



Besluit van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland van 4 februari 2011, nummer 2011-4975, tot afkondiging van hun besluit van de zelfde datum inzake de vervanging van de driepuntsschaal voor beoordelen en belonen door een vijf puntsschaal.

Gedeputeerde Staten maken bekend dat hun bovenbedoelde besluit als volgt luidt:

Het college besluit:

de driepuntsschaal voor beoordelen en belonen te vervangen door een vijf puntsschaal en daartoe enige wijzigingen aan te brengen in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) en in de Regeling jaargesprekken.

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

- groeï 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 blijken 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 goed-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 goed-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 jaarsprekken, wordt vervangen door de bij dit besluit behorende bijlage.

Artikel III

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

- 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 1e 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 goed-normale 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.”
- 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), goed-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:

Artikel IV

De toelichting op de Regeling jaargesprekken wordt als volgt gewijzigd:

- A Aan het slot van de paragraaf “CAO-afspraken” 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
Goed-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 schemavervangen 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.

Beoordelingsscore	'Vertaling'	Variabele beloning uitgedrukt als % van jaarsalaris in jaar waarin resultaten zijn behaald)
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 op de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt als volgt gewijzigd:

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, 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, met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2011.

Toelichting op de wijzigingen

In de provincies worden met alle werknemers jaargesprekken gehouden. Het betreft een jaarcyclus dat start met een planningsgesprek (waarin afspraken over werkresultaten en competentieontwikkeling worden gemaakt), dat tussentijds een voortgangsgesprek (waarin de uitvoering van de afspraken wordt gevolgd en zo nodig wordt bijgestuurd) en dat wordt afgesloten met een beoordelingsgesprek (waarin de

gemaakte afspraken worden geëvalueerd en beoordeeld). De provincies hanteren een driepuntschaal van beoordelen: elke beoordeling mondt uit in een van de volgende drie scores: zeer goed (cijfer 9 of 10), normaal (cijfer 6 t/m 8) en matig/slecht (cijfer 5 resp. 4 of lager). Beoordeeld worden enerzijds de duurzame groei in functioneren (door competentie-ontwikkeling) en anderzijds de werkresultaten. Op basis van de beoordeling wordt een beloning-beslissing genomen. Duurzame groei in functioneren levert bij een score normaal een salarisverhoging op van 3% van het maximumsalaris in de schaal. Bij een score zeer goed is dat 6% en bij een score matig/slecht in het eerste jaar 1% en daarna 0%. Uiteraard steeds totdat het maximum in de salarisschaalis bereikt. Een zeer goede beoordeling van de werkresultaten geeft recht op een eenmalige outputbeloning van 3% of 7% van het salaris over de beoordeelde periode (doorgaans dus 3% of 7% van het jaarsalaris).

In de CAO provincies 2009/2011 is afgesproken om de driepuntschaal van beoordelen en belonen te vervangen door een vijfpuntschaal. Met deze afspraak is uitvoering gegeven aan een van de aanbevelingen uit de evaluatie van het beloningsstelsel die in 2008 in opdracht van CAO-partijen heeft plaatsgevonden. In de vijfpuntschaal mondt de beoordeling uit in een van de volgende scores: uitstekend (cijfer 9 of 10), zeer goed (cijfer 8), goed-normaal (cijfer 6 of 7), matig (cijfer 5) of slecht (cijfer 4 of lager). Voor de beloning heeft dat de volgende consequenties:

Score	Salarisverhoging bij duurzame groei in functioneren	Eenmalige outputbeloning voor de werkresultaten
Uitstekend	6% van het maximumsalaris	7% van het salaris over de beoordelingsperiode
Zeer goed	4% van het maximumsalaris	3% van het salaris over de beoordelingsperiode
goed-normaal	3% van het maximumsalaris	--
Matig	1% van het maximumsalaris	--
Slecht	--	--

Met de invoering van de vijfpuntschaal wordt beoogd meer mogelijkheden te bieden tot differentiatie in beoordeling en beloning op grond van groei in functioneren en bereikte werkresultaten.

De invoering van de vijfpuntschaal maakt een wijziging noodzakelijk van de Regeling jaargesprekken en van de in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies opgenomen bezoldigingsregeling. Onderhavig ontwerpbesluit strekt hiertoe. Zoals in de CAO afgesproken, zal de vijfpuntschaal worden toegepast vanaf de nieuwe cyclus van jaargesprekken in 2011. De driepuntschaal blijft van toepassing op de cyclus van jaargesprekken die al vóór invoering van de vijfpuntschaal op basis van de oude regeling is gestart. Als dus bijvoorbeeld in 2010 op basis van

de oude regeling in het planningsgesprek afspraken zijn gemaakt over competentieontwikkeling en werkresultaten die doorlopen tot (ver) in 2011 (en dus tot na de datum van inwerkingtreding van de nieuwe regeling) dan worden deze afspraken nog beoordeeld en beloond op basis van de oude driepuntschaal.

Bijlage bedoeld in artikel II, onderdeel C, van het besluit van Gedeputeerde Staten**Bijlage 3 Regeling jaargesprekken: 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/goed-normaal/matig/slecht¹⁾

2 Ontwikkeling competenties: uitstekend/zeer goed/goed-normaal/matig/slecht²⁾

1) Doorhalen wat niet van toepassing is en daaronder kort en bondig de argumentatie voor de gegeven score vermelden

2) Doorhalen wat niet van toepassing is en daaronder kort en bondig de argumentatie voor de gegeven score vermelden

Geschilpunten³⁾:

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 functieervulling hebben beïnvloed?

Zo ja, welke:

Toelichting:

3) De medewerker heeft 2 weken de tijd om eventuele geschilpunten op het beoordelingsformulier te vermelden

Beoordeling werkresultaten en ontwikkeling competenties

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

	Omschrijving oordeel	Kwalificatie (zie toelichting kwalificaties)
Resultaten 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.		
Competenties 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
Goed-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

Vastgesteld 4 februari 2011.

Gedeputeerde Staten voornoemd,

J.W. Remkes, voorzitter.

T. Kampstra, waarnemend provinciesecretaris.

Uitgegeven op 16 februari 2011.

Namens Gedeputeerde Staten van Noord-Holland,

T. Kampstra, waarnemend provinciesecretaris.