit • frequente en afwisselende contacten • een solide familiale bedrijvengroep met talrijke referenties • een vlakke organisatie met korte communicatiekanalen • een stimulerend salaris + voordelen.

Interesse? office@verdonckbv.be
Menen 056 53 11 80 | Oostende 059 26 76 57



RESET YOURSELF

Adaptieve intelligentie: de sleutel naar succes!

www.verdonckbv.be

Zin in een TOPJOB IN HR?



Een ruzie onder pubers? Een moeilijke studiekeuze? Belangrijke levenskeuzes voor de boeg (zo leek het toch op dat moment)? Vrienden konden altijd al bij jou terecht voor een luisterend oor én advies. Want jij voelt aan wat mensen nodig hebben. Toen al. En nu nog steeds. Talenten aan een job helpen die hen op het lijf geschreven is, is dan ook een job die op jouw lijf geschreven is. Als HR-consultant kan jij he-le-maal jezelf zijn.

Goesting in de match van jouw leven?

CHECK:

www.asap.be/nl/jobs/werken-bij-asap

Heb je best een introverte of extraverte baas?

Er zijn managers, chefs en bazen in alle soorten en gewichten. Maar heb je liever een introverte of extraverte leidinggevende? Heel wat hangt al af van het team waar hij of zij leiding aan moet geven. “Sommige chefs botsen op weerstand.”

Waarschijnlijk heb je zelf een voorkeur, maar volgens Ann Baeke, coach bij Natural Leadership, doen introverte leiders het beter met zelfstandige teams, en extraverten het beter bij passieve teams. “Introverten zijn goed in het inschatten van risico’s. Ze kunnen zich vaak beter focussen op plannen op lange termijn”, stelt Baeke. “Omdat ze beter luisteren, kunnen ze ook beter overweg met proactieve en zelfstandige werknemers. In een op service- en kennisgebaseerde omgeving waarin snel beslissingen moeten worden genomen, kan dat veel voordelen bieden.” Toch is een introverte manager

niet altijd het best. “Wanneer het team eerder bestaat uit passieve medewerkers, die graag een duidelijke richting voorgeschoteld

krijgen, blijkt net de extraverte leider de beste match. Het enthousiasme en de assertiviteit van de extraverte leider lijkt vooral in de

passieve medewerker het beste naar boven te brengen”, stelt ze.

SUGGESTIES DOEN

Anderzijds kan dit type extraverte leider bij bepaalde teams net weerstand oproepen. “Wanneer het team voornamelijk bestaat uit proactieve medewerkers, die zelf suggesties doen en met verbetervoorstellen komen, zijn de extraverte leiders eerder in het nadeel. Bij zulke proactieve medewerkers kan een extraverte leider echter voor frustratie zorgen omdat hij of zij onvoldoende ruimte laat voor de creativiteit van dit type van medewerkers.” (WiVi)



Bezoek onze jobbeurzen.

Ontmoet tientallen werkgevers op één dag, op één locatie, bij jou in de buurt.



Check onze beurskalender!

Vind jouw job op

Jobat
Go for happy.