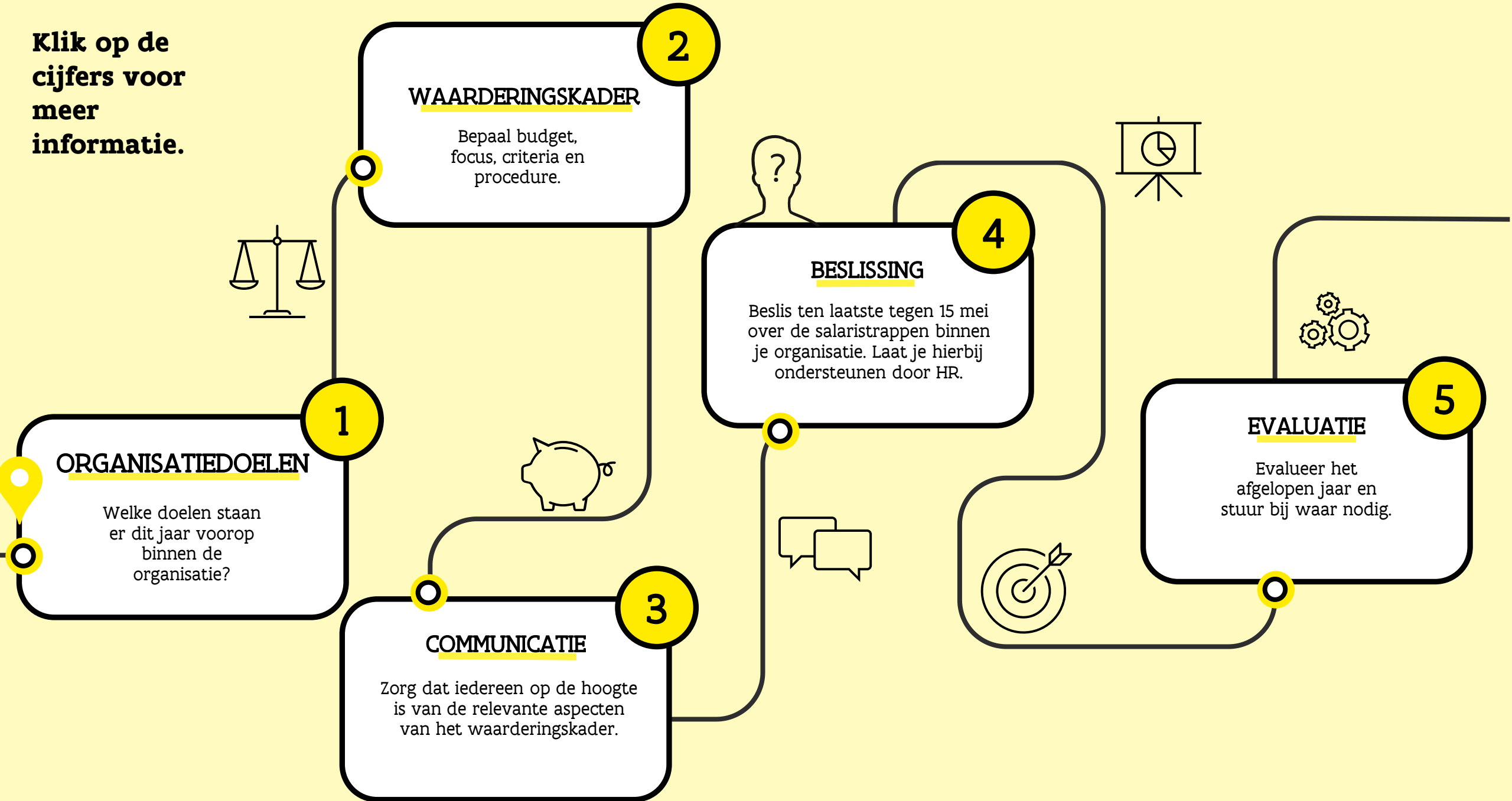


Klik op de cijfers voor meer informatie.



1

Neem het ondernemingsplan erbij. Waar willen jullie dit jaar als organisatie naartoe en welk doel stellen jullie voorop met jullie prestatie-managementsysteem?

- Willen jullie werken aan jullie talentenbeleid?
- Of leggen jullie eerder de focus op mensen die moeilijker mee te krijgen?
- ...?

GA TERUG

2

Ontwikkel je waarderingskader. Bepaal onder andere het beschikbare budget en de focus met het oog op het geven van een salarisevolutiebeslissing:

- Wat is het maximaal aandeel van de personeelsleden dat in aanmerking komt voor een salariscroei van 2 trappen?
- Welke criteria stel je voorop voor een 2-trap?
- Welke globale prestaties worden in rekening gebracht? Werk je met niveaugroepen? Of leg je eerder de focus op de waarden/een belangrijk jaarthema/...?
- Welke waarderingsinstrumenten zetten jullie in binnen de organisatie (salariscroei, functioneringstoelage, opleidingen, ...)?
- Denk na over een duidelijke procedure voor de ijkingsgesprekken en zorg voor gelijkheid tussen afdelingen (interbeoordelaarsvariabiliteit).
- ...

Bepaal je strategie en toets dit af met je ondernemingsplan. Weet je niet hoe te beginnen? Schrijf je dan in voor [onze workshop!](#)

GA TERUG

3

Zorg dat iedereen binnen de organisatie op de hoogte is van de relevante aspecten van het waarderingskader, zeker de leidinggevenden. Het is voor hun een **kompas** in de **prestatiebeoordeling** van hun medewerkers. Neem hiervoor de nodige tijd!

GA TERUG

4

De leidinggevenden geven ten laatste tegen 31 maart hun evaluatiebeslissingen door, al dan niet aangevuld met hun advies over de salaristrap. **Nu is het aan jullie** om de finale beslissing te nemen. Beslis ten laatste **tegen 15 mei** over de salaristrappen binnen je organisatie. Het geeft je meteen ook een beeld van waar de toppresterders zitten binnen de organisatie en wie het wat moeilijker heeft. Een waardevolle oefening dus!

Opgelet: wanneer er geen salarisbeslissing wordt genomen dan krijgt de medewerker automatisch een 1-trap.

GA TERUG

5

Evalueer het afgelopen jaar. Wat is de **impact** van de salaristrappen op de organisatiecultuur? Welk **gevoel van rechtvaardigheid** heerst er bij je medewerkers? Stuur bij waar nodig en leg de puzzel opnieuw voor het volgende jaar.

GA TERUG