

Regeling flexibel belonen SSC-ZL

Het Bestuur van het Shared Service Center Zuid-Limburg

OVERWEGING

gelet op het bepaalde in artikel 33b Wet gemeenschappelijke regeling (Wgr); mede gelet op artikel 2.1 van de Overgangsregeling SSC-ZL;

BESLUIT

vast te stellen navolgende: Regeling flexibel belonen SSC-ZL

Beleidsinhoud

In deze regeling wordt flexibel belonen als instrument in het kader van personeelsbeleid uitgewerkt, en de criteria voor toekenning van flexibele beloning.

De beoordelingscyclus wordt in een aparte regeling uitgewerkt.

Flexibele beloning en personeelsbeleid

Flexibele beloning is een onderdeel van het totale beloningsbeleid en hangt nauw samen met andere instrumenten van personeelsbeleid zoals functiebeschrijving en –waardering, personeelskostenbudgettering, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Binnen SSC-ZL is de functiebeschrijving en –waardering de basis voor de beloning van medewerkers. Uitgangspunt daarbij is dat het salaris van een medewerker in overeenstemming dient te zijn met de zwaarte of het niveau van de functie. De functiebeschrijving en –waardering vormt het kader, het ijkpunt voor de beloningsmaatregelen.

Wanneer een medewerker is ingeschaald moet op basis van het bezoldigingbesluit een besluit worden genomen over de verdere doorloop in de schaal dan wel over de overgang van de aanloopschaal naar de functionele schaal. Dit besluit zou in principe moeten passen binnen hetgeen in het beoordelingsgesprek en het functioneringsgesprek is besproken. In de praktijk is dit niet altijd zo en krijgen medewerkers automatisch een periodiek tot ze het maximum van de schaal bereikt hebben. De functionele schaal waarin iemand is ingedeeld vormt daarmee tevens de grens van de beloning voor de medewerker.

De rechtspositieregeling van SSC-ZL kent mogelijkheden voor het onthouden van een periodiek, toekennen van gratificaties, versnelde doorgroei binnen de schaal, functioneringsgratificaties en toelagen. In het huidige bezoldigingssystematiek van gemeenten bepalen vooral functie gerelateerde aspecten en opleiding, leeftijd en ervaring de hoogte van het salaris, zogenaamde input-aspecten. De output van de medewerker, de toegevoegde waarde voor de organisatie wordt amper beloond. Flexibele beloning is een instrument dat beloning meer koppelt aan het resultaat van wat we doen en als zodanig is het een motivatiemiddel. Niet enkel de zwaarte van de functie bepaalt de beloning maar ook het resultaat en de wijze waarop de functie wordt uitgevoerd zijn bij flexibele beloning grondslagen voor beloning. En om een gefundeerde uitspraak te kunnen doen over de prestaties van medewerkers is objectivering nodig.

Zoals uit het bovenstaande blijkt staan de personele instrumenten in relatie tot elkaar en dienen ze in samenhang gebruikt te worden. Deze regeling grijpt daarom al gauw in op de huidige beloningsstructuur met haar mogelijkheden en beperkingen en op instrumenten die betrekking op het sturen van de prestatie en ontwikkeling van de medewerker, zoals beoordelings- en loopbaanbeleid.

Criteria voor toekenning van flexibele beloning

Bij de invoering van flexibele beloning is objectivering van groot belang. We werken daarom met beoordelingscriteria voor vijf scores: onvoldoende, enigszins onvoldoende, normaal goed, zeer goed en uitstekend.

Spelregels flexibele beloning

Flexibele beloning wordt vooralsnog alleen toegepast bij 'extra goed functioneren' (score uitstekend). Ook worden alleen beloningsvormen ingezet die een tijdelijk karakter hebben (incentives en functioneringsgratificaties). Dus geen extra periodiek in de schaal en geen structurele uitloopschalen of vaste toelagen. Hiermee voorkomen we dat de beloning van de medewerker te hoog is wanneer de prestatie van de medewerker afneemt. De mogelijkheden tot toepassing van extra periodiek of vaste toelagen blijven vooralsnog aan het bestuur voorbehouden.

Bij een extra prestatie hoort een vorm van extra belonen. Die vorm van de beloning wordt gekozen die past bij de medewerker en bij de duur en de omvang van de prestatie. Dit kan een functioneringsgratificatie zijn of een incentive zoals het honoreren van een opleiding of een bijzondere activiteit. Een extra prestatie wordt binnen de mogelijkheden van de arbeidsvoorwaarden of deze regeling passend beloond. In verband met integraal en projectmatig werken wordt het functioneren binnen groepen en het leveren van een groepsresultaat steeds belangrijker. Indien een groep excellente gefunctioneerd heeft kan aan

de leden van de groep een groepsgratificatie gegeven worden. Hiervoor dienen de leidinggevende en de groepsleden een groepsbeoordeling op te stellen en een gemotiveerd voorstel te doen aan de directie. Voor het toekennen van een functioneringsgratificatie en groepsgratificatie is een formele beoordeling vereist. Anders kan niet beoordeeld worden of de extra beloning gerechtvaardigd is. Dit is daarom vooral van toepassing op medewerkers in vaste dienst of waar in de detacheringsovereenkomst afspraken over beoordeling zijn gemaakt.

Gezien het karakter van de beloning geldt de groepsgratificatie daarentegen voor alle leden van de groep, ongeacht het soort dienstverband, onder voorwaarde van toestemming van uitlenende organisatie. Dus ook voor medewerker met een bijzonder dienstverband zoals bijvoorbeeld uitzendkrachten en gedetacheerden.

De incentives kunnen gezien de directe relatie met de prestatie (boter bij de vis) gedurende het gehele jaar worden toegekend aan (een groep) medewerkers, er is dus geen beoordeling voor nodig. Ook hier geldt dat een incentive alleen is voorbehouden aan medewerkers met een ambtelijke aanstelling.

De leidinggevendens beoordelen de medewerkers en zijn verantwoordelijk voor het indienen van gemotiveerde voorstellen voor functioneringsgratificaties, groepsgratificaties of incentives bij de directie.

De directie is budgethouder van het budget flexibele beloning en stelt de beloningsconsequenties van de beoordelingen vast. Uitgangspunt is dat het budget geen beperking mag vormen om een welverdiende extra beloning aan een medewerker toe te kennen.

De beoordelaar maakt vooraf bij de directie het voornemen kenbaar dat een medewerker een beoordeling zeer goed of uitstekend zal krijgen. De directie (tweede beoordelaar) is immers verantwoordelijk voor het vaststellen van de beoordeling. Zo kan worden voorkomen dat een beoordeling met het resultaat zeer goed of uitstekend niet leidt tot een vorm van extra belonen.

Het beleid rondom flexibele beloning is gericht op het bevorderen van goed presteren. Daarom zal in de directe werkomgeving worden bekend gemaakt wie flexibel beloond is, de motivatie daarvoor en het bedrag.

Functioneringsgratificatie

1. Bij zeer goed functioneren kan de medewerker een functioneringsgratificatie krijgen ter waarde van maximaal een half bruto maandsalaris.
2. Bij uitstekend functioneren kan de medewerker een ruime functioneringsgratificatie krijgen ter waarde van maximaal een bruto maandsalaris.

Groepsgratificatie

1. De leden van de groep krijgen hetzelfde netto bedrag.
2. De groepsgratificatie bedraagt maximaal € 750,- netto per medewerker.

Incentives

1. Een medewerker of een groep medewerkers die eenmalig en bijzondere prestatie hebben geleverd gedurende een korte tijd, kunnen een incentive krijgen tot maximaal € 750,- netto. Afhankelijk van de duur en de omvang van de prestatie kan het bedrag variëren.
2. Bij een kleinere tussentijdse bijzondere prestatie kan de leidinggevende ook op een andere, meer directe en persoonlijke wijze een waardering geven.

Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 16 maart 2018.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het bestuur van 12 september 2018.

Namens dezen,

J. Janssen

Voorzitter

W. Lousberg

Secretaris