

Belonen en Ontwikkelen



We vinden het ontzettend belangrijk dat jij jouw sterktes ten volle benut. Wat jouw kracht ook is, doordat jij deze ontdekt, ontwikkelt én op de juiste manier inzet, maak jij gegarandeerd impact! Dit stimuleren en belonen we graag.

Door samen met jouw projectmanager focus aan te brengen aan jouw ontwikkeling, lever je een bijdrage aan jouw persoonlijke ontwikkeling, jouw opdrachtgever met behulp van het project én jouw werkgever: REEF. En dat mag worden beloond! Daarom ontvang jij, naast een jaarlijkse standaard salarisverhoging, een extra beloning bij het realiseren van jouw ontwikkeldoelen.

We stimuleren om aan de slag te gaan met jouw persoonlijke ontwikkeling met behulp van het functiekompas, het jaarplan en de gesprekscyclus:

1. Het functiekompas laat zien welke competenties belangrijk zijn en welke verantwoordelijkheden bij jouw functie horen.
2. Het jaarplan zorgt voor SMART geformuleerde doelstellingen, zodat jij en jouw projectmanager weten waar jij aan toe bent en wat ervoor nodig is om jouw persoonlijke ontwikkeldoelen te behalen.
3. Dankzij de gesprekscyclus blijf je met jouw projectmanager in gesprek over jouw bijdrage (aan jezelf, de opdrachtgever en REEF).

1. Het functiekompas

Om duidelijkheid te creëren rondom jouw functie bij REEF, maken we gebruik van functiekompassen. Een kompas biedt jou inzicht in de competenties en verantwoordelijkheden die bij jouw functieniveau horen. Naast dat het een helder perspectief biedt voor doorgroeimogelijkheden, fungeert het ook als basis voor jouw ontwikkeldoelen welke je opneemt in het jaarplan. Welke competenties moet jij ontwikkelen en welke verantwoordelijkheden kun jij naar je toe trekken, om ervoor te zorgen dat jij nóg meer impact kunt maken en door kunt groeien in jouw functie?

2. Jouw jaarplan

Het jaarplan bestaat uit drie verschillende onderdelen waar jij persoonlijke ontwikkeldoelen aan kunt

koppelen. Bij het behalen van 2/3 ontwikkeldoelen, ontvang je een beloning.

Bijdrage aan jezelf

Om het beste in jezelf naar boven te halen, is het belangrijk om focus te leggen op jouw vitaliteit en persoonlijke ontwikkeling. Denk bijvoorbeeld aan de ontwikkeling van jouw competenties, maar ook verdieping in jouw vakgebied en jouw werk-privé balans. Op deze manier werken we samen aan een duurzame samenwerking waarin jij jouw ambities waarmaakt.

Bijdrage aan het project

Bij aanvang van een project bepaal jij samen met de opdrachtgever en projectmanager het doel, de scope, de planning én het budget. Deze afspraken worden vastgelegd tijdens de projectinventarisatie. Daarnaast bepaal jij samen met jouw projectmanager hoe jij bijdraagt aan een succesvolle afronding van het project, ongeacht de duur hiervan. Denk

hierbij aan een stakeholdermanagement, communicatiestijlen of de tijdige en volledige oplevering van een systeemimplementatie.

Bijdrage aan REEF

Buiten jouw persoonlijke ontwikkeling en het project om, kun je een bijdrage leveren aan het collectief. Het vergroot de binding met collega's en draagt bij aan de groei van REEF. Hoe? Van actief kennis te delen met jouw collega-projectspecialisten, zichtbaar te zijn op LinkedIn, nieuwe collega's aan te dragen tot spreker te zijn op kennisevents.

De gesprekscyclus

Startgesprek

Tijdens het startgesprek (minimaal 6 maanden vóór juli) geef jij samen met jouw leidinggevende vorm aan jouw jaarplan. Zodra jouw jaarplan definitief is, wordt deze met behulp van de gesprekscyclus gemonitord. Hierin vinden op verschillende momenten gesprekken plaats, namelijk de bila gesprekken, de evaluatie rondom het jaarplan en het eindgesprek.

Bila gesprekken: 4 – 6 weken

Het Bila gesprek staat voor bilateraal gesprek; een informeel gesprek waarbij je in dialoog gaat over zowel privé- als werk gerelateerde onderwerpen:
/ Werkdruk en werkomgeving

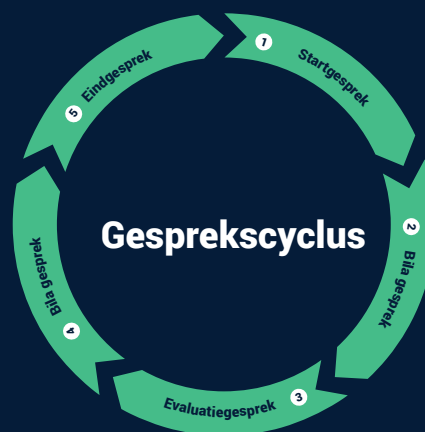
- / Vitaliteit en privé
- / Ambities en ontwikkeling
- / Motivatie en demotivatie
- / Voortgang jaarplan

Evaluatiegesprek jaarplan: 8 – 12 weken

Tijdens het evaluatiegesprek, die elke 8 – 12 weken plaatsvindt, wordt de voortgang van jouw ontwikkeldoelen besproken.

Eindgesprek

Jaarlijks vindt in juli het eindgesprek plaats. Tijdens dit moment wordt er teruggekeken op jouw jaarplan en de behaalde doelen. Je neemt jouw leidinggevende mee in het afgelopen jaar en blikt samen terug bij het behalen van de afgesproken doelstellingen in het jaarplan, ontvang je de variabele beloning.



Het Boost-traject

Soms komt het gewenste resultaat en de verwachte kwaliteit niet overeen met waar je op gehoopt had. Dit kan ontstaan door een veranderende situatie, zowel privé als zakelijk. Dankzij de gesprekscyclus en het jaarplan kunnen we op tijd aan de slag met een herstelplan, het zogeheten Boost-traject.

Zodra je van start gaat met het Boost-traject, wordt er extra hulp of ondersteuning geboden door jouw projectmanager en REEF. Afhankelijk van jouw situatie bepalen we welke investering nodig is om de juiste tools aan te reiken. Eenmaal in het Boost-traject wordt je uitgesloten van de vaste en prestatie beloning.

Jouw directe aanspreekpunt rondom het beloningsbeleid is jouw projectmanager. Kom je er samen niet uit, dan kun je te allen tijden terecht bij de HR Business Partner, Kimberley de Groot.

Het beloningsbeleid

Het beloningsbeleid kent meerdere beloningsmomenten per jaar. Namelijk de vaste beloning in januari en de prestatie in juli.

We gaan er vanuit dat iedereen vanuit een professionele houding te werk gaat en doet wat nodig is om het gewenste resultaat te behalen. Daarom krijg je jaarlijks in januari standaard een vaste beloning (welke los staat van de indexatie). De hoogte hiervan is afhankelijk van welk functiekompas bij jou hoort.

Door opvolging én realisatie van jouw jaarplan word jij nóg meer toekomstbestendig, voor jezelf, de opdrachtgevers en REEF; dat mag worden beloofd! Daarom ontvang je op basis van de realisatie van jouw jaarplan een prestatie beloning.

De prestatie beloning wordt bepaald aan de hand van jouw jaarplan. Het jaarplan stel jij ieder jaar in juli met jouw projectmanager op. In juli van het volgende jaar staan jullie samen stil bij de behaalde

ontwikkeldoelen. Heb je 2/3 onderdelen (bijdrage aan jezelf, bijdrage aan het project, bijdrage aan REEF) afgerond, dan ontvang je een prestatie beloning in juli (P7).

De vaste en prestatie beloning wordt jaarlijks getoetst* en is toepasbaar tot het moment dat je het maximum van jouw salarisschaal hebt bereikt.

De vaste en prestatie beloning 2025		
Niveau	Vaste beloning	Prestatie beloning
Junior	€100,-	€100,-
Medior	€100,-	€100,-
Senior	€80,-	€100,-

**Afdeling HR stelt jaarlijks een belonings analytics rapport op om inzicht te creëren op de onderlinge beloningsverhoudingen, de ontwikkeling in de organisatie en de marktontwikkelingen. De afwijkingen worden met het management team besproken zodat, waar nodig, correcties gedaan kunnen worden.*

Goed om te weten

- / Per jaar maak je gebruik van maximaal één jaarplan.
- / Het jaarplan is niet verplicht, de opvolging van de gesprekscyclus wél.
- / De prestatie beloning is alleen van toepassing wanneer je minimaal 6 maanden vóór 1 januari bent gestart.
- / De vaste beloning is alleen van toepassing wanneer je minimaal 6 maanden vóór 1 juli bent gestart.
- / De indexatie is alleen van toepassing wanneer je minimaal 6 maanden vóór 1 januari bent gestart.

Heb je nog vragen?

Jouw projectmanager staat graag voor jou klaar wanneer je vragen rondom jouw ontwikkeling en beloning hebt.

Heb je vragen over het beleid zelf, neem dan contact op met Kimberley de Groot, HR business partner.



Kimberley de Groot

HR business partner

040 29 46 888

06 113 933 53

k.degroot@reef.nl

Expertises

Bouw en Vastgoed

Development and Engineering

Finance and Control

HSE

Installatietechniek

Personeel en Organisatie

Proces en Productie

Sociaal en Juridisch

Supply Chain

VTH

Contactgegevens

Beemdstraat 34

5652 AB Eindhoven

040 29 46 888

info@reef.nl

Volg ons [f](#) [in](#) [@](#)

REEF

/REEF/