

PRESTATIELOON

Het al dan niet invoeren van prestatieloon blijft voor veel werkgevers een moeilijke afweging. En terecht: prestatieloon is geen doel op zich maar moet bijdragen aan de bedrijfsdoelstellingen. En zoals bij iedere beloningsmethodiek zijn er ook bij prestatiebeloning voor- en nadelen:

Voordelen

- Verbeteren bedrijfsresultaten: Werknemers worden geprikkeld tot betere prestaties die doorwerken in de bedrijfsresultaten;
- Verhogen motivatie medewerkers: De werknemer die het goed doet, ziet dit terug in zijn loon en weet dat zijn inzet gewaardeerd wordt. Werknemers die vrij snel de top van hun salarisschaal bereiken, blijven gemotiveerd.
- Stimuleren gewenst gedrag: Prestatieloon kan worden ingezet om een bepaalde vorm van gewenst gedrag - gezondheid, veiligheid, klantgerichtheid - te stimuleren. Werknemers die zich onderscheiden door hun milieubewuste optreden, worden bijvoorbeeld extra beloond.
- Beheersen van loonkosten: Met sommige vormen van prestatiebeloning, bijvoorbeeld gekoppeld aan de winst, is het mogelijk om de ontwikkeling van de loonkosten in de hand te houden. De onderneming 'verzekert' zich hiermee tegen een periode dat het economisch tegen zit.
- Bevorderen van loyaliteit: Een extra beloning kan een werknemer doen besluiten werkzaam te blijven bij het bedrijf.

Nadelen

- Minder zekerheid over loonontwikkeling: Prestatieloon betekent minder financiële zekerheid voor het personeel. Ook de werkgever weet niet wat er in de toekomst aan lonen moet worden betaald.
- Stijging van de loonsom: Invoering van prestatieloon leidt vaak tot een lichte stijging van de loonsom.
- Gevaar van subjectieve beoordeling: De manier waarop prestaties beoordeeld worden, is vaak een heikel punt. Enige subjectiviteit van de beoordelende manager is niet te voorkomen.
- Extra werk: Het invoeren levert extra werk op: het management moet de vorm van beloning kiezen, prestatiedoelen en criteria formuleren en beoordelingsmethodes afspreken. Ook zal er veel overlegd moeten worden, onder andere met vakbonden en de ondernemingsraad.
- Inperking werkvrijheid: Door het aangeven van werkdoelen kunnen medewerkers zich belemmerd voelen in hun werkvrijheid. Zij moeten zich nu richten op de gestelde doelen voor het behalen van de bonus.

Ongewenste neveneffecten:

- de sfeer in het bedrijf kan verslechteren;
- medewerkers bekommeren zich minder om zaken die niet beloond worden;
- er kan een tweedeling ontstaan tussen werknemers die prestatiegericht worden beloond en werknemers die niet voor een dergelijke vorm van beloning in aanmerking komen;
- prestatieloon kan ook demotiverend werken;
- tijdelijk minder functionerende medewerkers kunnen gefrustreerd raken;
- werknemers kunnen prestatieloon gaan beschouwen als een verworven recht.

Bron: PenOactueel