

## **Praatpapier beloningsbeleid**

Na jarenlange teruggang in de bekostiging van het onderwijs, waardoor er geen of amper ruimte was voor extra beloning van medewerkers, is het tij gekeerd. De salarissen van met name de leraren zijn inmiddels flink gestegen en er is weer wat ruimte voor schoolbesturen om beleid te voeren. Een beloningsbeleid kan meerdere voordelen opleveren voor uw organisatie, denk hierbij aan een positieve invloed op het arbeidsproces, waardering voor medewerkers en een middel om nieuwe krachten aan te trekken. Een beloning hoeft niet uitgedrukt te worden in een financiële vergoeding, dit kan ook makkelijk bereikt worden met een compliment, een cadeaubon etc.

### **Behoeften om te werken met een beloningsbeleid**

De behoefte te werken met beloningsbeleid kan voortkomen uit verschillende ontwikkelingen of wensen, zoals:

- De verlaging van de directiesalarissen (PO) 2020;
- Perspectief bieden aan medewerkers in de eindschaal;
- Het lerarentekort;
- De wens extra te belonen voor een bijzondere bijdrage aan de organisatie;
- Binding aan de organisatie;
- Waardering tonen.

Op basis van ervaringen van schoolbesturen en na wat opties verzameld te hebben is er een grove indeling gemaakt in soorten beleid welke in deze notitie worden weergegeven.

### **Beloningsbeleid**

De verschillende opties zijn ingedeeld in drie hoofdgroepen:

- Beloningsbeleid om medewerkers te binden;
- Beloningsbeleid om extra inzet te waarderen;
- Beloningsbeleid om directies tegemoet te komen.

Hieronder een uitwerking van wat opties per onderdeel. Hierbij gaat het niet om volledig te zijn maar vooral om zicht te krijgen op wat mogelijk is.

#### ***Beloningsbeleid om medewerkers te binden***

Bij beloningsbeleid om mensen te binden wordt met name ingezet op extra salaris of secundaire arbeidsvoorwaarden.

Voorbeelden zijn:

- Een toelage voor medewerkers die de eindschaal hebben bereikt zodat je net wat meer salaris krijgt dan bij andere schoolbesturen;
- Een aangepaste regeling reiskosten woon/werkverkeer die positiever is dan de cao PO regeling;
- Een leaseauto regeling voor besturen met scholen in een groot gebied en dan voor medewerkers die veel reizen tussen locaties (zoals vervangers);

- Een regeling dienstreizen met een hogere kilometervergoeding;
- Een kinderopvangregeling voor medewerkers;
- De mogelijkheid meer dan 1 periodiek te verstrekken (op basis van beoordeling);
- De inschaling bij promotie is altijd 1 regel hoger dan de eerst hogere regel;
- Bij indiensttreding betaalt -bestuur- de kosten van een terugbetalingsregeling in het kader van professionalisering van de vorige werkgever;
- Attentieregeling (lief- en leedregeling);
- Een thuiswerkregeling.

### ***Beloningsbeleid om extra inzet te waarderen***

Het waarderen van extra inzet van medewerkers zal met name buiten het salaris om plaatsvinden en wel in de vorm van waardebonnen of dergelijk..

- Denk aan een waardebon van 150/250 euro van medewerkers voor het binnenbrengen van nieuwe medewerkers in functies waar er tekorten zijn (leraren , directie);
- Of een waardebon van 150/250 euro voor medewerkers die veel gaten vullen in de formatie door telkens tijdelijk een uitbreiding te accepteren in de vervanging van collega's';
- Ook een niet nader gespecificeerde en door de leidinggevende en onafhankelijk 2<sup>e</sup> persoon te beoordelen extra inspanning kan beloond worden met een waardebon. Hierin kan ook een opdeling worden gemaakt. Heel bijzondere inspanningen worden hoger beloond dan de minder bijzondere inspanningen;
- Een beloning voor innovaties in de school;
- Voor de functiegroepen administratief medewerkers en conciërges kan bij een vooraf opgedragen extra taak die tot een besparing leidt op de inzet van externen worden besloten een eenmalige toelage van, bijvoorbeeld, € 1000 bruto. Deze vergoeding kan niet vaker dan één keer per jaar worden verstrekt;
- Vergoeding werkkleding voor conciërges;
- Mogelijkheid om een scholing te volgen op kosten van de werkgever;
- De mogelijkheid tijdelijk ander werk te doen voor een project of iets dergelijks.

Waardering tonen hoeft niet altijd in geld te zijn. Een team wat onder moeilijke omstandigheden heeft moeten draaien of een bijzondere inspanning heeft geleverd kan ook gewaardeerd worden via bijvoorbeeld een ticket voor een pretpark of spa, een soepautomaat, een beter koffieautomaat of iets anders waarvan ze zelf aangeven graag gebruik van te willen maken. In deze is het raadzaam een team zelf te laten besluiten wat zij graag zouden willen hebben. Als dat de besteding is van een bedrag in de Action om met de kinderen te knutselen dan is dat hun keuze en die keuze is prima.

Het geven van een tijdelijke uitbreiding boven de wtf van 1,000 werd veel gebruikt als beloningsmiddel in het verleden. Bijvoorbeeld voor medewerkers die een project (nieuwbouw o.i.d.) extra onder de hoede namen. Echter vanwege de komst van een 40 urige werkweek, als werkdruk verlagend middel, is het stimuleren van een meer dan 40 uur per week werken niet zo populair meer.

### ***Beloningsbeleid om directies tegemoet te komen (Primair Onderwijs)***

Specifiek voor directeuren die, om fuwatechnische redenen, niet in een hogere schaal terecht zijn gekomen kunnen voorzieningen worden getroffen zoals:

- Een toelage voor directeuren die ook een IKC beheren (of een ander bedrijfsonderdeel naar het onderwijs) maar niet het integraal management van school en IKC krijgen een toelage voor bijvoorbeeld het verschil in de huidige en volgende schaal, bruto uitgekeerd als toelage (dat telt dan niet mee in de eindejaarsuitkering en vakantie uitkering zoals een hoger salaris wel doet zodat je wel nog de ambitie door te groeien in beeld houdt);
- Een onkostenvergoeding representatiekosten voor directeuren (binnen de belastingtechnische voorwaarden) <sup>1</sup>;
- Een dienststreizenregeling die positiever is dan welke in de cao PO was opgenomen;
- Beschikbaarstelling van gsm en laptop;
- Ook een kilometervergoeding voor woon-werkverkeer (als dat positiever is);
- Een bonus op basis van prestatie van de school (schoolresultaten, IKC draait goed, etc.);
- Een toelage voor adjuncten voor de hoogte van het verschil tussen een leraar in dezelfde schaal en een adjunct zoals deze voor 1 september 2018 was.

Bovenstaand zijn wat ideeën geopperd voor een beloningsbeleid. Als u aan de slag wilt met uw beloningsbeleid is het van belang eerst goed in beeld te hebben waar er behoefte aan is en waarom die behoefte er is. Als de behoefte duidelijk is geeft dat richting aan de te maken keuzes inzake. Van belang hierbij is dat het beloningsbeleid altijd een begroting kent en dat uitgaven worden gevolgd in relatie tot de begroting. Met deze informatie kan een verruiming of juist beperking van het beleid worden ingegeven.

Wij hopen met deze notitie wat input te hebben gegeven voor het eventueel opstellen en invoeren van eigen beloningsbeleid.

**Dyade P&O Advies** heeft al vele invoeringstrajecten bij schoolbesturen mogen begeleiden en staat u ook graag bij met raad en daad. Wilt u meer weten over de mogelijkheden binnen uw organisatie, bel dan drs. W. (Wilma) Rijndorp op nummer 06-25490300 of mail: [wilma.rijndorp@dyade.nl](mailto:wilma.rijndorp@dyade.nl).

*Drs. W. (Wilma) Rijndorp-Kreft is senior-adviseur en manager van Dyade P&O Advies. Haar aanpak staat bekend als slagvaardig, daadkrachtig en doordacht. Wilma is SPO gecertificeerd specialist in FUWA onderwijsvarianten en gecertificeerd Semco Style Consultant. Wilma handelt vanuit een grote betrokkenheid bij het Nederlands onderwijs en bij haar opdrachtgevers.*

---

<sup>1</sup> Deze vergoeding is bedoeld voor zaken als: 1. representatiekosten 'extern' (bijvoorbeeld de kosten verbonden aan het bezoeken van zakelijke bijeenkomsten, vanuit zakelijke overwegingen gegeven attenties, (kleine) diners/lunches ....., kortom alle kosten ten behoeve van 'externe' zakelijke relaties; 'derden'); 2. representatiekosten 'intern' (dezelfde representatiekosten als bij 'extern' alleen nu ten aanzien van collegae, personeel dat in dienst is bij dezelfde werkgever); 3. kleine kosten 'onderweg': allerlei kleine uitgaven en verblijfkosten tijdens dienstreizen, als gevolg van een zekere 'mobiliteit' van een functionaris; 4. overige kleine zakelijke kosten, zoals kosten van vakliteratuur en diverse bureauwaren thuis.