

Salarisschalen en beoordelingscriteria uit de Personeelsgids van Innostar BV

Artikel -- 9 Salarisschalen Technisch Personeel

Functie	Min-max 4-beoordeling	maximum 3-beoordeling	maximum 2-beoordeling	maximum 1-beoordeling
Hulpmonteur	1415-1800	1900	2000	2100
Monteur	1800-1900	2000	2100	2310
Hoofdmonteur	1900-2000	2100	2310	2425
Chef monteur	2000-2100	2310	2425	2541

1. Bij indiensttreding zal minimaal het aanvangssalaris behorend bij de functie worden gegeven.
Wanneer de medewerker wel voor de functie wordt aangenomen, maar nog niet aan de minimale functiecriteria voldoet, kan tijdelijk een lager salaris worden gegeven, tot het moment dat de medewerker wel aan de criteria voldoet.
2. Afhankelijk van de geschiktheid en ervaring kan een medewerker in de bij zijn functie horende schaal (hoger) worden ingepast.
3. In relatie tot het functioneren van de medewerker zal hem per 1 juli van ieder jaar een salarisverhoging worden toegekend volgens de tabel in artikel 10.
4. Een medewerker kan nooit meer verdienen dan het maximum van het kwartiel horend bij zijn functie en performance.
5. Is de ruimte tussen het maximum en het huidige salaris minder dan het percentage prestatieverhoging, dan wordt maximaal het verschil toegekend.
6. Afhankelijk van de bedrijfssituatie beslist de manager of de prijscompensatie, en in welke mate, wel in de schalen wordt verwerkt, maar niet wordt uitgekeerd.

Artikel 10 -- Persoonlijke Prestatie Overeenkomst

Beoordeling- en begeleidingsprogramma

Om een medewerker te beoordelen en te begeleiden, heeft **Innostar BV** een beoordelings- en begeleidingsprogramma opgesteld. Eenmaal per jaar houden medewerker en manager een formeel beoordelingsgesprek waarbij ondermeer wordt ingegaan op de behaalde resultaten in het voorafgaande jaar. Hierbij wordt gebruik gemaakt van met de medewerker overeengekomen doelstellingen.

Het beoordelingsgesprek is bedoeld om medewerkers te begeleiden bij het behalen van deze doelstellingen. Mochten de prestaties gedurende het jaar verslechteren dan vindt een tussentijdse evaluatie (tussentijds gesprek) plaats.

Beoordelingscijfers

Bij de PPO-beoordeling wordt gekeken naar de relatieve bijdrage van de medewerker tot het succes van **Innostar BV** voor dat jaar en weerspiegelt de wijze waarop de medewerker de **Innostar BV**-doelstellingen ondersteunde en naleefde en de daaraan gerelateerde persoonlijke doelstellingen heeft behaald.

Voor de beoordelingcijfers PPO1 tot en met PPO3 vergelijkt de manager daarvoor de prestaties van de medewerker met zijn collega's in vergelijkbare functies. Feedback van anderen, zoals klanten en collega's worden ook meegewogen.

PPO1: Bijdrage is uitmuntend

De prestaties overtreffen in zeer ruime mate de functie-eisen en de PBO's. De medewerker is een voorbeeld voor de **Innostar BV** values.

PBO2+: Bijdrage is zeer goed

De prestaties overtreffen de functie-eisen en de PBO's. De medewerker neemt initiatief om de kwaliteit en de effectiviteit van de werkzaamheden te vergroten.

PBO2: Bijdrage is goed

De prestaties voldoen aan de functie-eisen en de persoonlijke doelstellingen. De medewerker is aantoonbaar iemand met de juiste kennis, vaardigheden en initiatief.

PBO3: Bijdrage is matig, verbetering is nodig

De prestaties voldoen niet geheel aan de functie-eisen en de PBO's. De medewerker voert de werkzaamheden met matig resultaat uit en/of vertoont een matig niveau van kennis, vaardigheden en initiatief. Verbetering is nodig. Herhaaldelijke PBO3-beoordelingen zijn in de cultuur van **Innostar BV** niet acceptabel.

PBO4: Bijdrage is onvoldoende

De prestaties voldoen niet aan de functie-eisen en de PBO's. De medewerker is niet iemand met de juiste kennis en vaardigheden en/of heeft herhaaldelijk een PBO3 gekregen zonder dat verbetering is opgetreden. Aanzienlijke en

aanhoudende verbetering is nodig. Als er geen verbetering plaatsvindt, kan een Rapport van onvoldoende prestatie het gevolg zijn.

Relatieve bijdrage

De manager zal veel verschillende factoren in beschouwing nemen bij de beoordeling maar uiteindelijk zal de relatieve bijdrage van de medewerker aan het succes van **Innostar BV** het PBO-beoordelingscijfer bepalen. De manager zal beoordelen hoeveel de medewerker heeft bijgedragen tot het succes van **Innostar BV** voor dat jaar. De personen die de hoogste relatieve bijdrage hebben geleverd, zullen de hoogste beoordelingscijfers krijgen.

In feite biedt de 'relatieve bijdragefactor' aan de manager de mogelijkheid om te bepalen wie er in dat jaar echt op het hoogste niveau heeft gepresteerd. Gezien de kwaliteit van het personeelsbestand bij **Innostar BV** zijn er veel medewerkers, die voldoen aan hun functie-eisen en PBO's, goede resultaten vertonen en op hoog niveau presteren. Maar wanneer ze met elkaar vergeleken worden, is het duidelijk dat sommigen boven hun collega's uitsteken en meer hebben bijgedragen tot het succes van **Innostar BV**. Uiteindelijk komt het erop neer dat om een PBO1 beoordelingscijfer te krijgen, de medewerker niet enkel zijn doelstellingen moet halen en resultaten moet tonen. Hij moet ook een hogere bijdrage leveren tot het succes van **Innostar BV** dan zijn collega's in vergelijkbare functies. Dit is de meest rechtvaardige manier om uiteindelijk de 'top performers' te erkennen en te belonen.

Beoordeling	Percentage Salarisverhoging	Uniforme beschrijving van de prestatie
Uitmuntend	5	De prestaties gaan altijd de functie-eisen te boven
Zeer goed	4	De prestaties gaan meestal de functie-eisen te boven
Goed	3	De prestaties gaan soms de functie-eisen te boven
Voldoende	1	Beantwoordt aan de functie-eisen maar niet meer
Matig	0	Beantwoordt soms niet aan de functie-eisen

Tussendoor gesprek

Indien de manager van mening is dat de prestaties van de medewerker verslechteren of onvoldoende dreigen te worden, bespreekt hij dit zo snel mogelijk met de medewerker in een persoonlijk gesprek. Vervolgens wordt aan de medewerker schriftelijk medegedeeld dat, als zijn prestaties niet voldoende verbeteren, een PBO4-beoordeling het gevolg zal zijn met de daaruit mogelijk voortvloeiende consequenties.

Indien de manager van mening is dat de medewerker in kwestie niet past in de huidige functie dient hij stappen te ondernemen om te proberen een andere functie voor deze medewerker te vinden waarin deze, gezien zijn capaciteiten, zal voldoen.

Processen voor 'herhaaldelijk matig' en 'onvoldoende' presteren

Het is **Innostar BV**'s doelstelling om medewerkers in dienst te hebben die een waardevolle bijdrage leveren aan de business. De werkgever zal de medewerker naar behoren en in zoverre mogelijk is, hierin begeleiden.

Indien de bijdrage onvoldoende of herhaaldelijk matig is, wordt een proces in werking gesteld om afscheid te nemen van de medewerker.

Proces Rapport van onvoldoende prestatie

Indien een Performance Verbetering Plan niet tot verbetering van de prestaties heeft geleid, vult de manager het formulier 'Rapport van onvoldoende prestatie' in. De manager bespreekt dit rapport met de medewerker om zeker te stellen dat de medewerker precies begrijpt in welke mate de uitvoering van zijn werk in gebreke blijft en hem te begeleiden in het verbeteren van de prestaties. Indien alsnog geen verbetering optreedt, kan dit leiden tot beëindiging van het dienstverband.

De medewerker kan zijn commentaar op het formulier Rapport van onvoldoende prestatie vastleggen. Indien de medewerker volstaat met het plaatsen van zijn handtekening betekent dit dat hij het in grote lijnen met de inhoud van het rapport eens is.

Nadat de doelstellingen ter verbetering van de prestaties opnieuw zijn besproken zal op regelmatige basis een gesprek plaatsvinden om gezamenlijk te constateren of er van verbetering sprake is. De medewerker kan desgewenst gedurende de lopende beoordelingsperiode via de manager opnieuw inzage van het formulier verlangen. Zijn de prestaties goed (PBO2) geworden, dan wordt het rapport van onvoldoende prestatie vernietigd.

Indien na 3 maanden wordt geconcludeerd dat de prestaties, ondanks alle ondernomen activiteiten, onvoldoende zijn gebleven, dan zal de manager de medewerker meedelen dat zijn prestaties nog steeds onvoldoende zijn en dat het dienstverband zal worden beëindigd.