

Op naar een loonsverhoging in 2025?

Kom jij dit jaar in aanmerking voor een loonsverhoging? Dan begin je er best al vroeg mee. Nu dus. Wij schatten jouw kansen in aan de hand van cijfers en tips.



We vallen hiervoor terug op de recente salarisonderzoeken van Jobat en rekruterings-specialist Robert Walters. Uit dat laatste onderzoek blijkt dat 35 procent van de Belgische werknemers in het afgelopen jaar spontaan een loonsverhoging heeft ontvangen van hun werkgever. Voor 8 procent was eigen initiatief nodig, terwijl 14 procent hiervoor eerst van werkgever moest wisselen.

Het afgelopen jaar reageerden veel werkgevers eerder reactief, stelt Christophe Paquay, senior manager bij Robert Walters. Vrij vertaald: wilde je je loonsverhoging dan moest je het zelf vragen, óf van job veranderen. Volgens Paquay plant alvast twee derde van de werkgevers om in 2025 loonsverhogingen door te voeren.

Loon is nu eenmaal gevoelige materie. Op dit moment zijn, volgens het Jobat Salariskom-

pas, maar 55 procent van de werknemers tevreden of zeer tevreden over hun loonpakket, een dalend percentage dat overigens in lijn ligt met dat van het onderzoek van Robert Walters. "Werkgevers moeten begrijpen dat ontevredenheid over het salaris snel kan leiden tot verlies van talent", waarschuwt Christophe Paquay.

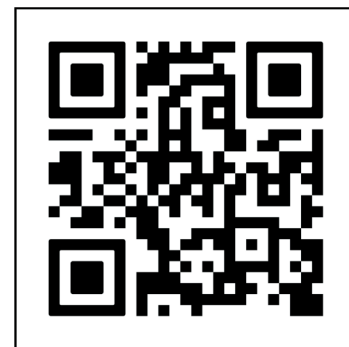
HOE PAK JE HET AAN?

Zoals met je carrière zelf, moet je duidelijk je ambities kenbaar maken. En dat geldt ook voor je loon. Maar weet dat loonsopslag meer dan eens een traject is voor de langere termijn. Vaak moeten budgetten ervoor worden vrijgemaakt. En los van de intenties van veel werkgevers in 2025: in veel gevallen moet je zelf wel het initiatief nemen.

Denk voor die loonsverhoging, indien mogelijk, ook aan extralegale voordelen. Want een opslag van 10 procent op een brutoloon van bijvoorbeeld 3.000 euro, resulteert in pakweg 120 à 130 euro netto extra voor de werknemer, terwijl de kost voor de werkgever veel hoger ligt. Al gaat het ook gewoon om *the real money*. "Het is positief om te zien dat werkgevers ook investeren in extra voordelen van representatievergoedingen en e-bikes tot welzijn op het werk. Maar dat mag geen vervanging zijn voor een marktconform salaris", oppert Paquay. "Een goed totaalpakket is een combinatie. Het gaat dan inderdaad om extralegale en andere voordelen die inspelen op de behoeften van medewerkers, maar tegelijk ook om een competitief loon."

Tekst: William Visterin

Op zoek naar je droomjob?



**Upload of update
je cv** nu op Jobat.be
of in de Jobat app!