

## **Bijlage 1** bij Regeling ontwikkelen, functioneren en beoordelen Kempengemeenten 2012

Ter uitvoering van artikel 9 van de Regeling ontwikkelen, functioneren en beoordelen wordt in deze bijlage de systematiek van de gesprekscyclus beschreven.

### Start- en voortgangsgesprek

De bedoeling van deze gesprekken is voldoende weergegeven in de regeling. De weergave van deze gesprekken vindt plaats in hetzelfde formulier. Dit (zoveel mogelijk digitale) formulier wordt vastgesteld door de afdelingsmanager P&O De Kempen. In deze gesprekken kan een breed scala aan onderwerpen besproken worden. Deze zijn onder te verdelen in de volgende clusters:

1. Doelen, vaardigheden en taken
2. Algemeen geldende competenties voor de Kempenambtenaar (bijlage 2)
3. Functiespecifieke competenties per functiefamilie (bijlage 3)
4. Gemeente-eigen competentie (bijlage 4)
5. Overige onderwerpen (denk aan talenten, werksfeer, werkplek, balans werk/privé, ziekteverzuim, opleidingsafspraken).

De verschillende competenties en bijbehorende beschrijving zijn eveneens in een samenvattend overzicht in opgenomen in een bijlage 5. Als competenties gekoppeld zijn aan functieprofielen (op basis van het Kempenfunctieboek), dan zijn ook niveaus aangegeven.

### Beoordelingsgesprek

Ook voor het beoordelingsgesprek wordt een formulier vastgesteld. Ook dit formulier zal zoveel mogelijk gedigitaliseerd worden. De beoordelingsgesprekken zijn gericht op de clusters zoals die hiervoor onder 1 t/m 4 zijn genoemd. Op elk van die onderdelen wordt een beoordeling uitgesproken welke gezamenlijk leiden tot één eindoordeel. Het eindoordeel wordt bepaald door de score op cluster 1 voor 60% mee te tellen en de score op de clusters 2 tot en met 4 voor 40%.

De beoordelingsresultaten die op elk van de competenties worden uitgesproken, zijn de volgende:

1. uitstekend: het functioneren is zeer goed. Er wordt aantoonbaar meer gepresteerd dan redelijkerwijs verwacht mag worden.
2. goed:
  - a. het functioneren is goed.  
Bij recent in dienst getreden medewerkers of instromers in nieuwe functie:
  - b. het functioneren voldoet nog niet aan alle eisen, maar betrokkene groeit boven verwachting snel in de functie
  - c. het functioneren voldoet nog niet aan alle eisen, maar betrokkene groeit naar verwachting in de functie
3. matig: het functioneren is niet voldoende. Er moet verbetering komen op een aantal punten
4. onvoldoende: het functioneren is onder de maat en moet sterk verbeterd worden.

De resultaten (kunnen) leiden tot rechtspositionele consequenties. Deze zijn geregeld in de Bezoldigingsregeling Kempengemeenten 2012. Voor de volledigheid zijn deze hieronder opgenomen.

### Boter bij de Vis: op grond van individuele/ groepsprestatie door het jaar heen

- Eénmalige (groeps)attentie ter waarde van maximaal € 100,-
- Eénmalige (groeps)gratificatie van maximaal € 500,-

nb: onder attentie wordt bijv. verstaan: bloemen, wijn, lunch, diner.

### Flexibele beloning naar aanleiding van beoordeling

- Extra periodieke verhoging of gratificatie: wanneer een medewerker nog niet het maximum van de functieschaal bereikt heeft toekennen van één extra periodieke verhoging of gratificatie bij een beoordeling met het eindoordeel uitstekend of oordeel goed categorie b.
- Persoonlijke gratificatie: uitkeren van maximaal € 1.500,- bruto per medewerker bij een beoordeling met het eindoordeel uitstekend en het niet meer mogelijk is een extra periodieke verhoging te geven.

- Geen periodieke verhoging bij eindoordeel onvoldoende
- Geen periodieke verhoging indien in twee achtereenvolgende jaren het eindoordeel matig is
- Geen periodieke verhoging bij langer durend onbezoldigd verlof of disciplinaire maatregel.

#### Bijlagen

De volgende bijlagen maken onderdeel uit van de regeling:

- Bijlage 2: Kempencoepenties
- Bijlage 3: coepenties per functiefamilie
- Bijlage 4: gemeente-eigen coepentie
- Bijlage 5: overzicht coepenties.