

Bijlage 1: schematisch overzicht van het beoordelingssysteem

Score	Betekenis	Beoordelingsmaatstaf	Gevolgen	Beloningsconsequentie
A	Onvoldoende (onder niveau)	Heeft de resultaatafspraken aantoonbaar niet in volle omvang en naar behoren gerealiseerd. De tijdigheid, kwantiteit en kwaliteit van het resultaat zijn niet op het afgesproken niveau. Vertoont tekortkomingen en functioneert (ver) beneden het geheel aan eisen, zoals gesteld in de planningsafspraken.	Verbetertraject om het functioneren op het vereiste niveau te krijgen.	Geen periodieke verhoging als de medewerker nog niet het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt.
B	Goed (op niveau)	Heeft de resultaatafspraken aantoonbaar in volle omvang en naar behoren gerealiseerd. De tijdigheid, kwantiteit en kwaliteit van het resultaat zijn duidelijk op het afgesproken niveau. Het functioneren voldoet zonder meer duidelijk aan de eisen die zijn gesteld in de planningsafspraken.	Er kunnen afspraken worden gemaakt over verdere verdieping of verbreding van functioneren.	Toekenning periodieke verhoging in de desbetreffende salarisschaal. Als het gaat om een medewerker in de aanloopschaal, vindt bevordering plaats naar de functieschaal. Als medewerker reeds is ingeschaald op maximum van de functieschaal, kan bevordering plaatsvinden naar de eindschaal.
C	Uitstekend (boven niveau)	Heeft de resultaatafspraken aantoonbaar meer dan naar behoren gerealiseerd. De tijdigheid, kwantiteit en kwaliteit van het resultaat liggen over de hele linie duidelijk (ver) boven het afgesproken niveau. Het functioneren stijgt duidelijk (ver) boven de eisen die zijn gesteld in de planningsafspraken.	Er worden afspraken gemaakt over een eventueel loopbaantraject.	Toekenning (extra) periodieke verhoging in de desbetreffende salarisschaal. Als het gaat om een medewerker in de aanloopschaal, vindt bevordering plaats naar de functieschaal. Als medewerker reeds is ingeschaald op maximum van de functieschaal, kan bevordering plaatsvinden naar de eindschaal. of kan een persoonlijke toeslag worden toegekend. De toeslag is een eenmalig bedrag ineens.

Voor elk resultaatafspraak uit het planningsgesprek en/of voortgangsgesprek wordt bij de beoordeling een waardering gegeven. Elke score moet gemotiveerd worden. Naar aanleiding van de afzonderlijke scores wordt in de slotconclusie geformuleerd welk eindoordeel het functioneren van de medewerker uiteindelijk krijgt.

Er zijn (nog) geen scores bij de normering vastgesteld. Het uitgangspunt is en moet zijn dat de leidinggevende zijn mening over de beoordeling moet kunnen uitleggen. Tijdens de evaluatie wordt besproken of het noodzakelijk is om alsnog normeringen vast te stellen.