

Regeling extra belonen

Het Dagelijks Bestuur van de Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant,

Besluit:

Om de regeling 'extra belonen', na verkregen instemming van de Ondernemingsraad, met terugwerkende kracht per 1 januari 2022 als volgt op te nemen in het Reglement Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio Midden- en West-Brabant.

Regeling extra belonen

Artikel 1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van dit reglement wordt verstaan onder:

- a. **Medewerker:**
De medewerker als bedoeld in artikel 1:1 RAVMWB en de vrijwilliger als bedoeld in artikel 19:1 RAVMWB.
- b. **Extra belonen:**
het waarderen van een extra inspanning van de medewerker of het team in de vorm van een attentie in natura of in de vorm van geld.
- c. **Leidinggevende**
De direct leidinggevende van de medewerker.

Artikel 2 Doel

Lid 1

Met extra belonen geeft de leidinggevende aandacht aan positieve ontwikkelingen van medewerkers en het team en stimuleert de leidinggevende deze ontwikkelingen door een extra beloning te geven.

Lid 2

De 'positieve ontwikkelingen' als bedoeld in lid 1 hebben betrekking op activiteiten die boven de middelmaat uitstijgen en beperken zich niet tot enkel 'goed functioneren'.

Artikel 3 Frequentie

Lid 1

Het toekennen van een 'extra beloning' kent geen vast moment en kan gedurende het gehele jaar plaatsvinden.

Artikel 4 Extra beloning in natura

Lid 1

De leidinggevende kan een aan die medewerker of een team die een extra inspanning heeft verricht een 'extra beloning' in natura toekennen.

Lid 2

Voorbeelden van een extra beloning in natura zijn:

- Een bloemetje;
- Een geschenkbond of dinerbond;
- Gebak voor het team;
- Een cursus of opleiding;
- Een uitje met het team of de afdeling;
- Een andere attentie, passend bij de omstandigheid.

Artikel 5 Extra beloning in geld

Lid 1

De grondslag voor de toekenning van een extra beloning in geld is voor de medewerker met een ambtelijk aanstelling gelegen in artikel 3:20 RAVMWB en voor de vrijwilliger bij de brandweer in artikel 19:22 RAVMWB.

Lid 2

De extra beloning als bedoeld in lid 1 bedraagt 250 euro netto indien de medewerker zich bijzonder heeft ingespannen en hier veel extra tijd in heeft gestoken.

Lid 3

De extra beloning als bedoeld in lid 1 bedraagt 500 euro netto indien de medewerker een zeer bijzondere prestatie heeft geleverd die een prestatie als bedoeld in lid 2 van dit artikel overstijgt.

Lid 4

De extra beloning in geld wordt schriftelijk gemotiveerd.

Artikel 6

In die gevallen waarin deze regeling niet voorziet, kan de directeur van deze regeling afwijken.

Artikel 7 Slotbepaling

Deze regeling is gebaseerd op de artikelen 3:20 en 19:22 RAVMWB en kan worden aangehaald als 'Regeling extra belonen'. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2022.

Aldus besloten door het Dagelijks bestuur,

Tilburg, 30 juni 2022

*De voorzitter,
Th.L.N. Weterings*

*De secretaris,
J. Trijselaar*

Toelichting behorende bij de regeling extra belonen

Met extra belonen geef je aandacht aan positieve ontwikkelingen van medewerkers en teams en stimuleer je deze ontwikkelingen door een extra beloning te geven.

Uitgangspunten:

- Belonen hoort bij de V van Vieren (de 5 V's). Medewerkers en teams die zich positieve manier manifesteren mogen 'in het zonnetje gezet' worden.
- Iedere medewerker binnen de Veiligheidsregio kan een extra beloning krijgen. Dit geldt dus zowel voor medewerkers met een ambtelijke als een vrijwillige aanstelling.
- Belonen is veel meer dan het geven van een financiële vergoeding.
- De mogelijkheden van extra belonen moeten voor de leidinggevenden overzichtelijk en makkelijk uit te voeren zijn.
- Het beleid ten aanzien van extra beloning biedt ruimte en is niet dichtgespijkerd.
- Extra belonen kan het gehele jaar door (boter bij de vis).
- De HR-adviseur kan de leidinggevende adviseren bij een beloningsvoorstel.

Wanneer beloon je extra?

Je beloont extra als medewerkers of een team een bijzondere prestatie hebben geleverd. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als een medewerker heeft deelgenomen aan een bijzonder project of wanneer een team/afdeling een grote klus heeft afgerond. Ook kan dat spelen bij medewerkers die zich altijd op een positieve manier laten zien door regelmatig iets extra's te doen of door bijvoorbeeld een vraagbaak te zijn voor nieuwe collega's op de afdeling. Een beloning moet logisch en herkenbaar zijn. Enkel 'goed functioneren' is hiervoor te beperkt, er moet iets meer zijn, waardoor de medewerker duidelijk boven de middelmaat uitsteekt.

Welke vormen van beloning zijn er?

Een beloning kan in alle mogelijke vormen gegeven worden, dit kan een bloemetje of een andere kleine attentie zijn en een team kan bijvoorbeeld een beloond worden door gebak op de afdeling te laten bezorgen of ze een etentje aan te bieden. Ook kan gekozen worden om de beloning in de vorm van een cursus/opleiding aan te bieden. Als de prestatie erg bijzonder is geweest kan op grond van de rechtpositie besloten worden een financiële gratificatie toe te kennen van 250 of 500 euro netto.

Wie beloont er?

De direct leidinggevende die een beloning wil toekennen maakt een voorstel en deelt dit met zijn leidinggevende. Dit past binnen de visie van integraal management en de bevoegdheden laag in de organisatie. De HR-adviseur kan hierbij ondersteunen met een advies. Het MT krijgt jaarlijks een overzicht van de gegeven beloningen om zodoende inzicht te krijgen op welke manier er inhoud gegeven wordt aan de beloningen.

Hoe beloon je?

Als het gaat om een beloning in natura dan bespreekt de direct leidinggevende dit met zijn/haar leidinggevende het voorstel en voert dit uit als hier overeenstemming over is. Als er sprake is van een gratificatie dan is er een onderbouwing nodig. Deze onderbouwing kan gevonden worden in 'het goede gesprek' wat tussen de medewerker en de leidinggevende is gevoerd maar kan ook in de vorm van een schriftelijk voorstel. Een harde richtlijn voor wanneer er voor 250 of 500 euro kan niet gegeven worden maar als de medewerker zich bijzonder heeft ingespannen en hier veel extra tijd in heeft gestoken is de gratificatie van 250 euro een reële keuze. Als de inspanning zeer bijzonder is geweest en er bijvoorbeeld ook nog een groot voordeel voor de organisatie ontstaat door een besparing of een efficiëntere manier van werken kan voor 500 euro gekozen worden. Deze gratificaties worden via een mutatie in het salarissysteem verwerkt. Uit de onderbouwing moet blijken waarom voor welke gratificatie gekozen wordt. In alle gevallen waarin de medewerker een attentie of gratificatie krijgt, zorgt de direct leidinggevende voor een brief waarin de medewerker wordt bedankt en wordt gemotiveerd aangegeven waarom hij/zij recht heeft op de gratificatie. De brief wordt bij voorkeur persoonlijk overhandigd.