

## Scenario's beloning

Bij goed werkgeverschap hoort ook een eerlijke beloning. Een beloning die in dit traject is vastgesteld door een onafhankelijk (extern) HR-adviesbureau op grond van de in de cao Sport geldende functiewaarderingsmethode. Als u zich conformeert aan de nieuwe carrièrepaden is de eerste stap om de huidige en nieuwe functiebeschrijving(en) met elkaar te vergelijken (koppeling). Deze koppeling wordt uitgevoerd door de leidinggevende en/of HR, waarbij wordt beoordeeld wat (1) de kern van de desbetreffende huidige functie is en (2) welke werkzaamheden structureel worden verricht, waarna de koppeling aan de juiste resultaatgerichte functieomschrijving kan worden gemaakt. Het gaat hier om indelen; er is dus geen sprake van promotie. De vergelijking wordt gemaakt op grond van de huidige werkzaamheden. Er zijn drie scenario's mogelijk waarbij we steeds kijken naar varianten i.r.t. de functiegroepen 8 en 9 in de cao Sport

**Let op: de onderstaande salarisschalen zijn gebaseerd op de cao Sportschalen per 1 januari 2024. Deze salarisschalen worden periodiek geïndexeerd. Kijk altijd voor de laatste stand van zaken op: <https://www.sportwerkgever.nl/cao-sport/cao-sport/>**

### CAO Sportschalen per 1 januari 2024 voor de onderstaande voorbeelden

- Bandbreedte functiegroep 8 = €2.883 - €4.121
- Bandbreedte functiegroep 9 = €3.210 - €4.630

- A.** Het actuele maandsalaris ligt **lager** dan het minimum van de salarisschaal die voor de functie zal gaan gelden;

Voorbeeld: de functionaris is momenteel ingedeeld in functiegroep 8 en kent een salaris van €2.900 op basis van een fulltime dienstverband. Als de functie op grond van het nieuwe carrièrepad dient te worden ingedeeld in functiegroep 9, dan dient de functionaris te worden overgeplaatst naar de nieuwe schaal, waarbij de functionaris in ieder geval recht heeft op het aanvangssalaris van €3.210.

Wanneer door de werkgever geen inschaling kan plaatsvinden in de bij de functie behorende functieschaal, kan de werkgever de beloning gefaseerd invoeren door een overbruggingsregeling te hanteren (tussen het huidige en nieuwe salaris).

- B.** Het actuele maandsalaris **valt binnen de grenzen** van de salarisschaal die voor de functie van de functionaris zal gaan gelden;

Voorbeeld: de functionaris is momenteel ingedeeld in functiegroep 8 en kent een salaris van € 3.300 op basis van een fulltime dienstverband. Als de functie op grond van het nieuwe carrièrepad wordt ingedeeld in functiegroep 9, dan dient de functionaris te worden overgeplaatst naar de nieuwe schaal (horizontale overplaatsing). Het huidige salaris van de functionaris ligt echter al boven het aanvangssalaris van de nieuwe schaal, waardoor de functionaris geen recht heeft op een verhoging van het salaris

Let op: ook al is het salaris in het bovengenoemde voorbeeld gelijk, de functionaris dient wel te worden overgeplaatst naar de nieuwe functiegroep (functiegroep 9) aangezien het perspectief - doorgroei tot € 4.630 - bij de nieuwe functiegroep anders is dan bij de huidige functiegroep (€ 4.121). Kortom, een hogere functiegroep hoeft niet direct te leiden tot een hoger salaris, wel tot een beter perspectief omdat het plafond van de (nieuwe) functiegroep hoger is.

- C. Het actuele maandsalaris ligt **hoger** dan het maximum van de salarisschaal die voor de functie van de functionaris zal gaan gelden;

Voorbeeld: de functionaris is momenteel ingedeeld in functiegroep 9 en kent een salaris van € 4.200 op basis van een fulltime dienstverband. Als de functie op grond van het nieuwe carrièrepad dient te worden ingedeeld in functiegroep 8, dan dient de functionaris te worden overgeplaatst naar de nieuwe (lagere) schaal. In dit geval wordt het salaris "bevroren" en vindt er geen salarisverhoging plaats. De in cao-afspraken vastgelegde initiële of incidentele loonsverhogingen zijn wel van toepassing.