



**stad.**

# arbeidsvoorwaarden

## **ARBEIDSVOORWAARDENREGELING GEMEENTE GRONINGEN**

### **BIJLAGEN I tot en met VIIB**

Laatstelijk gewijzigd bij collegebesluit van 26 april 2016.

Datum bekendmaking: 21 juli 2016.

Datum inwerkingtreding: 22 juli 2016.

Gemeenteblad 2016-100249.

## **ARBEIDSVOORWAARDENREGELING GEMEENTE GRONINGEN**

### **BIJLAGEN I tot en met VIIB**

HET COLLEGE VAN BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN GRONINGEN;

Gelet op de Algemene wet bestuursrecht, de Gemeentewet, de Ambtenarenwet;

BESLUIT:

tot vaststellen van het wijzigingsbesluit van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen.

### **ARG BIJLAGE I**

Met ingang van 1 januari 2001 worden de schaalbedragen gebruteerd met 1,9% met een maximum van f 1.745,--.

Met ingang van 1 mei 2001 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,3%.

Vanaf 2001 wordt de eindejaarsuitkering met 0,95% (0,2%+0,75%) structureel verhoogd naar 1,75%. Tevens wordt vanaf 2001 het minimale bedrag verhoogd van f 400,-- naar f 1.125,-- bruto. In 2001 wordt deze minimale uitkering eenmalig opgehoogd met f 50,-- naar f 1.175,-- bruto.

Vanaf 2002 bedraagt de eindejaarsuitkering 1,75% met een minimaal bedrag van € 511,--.

Met ingang van 1 februari 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 3%.

Met ingang van 1 oktober 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5%.

Vanaf 2002 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1 procentpunt verhoogd naar 2,75%. Tevens wordt vanaf 2002 het minimale bedrag verhoogd van € 511,-- naar € 611,-- bruto. Vanaf 2002 is de grondslag van de eindejaarsuitkering het jaarsalaris.

Met ingang van 1 april 2003 worden de schaalbedragen verhoogd met 2%.

Vanaf 2003 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 0,25 procentpunt verhoogd naar 3%. Tevens wordt vanaf 2003 het minimale bedrag verhoogd van € 611,-- naar € 836,-- bruto.

Degenen die op 1 oktober 2003 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 200 bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.

Met ingang van 1 juni 2005 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.

Met ingang van 1 februari 2006 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,6%.

Met ingang van 1 februari 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,8%.

Met ingang van 1 juni 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%.

In 2007 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 3,5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,--.

Met ingang van 1 juni 2008 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%.

In 2008 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 1,5 procentpunt. Dit resulteert in een

## Bijlagen ! tot en met VIIB

eindejaarsuitkering van 5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,-  
-.

In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5,5%. De bodem in de eindejaarsuitkering wordt verhoogd van € 836,- naar € 1.750,-. Degenen die (een deel van) de maand april 2010 in dienst zijn van de gemeente ontvangen een eenmalige uitkering van 1% en een eenmalige uitkering van 0,5%. Beide eenmalige uitkeringen worden berekend over het salaris dat de medewerker ontvangen heeft in de maand april 2010 vermenigvuldigd met de factor 12. Voor medewerkers met een deeltijdbetrekking worden de twee eenmalige uitkeringen vastgesteld naar rato van de betrekkingssomvang. De eenmalige uitkeringen zijn pensioengevend en hebben geen invloed op de hoogte van bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid (uitkeringen op grond van hoofdstuk 9, 9a, 9b, 9c, 10, 10a, 10d, 11 en 11a van de ARG).

Met ingang van 1 januari 2011 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5% en wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 6,0%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 1.750,-.

Met ingang van 1 januari 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Met ingang van 1 april 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.

Met ingang van 1 oktober 2014 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%. Degenen die op 15 juli 2014 in dienst zijn van de gemeente krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 350,- bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.

Met ingang van 1 april 2015 worden de schaalbedragen verhoogd met 50 euro.

Met ingang van 1 januari 2016 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,0%.

Bijlagen I tot en met VIIB

**Bijlagen 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14 en 16 (vervallen)**

**ARG BIJLAGE II a****Salaristabel gemeenteambtenaren per 1 januari 2016, nieuwe structuur**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1492	1526	1565	1610	1656	1766	1982	2268	2517	2715
1	1526	1578	1630	1682	1736	1847	2065	2360	2625	2842
2	1564	1629	1694	1754	1814	1927	2149	2452	2732	2967
3	1601	1680	1759	1825	1893	2008	2232	2544	2839	3094
4	1638	1732	1823	1897	1973	2089	2316	2636	2946	3221
5	1676	1783	1888	1969	2051	2169	2399	2728	3053	3347
6	1713	1833	1953	2041	2130	2249	2483	2820	3161	3473
7	1750	1885	2017	2112	2209	2330	2567	2912	3268	3599
8	1788	1936	2082	2184	2288	2410	2651	3004	3376	3726
9	1825	1987	2146	2256	2368	2491	2734	3096	3483	3852
10	1862	2039	2211	2328	2446	2571	2818	3188	3590	3978
11	1899	2090	2276	2399	2525	2652	2901	3280	3697	4105

	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2993	3253	3580	3908	4363	4635	4984	5337	5905	6546
1	3123	3387	3715	4042	4495	4794	5168	5551	6136	6795
2	3252	3522	3849	4175	4627	4954	5352	5765	6368	7043
3	3382	3656	3983	4307	4758	5112	5536	5980	6599	7292
4	3511	3791	4117	4439	4890	5272	5720	6195	6830	7540
5	3641	3925	4249	4571	5022	5431	5904	6409	7062	7789
6	3770	4060	4381	4703	5154	5591	6089	6623	7293	8037
7	3900	4193	4513	4835	5286	5750	6273	6838	7524	8286
8	4029	4325	4645	4967	5418	5910	6457	7052	7756	8535
9	4158	4457	4777	5099	5550	6068	6641	7267	7987	8784
10	4284	4589	4909	5231	5682	6228	6825	7481	8218	9032
11	4412	4721	5041	5363	5814	6387	7010	7696	8450	9281

\* Als het schaalbedrag onder het voor de medewerker geldende minimumloon ligt, heeft de medewerker recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML.

1. Voor de ambtenaar die valt onder de definitie van artikel 1:2c, eerste lid geldt een aparte schaal: schaal A. Het bedrag van de periodiek 0 is gelijk aan het wettelijk minimumloon. Het bedrag van de periodiek 11 is gelijk aan 120% van het wettelijk minimumloon. De salarisbedragen voor schaal A worden geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari vastgesteld door het LOGA en gepubliceerd op [www.car-uwo.nl](http://www.car-uwo.nl).
2. De ambtenaar die op grond van de Wet banenafpraak een aanstelling krijgt omdat hij Wajonger is met arbeidsvermogen en voor wie een loonwaarde van minder dan 100% is vastgesteld, recht heeft op een door zijn loonwaarde bepaald percentage van het salaris. Is het door het loonwaarde bepaalde percentage van het salaris lager dan het wettelijk minimumloon, dan is het salaris van de ambtenaar gelijk aan het wettelijk minimumloon.

**ARG BIJLAGE Iib****Vergoedingentabel betreffende de vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer per 1 januari 2016**

	Jaarvergoeding	Uurbedrag oefeningen, cursussen e.d.	Uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening 19,64	Uurbedrag voor langdurige aanwezigheid
1. Aspirant manschap A	340	10,51		13,09
2. Manschap A, Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerder, Verkenner gevaarlijke stoffen	340	12,07	22,69	15,12
3. Manschap B, Duikploegleider, langer dan 5 jaar manschap A, manschap A en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	340	13,39	25,11	16,74
4. Bevelvoerder	510	16,77	31,53	21,02
5. Officier van dienst	4019	0,00	40,19	0,00
6. Hoofdofficier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen	5771	0,00	57,71	0,00
7. Commandant van dienst	8585	0,00	64,40	0,00

**ARG BIJLAGE IV**

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 april 2015

ervaringsjaar/ periodiek	5	6	7	8	9	10
Aanloopbedrag1	1793	1830	1869	1918	2173	2541
Aanloopbedrag 2	0	1918	1975	2043	2298	2660
Aanloopbedrag 3	0	0	0	2173	2420	2787
0	1869	2043	2110	2298	2541	2854
1	1918	2110	2173	2359	2602	2929
2	1975	2173	2237	2420	2660	2999
3	2043	2237	2298	2479	2723	3058
4	2110	2298	2359	2541	2787	3124
5	2173	2359	2420	2602	2854	3191
6	2237	2420	2479	2660	2929	3253
7	2298	2479	2541	2723	2999	3311
8	2359	2541	2602	2787	3058	3369
9	2420	2602	2660	2854	3124	3427
10	2479	2660	2723	2929	3191	3487
11	0	2723	2787	2999	3253	3552
12	0	0	2854	3058	3311	3617
13	0	0	2929	3124	3369	3676
14	0	0	2999	3191	3427	3733
15	0	0	3058	3253	3487	3788
Uitloopbedrag 1	2602	2854	3191	3427	3617	3906
Uitloopbedrag 2	0	2999	3311	3617	3733	4028
Uitloopbedrag 3	0	0	0	3733	3849	4158

## ARG BIJLAGE IVa

### **Sjabloon voor de verdeling van werkzaamheden voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie**

LOGA-partijen vinden dat bij de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren binnen de aanstelling lokaal maatwerk gewenst is. Daarom is in artikel 19b:5 vastgelegd dat de werkgever, met toepassing van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), een lokale regeling vaststelt waarin per discipline de verhouding wordt vastgesteld van de verschillende soorten werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.

#### **Van een vaste verhouding naar een lokale regeling**

Tot 1 januari 2009 kende de aanvullende rechtspositieregeling voor onderwijzend personeel een vaste maximale verhouding van 26 lesgebonden uren en 10 overige niet-lesgebonden uren. Per 1 januari 2009 wordt deze vaste maximale verhouding losgelaten. Reden daarvoor is dat een centraal voorgeschreven verhouding geen recht kan doen aan verschillen per discipline, per instelling of per onderwijzend personeelslid. Met een lokale regeling kan wel ingespeeld worden op deze specifieke kenmerken.

#### **Status sjabloon**

In dit sjabloon worden mogelijke werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren opgesomd. Die opsomming is niet limitatief. In een instelling kan worden vastgesteld dat bepaalde in het sjabloon genoemde werkzaamheden niet binnen de instelling voorkomen en dus niet in de lokale regeling worden opgenomen. Daarentegen kan ook worden vastgesteld dat er instellingsspecifieke werkzaamheden zijn die niet in het sjabloon voorkomen, maar die wel in de lokale regeling moeten worden genoemd. Het sjabloon is dus een handvat voor de lokale regeling waarin onder andere rekening wordt gehouden met

- de ervaring van de ambtenaar,
- het cursustype dat de ambtenaar geeft en
- de discipline van de ambtenaar.

#### **Opbouw Sjabloon**

Schematisch is de opbouw van het sjabloon als volgt:

#### **Categorieën van werkzaamheden**

Dit sjabloon onderscheidt als hoofdcategorieën:

1. lesgebonden uren en
2. niet-lesgebonden uren.

De categorie niet-lesgebonden uren kan vervolgens weer opgedeeld worden in drie subcategorieën:

##### **2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.**

Deze subcategorie hangt direct samen met de lesgebonden uren.

##### **2b. Algemene werkzaamheden**

Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.

##### **2c. Variabele werkzaamheden**

Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.

De (sub)categorieën zijn hierna verder uitgewerkt:

#### **1. Lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen**

Het gaat in deze categorie om het aantal te verzorgen lesgebonden uren op jaarbasis. Het betreft alle door een discipline uit te voeren les- of cursuswerkzaamheden, al of niet te onderscheiden naar bijvoorbeeld:

- o Type lessen/cursussen: individuele lessen, combinatielessen, groepslessen, klassikale lessen
- o Homogene ensembles
- o Heterogene ensembles



- o Koren
- o Orkesten
- o Regulier onderwijs
- o Speciaal onderwijs

## **2. Niet-lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen**

### **2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren**

Het gaat in deze subcategorie om de werkzaamheden van elke discipline in een bepaalde verhouding tot het aantal lesgebonden uren. Dit is afhankelijk van het type instelling en het type lessen/werkzaamheden. Deze uren worden ook wel "aanstellingsafhankelijke of leerling- of cursistafhankelijke uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- o Roosterwerkzaamheden
- o Inhoudelijke voorbereiding en nazorg van de lessen
- o Bijhouden van lesvorderingen en lesresultaten, leerlingvolgsysteem en dergelijke
- o Administratieve afwikkeling van de lessen/cursussen (bijvoorbeeld presentielijsten)
- o Rapporten/studieverslagen voor van de leerlingen/cursisten
- o (Voortgangs)gesprekken met ouders/verzorgers/leerlingen
- o Bijhouden van de pedagogische, methodische en didactische ontwikkelingen
- o Bijhouden van vakliteratuur
- o Onderhouden van de direct aan de lespraktijk verbonden artistieke vaardigheden
- o Examens/toetsen

### **2b. Algemene werkzaamheden**

Het gaat in deze subcategorie om werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel "organisatiegebonden uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- o Personeelsvergaderingen, afdelingsvergaderingen, sector- en sectievergaderingen
- o Collegiaal overleg (intern en extern)
- o Voorbereiding en deelname aan open dagen
- o Functioneringsgesprekken, ontwikkelingsgesprekken, persoonlijk ontwikkelingsplan
- o Overleg over het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- o Zorg voor het instrumentarium van de instelling en (indien gebruik door de werkgever verplicht is gesteld) van het eigen instrument/gereedschap

### **2c. Variabele werkzaamheden**

Het gaat in deze subcategorie om specifieke werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel "persoonsgebonden uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- o Werkzaamheden voor onderzoek en ontwikkeling in relatie tot de lessen en lesmaterialen
- o Materiële voorbereiding en nazorg van de lessen
- o Lidmaatschap van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
- o Stagebegeleiding
- o Organisatie en voorbereiding van leerlingenuitvoeringen/-concerten (intern en/of extern)
- o Organisatie en voorbereiding van concerten speciaal voor onderwijzend personeelsleden (intern en/of extern)
- o Organisatie en voorbereiding van exposities (intern en/of extern)
- o Organisatie en voorbereiding van instellingspresentaties (intern en/of extern)
- o Deelname aan activiteiten en evenementen voor zover niet genoemd onder subcategorie 2b.
- o Organiseren van kunstuitingen van cursisten, zoals voorspeelavonden en tentoonstellingen
- o Begeleiden van een collega bij een voorspeelavond
- o Coördinatiewerkzaamheden

- o Algemene organisatiewerkzaamheden, bijvoorbeeld voor nieuwsbrief/schoolkrant van de instelling
- o Adviseren van leerlingen ten aanzien van instrument- of materiaalkeuzes
- o Bijhouden van de vakgebonden bibliotheek van de instelling
- o Bijdragen aan het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- o Opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden

## Bijlagen ! tot en met VIIB

- o Deelname aan studiedagen van bijvoorbeeld beroepsverenigingen, vakgroepen, mits de werkgever toestemming heeft verleend
- o Het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling voor kunsteducatie.

### Van sjabloon naar lokale regeling

Om een beeld te geven hoe aan de hand van het sjabloon een lokale regeling tot stand kan komen geeft het LOGA een voorbeeld. U dient dit voorbeeld niet op te vatten als een door het LOGA gewenste verdeling van de verhouding lesgebonden uren versus niet-lesgebonden uren. Het gaat om de wijze waarop aan de hand van het sjabloon een lokale regeling kan worden opgesteld.

Binnen instelling X is onderwijzend personeel werkzaam in drie verschillende disciplines:

1. Discipline A
2. Discipline B
3. Discipline C

Binnen instelling X geldt per discipline de volgende verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren:

Discipline	1. Lesgebonden uren	2. Niet-lesgebonden uren
Discipline A	65%	35%
Discipline B	60%	40%
Discipline C	70%	30%

Binnen instelling X zijn de aanstellingen van het onderwijzend personeel in omvang zeer verschillend. Daarom wordt er in instelling X voor gekozen om binnen de categorie niet-lesgebonden uren per aanstellingsomvang een uitsplitsing te maken in de subcategorieën. Die uitsplitsing is als volgt:

De verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën			
Aanstellingsomvang	2a. Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren	2b. Algemene werkzaamheden	2c. Variabele werkzaamheden
Meer dan 27 uur per week	30%	30%	40%
18 tot en met 27 uur per week	35%	35%	30%
7,2 tot en met 18 uur per week	40%	40%	20%
tot en met 7,2 uur per week	47%	47%	6%

In dit voorbeeld is de verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën voor alle disciplines gelijk. Het is ook mogelijk om elke discipline een aparte verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën te maken.

### Individuele afwijkmogelijkheden op de verhouding per discipline

Er zijn individuele omstandigheden voorstelbaar waarin het onredelijk is vast te houden aan de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden die per discipline is bepaald. Bijvoorbeeld door rekening te houden met:

- zeer veel of zeer weinig ervaring van het onderwijzend personeelslid of

## Bijlagen ! tot en met VIIB

- het cursustype dat het onderwijzend personeelslid geeft (groepslessen versus individuele lessen)

In de lokale regeling kunnen individuele afwijkingsmogelijkheden op de verhouding die per discipline is vastgelegd worden opgenomen. De voorwaarden waaraan voldaan moet worden voordat individuele afwijking is toegestaan, dienen in de lokale regeling te worden opgenomen. Deze individuele afwijkmogelijkheden bepalen tezamen met de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren die voor de discipline van de ambtenaar is vastgelegd, welke verhouding voor de individuele ambtenaar geldt.

Voorbeeld:

Voor discipline D staat in de lokale regeling dat de verhouding 70% lesgebonden uren en 30% niet-lesgebonden uren geldt. In de lokale regeling is ook vastgelegd dat voor discipline D een individuele afwijkmogelijkheid bestaat voor ambtenaren met minder dan 3 jaar ervaring. Die ambtenaren krijgen ten koste van het aantal lesgebonden uren 5% meer niet-lesgebonden uren voor de voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.

Het college stelt bij toepassing van de lokale regeling voor een ambtenaar met discipline D en minder dan 3 jaar ervaring de verhouding vast op 65% lesgebonden en 35% niet-lesgebonden uren. Deze 5% extra voor niet-lesgebonden uren wordt binnen de subcategorieën geheel toegeschreven aan subcategorie 2a.

### **Tot slot**

Te overwegen valt om een beperkt percentage van de tijd niet toe te wijzen aan specifieke activiteiten. Niet alles valt namelijk op voorhand te plannen. Aan een aantal kleinere werkzaamheden uit de eerder genoemde (sub)categorieën hoeft dan eveneens niet specifiek tijd te worden toegewezen; zij kunnen tot de vrij in te delen tijd worden gerekend.

<sup>2</sup>Elke medewerker wordt geacht ook zelf te investeren in het bijhouden van pedagogisch-didactische ontwikkelingen, het lezen van vakliteratuur en het onderhouden van de artistieke vaardigheden. Niettemin zijn er situaties voorstelbaar (bijvoorbeeld indien het onderwijzend personeelslid een onderwijsvernieuwend werkzaamheid heeft) waar toedeling van tijd voor dergelijke werkzaamheden geboden is.

## **ARG BIJLAGE IVa1 Functiebeschrijvingen**

### **1. Consulent**

#### A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: consulent

Functie-eisen: HBO-niveau

#### Taken

1. Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan
2. Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten
3. Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma's

#### B. Beschrijving van de taken

##### B.1 Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan

Informeert en adviseert (potentiële) cliënten over de mogelijkheden van steunfunctieactiviteiten. Overlegt met (de leiding van) potentiële cliënten over wensen en verwachtingen. Stelt een activiteiten- of begeleidingsplan op of ondersteunt de cliënt daarbij. Overlegt waar nodig met externe instanties.

##### B.2 Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten

Geeft informatie en adviezen over methoden en leermiddelen. Verzorgt teamtrainingen en individuele begeleiding van docenten.

Adviseert bij de aanschaf van leermiddelen en ontwikkelt, waar nodig, zelf leermiddelen en methodieken.

Organiseert met de cliënt producties, tentoonstellingen en andere evenementen.

Begeleidt bij de opstelling van werkplannen.

Bewaakt de afspraken met betrekking tot begroting, planning en inzet.

##### B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma's

Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.

Levert bijdragen aan beleidsontwikkeling, marktanalyses en aan de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.

Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

### **2. Docent**

#### A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: docent

Functie-eisen: HBO-niveau

#### Taken

1. Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten
2. Het geven van de onderwijsactiviteiten
3. Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma's
4. Het verrichten van overige werkzaamheden

## B. Beschrijving van de taken

### B.1 Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten

Verzorgt het (meerjaren)leerplan; stemt het leerplan af met leiding en collega's.  
Bepaalt vanuit het leerplan de inhoud van de onderwijsactiviteiten.  
Zorgt voor les- en documentatiemateriaal.

### B.2 Het geven van de onderwijsactiviteit

Bereidt de activiteit voor; stemt af op het niveau van de groep.  
Geeft de onderwijsactiviteit; doet voor en stuurt bij.  
Zorgt voor variatie in presentatie en lesvorm.  
Houdt rekening met persoonlijkheid en doelstelling deelnemers.

Bespreekt regelmatig de vorderingen met (ouders van) deelnemers en evalueert de onderwijsactiviteit;  
stelt eventueel leerdoelstellingen bij.  
Organiseert kunsttuitingen van en voor deelnemers.

### B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma's

Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.  
Levert bijdragen aan marktanalyses, de ontwikkeling van nieuw aanbod en  
marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en  
uitvoering van projecten.  
Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

### B.4 Het verrichten van overige werkzaamheden

Woont diverse overlegvormen bij.  
Houdt ontwikkelingen op het vakgebied bij; neemt deel aan na- en bijscholing.  
Levert bijdragen aan evenementen/instellingsactiviteiten.

## **3. Balletbegeleider**

### A. Beschrijving van de functie

Functiebenaming: Balletbegeleider  
Functie-eisen: MBO-niveau

#### Taken

1. Het instrumentaal begeleiden van lessen
2. Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied
3. Het verrichten van overige werkzaamheden

### B. Beschrijving van de taken

#### B.1 Het instrumentaal begeleiden van lessen

Begeleidt klassieke balletlessen en andere lesvormen op piano en andere instrumenten. Zorgt waar  
nodig voor improvisatie en zorgt ervoor dat het karakter van de oefening muzikaal wordt ondersteund.  
Past gedurende de oefening tempo en sfeer aan en legt andere accenten als de docent dit aangeeft.  
Verzorgt de instrumentale begeleiding van uitvoeringen.

#### B.2 Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied

Houdt ontwikkelingen binnen het vakgebied bij.

#### B.3 Het verrichten van overige werkzaamheden

Voert periodiek overleg met de docent over het afstemmen van het spel op de oefeningen en de  
samenwerking tussen docent en begeleider.

**Artikel 99 BIJLAGE VI**  
Vervallen

**ARG BIJLAGE VIIA**  
**Aanstellingskeuring brandweerpersoneel**

Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij de aanstellingskeuring gebruikt dienen te worden. De uitwerking van onderstaande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in de aanstellingskeuring zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op vng.nl.

Bijzondere functie-eis:	Aspect van de belastbaarheid opgenomen mag worden in keuring
1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen:	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bekendheid met aanpassingsprobleem bij onregelmatige diensten,</li> <li>- ooit doorgemaakte psychose, schizofrenie, epilepsie</li> <li>- aanwezigheid van hoogtevrees</li> <li>- aanwezigheid van claustrofobie</li> <li>- ooit doorgemaakte warmtestuwing</li> <li>- gebruik medicatie tegen epilepsie afgelopen 5 jaar</li> <li>- huidig medicijngebruik (mee laten nemen)</li> </ul> <p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hoge mate van slaperigheid (checklist)</li> <li>- depressieve klachten (checklist)</li> <li>- angstklachten (checklist)</li> </ul> <p>Inzet gevalideerde fysiek functionele test ter detectie van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hoogtevrees (laddertest)</li> </ul>
2. Emotionele piekbelasting:	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- recent doorgemaakt trauma</li> </ul> <p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- posttraumatische stressklachten (checklist)</li> </ul>

Bijlagen ! tot en met VIIB

<p>3. Energetische piekbelasting:</p>	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q)</li></ul> <p>belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiaal voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken)</p> <p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- te hoge BMI of buikvet</li><li>- hoge bloeddruk</li><li>- diabetes mellitus</li><li>- afwijkingen ECG</li></ul> <p>Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (aanstellingsbrandweerttraplooptest)</p>
<p>4. Goed gezichtsvermogen</p>	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- huidige problemen met gezichtsvermogen</li></ul> <p>Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- onvoldoende scherp zicht (lees en afstand)</li><li>- onvoldoende mobiliteit nek-wervelkolom</li><li>- onvoldoende gezichtsveld</li></ul>
<p>5. Goed gehoorvermogen</p>	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <p>huidige problemen met gehoorvermogen</p> <p>Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen</li></ul>



Bijlagen ! tot en met VIIB

<p>6. Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen:</p>	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening</li> <li>- overgevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longen</li> </ul> <p>Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie)</li> <li>- mogelijke longaandoening (astma/atopie)</li> </ul>
<p>7. Risico op (verspreiding van)infectieziekten:</p>	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- geldige inentingen</li> <li>- huidige aanwezigheid infectieziekten (Hepatitis, Difterie, Tetanus, Tuberculose, HIV)</li> </ul>
<p>8. Tillen/dragen</p>	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- problemen met tillen</li> <li>- huidige nek-, rug- en schouderklachten</li> <li>problemen met krachtleverantie met geheven armen</li> </ul> <p>Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest)</p>
<p>9. Knielen/hurken</p>	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- huidige duizeligheidsklachten</li> </ul> <p>Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test (tijdens aanstellingskeuring-brandbestrijdingstest)</p>
<p>10.Klimmen/klauteren/traplopen</p>	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <p>huidige duizeligheidsklachten</p> <p>Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test (laddertest) (brandweerttraplooptest)</p>

Bijlagen ! tot en met VIIB

11.Houdingen en krachtleverantie met rug	Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar: huidige rugklachten
--	---

Kort na de volgende basismetingen verricht om latere effecten van mogelijke blootstelling aan factoren van het werk te kunnen aantonen: -  
longfunctiebepaling met behulp van spirometrie - audiogram afname

Bijlagen ! tot en met VIIB

**ARG BIJLAGE VIIB**

**Periodiek Preventief Medisch Onderzoek**

Onderstaand schema geeft per bijzondere functie-eis aan welke signaalvragen, screeningsinstrumenten en functionele tests bij het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek gebruikt dienen te worden.

De uitwerking van onderstaande onderdelen en de beoordeling hiervan is vastgelegd in het PPMO zoals die is ontwikkeld door het Coronel Instituut. Deze uitwerking is te vinden op vng.nl.

<b>Bijzondere functie-eis:</b>	<b>Aspect van de belastbaarheid wat opgenomen mag worden in keuring:</b>
1. Waakzaamheid en oordeelsvermogen:	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aanpassingsprobleem door onregelmatige diensten,</li> <li>- aanwezigheid van hoogtevrees</li> <li>- aanwezigheid van claustrofobie</li> <li>- doorgemaakte warmtestuwing sinds vorige keuring</li> <li>- gebruik medicatie tegen epilepsie nu of geslikt sinds vorige keuring</li> <li>- huidig medicijngebruik (mee laten nemen)</li> </ul> <p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hoge mate van slaperigheid (checklist)</li> <li>- depressieve klachten (checklist)</li> <li>- angstklachten (checklist)</li> <li>- hoge werkgerelateerde vermoeidheid (checklist)</li> </ul>
2. Emotionele piekbelasting:	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- recent doorgemaakt trauma</li> </ul> <p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- posttraumatische stressklachten (checklist)</li> </ul>
3. Energetische piekbelasting:	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fysieke activiteit inzetbaarheid (PAR-Q)</li> <li>- belangrijkste risicofactoren hart- en vaatziekten (familiaal voorkomen HVZ; eerder doorgemaakte- of huidige hartziekte; roken)</li> </ul> <p>Inzet gevalideerd screeningsinstrument ter detectie van de huidige aanwezigheid van verhoogd risico op toekomstig HVZ (ter regulering en niet ter afkeuring):</p>

Bijlagen ! tot en met VIIB

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- te hoge BMI of buikvet</li> <li>- hoge bloeddruk</li> <li>- diabetes mellitus</li> <li>- afwijkingen ECG</li> </ul> <p>Inzet gevalideerde fysiek functionele test die een indruk geeft van het piek-anaerobe inspanningsvermogen. (brandweertaplooptest)</p>
4. Goed gezichtsvermogen	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- huidige problemen met gezichtsvermogen tijdens werk</li> </ul> <p>Inzet gevalideerd test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- onvoldoende scherp zicht (lees en afstand)</li> <li>- onvoldoende kleurenzicht</li> <li>- onvoldoende mobiliteit nek/wervelkolom</li> <li>- onvoldoende gezichtsveld</li> </ul>
5. Goed gehoorvermogen	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- huidige problemen met gehoorvermogen tijdens werk</li> </ul> <p>Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- onvoldoende vermogen om spraak-in-ruis te horen</li> </ul>
6. Risico op expositie aan stof, rook, gas of dampen:	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- overgevoeligheid huid / huidige huidaandoening</li> <li>- overgevoeligheid longen / huidige klachten luchtweg/longen</li> </ul> <p>Inzet gevalideerde test ter detectie van de huidige aanwezigheid van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mogelijke huidaandoening op armen/handen (eczeem/atopie)</li> <li>- mogelijke longaandoening (astma/atopie)</li> </ul>
7. Risico op (verspreiding van) infectieziekten:	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- huidige aanwezigheid infectieziekten die een gevaar voor anderen kunnen opleveren</li> </ul>
8. Tillen/dragen	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- problemen met tillen</li> <li>- huidige nek-, rug- en schouderklachten</li> <li>- problemen met krachtleverantie met geheven armen</li> </ul> <p>Inzet gevalideerde fysieke, functionele til/draag test (tijdens brandbestrijdingstest)</p>

Bijlagen ! tot en met VIIB

<p>9. Knielen/hurken</p>	<p>Signaalvragen (mondeling of schriftelijk) naar:          - huidige duizeligheidsklachten</p> <p>Inzet gevalideerde fysieke, functionele kniel/hurk test          (tijdens brandbestrijdingstest)</p>
<p>10.Klimmen/klauteren/traplopen</p>	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:          - huidige duizeligheidsklachten</p> <p>Inzet gevalideerde fysieke, functionele klim/klauter test          (tijdens brandbestrijdingstest en brandweertraplooptest)</p>
<p>11.Houdingen en krachtleverantie met rug 1-11 met als doel signalering voor begeleiding</p>	<p>Signaalvraag (mondeling of schriftelijk) naar:          - huidige rugklachten</p> <p>Signaalvraag (mondeling):          Is sinds de vorige keuring een nieuwe ziekte of gezondheidsklachten opgelopen die van invloed (kunnen) zijn op de uitvoering van uw werk?</p> <p>Signaalvraag (schriftelijk) naar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Aanwezigheid chronische ziekten (stofwisseling, psychisch, bewegingsapparaat, hart- en vaataandoeningen, urinewegen/geslachtsorganen, spijsverteringsorganen, tumoren, luchtwegen, huidaandoeningen)</li> <li>2) Ingeschat eigen werkvermogen nu</li> <li>3) Ingeschat eigen huidige inzetbaarheid gegeven de fysieke en psychologische taakeisen</li> <li>4) doorgemaakte expositie aan agressie in afgelopen periode</li> <li>5) doorgemaakte expositie aan hard geluid in afgelopen periode met acute oorsuizingen of tijdelijke gehoorsvermindering als gevolg</li> <li>6) doorgemaakte expositie aan stof, rook, gas of dampen in afgelopen periode</li> </ol> <p>Inzet testen ter monitoring indien aanleiding bestaat om achteruitgang in longfunctie of gehoor aan te kunnen tonen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- longfunctiebepaling met behulp van spirometrie</li> <li>- audiogram afname</li> </ul>

Bijlagen I tot en met VIIB

Deze wijzigingen in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen treden in werking op de dag na die van de bekendmaking en werken terug tot en met 1 januari 2016.

Gedaan te Groningen in de collegevergadering van 19 januari 2016.

De burgemeester,

De gemeentesecretaris,

Peter den Oudsten.

Peter Teesink.