

Notitie beloningsbeleid Stichting Aanzet



Versie: 29 januari 2014

Inhoudsopgave

1. Inleiding en kader	1
2. Doelstellingen en voorwaarden	1
3. Soorten beloning	2
4. Structurele beloning	2
4.1 Marktwaarde	2
5. Flexibele beloningen	2
5.1 Gratificatie	2
5.2 Boter bij de vis beloning	2
6. Procedure	3
7. Slotwoord	3

DEFINITIEF

1. Inleiding en kader

De beloning van de personeelsleden van Stichting Aanzet, hierna te noemen 'de stichting', is gebaseerd op de arbeidsvoorwaarden die binnen de stichting gelden.

De basisbeloning is ingericht op basis van de functiebeloning. De functie waarin een personeelslid is benoemd is gewaardeerd op een bepaalde zwaarte/niveau en daaraan wordt een bepaalde schaal gekoppeld. Jaarlijks wordt nagenoeg automatisch binnen deze schaal een periodiek toegekend, zolang het maximum van de schaal niet is bereikt.

Op basis van een negatieve beoordeling kan een dergelijke periodiek worden onthouden.

Naast de stringente regels rondom de functiebeloning wil de stichting in kunnen spelen op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en wil de stichting de kaders vaststellen om hiermee de mogelijkheid te hebben personeelsleden (extra) te kunnen belonen.

Uiteraard zijn er diverse vormen van beloning. Daarbij valt te denken aan de zogenoemde "aai over de bol", maar ook het bieden van loopbaanperspectieven of extra scholingsmogelijkheden. In deze notitie zal het echter uitdrukkelijk gaan over beloning in financiële zin. Hiermee wil de stichting niet zeggen dat de overige vormen van beloning/waardering ondergeschikt zijn aan financiële vormen van beloning. De waardering in immateriële zin is juist heel belangrijk en werkt motiverend. Echter dergelijke vormen van waardering en beloning laten zich niet in beleid vatten.

Dit beloningsbeleid staat niet op zichzelf en staat in verband met het functiebouwhuis van de stichting, maar ook met de gesprekscyclus. Immers tijdens de functionerings- en beoordelingsgesprekken zal het functioneren van het personeelslid worden besproken. Op basis van deze gesprekken kunnen afspraken gemaakt worden over een loopbaantraject, scholing, maar ook over beloning.

2. Doelstellingen en voorwaarden

De motieven om beloningsbeleid af te spreken zijn:

- Het bieden van loopbaanperspectief oftewel het binden van personeelsleden;
- Je kunt mensen belonen voor wat ze daadwerkelijk hebben bijgedragen aan de organisatiedoelen;
- Een tekort aan personeel in de regio/voor een bepaalde functie kan leiden tot de wens om via materiële beloning het werken in een bepaald gebied/functie aantrekkelijker te maken;
- Extra beloning kan de trouw van mensen aan de stichting versterken. Mensen voelen zich gewaardeerd;
- Beloningsdifferentiatie is een middel om persoonlijke ontwikkeling te bevorderen en te sturen;
- Werknemers wensen steeds meer invloed te hebben op de arbeidsvoorwaarden waaronder zij aan de slag gaan.

De stichting wil mogelijkheden hebben om haar waardering aan personeelsleden te geven via transparante maatregelen, daar waar de reguliere beloning tekortschiet. Deze notitie beoogt richtlijnen te geven met betrekking tot die beloning, zodat er

eenduidigheid is over de vormen van beloning, zonder dat een te strak keurslijf wordt neergezet.

3. Soorten beloning

Financiële beloningen zijn onder te verdelen in twee categorieën, te weten structurele beloning en flexibele beloning.

Bij de structurele beloning gaat het om een toekenning van een beloning die een blijvend karakter heeft en niet eenvoudig beëindigd of teruggedraaid kan worden.

Een flexibele beloning is gekoppeld aan een prestatie en is tijdelijk van aard.

De stichting kiest ervoor om financiële beloningen bovenop de functiebeloning voornamelijk plaats te laten vinden via flexibele beloning. Op die manier behoudt de stichting zijn flexibiliteit en wordt de beloning gekoppeld aan een prestatie.

4. Structurele beloning

Ondanks dat beloningen veelal via een flexibele beloning zullen plaatsvinden zijn er ook situaties denkbaar waarbij de stichting over wenst te gaan tot een structurele beloning, welke hierna wordt geduid.

4.1 Marktwaarde

De stichting kan problemen ondervinden bij het aantrekken en behouden van de juiste medewerker van voldoende kwaliteit omdat deze functies elders in de markt beter beloond wordt. Marktwaarde heeft ook betrekking op een situatie waarbij beargumenteerde afwijkingen in de beloning wordt toegestaan ingeval van specifieke schaarse functies.

Indien zich een dergelijke situatie voordoet en het salaris behorend bij de functie aantoonbaar niet marktconform is kan de inschaling plaatsvinden in een salarisschaal die maximaal één salarisschaal hoger is dan het in het functieboek bij die functie vastgestelde salaris.

5. Flexibele beloningen

Kenmerk van de flexibele beloning is dat zij eenmalig of periodiek plaatsvinden. Het toekennen van flexibele beloning is bedoeld voor personeelsleden die zich duidelijk in positieve zin onderscheiden. Het gaat om personeelsleden die iets extra toevoegen in het functioneren en op een unieke wijze een bijdrage leveren aan het realiseren van bepaalde doelen. Er zijn diverse vormen van flexibele beloning die hierna worden geduid.

5.1 Gratificatie

Indien uit een functionerings- en of beoordelingsgesprek blijkt dat een personeelslid bovenmatig functioneert in zijn/haar functie en zich buitengewoon heeft ingezet voor de stichting kan overgegaan worden tot het toekennen van een gratificatie.. Deze gratificatie kan ten hoogste eenmaal per 3 jaar aan een medewerker worden toegekend en is steeds ten hoogste gelijk aan 15% van het maandsalaris.

6. Procedure

Bij de benoemingsprocedure beslist de directeur of het noodzakelijk is om over te gaan tot een structurele beloning als bedoeld in paragraaf 3.1 van deze notitie.

De leidinggevende die het functioneringsgesprek, dan wel beoordelingsgesprek voert met het personeelslid en meent dat het betreffende personeelslid in aanmerking komt voor een flexibele beloning als bedoeld in paragraaf 4.1 zal hiertoe een voorstel formuleren richting de directeur. De directeur beslist over de uitvoering van het voorstel.

De leidinggevende van een personeelslid dat naar zijn/haar mening in aanmerking komt voor een beloning als bedoeld in paragraaf 4.2 zal hiertoe een voorstel formuleren richting de directeur. De directeur beslist over de uitvoering van het voorstel.

7. Slotwoord

Bij geschillen over de uitvoering van deze regeling is de directeur bevoegd een besluit te nemen gehoord hebbende alle partijen.

In alle gevallen waarin deze notitie niet of niet naar redelijkheid voorziet, beslist de directeur.

DEFINITIEF