



## PROVINCIAAL BLAD VAN LIMBURG 2010/82

Officiële naam regeling: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies en Regeling Jaargesprekken  
Citeertitel: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies en Regeling Jaargesprekken  
Naam ingetrokken regeling:  
Besloten door: Gedeputeerde Staten  
Onderwerp: Wijzigingen Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies en Regeling Jaargesprekken i.v.m. invoering vijfpuntsschaal beoordelen en belonen  
Wettelijke grondslag(en) of bevoegdheid waarop de regeling is gebaseerd: Ambtenarenwet  
Datum inwerkingtreding: 1 januari 2011  
Looptijd regeling: van 1 januari 2011 tot  
Verantwoordelijke afdeling: Bedrijfsvoering

### **Gedeputeerde Staten van Limburg,**

*maken ter voldoening aan het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht en het bepaalde in de Provinciewet, bekend dat zij in hun vergadering van 7 december 2010 hebben besloten:*

gelet op hetgeen door het IWV met de bonden in het SPA is besproken;

De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies en de Regeling Jaargesprekken als volgt te wijzigen:

#### **Artikel I**

De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies wordt gewijzigd als volgt:

A. Artikel C.7 met opschrift komt als volgt te luiden:

#### **Artikel C.7 Salarisontwikkeling bij duurzame groei in het functioneren**

1. Gedeputeerde staten verhogen het op grond van artikel C.6 bepaalde salaris van de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, met
  - a. 1% van dit maximumsalaris indien blijkt een beoordeling de duurzame groei in het functioneren niet geheel aan de gestelde eisen voldoet;
  - b. 3% van dit maximumsalaris indien blijkt een beoordeling de duurzame groei in het functioneren aan de gestelde eisen voldoet;
  - c. 4% van dit maximumsalaris indien blijkt een beoordeling de duurzame groei in het functioneren de gestelde eisen in ruime mate overtreft;
  - d. 6% van dit maximumsalaris indien blijkt een beoordeling de duurzame groei in het functioneren de gestelde eisen in uitzonderlijke mate overtreft.
2. Is het verschil tussen het salaris van de ambtenaar en het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal minder dan de in het eerste lid genoemde 1%, onderscheidenlijk 3%, 4% en 6% van het

maximumsalaris, dan verhogen gedeputeerde staten het salaris, indien is voldaan aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden, tot het bedrag van het maximumsalaris.

3. De beslissing over verhoging van het salaris op grond van dit artikel nemen gedeputeerde staten telkens na een periode van in de regel 12 maanden.

B. Artikel C.9, eerste lid, komt als volgt te luiden:

1. Aan de ambtenaar kennen gedeputeerde staten, indien zijn werkresultaten blijkens een beoordeling de gestelde eisen in ruime, onderscheidenlijk uitzonderlijke mate overtreffen, een eenmalige uitkering toe van 3%, onderscheidenlijk 7% van het salaris over de periode waarop de beoordeelde werkresultaten betrekking hebben.

## **Artikel II**

De Regeling jaargesprekken wordt gewijzigd als volgt:

A. Artikel 4, zesde lid, komt als volgt te luiden:

6. De beoordeling van de ontwikkeling van de voor de functie geldende competenties mondt uit in een van de navolgende scores:
  - a. uitstekend: de duurzame groei in het functioneren van de ambtenaar overtreft de gestelde eisen in uitzonderlijke mate;
  - b. zeer goed: de duurzame groei in het functioneren van de ambtenaar overtreft de gestelde eisen in ruime mate;
  - c. normaal: de duurzame groei in het functioneren van de ambtenaar voldoet aan de gestelde eisen;
  - d. matig: de duurzame groei in het functioneren van de ambtenaar voldoet niet geheel aan de gestelde eisen;
  - e. slecht: de duurzame groei in het functioneren van de ambtenaar voldoet niet aan de gestelde eisen.

B. Artikel 4, zevende lid, komt als volgt te luiden:

7. De beoordeling van de door de ambtenaar te behalen werkresultaten mondt uit in een van de navolgende scores:
  - a. uitstekend: de werkresultaten van de ambtenaar overtreffen de gestelde eisen in uitzonderlijke mate;
  - b. zeer goed: de werkresultaten van de ambtenaar overtreffen de gestelde eisen in ruime mate;
  - c. normaal: de werkresultaten van de ambtenaar voldoen aan de gestelde eisen;
  - d. matig: de werkresultaten van de ambtenaar voldoen niet geheel aan de gestelde eisen;
  - e. slecht: de werkresultaten van de ambtenaar voldoen niet aan de gestelde eisen.

C. Het in artikel 4, tweede lid, bedoelde model van een beoordelingsformulier dat als bijlage 3 onderdeel uitmaakt van de Regeling jaargesprekken, wordt vervangen door de bij dit besluit behorende bijlage.

## **Artikel III**

De toelichting bij de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies wordt gewijzigd als volgt:

- A. Aan het slot van de tweede alinea van "Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten" bij hoofdstuk C worden de navolgende twee volzinnen toegevoegd: "Het beloningssysteem is in 2008 geëvalueerd en in 2010 aangepast door vervanging van een driepuntschaal door een vijfpuntschaal van beoordelen en belonen. Zie daarvoor meer in de volgende alinea en in de toelichting op de artikelen C.7 en C.9."

- B. In de derde alinea van “Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten” bij hoofdstuk C worden de volzinnen “ Een zeer goede beoordeling leidt tot een salarisverhoging van 6%. Een matige tot slechte beoordeling leidt alleen in het 1<sup>e</sup> jaar nog tot een salarisverhoging (van 1%). Een zeer goede beoordeling van de werkresultaten leidt tot een incidentele bonus van 3% of 7% van het jaarsalaris.” vervangen door de navolgende volzinnen: Een zeer goede, onderscheidenlijk uitstekende beoordeling van de structurele groei in functioneren (door competentieontwikkeling) leidt tot een salarisverhoging van 4%, onderscheidenlijk 6%. Een matige beoordeling leidt tot een salarisverhoging van slechts 1%. Het salaris wordt niet verhoogd bij een slechte beoordeling. Een zeer goede, onderscheidenlijk uitstekende beoordeling van de werkresultaten leidt tot een incidentele outputbeloning van 3%, onderscheidenlijk 7% van het salaris over de beoordelingsperiode (van in de regel 1 jaar).
- C. In de eerste alinea van de toelichting op artikel C.7 worden de volzinnen “Bij een normaal goede beoordeling zal het salaris na genoemde periode van een jaar worden verhoogd met 3% van het maximumsalaris en bij een zeer goede beoordeling met 6%. Bij een matige tot slechte beoordeling zal het salaris nog wel beperkt stijgen (met 1% van het maximumsalaris) maar is de daaropvolgende beoordeling opnieuw matig tot slecht dan blijft een salarisverhoging vervolgens afwezig.” vervangen door de navolgende volzinnen: Bij een normaal goede beoordeling zal het salaris na genoemde periode van een jaar worden verhoogd met 3% van het maximumsalaris en bij een zeer goede, onderscheidenlijk uitstekende beoordeling met 4%, onderscheidenlijk 6%. Bij een matige beoordeling zal het salaris nog wel beperkt stijgen (met 1% van het maximumsalaris), maar bij een slechte beoordeling niet.
- D. In de tweede alinea van de toelichting op artikel C.7 wordt de volzin “In het vijfde lid is daarom bepaald dat de salarisverhoging (indien is voldaan aan de gestelde voorwaarden) telkens na in de regel 12 maanden plaatsvindt.” vervangen door: In het derde lid is daarom bepaald dat de salarisverhoging (indien is voldaan aan de gestelde voorwaarden) telkens na in de regel 12 maanden plaatsvindt.
- E. De eerste en derde volzin van de derde alinea van de toelichting op artikel C7 komen achtereenvolgens te luiden: “De omvang van de salarisverhoging bij duurzame groei in functioneren is niet een volledig vrije keus van de leidinggevende maar is, afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling, 1%, 3%, 4% of 6% van het maximumsalaris in de salarisschaal.” en: “Als een ambtenaar bij aanvang niet op het minimumsalaris is ingepast zal de laatste stap naar het maximumsalaris niet 1%, 3%, 4% of 6% kunnen zijn, maar op een lager bedrag uitkomen.”.
- F. In de tweede alinea van de toelichting op de artikelen C.9 en C.10 wordt de volzin “Variabele beloning is een bonus die alleen wordt gegeven bij zeer goede prestaties.” vervangen door: Variabele beloning is een outputbeloning die alleen wordt gegeven bij zeer goede of uitstekende werkresultaten.
- G. In de tweede alinea van de toelichting op de artikelen C.9 en C.10 wordt de volzin “Die zal worden toegekend als de werkresultaten waarover in het planningsgesprek afspraken zijn gemaakt, de gestelde eisen in uitzonderlijke mate overtreffen.” vervangen door: Die zal worden toegekend als de werkresultaten waarover in het planningsgesprek afspraken zijn gemaakt, de gestelde eisen in ruime dan wel uitzonderlijke mate overtreffen.
- H. In de derde alinea van de toelichting op de artikelen C.9 en C.10 wordt de volzin “De outputbeloning heeft een incidenteel karakter en is 3% of 7% van het salaris over de periode waarop de beoordeelde werkresultaten betrekking hebben, derhalve in de regel 3% of 7% van het salaris over 12 maanden.” vervangen door: De outputbeloning heeft een incidenteel karakter en is bij zeer goede werkresultaten 3% en bij uitstekende werkresultaten 7% van het salaris over de periode waarop de beoordeelde

werkresultaten betrekking hebben, derhalve in de regel 3%, onderscheidenlijk 7% van het salaris over 12 maanden.

- I. In de derde alinea van de toelichting op de artikelen C.9 en C.10 vervallen de laatste drie volzinnen, luidende “Zoals gezegd bedraagt de outputbeloning 3% of 7%. In artikel C.9 is niet nader aangegeven wanneer er 3% of 7% wordt gegeven. Dat is een zaak van lokaal beleid, af te spreken met de ondernemingsraad.”

#### Artikel IV

De toelichting bij de Regeling jaargesprekken wordt gewijzigd als volgt:

- A. Aan het slot van de paragraaf “CAO-afspraken” van “Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten” wordt een volzin toegevoegd, luidende “Het beoordelings- en beloningssysteem is in 2005 ingevoerd en in 2010 (beperkt) aangepast op grond van een in 2008 uitgevoerde evaluatie.”
- B. In de paragraaf “Het beoordelingssysteem” van “Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten” wordt de derde volzin, luidende “Daarbij wordt uitgegaan van een driepuntschaal voor de beoordeling met als scores zeer goed (in schoolcijfers: 9 of hoger), normaal (in schoolcijfers: de range van 6 t/m 8, ofwel van minimaal voldoende t/m goed) en matig/slecht.” vervangen door: Daarbij wordt uitgegaan van een vijfpuntschaal van beoordeling met als scores uitstekend (in schoolcijfers: 9 of 10), zeer goed (in schoolcijfers: 8), normaal (in schoolcijfers 6 of 7), matig (in schoolcijfers: 5) en slecht (in schoolcijfers: 4 of lager).
- C. In de paragraaf “De structurele beloning” van “Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten” wordt de laatste volzin en het direct daaronder opgenomen schema vervangen door onderstaande volzin en schema:

Op basis van de vijfpuntschaal voor de beoordeling kunnen de volgende vijf beloningsbeslissingen worden genomen.

Beoordelingsscore	'vertaling'	Groei in vast inkomen
Uitstekend (cijfer 9 of 10)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker overtreft de gestelde eisen in uitzonderlijke mate	6% van het maximumbedrag van de salarisschaal
Zeer goed (cijfer 8)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker overtreft de gestelde eisen in ruime mate	4% van het maximumbedrag van de salarisschaal
Normaal (cijfer 6 of 7)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker voldoet aan de gestelde eisen	3% van het maximumbedrag van de salarisschaal
Matig (cijfer 5)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker voldoet niet geheel aan de gestelde eisen	1% van het maximumbedrag van de salarisschaal
Slecht (cijfer 4 of lager)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker voldoet niet aan de gestelde eisen	Geen groei in vast inkomen

- D. In de paragraaf “De variabele outputbeloning” van “Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten” worden de laatste drie volzinnen en het direct daaronder opgenomen schema vervangen door onderstaande volzinnen en schema:

Variabele beloning is een outputbeloning die alleen wordt gegeven bij uitstekende of zeer goede werkresultaten. De outputbeloning heeft een incidenteel karakter en is 3% of 7%. Een en ander is hierna schematisch weergegeven.

<b>Beoorde- lingsscore</b>	<b>'Vertaling'</b>	<b>Variabele beloning (uitgedrukt als % van jaarsalaris in jaar waarin resultaten zijn behaald)</b>
Uitstekend	De werkresultaten van de medewerker overtreffen de gestelde eisen in uitzonderlijke mate	Outputbeloning van 7%
Zeer goed	De werkresultaten van de medewerker overtreffen de gestelde eisen in ruime mate	Outputbeloning van 3%

#### **Artikel V**

De toelichting bij de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid te wijzigen als volgt::

In de zesde volzin van de toelichting op artikel 9 vervalt de zinsnede "van 3% (of 6% of 1%)".

#### **Artikel VI**

De Regeling jaargesprekken, alsmede de artikelen C.7 en C.9. eerste lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies en de daarbij behorende toelichtingen, zoals die luiden op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit blijven van toepassing op de cyclus van plannings-, voortgangs-, evaluatie- en beoordelingsgesprekken die op basis van de toen luidende bepalingen is aangevangen vóór de dag van inwerkingtreding van dit besluit.

#### **Artikel VII**

Dit besluit treedt, na publicatie in het provinciaal blad waarin het is geplaatst, in werking op 1 januari 2011.

## BIJLAGE 3 REGELING JAARGESPREEKEN: BEOORDELINGSFORMULIER

Vertrouwelijk

### **Betreft**

Naam : organisatieonderdeel :  
Geboortedatum : functie :  
In dienst sinds : in huidige functie van/tot:  
Huidig salarisniveau : functieschaal :

---

### **De beoordeling**

Datum beoordelingsgesprek :  
Andere personen bij de beoordeling aanwezig  
(naam en functie) :  
Beoordelingsperiode :  
Beoordelaar (naam en functie) :

---

### **Ondertekening**

De beoordelaar : de medewerker: voor gezien:  
  
Datum : datum:

---

### **Vaststelling beoordeling**

Beoordeling vastgesteld op:

---

### **Samenvattend oordeel**

1. Werkresultaten: uitstekend/zeer goed/normaal/matig/slecht<sup>1</sup>  
2. Ontwikkeling competenties: uitstekend/zeer goed/normaal/matig/slecht<sup>2</sup>

### **Geschilpunten <sup>3</sup>:**

---

<sup>1</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is en daaronder kort en bondig de argumentatie voor de gegeven score vermelden

<sup>2</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is en daaronder kort en bondig de argumentatie voor de gegeven score vermelden

<sup>3</sup> De medewerker heeft 2 weken de tijd om eventuele geschilpunten op het beoordelingsformulier te vermelden

---

**Conclusies en afspraken**

---

**Worden er werkzaamheden verricht buiten de hoofdbestanddelen van de functie?**

Zo ja, welke:

Toelichting:

---

**Zijn er werkzaamheden die nog niet worden verricht?**

Zo ja, welke:

Toelichting:

---

**Zijn er bijzondere omstandigheden die de functievervulling hebben beïnvloed?**

Zo ja, welke:

Toelichting:

**BEOORDELING WERKRESULTATEN EN ONTWIKKELING COMPETENTIES**

Zie formulier planningsgesprek d.d. , het individueel werkplan van en het competentieprofiel

	Omschrijving oordeel	Kwalificatie (zie toelichting kwalificaties)
<b>Resultaten</b> 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.		
<b>Competenties</b> 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.		

Toelichting kwalificaties

Beoordelingsscore	Competenties	Werkresultaten
Uitstekend (cijfer 9 of 10)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker overtreft de gestelde eisen in uitzonderlijke mate	De werkresultaten van de medewerker overtreffen de gestelde eisen in uitzonderlijke mate
Zeer goed (cijfer 8)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker overtreft de gestelde eisen in ruime mate	De werkresultaten van de medewerker overtreffen de gestelde eisen in ruime mate
Normaal (cijfer 6 of 7)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker voldoet aan de gestelde eisen	De werkresultaten van de medewerker voldoen aan de gestelde eisen
Matig (cijfer 5)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker voldoet niet geheel aan de gestelde eisen	De werkresultaten van de medewerker voldoen niet geheel aan de gestelde eisen
Slecht (cijfer 4 of lager)	De duurzame groei in het functioneren van de medewerker voldoet niet aan de gestelde eisen	De werkresultaten van de medewerker voldoen niet aan de gestelde eisen

Gedeputeerde Staten voornoemd,  
 L.J.P.M. Frissen, voorzitter

mr. A.C.J.M. de Kroon, secretaris

Uitgegeven, 16 december 2010  
 De secretaris,

mr. A.C.J.M. de Kroon