

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](https://www.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

WZC Sint-Jozef is op zoek naar een

Hoofdverpleegkundige

contract onbepaalde duur
onmiddellijke indiensttreding
jobtime min. 30,4/38

Ons aanbod

- Gunstige verloning
- Contract onbepaalde duur
- Dagdienst
- Overname relevante anciënniteit
- Maaltijd-, handels- en ecocheques
- Fietsvergoeding
- Hospitalisatie- en groepsverzekering
- Kortingen via Pluspas
- Financiële tussenkomsten via GSD-V
- 26 dagen verlof en
- 11 wettelijke feestdagen

Interesse?

Bezorg je CV met pasfoto, motivatiebrief, kopie diploma, en uittreksel strafregister ten laatste op 28 maart 2022 aan personeelsdienst@ocmw.sint-laureins.be.

Vragen?

Raadpleeg de infobundel op www.sint-laureins.be of bel naar 09 218 76 42.

Profiel

Je bent enthousiast, inspireert en coacht collega's bij de opgestelde doelen, het bieden van kwalitatieve en bewonersgerichte zorg.

Je bent één van de aanspreekpunten van het WZC. Je coördineert de uitvoering van het zorgplan en de beleidsdoelstellingen.

Je beschikt over 5 jaar functierelevante beroepservaring en over een attest van kaderopleiding hoofdverpleegkundige of gelijkwaardig of je bent bereid dit op korte termijn te behalen.

Sint-Laureins
buitengewoon natuurlijk

WZC Sint-Jozef | Rommelsweg 12, 9980 Sint-Laureins | T 09 218 72 50
www.sint-laureins.be

Job in Haaltert

Lokaal bestuur Haaltert zoekt

**Administratief medewerker
Muziekacademie C1-C3**

**Kinderbegeleider in de
Buitenschoolse Kinderopvang**

**Deskundige Personeel en
Secretariaat B1-B3**

**Deskundige Aankopen en
Contractbeheer/Sanctionerend
Ambtenaar B1-B3**

Interesse?

Meer vacatures en info vind je op onze website
www.haaltert.be/vacatures

haaltert

De Putter & Co
Management Solutions

Wij **rekruteren** actief in de sectoren

Transport

Logistics

Automotive

Voor ons actueel aanbod vacatures kijk op www.deputter.co/jobs

Vrouw verdient 5 procent minder

Gemiddeld verdienen vrouwen 5,3 procent minder per uur dan mannen.
Al jaren geldt: hoe ouder, hoe groter het loonverschil. Al is er ook goed nieuws.

De loonkloof tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers loopt op van 3,4 procent tussen 25 en 34 jaar tot 8,9 procent voor de leeftijdsgroep 55-64 jaar. Dat is het resultaat van de berekening van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, geharmoniseerd op Europees niveau, voor het jaar 2020. De cijfers komen van het Belgische statistiekbureau Statbel.

Toch is er ook goed nieuws voor ons land. Om te beginnen doet België het beter dan de meeste andere Europese landen als het gaat om gelijke uurloren voor vrouwen en mannen. De gemiddelde loonkloof op Europees niveau bedraagt namelijk 13 procent. Alleen Luxemburg (0,7%), Roemenië (2,4%), Slovenië (3,1%), Italië (4,2%) en Polen (4,5%) doen het beter. Maar Duitsland (22%) doet het bijvoorbeeld veel slechter dan België. Bovendien is sinds 2010 de loonkloof in België gedaald: in 2010 lag die volgens Statbel nog op 10,2 procent. Het Europese gemiddelde is in veel mindere mate gedaald: van 15,8 procent in 2010 tot 13 procent in 2020. (WiVi)



Bezoek onze jobbeurzen.

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



Vind jouw job op **Jobat**
Go for happy.

Check onze beurskalender!