

Persbericht
9 juni 2015

Loonsverhoging: prestaties versus anciënniteit

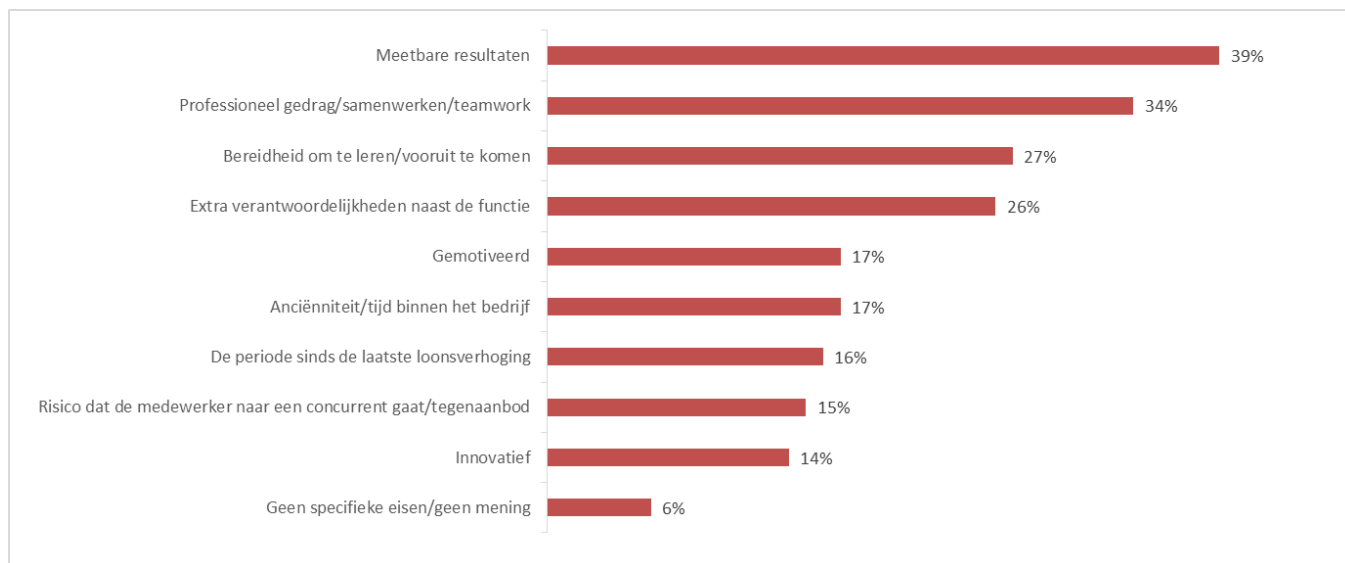
- 39% van de Belgische HR-managers zegt dat ze het meest geneigd zijn een salarisverhoging te geven op basis van meetbare resultaten van de prestaties.
- Slechts 17% stelt de anciënniteit van de werknemer voorop om een salarisverhoging te geven.
- Andere factoren waarom HR-managers geneigd zouden zijn een loonsverhoging te bieden, zijn professioneel gedrag, bereidheid om te leren en extra verantwoordelijkheden opnemen.
- 24% van de Belgische HR-managers zegt dat de salarissen van bestaande werknemers zullen stijgen in 2015

Brussel, 9 juni 2015 - Uit onderzoek van [Robert Half](#), het gespecialiseerde rekruteringsbedrijf, blijkt dat zowat 1 op 4 (24%) van de Belgische HR-managers verwacht dat de lonen van hun werknemers dit jaar zullen stijgen. Er zijn verschillende redenen waarom werkgevers loonsverhogingen toekennen. Toch lijken zij in toenemende mate gelinkt te worden aan individuele prestaties. Bijna vier op tien (39%) HR-managers zeggen namelijk dat ze het meest geneigd zijn een salarisverhoging te geven op basis van meetbare resultaten van de prestaties. Op die manier zouden extra salariskosten in parallel met een stijging van de productiviteit komen te staan. Dit staat tegenover 17% die de anciënniteit van de werknemer voorop stelt.

[Frédérique Bruggeman](#), Managing Director Robert Half Belux zegt hier het volgende over: *“De loonevolutie van een medewerker verliep vroeger doorgaans evenredig met de anciënniteit, maar dit is doorheen de jaren geëvolueerd. Vandaag vormen de geleverde individuele prestaties, productiviteit en competenties voor steeds meer bedrijven de voornaamste criteria om een loonsverhoging toe te kennen. Bedrijven ontwikkelen steeds vaker een transparant verloningsbeleid, zodat beslissingen omtrent het al dan niet geven van een loonsverhoging duidelijk is voor de werknemer. Deze transparantie draagt ook bij tot de algemene jobtevredenheid.”*

*“Dit principe gaat ook op voor de bonussen. Zowel cashbonussen of bonussen in aandelen, warrants of opties zijn doorgaans gelinkt aan enerzijds bepaalde objectieven die vastgelegd werden in het begin van het jaar en anderzijds aan de resultaten van het bedrijf in het algemeen. Op deze manier kan het bedrijf financiële incentives koppelen aan geleverde prestaties en resultaten,” aldus **Frédérique Bruggeman**.*

Door welke van de volgende factoren zou u het meest geneigd zijn om een medewerker een loonsverhoging te bieden? (Zie grafiek hieronder)



De [Robert Half Salarisgids 2015](#) biedt een uitgebreid overzicht van de gangbare salarisvorken, extralegale voordelen en specifieke jobtrends voor finance- en accountingprofessionals, financeprofessionals in de financiële dienstverleningssector en administratieve professionals.

##

Nota aan de redactie

Over het onderzoek

Het onderzoek is een initiatief van Robert Half en werd uitgevoerd tussen december 2014 en januari 2015 in alle anonimiteit door Market Probe, een onafhankelijk onderzoeksbureau, bij 200 HR-managers over heel België. Dit onderzoek maakt deel uit van de internationale *workplace* survey, een enquête over jobtrends, talentmanagement en trends op de werkvloer.

Over Robert Half

Robert Half, dat tot de S&P 500 behoort, is het eerste en grootste gespecialiseerde rekruteringsbedrijf ter wereld. Het bedrijf werd opgericht in 1948 en beschikt wereldwijd over meer dan 340 filialen waarvan 11 gelegen in België. Robert Half biedt rekruteringsoplossingen op maat voor tijdelijke, permanente en interim-managementopdrachten voor professionals gespecialiseerd in finance en accounting, financiële dienstverlening (bank- en verzekeringssector), IT, administratie en juridische materies. Robert Half staat garant voor een professionele dienstverlening en persoonlijke ondersteuning. Meer info op roberthalf.be

Volg Robert Half via :



Volg onze blog:

 Robert Half *news*

Voor bijkomende inlichtingen:
Lynn Reviërs

Hill+Knowlton Strategies
Press Office

PR & Communications Manager Robert Half Benelux
E-mail: Lynn.Reviers@roberthalf.net
Tel.: 02/481.58.88

Maité Oreglia/Joseph Lemaire
E-mail : maite.oreglia@hkstrategies.com
joseph.lemaire@hkstrategies.com
Tel.: 02/737.95.00