

ONDERSCHIED IN JUNIOR, MEDIOR EN SENIOR LEIDT TOT ONGEWENSTE SALARISVERHOGINGEN

Steeds vaker willen bedrijven onderscheid maken in de beloning van medewerkers binnen één en dezelfde functie. Een veel gekozen oplossing is het onderscheiden van een junior- en/of een senior-variant aanvullend op de basisfunctie. Dit biedt ruimte voor het afwijkend (van de norm) belonen van individuele medewerkers. In de junior-situatie omdat de medewerker nog onvoldoende zelfstandig inzetbaar is of eenvoudigweg nog steeds niet de beoogde resultaten bereikt en dus (nog wat langer) in een aanloopschaal kan worden beloond. In de senior-situatie omdat door ervaring/inzetbaarheid een toegevoegde waarde wordt geleverd die een schaalpromotie rechtvaardigt.

Op zich is er niets mis met het maken van dit onderscheid, maar het vraagt wel om een aanscherping van (de toepassing van) het beloningsbeleid. Te makkelijk creëren organisaties een veelal niet nader gedefinieerde of uitgewerkte functiereeks met junior-, medior- en senior-positie voor eenzelfde functie. Dat biedt namelijk ruimte, want daarmee wordt het salarisbereik van functies maar liefst met twee schalen uitgebreid en hebben medewerkers een langduriger salaris-perspectief.

Helaas deze gemakzuchtige werkwijze vraagt toch om een waarschuwing. Het ontbreken van de kenmerkende verschillen tussen de drie posities maakt dat het managers aan argumenten ontbreekt om de objectieve discussie met medewerkers te voeren over hun indeling. Met als gevolg dat medewerkers automatisch doorgroeien naar de senior-positie. Dit leidt nu net tot een niet-gewenste loonkostenstijging en ongewenste immobiliteit onder het personeel doordat men met gouden ketenen aan het bedrijf is gebonden.

Dus het maken van onderscheid is prima, maar zorg dan wel voor duidelijke criteria tussen de verschillende posities binnen een functiereeks. En nog belangrijker, zorg dat leidinggevenden ook de discussie durven aangaan met hun medewerkers.

