

EL BONUS: NOVAMENT FONT DE CONFLICTES I DESENCANTS

Cada vegada més el bonus és una font de sorpreses. Empleats encara il·lusionats pel seu cobrament (cada vegada menys) es frustraven davant la realitat i d'altres empleats, que ja no hi confien, tenen la gran sorpresa quan el cobren.

Saber si toca o no toca bonus és una qüestió gairebé de cosmobiologia: els cervells reguladors del bonus cada vegada compliquen més el sistema i el fan més obscur amb l'objectiu clar de reduir l'import global a pagar. Cada vegada són menys els empleats que cobren, els imports cada vegada menys incentivadors (per als directors d'oficina cap avall, s'entén) i les quantitats assignades a departaments centrals són dignes de mofa.

Això sí, millor no comentar el bonus dels Directors de Zona cap amunt, ja que aquestes xifres són secret d'estat perquè podrien ferir moltes sensibilitats.

UN SISTEMA DESEQUILIBRAT I CADA VEGADA MÉS RESTRICTIU

Les oficines amb més volum i feina són potser les que cobren menys i això s'agreuja amb les innovacions anuals i, ara també semestral, que s'imposen des de l'Àrea comercial i de RRHH (que en aquesta qüestió es veu que sí que estan d'acord). Van començar eliminant els bonus per a sotsdirectors i han continuat creant variables cada vegada més complexes i restrictives per tal de limitar el cobrament del bonus:

- 30% menys de comissions si s'incompleix el pressupost de condonació
- si es compleix el 100% del disponible però no el disponible de PF, l'objectiu global ponderat és inferior
- la classificació en un rànquing és directament proporcional al percentatge complidor d'uns objectius que venen assignats no se sap massa com, ni en base a quins criteris....

I LA MAJORIA D'EMPLEATS DEPENEN DEL CRITERI MASSA SOVINT SUBJECTIU D'ALGUNS RESPONSABLES

I, per acabar de posar restriccions al cobrament del bonus, cada vegada hi ha més empleats descontents i indignats per la distribució que en fan els seus caps (que no haurien de tenir aquesta responsabilitat sobre les seves espatlles).

Cada vegada més el bonus es pot convertir en una eina de càstig per a uns empleats i de compensació per a uns altres però sota el criteri únic i de vegades arbitrari del responsable del centre de treball: empleats de caixa que veuen menyspreada la seva feina, empleades que són represaliades per haver estat de baixa de maternitat, empleats no prou pacífics, sotsdirectors penalitzats per als seus DZ's....

Si realment la Direcció es creu que tots formem un equip, si creu que els beneficis són fruit de l'esforç de tots els empleats i no només d'uns quants, caldria trobar un sistema més objectiu i clar.

El bonus podria ser un percentatge sobre el benefici net per a les oficines antigues i sobre l'increment de resultats per a les oficines noves. O no és això el que finalment es persegueix? I la distribució no s'hauria de deixar mai en mans del criteri d'un superior. Perquè el criteri d'una persona és sempre un criteri subjectiu i això pot provocar desincentivació, just el contrari del que es pretén.