



Beloningsbeleid Stichting Colored Collective

Doel

Dit beloningsbeleid is zowel gebaseerd op het aantrekken, behouden en bevorderen van goed gekwalificeerde medewerkers (bezoldigd). Daarnaast willen we met ons beloningsbeleid ook duidelijkheid scheppen over de belangen van onze bestuur en de raad van advies (onbezoldigd).

Uitgangspunten

Het beloningssysteem voldoet aan de volgende punten:

- Marktconform
- Voldoet aan wet- en regelgeving
- Maatschappelijk gerechtvaardigd
- Lange termijn doelstelling
- Transparant
- Gesimplificeerd

Beschrijving beloning

De stichting werkt voornamelijk met vrijwilligers. De bestuurders en vrijwillige medewerkers van de stichting ontvangen voor hun werkzaamheden geen salaris. Eventuele onkosten worden wel vergoed. De stichting heeft momenteel twee betaalde medewerkers in dienst. Beide betaalde medewerkers wordt bekostigd via een gemeentelijke subsidie. Zij ontvangen allemaal een salaris conform de van toepassing zijnde functieregeling en salarisschalen, waarbij deze gebaseerd zijn op vergelijkbare functies.

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze stichting voor:

1. Medewerkers (bezoldigd):
 - Salaris. Deze beloningen zijn marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Personen treden in loondienst onder de stichting.
 - Onkostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten en netwerkmogelijkheden.
2. Bestuursleden en raad van advies (onbezoldigd):
 - Onkostenvergoeding: deze personen ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten en netwerkmogelijkheden.
 - Vrijwilligersvergoeding: het bestuur en de raad van advies ontvangt voor hun inzet een vrijwilligersvergoeding op jaarbasis conform wet- en regelgeving.



Risicobeheersing

Het beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldigheid binnen de stichting. Een onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze stichting m.b.t.:

- Continuïteit van het functioneren van de stichting
- Beheersbaarheid van personeelskosten
- Onzorgvuldige communicatie en omgang met projecten
- Verloop van personeel

Beoordeling

Jaarlijks houden één of twee contactpersonen vanuit het bestuur een voortgangs-functionerings- en evaluatie gesprek met de medewerkers. Er worden hierin duidelijke afspraken en zowel lange- als korte termijn doelen gesteld. Deze doelen zijn SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden) geformuleerd en te beïnvloeden door de medewerkers.

De volgende (prestatie)criteria worden meegewogen in beoordeling:

- (Ervarings)deskundigheid
- Mate van inzet
- Flexibiliteit
- Kwaliteit begeleiding en ondersteuning.
- Affiniteit en betrokkenheid met de doelgroep
- Netwerkvorming
- Sensitief taalgebruik en empathisch vermogen
- Pro-actieve houding
- Zelfstandigheid
- Interne Motivatie

Transparantie

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd op onze website en via de verschillende social media kanalen (Facebook, Twitter en Instagram).

Wij zullen aangeven op welke manier de medewerkers worden beloond en op grond waarvan deze beloning plaatsvindt. Hiermee proberen wij inzicht te scheppen in het verband tussen het beloningsbeleid en de zorgvuldige behandeling van bezoekers van de Stichting.



Evaluatie

Jaarlijks vindt een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risico analyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid aan de kaart worden gebracht:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde en verwachte doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzingen in wet- en regelgeving die eventuele consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Hoe hebben soortgelijke beloningen zich afgelopen jaar ontwikkeld?
- Dienen selectie- en prestatiecriteria herzien of uitgebreid te worden?