

Oplegnotitie voor:	Algemeen bestuur Veiligheidsregio Flevoland
Agendapunt:	4
Vergaderdatum:	9 februari 2022
Onderwerp:	Beloningsregeling Gooi en Vechtstreek en Flevoland
Behandeling:	Besluitvormend
(ambtelijk) Portefeuillehouder VD:	Dhr. J. van der Zwan
Portefeuillehouder AB:	Mevr. A.E.H. Baltus Keuze voor 2e
Auteur:	Mieke Harder
Status:	Openbaar
Bijlagen:	1. Beloningsregeling 2. Uitvoeringsregeling arbeidsvoorwaarden

Voorstel

Het algemeen bestuur wordt verzocht om:

1. In te stemmen met de nieuwe beloningsregeling.
2. De uitvoeringsregeling arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio Flevoland aan te passen conform de nieuwe beloningsregeling.
3. In te stemmen met een vaste periodiekdatum van 1 januari (CAR-UWO 3:4 lid 4). Deze was tot op heden afhankelijk van de datum indiensttreding c.q. bevordering.
4. In te stemmen met de nieuwe bevorderingssystematiek: oude salaris verhogen met 3% en daarna inpassen in de nieuwe schaal.
5. De wijzigingen in laten gaan met terugwerkende kracht per 1 januari 2022.

Afgestemd met:	Datum:	Standpunt/advies:
Georganiseerd Overleg	15 december 2021	Ingestemd
Veiligheidsdirectie	19 januari 2022	Ingestemd

Inleiding

We hechten er als werkgever belang aan om afhankelijk van de prestaties van de medewerker de beloning positief of negatief te beïnvloeden. Dit motiveert de medewerkers om goede prestaties te leveren en helpt bij het behouden van goede medewerkers.

De Veiligheidsregio Flevoland had hiervoor tot nu toe geen regeling. Samen met Gooi en Vechtstreek is daarom een nieuwe regeling ontwikkeld binnen de grenzen van de CAR-UWO beloningshoofdstuk 3.

Het uitgangspunt van deze regeling is dat medewerkers die voldoende functioneren en nog niet op het maximum van hun schaal zitten jaarlijks op 1 januari standaard een periodieke verhoging krijgen. Indien een leidinggevenden aanleiding ziet om af te wijken van de standaard periodieke verhoging (positief of negatief) dient hij/zij hiertoe een gemotiveerd voorstel in, voorzien van een advies van HR, bij zijn naast hogere leidinggevende conform de in de regeling beschreven procedure. Indien besloten wordt om af te wijken van de standaard periodieke verhoging is een beoordelingsgesprek vereist.

Voorts zijn afspraken gemaakt over een nieuwe eenvoudigere bevorderingssystematiek: salaris in oude schaal plus 3% en daarna afronden naar naast hogere periodiek in de nieuwe schaal.

De beloningsinstrumenten gratificatie en functioneringstoelage hebben ook een plaats gekregen in de regeling.

Beoogd effect

Eerlijke en eenduidige beloning en stimulering van medewerkers.

Argumenten

Beoordelingsgesprek alleen bij heel goed of heel slecht functioneren

De meeste medewerkers functioneren voldoende, er is maar een klein groepje medewerkers dat daar ver bovenuit steekt en heel goed functioneert of ondermaats presteert. Doordat de periodieke verhoging niet meer afhankelijk is van het beoordelingsgesprek, hoeft voor de grootste groep medewerkers niet meer jaarlijks een beoordelingsgesprek gevoerd te worden. Met alle medewerkers wordt jaarlijks wel een ontwikkelgesprek gevoerd. Dit vloeit onder meer voort uit de wens van de medewerkers en leidinggevendenden die het jaarlijkse beoordelingsgesprek ervaren als een administratief moetje en een afrekening. Daar bestaat geen behoefte aan, wel aan een periodiek gesprek met de leidinggevende over het werk en het welbevinden van de medewerker. Over dat laatste zijn met de OR inmiddels afspraken gemaakt, die zijn vastgelegd in de regeling ontwikkelgesprek. Aan deze regeling zitten geen arbeidsvoorwaardelijke aspecten.

Periodiekdatum januari

Om gelijkheid te bevorderen kunnen leidinggevende 1 maal per jaar in (september/oktober) een voorstel doen over een afwijking van de standaard periodiek of de toekenning van een functioneringstoelage. Om deze vaste systematiek te kunnen hanteren is het noodzakelijk om ook te werken met een vaste periodiekdatum. 1 januari is hiervoor een logisch moment. In Gooi en Vechtstreek werd al gewerkt met de vaste periodiekdatum 1 januari.

Systematiek inpassing hogere salarisschaal

Bij nieuwe regelingen is afgesproken om zoveel als mogelijk gelijkheid in regelingen tussen Flevoland en Gooi & Vechtstreek te bewerkstelligen. De regels bij bevorderen in beide regio's verschillen. Bovendien kende de bevorderingssystematiek in beide regio's ongewenste verschillen in uitkomst afhankelijk van het moment van bevorderen. Daarom is gekozen voor een nieuwe eenvoudigere systematiek die tussen de methodes van de beide Veiligheidsregio's in ligt.

Kanttekeningen/ Risico's

Doordat er geen beoordelingsgesprek (meer) vooraf hoeft te gaan aan de standaard periodieke verhoging, bestaat het risico dat de optie om prestatiegericht te belonen in de vergetelheid raakt. Om dit voorkomen is onderdeel van de procedure dat HR jaarlijks na de zomerperiode actief aandacht besteedt aan het doel van prestatiegericht belonen, wat er wordt verwacht van de motivatie, de planning etc.

Consequenties (Financieel, Personeel, Juridisch, Informatievoorziening)

De nieuwe beloningsregeling leidt structureel niet tot meer of minder kosten. Er zijn wel eenmalige meerkosten m.b.t. het naar voren halen van de periodiekdatum naar 1-1-2022 bij een aantal medewerker. Deze kosten bedragen ongeveer € 3000,00 voor de totale organisatie en worden gedekt uit de personeelsbegroting.

Vervolg (Proces en Uitvoering)

De nieuwe regeling is per 1 januari 2022 ingevoerd.

Communicatie (Intern, Extern)

In december 2021 is over de nieuwe beloningsregeling reeds gecommuniceerd.