

Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening: prestatietoelagen blijven heikel punt

Nieuws dinsdag 3 november 2009

De toekenning van individuele prestatietoelagen werd door de vakbonden steeds in vraag gesteld en was trouwens de aanleiding tot een slepend sociaal conflict in 2008. De ervaring leert ons ondertussen dat het toekennen van prestatietoelagen of functioneringstoelagen veeleer contraproductief en demotiverend werkt.

Stand van zaken

Na de vakbondsacties haalde de VMW-directie bakzeil, maar het probleem is daarmee verre van opgelost. De raad van bestuur gaf opdracht om mogelijke alternatieven te onderzoeken. Door de commissie Personeelsbeleid werd onder meer de piste van een groepsgerichte toelage onderzocht. Volgens de commissie is die toelage weinig motiverend, gezien er geen zichtbare link is met het eigen individueel functioneren. Bovendien worden binnen de VMW resultaatgericht werken en teamwerken niet geactiveerd en is er hoe dan ook geen directe link met de eigen resultaten.

Er resten volgens de commissie ook nog vragen:

- wat is uiteindelijk de doelstelling? Het belonen van individuele werknemers of het belonen van teams?
- wat moet beloond worden? Uitzonderlijke of excellente prestaties, de bevordering van teamontwikkeling, samenwerking, projectwerking of initiatiefname?
- hoe moet er beloond worden? Via toekenning van een toelage, bonus of gewoon met een schouderklopje?

Afweging pro en contra

Indien men resultaatgericht werken wil bevorderen en het prestatie management benadrukken, dan moeten er duidelijke objectieven zijn. Zo zou een teamdoelstelling een complexe opdracht moeten zijn, die het individuele overstijgt. Bovendien is de afbakening van teams geen sinecure en is er ook geen garantie dat iedereen daarin aan bod komt. De conclusie van de commissie Personeelsbeleid was dan ook te verwachten: modaliteiten vastleggen voor de toekenning van een groepstoelage is verre van eenvoudig.

Gezien de geringe motiverende waarde van een individuele prestatietoelage, stelt men voor het huidige systeem af te bouwen. De vakbonden vroegen echter om de toekenning van individuele prestatietoelagen zonder meer stop te zetten. Tevens wordt voorgesteld om het huidige functioneringsevaluatiesysteem te reactiveren, waarbij ook aandacht wordt besteed aan ontwikkeling, opleidings- en personeelsbehoeften. De vrijgekomen financiële middelen zouden dan geïnvesteerd worden in opleidingen en initiatieven rond teamontwikkeling.

De afschaffing van de toekenning van individuele prestatietoelagen wordt door de commissie niet weerhouden.

Een alternatief

Door de ACOD-delegatie in de schoot van het overlegcomité werd gesteld dat het realiseren van doelstellingen ■ ook in de publieke sector ■ een collectieve actie is, waartoe elke werknemer zijn steentje bijdraagt. Het is dan ook perfect mogelijk om op basis van beheers- en bestuursovereenkomsten doelstellingen te formuleren die objectief, transparant en meetbaar zijn.

In de Nationale Arbeidsraad werd hierover trouwens op 20 december 2007 de collectieve arbeidsovereenkomst cao nr. 90 afgesloten, die echter enkel van toepassing is in de privésector. In deze cao werd overeengekomen dat indien de objectieven worden gehaald, aan de personeelsleden een niet-recurrent resultaatgebonden voordeel kan worden toegekend.

Door de ACOD-delegatie werd gevraagd om dit alternatief, dit wil zeggen de invoering van een resultaatgebonden

bonussysteem, nader te onderzoeken. Bij de VMW-directie kon het voorstel weinig enthousiasme opwekken en bleek ook de wil niet aanwezig om dit alternatief verder te onderzoeken. Daarmee is het dossier van de individuele prestatietoelagen voor ACOD echter verre van afgesloten.

Richard De Winter