

PREAMBULE

De coronacrisis heeft grote impact op de maatschappij, op het werken en de werkomstandigheden in de provinciale sector. De ambtenaar werkt niet meer per definitie op kantoor, maar ook vanuit huis of op een andere locatie. De verwachting is dat de opgedane ervaringen met het verrichten van werkzaamheden vanuit huis na het einde van de coronacrisis een blijvende impact zullen hebben op de manier van werken. Die nieuwe manier van werken zorgt voor kansen, maar ook voor uitdagingen en vergt een zekere mate van flexibiliteit van de ambtenaar en organisaties. Cao-partijen spreken hun waardering uit voor de opstelling en de inzet van de ambtenaren in de provinciale sector in het afgelopen bewogen jaar.

In deze onzekere tijden stellen cao-partijen met name werkzekerheid, gezondheid, vitaliteit en inzetbaarheid van werknemers centraal. Daarnaast vinden organisaties in de provinciale sector het van belang een aantrekkelijke en inclusieve werkgever te zijn en te blijven. Voor de cao-afspraken voor 2022 zullen partijen zich in het bijzonder richten op duurzame inzetbaarheid en de toekomst van tijd- en plaatsbewust werken. Cao-partijen voeren voor 1 januari 2022 overleg over de bepalingen uit eerdere cao's die naar het oordeel van één of beide cao-partijen niet het beoogde effect hebben, dan wel onvoldoende bijdragen aan het beoogde doel.

HOOFDSTUK 1 WERKINGSSFEER, PARTIJEN, KARAKTER VAN DE CAO EN LOOPTIJD

ARTIKEL 1.1 CAO, CAO-PARTIJEN EN DEFINITIE WERKGEVER EN AMBTENAAR

1. Met 'deze collectieve arbeidsovereenkomst' ('deze cao') wordt deze overeenkomst met de daarbij behorende bijlagen bedoeld.
2. Onder 'cao-partijen' worden verstaan de werkgeversvereniging IPO, de werkgevers niet zijnde provincies zoals vermeld in lid 3 en de vakbonden die deze cao hebben afgesloten en ondertekend.
3. Onder 'werkgever' wordt verstaan:
 - a. een provincie die lid is van de werkgeversvereniging IPO;
 - b. Gemeenschappelijke Regeling Omgevingsdienst NoordZeeKanaalGebied (ODNZKG);
 - c. Gemeenschappelijke Regeling Regionale Uitvoeringsdienst Utrecht (RUD Utrecht);
 - d. Gemeenschappelijke Regeling Regionale Uitvoeringsdienst Zeeland (RUD Zeeland);
 - e. De Waarderingskamer;
 - f. Gemeenschappelijke Regeling Recreatieschap voor het Friese Waterland de Marrekrite;
 - g. Stichting Cultureel Erfgoed Zeeland (SCEZ);
 - h. De Zeeuwse Museumstichting (Zeeuws Museum);
 - i. Gemeenschappelijke Regeling Samenwerkingsverband Noord-Nederland (SNN);
 - j. Gemeenschappelijke Regeling Het Waddenfonds;
 - k. Frysk Histoarysk en Letterkundich Sintrum Tresoar;
 - l. Stichting Monumentenwacht Gelderland;
 - m. Stichting Monumentenwacht Limburg;
 - n. Stichting Monumentenwacht Noord-Brabant;
 - o. Recreatie Noord-Holland N.V.;
 - p. Recreatieschap Hitland;
 - q. Gemeenschappelijke Regeling Bedrijfsvoeringsorganisatie Prolander;
 - r. Gemeenschappelijke Regeling Brabants Historisch Informatie Centrum (BHIC);
 - s. Stichting Goois Natuurreservaat (SGN);

- t. Openbaar Lichaam OV-Bureau Groningen Drenthe;
 - u. Stichting Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds Provincies (Stichting A&O Fonds Provincies);
 - v. Vereniging Interprovinciaal Overleg (IPO);
 - w. Gemeenschappelijke Regeling DCMR Milieudienst Rijnmond (DCMR);
 - x. Recreatie Midden-Nederland;
 - y. Roosevelt Institute for American Studies (RIAS);
4. Onder 'ambtenaar' in de zin van deze cao wordt verstaan:
De werknemer die bij de werkgever als bedoeld in lid 3 werkzaam is op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.
5. Niet als 'ambtenaar' in de zin van deze cao worden beschouwd:
- a. de commissaris van de Koning, gedeputeerden en statenleden bij provincies;
 - b. de bestuursleden van de werkgevers als bedoeld in lid 3 niet zijnde provincies;
 - c. stagiaires, vakantiewerkers en personen met een leerwerkovereenkomst.

ARTIKEL 1.2 WERKINGSSFEER

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de ambtenaar als bedoeld in artikel 1.1 lid 3 respectievelijk lid 4.
2. Voor zover in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Staatsblad 2015, nr. 376 en 377) van deze cao afwijkende bepalingen zijn opgenomen, gelden deze wettelijke bepalingen in plaats van de ter zake geldende bepalingen uit deze cao.
3. De bepalingen ten aanzien van het functiegebouw (bijlage 6) en functiewaardering op basis van de Functiewaardering Provincies (FuwaProv) zijn niet van toepassing op:
- a. de Omgevingsdienst NoordZeeKanaalGebied en haar werknemers.
In afwijking van artikel 2.1 luidt voor de Omgevingsdienst NoordZeeKanaalGebied de definitie van 'functie': een functie zoals beschreven in het functieboek van de Omgevingsdienst NoordZeeKanaalGebied (bijlage 9/aanhangsel 1).
 - b. de RUD Utrecht en haar werknemers.
In afwijking van artikel 2.1 luidt voor de RUD Utrecht de definitie van 'functie': een functie zoals beschreven in het functieboek van de RUD Utrecht (bijlage 9/aanhangsel 2).
 - c. de Monumentenwacht Gelderland en haar werknemers.
In afwijking van artikel 2.1 luidt voor de Monumentenwacht Gelderland de definitie van 'functie': een functie zoals beschreven in het functieboek van de Monumentenwacht Gelderland (bijlage 9/aanhangsel 3).
 - d. de Monumentenwacht Limburg en haar werknemers.
In afwijking van artikel 2.1 luidt voor de Monumentenwacht Limburg de definitie van 'functie': een functie zoals beschreven in het functieboek van de Monumentenwacht Limburg (bijlage 9/aanhangsel 3).
 - e. de Monumentenwacht Noord-Brabant en haar werknemers.
In afwijking van artikel 2.1 luidt voor de Monumentenwacht Noord-Brabant de definitie van 'functie': een functie zoals beschreven in het functieboek van de Monumentenwacht Noord-Brabant (bijlage 9/aanhangsel 3).
 - f. Stichting Goois Natuurreservaat en haar werknemers.
In afwijking van artikel 2.1 luidt voor Stichting Goois Natuurreservaat de definitie van 'functie': een functie zoals beschreven in het functieboek van de Stichting Goois Natuurreservaat (bijlage 9/aanhangsel 4).
 - g. Vereniging Het Interprovinciaal Overleg en haar werknemers.
In afwijking van artikel 2.1 luidt voor BIJ12 de definitie van 'functie': een functie zoals beschreven in het functieboek van BIJ12 (bijlage 9/aanhangsel 5). In afwijking van artikel 2.1 luidt voor de overige ambtenaren binnen het Interprovinciaal Overleg de definitie van 'functie': een functie zoals beschreven in het functieboek van het Interprovinciaal Overleg (bijlage 9/aanhangsel 6).

- h. het Brabants Historisch Informatie Centrum (BHIC) en haar werknemers.
In afwijking van artikel 2.1 luidt voor BHIC de definitie van ‘functie’: een functie zoals beschreven in het functieboek van BHIC (bijlage 9/aanhangsel 7).
- i. Recreatieschap Hitland en haar werknemers.
In afwijking van artikel 2.1 luidt voor Recreatieschap Hitland de definitie van ‘functie’: een functie zoals beschreven in het functieboek van Recreatieschap Hitland (bijlage 9/aanhangsel 8).
- j. Recreatie Midden-Nederland en haar werknemers.
In afwijking van artikel 2.1 luidt voor Recreatie Midden-Nederland de definitie van ‘functie’: een functie zoals beschreven in het functieboek van Recreatie Midden-Nederland (bijlage 9/aanhangsel 9).
- k. Gemeenschappelijke regeling Het Waddenfonds en haar werknemers. In afwijking van artikel 2.1 luidt voor de Gemeenschappelijke regeling Het Waddenfonds de definitie van ‘functie’: een functie zoals beschreven in het functieboek van de Gemeenschappelijke regeling Het Waddenfonds (bijlage 9/aanhangsel 10).
- l. Stichting A&O Fonds Provincies en haar werknemers. In afwijking van artikel 2.1 luidt voor de Stichting A&O Fonds Provincies de definitie van ‘functie’: een functie zoals beschreven in het functieboek van Stichting A&O Fonds Provincies (bijlage 9/aanhangsel 11).4. De bepalingen t.a.v. het salaris bij het werken met resultaatopdrachten en de mogelijkheid om hoger te belonen bij specifieke tijdelijke werkzaamheden (artikel 4.2.3) zijn tot 2021 niet van toepassing:
- a. de Monumentenwacht Gelderland.
 - b. de Monumentenwacht Limburg.
 - c. de Monumentenwacht Noord-Brabant.
5. De RUD Utrecht heeft besloten om de ABP-diensttijd van de latende organisatie te beschouwen als diensttijd bij de RUD Utrecht en telt deze mee voor de toepassing van de rechtspositie van de medewerkers waarin deze diensttijd van belang is.

ARTIKEL 1.3 KARAKTER VAN DE CAO

1. Deze cao heeft het karakter van een standaard cao, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 en lid 3.
2. De werkgever mag alleen invulling geven aan een onderwerp dat in deze cao geregeld is door nadere regels te stellen, als er een expliciete bevoegdheid voor de werkgever is opgenomen.
3. De werkgever mag alleen in positieve zin afwijken van deze cao als bij een onderwerp dat in deze cao is geregeld een expliciete bevoegdheid voor de werkgever is opgenomen.
4. In de inleidingen van de hoofdstukken is ten aanzien van de bepalingen waarvoor de werkgever bevoegd is, aangegeven met wie overlegd zal worden: Ondernemingsraad of vakbonden.

ARTIKEL 1.4 OVERIGE BEPALINGEN

Als bij of als gevolg van wettelijke bepalingen regels zijn of worden gesteld, waarvan afwijking niet is toegestaan, dan is deze cao slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met deze wettelijke bepalingen. In dat geval volgt overleg tussen cao-partijen.

ARTIKEL 1.5 LOOPTIJD, VERLENGING EN OPZEGGING

1. Deze cao heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.
2. Ten aanzien van verlenging en opzegging van deze cao geldt de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 2.1 DEFINITIES

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. aanvullende werkloosheidsuitkering: aanvullende uitkering op de WW-uitkering op grond van deze cao;
- b. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 4 en 5 van de WIA;
- c. beroepsziekte: ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden en die niet wordt veroorzaakt door de schuld van de ambtenaar;
- d. consignatiearbeid: arbeid tijdens de consignatiedienst;
- e. consignatiedienst: dienst waarbinnen de daartoe aangewezen ambtenaar zich buiten de voor hem geldende reguliere werktijden bereikbaar en beschikbaar moet houden voor het verrichten van arbeid;
- f. consignatieoproep: oproep om consignatiearbeid te verrichten;
- g. afwijkende arbeidsduur: een kleinere of grotere omvang dan de volledige arbeidsduur;
- h. bedrijfsongeval: ongeval dat in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en dat niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten;
- i. feestdagen: nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, beide kerstdagen, de dag, waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd en, eenmaal in de vijf jaar in lustrumjaren, 5 mei;
- j. functie: een functie zoals beschreven in het functieboek, op basis van Fuwaprov, in bijlage 6 van deze cao ;
- k. geconsigneerde ambtenaar: ambtenaar die door de werkgever schriftelijk is aangewezen consignatiedienst te verrichten;
- l. IKB: individueel keuzebudget;
- m. IPAP: invaliditeitspensioen-/arbeidsongeschiktheidspensioenverzekering;
- n. IVA-uitkering: arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in hoofdstuk 6 van de WIA;
- o. jubileumgratificatie: een bedrag ineens dat wordt uitgekeerd in verband met een jubileum;
- p. leidinggevende: degene die op grond van mandaat bevoegd is tot het geven van instructies aan de ambtenaar;
- q. loon in de zin van artikel 4.1.1, 4.3.8, 4.4.1, 6.6, 6.7, 6.8, 6.9, 6.10, 6.12, 6.13, 9.4.2, hoofdstuk 10: salaris, salaristoelagen en IKB;
- r. loon in de zin van artikel 4.5.6, 6.1, 6.5, 8.4.1, 8.4.2, 8.4.3, 8.4.4, salaris, salaristoelagen, IKB, vergoeding voor overwerk en tegemoetkoming in de ziektekosten zoals bedoeld in artikel 4.4.3;
- s. betalingspecificatie: bericht over het uitbetaalde en ingehouden loon in de betreffende maand; s;
- t. nagelaten betrekking(en): partner, van wie de overleden ambtenaar niet duurzaam gescheiden leefde, of, bij ontbreken van een partner, de minderjarige kinderen of, als deze ontbreken, degenen die geheel of grotendeels afhankelijk waren van het inkomen van de ambtenaar;
- u. ongemaximeerd dagloon: ongemaximeerd dagloon op grond van artikel 1b van de Werkloosheidswet met betrekking tot een loontijdvak van een dag;
- v. opdracht: tijdelijke werkzaamheden die de ambtenaar vanuit zijn functie uitvoert. Hierbij zijn afspraken gemaakt over aanvang, duur, omvang, resultaat en het schaalniveau dat op basis van de niveaumatrix uit bijlage 4 (matrix waarden van opdrachten) van deze cao, bepaald is. Daarbij is een vaste procedure inclusief kwaliteitsborging bij het opstellen gevolgd;
- w. partner: echtgenoot of echtgenote, geregistreerd partner of persoon met wie de ambtenaar samenwoont en, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel samenlevingscontract, tenzij op basis van een wettelijk voorschrift een andere definitie moet worden gehanteerd;

- x. passende opdracht: opdracht die de ambtenaar vanuit zijn functie redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan aanvaarden of kan worden opgedragen;
- y. pensioenreglement: pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- z. POB: Persoonlijk Ontwikkelbudget;
- aa. project: een in tijd en middelen begrensde activiteit om iets te realiseren op basis van een vastgesteld projectplan;
- bb. reorganisatie: belangrijke wijziging in de organisatiestructuur, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de (provinciale) organisatie, waaraan personele consequenties zijn verbonden voor minstens tien ambtenaren;
- cc. resterende verdien capaciteit: resterende verdien capaciteit als bedoeld in het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten;
- dd. salaris: bedrag per maand dat geldt op grond van de salaristabel zoals opgenomen in bijlage 1;;
- ee. salaris per uur: 1/156 deel van het salaris bij een volledige arbeidsduur;
- ff. toelage: beloning voor niet in de functiewaardering meegewogen elementen waar de ambtenaar naast het salaris dat gebaseerd is op functiewaardering en functioneren recht op kan hebben afhankelijk van zijn werkzaamheden die pensioengevend is op grond van artikel 3.1. van het Pensioenreglement;
- gg. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet SUWI;
- hh. vakbond: vereniging van werknemers, die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen en als zodanig in de bij de cao betrokken werkgevers werkzaam is en voorts ten minste twee jaar in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid;
- ii. volledige arbeidsduur: 36 uur per week;
- jj. wenselijk geachte arbeid: activiteiten die onderdeel uitmaken van de re-integratie met als doel duidelijkheid te krijgen over de belastbaarheid van de ambtenaar om te komen tot (uitbreiding van) werkhervatting;
- kk. Wet SUWI: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- ll. wettelijk minimumloon: minimumloon dat voor de ambtenaar geldt op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- mm. WGA-uitkering: werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 7 van de WIA;
- nn. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- oo. WIA-uitkering: uitkering op grond van de WIA;
- pp. WW-uitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet;
- qq. ZW-uitkering: ziekgeld als bedoeld in artikel 19 van de Ziektewet.
- rr. diensttijd: tijd, doorgebracht als overheidswerknemer in de zin van artikel 2.4, onderdeel a, van het pensioenreglement die in aanmerking komt als pensioengeldige tijd, bedoeld in artikel 5.1 van het pensioenreglement, en tijd doorgebracht als werknemer in dienst van de overheid van lidstaten van de Europese Economische Ruimte, met dien verstande dat van tijd die door ontslag onderbroken is geweest de tijd vóór de onderbreking slechts meetelt als de onderbreking korter dan een jaar heeft geduurd;

ARTIKEL 2.2 VERPLICHTINGEN WERKGEVER

1. De werkgever zorgt dat de ambtenaar kennis kan nemen van alle door of vanwege de werkgever vastgestelde algemene regels over zijn rechtspositie.
2. Onderdeel van de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de ambtenaar is een dynamisch incorporatiebeding.

ARTIKEL 2.3 VERPLICHTINGEN AMBTENAAR

De ambtenaar draagt tijdens zijn werk de voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding en onderscheidingstekens en houdt zich aan de daarvoor vastgestelde voorschriften.

ARTIKEL 2.4 ELEKTRONISCHE BERICHTGEVING

1. De werkgever kan besluiten dat andere berichten over de rechtspositie van de ambtenaar dan berichten over de betalingsspecificatie en de jaaropgave uitsluitend elektronisch worden verzonden aan de ambtenaar.
2. De berichten worden niet uitsluitend elektronisch verzonden:
 - a. als de ambtenaar geen mogelijkheid heeft om kennis te nemen van een elektronisch bericht;
 - b. bij ontslag of overlijden van de ambtenaar;
 - c. op verzoek van de ambtenaar in het geval deze een zwaarwegend belang heeft bij incidentele verzending op een andere wijze.

ARTIKEL 2.5 ALGEMENE BEPALINGEN RONDOM DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Tenzij anders vermeld, hebben de rechten zoals beschreven in deze cao betrekking op een ambtenaar met een arbeidsovereenkomst voor de volledige arbeidsduur.
2. Voor een ambtenaar met een afwijkende arbeidsduur geldt dat zijn rechten naar verhouding berekend worden.
3. Als het salaris, de salaristoelagen en het IKB moeten worden berekend over een gedeelte van een maand dan wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.
4. Bij begin of einde van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar worden rechten die per kalenderjaar zijn aangegeven berekend naar verhouding van de duur van de arbeidsovereenkomst in dat kalenderjaar.
5. Bij wijziging van een arbeidsovereenkomst in de loop van een kalenderjaar met gevolgen voor rechten die afhankelijk zijn van de omvang van de arbeidsovereenkomst, worden deze rechten opnieuw berekend.

ARTIKEL 2.6 INVOERING FUNCTIEGEBOUW PER 1 JULI 2020

De invoering van het functiegebouw, zoals vermeld in bijlage 6, per 1 juli 2020, is in de “cao invoering functiegebouw provinciale sector” geregeld.

In dit hoofdstuk zijn de regels met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd opgenomen. In het Burgerlijk Wetboek is de arbeidsovereenkomst geregeld in Boek 7, Titel 10. De belangrijkste relevante bepalingen voor dit hoofdstuk zijn de artikelen 7:652, 7:654, 7:655, 7:657, 7:667, 7:668, 7:668a BW. Verder zijn de artikelen over integriteit uit de Ambtenarenwet 2017 van toepassing. Deze cao biedt alleen in artikel 3.2 en 3.3 de mogelijkheid voor de werkgever om ter invulling van de cao nadere regels te stellen. De Wet op de Ondernemingsraden is op deze artikelen van toepassing. In artikel 27 lid 1 sub e WOR is namelijk geregeld dat instemming van de nodig is voor regels op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid.

ARTIKEL 3.1 AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij sprake is van een duidelijk beschreven opdracht of project waarvan de einddatum niet op voorhand vaststaat, kan aangegaan worden voor de duur van de opdracht of het project tot een maximum van vijf jaar. Voor deze arbeidsovereenkomst geldt, in afwijking van artikel 10.1.2, een opzegtermijn van één maand.

ARTIKEL 3.2 KEURING BIJ AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werkgever stelt een lijst vast met werkzaamheden, waarvoor op grond van bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid een medische keuring bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst is vereist.
2. De kandidaat kan ter beoordeling van de medische geschiktheid voor werkzaamheden als bedoeld in lid 1, aan een psychologisch onderzoek of een medische keuring worden onderworpen.
3. Op de keuring is de Wet op de medische keuringen en het Protocol Aanstellingskeuringen van de Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst van toepassing.
4. Wanneer aan het aangaan van een arbeidsovereenkomst een psychologisch onderzoek voorafgaat, geschiedt dit door een psycholoog van wie vaststaat dat hij zich gebonden acht aan de regels van de code vervat in de beroepsethiek voor Psychologen geformuleerd door het Nederlands Instituut van Psychologen.

ARTIKEL 3.3 VERKLARING OMTRENT GEDRAG (VOG)

Voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan de werkgever als vereiste stellen dat de kandidaat een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens overlegt.

ARTIKEL 3.4 INFORMATIE BIJ INDIENSTTREDING

1. In de arbeidsovereenkomst met de ambtenaar staan de gegevens over zijn arbeidsovereenkomst vermeld, zoals bedoeld in artikel 7:655 BW.
2. In de arbeidsovereenkomst zijn ook vermeld:
 - a. de geboorteplaats en geboortedatum van de ambtenaar;
 - b. als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de reden van de arbeidsovereenkomst;
 - c. de salarisschaal en de toelagen die de ambtenaar zijn toegekend;
3. De ambtenaar ontvangt zijn arbeidsovereenkomst vóór de datum waarop zijn arbeidsovereenkomst begint.

ARTIKEL 3.5 DOORWERKING WIJZIGINGEN

Een wijziging van het bepaalde in of op grond van deze cao geldt, voor zover niet anders is bepaald, ook voor de ambtenaar die bij de inwerkingtreding van die wijziging al op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever is.

ARTIKEL 3.6 REGELING MELDEN VERMOEDENS VAN EEN MISSTAND

De Regeling melden vermoedens van een misstand is vastgelegd in bijlage 2 van deze cao.

HOOFDSTUK 4 SALARIS, SALARISTOELAGEN EN IKB

In dit hoofdstuk zijn de regels met betrekking tot salaris, salaristoelagen en IKB geregeld. De belangrijkste relevante bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek zijn de artikelen 7:616 tot en met 7:633 BW en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (Wet Normering Topinkomens) is ook van toepassing. Deze cao biedt alleen in artikel 4.2.5 en 4.3.6 de mogelijkheid voor de werkgever om in aanvulling op de cao nadere regels te stellen. Op deze artikelen is de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing. In artikel 27 lid 1 sub c WOR is namelijk geregeld dat bij vaststelling, wijziging of intrekking van een belonings- of een functiewaarderingsstelsel instemming van de ondernemingsraad nodig is en in sub d is dit geregeld voor een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid.

Voor de mogelijkheid voor de werkgever om ter invulling van artikel 4.1.4, 4.3.2 en 4.5.3 van deze cao nadere regels te stellen geldt dat deze niet vallen onder de bepaling in artikel 27 lid 1 sub c WOR en dat bij invoering, wijziging of intrekking de werkgever hierover overlegt met de vakbonden.

PARAGRAAF 4.1 ALGEMENE BEPALINGEN RONDOM SALARIS, SALARISTOELAGEN EN IKB

ARTIKEL 4.1.1 RECHT OP SALARIS, SALARISTOELAGEN EN IKB

De werkgever kent aan de ambtenaar salaris, salaristoelagen en IKB toe op grond van de bepalingen in deze cao.

ARTIKEL 4.1.2 INRICHTING SALARISGEBOUW

1. Het salarisgebouw is vastgelegd in bijlage 1 van deze cao.
2. Het salarisgebouw bestaat uit 19 salarisschalen.
3. Per salarisschaal is het minimumsalaris en het maximumsalaris bepaald.
4. Alle salarisbedragen zijn maandbedragen.
5. Op schaal A zijn de cao-loonstijgingen niet van toepassing.

ARTIKEL 4.1.3 UITBETALING SALARIS, TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN TEGEMOETKOMINGEN

1. De werkgever betaalt het salaris en de salaristoelagen maandelijks.
2. De werkgever betaalt:
 - a. de vergoedingen voor overwerk bij de salarisbetaling binnen drie maanden na declaratie;
 - b. de vergoedingen van kosten bij de salarisbetaling in de maand na declaratie;
 - c. de tegemoetkoming in de ziektekosten; en
 - d. de doorbetaling van salaris, salaristoelagen en IKB bij ziekte en arbeidsongeschiktheid maandelijks bij de salarisbetaling.

ARTIKEL 4.1.4 KOSTENVERGOEDINGEN

1. De ambtenaar heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten voor dienstreizen. De werkgever stelt hiervoor nadere regels vast.
2. De werkgever stelt regels vast voor de vergoeding van verhuiskosten en pensionkosten.
3. De werkgever stelt regels vast voor de vergoeding van kosten voor dienstkleding en onderscheidingstekens indien deze niet ter beschikking gesteld worden.
4. De werkgever kan de ambtenaar die in verband met zijn functieervulling andere kosten heeft moeten maken, deze vergoeden rekening houdend met de door de werkgever vastgestelde regels.

ARTIKEL 4.1.5 ZIEKTEKOSTEN BIJ BEDRIJFSONGEVAL OF BEROEPSZIEKTE

Bij bedrijfsongevallen of beroepsziekten vergoedt de werkgever aan de ambtenaar de voor eigen rekening blijvende kosten.

ARTIKEL 4.1.6 SCHADEVERGOEDING

1. De werkgever kan naar billijkheid de ambtenaar schade vergoeden aan hem toebehorende kleding en uitrusting, voor zover dit geen motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen is, die hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt door de uitoefening van zijn werk, voor zover dit niet valt onder normale slijtage.
2. De werkgever kan naar billijkheid de ambtenaar schade vergoeden aan zijn motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die hij lijdt door de uitoefening van zijn werk, tenzij:
 - a. de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de ambtenaar;
 - b. de ambtenaar dienstreizen met bedoeld motorrijtuig maakt over een totale afstand van 10.000 of meer kilometers gemiddeld per jaar en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer;
 - c. aan de ambtenaar geen toestemming is verleend voor het gebruik van bedoeld motorrijtuig; of
 - d. de schade normale slijtage betreft of daar het gevolg van is.

PARAGRAAF 4.2 INSCHALING

ARTIKEL 4.2.1 BEPALING SALARISSCHAAL

1. De werkgever bepaalt de salarisschaal van de ambtenaar rekening houdend met de zwaarte van de functie, dit met uitzondering van de salarisschaal van de ambtenaren die ingeschaald worden in schaal A.
2. De werkgever stelt de zwaarte van de functie vast met behulp van een systeem van functiewaardering.
3. De werkgever kan de salarisschaal van de ambtenaar een schaal lager vaststellen als de ambtenaar bij aanvang van de functie nog niet volledig voldoet aan het minimaal noodzakelijke niveau voor de functie tot het moment dat bij beoordeling blijkt dat hij voldoet aan het vereiste niveau.
4. Als de ambtenaar tijdelijk een andere functie waarneemt, wordt de salarisschaal niet gewijzigd.
5. Schaal A geldt voor de ambtenaar die onder de Participatiewet valt en door beperkingen niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen of een indicatie heeft op grond van de Wet sociale werkvoorziening.

ARTIKEL 4.2.2 BEPALING SALARIS

1. De ambtenaar ontvangt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst in de regel het minimumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal.
2. De werkgever kan op basis van elders opgedane relevante kennis, ervaring en vaardigheden bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een hoger salaris vaststellen dan het minimumsalaris van de geldende salarisschaal.
3. Voor de ambtenaar in schaal A geldt dat het schaalbedrag vermenigvuldigd met de loonwaarde maximaal het wettelijk minimumloon mag zijn.
4. De ambtenaar die WAJONG'er is met arbeidsvermogen en voor wie een loonwaarde van minder dan 100% is vastgesteld heeft recht op het door zijn loonwaarde bepaalde percentage van het salaris, dit resultaat kan bij loondispensatie lager zijn dan het wettelijk minimumloon.

5. Als de ambtenaar een andere functie gaat vervullen waarvoor dezelfde salarisschaal geldt, wordt het salaris in de regel bepaald op hetzelfde salaris als in de oude functie. Het salaris is nooit lager dan het salaris in de oude functie.
6. Als de ambtenaar een andere functie gaat vervullen waarvoor een hogere salarisschaal geldt, wordt het salaris in de geldende nieuwe salarisschaal opnieuw bepaald, waarbij het gebruikelijk is dat het salaris met 3% stijgt van het maximum van de nieuwe salarisschaal. Het salaris is nooit lager dan het salaris in de oude functie.
7. Als de ambtenaar een andere functie gaat vervullen waarvoor een lagere salarisschaal geldt, wordt het salaris bepaald op het salaris in de oude functie tot maximaal het maximumsalaris van de nieuwe salarisschaal. Voor de ambtenaar die minder dan tien jaar voor de pensioenrekenleeftijd bij het ABP zit, blijft de pensioenopbouw gebaseerd op het salaris in de oude functie.
8. In het kader van flankerend beleid bij reorganisaties kan ten gunste van de ambtenaar – al dan niet tijdelijk - afgeweken worden van het bepaalde in lid 7.

ARTIKEL 4.2.3 SALARIS BIJ OPDRACHTEN

1. De ambtenaar kan een of meerdere opdrachten uitvoeren die op een ander schaalniveau liggen dan zijn functie.
2. De ambtenaar die een opdracht uitvoert op een hoger schaalniveau dan zijn functie, ontvangt bij de start van de opdracht een tijdelijke aanvulling op zijn salaris voor de duur en omvang van de opdracht. Deze tijdelijke aanvulling wordt als volgt berekend:

$$\text{salarisaanvulling} = 3\% \text{ van max. salaris opdrachtschaal} * \text{deeltijdfactor opdracht.}$$
 Indien de ambtenaar nog niet wordt beloond conform het maximum van de voor hem geldende salarisschaal geldt:
 Per 1 januari (tijdens de looptijd van de opdracht) wordt het ontvangen salaris inclusief de salarisaanvulling wegens het uitvoeren van de opdracht verhoogd met:

$$3\% \text{ van (max. salaris opdrachtschaal} - \text{max. salaris functieschaal)} * \text{deeltijdfactor opdracht.}$$
 Indien de ambtenaar wordt beloond conform het maximum van de voor hem geldende salarisschaal geldt:
 Per 1 januari (tijdens de looptijd van de opdracht) wordt het ontvangen salaris inclusief de salarisaanvulling wegens het uitvoeren van de opdracht verhoogd met:

$$3\% \text{ van max. salaris opdrachtschaal} * \text{deeltijdfactor opdracht.}$$
3. Deze tijdelijke aanvulling wordt aangemerkt als salaris, dit betekent dat:
 - a. deze aanvulling behoort tot de grondslag voor toelagen en IKB;
 - b. bij verrekening met het salaris ook deze aanvulling daarin wordt meegenomen.
4. Als de ambtenaar op eigen initiatief een opdracht gaat uitvoeren die op een lager schaalniveau ligt dan zijn functie, terwijl er passende opdrachten op zijn eigen schaalniveau beschikbaar zijn, dan wordt zijn salaris vanaf de eerste maand van het tweede jaar van de opdracht voor de duur en omvang van de opdracht verminderd met:

$$3\% \text{ van max. salaris opdrachtschaal} * \text{deeltijdfactor opdracht.}$$
 Als zijn salaris lager is, of wordt door de vermindering, dan het maximumsalaris van de lagere schaal, dan wijzigt zijn salaris niet.
 Per 1 januari (tijdens de looptijd van de opdracht) wordt de vermindering verhoogd met:

$$3\% \text{ van max. salaris opdrachtschaal} * \text{deeltijdfactor opdracht.}$$
5. Als de ambtenaar een opdracht op een lagere functieschaal uitvoert, omdat er geen opdrachten beschikbaar zijn op minimaal zijn eigen schaalniveau, dan heeft dat geen consequenties voor zijn salaris. De leidinggevende en de ambtenaar zijn er samen verantwoordelijk voor dat de ambtenaar zo snel mogelijk weer op minimaal zijn eigen schaalniveau kan werken.
6. Als de ambtenaar op verzoek van zijn leidinggevende in het organisatiebelang een opdracht uitvoert op een lager schaalniveau dan zijn functieschaal dan heeft dat geen consequenties voor zijn salaris of zijn inschaling.

7. Als een opdracht eindigt komt de wijziging in het salaris op grond van de opdracht zoals bedoeld in lid 2 en lid 4 te vervallen.
8. Als de ambtenaar drie jaar aaneengesloten op opdrachten werkzaam is op een hogere dan wel lagere functieschaal, dan wordt hij, na afloop van die drie jaar, benoemd in de van toepassing zijnde functie in de hogere dan wel lagere functieschaal tenzij sprake is van een situatie zoals bedoeld in lid 5 of 6.

ARTIKEL 4.2.4 SALARISONTWIKKELING

1. De werkgever verhoogt het salaris van de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt op 1 januari van elk kalenderjaar, met 3% van dit maximumsalaris, tenzij:
 - a. het salaris van de ambtenaar in het voorafgaande kalenderjaar met 3% is verhoogd op grond van een tussentijdse beoordeling; of
 - b. op grond van een beoordeling het functioneren van de ambtenaar niet aan de gestelde eisen voldoet.
2. Het is mogelijk om in afwijking van lid 1, onderdeel a, op grond van een beoordeling het salaris per 1 januari met 3% van het maximumsalaris van de schaal te verhogen.

ARTIKEL 4.2.5 WAARDEREN VAN BIJZONDERE PRESTATIES OF EXTRA INZET

Aan de ambtenaar of een groep van ambtenaren kan een extra waardering in de vorm van 'boter bij de vis' worden toegekend bij een bijzondere prestatie of geleverde extra inzet.

PARAGRAAF 4.3 SALARISTOELAGEN

ARTIKEL 4.3.1 TOELAGE WAARNEMING ANDERE FUNCTIE

1. De ambtenaar die tijdelijk op verzoek van de werkgever een andere functie in een hogere salarisschaal, volledig waarneemt naast zijn eigen functie, anders dan waarneming tijdens vakantie, ontvangt tijdens de waarneming een toelage.
2. De periode van waarneming moet minstens een maand duren.
3. De toelage is per maand 6% van het maximumsalaris van de waargenomen functie.
4. Bij een gedeeltelijke waarneming kan een toelage worden toegekend die in verhouding staat tot de aard en de omvang van de waargenomen werkzaamheden.

ARTIKEL 4.3.2 TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST

1. De ambtenaar in salarisschaal 10 of lager die op verzoek van de werkgever, zonder dat er sprake is van overwerk, regelmatig of vrij regelmatig werkt op andere uren dan op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur heeft recht op een toelage onregelmatige dienst.
2. De toelage is per gewerkt uur een percentage van het salaris per uur van de ambtenaar tot het maximumsalaris per uur in salarisschaal 6 op basis van onderstaande tabel:

	00.00	06.00	08.00	18.00	22.00
	-	-	-	-	-
	06.00 uur	08.00 uur	18.00 uur	22.00 uur	24.00 uur
maandag tot en met vrijdag	40%	20%	-	20%	40%
zaterdag	40%	40%	40%	40%	40%
zon- en feestdagen	65%	65%	65%	65%	65%

3. De toelage onregelmatige dienst wordt op maandag tot en met vrijdag alleen toegekend als het werk voor 07.00 uur begonnen is of na 19.00 uur afgelopen is.

4. De werkgever kan in plaats van het toepassen van de percentages, voor de ambtenaar of een groep ambtenaren een vaste toelage onregelmatige dienst vaststellen, rekening houdend met de percentages, de werktijdenregeling en de mate waarin en de wijze waarop van die werktijdenregeling wordt afgeweken.
5. Als het salaris een algemene wijziging ondergaat wijzigt de vaste toelage onregelmatige dienst overeenkomstig.

ARTIKEL 4.3.3 ARBEIDSMARKTTOELAGE EN BINDINGSPREMIE

1. De werkgever kan aan de ambtenaar of een groep van ambtenaren om redenen van werving of behoud onder voorwaarden een arbeidsmarkttoelage of een bindingspremie toekennen.
2. De werkgever kent de arbeidsmarkttoelage toe voor een vaste periode van maximaal drie jaar. Deze periode kan per keer voor maximaal drie jaar worden verlengd.
3. De arbeidsmarkttoelage is per maand ten hoogste 10% van het salaris tot een maximum van het verschil tussen het salaris en het maximumsalaris van de naast hogere salarisschaal.
4. De werkgever betaalt de arbeidsmarkttoelage in de regel maandelijks uit.
5. De werkgever kent de bindingspremie toe en betaalt deze uit na een vastgestelde periode van minstens drie jaar.
6. De bindingspremie is maximaal 10% van het salaris van de ambtenaar over de vastgestelde periode waarna recht ontstaat op de bindingspremie tot een maximum van het verschil tussen het salaris en het maximumsalaris in de naast hogere salarisschaal over die periode.
7. De werkgever kan voor de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie nadere regels stellen inclusief het bepalen van de groepen van ambtenaren aan wie de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie kan worden toegekend.

ARTIKEL 4.3.4 BHV-TOELAGE

1. De ambtenaar die door de werkgever is aangewezen om ook werkzaam te zijn als bedrijfshulpverlener (BHV'er) als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet ontvangt een toelage.
2. De toelage, bedoeld in lid 1, bedraagt per jaar:
 - a. voor de allround BHV'er: € 248,18 (en per 1 juli 2021: € 251,16);
 - b. voor de BHV'er met specialistische taken: € 496,74 (en per 1 juli 2021: € 502,70);
 - c. voor de BHV'er die door de werkgever is aangewezen om leidinggevende taken met betrekking tot bedrijfshulpverlening uit te oefenen: € 745,15 (en per 1 juli 2021: € 754,09).
3. Als het salaris een algemene wijziging ondergaat worden de bedragen van deze toelage overeenkomstig gewijzigd en opnieuw vastgesteld.
4. De BHV'er ontvangt voor het verrichten van BHV-taken buiten de voor hem geldende werktijd een vergoeding gelijk aan de overwerkvergoeding conform artikel 4.4.2.
5. Indien de BHV'er niet voldoet aan de voor hem geldende scholings- en trainingsverplichtingen wordt zijn aanwijzing ingetrokken.

ARTIKEL 4.3.5 CONSIGNATIETOELAGE

1. De werkgever wijst schriftelijk de ambtenaren aan die consignatiediensten te verrichten.
2. De ambtenaar kan op grond van een daartoe strekkend advies van de bedrijfsarts vrijgesteld worden van de verplichting consignatiediensten te verrichten.
3. De leidinggevende maakt minimaal drie maanden voorafgaande aan de geconsigneerde ambtenaar het voor hem geldende consignatierooster bekend.
4. Gedurende de voor hem ingeroosterde consignatie-uren:
 - a. is de geconsigneerde ambtenaar direct oproepbaar via het bij de werkgever bekende nummer van zijn mobiele telefoon;

- b. beschikt de geconsigneerde ambtenaar over de voor hem noodzakelijke informatie met betrekking tot de consignatiedienst;
 - c. onthoudt de geconsigneerde ambtenaar zich van het gebruik van middelen, die het kunnen verrichten van consignatiearbeid negatief kunnen beïnvloeden;
 - d. houdt de geconsigneerde ambtenaar zich beschikbaar voor het onverwijld verrichten van consignatiearbeid;
 - e. stelt de geconsigneerde ambtenaar de werkgever onverwijld in kennis van onvoorziene omstandigheden die het uitoefenen van de consignatiedienst belemmeren of onmogelijk maken.
5. Nadere afspraken kunnen worden gemaakt over de maximaal toegestane tijdsduur tussen het moment van oproep en het daadwerkelijk gaan verrichten van de geconsigneerde arbeid.
6. De werkgever kent de toelage consignatiedienst toe indien de geconsigneerde ambtenaar de consignatiedienst heeft verricht.
7. De toelage bedraagt bruto per week consignatiedienst:

	<i>Gemiddeld minder dan 5 oproepen per consignatiedienst op jaarbasis (kalenderjaar)</i>	<i>Gemiddeld meer dan 5 oproepen per consignatiedienst op jaarbasis (kalenderjaar)</i>
<i>Arbeid wordt buitenshuis verricht en heeft een hoog veiligheidsrisico</i>	€ 275	€ 325
<i>Arbeid kan vanuit huis verricht worden</i>	€ 225 ^a	€ 275

^a. Alleen de geconsigneerde ambtenaar in schaal 10 of lager komt voor deze vergoeding in aanmerking.

- 8. De consignatietoelage is een vergoeding voor de wachttijd; vanaf een oproep is er sprake van arbeidstijd.
- 9. De geconsigneerde ambtenaar komt naast de toelage, bedoeld in lid 7, in aanmerking voor een vergoeding op grond van artikel 4.4.2, indien er daadwerkelijk consignatiearbeid is verricht.

ARTIKEL 4.3.6 INCONVENIËNTETOELAGE

- 1. Aan de ambtenaar die nu en dan, regelmatig of voortdurend onder bezwarende omstandigheden arbeid verricht en waarvan de werkzaamheden op een lijst voorkomen, wordt een toelage per maand toegekend. Deze lijst wordt door de werkgever vastgesteld.
- 2. Onder bezwarende omstandigheden wordt begrepen:
 - a. het werken in een situatie die een zodanige verontreiniging van de huid veroorzaakt dat deze ook na het gebruik van speciale wasmiddelen duidelijk waarneembaar blijft;
 - b. het werken in een omgeving met sterk onaangename geuren of werken met onaangenaam aandoende en sterk afkeer oproepende materialen;
 - c. het werken in een situatie die een zeer hoge mate van huid- en slijmvliesprikkeling teweegbrengt, zodanig dat dit effect ook na het werk nog enige tijd voelbaar blijft;
 - d. het langdurig werken onder zeer onaangename hoge of lage temperatuur of temperatuurswisselingen;
 - e. het werken in situaties waarin het gebruik van gehoorbeschermingsmiddelen niet mogelijk of afdoende is en waarin door het aanhoudende lawaai onderling contact nauwelijks mogelijk is of de geluidsterkte gelijk is aan of groter is dan 80 dB(A);
 - f. het werken met sterk trillende apparatuur;

- g. het werken met beschermingskleding of -middelen die een ernstige belemmering vormen voor de normale ademhaling, voor huidoppervlakte-uitwaseming en voor de bewegingsmogelijkheden;
 - h. het werken onder omstandigheden welke een verhoogd gevaar voor invaliditeit of overlijden meebrengen.
3. De werkgever geeft voor elke op de lijst voorkomende werkzaamheden aan of er nu en dan, regelmatig of voortdurend onder één dan wel gelijktijdig onder meer typen bezwarende omstandigheden arbeid wordt verricht. De lijst wordt tweejaarlijks door de werkgever geactualiseerd.
4. De toelage bedraagt een percentage van het salaris behorende bij het maximum van schaal 6:
- a. 1% indien de ambtenaar nu en dan onder één of gelijktijdig onder twee typen bezwarende omstandigheden dan wel regelmatig onder één type bezwarende omstandigheden arbeid verricht;
 - b. 2% indien de ambtenaar nu en dan gelijktijdig onder drie of meer typen bezwarende omstandigheden dan wel regelmatig gelijktijdig onder twee typen bezwarende omstandigheden of voortdurend onder één type bezwarende omstandigheden arbeid verricht;
 - c. 3% indien de ambtenaar regelmatig gelijktijdig onder drie of meer typen bezwarende omstandigheden of voortdurend gelijktijdig onder twee of meer typen bezwarende omstandigheden arbeid verricht.

ARTIKEL 4.3.7 ONTHEFFING VAN CONTINUDIENSTEN

De ambtenaar van 56 jaar of ouder wordt geheel of gedeeltelijk vrijgesteld van continudiensten tussen 00.00 uur en 06.00 uur als de ambtenaar daarvoor een verzoek indient.

ARTIKEL 4.3.8 AFBOUWTOELAGE

1. De ambtenaar die minstens twee jaar zonder onderbreking van twee maanden of langer een toelage op grond van deze paragraaf heeft ontvangen heeft recht op een afbouwtoelage als de som van het salaris, salaristoelagen en IKB blijvend minstens 3% lager wordt, door:
 - a. het beëindigen of verminderen van de toelage anders dan op eigen verzoek;
 - b. medisch advies/toetsing van de bedrijfsarts;
 - c. structureel gaan verrichten van andere werkzaamheden waardoor de toekenningsgrond voor toelagen wegvalt;
 - d. ontheffing van continudiensten.
2. De werkgever kent de afbouwtoelage toe voor een periode afgerond op hele maanden gelijk aan een kwart van de periode waarin de ambtenaar, direct voorafgaande aan beëindiging of vermindering, zonder onderbreking van twee maanden of langer de toelage, heeft genoten tot een maximum van 36 maanden.
3. De berekeningsgrondslag van de afbouwtoelage is de gemiddelde toelage per maand in de twaalf maanden voor de beëindiging of vermindering verminderd met het bedrag dat hij na de vermindering per maand ontvangt aan extra salaris, salaristoelagen en IKB.
4. De afbouwtoelage is een percentage van de berekeningsgrondslag afbouwtoelage op basis van onderstaande tabel:

eerste 1/3 van de periode (afgerond op een hele maand)	tweede 1/3 van de periode (afgerond op een hele maand)	restant van de periode
75%	50%	25%

5. Bij een algemene salarisverhoging wordt de berekeningsgrondslag opnieuw berekend.
6. De werkgever kan de afbouwtoelage met instemming van de ambtenaar afkopen door een uitkering ineens.
7. De ambtenaar van 61 jaar of ouder die recht krijgt op een afbouwtoelage, ontvangt een blijvende toelage van 100% van de berekeningsgrondslag.
8. De afbouwtoelage wordt bij het bereiken van de leeftijd van 61 jaar omgezet in een blijvende afbouwtoelage ter hoogte van de afbouwtoelage op dat moment.

PARAGRAAF 4.4 OVERIGE UITKERINGEN

ARTIKEL 4.4.1 JUBILEUMGRATIFICATIE

1. Een ambtenaar ontvangt éénmalig een jubileumgratificatie zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is. Onder overheidsdienst wordt verstaan de tijd die hij in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever.
2. Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de jubileumgratificatie de helft van het maandsalaris en de toegekende salaristoelage(n) over de maand van jubileren, tezamen vermeerderd met het IKB.
3. Bij 40 en 50 jaar overheidsdienst bedraagt de jubileumgratificatie het maandsalaris en de toegekende salaristoelage(n) over de maand van jubileren, tezamen vermeerderd met het IKB.
4. Als de ambtenaar bij ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW en binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht heeft op een jubileumgratificatie voor 25 of 40 jaar overheidsdienst ontvangt hij deze gratificatie naar verhouding. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst als de maatgevende maand aangemerkt.
5. Belastingwetgeving bepaalt of de uit te keren jubileumgratificatie bruto of netto wordt uitgekeerd.

ARTIKEL 4.4.2 VERGOEDING VOOR OVERWERK

1. Overwerk is arbeid op verzoek van de werkgever buiten de voor de ambtenaar geldende werktijden, waardoor het voor hem vastgestelde aantal uren wordt overschreden, tenzij er sprake is van andere werkzaamheden in bijzondere omstandigheden.
2. De ambtenaar in salarisschaal 10 of lager die overwerkt heeft recht op een overwerkvergoeding als het overwerk eerder begint dan een half uur onmiddellijk voor het begin of langer duurt dan een half uur onmiddellijk na het einde van de voor de ambtenaar vastgestelde werktijd.
3. De vergoeding voor overwerk bestaat uit:
 - a. verlof gelijk aan het aantal uren van het overwerk;
 - b. een bedrag voor elk uur dat een percentage is van zijn salaris per uur volgens onderstaande tabel:

	00.00 –	06.00 –	18.00 –	20.00 –
	06.00 uur	18.00 uur	20.00 uur	24.00 uur
maandag en de dagen na een feestdag	100%	25%*	25%*	50%
dinsdag tot en met vrijdag	50%	25%*	25%*	50%
zaterdag	75%	50%	75%	75%
zon- en feestdagen	100%	100%	100%	100%

* Voor de uren overwerk die gelegen zijn tussen 6.00 uur en het tijdstip 2 uur voor het begin van de voor de ambtenaar geldende werktijd en de uren overwerk die gelegen zijn tussen het tijdstip 2 uur na het einde van de voor de ambtenaar geldende werktijd en 20.00 uur geldt een percentage van 50%.

4. Als de leidinggevende vindt dat het organisatiebelang zich verzet tegen het toekennen van verlof wordt in plaats van verlof voor ieder uur een bedrag gelijk aan zijn salaris per uur toegekend.

5. Voor de vaststelling van de duur van het overwerk gelden de uren waarop verlof is genoten als uren waarop is gewerkt.
6. De overwerkvergoeding in geld is pensioengevend inkomen in de zin van het pensioenreglement.

ARTIKEL 4.4.3 TEGEMOETKOMING IN DE ZIEKTEKOSTEN

1. De ambtenaar heeft aanspraak op een maandelijkse tegemoetkoming in de ziektekosten.
2. De tegemoetkoming bedraagt voor de ambtenaar
 - a. in salarisschaal 6 of lager: € 28,26 per maand (en per 1 juli 2021: € 28,60);
 - b. in salarisschaal 7 of hoger: € 18,17 per maand (en per 1 juli 2021: € 18,39).
3. Als het salaris een algemene wijziging ondergaat worden de bedragen van de tegemoetkoming overeenkomstig gewijzigd.

PARAGRAAF 4.5 INDIVIDUEEL KEUZE BUDGET (IKB)

Bij de invoering is het IKB opgebouwd uit de volgende bronnen: vakantiegeld, eindejaarsuitkering, bijdrage levensloopregeling en bovenwettelijke vakantiedagen. Deze bronnen vormen nu één budget dat de ambtenaar binnen de bepalingen van deze cao kan inzetten. De regeling zoals in deze paragraaf beschreven, voldoet aan de bepalingen uit de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.

ARTIKEL 4.5.1 IKB ALGEMEEN

1. De ambtenaar heeft recht op een IKB.
2. Het IKB is een budget dat de ambtenaar naar keuze kan inzetten voor de IKB-doelen als bedoeld in artikel 4.5.3, op de beschreven manier en onder de aangegeven voorwaarden, als bedoeld in artikel 4.5.5.

ARTIKEL 4.5.2 OPBOUW IKB

1. Het IKB bestaat uit een pensioengevend deel en een niet-pensioengevend deel.
2. Het pensioengevend deel van het IKB wordt per kalendermaand als volgt opgebouwd met:
 - a. 8% van het in die maand genoten salaris en salaristoelagen, met een minimum van € 172,02 (en per 1 juli 2021: € 174,08), waarbij dit minimum niet geldt voor ambtenaren met een aanstelling in schaal A of met loondispensatie;
 - b. 8,3% van het door de ambtenaar in die maand genoten salaris;
 - c. 3,4% van het in die maand genoten salaris voor de ambtenaar in schaal 13 of lager;
 - d. 2,85% van het in die maand genoten salaris voor de ambtenaar in schaal 14 of hoger.
3. Het niet-pensioengevend deel van het IKB wordt per kalendermaand opgebouwd met 2,67% van het door de ambtenaar in die maand genoten salaris.
4. Op aanvraag van de ambtenaar kan de werkgever vaste maandelijkse toelagen opnemen in het pensioengevend deel van het IKB.

ARTIKEL 4.5.3 DOELEN IKB

De ambtenaar kan zijn opgebouwde IKB inzetten voor één of meer van de volgende doelen:

- a. voor bruto-loon in de maand van opbouw of in de daarop volgende maand of maanden;
- b. voor IKB-verlof voor zover de totale aanspraken op verlof volgens artikel 11, eerste lid, onderdeel r, onder 1° van de Wet op de loonbelasting 1964 niet tot het loon gerekend worden en tot een maximum van 10% van de totale overeengekomen arbeidsduur in het kalenderjaar waarin het IKB-verlof wordt gekocht;
- c. onder voorwaarden voor sparen in het kader van de Levensloopregeling;
- d. één keer per jaar de contributie voor het lidmaatschap van een vakbond die is vertegenwoordigd in het cao-overleg dan wel in het overleg met de vakbonden op werkgeversniveau;

- e. het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie als die door de werknemer betaald wordt bij langdurend onbetaald verlof;
- f. opleiding en ontwikkeling die voldoet aan de voorwaarden zoals gesteld in artikel 31a, lid 2, onderdeel c en d van de Wet op de loonbelasting 1964;
- g. voor uitrui van de door de ambtenaar niet benutte fiscale ruimte van de reiskosten woon-werkverkeer;
- h. door de werkgever aangewezen doelen.

ARTIKEL 4.5.4 REGELS KEUZES IKB

- 1. De gevolgen van gemaakte keuzes zijn voor rekening van de ambtenaar.
- 2. De ambtenaar kan tot de maandelijkse sluitingsdatum van de salarisverwerking keuzes maken voor de besteding van zijn opgebouwde IKB.
- 3. Na de maandelijkse sluitingsdatum van de salarisverwerking zijn de gemaakte keuzes onherroepelijk.
- 4. Als de ambtenaar vóór de sluitingsdatum van de salarisverwerking voor (een deel van) zijn IKB van die maand geen doel heeft aangewezen, dan wordt dit deel van het IKB dezelfde kalendermaand automatisch uitbetaald.
- 5. Keuzes mogen uitsluitend betrekking hebben op hetzelfde kalenderjaar.
- 6. Er mag geen budget uit het IKB worden overgeheveld naar een volgend kalenderjaar.
- 7. Het bedrag dat na de sluitingsdatum van de salarisverwerking van de maand december van enig kalenderjaar nog in het IKB zit, wordt in december onherroepelijk uitbetaald.
- 8. De ambtenaar heeft voor de besteding van zijn IKB geen toestemming nodig.

ARTIKEL 4.5.5 VOORWAARDEN KEUZES IKB

- 1. De ambtenaar moet als hij zijn IKB in een kalendermaand besteedt aan de doelen van het IKB zoals bedoeld in artikel 4.5.3 onder d, f en indien bepaald onder h, uiterlijk een maand na de salarisbetaling, bewijsstukken overleggen waaruit blijkt dat de kosten waarvoor de vergoeding is verstrekt daadwerkelijk zijn gemaakt.
- 2. Levert de ambtenaar de bewijsstukken niet op tijd aan, dan worden de verschuldigde loonheffingen alsnog ingehouden.
- 3. Voor de toepassing van de loonheffing gelden voor de IKB-doelen de fiscale voorwaarden op grond van de Wet op de loonbelasting 1964.
- 4. De ambtenaar is verplicht alle informatie die van belang is voor de gemaakte keuzes meteen te melden.

ARTIKEL 4.5.6 WAARDE IKB-VERLOF

- 1. Een uur IKB-verlof wordt gekocht voor de waarde van het loon per uur van de ambtenaar op 1 januari van het kalenderjaar waarin het IKB-verlof wordt gekocht.
- 2. Salarisverhogingen met terugwerkende kracht hebben geen invloed op de waarde van een uur IKB-verlof.
- 3. Onder loon zoals bedoeld in lid 1 wordt verstaan salaris, salaristoelagen, IKB en vergoeding overwerk, voor zover overwerk een verplicht en structureel onderdeel van de functie is.

ARTIKEL 4.5.7 FISCALE ASPECTEN IKB

1. De werkgever zorgt voor informatie over gevolgen van keuzes in het IKB voor in ieder geval de loonheffingen, het pensioen en de sociale verzekeringen.
2. Als achteraf blijkt dat door opzettelijk onjuiste of onvolledige informatie door de ambtenaar een vergoeding ten onrechte belastingvrij is uitbetaald, dan worden de loonheffingen en de eventuele boetes op de ambtenaar of de oud-ambtenaar verhaald.
3. Als wijziging van fiscale wet- en regelgeving van invloed is op de inhoud of de werking van het IKB zullen vervallen netto voordelen voor ambtenaren niet worden gecompenseerd.

PARAGRAAF 4.6 OVERGANGSRECHT INVOERING HARMONISERING TOELAGEN

ARTIKEL 4.6.1 OVERGANGSRECHT HARMONISATIE TOELAGEN

1. De ambtenaar voor wie bij de invoering van de harmonisatie toelagen op 1 juli 2019 de opbouw van de jubileumgratificatie waarvoor hij als eerste in aanmerking komt, hoger was dan de overeenkomstige jubileumgratificatie daarvan, heeft na invoering recht op een eenmalige uitkering ter hoogte van het verschil in opbouw naar rato van het aantal reeds opgebouwde jaren.
2. De ambtenaar die op 1 juli 2019 in dienst is van een provincie met een 12 ½ jarig - ambtsjubileumgratificatieregeling en die bij een voortzetting van zijn dienstverband zonder onderbrekingen nog in aanmerking zou komen voor deze gratificatie behoudt dit toekomstige recht tenzij hij kiest voor afkoop.
3. De ambtenaar bedoeld in lid 2 kan éénmalig tot uiterlijk 1 augustus 2019 kiezen voor afkoop van zijn toekomstig recht. Hij ontvangt dan de 12 ½ jaar jubileumgratificatie naar rato van het hele (naar boven afgeronde) aantal dienstjaren en maanden dat hij in dienst is op 1 juli 2019. Met de keuze voor afkoop vervalt het toekomstige recht.
4. De ambtenaar die bij de invoering van de harmonisatie toelagen op 1 juli 2019 recht heeft op één of meerdere toelagen en waarvan de hoogte van de gesaldeerde toelagen op jaarbasis als gevolg van de invoering omlaag gaat, heeft recht op een toelage overgangsrecht harmonisering.
5. De harmonisering toelagen geldt ook voor ambtenaren met individuele of groepstoelagen op één van de type werkzaamheden die geharmoniseerd worden.
6. De toelage wordt als volgt berekend:
 - a. 2018 wordt als referentiejaar gebruikt;
 - b. Op basis van de daadwerkelijke gewerkte uren en verrichte werkzaamheden wordt:
 - I. de hoogte van de toelagen op jaarbasis voor harmonisatie uitgerekend;
 - II. de hoogte van de toelagen op jaarbasis na harmonisatie uitgerekend;
 - c. Het verschil tussen (I) en (II) vormt de hoogte van de toelage overgangsrecht harmonisering op jaarbasis (als (I) hoger is dan (II)).
7. De uitkering van de toelage overgangsrecht harmonisering geschiedt op maandbasis.
8. Als door langdurige ziekte of andere bijzondere omstandigheden het referentiejaar niet representatief is, dan bepalen werkgever en ambtenaar in overleg een andere referentieperiode.
9. Als de toelage overgangsrecht harmonisering op jaarbasis € 120,00 of minder is ontvangt de ambtenaar in de maand juli 2019 een eenmalige afkoop ter hoogte van 5x de berekende toelage overgangsrecht harmonisering.
10. De ambtenaar kan éénmalig tot 1 augustus 2019 kiezen voor afkoop van zijn toekomstig recht op de toelage overgangsrecht harmonisering. Hij ontvangt dan een bedrag ter hoogte van 5x de berekende hoogte van de toelage overgangsrecht. Voor de medewerker ouder dan 60 jaar geldt dat hij bij de keuze voor afkoop een bedrag ontvangt ter hoogte van het aantal maanden tussen zijn leeftijd en de voor hem geldende AOW-leeftijd. Met de keuze voor afkoop vervalt het recht op de toelage overgangsrecht harmonisering.
11. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht harmonisering naar rato uitgekeerd.

12. Als een dienstverband in omvang wijzigt, dan wijzigt de toelage overgangsrecht harmonisering naar rato.
13. Als door wijzigingen in de werkzaamheden een ambtenaar geen recht meer heeft op één of meerdere toelagen die meegenomen zijn in de berekening van de toelage overgangsrecht harmonisering dan wordt deze toelage naar rato van het oorspronkelijke aandeel van deze toelage in het totaal van de toelagen (dus op het moment van berekenen) verlaagd. Deze verhouding wordt in het besluit waarin de hoogte van de toelage wordt vastgelegd opgenomen.
14. De toelage overgangsrecht harmonisering wordt geïndexeerd voor zover de oorspronkelijke toelagen in de cao worden geïndexeerd, dit wordt in het besluit waarin de hoogte van de toelage wordt vastgelegd opgenomen.
15. De toelage overgangsrecht harmonisering is een pensioengevende salaristoelage.

HOOFDSTUK 5 TIJD: ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

In dit hoofdstuk zijn de regels over de arbeidssduur en de werktijden opgenomen. De Arbeidstijdenwet en de Wet Flexibel Werken zijn ook van toepassing.

Deze cao biedt alleen in artikel 5.2 de mogelijkheid voor de werkgever om ter aanvulling op de cao nadere regels te stellen. Op dit artikel is de Wet op de ondernemingsraden van toepassing. In artikel 27 lid 1 sub b WOR is namelijk geregeld dat bij vaststelling, wijziging of intrekking van de arbeids- en rusttijdenregeling en vakantieregeling instemming van de ondernemingsraad nodig is. Deze regels mogen alleen gaan over de werktijden. Voor toelagen voor bepaalde diensten of werktijden geldt dat hoofdstuk 4 Salaris, salaristoelagen en IKB van toepassing is.

ARTIKEL 5.1 ARBEIDSDUUR PER JAAR

De arbeidssduur per jaar voor de ambtenaar met een voltijds arbeidsovereenkomst is gelijk aan het aantal kalenderdagen per jaar, verminderd met het aantal zaterdag en zondagen en niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen, vermenigvuldigd met 7,2 uur per dag.

ARTIKEL 5.2 WERKTIJDENREGELING

1. De werkgever stelt een werktijdenregeling vast.
2. De werktijdenregeling kan voor delen van de organisatie of voor bepaalde functies verschillend zijn.
3. De werkgever kan met een ambtenaar een individuele werktijdenregeling afspreken, waarbij:
 - a. deze werktijdenregeling langer dan één kalenderjaar kan gelden;
 - b. de arbeidssduur wordt berekend over de periode van de individuele werktijdenregeling;
 - c. een individuele werktijdenregeling schriftelijk wordt vastgelegd.
4. De werkgever waarborgt in de werktijdenregeling een goede bedrijfsvoering en houdt zo veel als mogelijk rekening met de individuele wensen en arbeidsomstandigheden van de ambtenaren.
5. De werkgever kan de ambtenaar in het belang van de organisatie verplichten:
 - a. tijdelijk te werken buiten de voor de ambtenaar geldende werktijden;
 - b. zich buiten de voor de ambtenaar geldende werktijden ter beschikking te houden.

ARTIKEL 5.3 WERKEN OP WERKDAGEN DIRECT VÓÓR OF NA FEESTDAGEN (BRUGDAGEN)

De ambtenaar, die door de aard van zijn werkzaamheden niet tijd- en plaatsbewust kan werken, heeft op werkdagen direct vóór of na feestdagen, waarop de gebouwen en werkterreinen van de werkgever gesloten zijn, de keuze tussen het opnemen van vakantie, IKB-verlof, onbetaald verlof of het in overleg met zijn leidinggevende de gemiste werktijd te compenseren op een ander moment.

HOOFDSTUK 6 VAKANTIE EN VERLOF

Dit hoofdstuk regelt de rechten en plichten met betrekking tot vakantie en verlof. De belangrijkste relevante artikelen uit het Burgerlijk Wetboek zijn de artikelen 7:634 tot en met 7:645 BW. De Wet arbeid en zorg is ook van toepassing. Zowel in dit hoofdstuk als in de Wet arbeid en zorg zijn vormen van verlof geregeld.

In dit hoofdstuk onderscheiden we:

- vakantie;
- IKB-verlof (verlof dat met het IKB budget gekocht is);
- verlof op grond van de Wet arbeid en zorg:
 - o zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - o adoptie- en pleegzorgverlof;
 - o calamiteitenverlof;
 - o kortdurend zorgverlof;
 - o kort verzuimverlof, waaronder geboorteverlof;
 - o buitengewoon verlof;
 - o vakbondsverlof (dit is een vorm van buitengewoon verlof);
 - o onbetaald verlof.

Tenzij anders vermeld zijn de regels voor vakantie en/of verlof ook van toepassing op IKB-verlof.

ARTIKEL 6.1 RECHT OP VAKANTIE

1. De ambtenaar heeft per kalenderjaar recht op 144 uur vakantie met behoud van zijn loon.
2. Onder loon zoals bedoeld in lid 1 wordt verstaan salaris, salaristoelagen, IKB, vergoeding voor overwerk en tegemoetkoming in de ziektekosten.

ARTIKEL 6.2 VERMINDERING EN VERVAL VAN RECHT OP VAKANTIE

1. Het recht op vakantie vervalt twaalf maanden na het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan, tenzij de ambtenaar redelijkerwijs niet in staat is geweest om deze vakantie op te nemen.
2. Het IKB-verlof dat door de ambtenaar is gekocht vervalt of verjaart niet ongeacht in welk jaar dit gekocht is.
3. De totale aanspraken aan vakantie en verlof moeten binnen de grenzen van artikel 11, lid 1, onderdeel r, onder 1° van de Wet op de loonbelasting 1964 blijven.

ARTIKEL 6.3 OPNEMEN VAN VAKANTIE BIJ BIJZONDERE GEBEURTENISSEN

De werkgever stelt de ambtenaar in de gelegenheid vakantie op te nemen:

- a. op officiële feestdagen die samenhangen met zijn geloof of culturele achtergrond;
- b. bij het huwelijk en geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad;
- c. bij verhuizing; en
- d. bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de derde en vierde graad van de ambtenaar of zijn partner.

ARTIKEL 6.4 VAKANTIE EN ZIEKTE

1. De ambtenaar kan ook tijdens ziekte vakantie en IKB-verlof opnemen.
2. Als de ambtenaar op zijn verzoek vakantie opneemt op werkdagen waarop hij geheel of gedeeltelijk ziek is, dan neemt hij het aantal uren vakantie op dat hij op die dag normaal zou werken.
3. Tijdens opgenomen vakantie kan de ambtenaar ziek worden. De ziekte-dagen worden vanaf het moment van ziekmelding niet aangemerkt als vakantiedagen, tenzij de ambtenaar daar in voorkomend geval mee instemt.

ARTIKEL 6.5 VERREKENING VAKANTIE BIJ EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Voor ieder uur vakantie dat de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen op de dag dat de arbeidsovereenkomst eindigt, ontvangt hij een bedrag gebaseerd op zijn uurloon volgens artikel 7:641 lid 1 BW.
2. Als op de dag dat de arbeidsovereenkomst eindigt, blijkt dat de ambtenaar teveel vakantie heeft opgenomen, dan betaalt hij voor ieder uur teveel opgenomen vakantie een bedrag gebaseerd op zijn uurloon volgens artikel 7:641 lid 1 BW.
3. Onder loon zoals bedoeld in lid 1 en 2 wordt verstaan salaris, salaristoelagen, IKB, vergoeding voor overwerk en tegemoetkoming in de ziektekosten.

ARTIKEL 6.6 ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF OP GROND VAN DE WET ARBEID EN ZORG

1. Tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de vrouwelijke ambtenaar recht op salaris, salaristoelagen en IKB.
2. De ambtenaar van wie de partner tijdens het bevallingsverlof overlijdt, heeft recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van salaris, salaristoelagen en IKB.
3. Tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt op het salaris, de salaristoelagen en IKB de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg waarop de ambtenaar recht heeft in mindering gebracht.

ARTIKEL 6.7 OVERIG BETAALD VERLOF OP GROND VAN DE WET ARBEID EN ZORG

1. Tijdens adoptie- en pleegverlof, calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en kort verzuimverlof, waaronder geboorteverlof, heeft de ambtenaar recht op zijn salaris, salaristoelagen en IKB.
2. Bij adoptie- en pleegverlof wordt op het salaris, de salaristoelagen en IKB de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg waarop de ambtenaar recht heeft in mindering gebracht.
3. Voor de ambtenaar die het recht op aanvullend geboorteverlof opneemt, vult de werkgever vanaf 1 september 2021 de uitkering op basis van de Wet arbeid en zorg aan tot 100% van het salaris, de salaristoelagen en het IKB. Voornoemde aanvulling van de uitkering heeft geen betrekking op de uitkering die de ambtenaar heeft ontvangen in de periode vóór 1 september 2021.
4. Het kort verzuimverlof duurt bij het overlijden van:
 - a. de partner en bloed- en aanverwanten in de eerste graad: vier dagen;
 - b. overige bloed- en aanverwanten in de rechte lijn: maximaal twee dagen;
 - c. bloed- en aanverwanten in de tweede graad van de zijlijn en huisgenoten anders dan de partner of genoemde bloed- en aanverwanten: maximaal twee dagen.
5. Als de ambtenaar verantwoordelijk is voor de organisatie van de uitvaart van bloed- en aanverwanten, duurt het kort verzuimverlof maximaal vier dagen.

ARTIKEL 6.8 BUITENGEWOON VERLOF

Bij huwelijk en geregistreerd partnerschap heeft de ambtenaar recht op één dag buitengewoon verlof met behoud van zijn salaris, salaristoelagen en IKB.

ARTIKEL 6.9 VAKBONDSVERLOF

1. Vakbondsleden hebben recht op verlof met behoud van salaris, salaristoelagen en IKB voor het bijwonen van bijeenkomsten die in het kader van het vakbondslidmaatschap van belang zijn.
2. Een aangewezen (kader)lid dat ook lid is van het lokaal of landelijk overleg over arbeidsvoorwaarden, een ander statutair orgaan van de vakbond of benoemd is als vakbondsconsulent, heeft jaarlijks recht op maximaal 338 uur verlof met behoud van salaris, salaristoelagen en IKB.

3. In aanvulling op het bepaalde in lid 2 heeft een vakbondslid daarnaast recht op 40 uur verlof met behoud van salaris, salaristoelagen en IKB voor scholing op uitnodiging van de vakbond.
4. Vakbondswerk is onderdeel van het werk. Het vakbondslid, als bedoeld in lid 2, en zijn leidinggevende maken in het goede gesprek afspraken over een evenwichtig takenpakket.
5. Als er sprake is van gewichtige redenen of een bijzondere situatie kunnen werkgever en de vakbonden de hierboven genoemde ureninzet tijdelijk aanpassen.
6. Cao-partijen kunnen aanvullende afspraken maken over de inzet van ambtenaren bij de totstandkoming en/of de uitwerking van de cao.
7. De ambtenaar zal niet ten gevolge van zijn vakbondswerk worden ontslagen of op een andere manier worden benadeeld.

ARTIKEL 6.10 NON-ACTIVITEIT

1. De ambtenaar die volksvertegenwoordiger is bij een gemeente, provincie of waterschap of lid is van de Eerste Kamer, heeft recht op verlof zonder behoud van loon volgens artikel 7:643 lid 1 BW.
2. De ambtenaar die een deeltijdbenoeming heeft als gedeputeerde, wethouder of als lid van het dagelijks bestuur van een waterschap, heeft recht op verlof zonder behoud van loon volgens artikel 7:643 lid 3 BW.
3. Besluiten tot non-activiteitsverlof genomen voor de invoering van de Ambtenarenwet 2017 worden gerespecteerd gedurende de benoeming in de functie waarvoor het verlof is verleend, tenzij de ambtenaar aangeeft dat dit verlof kan vervallen.
4. Onder loon zoals bedoeld in lid 1, 2, en 3 wordt bedoeld salaris, salaristoelagen en IKB.

ARTIKEL 6.11 LANGDUREND ONBETAALD VERLOF

1. De ambtenaar kan een verzoek indienen om hem geheel of gedeeltelijk langdurend onbetaald verlof te verlenen.
2. De ambtenaar vraagt langdurend onbetaald verlof minstens drie maanden van tevoren aan.
3. De aanvraag bevat in ieder geval:
 - a. de datum waarop het verlof ingaat;
 - b. het aantal op te nemen uren verlof; en
 - c. de verdeling daarvan over de weken.
4. Het langdurend onbetaald verlof duurt minimaal acht aaneengesloten weken.
5. De ambtenaar en zijn leidinggevende stellen in overleg de maximumduur van het langdurend onbetaald verlof vast.
6. De werkgever kent de aanvraag voor langdurend onbetaald verlof toe, tenzij dit op grond van het organisatiebelang niet mogelijk is.
7. De ambtenaar kan verzoeken het langdurend onbetaald verlof op grond van onvoorziene omstandigheden niet op te nemen of te stoppen.
8. De werkgever kan een verzoek tot stoppen of niet opnemen van langdurend onbetaald verlof afwijzen als dit door een zwaarwegend organisatiebelang niet mogelijk is.
9. Het stopzetten van het langdurend onbetaald verlof hoeft niet eerder dan na vier weken in te gaan.
10. In het geval dat het langdurend onbetaald verlof stopt, vervalt het recht op de rest van dit verlof.
11. De werkgever schort het langdurend onbetaald verlof op bij samenloop met het zwangerschaps- en bevallingsverlof.
12. Na afloop van het langdurend onbetaald verlof keert de ambtenaar terug in de functie die de ambtenaar bij het begin van dit verlof vervulde.
13. De ambtenaar aan wie langdurend onbetaald verlof is verleend, direct voor zijn pensionering met het oog op vervroegde uittreding, kan dit verlof niet stopzetten of daarop terugkomen.

ARTIKEL 6.12 RECHTEN TIJDENS ONBETAALD VERLOF

1. De ambtenaar heeft tijdens langdurend onbetaald verlof, onbetaald langdurend zorgverlof of onbetaald ouderschapsverlof geen recht op salaris, salaristoelagen, IKB, uitkeringen, vergoedingen en opbouw van vakantie.
2. De ambtenaar heeft bij langdurend onbetaald verlof, onbetaald langdurend zorgverlof of onbetaald ouderschapsverlof wel recht op een tegemoetkoming in de ziektekosten.
3. Tijdens de eerste zes maanden van de periode van langdurend onbetaald verlof, onbetaald langdurend zorgverlof of onbetaald ouderschapsverlof is de verdeling van de pensioenpremie volgens de standaardverdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer op grond van het pensioenreglement. Deze periode van de eerste zes maanden van onbetaald verlof hoeft niet aaneengesloten te zijn en kan over de jaargrens heenlopen. Het gaat daarbij om de periode(s) die binnen een periode van twaalf maanden na start van de eerste periode vallen.
4. Bij langdurend onbetaald verlof, direct voor
 - a. het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, of
 - b. volledig ontslag voorafgaand aan ABP-keuzepensioen,is de verschuldigde pensioenpremie vanaf het begin van dit verlof volledig voor rekening van de ambtenaar.

ARTIKEL 6.13 KAPSTOKBEPALING BUITENGEWOON VERLOF EN EXTRA VERLOF

1. Op verzoek van de ambtenaar kan de werkgever hem buitengewoon verlof verlenen als daar naar het oordeel van de werkgever redenen voor zijn. De werkgever verleent het buitengewoon verlof voor een van geval tot geval te bepalen tijdsduur, al dan niet met behoud van salaris, salaristoelagen en IKB.
2. De werkgever kan de ambtenaar extra verlof toekennen als daar naar het oordeel van de werkgever redenen voor zijn. Het extra verlof wordt toegekend voor een korte duur en is met behoud van salaris, salaristoelagen en IKB.
3. De redenen zoals genoemd in lid 1 en lid 2 van dit artikel kunnen gelegen zijn in een ingrijpende levensgebeurtenis waardoor de ambtenaar niet voldoende in staat is om zijn functie uit te oefenen. De werkgever kan daarnaast maatwerkafspraken met de ambtenaar maken om hem te ondersteunen.

HOOFDSTUK 7 WIJZIGINGEN IN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

In dit hoofdstuk zijn de regels rondom wijzigingen in de arbeidsovereenkomst opgenomen. De Wet flexibel werken is voor wijziging van de omvang van de arbeidsovereenkomst van toepassing. Hiervoor zijn geen extra bepalingen in de cao opgenomen, met uitzondering van de maximale omvang van de arbeidsovereenkomst van 40 uur.

ARTIKEL 7.1 ANDERE FUNCTIE OF WERKZAAMHEDEN

1. De werkgever kan de ambtenaar verplichten om in het organisatiebelang een opdracht te verrichten of tijdelijk een andere functie waar te nemen. Deze tijdelijke werkzaamheden moeten redelijkerwijs opgedragen kunnen worden rekening houdend met zijn persoonlijkheid en de omstandigheden. Dit kan ook buiten de (provinciale) organisatie zijn.
2. De ambtenaar aanvaardt een andere functie als daarbij sprake is van een zwaarwichtig belang en het belang van de ambtenaar daarvoor in redelijkheid moet wijken. Deze andere functie moet redelijkerwijs aan de ambtenaar opgedragen kunnen worden, rekening houdend met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten.
3. De werkgever kan de ambtenaar niet verplichten tot inzet ter vervanging van werkzaamheden van stakers. De werkgever kan de ambtenaar hiertoe alleen verplichten als dat met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid noodzakelijk is of als de regelmatige functionering van de openbare dienst in gevaar komt.

ARTIKEL 7.2 WIJZIGING OMVANG ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werkgever kan de omvang van de arbeidsovereenkomst op aanvraag bepalen op meer dan die van een volledige arbeidsduur.
2. De omvang van een arbeidsovereenkomst is maximaal 40 uur per week.

HOOFDSTUK 8 GEZONDHEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

In dit hoofdstuk zijn de regels rondom gezondheid en arbeidsomstandigheden opgenomen. De belangrijkste relevante bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek zijn de artikelen 7:629, 7:629a, 7:658, 7:658a, 7:658b, 7:660a BW. Verder zijn ook de Arbeidsomstandighedenwet, de Ziektewet, de WIA, de Wet op de medische keuringen, de Wet publieke gezondheid en de Wet SUWI van toepassing. Deze cao biedt alleen in artikel 8.1.1 en artikel 8.2.1 voor wat betreft de lijst van werkzaamheden, de mogelijkheid voor de werkgever om in aanvulling op de cao nadere regels te stellen. Op dit artikel is de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing.

In artikel 27 lid 1 sub d WOR is namelijk geregeld dat bij vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid instemming van de ondernemingsraad nodig is.

PARAGRAAF 8.1 ALGEMEEN

ARTIKEL 8.1.1 VERZUIMBELEID

De werkgever stelt regels vast over de begeleiding van ziekteverzuim, ziek- en herstelmelding, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij te volgen procedures.

PARAGRAAF 8.2 ARBEIDSGEZONDHEIDSKUNDIGE ONDERZOEKEN

ARTIKEL 8.2.1 PERIODIEK FUNCTIEGERICHT ARBEIDSGEZONDHEIDSKUNDIG ONDERZOEK

Een ambtenaar wordt periodiek functiegericht gezondheidskundig onderzocht als dit volgt uit een wettelijke verplichting of als hij werkzaamheden verricht die zijn vermeld op de lijst met werkzaamheden waarvoor een keuring bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst of bij aanvang van een opdracht nodig is.

ARTIKEL 8.2.2 INDIVIDUEEL GERICHT MEDISCH ONDERZOEK

De werkgever kan de ambtenaar met zijn instemming medisch laten onderzoeken:

- a. als de werkgever voldoende redenen heeft om te twijfelen aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar;
- b. als de werkgever voldoende redenen heeft om te twijfelen aan de volledige geschiktheid van de ambtenaar voor het verrichten van zijn arbeid en om na te gaan of hiervoor medische oorzaken aanwezig zijn. van de ambtenaar;

ARTIKEL 8.2.3 MEDISCH ADVIES

1. Na een arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor de periodieke functiegerichte keuring of een individueel gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek brengt de bedrijfsarts een medisch advies uit aan de werkgever.
2. De ambtenaar ontvangt zo spoedig mogelijk een afschrift van het medisch advies.

ARTIKEL 8.2.4 NIET (VOLLEDIG) WERKEN

1. De werkgever kan de ambtenaar op advies van de bedrijfsarts zijn werk niet of niet meer volledig laten doen als na een arbeidsgezondheidskundig onderzoek blijkt dat de ambtenaar lichamelijk of geestelijk in een zodanige toestand verkeert, dat hij zijn eigen belangen, de belangen van de werkgever of van anderen die bij het verrichten van de arbeid zijn betrokken, schaadt door te blijven werken.
2. De ambtenaar die zijn werk niet of niet meer volledig mag doen, wordt geacht wegens ziekte ongeschikt te zijn tot het verrichten van arbeid. Voor de ambtenaar gelden de gebruikelijke regels met betrekking tot zijn re-integratie, zijn aanspraken als bedoeld in paragraaf 8.4 en zijn ontslagbescherming.

PARAGRAAF 8.3 COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING

ARTIKEL 8.3.1 COLLECTIEVE OVEREENKOMST ZORGVERZEKERING

1. De werkgever sluit met een of meer zorgverzekeraars ten behoeve van de ambtenaar en zijn gezinsleden een overeenkomst als bedoeld in artikel 18 van de Zorgverzekeringswet.
2. De werkgever kan de overeenkomst ook afsluiten voor de oud-ambtenaar en zijn gezinsleden als zijn arbeidsovereenkomst is geëindigd met recht op:
 - a. een IVA-uitkering; of
 - b. ouderdomspensioen ten laste van het ABP.

PARAGRAAF 8.4 AANSPRAKEN BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 8.4.1 AANSPRAKEN

1. De ambtenaar heeft over de uren waarop hij bij ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet werkt recht op doorbetaling van:
 - a. zijn volledige salaris, salaristoelagen, IKB, vergoeding voor overwerk, en tegemoetkoming in de ziektekosten tijdens de eerste 52 weken ;
 - b. 70% van zijn salaris, salaristoelagen, IKB, vergoeding voor overwerk, en tegemoetkoming in de ziektekosten tijdens de daarop volgende 52 weken
2. Dit artikel is ook van toepassing op de oud-ambtenaar voor zover en zolang hij ongeschikt is tot werken door ziekte, waarbij geldt dat:
 - a. de ziekte ontstaan moet zijn voor het tijdstip van ingang van zijn ontslag of binnen een maand na het tijdstip van ontslag;
 - b. als de ziekte na het ontslag is ontstaan, hij minstens twee maanden onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag in dienst is geweest;
 - c. het ontslag niet gebaseerd is op artikel 7:669 lid 3 sub b BW (langdurige arbeidsongeschiktheid), artikel 7:677 BW (dringende reden) en/of de aanleiding voor ontslag een andere is dan:
 - o het niet meewerken aan re-integratie;
 - o het niet aanvragen van een uitkering op grond van de WIA; of
 - o het niet meewerken aan het traject Van Werk Naar Werk.
 - d. hij na zijn ontslag nog ongeschikt is een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen.

ARTIKEL 8.4.2 AANSPRAKEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE DOOR EEN BEDRIJFSONGEVAL OF EEN BEROEPSZIEKTE

De (oud-) ambtenaar ontvangt in de tweede 52 weken van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte zijn volledige salaris, salaristoelagen, IKB, vergoeding voor overwerk en tegemoetkoming in de ziektekosten als de oorzaak van de ziekte een bedrijfsongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte is.

ARTIKEL 8.4.3 ANDERE AANSPRAKEN IN HET TWEEDE ZIEKTEJAAR

1. De ambtenaar ontvangt in de tweede 52 weken van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling zijn volledige salaris, salaristoelagen, IKB, vergoeding voor overwerk en tegemoetkoming in de ziektekosten over de uren waarop hij bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte:
 - a. in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid verricht;
 - b. in opdracht een opleiding volgt ten behoeve van andere werkzaamheden die de ambtenaar bij de werkgever in het kader van zijn re-integratie worden aangeboden;
 - c. vakantie of verlof opneemt.
2. De ambtenaar ontvangt in de tweede 52 weken het volledige salaris, salaristoelagen en IKB over de uren waarop de ambtenaar ongeschikt is tot het verrichten van de arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap.
3. De werkgever en de ambtenaar kunnen in het kader van de re-integratie bij ziekte overeenkomen dat de ambtenaar een andere functie vervult voordat de ononderbroken ziekteperiode van 104 weken is verstreken. In dat geval heeft de ambtenaar vanaf de ingangsdatum dat hij de andere functie vervult tot het einde van deze periode aanspraak op een aanvullende uitkering, als zijn salaris, salaristoelagen en IKB als gevolg van het vervullen van die andere functie verminderen, ter grootte van het verschil tussen:
 - a. het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht zou hebben gehad als hij voor dezelfde arbeidsduur zijn eigen functie zou zijn blijven vervullen; en
 - b. zijn salaris, salaristoelagen en IKB nadat hij de andere functie is gaan vervullen.

ARTIKEL 8.4.4 SAMENLOOP MET ANDERE INKOMSTEN

1. Bij samenloop van een aanspraak bij arbeidsongeschiktheid -wegens ziekte- of compensatie bij arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in paragraaf 8.5, met een ZW-uitkering, een WIA-uitkering, een WW-uitkering of een aanvullende werkloosheidsuitkering op grond van dezelfde arbeidsovereenkomst, wordt deze aanspraak verminderd met het bedrag van deze uitkering.
2. Als door handelingen of het nalaten van handelingen van de (oud-) ambtenaar de ZW-uitkering, de WIA-uitkering, de WW-uitkering of de aanvullende werkloosheidsuitkering een vermindering ondergaat of de aanspraak daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt deze uitkering geacht onverminderd te zijn genoten.
3. Als ten aanzien van de ZW-uitkering, die de (oud-) ambtenaar geniet, een verplichting wordt opgelegd of een sanctie wordt toegepast, legt de werkgever zoveel mogelijk dezelfde verplichting op of past hij zoveel mogelijk een overeenkomstige sanctie toe op de aanspraken waarop de ZW-uitkering in mindering is gebracht.
4. De inkomsten die de (oud-) ambtenaar geniet in verband met het verrichten van in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid, worden op de aanspraken bij arbeidsongeschiktheid -wegens ziekte- voor (oud-) ambtenaren in mindering gebracht, voor zover deze samen met die aanspraken meer zijn dan het salaris, de salaristoelagen, IKB, vergoeding voor overwerk en tegemoetkoming in de ziektekosten.

5. Inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf worden op het bedrag, waarop de oud-ambtenaar bij arbeidsongeschiktheid -wegens ziekte- recht heeft, in mindering gebracht, tenzij:
 - a. de oud-ambtenaar deze inkomsten al vóór het intreden van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte genoot; en
 - b. de omvang van die arbeid niet is toegenomen.

ARTIKEL 8.4.5 GEEN AANSPRAKEN OF VERVALLEN VAN AANSPRAKEN

1. De (oud-) ambtenaar heeft geen aanspraken bij arbeidsongeschiktheid -wegens ziekte- als hij op grond van een andere functie recht heeft op doorbetaling van zijn salaris of op een ZW-uitkering.
2. De werkgever kan op grond van bijzondere omstandigheden bepalen dat de aanspraken niet vervallen, maar geheel of ten dele aan anderen dan aan de (oud-) ambtenaar worden uitbetaald. Voor zover de werkgever van deze bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, kan de werkgever deze alsnog aan de (oud-) ambtenaar uitbetalen.

ARTIKEL 8.4.6 NADERE VOORSCHRIFTEN EERSTE EN TWEDE ZIEKTEJAAR

Voor het bepalen van het einde van de perioden met aanspraken bij arbeidsongeschiktheid -wegens ziekte- voor (oud-) ambtenaren worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte samengeteld als de perioden van ongeschiktheid elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten buiten beschouwing.

ARTIKEL 8.4.7 EINDE VAN DE AANSPRAKEN

1. De aanspraken bij arbeidsongeschiktheid -wegens ziekte- voor (oud-) ambtenaren, eindigen na afloop van de uitkeringsduur, maar in elk geval met ingang van de dag:
 - a. waarop de ambtenaar in het kader van re-integratie bij ziekte een andere functie vervult, zoals bedoeld in artikel 8.4.3 lid 3;
 - b. waarop de arbeidsovereenkomst van de ambtenaar is geëindigd;
 - c. waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt; of
 - d. volgende op de dag van overlijden van de ambtenaar.
2. De aanspraken van de ambtenaar die in verband met re-integratie bij ziekte een andere functie vervult en daarom recht heeft op een aanvullende uitkering, zoals bedoeld in artikel 8.4.3 lid 3, eindigen na afloop van de periode van het vervullen van de andere functie, maar in elk geval met ingang van de dag:
 - a. waarop de ambtenaar niet meer voldoet aan de voorwaarden;
 - b. waarop de arbeidsovereenkomst van de ambtenaar is geëindigd;
 - c. waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt; of
 - d. volgende op de dag van overlijden van de ambtenaar.
3. De aanspraken van de oud-ambtenaar bij arbeidsongeschiktheid -wegens ziekte- eindigen na afloop van de uitkeringsduur, maar in elk geval met ingang van de dag:
 - a. waarop de oud-ambtenaar een andere functie vervult in het kader van re-integratie bij ziekte;
 - b. waarop de oud-ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt; of
 - c. volgende op de dag van overlijden van de oud-ambtenaar.

PARAGRAAF 8.5 COMPENSATIE BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 8.5.1 COMPENSATIE BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VAN MINDER DAN 35%

1. De ambtenaar die door het UWV in het kader van de uitvoering van de WIA voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard en die als gevolg van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid inkomensverlies heeft, heeft aanspraak op compensatie van het inkomensverlies.
2. De hoogte van de compensatie is een percentage van het verschil tussen het salaris, de salaristoelagen en IKB in de oude functie en het salaris, salaristoelagen en IKB in de aangepaste of nieuwe functie.
3. De hoogte van de compensatie is:
 - a. als de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte 100%;
 - b. in overige gevallen 70%;
4. Als het inkomensverlies door verhoging van het salaris, de salaristoelagen en IKB afneemt, wordt de compensatie verminderd, tenzij het een verhoging betreft door een algemene loonstijging of een salarisverhoging door zijn functioneren.
5. De compensatie wordt als salaris aangemerkt.
6. De ambtenaar heeft aanspraak op compensatie vanaf de kalenderdag dat de arbeidsongeschiktheid is vastgesteld op minder dan 35%, maar niet voordat de periode van gehele of gedeeltelijke doorbetaling van salaris, salaristoelagen en IKB bij ziekte is verstreken.
7. De compensatie eindigt op het moment waarop de arbeidsovereenkomst met de werkgever eindigt of, als de compensatie 70%, is in ieder geval na vijf jaar.
8. Bij samenloop van de compensatie met een WW-uitkering of een aanvullende werkloosheidsuitkering, op grond van de functie waaruit de ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verklaard, wordt de compensatie verminderd met het bedrag van deze uitkeringen.

ARTIKEL 8.5.2 AANVULLING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE BIJ BEDRIJFSONGEVAL OF BEROEPSZIEKTE

1. In het geval de (oud-) ambtenaar door een bedrijfsongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte recht heeft op een IVA-uitkering en geen recht heeft op doorbetaling van zijn salaris, salaristoelagen en IKB of het laatst genoten salaris, salaristoelagen en IKB, worden de IVA-uitkering en het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen, zolang daarop aanspraak bestaat, aangevuld tot 90% van het laatst genoten salaris, salaristoelagen en IKB.
2. In het geval de (oud-) ambtenaar door een bedrijfsongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte recht heeft op een WGA-uitkering, worden de WGA-uitkering en het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen, zolang daarop aanspraak bestaat, aangevuld tijdens:
 - a. de loongerelateerde uitkering: tot 90% van het verschil tussen het laatst genoten salaris, salaristoelagen en IKB en het nieuwe inkomen bij volledige invulling van de resterende verdien capaciteit en tot 80% van dit verschil bij niet volledige invulling van de resterende verdien capaciteit;
 - b. de loonaanvullingsuitkering: tot 90% van het verschil tussen het laatst genoten salaris, salaristoelagen en IKB en het nieuwe inkomen dat bij volledige invulling van de resterende verdien capaciteit zou kunnen worden verdiend;
 - c. de vervolguitkering voor maximaal tien jaar: tot 75% van het laatst genoten salaris, salaristoelagen en IKB maal het door het UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage.
3. Als de IVA-uitkering of de WGA-uitkering wordt geweigerd of verminderd in verband met toepassing van een sanctie op grond van de WIA wordt die sanctie op dezelfde wijze toegepast op de aanvulling vanuit het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen.

ARTIKEL 8.5.3 SAMENLOOP COMPENSATIE OF AANVULLING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID MET ANDERE INKOMSTEN

1. Bij samenloop van compensatie of aanvulling bij arbeidsongeschiktheid of compensatie bij arbeidsongeschiktheid met een ZW-uitkering, een WIA-uitkering, een WW-uitkering of een aanvullende werkloosheidsuitkering op grond van dezelfde arbeidsovereenkomst, wordt deze aanspraak verminderd met het bedrag van deze uitkeringen.
2. Als door handelingen of het nalaten van handelingen van de (oud-) ambtenaar de ZW-uitkering, de WIA-uitkering, de WW-uitkering of de aanvullende werkloosheidsuitkering een vermindering ondergaat of de aanspraak daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt deze uitkering geacht onverminderd te zijn genoten.
3. Als ten aanzien van de ZW-uitkering, die de (oud-) ambtenaar geniet, een verplichting wordt opgelegd of een sanctie wordt toegepast, legt de werkgever zoveel mogelijk dezelfde verplichting op of past de werkgever zoveel mogelijk een overeenkomstige sanctie toe op de aanspraken waarop de ZW-uitkering in mindering is gebracht.
4. De inkomsten die de (oud-) ambtenaar geniet in verband met het verrichten van in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid, worden op de aanvulling of de compensatie bij arbeidsongeschiktheid in mindering gebracht, voor zover deze samen met die aanspraken meer zijn dan het salaris, de salaristoelagen en IKB.
5. Inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf worden op het bedrag, waarop de ambtenaar als aanvulling of compensatie bij arbeidsongeschiktheid recht heeft, in mindering gebracht, tenzij:
 - a. de oud-ambtenaar deze inkomsten al vóór het intreden van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid door ziekte genoot; en
 - b. de omvang van die arbeid niet is toegenomen.

ARTIKEL 8.5.4 VOORTGEZETTE UITKERING WGA

1. De (oud-) ambtenaar die recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, waarvan de toegekende duur korter is dan zou hebben gegolden op grond van de WIA zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een voortgezette uitkering WGA als hij daardoor een lagere WGA-uitkering en ABP arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt.
2. De voortgezette uitkering WGA gaat in direct na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering.
3. De duur van de voortgezette uitkering WGA is gelijk aan het verschil tussen de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering volgens de WIA zoals die luidde op 31 december 2015 en de toegekende duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.
4. De voortgezette uitkering WGA vult de loonaanvullingsuitkering WGA of de WGA vervolguitkering en het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen aan tot de hoogte van de loongerelateerde WGA-uitkering en het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen zoals die zouden zijn als de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering niet was ingekort.
5. De werkgever stelt op aanvraag vast of recht bestaat op de voortgezette uitkering WGA.
6. Aanvragen op een voortgezette uitkering WGA kunnen worden ingediend vanaf twee maanden voor het einde van de loongerelateerde WGA-uitkering.
7. Het recht op voortgezette uitkering WGA kan niet worden vastgesteld over perioden die meer dan 52 weken voorafgaand aan de dag waarop de aanvraag is ingediend.
8. Onverminderd de bepalingen in dit artikel, zijn de bepalingen van de WIA over het geldend maken van het recht op een uitkering, waaronder het verplichtingen- en sanctieregime exclusief de bepalingen over boetes, ook van toepassing op de voortgezette uitkering WGA.

PARAGRAAF 8.6 OVERIGE BEPALINGEN

ARTIKEL 8.6.1 AANPASSING SALARIS, SALARISTOELAGEN EN IKB EN BOVENWETTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSUITKERING

1. Het bedrag van het laatst genoten salaris, salaristoelagen en IKB wordt gewijzigd bij een algemene salariswijziging waardoor de salaristabel in bijlage 1 van deze cao wijzigt.
2. Als onderdelen van de salaristoelagen niet in een vast bedrag per maand zijn of kunnen worden uitgedrukt, wordt voor die onderdelen gerekend met het bedrag dat gemiddeld per maand is toegekend in de drie kalendermaanden voor de maand waarin:
 - a. de ambtenaar ongeschikt is geworden tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte;
 - b. de oud-ambtenaar wegens ziekte ongeschikt is geworden een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen.
3. De werkgever kan van een langere periode dan drie kalendermaanden uitgaan, als toepassing daarvan tot onredelijke uitkomsten leidt.
4. Als de (oud-) ambtenaar geen drie kalendermaanden in dienst is geweest, wordt gerekend met het bedrag dat gemiddeld aan salaris, salaristoelagen en IKB per maand is toegekend over de periode waarin hij in dienst is geweest vóór het ontstaan van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid respectievelijk tot het vervullen van een naar aard en omvang soortgelijke functie.

ARTIKEL 8.6.2 OVERLIJDENSUITKERING OUD-AMBTENAAR MET AANSPRAKEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Aan de nagelaten betrekking(en) van de oud-ambtenaar wordt na het overlijden van de oud-ambtenaar, die op de dag van zijn overlijden een aanspraak ontving als oud-ambtenaar bij arbeidsongeschiktheid, een overlijdensuitkering uitgekeerd als zou de ambtenaar nog in dienst zijn geweest.

ARTIKEL 8.6.3 AANVULLENDE UITKERING BIJ OVERLIJDEN DOOR BEDRIJFSONGEVAL / BEROEPSZIEKTE

1. Als het overlijden van de ambtenaar is veroorzaakt door een bedrijfsongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte, dan wordt aan de nagelaten betrekking(en) die volgens het pensioenreglement recht heeft (hebben) op een partnerpensioen of een wezenpensioen, een uitkering toegekend ter hoogte van 18% van dit partnerpensioen of wezenpensioen.
2. De uitkering eindigt op de dag waarop de overledene de AOW-gerechtigde leeftijd zou hebben bereikt of met ingang van de maand, volgende op de datum waarop de nagelaten betrekking aan wie een partnerpensioen is toegekend, een nieuwe partner heeft.
3. Deze aanvullende uitkering is ook van toepassing op de ambtenaar die een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte door een bedrijfsongeval of een beroepsziekte ontving, als zijn overlijden het rechtstreeks gevolg is van het bedrijfsongeval of de door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte.

PARAGRAAF 8.7 AANVULLENDE INVALIDITEITSPENSIOEN- /ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIOENVERZEKERING EN WGA

ARTIKEL 8.7.1 AANVULLENDE INVALIDITEITSPENSIOEN- /ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIOENVERZEKERING

1. De ambtenaar kan deelnemen aan de semicollectieve aanvullende invaliditeitspensioen-/arbeidsongeschiktheidspensioenverzekering die werkgever heeft afgesloten.
2. De ambtenaar heeft recht op een werkgeversbijdrage in de premie van de semicollectieve aanvullende invaliditeitspensioen-/arbeidsongeschiktheidspensioenverzekering. De hoogte van de werkgeversbijdrage bedraagt 50% van de totale premie.

ARTIKEL 8.7.2 WGA

1. Op basis van artikel 34 lid 2 Wet financiering sociale verzekeringen verhaalt de werkgever 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de ambtenaar.
2. Op basis van artikel 41 Wet financiering sociale verzekeringen verhaalt de werkgever die eigenrisicodragers is en dit risico heeft herverzekerd, in plaats van de gedifferentieerde WGA-premie, 50% van het vastgestelde premiepercentage voor de herverzekering op de ambtenaar.
3. Op basis van artikel 41 Wet financiering sociale verzekeringen verhaalt de werkgever die eigenrisicodragers is en dit risico niet heeft herverzekerd, in plaats van de gedifferentieerde WGA-premie, 50% van een fictieve WGA-premie op de ambtenaar. Deze fictieve WGA-premie wordt berekend door de WGA-kosten uit te drukken als percentage van het totale premieloon.

HOOFDSTUK 9 ONTWIKKELING, OPLEIDING EN INZETBAARHEID

De werkzaamheden bij de werkgever veranderen continu. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid door te investeren in scholing en ontwikkeling van de ambtenaar staat daarom voorop. Het is van belang dat ambtenaren aan het werk blijven, leren en zich blijven ontwikkelen. De werkgever en de ambtenaar zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de ambtenaar in zowel zijn huidige als toekomstige werk. De ambtenaar stelt hiervoor een persoonlijke ontwikkelagenda op en voert daarmee de regie over zijn eigen ontwikkeling. De werkgever draagt bij aan de ontwikkeling van ambtenaren door de inzet van verschillende instrumenten.

CAO partijen onderscheiden daarom drie fasen waarin de ambtenaar zich kan bevinden als het gaat om werkzekerheid bij de werkgever. De doelstelling van het driefasenmodel is het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en het voorkomen van onvrijwillige werkloosheid.

Een belangrijke voorwaarde voor een gesprek over de mogelijkheden van de ambtenaar binnen de organisatie is een vastgestelde visie op de ontwikkeling van de organisatie, een daarop gebaseerd strategisch personeelsbeleid en personeelsplanning en de vertaling hiervan naar de gevolgen voor de ambtenaren. In aanvulling op de afspraken in paragraaf 9.3 kan de werkgever een opleidingsplan opstellen voor scholing die niet onder het POB valt of ter (niet verplichte) facilitering van de inzet van het POB. Op dit opleidingsplan is de Wet op de ondernemingsraden van toepassing. In artikel 27 lid 1 sub f WOR is namelijk geregeld dat bij vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van personeelsopleiding instemming van de ondernemingsraad nodig is.

PARAGRAAF 9.1 DRIEFASENMODEL

ARTIKEL 9.1.1 DRIEFASENMODEL

1. De ambtenaar valt altijd onder één van de fasen zoals beschreven in bijlage 3 (Procedures en uitleg driefasenmodel) van deze cao.
2. De ambtenaar valt onder fase I (regulier beleid) als hij niet onder fase II (dreiging) of fase III (van werk naar werk) valt.
3. De werkgever informeert de ambtenaar met een bericht als hij van fase verandert en verklaart wat dit voor hem betekent.
4. Fase II geldt vanaf het moment dat de werkgever de ondernemingsraad en de vakbonden die in het decentraal overleg zijn vertegenwoordigd hierover heeft geïnformeerd.
5. De informatie aan de ondernemingsraad en de vakbonden die in het decentraal overleg zijn vertegenwoordigd over fase II bevat de volgende informatie:
 - a. welke concrete ontwikkeling (in- en/of extern) de werkgever verwacht die een reorganisatie of organisatiewijziging tot gevolg kunnen hebben en op welke termijn de werkgever deze verwacht;
 - b. op welke (groepen) ambtenaren deze ontwikkeling betrekking heeft.
6. Fase III gaat in op het moment dat een ambtenaar boventallig wordt verklaard en er dus sprake is van een formele reorganisatie.
7. De werkgever kan fase II ook van toepassing verklaren op de ambtenaar wanneer voorzienbaar is dat zonder extra inspanningen de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd op grond van artikel 7:669 lid 3 sub b BW (langdurige arbeidsongeschiktheid).

PARAGRAAF 9.2 HET GESPREK TUSSEN AMBTENAAR EN LEIDINGGEVENDE

ARTIKEL 9.2.1 HET GESPREK TUSSEN AMBTENAAR EN LEIDINGGEVENDE

1. De ambtenaar heeft per jaar recht op minimaal één gesprek met zijn leidinggevende.
2. Zowel de ambtenaar als zijn leidinggevende kunnen het initiatief nemen voor een gesprek.
3. De persoonlijke ontwikkelagenda van de ambtenaar en de strategische personeelsplanning van de werkgever vormen de basis voor dit gesprek.
4. De ambtenaar heeft recht op feedback en feedforward.
5. De ambtenaar en zijn leidinggevende leggen samen de gemaakte afspraken vast in het personeelsdossier inclusief eventuele verschillen van inzicht.

ARTIKEL 9.2.2 BEOORDELING

1. Zowel de ambtenaar als zijn leidinggevende kunnen het initiatief nemen voor een beoordeling.
2. Tussen beoordelingen moet een redelijke termijn zitten.

PARAGRAAF 9.3 OPLEIDING EN ONTWIKKELING

ARTIKEL 9.3.1 PERSOONLIJK ONTWIKKELBUDGET

1. Het POB bedraagt € 5.000 per vijf jaar voor de ambtenaar met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd ongeacht de omvang van de arbeidsduur.
2. Voor ambtenaren met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet de duur van de arbeidsovereenkomst of de keten van arbeidsovereenkomsten minimaal zes maanden zijn.
3. Het POB is bedoeld voor opleiding en ontwikkeling gericht op zowel de huidige als toekomstige werkzaamheden.
4. Organisatiebrede opleidingen en andere door de organisatie opgedragen opleidingen komen niet ten laste van het POB. Ook wettelijke verplichte scholing komt niet ten laste van het POB van een medewerker.
5. Het budget wordt niet uitgekeerd of teruggevorderd bij het einde van de arbeidsovereenkomst.
6. De ambtenaar en zijn leidinggevende bespreken de besteding van het POB.
7. De leidinggevende adviseert over de besteding van het POB.
8. De ambtenaar beslist in beginsel zelf over de besteding van zijn budget. De werkgever zal toestemming geven voor de gewenste besteding van het POB als aannemelijk is dat de besteding voldoet aan het vereiste in lid 9. De ambtenaar levert een onderbouwing aan waaruit blijkt dat het aannemelijk is dat de gewenste besteding van het POB voldoet aan het vereiste in lid 9.
9. De besteding van het POB moet voldoen aan de voorwaarden van artikel 31a, lid 2, onderdelen c en d Wet op de loonbelasting 1964.
10. Voor opleidingen die een relatie hebben met de huidige werkzaamheden van de ambtenaar heeft hij recht op studieverlof. Voor opleidingen die te maken hebben met toekomstige werkzaamheden heeft de ambtenaar in overleg met zijn leidinggevende recht op studieverlof naar redelijkheid en billijkheid.
11. Als achteraf blijkt dat door het opzettelijk verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie door de ambtenaar een vergoeding ten onrechte belastingvrij is uitbetaald, dan worden de loonheffingen en de eventuele boetes, op de ambtenaar of de oud-ambtenaar verhaald.

ARTIKEL 9.3.2 EXTRA POB EN ANDERE RECHTEN IN FASE II

1. De ambtenaar die een bericht heeft ontvangen over indeling in fase II van het driefasenmodel als bedoeld in artikel 9.1.1, heeft bij de aanvang hiervan recht op een loopbaanadvies, dat niet ten laste komt van zijn POB.
2. De ambtenaar die zich in fase II bevindt, heeft eenmalig recht op een extra POB van € 5.000. Hiervoor gelden dezelfde regels als voor het POB in fase I.
3. De ambtenaar die uit fase II succesvol terugkeert naar fase I houdt recht op de afspraken zoals die gemaakt zijn in fase II. Niet besteed extra POB vervalt.

ARTIKEL 9.3.3 OVERIGE OPLEIDING EN ONTWIKKELING

1. De werkgever betaalt de door hem opgedragen opleidingen en de wettelijk verplichte scholing die nodig is voor de uitvoering van de werkzaamheden of voor door de werkgever gewenste certificering of registraties in een beroepsregister.
2. Het bijwonen van de lessen, het deelnemen aan (deel)examens en tentamens geldt voor de ambtenaar als reguliere werktijd.
3. De werkgever houdt rekening met de verplichtingen voor de verplichte opleiding.
4. De werkgever zorgt voor de benodigde faciliteiten als de verplichtingen voor de verplichte opleiding buiten de reguliere werktijd zijn.

PARAGRAAF 9.4 DUURZAME INZETBAARHEID

ARTIKEL 9.4.1 GESPREK VERVROEGDE UITTREDING

In het kader van duurzame inzetbaarheid kunnen de werkgever en de ambtenaar met elkaar een gesprek voeren over de mogelijkheid gebruik te maken van een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU).

ARTIKEL 9.4.2 INZET POB VOOR VITALITEIT

1. Vanaf de datum van ondertekening van deze cao, te weten 11 oktober 2021, kan de ambtenaar van 60 jaar of ouder bij de werkgever een aanvraag indienen om maximaal € 2.500,- van zijn POB om te zetten in een aanspraak op vitaliteitsuren.
2. Door de inzet van vitaliteitsuren wordt de ambtenaar vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris, salaristoelagen en IKB. De waarde van een vitaliteitsuur dat met het POB kan worden gefinancierd is gelijk aan de waarde van een uur IKB-verlof zoals bedoeld in artikel 4.5.6 van deze cao. De werkgever rondt het aantal te financieren uren af op hele uren, waarbij de werkgever een half uur of langer naar boven afrondt en voor zover het minder dan een half uur betreft rondt de werkgever dit af naar beneden.
3. De vitaliteitsuren worden niet toegevoegd aan het verlofsaldo van de ambtenaar en komen te vervallen indien de vitaliteitsuren niet zijn ingezet voorafgaand aan het einde van het dienstverband.
4. De inzet van vitaliteitsuren, al dan niet in combinatie met ander verlof, is alleen dan mogelijk als dit niet leidt tot een pseudo-eindhelling zoals bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964.
5. Bij de aanvraag als bedoeld in lid 1 van dit artikel voegt de ambtenaar een plan van aanpak waaruit volgt hoe de ambtenaar de vitaliteitsuren wenst in te zetten. De ambtenaar bespreekt het plan van aanpak met de werkgever. Op het moment dat tussen de ambtenaar en de werkgever overeenstemming bestaat over het plan van aanpak, legt de werkgever de gemaakte afspraken schriftelijk vast.

6. De ambtenaar kan eenmaal per vijf jaar een aanvraag als bedoeld in lid 1 indienen.
7. De werkgever kan aan de inzet van vitaliteitsuren voorwaarden verbinden onder meer in het belang van de voortgang van de werkzaamheden en de bedrijfsvoering.
8. Het onderhavige artikel is niet van toepassing op het extra POB waarover de ambtenaar in fase II de beschikking krijgt. Dit extra POB kan de ambtenaar dus niet omzetten in een aanspraak op vitaliteitsuren.
9. De inzet van vitaliteitsuren leidt niet tot verlaging van het pensioengevend loon van de ambtenaar.
10. De aanspraak op vitaliteitsuren telt mee bij het bepalen van de hoogte van de aanspraken als bedoeld in artikel 11 lid 1 onderdeel r onder 1 van de Wet op de loonbelasting 1964. Dit betekent dat de aanspraak op vitaliteitsuren wordt aangemerkt als loon op het moment dat de aanspraak op vitaliteitsuren op zichzelf, dan wel tezamen met aanspraken op vakantieverlof en compensatieverlof, aan het einde van het kalenderjaar in totaal meer bedraagt dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van honderd weken.

HOOFDSTUK 10 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST EN VAN WERK NAAR WERK

In dit hoofdstuk zijn de bepalingen rondom het einde van de arbeidsovereenkomst opgenomen. Met de vakbonden worden afspraken gemaakt over de arbeidsrechtelijke voorwaarden bij reorganisaties voor zover dit op grond van dit hoofdstuk mogelijk is. Dit betekent dat op grond van artikel 10.2.1 met de vakbonden afspraken gemaakt kunnen worden over de procedure en de personele gevolgen van reorganisaties. Hierbij kan gedacht worden aan flankerend beleid dat in fase 3 ingezet kan worden.

Dit betekent ook dat er op grond van artikel 10.2.2 afspraken gemaakt kunnen worden over de toepassing van artikel 16 van de Ontslagregeling. Afspraken op werkgeversniveau over andere afwijkingen van het afspiegelingsbeginsel zijn niet mogelijk. Dat geldt eveneens voor andere onderwerpen zoals de Van Werk Naar Werk begeleiding (paragraaf 10.3) en de voorzieningen bij werkloosheid (paragraaf 10.4, 10.5 en 10.6).

Ook de wet Overgang van onderneming is van toepassing als wettelijk kader.

PARAGRAAF 10.1 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

ARTIKEL 10.1.1 WIJZE WAAROP DE ARBEIDSOVEREENKOMST EINDIGT

De arbeidsovereenkomst eindigt:

- a. door opzegging door de ambtenaar met inachtneming van de opzegtermijn zoals opgenomen in artikel 10.1.2;
- b. van rechtswege met ingang van de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
- c. door opzegging door de werkgever op grond van artikel 7:669 BW en met inachtneming van de opzegtermijn zoals opgenomen in artikel 10.1.2;
- d. door opzegging wegens een dringende reden door de werkgever of de ambtenaar op grond van artikel 7:677, 7:678 of 7:679 BW;
- e. door ontbinding door de kantonrechter op grond van artikel 7:671b of 7:671c BW;
- f. met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en de ambtenaar overeengekomen tijdstip;
- g. van rechtswege door het verstrijken van de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan of bij de in de wet aangegeven gevallen met inachtneming van de aanzegplicht zoals opgenomen in artikel 7:668 lid 1 BW.

ARTIKEL 10.1.2 OPZEGTERMIJN

1. Opzegging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats tegen het einde van een kalendermaand.
2. Voor zowel de werkgever als de ambtenaar bedraagt de opzegtermijn:
 - a. als de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. als de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging vijf jaar of langer heeft geduurd: twee maanden.
3. In afwijking van lid 1 en lid 2 bedraagt de opzegtermijn drie maanden als de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW na het doorlopen van het traject Van Werk Naar Werk.

ARTIKEL 10.1.3 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST IN VERBAND MET HET BEREIKEN VAN DE AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD

1. Als de ambtenaar het ABP-keuzepensioen/ouderdomspensioen in wil laten gaan vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd op grond van artikel 7.4 van het pensioenreglement, dan gaat de werkgever daarmee akkoord. In dat geval zegt de ambtenaar de arbeidsovereenkomst met inachtneming van lid 3 en artikel 10.1.2 op.
2. Op verzoek van de ambtenaar kan de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst ook voor een gedeelte worden verminderd in verband met pensionering, tenzij zwaarwegende organisatiebelangen zich daartegen verzetten.
3. De arbeidsovereenkomst eindigt niet eerder dan met ingang van de dag waarop het recht op het ABP-keuzepensioen/ouderdomspensioen ontstaat.

ARTIKEL 10.1.4 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST BIJ GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De werkgever zal de arbeidsovereenkomst met de ambtenaar die door het UWV in het kader van de uitvoering van de WIA voor meer dan 65% arbeidsgeschikt is verklaard, niet na afloop van de periode als in artikel 7:670 lid 1 en 11 BW op grond van artikel 7:669 lid 3 sub b BW opzeggen, tenzij sprake is van zwaarwegende organisatiebelangen. De werkgever kan in dat geval de arbeidsovereenkomst met deze ambtenaar niet eerder opzeggen dan één jaar nadat de periode als bedoeld in artikel 7:670 lid 1 en 11 BW is verstreken.

ARTIKEL 10.1.5 OVERLIJDEN

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door het overlijden van de ambtenaar.
2. De werkgever keert aan de nagelaten betrekking(en) over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond, een overlijdensuitkering uit, gelijk aan het laatstgenoten salaris, salaristoelagen en IKB.
3. De werkgever vermindert de overlijdensuitkering met het bedrag van de uitkering waar de nagelaten betrekking(en) op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering recht op heeft (hebben) of zou(den) hebben gehad als daar door het handelen van de ambtenaar geen aanspraak op bestaat.

ARTIKEL 10.1.6 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

1. De werkgever attendeert de ambtenaar met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van tenminste twee jaar uiterlijk zes maanden vóór het van rechtswege eindigen van deze arbeidsovereenkomst op zijn aanspraak conform dit artikel..
2. De werkgever maakt met de ambtenaar op zijn verzoek afspraken over begeleiding van werk naar werk. De ambtenaar en de werkgever leggen de afspraken schriftelijk vast.
3. De begeleiding vindt plaats gedurende ten minste de laatste zes maanden vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.
4. De kosten van de begeleiding komen ten laste van de werkgever.

ARTIKEL 10.1.7 UITBETALING IKB BIJ EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werkgever betaalt bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst het nog beschikbare budget uit het IKB in de maand volgend op de laatste salarisbetaling uit.
2. Bij overlijden:
 - a. wordt in aanvulling op de overlijdensuitkering, het IKB waarover nog niet is beschikt, uitbetaald aan de nagelaten betrekking(en);
 - b. vindt geen verrekening plaats voor zover het IKB is ingezet voor fiscaal aantrekkelijke bestemmingen.

PARAGRAAF 10.2 REORGANISATIES

ARTIKEL 10.2.1 REGELS BIJ REORGANISATIE

1. Bij reorganisaties neemt de werkgever het driefasenmodel in acht dat is vastgelegd in bijlage 3 van deze cao.
2. De werkgever kan nadere regels vaststellen omtrent de te volgen procedure bij reorganisaties en omtrent de personele gevolgen van reorganisaties voor zover deze niet strijdig zijn met het driefasenmodel en de wet.

ARTIKEL 10.2.2 AFWIJKEN AFSPIEGELINGSBEGINSEL

De werkgever kan met de vakbonden in een sociaal plan overeenkomen dat bij het vaststellen van de ontslagvolgorde op basis van artikel 11 Ontslagregeling, ten hoogste 10% van het totale aantal ambtenaren dat voor ontslag in aanmerking komt buiten beschouwing wordt gelaten, als aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 16 van de Ontslagregeling is voldaan en het sociaal plan als cao bij de Inspectie SZW is aangemeld.

ARTIKEL 10.2.3 AFSPRAKEN OVER TRANSITIEVERGOEDING

1. Het totaal aan voorzieningen in geld en in natura in fase II en III van het driefasenmodel wordt, zowel individueel als collectief, beschouwd als voorziening die bijdraagt aan het beperken van werkloosheid, een redelijke financiële vergoeding of een combinatie daarvan, als bedoeld in artikel 7:673b BW, bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW.
2. Gelet op lid 1 is artikel 7:673 lid 1 BW niet van toepassing bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW. De ambtenaar heeft dan naast het recht op genoemde voorzieningen geen recht op de transitievergoeding.
3. Als door wijziging van artikel 7:673b BW de voorzieningen in geld en in natura in fase II en III van het driefasenmodel niet meer als een voorziening die bijdraagt aan het beperken van werkloosheid, een redelijke financiële vergoeding of een combinatie daarvan kunnen worden beschouwd, treden partijen bij deze cao in overleg. Doel van het overleg is om tot een zodanige aanpassing van dit artikel te komen dat de voorzieningen in geld en in natura in fase II en III van het driefasenmodel en de transitievergoeding niet kunnen cumuleren.

PARAGRAAF 10.3 BEGELEIDING VAN WERK NAAR WERK BIJ REORGANISATIES

ARTIKEL 10.3.1 WERKINGSSFEER DRIEFASENMODEL

1. De ambtenaar valt in fase III van het driefasenmodel, als zijn functie door een reorganisatie vervalt én ook voor de ambtenaar geen zicht is op herplaatsing in een passende functie, die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de ambtenaar, binnen de organisatie als uitkomst van het reorganisatieproces.
2. De ambtenaar in fase III heeft recht op een traject Van Werk naar Werk (traject VWNW).

ARTIKEL 10.3.2 VERVALLEN

ARTIKEL 10.3.3 DUUR TRAJECT VAN WERK NAAR WERK

De termijn van het traject VWNW is 24 maanden of zoveel korter als nodig is.

ARTIKEL 10.3.4 INSPANNINGSVERPLICHTING

1. De ambtenaar en de werkgever leveren beiden een actieve bijdrage aan de uitvoering van het traject VWNW.
2. De inspanningen zijn gericht op herplaatsing in een passende functie,
3. Deze passende functie kan zowel binnen als buiten de (provinciale) organisatie zijn.

ARTIKEL 10.3.5 START VAN HET TRAJECT VAN WERK NAAR WERK

De werkgever deelt schriftelijk aan de ambtenaar mee wanneer het traject VWNW start.

ARTIKEL 10.3.6 ONDERZOEK VAN WERK NAAR WERK

1. De ambtenaar en de werkgever onderzoeken samen ten behoeve van het traject VWNW:
 - a. de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar binnen en buiten de organisatie;
 - b. de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt;
 - c. de kansen van de ambtenaar bij andere organisaties die bij het ABP zijn aangesloten.
2. De ambtenaar en de werkgever kunnen bij het onderzoek een gecertificeerde loopbaanadviseur inschakelen.
3. Het onderzoek kan voor de start van het traject VWNW beginnen.
4. Het onderzoek wordt uiterlijk een maand na de start van het traject VWNW afgerond.

ARTIKEL 10.3.7 VAN WERK NAAR WERK-CONTRACT

1. Binnen drie maanden na afronding van het onderzoek, maken de ambtenaar en de werkgever afspraken over het traject VWNW en leggen zij dit vast in een VWNW-contract.
2. Het VWNW-contract bevat zoveel mogelijk SMART geformuleerd de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze te bereiken, de flankerende instrumenten die ingezet worden, de sollicitatie-inspanningen, de werkzaamheden die verricht worden door de ambtenaar en andere noodzakelijke afspraken.
3. De kosten van het traject VWNW worden door de werkgever betaald.
4. De ambtenaar heeft in ieder geval 20% van zijn arbeidsduur beschikbaar voor VWNW-activiteiten.

ARTIKEL 10.3.8 UITVOERING VAN WERK NAAR WERK-CONTRACT

1. De ambtenaar en de werkgever hebben elke drie maanden, of zoveel vaker als zij afspreken, een gesprek over de voortgang en de resultaten van de afspraken in het VWNW-contract en leggen dit gesprek en de uitkomsten daarvan schriftelijk vast.
2. Werkgever en ambtenaar passen indien nodig het VWNW-contract aan.
3. Als het traject VWNW na twaalf maanden nog niet succesvol is afgerond en er nog geen zicht is op succes, of als eerder blijkt dat de afspraken niet werken, schakelen de ambtenaar en de werkgever een gecertificeerde loopbaanadviseur in. Deze brengt binnen één maand na aanvaarding van de opdracht advies uit over de invulling van het vervolg van het traject VWNW.

ARTIKEL 10.3.9 OPSCHORTING TRAJECT VAN WERK NAAR WERK

1. Het traject VWNW wordt opgeschort als ernstige persoonlijke omstandigheden bij de ambtenaar of omstandigheden die het traject VWNW belemmeren hiertoe aanleiding geven.
2. Het traject VWNW wordt opgeschort als de werkgever zich niet houdt aan de bepalingen in deze paragraaf of de afspraken in het VWNW-contract en dit consequenties heeft voor het verloop van het traject VWNW.

ARTIKEL 10.3.10 NIET NAKOMEN AFSPRAKEN IN VAN WERK NAAR WERK-CONTRACT

1. Als de ambtenaar en de werkgever de bepalingen in deze paragraaf of de afspraken in het VWNW-contract verschillend interpreteren dan treden ze met elkaar in overleg, gericht op het bereiken van verbetering of overeenstemming.
2. Als de ambtenaar of de werkgever vindt dat de ander zich niet houdt aan de bepalingen in deze paragraaf of de afspraken in het VWNW-contract dan treden ze met elkaar in overleg, gericht op het bereiken van verbetering of overeenstemming.
3. Als de ambtenaar en de werkgever er samen niet uitkomen, dan kan zowel de ambtenaar als de werkgever het probleem voorleggen ter bemiddeling of advisering aan de centrale paritaire commissie Van Werk Naar Werk.

ARTIKEL 10.3.11 EINDE TRAJECT VAN WERK NAAR WERK

1. Het traject VWNW eindigt met ingang van de dag waarop de duur van het traject VWNW als bedoeld in artikel 10.3.3 of de verlengde duur als bedoeld in artikel 10.3.9 is verstreken.
2. Het traject VWNW eindigt op het moment dat de ambtenaar, al dan niet in deeltijd, een andere functie binnen of buiten de organisatie van werkgever aanvaardt.
3. Het traject VWNW eindigt als de arbeidsovereenkomst eindigt anders dan op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW.
4. Het traject VWNW eindigt als de ambtenaar een aangeboden passende functie, die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de ambtenaar, binnen of buiten de organisatie van werkgever weigert.
5. Het traject VWNW kan worden beëindigd als de ambtenaar zich niet houdt aan de bepalingen in deze paragraaf of de afspraken in zijn VWNW-contract.
6. In de gevallen dat het traject VWNW eindigt als bedoeld in lid 4 en 5, gaat de werkgever over tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW met inachtneming van het wettelijk kader. De ambtenaar heeft dan geen recht op aanvullende voorzieningen bij werkloosheid, zoals bedoeld in paragraaf 10.4.

ARTIKEL 10.3.12 CENTRALE PARITAIRE COMMISSIE VAN WERK NAAR WERK

1. Er is een centrale paritaire commissie VWNW die is belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling en de VWNW-contracten.
2. Op verzoek van de ambtenaar of de werkgever bemiddelt of adviseert de commissie VWNW in geschillen over:
 - a. de interpretatie en de naleving van deze regeling;
 - b. de interpretatie en de naleving van de afspraken in het VWNW-contract;
 - c. de in het VWNW-contract vast te leggen afspraken;
 - d. de eventuele aanpassingen in het VWNW-contract.
3. De commissie VWNW hoort de ambtenaar en de werkgever en ontvangt van hen de informatie die zij nodig heeft.
4. De vergaderingen van de commissie VWNW en de gesprekken van de commissie VWNW met betrokkenen zijn niet openbaar.
5. De commissie VWNW brengt binnen vier weken na ontvangst van het verzoek tot advisering schriftelijk advies uit aan de werkgever en de ambtenaar.
6. De commissie VWNW kan adviseren het traject VWNW te verlengen of te beëindigen.
7. De commissie VWNW bestaat uit:
 - a. een lid aangewezen door de vakbonden;
 - b. een lid aangewezen door de werkgever;
 - c. een onafhankelijk voorzitter, gezamenlijk aangewezen door de werkgever zoals bedoeld in artikel 1.1 lid 3, en de vakbonden.

PARAGRAAF 10.4 AANVULLENDE VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID

ARTIKEL 10.4.1 RECHT OP AANVULLENDE VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID

1. De oud-ambtenaar van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd door opzegging op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW, heeft, voor zover op grond daarvan recht is ontstaan op een WW-uitkering, recht op aanvullende voorzieningen bij werkloosheid, met inachtneming van het bepaalde in artikel 10.3.11 lid 6. Deze aanvullende voorzieningen bestaan uit een aanvullende uitkering op de WW, zoals bedoeld in paragraaf 10.5, en een nawettelijke uitkering, zoals bedoeld in paragraaf 10.6.
2. De oud-ambtenaar van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd door opzegging op grond van artikel 7:669 lid 3 sub b BW en die bij zijn ontslag door het UWV in het kader van de uitvoering van de WIA voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard, heeft, voor zover op grond daarvan recht is ontstaan op een WW-uitkering, recht op een aanvullende uitkering op de WW, zoals bedoeld in paragraaf 10.5.
3. De oud-ambtenaar van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontbinding op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW, heeft, voor zover op grond daarvan recht is ontstaan op een WW-uitkering recht op aanvullende voorzieningen bij werkloosheid. Deze aanvullende voorzieningen bestaan uit een aanvullende uitkering op de WW, zoals bedoeld in paragraaf 10.5, en een nawettelijke uitkering, zoals bedoeld in paragraaf 10.6.

ARTIKEL 10.4.2 DUUR VAN DE AANVULLENDE VOORZIENINGEN

1. De duur van de aanvullende uitkering op de WW van de oud-ambtenaar is gelijk aan de duur van de WW-uitkering.
2. De duur van de nawettelijke uitkering na afloop van de WW is afgerond op hele maanden:

	< 21 jaar	21 tot 57,5 jaar	57,5 tot 60 jaar	60 jaar tot AOW leeftijd
	3 maanden			
+	0,18 x diensttijd in maanden	$(0,195 + 0,015 \times (\text{leeftijd} - 21)) \times \text{diensttijd in maanden}$	0,78 x diensttijd in maanden	
-	duur WW uitkering in maanden			
-	24 maanden		42 maanden	

3. De werkgever verlengt de nawettelijke uitkering van de oud-ambtenaar die bij beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder is, tot de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, als hij direct voorafgaand aan de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst zonder onderbreking van meer dan twee maanden vijf jaar in dienst is geweest van zijn huidige werkgever of een andere provincie.
4. De totale minimumduur van de WW-uitkering en de nawettelijke uitkering gezamenlijk is nooit minder dan één maand per volledig jaar arbeidsverleden van de oud-ambtenaar dat meetelt voor de opbouw van zijn WW tot een maximum van 38 maanden.

PARAGRAAF 10.5 AANVULLENDE UITKERING OP DE WW

ARTIKEL 10.5.1 HOOGTE AANVULLENDE UITKERING

De WW-uitkering wordt na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst gedurende de eerste twaalf maanden per dag aangevuld tot 80% van het ongemaximeerd dagloon en tijdens de resterende uitkeringsduur tot 70% van het ongemaximeerd dagloon waarbij eventuele andere inkomsten verrekend worden volgens de verrekeningssystematiek die geldt voor de WW-uitkering.

ARTIKEL 10.5.2 AANVULLENDE UITKERING BIJ ZIEKTE, ZWANGERSCHAP EN BEVALLING

1. De oud-ambtenaar die tijdens de periode dat hij recht heeft op een WW-uitkering een uitkering op grond van de Ziektewet of een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg ontvangt, heeft recht op een aanvullende uitkering. De duur van de aanvullende uitkering is ten hoogste de duur die voor de oud-ambtenaar zou hebben gegolden als hij geen uitkering op grond van de Ziektewet of de Wet arbeid en zorg zou hebben gehad.
2. Als de oud-ambtenaar met recht op een WW-uitkering een uitkering ontvangt op grond van artikel 29a van de Ziektewet dan wel in verband met zwangerschap en bevalling een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg ontvangt, dan wordt die uitkering per dag aangevuld tot 100% van het ongemaximeerd dagloon.
3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvullende uitkering.

ARTIKEL 10.5.3 AANVULLENDE OVERLIJDENSUITKERING

Bij overlijden van de oud-ambtenaar met recht op een aanvullende uitkering wordt de overlijdensuitkering van de Ziektewet per dag aangevuld tot 100% van het ongemaximeerd dagloon.

ARTIKEL 10.5.4 REGELS AANVULLENDE UITKERING

1. Voor de aanvullende uitkering gelden de WW-voorwaarden.
2. Een sanctie in verband met het zich niet houden aan verplichtingen op grond van artikel 24, 25 of 26 van de Werkloosheidswet wordt niet gecompenseerd in de aanvullende uitkering.
3. De oud-ambtenaar die na het besluit tot reorganisatie, waardoor er voor hem personele gevolgen zijn, de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en die hierdoor een sanctie op grond van de Werkloosheidswet in verband met verwijtbare werkloosheid is opgelegd, heeft recht op compensatie tot de hoogte van de werkloosheidsuitkering die hij gehad zou hebben als er geen sanctie zou zijn opgelegd.

ARTIKEL 10.5.5 AANVULLENDE UITKERING OUD-AMBTENAAR DIE IN HET BUITENLAND WOONT

1. De oud-ambtenaar die in een ander EU-land woont heeft dezelfde aanspraken als de oud-ambtenaar die in Nederland woont.
2. De aanspraken van de oud-ambtenaar die in een ander EU-land woont, worden verrekend met de uitkering die hij uit het woonland ontvangt.
3. De oud-ambtenaar die buiten Nederland woont, is verplicht de werkgever alle informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van deze cao.

PARAGRAAF 10.6 NAWETTELIJKE UITKERING

ARTIKEL 10.6.1 HOOGTE NAWETTELIJKE UITKERING

De nawettelijke uitkering bedraagt per dag 70% van het ongemaximeerd dagloon waarbij eventuele andere inkomsten verrekend worden volgens de WW-systematiek.

ARTIKEL 10.6.2 AANVULLENDE REGELS NAWETTELIJKE UITKERING

Voor de nawettelijke uitkering gelden dezelfde regels als voor de aanvullende uitkering waarbij geldt dat de nawettelijke uitkering niet eindigt als de oud-ambtenaar arbeidsongeschikt wordt.

ARTIKEL 10.6.3 NAWETTELIJKE UITKERING OUD-AMBTENAAR DIE IN HET BUITENLAND WOONT

1. Na het verstrijken van de aanvullende uitkering heeft de oud-ambtenaar die in een ander EU-land woont, recht op de nawettelijke uitkering waarop hij recht heeft als hij in Nederland zou wonen.
2. Voor de nawettelijke uitkering voor de oud-ambtenaar die in een ander EU-land woont, gelden dezelfde regels als voor de aanvullende uitkering van de oud-ambtenaar die buiten Nederland woont, zoals opgenomen in artikel 10.5.6.

ARTIKEL 10.6.4 OVERLIJDENSUITKERING

1. De werkgever kent na het overlijden van de oud-ambtenaar aan de nagelaten betrekkingen van de oud-ambtenaar die bij zijn overlijden recht had op een nawettelijke uitkering, onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 van de Ziektewet, een overlijdensuitkering toe die per dag gelijk is aan 100% van het ongemaximeerd dagloon.
2. De werkgever vermindert de overlijdensuitkering met het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de oud-ambtenaar door zijn overlijden aanspraak kunnen maken vanwege een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet of uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met deze uitkeringen waarop de oud-ambtenaar recht had.

PARAGRAAF 10.7 OVERIGE BEPALINGEN

ARTIKEL 10.7.1 INDEXERING

Het ongemaximeerd dagloon wordt aangepast aan de in deze cao overeengekomen algemene salariswijziging.

ARTIKEL 10.7.2 AFKOOP

1. Op verzoek van de oud-ambtenaar kan het recht op de aanvullende en nawettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk worden afgekocht als daarmee de werkloosheid geheel of gedeeltelijk kan worden opgeheven.
2. Bij gehele of gedeeltelijke afkoop eindigt het recht op de aanvullende en nawettelijke uitkering geheel of voor het afgekochte deel.

ARTIKEL 10.7.3 DOORWERKING WETTELIJKE MAATREGELEN

1. Tenzij in deze cao anders is overeengekomen werken algemene neerwaartse wijzigingen in duur en hoogte van de uitkering op grond van de Werkloosheidswet, anders dan door wijzigingen als gevolg van individuele feiten en omstandigheden, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding door in de duur en hoogte van de aanvullende en nawettelijke uitkering.
2. De doorwerking is niet eerder dan zes maanden na de datum van publicatie in het Staatsblad of, als dat later is, voor de datum van afloop van deze cao.

ARTIKEL 10.7.4 VERHUISKOSTENVERGOEDING

De werkgever kan de oud-ambtenaar die elders gaat werken voor de kosten voor een noodzakelijke verhuizing, een tegemoetkoming verlenen tot maximaal het bedrag van de geldende verhuiskostenregeling.

HOOFDSTUK 11 OVERLEG

PARAGRAAF 11.1 OVERLEG OP SECTORAAL NIVEAU

ARTIKEL 11.1.1 UITNODIGING VOOR OVERLEG

1. De werkgevers nodigen de vakbonden die partij zijn bij deze cao uit voor het overleg over een volgende cao mits deze vakbonden leden hebben bij de werkgevers.
2. De uitnodiging bedoeld in lid 1 zal ook gedaan worden naar andere vakbonden die aangeven leden te hebben bij de werkgevers en voor zover zij door de werkgevers als representatief worden gezien.

ARTIKEL 11.1.2 UITWERKING CAO

De vakbonden met wie een cao is afgesloten zullen door de werkgevers ook bij de uitvoering van de cao op sectoraal niveau betrokken worden.

PARAGRAAF 11.2 OVERLEG BIJ DE WERKGEVER

ARTIKEL 11.2.1 OVERLEG MET DE WERKGEVER

1. De werkgever overlegt met de vakbonden over arbeidsvoorwaarden, voor zover het betreft invoering, wijziging of intrekking van decentrale regelingen/bepalingen op basis van deze cao waarvoor is aangegeven dat de vakbonden de overlegpartner van de werkgever zijn.
2. De werkgever overlegt met de vakbonden wanneer als gevolg van een reorganisatie met personele gevolgen een sociaal plan moet worden opgesteld.
3. Het overleg wordt gevoerd door een vertegenwoordiging namens de werkgever en vertegenwoordigers namens de vakbonden met leden bij de werkgever.
4. Minimaal drie weken voor de datum waarop het overleg zal plaatsvinden stuurt de werkgever de uitnodiging inclusief de bijbehorende agenda, waarbij hij ook zal aangeven door wie hij zal worden vertegenwoordigd.
5. Een vakbond kan de werkgever verzoeken om overleg over een onderwerp waar de vakbonden op grond van deze cao overlegpartner van de werkgever zijn. De werkgever honoreert dit verzoek.
6. Een vakbond kan de werkgever verzoeken om overleg over een ander onderwerp dat niet bij cao geregeld is en waarvoor op grond van wet- en regelgeving niet geregeld is dat de ondernemingsraad bevoegd is. Voor deze onderwerpen geldt dat:
 - a. deze inhoudelijk besproken worden als ook de werkgever daarmee kan instemmen;
 - b. er geen afspraken gemaakt mogen worden die strijdig zijn met de cao.
7. Bij een verzoek om overleg worden de onderwerpen benoemd.
8. Als de vakbonden aangeven niet in te willen gaan op een uitnodiging van de werkgever of tot twee keer toe niet reageren, dan mag de werkgever de Ondernemingsraad uitnodigen voor overleg.

ARTIKEL 11.2.2 WIJZE VAN OVERLEG

1. Het overleg vindt plaats onder voorzitterschap van de werkgever.
2. De werkgever zorgt voor verslaglegging van het overleg.
3. Vakbondsleden die aan dit overleg deelnemen krijgen hiervoor vakbondsverlof.
4. Beide partijen kunnen zich in het overleg laten bijstaan door deskundigen.

ARTIKEL 11.2.3 WEDERZIJDIG INFORMEREN

1. De werkgever informeert de vakbonden over een voornemen tot een concrete wijziging in de organisatie overeenkomstig de afspraken in het driefasenmodel.
2. De vakbonden informeren de werkgever jaarlijks per 1 januari van elk kalenderjaar of en zo ja, hoeveel vakbondsleden er zijn binnen de organisatie en wie de verantwoordelijke vakbondsbestuurder is.
3. De vakbonden informeren de werkgever over wijzigingen met betrekking tot de verantwoordelijke vakbondsbestuurder en de vakbondsleden die bij het overleg aanwezig zullen zijn.

ARTIKEL 11.2.4 ADVIES EN ARBITRAGE BIJ GESCHILLEN

1. Advies en arbitrage is mogelijk bij geschillen over onderwerpen waarvoor de werkgever en de vakbonden op grond van deze cao overlegpartners zijn.
2. De mogelijkheid tot het vragen van een advies dan wel het invoeren van arbitrage (het verzoek) komt toe aan de vakbonden en de werkgever samen en moet schriftelijk door een van de partijen worden gemeld aan de andere partijen bij het overleg.
3. Over het verzoek tot het invoeren van arbitrage wordt binnen drie weken na ontvangst van het verzoek gezamenlijk overlegd om te bepalen wat de inhoud is van het geschil.
4. Advies- en Arbitragecommissie Decentrale Overheden (AAC Decentrale Overheden) van de VNG is aangewezen als advies- en arbitragecommissie.
5. Als niet alle deelnemers aan het overleg advies of arbitrage willen, dan hebben de overlegpartijen afzonderlijk de mogelijkheid advies in te winnen bij de AAC Decentrale Overheden.
6. Het reglement van de AAC Decentrale Overheden is van toepassing.

PARAGRAAF 11.3 WERKGEVERSBIJDRAGE VAKBONDEN

ARTIKEL 11.3.1 REGELING WERKGEVERSBIJDRAGE PROVINCIALE SECTOR

1. Met ingang van 1 januari 2020 is de Regeling Werkgeversbijdrage Provinciale Sector (hierna: Regeling) van kracht. De Regeling is vastgelegd in Bijlage 8 van deze cao.
2. De werkgever is per kalenderjaar een bijdrage krachtens de Regeling verschuldigd.
3. De methode van berekening van de bijdrage, de wijze van incassering daarvan en de daarmee samenhangende verplichtingen zijn nader omschreven in de Regeling.
4. De Regeling is bedoeld om de vakbonden te compenseren voor hun bijdragen aan de vormgeving van collectieve arbeidsvoorwaarden voor alle, georganiseerde en ongeorganiseerde, ambtenaren werkzaam in de provinciale sector.
5. De vakbonden verbinden zich de door hen krachtens deze regeling ontvangen bedragen te zullen besteden aan activiteiten voor de provinciale sector.
6. De vakbonden garanderen dat deze bijdragen niet zullen worden gebruikt voor stortingen in hun weerstandskassen of voor het verlenen van financiële bijdragen aan daarmee gelijk te stellen activiteiten.

INHOUDSOPGAVE BIJLAGEN

- Bijlage 1: Financiële arbeidsvoorwaarden
- Bijlage 2: Regeling melding vermoeden van een misstand
- Bijlage 3: Procedure en uitleg 3 fasen model
- Bijlage 4: Matrix waarden van opdrachten
- Bijlage 5: Klachten en geschillen
- Bijlage 6: Sectoraal functiegebouw
- Bijlage 7: Reglement centrale commissie functiewaardering
- Bijlage 8: Regeling werkgeversbijdrage vakbonden
- Bijlage 9: Eigen functiegebouwen partijen bij de cao provinciale sector (aansluitend 1 t/m 8)
- Bijlage 10: Overige afspraken
- Bijlage 11: Reglement geschillencommissie

BIJLAGE 1 FINANCIËLE ARBEIDSVOORWAARDEN

PARAGARAAF 1 SALARISONTWIKKELING

Salarisverhogingen

Voor de cao provinciale sector 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 zijn cao-partijen ten aanzien van de salarisontwikkeling het volgende overeengekomen. Met ingang van 1 januari 2021 worden de salarissen met € 50,- bruto verhoogd. Dat betekent dat ook het minimum en maximum van de schaalbedragen wordt verhoogd met € 50,- bruto. Voor de ambtenaar met een afwijkende arbeidsduur geldt dat deze verhoging van het salaris naar rato van de arbeidsduur wordt berekend. Daarnaast worden de schaalbedragen met ingang van 1 juli 2021 structureel verhoogd met 1,2%. Deze verhogingen zijn verwerkt in de salaristabellen zoals opgenomen in paragraaf 2 van deze bijlage. Overeenkomstig artikel 4.1.2 lid 5 van deze cao gelden deze salarisontwikkelingen niet voor schaal A. Voormelde salarisontwikkelingen zijn tevens van toepassing op de ambtenaar die gedurende de looptijd van deze cao uit dienst is getreden.

Eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering

De ambtenaar die in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 augustus 2021 in dienst is bij de werkgever, ontvangt een eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering. De ambtenaar die op of na 1 september 2021 in dienst treedt heeft geen recht op de eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering. De hoogte van de bruto uitkering is afhankelijk van de periode waarin de ambtenaar in dienst is bij de werkgever en van de arbeidsduur van de ambtenaar. De eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering is maximaal € 750,-.

Voor de ambtenaar met een afwijkende arbeidsduur geldt dat de eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering naar rato van de arbeidsduur wordt berekend, waarbij uit wordt gegaan van de formele arbeidsduur zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst met een maximum van 36 uur per week.

De eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering is ook van toepassing op personen die bij de werkgever werkzaam zijn op basis van een uitzendovereenkomst met een uitlener als bedoeld in artikel 7:690 BW en personen die bij de werkgever werkzaam zijn op basis van een payrollovereenkomst met een uitlener als bedoeld in artikel 7:692 BW én voldoen aan voornoemde voorwaarden om in aanmerking te komen voor een eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering.

Voorbeelden

Situatie 1: in dienst van 1 januari 2021 tot en met 31 augustus 2021

In dit geval ontvangt de ambtenaar een eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering ter hoogte van € 750,-.

Is de ambtenaar in deze periode niet voor de volledige arbeidsduur in dienst, maar bijvoorbeeld voor 18 uur per week, dan bedraagt de eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering $18/36$ van € 750,-, zijnde een bedrag van € 375,-.

Is de ambtenaar in deze periode niet voor de volledige arbeidsduur in dienst, maar bijvoorbeeld in de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 voor 18 uur (18/36) en in de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 augustus 2021 voor 36 uur per week, dan is de berekening als volgt:

- periode 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021: $6/8$ maal € 750,- = € 562,50,- maal $18/36$ = € 281,25
- periode 1 juli 2021 tot en met 31 augustus 2021: $2/8$ maal € 750,- = € 187,50

De eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering bedraagt in deze situatie € 281,25 vermeerderd met € 187,50 = € 468,75 in totaal.

Heeft de ambtenaar een afwijkende arbeidsduur van bijvoorbeeld 40 uur per week, dan is dit niet van invloed op de hoogte van de eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering. Er wordt immers uitgegaan van een arbeidsduur met een maximum van 36 uur per week. De maximale eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering blijft € 750,-.

Situatie 2: in dienst tredend op of na 1 september 2021

In dit geval ontvangt de ambtenaar geen eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering, omdat hij in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 augustus 2021 niet in dienst is bij de werkgever.

Situatie 3-: in dienst van 1 mei 2021 tot en met 31 augustus 2021 voor de volledige arbeidsduur

In dit geval bedraagt de eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering $4/8$ maal € 750,- = € 375,-.

Situatie 4: in dienst van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021 voor de volledige arbeidsduur

In dit geval bedraagt de eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering $3/8$ maal € 750,- = € 281,25.

PARAGRAAF 2 SALARISTABELLEN

Salaristabel per 01-01-2021					
			€ 50,00		0,70%
Schaal	Minimum	% van max	Maximum	% van max	ZKVC AO
A		100% WML		120% WML	
1	€ 1.767,04	84,4145%	€ 2.093,29	100%	€ 28,26
2	€ 1.784,23	80,0017%	€ 2.230,24	100%	€ 28,26
3	€ 1.801,38	74,1443%	€ 2.429,56	100%	€ 28,26
4	€ 1.818,57	71,0734%	€ 2.558,72	100%	€ 28,26
5	€ 1.896,62	70,5577%	€ 2.688,04	100%	€ 28,26
6	€ 1.984,58	70,5328%	€ 2.813,70	100%	€ 28,26
7	€ 2.184,29	70,4837%	€ 3.099,00	100%	€ 18,17
8	€ 2.467,17	70,4286%	€ 3.503,08	100%	€ 18,17
9	€ 2.785,21	70,3791%	€ 3.957,44	100%	€ 18,17
10	€ 3.048,98	70,3457%	€ 4.334,28	100%	€ 18,17
11	€ 3.556,28	70,2962%	€ 5.058,99	100%	€ 18,17
12	€ 4.046,22	70,2607%	€ 5.758,87	100%	€ 18,17
13	€ 4.389,54	70,2403%	€ 6.249,32	100%	€ 18,17
14	€ 4.967,09	70,2120%	€ 7.074,42	100%	€ 18,17
15	€ 5.458,01	70,1926%	€ 7.775,76	100%	€ 18,17
16	€ 5.998,76	70,1755%	€ 8.548,23	100%	€ 18,17
17	€ 6.593,00	70,1595%	€ 9.397,16	100%	€ 18,17
18	€ 7.247,04	70,1450%	€ 10.331,52	100%	€ 18,17

Salaristabel per 01-07-2021					
			1,20%		1,20%
Schaal	Minimum	% van max	Maximum	% van max	ZKVC AO
A		100% WML		120% WML	
1	€ 1.788,24	84,4145%	€ 2.118,41	100%	€ 28,60
2	€ 1.805,64	80,0017%	€ 2.257,00	100%	€ 28,60
3	€ 1.823,00	74,1443%	€ 2.458,71	100%	€ 28,60
4	€ 1.840,39	71,0734%	€ 2.589,42	100%	€ 28,60
5	€ 1.919,38	70,5577%	€ 2.720,30	100%	€ 28,60
6	€ 2.008,39	70,5328%	€ 2.847,46	100%	€ 28,60
7	€ 2.210,50	70,4837%	€ 3.136,19	100%	€ 18,39
8	€ 2.496,78	70,4286%	€ 3.545,12	100%	€ 18,39
9	€ 2.818,63	70,3791%	€ 4.004,93	100%	€ 18,39
10	€ 3.085,57	70,3457%	€ 4.386,29	100%	€ 18,39
11	€ 3.598,96	70,2962%	€ 5.119,70	100%	€ 18,39
12	€ 4.094,77	70,2607%	€ 5.827,98	100%	€ 18,39
13	€ 4.442,21	70,2403%	€ 6.324,31	100%	€ 18,39
14	€ 5.026,70	70,2120%	€ 7.159,31	100%	€ 18,39
15	€ 5.523,51	70,1926%	€ 7.869,07	100%	€ 18,39
16	€ 6.070,75	70,1755%	€ 8.650,81	100%	€ 18,39
17	€ 6.672,12	70,1595%	€ 9.509,93	100%	€ 18,39
18	€ 7.334,00	70,1450%	€ 10.455,50	100%	€ 18,39

Als het minimumsalaris zoals vermeld in deze tabel onder het wettelijk minimumloon ligt of komt te liggen, dan wordt het Wettelijk minimumloon geacht het minimumsalaris te zijn.

BIJLAGE 2 REGELING MELDEN VERMOEDENS VAN EEN MISSTAND

Deze regeling is de uitwerking van de wettelijke verplichting uit de Wet Huis voor Klokkenluiders. De definities uit deze wet zijn dus ook van toepassing in deze regeling.

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In deze regeling melden vermoeden van een misstand wordt verstaan onder:

- a. werknemer: de persoon die werkt of heeft gewerkt voor de werkgever, zoals bedoeld in artikel 1 onderdeel h van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- b. werkgever: de werkgever die handelt zoals bedoeld in artikel 1 onderdeel g van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- c. vermoeden van een misstand: het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie als hij door zijn werk met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:
 1. het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de werknemer bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de werknemer heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie, en
 2. het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - i. de (dreigende) schending van een wettelijk voorschrift, waaronder een (dreigend) strafbaar feit;
 - ii. een (dreigend) gevaar voor de volksgezondheid;
 - iii. een (dreigend) gevaar voor de veiligheid van personen;
 - iv. een (dreigend) gevaar voor de aantasting van het milieu;
 - v. een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten;
- d. vermoeden van een onregelmatigheid: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden van een onvolkomenheid of ongerechtigheid van algemene, operationele of financiële aard die plaatsvindt onder verantwoordelijkheid van de organisatie en zodanig ernstig is dat deze buiten de reguliere werkprocessen valt en de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende overstijgt;
- e. adviseur: een persoon die door zijn functie een geheimhoudingsplicht heeft en die door een werknemer in vertrouwen wordt geraadpleegd over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid;
- f. vertrouwenspersoon: de persoon die is aangewezen om als vertrouwenspersoon integriteit voor de werkgever te fungeren;
- g. afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, lid 2 van de Wet Huis voor Klokkenluiders;
- h. melding: de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op grond van deze regeling;
- i. melder: de werknemer die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
- j. contactpersoon: de persoon die door de provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende na ontvangst van de melding, in overleg met de melder, is aangewezen als contactpersoon met het oog op het tegengaan van benadeling;
- k. onderzoekers: de personen aan wie de provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende het onderzoek naar de misstand opdraagt;
- l. externe instantie: de instantie die naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt om de externe melding van het vermoeden van een misstand bij te doen;
- m. externe derde: iedere organisatie of vertegenwoordiger van een organisatie die naar het redelijk oordeel van de melder in staat mag worden geacht (in)direct de vermoede misstand te kunnen (doen) oplossen;

- n. afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders: de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders, bedoeld in artikel 3a, lid 3 van de Wet Huis voor Klokkenluiders.

ARTIKEL 2 INFORMATIE, ADVIES EN ONDERSTEUNING VOOR DE WERKNEMER

Een werknemer kan over een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid:

- a. een adviseur in vertrouwen raadplegen;
- b. de vertrouwenspersoon als adviseur in vertrouwen raadplegen;
- c. de afdeling advies van het Huis voor Klokkenluiders in vertrouwen raadplegen.

ARTIKEL 3 INTERNE MELDING

1. Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen:
 - a. bij iedere leidinggevende die binnen de organisatie hiërarchisch een hogere positie bekleedt dan hij;
 - b. via de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon stuurt de melding, in overleg met de werknemer, door naar een leidinggevende of de werkgever als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is.
2. Een werknemer van een andere organisatie die door zijn werkzaamheden met de organisatie van de werkgever in aanraking is gekomen, en een vermoeden heeft van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van de werkgever kan ook een interne melding doen.
3. Als de werknemer een redelijk vermoeden heeft dat de provinciesecretaris of hoogste leidinggevende bij de vermoede misstand of onregelmatigheid betrokken is, moet in deze regeling voor “provinciesecretaris” “Gedeputeerde Staten” en voor “hoogste leidinggevende” “bestuur” worden gelezen.
4. Een melding laat de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van een strafbaar feit onverlet.

ARTIKEL 4 BESCHERMING VAN DE MELDER TEGEN BENADELING

1. De werknemer die te goeder trouw en naar behoren een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid meldt, zal in verband daarmee geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever, een andere organisatie, een externe instantie of een externe derde.
2. Onder nadelige gevolgen wordt in ieder geval verstaan het nemen van een benadelende maatregel, zoals:
 - a. opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de werkgever;
 - b. het tussentijds beëindigen of het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
 - c. het treffen van een disciplinaire maatregel;
 - d. het eenzijdig wijzigen van een functie;
 - e. het onthouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
 - f. het onthouden van promotiekansen;
 - g. het afwijzen van een vakantie- en/of verlofaanvraag.
3. De werkgever zorgt ervoor dat de melder ook op geen andere manier bij zijn werk nadelige gevolgen ondervindt van de melding.
4. Als de werkgever na het doen van een melding een benadelende maatregel neemt, motiveert de werkgever waarom hij deze maatregel nodig acht en dat deze maatregel geen verband houdt met het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

5. De werkgever spreekt werknemers die zich schuldig maken aan benadeling van de melder daarop aan en kan hen een waarschuwing of een disciplinaire maatregel opleggen.

ARTIKEL 5 HET TEGENGAAN VAN BENADELING VAN DE MELDER

1. De contactpersoon bespreekt samen met de melder, welke risico's op benadeling aanwezig zijn, op welke wijze die risico's kunnen worden verminderd en wat de werknemer kan doen als hij van mening is dat sprake is van benadeling. De contactpersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit naar de melder.
2. Als de melder vindt dat er daadwerkelijk sprake is van benadeling, kan hij dat bespreken met de contactpersoon. De contactpersoon en de melder bespreken welke maatregelen genomen kunnen worden om benadeling tegen te gaan. De contactpersoon maakt een verslag van deze bespreking en stuurt dit na goedkeuring door de melder naar de provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende.
3. De provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende zorgt ervoor dat maatregelen die nodig zijn om benadeling tegen te gaan worden genomen.

ARTIKEL 6 BESCHERMING VAN ANDERE BETROKKENEN TEGEN BENADELING

De werkgever zal:

- a. de adviseur in dienst van de werkgever niet benadelen vanwege het fungeren als adviseur van de melder;
- b. de vertrouwenspersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- c. de contactpersoon niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- d. de onderzoekers die in dienst zijn van de werkgever niet benadelen vanwege het uitoefenen van de in deze regeling beschreven taken;
- e. een werknemer die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of anderszins medewerking verleend aan de onderzoekers niet benadelen in verband met het te goeder trouw afleggen van een verklaring.

ARTIKEL 7 INTERN EN EXTERN ONDERZOEK NAAR BENADELING VAN DE MELDER

1. De melder die meent dat er sprake is van benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, kan de provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende vragen om onderzoek te doen naar hoe er binnen de organisatie met hem wordt omgegaan.
2. Ook de personen bedoeld in artikel 6 kunnen de provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende vragen om onderzoek te doen naar hoe er binnen de organisatie met hen wordt omgegaan.
3. De melder kan ook de afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkeluiders vragen om een onderzoek in te stellen over hoe de werkgever zich richting hem heeft gedragen naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.

ARTIKEL 8 VERTROUWELIJKE ONGANG MET DE MELDING EN DE IDENTITEIT VAN DE MELDER

1. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de melding zo wordt bewaard dat deze fysiek en digitaal alleen toegankelijk is voor de personen die bij de behandeling van de melding betrokken zijn.
2. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de melder niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en gaan met de informatie over de melding vertrouwelijk om.

3. Als het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid is gemeld via de vertrouwenspersoon en de melder geen toestemming heeft gegeven zijn identiteit bekend te maken, wordt alle correspondentie over de melding verstuurd aan de vertrouwenspersoon en stuurt de vertrouwenspersoon dit zonder uitstel door aan de melder.
4. De personen die bij de behandeling van een melding betrokken zijn maken de identiteit van de adviseur niet bekend zonder uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de melder en de adviseur.

ARTIKEL 9 VASTLEGGING, DOORSTUREN EN ONTVANGSTBEVESTIGING VAN DE INTERNE MELDING

1. De leidinggevende of de vertrouwenspersoon die de melding ontvangt, stuurt de melding zonder uitstel door aan de provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende.
2. Een mondelinge melding of mondelinge toelichting wordt schriftelijk vastgelegd en ter goedkeuring voorgelegd aan de melder.
3. De provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende stuurt de melder zonder uitstel een ontvangstbevestiging van de melding.
4. De ontvangstbevestiging bevat minimaal een zakelijke beschrijving van de melding, de datum waarop deze is ontvangen en een kopie van de melding.
5. Na ontvangst van de melding wijst de provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende, in overleg met de melder, zonder uitstel een contactpersoon aan met het oog op het tegengaan van benadeling.

ARTIKEL 10 BEHANDELING VAN DE INTERNE MELDING DOOR DE WERKGEVER

1. De provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende stelt een onderzoek in naar het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, tenzij:
 - a. het vermoeden niet gebaseerd is op redelijke gronden; of
 - b. op voorhand duidelijk is dat het gemelde geen betrekking heeft op een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid.
2. Als de provinciesecretaris of hoogste leidinggevende besluit geen onderzoek in te stellen, informeert hij de melder schriftelijk binnen twee weken na de interne melding. Daarbij wordt aangegeven waarom er geen onderzoek wordt ingesteld.
3. De provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende beoordeelt of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt de provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende de melder hiervan een kopie tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.
4. De provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende draagt het onderzoek op aan onderzoekers die onafhankelijk en onpartijdig zijn.
5. Als de provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende een externe instantie op de hoogte gesteld heeft van de interne melding, kan hij voor het onderzoek aansluiten bij het onderzoek dat deze externe instantie laat verrichten.
6. Personen die mogelijk betrokken zijn (geweest) bij de vermoede misstand of onregelmatigheid voeren het onderzoek niet uit.
7. De provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende informeert zonder uitstel de melder schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd. De provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende stuurt de melder daarbij een kopie van de onderzoeksopdracht tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kunnen worden geschaad.
8. De provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende informeert de personen op wie een melding betrekking heeft over de melding, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

ARTIKEL 11 DE UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

1. De onderzoekers stellen de melder in de gelegenheid te worden gehoord. De onderzoekers zorgen voor een verslag en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de melder. De melder ontvangt het vastgestelde verslag.
2. De onderzoekers kunnen ook anderen horen. De onderzoekers zorgen voor een verslag, en leggen dit verslag ter goedkeuring en ondertekening voor aan de persoon die gehoord is. De persoon die gehoord is ontvangt het vastgestelde verslag.
3. De onderzoekers kunnen binnen de organisatie van de werkgever alle documenten inzien en opvragen die zij voor het onderzoek redelijkerwijs nodig achten.
4. Werknemers mogen de onderzoekers alle documenten verstrekken waarvan zij het redelijkerwijs nodig achten dat de onderzoekers daar in het kader van het onderzoek kennis van nemen.
5. De onderzoekers stellen een concept onderzoeksrapport op en stellen de melder in de gelegenheid daar opmerkingen bij te maken, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.
6. De onderzoekers stellen vervolgens het onderzoeksrapport vast. Zij sturen de melder hiervan een kopie, tenzij hiertegen ernstige bezwaren bestaan.

ARTIKEL 12 STANDPUNT VAN DE WERKGEVER

1. De provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende informeert de melder binnen acht weken na de melding schriftelijk over het standpunt met betrekking tot het gemelde vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. Daarbij wordt ook aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.
2. Als duidelijk is dat het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, dan informeert de provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende de melder daarover schriftelijk. Daarbij wordt aangegeven binnen welke termijn de melder het standpunt tegemoet kan zien. Als de totale termijn daardoor meer dan twaalf weken is, wordt dit gemotiveerd.
3. Na afronding van het onderzoek beoordeelt de provinciesecretaris, de hoogste leidinggevende of een externe instantie van de interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid van het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever op de hoogte moet worden gebracht. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte stelt, stuurt hij de melder hiervan een kopie, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.
4. De personen op wie de melding betrekking heeft, worden op dezelfde manier geïnformeerd als de melder, tenzij het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang daardoor kan worden geschaad.

ARTIKEL 13 HOOR EN WEDERHOOR TEN AANZIEN VAN ONDERZOEKSRAPPORT EN STANDPUNT WERKGEVER

1. De werkgever stelt de melder in de gelegenheid op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever te reageren.
2. Als de melder in reactie op het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever onderbouwd aangeeft dat het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid niet daadwerkelijk of niet deugdelijk is onderzocht of dat in het onderzoeksrapport of het standpunt van de werkgever sprake is van wezenlijke onjuistheden, reageert de werkgever hier inhoudelijk op en stelt hij zo nodig een nieuw of aanvullend onderzoek in. Voor dit nieuwe of aanvullende onderzoek gelden dezelfde regels als voor het eerste onderzoek.
3. Als de werkgever een externe instantie op de hoogte brengt of heeft gebracht, stuurt hij ook de hiervoor bedoelde reactie van de melder op het onderzoeksrapport en het standpunt van de werkgever aan die externe instantie toe. De melder ontvangt hiervan een kopie.

ARTIKEL 14 EXTERNE MELDING

1. Na het doen van een interne melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid, kan de melder een externe melding doen als:
 - a. de melder het niet eens is met het standpunt van de werkgever of van oordeel is dat het vermoeden ten onrechte terzijde is gelegd;
 - b. de melder niet tijdig een standpunt heeft ontvangen over zijn interne melding.
2. De melder kan direct een externe melding doen van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid als het eerst doen van een interne melding in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd. Dat is in ieder geval aan de orde als dit uit enig wettelijk voorschrift voortvloeit of sprake is van:
 - a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - b. een redelijk vermoeden dat de werkgever bij de vermoede misstand betrokken is;
 - c. een situatie waarin de melder in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen in verband met het doen van een interne melding;
 - d. een duidelijk aanwijsbare dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - e. een eerdere melding volgens de procedure van dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - f. een plicht tot directe externe melding.
3. De melder kan de externe melding doen bij een externe instantie die daarvoor naar het redelijk oordeel van de melder het meest in aanmerking komt. Een externe instantie is in ieder geval:
 - a. een instantie die is belast met de opsporing van strafbare feiten;
 - b. een instantie die is belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of op grond van enig wettelijk voorschrift;
 - c. een andere daartoe bevoegde instantie waar het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid kan worden gemeld, waaronder de afdeling onderzoek van het Huis voor klokkenluiders.
4. Als naar het redelijk oordeel van de melder het maatschappelijk belang zwaarder weegt dan het belang van de werkgever bij geheimhouding, kan de melder de externe melding ook doen bij een externe derde die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht (in)direct de vermoede misstand of onregelmatigheid te kunnen (doen) opheffen.

ARTIKEL 15 RAPPORTAGE EN EVALUATIE

1. De provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende maakt jaarlijks een rapportage over de uitvoering van deze regeling. Deze rapportage bevat in ieder geval:
 - a. informatie over het aantal meldingen en een indicatie van de aard van de meldingen, de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever;
 - b. algemene informatie over de ervaringen met het tegengaan van benadeling van de melder;
 - c. informatie over het aantal verzoeken om onderzoek naar benadeling in verband met het doen van een melding van een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid en een indicatie van de uitkomsten van de onderzoeken en de standpunten van de werkgever.
2. De provinciesecretaris of de hoogste leidinggevende stuurt de rapportage voor bespreking aan de ondernemingsraad.

BIJLAGE 3 PROCEDURES EN UITLEG DRIEFASENMODEL

A. UITLEG DRIEFASENMODEL

Cao-partijen onderscheiden drie fasen waarin de ambtenaar zich kan bevinden als het gaat om werkzekerheid bij de werkgever.

De werkgever bepaalt en geeft duidelijk aan in welke van de drie fasen de ambtenaar zich bevindt. De doelstelling van het driefasenmodel is om duurzame inzetbaarheid te bevorderen en onvrijwillige werkloosheid te voorkomen.

Speciale aandacht is er hierbij voor de ambtenaar met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

FASE I (REGULIER BELEID)

Fase I is de fase die op de meeste ambtenaren van toepassing is. Als de ambtenaar zich in deze fase bevindt, zijn er geen concrete aanwijzingen dat op (korte) termijn grote veranderingen te wachten staan. Ook in deze fase is het belangrijk dat de ambtenaar aandacht heeft voor zijn toekomstbestendigheid. Het POB helpt de ambtenaar in fase I zijn optimale waarde op de arbeidsmarkt te bereiken en te behouden.

FASE II (DREIGING)

Fase II treedt in werking als de werkgever concrete organisatieontwikkelingen verwacht die tot gevolg kunnen hebben dat voor de ambtenaar voor wie ontslag dreigt of het werk dusdanig verandert dat extra inspanningen nodig zijn. Deze situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen als taken verdwijnen als gevolg van kabinetsmaatregelen, afspraken in een provinciaal coalitieakkoord of door technologische veranderingen. In deze situaties zal de werkgever die verwachting delen met de ondernemingsraad (OR) en de betrokken ambtenaren en de vakbonden hierover informeren.

Deze mededeling komt niet in de plaats van een eventueel benodigd adviestraject bij de OR later in de tijd. In de mededeling wordt aangegeven op welke datum fase II in gaat.

In fase II krijgt de ambtenaar beschikking over een extra POB van € 5.000 dat hij – in overleg met de leidinggevende – naar eigen keuze en inzicht kan inzetten gericht op ander werk binnen of buiten de (provinciale) organisatie. De bedoeling is dat door inzet van dit budget fase III kan worden voorkomen of de gevolgen daarvan kunnen worden beperkt. Om de ambtenaar te ondersteunen in deze fase start deze fase voor elke betrokken ambtenaar met een loopbaanadvies dat niet ten koste gaat van het budget van de ambtenaar. Het streven is om fase II zo lang te laten duren dat het effect zo groot mogelijk is. Ook als gevolg van andere redenen zoals bijvoorbeeld langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid kan een extra gerichte investering aan de orde zijn en kan op individuele basis fase II van toepassing worden verklaard.

Fase II is niet van toepassing op disfunctioneren.

FASE III (VAN WERK NAAR WERK)

Fase III gaat in op het moment dat de ambtenaar boventallig wordt verklaard en er dus sprake is van een formele reorganisatie. De OR ontvangt voordat fase III ingaat een adviesaanvraag op grond van de WOR. Hiervoor is altijd fase II doorlopen. Dit is het moment dat het Van Werk Naar Werk traject start. Mocht het Van Werk Naar Werk traject niet leiden tot ander werk, dan volgt na 24 maanden alsnog ontslag. De ambtenaar heeft dan recht op de aanvullende voorzieningen bij werkloosheid.

Afhankelijk van de omstandigheden kan het voorkomen dat na fase II of fase III, fase I weer voor de ambtenaar gaat gelden. In dat geval geldt dat een al gestart opleidingstraject mag worden afgerond. Bij detachering vanuit fase III gaat de ambtenaar terug naar fase II voor de duur van detachering.

B. PROCEDURE BIJ REORGANISATIES

1. De werkgever legt op basis van de Wet op de ondernemingsraden aan de OR een adviesaanvraag voor over de reorganisatie rekening houdend met punt 4 en 5.
2. Bij de afweging of tot reorganisatie moet worden overgegaan en bij de afweging omtrent de omvang (ingrijpendheid) van de reorganisatie spelen de personele aspecten een volwaardige rol naast organisatorische, financiële en andere overwegingen.
3. Voorafgaande aan elke reorganisatie moet helder zijn wie de opdrachtgever is, wie bevoegd is (zijn) de ter zake noodzakelijke besluiten te nemen en wie overigens verantwoordelijk is (zijn) voor de uitvoering.
4. De adviesaanvraag aan de OR bevat afspraken over de algemene personele en arbeidsrechtelijke voorwaarden die bij de reorganisatie in acht genomen worden (zie punt 5) voor zover dat niet geregeld is in deze cao.
5. Met de vakbonden worden afspraken gemaakt over de arbeidsrechtelijke voorwaarden die bij de reorganisatie in acht genomen worden in aanvulling op en voor zover het onderwerp niet geregeld is in deze cao.
6. Alle betrokken partijen worden tijdig geïnformeerd opdat zij hun taken goed kunnen uitvoeren.

BIJLAGE 4 MATRIX WAARDEREN VAN OPDRACHTEN

hulpmiddel bij het bepalen van het niveau van de (resultaat)opdracht

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie-specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Aansturen en ontwikkelen en vormgeven van theorieën, modellen, doelen en strategieën die richtinggevend zijn voor de uitvoering van een samenstel van een primair en/of complex beleidsveld van de provincie en/of het managen van een provinciebrede (uitvoerings)organisatie. 2. Richtinggevend beïnvloeden van de ontwikkeling van strategische doelen en/of het managen van de uitvoering van dergelijke doelen. 3. <i>Werkzaamheden zijn bepalend voor het strategisch functioneren van de organisatie als geheel én het effect is tot op lange termijn (enige jaren) merkbaar.</i> 4. Aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op fundamenteel politiek-bestuurlijke en fundamenteel maatschappelijke ontwikkelingen, waarbij strategische vraagstukken worden beantwoord. 5. Werkzaamheden moet worden ingespeeld op maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke ontwikkelingen met (inter)nationale reikwijdte. 6. <i>Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om fundamentele verschuivingen in de strategische koers aan te brengen en nieuwe ontwikkelingsrichtingen vast te stellen.</i> 7. Beslissingen vormen een besluitvormingsproces en zijn gericht op het ontwikkelen, helpen vaststellen en/of realiseren van strategische doelstellingen, waarbij de keuzefactoren niet bepaald zijn. 8. Het effect van de beslissingen is pas op lange termijn (enige jaren) in te schatten. 9. Fundamentele, richtinggevende concepten zijn geformuleerd als basis voor het opstellen van algemeen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen. 10. Beoordeling van ontwikkeld strategisch beleid op doeltreffendheid en/of van de mate waarin de strategische doelstellingen zijn gerealiseerd. 11. Fundamenteel wetenschappelijk-theoretische kennis van het vakgebied en/of diepgaand inzicht in sociaal-maatschappelijke, financieel-economische en politiek-bestuurlijke aangelegenheden. 12. <i>Vaardigheid in het formuleren van fundamenteel wetenschappelijke, grensverleggende ideeën en/of het vormgeven van strategisch beleid voor een omvangrijk maatschappelijk terrein in nationaal of internationaal verband.</i> 13. Bij de contacten is sprake van diepgaande politieke of maatschappelijke belangentegenstellingen of van fundamentele verschillen van inzicht op beleidsmatig vlak. 14. Het richtinggevend beïnvloeden van ambtelijke, politieke of maatschappelijke bestuurders bij de formulering van strategische beleidsconcepten. 	WO	18	Aanspreekpunt voor politieke top	Strategisch	Topmanager Eind-verantwoordelijk Integraal Politiek Bestuurlijk Complex <i>(eind-verantwoordelijk voor bepalen strategische koers)</i>		

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie-specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft het aansturen en ontwikkelen en vormgeven van theorieën, modellen, doelen en strategieën die richtinggevend zijn voor de uitvoering van een samenstel van een primair en/of complex beleidsveld van de provincie en/of het managen van een provinciebrede (uitvoerings)organisatie. 2. Het betreft het richtinggevend beïnvloeden van de ontwikkeling van strategische doelen en/of het managen van de uitvoering van dergelijke doelen. 3. De werkzaamheden zijn gericht op beïnvloeding van de omgeving buiten de eigen werkeenheden en het effect is tot op middellange termijn (langer dan een jaar) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op fundamenteel politiek-bestuurlijke en fundamenteel maatschappelijke ontwikkelingen, waarbij strategische vraagstukken worden beantwoord. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke ontwikkelingen met (inter)nationale reikwijdte. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden. 7. De beslissingen vormen een besluitvormingsproces en zijn gericht op het ontwikkelen, helpen vaststellen en/of realiseren van strategische doelstellingen, waarbij de keuzefactoren niet bepaald zijn. 8. Het effect van de beslissingen is pas op lange termijn (enige jaren) in te schatten. 9. Fundamentele, richtinggevende concepten zijn geformuleerd als basis voor het opstellen van algemeen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen. 10. Het betreft een beoordeling van ontwikkeld strategisch beleid op doeltreffendheid en/of van de mate waarin de strategische doelstellingen zijn gerealiseerd. 11. Fundamenteel wetenschappelijk-theoretische kennis van het vakgebied en/of diepgaand inzicht in sociaal-maatschappelijke, financieel-economische en politiek-bestuurlijke aangelegenheden. 12. Vaardigheid in het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van beleid, nieuwe ideeën en concepten. Er wordt een multidisciplinaire oriëntatie verlangd en veelal is vaardigheid vereist in het (inter)provinciaal/-nationaal afstemmen. 13. Bij de contacten is sprake van diepgaande politieke of maatschappelijke belangentegenstellingen of van fundamentele verschillen van inzicht op beleidsmatig vlak. 14. Het richtinggevend beïnvloeden van ambtelijke, politieke of maatschappelijke bestuurders bij de formulering van strategische beleidsconcepten. 	WO	17	Aanspreekpunt voor politieke en bestuurlijke top	Strategisch	Programma-directeur Eind-verantwoordelijk Integraal Complex Portefeuille (fundamenteel bepalend)		

Niveaumatrix 2017

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie-specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft het aansturen en ontwikkelen en vormgeven van theorieën, modellen, doelen en strategieën die richtinggevend zijn voor de uitvoering van een samenstel van een primair en/of complex beleidsveld van de provincie en/of het managen van een provinciebrede (uitvoerings)organisatie. 2. Het betreft het richtinggevend beïnvloeden van de ontwikkeling van strategische doelen en/of het managen van de uitvoering van dergelijke doelen. 3. De werkzaamheden zijn gericht op beïnvloeding van de omgeving buiten de eigen werkeenheden en het effect is tot op middellange termijn (langer dan een jaar) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingen moeten worden gezocht. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke ontwikkelingen met (inter)nationale reikwijdte. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden. 7. De beslissingen vormen een besluitvormingsproces en zijn gericht op het ontwikkelen, helpen vaststellen en/of realiseren van strategische doelstellingen, waarbij de keuzefactoren niet bepaald zijn. 8. Het effect van de beslissingen is pas op lange termijn (enige jaren) in te schatten. 9. Fundamentele, richtinggevende concepten zijn geformuleerd als basis voor het opstellen van algemeen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen. 10. Het betreft een beoordeling van ontwikkeld strategisch beleid op doeltreffendheid en/of van de mate waarin de strategische doelstellingen zijn gerealiseerd. 11. Fundamenteel wetenschappelijk-theoretische kennis van het vakgebied en/of diepgaand inzicht in sociaal-maatschappelijke, financieel-economische en politiek-bestuurlijke aangelegenheden. 12. Vaardigheid in het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van beleid, nieuwe ideeën en concepten. Er wordt een multidisciplinaire oriëntatie verlangd en veelal is vaardigheid vereist in het (inter)provinciaal/-nationaal afstemmen. 13. Bij de contacten is sprake van belangen tegenstellingen. 14. Het richtinggevend beïnvloeden van ambtelijke, politieke of maatschappelijke bestuurders bij de formulering van strategische beleidsconcepten. 	WO	16	Aanspreekpunt voor politieke en bestuurlijke top	Strategisch	Programma-directeur Eind-verantwoordelijk Opdracht Integraal Programma/ Beleid		

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie-specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft minder gangbare of nieuwe zaken en problemen waarbij na analyse alternatieven, ontwerpen, adviezen, e.d. worden ontwikkeld, veelal in multidisciplinair verband. 2. Het betreft het richtinggevend beïnvloeden van de ontwikkeling van strategische doelen en/of het managen van de uitvoering van dergelijke doelen. 3. De werkzaamheden zijn gericht op beïnvloeding van de omgeving buiten de eigen werkeenheden en het effect is tot op middellange termijn (langer dan een jaar) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingen moeten worden gezocht. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke ontwikkelingen met (inter)nationale reikwijdte. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden. 7. De beslissingen vormen een besluitvormingsproces en zijn gericht op het ontwikkelen, helpen vaststellen en/of realiseren van strategische doelstellingen, waarbij de keuzefactoren niet bepaald zijn. 8. Het effect van de beslissingen is pas op lange termijn (enige jaren) in te schatten. 9. In algemene termen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen zijn als uitgangspunten voorhanden. 10. Het betreft een beoordeling van ontwikkeld strategisch beleid op doeltreffendheid en/of van de mate waarin de strategische doelstellingen zijn gerealiseerd. 11. Fundamenteel wetenschappelijk-theoretische kennis van het vakgebied en/of diepgaand inzicht in sociaal-maatschappelijke, financieel-economische en politiek-bestuurlijke aangelegenheden. 12. Vaardigheid in het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van beleid, nieuwe ideeën en concepten. Er wordt een multidisciplinaire oriëntatie verlangd en veelal is vaardigheid vereist in het (inter)provinciaal/-nationaal afstemmen. 13. Bij de contacten is sprake van belangentegenstellingen 14. Het richtinggevend beïnvloeden van ambtelijke, politieke of maatschappelijke bestuurders bij de formulering van strategische beleidsconcepten. 	WO	15	Aanspreekpunt voor bestuurlijke top	Strategisch	Project- en Programma Management/ Opdracht Beleidsvormend Strategisch Aansturend Bepalend Breed (doeltreffendheid realisatie strategische doelstelling)		

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie-specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft minder gangbare of nieuwe zaken en problemen waarbij na analyse alternatieven, ontwerpen, adviezen, e.d. worden ontwikkeld, veelal in multidisciplinair verband. 2. Het betreft het richtinggevend beïnvloeden van de ontwikkeling van strategische doelen en/of het managen van de uitvoering van dergelijke doelen. 3. De werkzaamheden zijn gericht op beïnvloeding van de omgeving buiten de eigen werkeenheden en het effect is tot op middellange termijn (langer dan een jaar) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingen moeten worden gezocht. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op verschuivingen in beleidsdoelstellingen of van uitkomsten van onderhandelingsprocessen. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden. 7. De beslissingen vormen een besluitvormingsproces en zijn gericht op het ontwikkelen, helpen vaststellen en/of realiseren van strategische doelstellingen, waarbij de keuzefactoren niet bepaald zijn. 8. Het effect van de beslissingen is pas op lange termijn (enige jaren) in te schatten. 9. In algemene termen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen zijn als uitgangspunten voorhanden. 10. Het betreft een beoordeling van adviezen, plannen of wetenschappelijke programma's op bruikbaarheid of op afstemming op andere beleidsterreinen. 11. Brede of gespecialiseerde theoretische kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in sociale, financieel-economische, technische, juridische of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in bredere context dan alleen het eigen werkterrein wordt vereist. 12. Vaardigheid in het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van beleid, nieuwe ideeën en concepten. Er wordt een multidisciplinaire oriëntatie verlangd en veelal is vaardigheid vereist in het (inter)provinciaal/-nationaal afstemmen. 13. Bij de contacten is sprake van belangentegenstellingen. 14. Het verwerven van draagvlak voor de ontwikkeling en implementatie van beleid, nieuwe ideeën, werkmethoden en technieken. 	WO	14	Aanspreekpunt voor ambtelijke en bestuurlijke top	Strategisch	Project- en Programma Management/ Opdracht Richtinggevende Beleidsontwikkeling en/of Onderzoek (richtinggevend beïnvloeden strategie)		

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie-specifieke
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft minder gangbare of nieuwe zaken en problemen waarbij na analyse alternatieven, ontwerpen, adviezen, e.d. worden ontwikkeld, veelal in multidisciplinair verband. 2. Het betreft het realiseren van de taakstelling van een beleidseenheid danwel het verrichten van beleidsontwikkende werkzaamheden, het verrichten van technisch/wetenschappelijk onderzoek of het realiseren van multidisciplinaire projecten. 3. De werkzaamheden zijn gericht op beïnvloeding van de omgeving buiten de eigen werkeenheden en het effect is tot op middellange termijn (langer dan een jaar) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingen moeten worden gezocht. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op verschuivingen in beleidsdoelstellingen of van uitkomsten van onderhandelingsprocessen. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden. 7. De beslissingen vormen een besluitvormingsproces en komen tot stand na interpretatie van een verwevenheid van niet duidelijk omliggende keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is in beperkte mate voorspelbaar en kan pas op middellange termijn (langer dan een jaar) worden ingeschat. 9. In algemene termen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen zijn als uitgangspunten voorhanden. 10. Het betreft een beoordeling van adviezen, plannen of wetenschappelijke programma's op bruikbaarheid of op afstemming op andere beleidsterreinen. 11. Brede of gespecialiseerde theoretische kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in sociale, financieel-economische, technische, juridische of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in bredere context dan alleen het eigen werkterrein wordt vereist. 12. Vaardigheid in het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van beleid, nieuwe ideeën en concepten. Er wordt een multidisciplinaire oriëntatie verlangd en veelal is vaardigheid vereist in het (inter)provinciaal/-nationaal afstemmen. 13. Bij de contacten is sprake van belangentegenstellingen. 14. Het verwerven van draagvlak voor de ontwikkeling en implementatie van beleid, nieuwe ideeën, werkmethoden en technieken. 	WO	13	Aanspreekpunt voor ambtelijke en bestuurlijke top	Strategisch Tactisch	Project- en Programma Management/ Opdracht Discipline Overschrijdende Meerjarige Beleidsontwikkeling en/of Onderzoek		

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie-specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft minder gangbare of nieuwe zaken en problemen waarbij na analyse alternatieven, ontwerpen, adviezen, e.d. worden ontwikkeld, veelal in multidisciplinair verband. 2. Het betreft het realiseren van de taakstelling van een beleidseenheid danwel het verrichten van beleidsontwikkende werkzaamheden, het verrichten van technisch/wetenschappelijk onderzoek of het realiseren van multidisciplinaire projecten. 3. De werkzaamheden zijn gericht op beïnvloeding van de omgeving buiten de eigen werkeenheden en het effect is tot op middellange termijn (langer dan een jaar) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingen moeten worden gezocht. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op onverwachte omstandigheden, technologische ontwikkelingen of verschuivingen in beleid. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden. 7. De beslissingen vormen een besluitvormingsproces en komen tot stand na interpretatie van een verwevenheid van niet duidelijk omliggende keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is in beperkte mate voorspelbaar en kan pas op middellange termijn (langer dan een jaar) worden ingeschat. 9. In algemene termen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen zijn als uitgangspunten voorhanden. 10. Het betreft een beoordeling van adviezen, plannen of wetenschappelijke programma's op bruikbaarheid of op afstemming op andere beleidsterreinen. 11. Brede of gespecialiseerde theoretische kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in sociale, financieel-economische, technische, juridische of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in bredere context dan alleen het eigen werkterrein wordt vereist. 12. Leidinggevende, improviserende, communicatieve, organiserende of adviesvaardigheden. 13. Bij de contacten is sprake van belangentegenstellingen. 14. Het verkrijgen van afstemming over de wijze van toepassing van regelgeving, de uitvoering van beleid of de werkwijzen bij te leveren diensten. 	WO	12	Aanspreekpunt voor ambtelijke top	Strategisch Tactisch	Project- en Programma Management/ Opdracht Vormgeving Beleid/ Onderzoek (omvat breedte discipline en is meerjarig)		

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie-specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft minder gangbare of nieuwe zaken en problemen waarbij na analyse alternatieven, ontwerpen, adviezen, e.d. worden ontwikkeld, veelal in multidisciplinair verband. 2. Het betreft het realiseren van de taakstelling van een beleidseenheid danwel het verrichten van beleidsontwikkelen werkzaamheden, het verrichten van technisch/wetenschappelijk onderzoek of het realiseren van multidisciplinaire projecten. 3. De werkzaamheden beïnvloeden de werkzaamheden van de medewerkers van de eigen werkeenheden en het effect is tot op korte termijn (een jaar) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingen moeten worden gezocht. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op onverwachte omstandigheden, technologische ontwikkelingen of verschuivingen in beleid. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden. 7. De beslissingen komen tot stand na interpretatie van niet duidelijk omliggende keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is voorspelbaar en kan op korte termijn (korter dan een jaar) worden vastgesteld. 9. Met elkaar samenhangende richtlijnen, procedures, wet- en regelgeving en/of specifiek geformuleerde beleidslijnen zijn aanwezig als basis voor de uitvoering van het werk. 10. Het betreft een beoordeling van adviezen, plannen of wetenschappelijke programma's op bruikbaarheid of op afstemming op andere beleidsterreinen. 11. Brede of gespecialiseerde theoretische kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in sociale, financieel-economische, technische, juridische of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in bredere context dan alleen het eigen werkterrein wordt vereist. 12. Leidinggevende, improviserende, communicatieve, organiserende of adviesvaardigheden. 13. Bij de contacten is sprake van belangentegenstellingen. 14. Het verkrijgen van afstemming over de wijze van toepassing van regelgeving, de uitvoering van beleid of de werkwijzen bij te leveren diensten. 	WO	11	Aanspreekpunt voor manager	Tactisch	<p>Opdracht</p> <p>Project- en Programma</p> <p>Management/ Beleidsontwikkeling</p> <p>of</p> <p>Onderzoek</p> <p>op</p> <p>Specifiek onderdeel Beleid/Project/ Programma</p>		

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie-specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft minder gangbare of nieuwe zaken en problemen waarbij na analyse alternatieven, ontwerpen, adviezen, e.d. worden ontwikkeld, veelal in multidisciplinair verband. 2. Het betreft het realiseren van de taakstelling van de werkeenheid met een afgebakend werkgebied, danwel het realiseren van een eindproduct van een werkeenheid of het verrichten van beleids-, onderzoeks- of ontwerpondersteunende werkzaamheden. 3. De werkzaamheden beïnvloeden de werkzaamheden van de medewerkers van de eigen werkeenheid en het effect is tot op korte termijn (een jaar) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingen moeten worden gezocht. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op onverwachte omstandigheden, technologische ontwikkelingen of verschuivingen in beleid. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden. 7. De beslissingen komen tot stand na interpretatie van niet duidelijk omliggende keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is voorspelbaar en kan op korte termijn (korter dan een jaar) worden vastgesteld. 9. Met elkaar samenhangende richtlijnen, procedures, wet- en regelgeving en/of specifiek geformuleerde beleidslijnen zijn aanwezig als basis voor de uitvoering van het werk. 10. Het betreft een beoordeling van producten, onderzoeksresultaten of adviezen op overeenstemming met gestelde normen, criteria of specificaties. 11. Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in organisatorische, sociale, financiële, technische, economische of juridische samenhangen in relatie tot het eigen werkkerrein wordt vereist. 12. Leidinggevende, improviserende, communicatieve, organiserende of adviesvaardigheden. 13. Bij de contacten is sprake van verschillende belangen. 14. Het verkrijgen van afstemming over de wijze van toepassing van regelgeving, de uitvoering van beleid of de werkwijzen bij te leveren diensten. 	HBO	10	Aanspreekpunt voor manager	Tactisch Operationeel	Opdracht Bijdrage (analyseren en oplossen) Project- en Programma Management/ Beleid/ Advies/ of Onderzoek (afstemming andere disciplines)		

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie-specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft gangbare zaken en problemen, waarbij eigen interpretatie is vereist en oplossingen moeten worden aangedragen. 2. Het betreft het realiseren van de taakstelling van de werkeenheden met een afgebakend werkgebied, dan wel het realiseren van een eindproduct van een werkeenheden of het verrichten van beleids-, onderzoeks- of ontwerpondersteunende werkzaamheden. 3. De werkzaamheden beïnvloeden de werkzaamheden van de medewerkers van de eigen werkeenheden en het effect is tot op korte termijn (een jaar) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij uit bekende oplossingen moet worden gekozen. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op onverwachte omstandigheden, technologische ontwikkelingen of verschuivingen in beleid. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - op basis van interpretatie van gegevens - consequenties van te kiezen oplossingen tegen elkaar af te wegen. 7. De beslissingen komen tot stand na interpretatie van niet duidelijk omliggende keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is voorspelbaar en kan op korte termijn (korter dan een jaar) worden vastgesteld. 9. Met elkaar samenhangende richtlijnen, procedures, wet- en regelgeving en/of specifiek geformuleerde beleidslijnen zijn aanwezig als basis voor de uitvoering van het werk. 10. Het betreft een beoordeling van producten, onderzoeksresultaten of adviezen op overeenstemming met gestelde normen, criteria of specificaties. 11. Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in organisatorische, sociale, financiële, technische, economische of juridische samenhangen in relatie tot het eigen werkkterrein wordt vereist. 12. Leidinggevende, improviserende, communicatieve, organiserende of adviesvaardigheden. 13. Bij de contacten is sprake van verschillende belangen. 14. Het verkrijgen van afstemming over de wijze van toepassing van regelgeving, de uitvoering van beleid of de werkwijzen bij te leveren diensten. 	HBO	9	Aanspreekpunt voor manager	Operationeel	Opdracht Ondersteuning Project- en Programma Management op Uitvoering/ Advisering/ Onderzoek/ (afgebakend specifiek onderdeel)		

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie-specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft gangbare zaken en problemen, waarbij eigen interpretatie is vereist en oplossingen moeten worden aangedragen. 2. Het betreft het realiseren van de taakstelling van de werkeenheid met een afgebakend werkgebied, danwel het realiseren van een eindproduct van een werkeenheid of het verrichten van beleids-, onderzoeks- of ontwerpondersteunende werkzaamheden. 3. De werkzaamheden beïnvloeden de werkzaamheden van de medewerkers van de eigen werkeenheid en het effect is tot op korte termijn (een jaar) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij uit bekende oplossingen moet worden gekozen. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op wisselende omstandigheden. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - op basis van interpretatie van gegevens - consequenties van te kiezen oplossingen tegen elkaar af te wegen. 7. De beslissingen komen tot stand na interpretatie van niet duidelijk omliggende keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is voorspelbaar en kan op korte termijn (korter dan een jaar) worden vastgesteld. 9. Met elkaar samenhangende richtlijnen, procedures, wet- en regelgeving en/of specifiek geformuleerde beleidslijnen zijn aanwezig als basis voor de uitvoering van het werk. 10. Het betreft een beoordeling van producten, onderzoeksresultaten of adviezen op overeenstemming met gestelde normen, criteria of specificaties. 11. Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in organisatorische, sociale, financiële, technische, economische of juridische samenhangen in relatie tot het eigen werkterrein wordt vereist. 12. Leidinggevende, improviserende, communicatieve, organiserende of adviesvaardigheden. 13. Bij de contacten is sprake van verschillende belangen. 14. Het verkrijgen van informatie ten behoeve van de voortgang van de werkzaamheden of het toelichten van gegevens aan derden. 	MBO+ of HBO	8	Aanspreekpunt voor manager	Operationeel	<p>Opdracht</p> <p>Uitvoering</p> <p>Afgebakende Opdrachten</p> <p>En/of</p> <p>Ondersteuning in Functioneel Verband</p> <p>Afgebakende Opdrachten</p> <p>Project- en Programma</p> <p>Management</p> <p>En/of</p> <p>Beleidsuitvoering</p> <p>Deelproducten (zonder opdracht tot aanpassing bij verandering van beleid, programma of project)</p>		

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie- specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft gangbare zaken en problemen, waarbij eigen interpretatie is vereist en oplossingen moeten worden aangedragen. 2. Het betreft het bijdragen aan het realiseren van de taakstelling van de werkeenheden met een afgebakend werkgebied, danwel het realiseren van deelproducten. 3. De werkzaamheden beïnvloeden de werkzaamheden van de medewerkers van de eigen werkeenheden en het effect is tot op korte termijn (een jaar) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij uit bekende oplossingen moet worden gekozen. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op wisselende omstandigheden. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - op basis van interpretatie van gegevens - consequenties van te kiezen oplossingen tegen elkaar af te wegen. 7. De beslissingen komen tot stand na interpretatie van niet duidelijk omliggende keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is voorspelbaar en kan op korte termijn (korter dan een jaar) worden vastgesteld. 9. Met elkaar samenhangende richtlijnen, procedures, wet- en regelgeving en/of specifiek geformuleerde beleidslijnen zijn aanwezig als basis voor de uitvoering van het werk. 10. Het betreft een beoordeling van producten, onderzoeksresultaten of adviezen op overeenstemming met gestelde normen, criteria of specificaties. 11. Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in organisatorische, sociale, financiële, technische, economische of juridische samenhangen in relatie tot het eigen werkteerrein wordt vereist. 12. Nauwkeurigheids- en zorgvuldigheid, en/of communicatieve en klantvriendelijke vaardigheden. 13. Bij de contacten is sprake van verschillende belangen. 14. Het verkrijgen van informatie ten behoeve van de voortgang van de werkzaamheden of het toelichten van gegevens aan derden. 	MBO+ of HBO	7	Aanspreekpunt voor manager	Operationeel	Opdracht Uitvoering Opdrachten Divers Gevarieerd En/of Ondersteuning in Functioneel Verband Afgebakende Producten (bij afwijkingen stagnaties e.d. aanbrengen in aanpak, uitvoering en voortgang van het eigen werk)		

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie-specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft gangbare zaken en problemen, waarbij eigen interpretatie is vereist en oplossingen moeten worden aangedragen. 2. Het betreft het bijdragen aan het realiseren van de taakstelling van de werkeenheid met een afgebakend werkgebied, danwel het realiseren van deelproducten. 3. De werkzaamheden beïnvloeden de werkzaamheden van een beperkte groep medewerkers van de eigen werkeenheid en het effect is tot op zeer korte termijn (een paar maanden) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij uit bekende oplossingen moet worden gekozen. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op wisselende omstandigheden. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - op basis van interpretatie van gegevens - consequenties van te kiezen oplossingen tegen elkaar af te wegen. 7. De beslissingen komen tot stand na interpretatie van niet duidelijk omliggende keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is duidelijk en kan op zeer korte termijn (binnen een paar maanden) worden vastgesteld. 9. Werkafspraken, regels of voorschriften zijn bij de uitvoering van het werk van kracht. 10. Het betreft een beoordeling van producten, onderzoeksresultaten of adviezen op overeenstemming met gestelde normen, criteria of specificaties. 11. Algemeen vaktechnische of administratief-technische kennis en inzicht in daaraan verbonden organisatorische en functionele verhoudingen. 12. Nauwkeurigheid en zorgvuldigheid, en/of communicatieve en klantvriendelijke vaardigheden. 13. Bij de contacten is sprake van verschillende belangen. 14. Het verkrijgen van informatie ten behoeve van de voortgang van de werkzaamheden of het toelichten van gegevens aan derden. 	VMBO+ MBO	6	Aanspreekpunt voor manager	Operationeel	Opdracht Ondersteuning Deelproducten met Gevarieerde Brede Vaktechnische Problematiek en Bijdrage eigen inventiviteit/opties in oplossingen		

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie-specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft met elkaar samenhangende werkzaamheden, waarbij nauwelijks eigen interpretatie is vereist. 2. Het betreft het bijdragen aan het realiseren van de taakstelling van de werkeenheid met een afgebakend werkgebied, danwel het realiseren van deelproducten. 3. De werkzaamheden beïnvloeden de werkzaamheden van een beperkte groep medewerkers van de eigen werkeenheid en het effect is tot op zeer korte termijn (een paar maanden) merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op bekende situaties, waarbij keuzen moeten worden gemaakt. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op wisselende omstandigheden. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - op basis van eigen beoordeling - een keuze uit meerdere bekende mogelijkheden te maken. 7. De beslissingen komen tot stand na afweging van duidelijk omliggende keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is duidelijk en kan op zeer korte termijn (binnen een paar maanden) worden vastgesteld. 9. Werkafspraken, regels of voorschriften zijn bij de uitvoering van het werk van kracht. 10. Het betreft een controle van de werkzaamheden op juistheid van de gevolgde aanpak en op naleving van regels en afspraken. 11. Algemeen vaktechnische of administratief-technische kennis en inzicht in daaraan verbonden organisatorische en functionele verhoudingen. 12. Nauwkeurigheid en zorgvuldigheid, en/of communicatieve en klantvriendelijke vaardigheden. 13. Bij de contacten is sprake van informatie-uitwisseling/-overdracht en/of dienstverlening, klantvriendelijkheid. 14. Het verkrijgen van informatie ten behoeve van de voortgang van de werkzaamheden of het toelichten van gegevens aan derden. 	VMBO+ MBO	5	Aanspreekpunt voor manager	Operationeel	Opdracht Vaktechnische Uitvoering (vaktechnische aanpak en organisatie van eigen werkpakket en aanpassen aan wisselende situaties)		

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Bestruing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie- specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft met elkaar samenhangende werkzaamheden, waarbij nauwelijks eigen interpretatie is vereist. 2. Het betreft het bijdragen aan het realiseren van de taakstelling van de werkeenheden met een afgebakend werkgebied, danwel het realiseren van deelproducten. 3. De werkzaamheden hebben een zeer beperkte invloed en het effect is vrijwel direct merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op bekende situaties, waarbij keuzen moeten worden gemaakt. 5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op wisselende omstandigheden. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - op basis van eigen beoordeling - een keuze uit meerdere bekende mogelijkheden te maken. 7. De beslissingen komen tot stand na afweging van duidelijk omliggende keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is van tevoren bekend en kan onmiddellijk worden vastgesteld. 9. Werkafspraken, regels of voorschriften zijn bij de uitvoering van het werk van kracht. 10. Het betreft een controle van de werkzaamheden op juistheid van de gevolgde aanpak en op naleving van regels en afspraken. 11. Algemeen vaktechnische of administratief-technische kennis en inzicht in daaraan verbonden organisatorische en functionele verhoudingen. 12. Nauwkeurigheids- en zorgvuldigheid, en/of communicatieve en klantvriendelijke vaardigheden. 13. Bij de contacten is sprake van informatie-uitwisseling/-overdracht en/of dienstverlening, klantvriendelijkheid. 14. Het verkrijgen van informatie ten behoeve van de voortgang van de werkzaamheden of het toelichten van gegevens aan derden. 	VMBO+ MBO	4	Aanspreekpunt voor manager	Operationeel	<p>Opdracht</p> <p>Vaktechnische</p> <p>Uitvoering</p> <p>(vaste en/of terugkerende specifieke variatie, diversiteit en problematiek)</p> <p>En/of</p> <p>Ondersteuning bij uitvoering opdrachten</p>		

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie-specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft met elkaar samenhangende werkzaamheden, waarbij nauwelijks eigen interpretatie is vereist. 2. Het betreft het bijdragen aan het realiseren van de taakstelling van de werkeenheid met een afgebakend werkgebied, dan wel het realiseren van deelproducten. 3. De werkzaamheden hebben een zeer beperkte invloed en het effect is vrijwel direct merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden is bekend en er worden geen keuzen gemaakt. 5. Bij de werkzaamheden hoeft niet of nauwelijks te worden ingespeeld op veranderende omstandigheden. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er weinig vrijheid om keuzen te maken. 7. De beslissingen komen tot stand op basis van het hanteren van eenduidige keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is van tevoren bekend en kan onmiddellijk worden vastgesteld. 9. Werkafspraken, regels of voorschriften zijn bij de uitvoering van het werk van kracht. 10. Het betreft een controle van de werkzaamheden op juistheid van de gevolgde aanpak en op naleving van regels en afspraken. 11. Algemeen vaktechnische of administratief-technische kennis en inzicht in daaraan verbonden organisatorische en functionele verhoudingen. 12. Nauwkeurigheids en zorgvuldigheid, en/of communicatieve en klantvriendelijke vaardigheden. 13. Bij de contacten is sprake van informatie-uitwisseling/-overdracht en/of dienstverlening, klantvriendelijkheid. 14. Het verstrekken of verkrijgen van feitelijke gegevens. 	VMBO+ MBO	3	Aanspreekpunt voor manager	()	Opdracht Vaktechnische Uitvoering op aanwijzing		

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveamatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie-specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. Het betreft met elkaar samenhangende werkzaamheden, waarbij nauwelijks eigen interpretatie is vereist. 2. Het betreft het bijdragen aan het realiseren van de taakstelling van de werkeenheid met een afgebakend werkgebied, dan wel het realiseren van deelproducten. 3. De werkzaamheden hebben een zeer beperkte invloed en het effect is vrijwel direct merkbaar. 4. De aanpak van de werkzaamheden is bekend en er worden geen keuzen gemaakt. 5. Bij de werkzaamheden hoeft niet of nauwelijks te worden ingespeeld op veranderende omstandigheden. 6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er weinig vrijheid om keuzen te maken. 7. De beslissingen komen tot stand op basis van het hanteren van eenduidige keuzefactoren. 8. Het effect van de beslissingen is van tevoren bekend en kan onmiddellijk worden vastgesteld. 9. Werkafspraken, regels of voorschriften zijn bij de uitvoering van het werk van kracht. 10. Het betreft een controle van de werkzaamheden op juistheid van de gevolgde aanpak en op naleving van regels en afspraken. 11. Praktisch gerichte kennis om gangbare procedures, hulpmiddelen, gereedschappen, instrumenten of apparaten te kunnen hanteren. 12. Nauwkeurigheid en zorgvuldigheid, en/of communicatieve en klantvriendelijke vaardigheden. 13. Bij de contacten is sprake van het verkrijgen of verstrekken van eenduidige en neutrale gegevens. 14. Het verstrekken of verkrijgen van feitelijke gegevens. 	VMBO	2	Aanspreekpunt voor manager	()	Opdracht Uitvoering op aanwijzing en instructie		

1	2	3	4	5	6	7	8
Kenmerken	Werk- en denkniveau	Schaal	Opdrachtgever	Niveau Besturing Provincie	Algemene Karakteristiek Niveaumatrix	Voorbeeld Opdracht	Provincie-specifieke informatie
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Het betreft op zichzelf staande werkzaamheden die volgens een min of meer vast patroon worden verricht.</i> 2. <i>Het betreft het assisteren van (individuele) medewerkers of het verlenen van hand- en spandiensten.</i> 3. <i>De werkzaamheden hebben een zeer beperkte invloed en het effect is vrijwel direct merkbaar.</i> 4. <i>De aanpak van de werkzaamheden is bekend en er worden geen keuzen gemaakt.</i> 5. <i>Bij de werkzaamheden hoeft niet of nauwelijks te worden ingespeeld op veranderende omstandigheden.</i> 6. <i>Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er weinig vrijheid om keuzen te maken.</i> 7. <i>De beslissingen komen tot stand op basis van het hanteren van eenduidige keuzefactoren.</i> 8. <i>Het effect van de beslissingen is van tevoren bekend en kan onmiddellijk worden vastgesteld.</i> 9. <i>Er gelden werkinstructies en gedetailleerde regels of voorschriften voor vrijwel alle activiteiten van het werk.</i> 10. <i>Het betreft een controle van de werkzaamheden op juistheid van de gevolgde aanpak en op naleving van regels en afspraken.</i> 11. <i>Praktisch gerichte kennis om gangbare procedures, hulpmiddelen, gereedschappen, instrumenten of apparaten te kunnen hanteren.</i> 12. <i>Nauwkeurigheid en zorgvuldigheid, en/of communicatieve en klantvriendelijke vaardigheden.</i> 13. <i>Bij de contacten is sprake van het verkrijgen of verstrekken van eenduidige en neutrale gegevens.</i> 14. <i>Het verstrekken of verkrijgen van feitelijke gegevens.</i> 	VMBO	1	Aanspreekpunt voor manager	()	Opdrachten Uitvoering onder toezicht		

BIJLAGE 5 KLACHTEN EN GESCHILLEN

Op het moment dat de ambtenaar en zijn leidinggevende van mening verschillen, proberen zij er gezamenlijk uit te komen zonder dat er meteen sprake is van een klacht, conflict of mogelijk juridisch geschil.

De ambtenaar en zijn leidinggevende of een derde kunnen zelf het beste bepalen op welke wijze zij gezamenlijk werken aan een oplossing. Hierbij is maatwerk geboden. Hierbij kunnen zij bijvoorbeeld gebruik maken van bemiddeling of mediation. Zij kunnen samen ook voor een andere werkwijze kiezen zoals een gesprek met een andere leidinggevende. De werkgever zorgt ervoor dat de informatie over de mogelijkheden tot mediation en bemiddeling eenvoudig voor de ambtenaar toegankelijk is.

Er zijn verschillen tussen bemiddeling en mediation. Deze zijn hieronder kort weergegeven.

Bemiddeling

- gericht op inhoud en het proces;
- dossiers bestuderen en informatie verzamelen;
- veelal pendeldiplomatie en aparte gesprekken tussen de ambtenaar en de werkgever;
- inhoudelijke kennis en bemoeienis;
- eigen opvattingen inbrengen en invloed uitoefenen;
- indien gewenst, zal de bemiddelaar aangeven hoe naar zijn oordeel de kwestie dient te worden opgelost;
- gericht op de oplossing.

Mediation

- gericht op het proces;
- geen dossiers bestuderen / louter faciliteren van gesprek;
- in principe alleen gezamenlijke bijeenkomsten;
- geen inhoudelijke kennis en bemoeienis;
- geen eigen opvattingen en invloed uitoefenen;
- gaat uit van de premisse van het zelf oplossend vermogen van de ambtenaar en de werkgever; de mediator draagt geen oplossingen aan gericht op de relatie.

Mochten de ambtenaar en zijn werkgever er desondanks niet uitkomen, dan hebben beiden de mogelijkheid om naar de kantonrechter te gaan en deze om een uitspraak te vragen.

Er zijn echter een aantal situaties waarin van deze algemene lijn wordt afgeweken en de ambtenaar en zijn werkgever naar de centrale Van Werk naar Werk Commissie, de centrale commissie Functiewaardering of de (tijdelijke) geschillencommissie kunnen.

CENTRALE COMMISSIE VAN WERK NAAR WERK

In hoofdstuk 10 is geregeld dat op het moment dat de ambtenaar en zijn leidinggevende er samen niet uitkomen, zowel de ambtenaar als de leidinggevende het probleem kunnen voorleggen ter bemiddeling of advisering aan de centrale paritaire commissie Van Werk Naar Werk. De situatie kan zowel betrekking hebben op de naleving van de bepalingen in de cao als op de naleving van de individuele Van Werk Naar Werk afspraken (zie ook artikel 10.3.10 van deze cao). De samenstelling van de Van Werk Naar Werk Commissie is geregeld in artikel 10.3.12 van deze cao.

Ter ondersteuning van deze commissie is een secretariaat ingericht.

CENTRALE COMMISSIE FUNCTIEWAARDERING

Het kan zijn dat de ambtenaar en zijn werkgever een verschil van mening hebben over de waardering van de werkzaamheden van de ambtenaar in zijn functie. In deze situatie is de centrale commissie Functiewaardering de commissie waar de ambtenaar of zijn werkgever om een second opinion kan vragen. Twee gecertificeerde deskundigen uit deze commissie (één vanuit werkgeverszijde en één vanuit werknemerszijde) zullen dan de herwaardering uitvoeren. Deze deskundigen mogen niet op een ander moment betrokken zijn geweest bij de casus. Deze commissie staan onder leiding van een onafhankelijk voorzitter.

Ter ondersteuning van de centrale commissie Functiewaardering en de voorzitter is een secretariaat ingericht waar de ambtenaar of de werkgever het verzoek om een second opinion kan indienen. In dit verzoek zijn opgenomen de contactgegevens van beide partijen en de relevante informatie die beschikbaar is voor de deskundigen om de second opinion te kunnen uitvoeren. Het secretariaat stuurt binnen twee weken na ontvangst van het verzoek beide partijen een ontvangstbevestiging waarin ook wordt aangegeven welke twee deskundigen de herwaardering zullen uitvoeren.

De centrale commissie Functiewaardering hanteert voor het proces van waardering van de functie het Handboek Toepassing Functiegebouw zoals vastgesteld door cao-partijen. Het reglement van de centrale commissie Functiewaardering is opgenomen in bijlage 7.

CENTRALE GESCHILLENCOMMISSIE

Als de ambtenaar en zijn werkgever van mening verschillen, kunnen zij naar een centrale geschillencommissie. Deze geschillencommissie is ingesteld voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021. Na afloop van de periode zal de geschillencommissie worden geëvalueerd. De ambtenaar en de werkgever kunnen de geschillencommissie om een niet-bindende uitspraak vragen ten aanzien van de individuele toepassing van de cao voor zover een onderwerp niet belegd is bij een andere commissie op basis van deze cao of het een ontslagbepaling betreft.

Ter ondersteuning van deze commissie is een secretariaat ingericht. Het reglement van de centrale geschillencommissie is opgenomen in bijlage 11.

BIJLAGE 6 FUNCTIEGEBOUW PER 1 JULI 2020

VISUELE WEERGAVE FUNCTIEGEBOUW

FUNCTIEFAMILIE	EXPERTISE		PROCES & REALISATIE		STURING / MANAGEMENT	
	SPECIALISME	OPERATIE	REGISSEREN EN VERBINDEN	REALISEREN EN ONDERSTEUNEN	STRATEGISCH LEIDEN	TACTISCH / OPERATIONEEL LEIDEN
18						
17						
16						
15						G
14						
13				G		
12		G		G		
11		G		G		
10		G				
9					G	
8					G	
7					G	
6					G	
5					G	
4					G	
3						G = Griffie
2						
1						

Algemene informatie

Functiefamilie	EXPERTISE		
	Vanuit een expertmatige invalshoek verrichten van werkzaamheden en/ of realiseren van doelstellingen op een specialistisch vakgebied		
Functiereeks	SPECIALISME		
	Het expertmatig adviseren en ondersteunen van management en processen danwel het uitvoeren van specialistische werkzaamheden en/ of het realiseren van de doelstellingen op het specialistisch vakgebied. Onder processen kan verstaan worden: programma's, projecten, besluitvormingsprocessen, beleid, inhoud of een samenstel daarvan.		
Functies	Functie	Schaal	Korte typering
	Specialist	8	Draagt zorg voor de uitvoering van complexe vakspecialistische en adviserende werkzaamheden op een opzichzelfstaand operationeel vakgebied.
		9	Draagt zorg voor de uitvoering van complexe vakspecialistische en adviserende werkzaamheden in een complex specifiek vakgebied en ontwerpt en implementeert operationele kaders. Speelt in op de dynamiek en veranderingen binnen het eigen vakgebied.
		10	Analyseert vakspecialistische vraagstukken, problemen en ontwikkelingen op basis van specialistische kennis. Ontwikkelt tactische kaders en draagt bij aan de ontwikkeling van het vakgebied binnen de eigen organisatie. Draagt zorg voor oplossingsrichtingen in de uitvoering.
		11	Draagt zorg voor en/of verricht vakspecialistisch wetenschappelijk onderzoek, ontwikkelt (beleids)kaders en/of verricht zeer specialistische werkzaamheden. Houdt hierbij rekening met politiek bestuurlijke aangelegenheden en ontwikkelt op basis hiervan tactische kaders binnen het vakspecialisme.
		12	Ontwikkelt organisatiebreed tactische zeer specialistische (beleids)kaders en -plannen, en stuurt deze vakinhoudelijk aan.
		13	Ontwikkelt richtinggevende organisatiebrede tactische kaders en -plannen met een directe relatie met strategische organisatiedoelstellingen en/of beleidslijnen, op basis van vakinhoudelijk zeer complex specialisme of wetenschappelijk onderzoek. Coördineert en creëert in- en externe draagvlak hiervoor.
		14	Beïnvloedt richtinggevend de ontwikkeling van de lange termijn strategische doelstellingen vanuit vakinhoudelijk specialisme of wetenschappelijk onderzoek en ontwikkelingen.
Doel		Het uitvoeren van specialistische werkzaamheden en/ of het realiseren van de doelstellingen op het inhoudelijk specialistisch vakgebied door het inhoudelijk specialistisch adviseren, ondersteunen en begeleiden van in- en externe stakeholders en borgen van de implementatie en toepassing van de specialistische kaders in de in- en externe omgeving.	

Context griffie

De Statengriffie ressorteert rechtstreeks onder Provinciale Staten (PS), wat zich kenmerkt door pluriform opdrachtgeverschap. De Statengriffie is een eigenstandige organisatie die functioneert naast de organisatie van Gedeputeerde Staten (GS). De Statengriffie opereert onafhankelijk in een politiek gevoelig en zowel bestuurlijk als ambtelijke complex krachtenveld en netwerk, waarin sprake is van (soms diepgaande en) wisselende belangentegenstellingen en verschillen van inzicht. De Statengriffie ondersteunt en adviseert PS bij haar volksvertegenwoordigende, kaderstellende en controlerende verantwoordelijkheid en faciliteert de verbinding met de samenleving. Daarnaast draagt de Statengriffie de verantwoordelijkheid voor het regisseren van de besluitvormingsprocessen binnen PS en is het de hoeder van de kwaliteit van het democratische besluitvormingsproces.

De statenonderzoeker verzorgt onder leiding van de statengriffier ondersteunend en achterliggend diepgaand onderzoek voor PS ten einde hen te versterking in hun informatievoorziening en beoordelingspositie.

Binnen het kader van deze functiereeks kan voor de griffie het eigen vakgebied gezien worden als het eigen bestuursorgaan.

Resultaatgebieden

	OMSCHRIJVING	RESULTAAT
Onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> • Inventariseert, interpreteert en/of analyseert relevante gegevens, data, informatie en/ of ontwikkelingen die relevant zijn voor het eigen specialistische vakgebied/ de werkzaamheden. • Laat onderzoek uitvoeren danwel voert dit zelf uit en vertaalt dit naar consequenties en mogelijkheden voor het eigen vakgebied rekening houdend met (organisatorische) belangen en standpunten van de organisatie en haar omgeving. 	Voor vakgebied, organisatie én omgeving relevante en (wettelijk) benodigde zaken zijn bepaald en adequaat vertaald.
Ontwerp en beheer van kaders	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwerpt en/ of actualiseert voor de in- en externe omgeving benodigde specialistische kaders, procedures en richtlijnen. • Draagt bij aan of draagt zorg voor de implementatie en verankering in plannen, beleid, (besluitvorming) processen en systemen. 	Organisatie en haar omgeving zijn gefaciliteerd om efficiënt en effectief beoogde doelstellingen te bereiken door ontwikkeling en implementatie van benodigde, correcte en duidelijke kaders.
Monitoring en uitvoering	<ul style="list-style-type: none"> • Monitort en toetst (juridisch) de toepassing van specialistische kaders en (besluitvorming)processen/ besluiten waar het specialistisch vakgebied onderdeel van uitmaakt. • Signaleert afwijkingen en problemen, stuurt bij, adviseert relevante betrokkenen en escaleert waar nodig en/ of voert zelf specialistische werkzaamheden uit. 	Inzicht in de stand van zaken en toepassing en adequate en tijdige bijsturing (mogelijk) en specialistische werkzaamheden conform actuele vakinhoudelijke kwaliteitseisen zijn uitgevoerd.
Advisering en ondersteuning	<ul style="list-style-type: none"> • Fungeert als kennispartner en aanspreekpunt voor in- en externe stakeholders op het specialistisch vakgebied. • Adviseert bij brede en/ of specialistische vraagstukken, houdt daarbij rekening met in- en externe belangen en ontwikkelingen en ondersteunt in- en extern vanuit het vakgebied bij ontwikkeling, implementatie, uitvoering en/ of projecten. 	Adequate adviezen en ondersteuning die optimaal antwoord en richting geven aan in- en externe vraagstukken en bijdragen aan een goede en efficiënte realisatie van doelstellingen zijn gegeven.
Begeleiding en vertegenwoordiging	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleidt en/ of vertegenwoordigt de organisatie en in- en externe stakeholders bij procedures, (besluitvorming)processen, overleggen, activiteiten en dergelijke waarbij het specialistisch vakgebied een rol speelt of levert hieraan een bijdrage. 	Proactieve begeleiding en adequate vertegenwoordiging conform (vakinhoudelijke) kaders is geleverd.
Kennisoverdracht en borging	<ul style="list-style-type: none"> • Zorgt er voor dat kennis van en inzicht op het eigen specialisme binnen de organisatie actueel is. • Draagt zorg voor (actieve) kennisoverdracht op het specialistisch vakgebied binnen en buiten de organisatie en borgt de verankering van kennis en informatie in relevante processen en systemen. 	Relevante stakeholders beschikken over de juiste kennis en relevante specialistische informatie is toegankelijk en vindbaar.

Niveau onderscheidende factoren

Schaal	Werk- en denkniveau ¹	Expertise	Impact en invloed	Scope en complexiteit	Rol richting omgeving
8	MBO+/HBO	Praktisch vakspecialist met algemeen theoretische kennis van een (complex) operationeel vakgebied, waarbij inzicht nodig is in (organisatorische en vakinhoudelijke) samenhang in relatie tot het eigen vakgebied	Werkzaamheden zijn meer op zichzelf staand en ondersteunen de toepassing en naleving van inhoudelijke kaders binnen het eigen team en voor zover relevant daarbuiten	Actualiseert operationele kaders en verricht onderzoek naar meer concrete en feitelijke gegevens en informatie en praktijksituaties	Heeft te maken met verschillende belangen en stemt vakinhoudelijk af over de te leveren producten, diensten en aanpak. Maakt afspraken met en adviseert stakeholders op met name operationeel niveau
9	HBO	Praktisch vakspecialist met algemeen theoretische kennis in de volle breedte van een complex operationeel vakgebied, waarbij inzicht nodig is in (organisatorische en vakinhoudelijke) samenhang in relatie tot het eigen vakgebied	Heeft vanuit de diverse en wederzijdse afhankelijkheden met andere in- en externe aandachtsgebieden invloed op de voortgang en uitvoering van processen binnen het eigen organisatieonderdeel/ aandachtsgebied en voor zover relevant daarbuiten	Ontwerpt en implementeert operationele kaders en verricht onderzoek naar specifieke vakinhoudelijke ontwikkelingen en veranderingen en naar de consequenties daarvan voor eigen en aanverwante processen en procedures	Heeft te maken met verschillende belangen en stemt vakinhoudelijk af over te leveren producten, diensten en de aanpak. Maakt afspraken met en adviseert stakeholders op met name operationeel niveau
10	HBO	Theoretisch vakspecialist met diepgaande kennis op een veelal op zichzelf staand vakgebied, waarbij inzicht nodig is in breder context en vraagstukken en problemen op diverse andere primaire en bedrijfsvoeringsprocessen	Creëert oplossingsrichtingen op basis van een vakinhoudelijke analyse van problematieken , die invloed hebben op vormgeving van in- en externe specifieke, veelal concernbrede, processen	Ontwerpt op basis van analyse tactische kaders en oplossingsrichtingen en verricht vakinhoudelijk onderzoek, waarbij verschillende theoretische invalshoeken worden betrokken en naar eigen inzicht onderzoeksmethoden en benaderingen worden gekozen	Heeft te maken met verschillende belangen en stemt vakinhoudelijk af over te leveren producten diensten en aanpak, Maakt afspraken met en adviseert in- en externe stakeholders van verschillend niveau
11	HBO+/WO	Theoretisch vakspecialist met diepgaande kennis op een complex vakgebied dat nadrukkelijk is verweven met andere organisatorische en primaire processen, waarbij inzicht en (organisatie) sensitiviteit nodig is in andere vakgebieden of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in bredere context dan alleen het eigen vakgebied	Heeft vanuit de vakinhoud wezenlijke invloed op organisatiebrede processen , werkwijze en aanpak van andere in- en externe aandachtsgebieden	Ontwikkelt op basis van analyse op een specifiek aandachtsgebied en verricht fundamenteel vakinhoudelijk onderzoek op basis waarvan de organisatie haar besluiten neemt	Heeft te maken met belangentegenstellingen en onderhandelt met en vertegenwoordigt de organisatie vakinhoudelijk bij in- en externe stakeholders op overwegend tactisch niveau

¹ Het werk- en denkniveau betreft geen niveau onderscheidende factor en geeft enkel een indicatie voor een vakvolwassen niveau weer. Het werk- en denkniveau betreft het voor de functie benodigde niveau van werken en denken en niet het opleidingsniveau dat door de functionaris is genoten.

12	WO	Breed vakspecialist met brede en diepgaande kennis op een complex vakgebied dat richtinggevend is voor andere organisatorische en primaire processen, waarbij inzicht en (organisatie)sensitiviteit nodig is in andere vakgebieden of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in bredere context dan alleen het eigen vakgebied	Heeft vanuit de vakinhoud wezenlijke invloed op organisatiebrede plannen en doelstellingen van andere in- en externe aandachtsgebieden en heeft daarbij te maken met onzekere en niet duidelijk omliggende factoren	Ontwikkelt op basis van analyse beleidskaders op complexe aandachtsgebieden en initieert en coördineert fundamenteel onderzoek	Heeft te maken met belangentegenstellingen tussen een grote diversiteit aan in- en externe stakeholders, vertegenwoordigt de organisatie vakinhoudelijk en stuurt vanuit de vakinhoud op de overbrugging van deze verschillen
13	WO	Breed vakspecialist met brede en diepgaande kennis op een complex vakgebied met een directe relatie met de strategische organisatiedoelstellingen en beleidslijnen , waarbij inzicht en (politieke) sensitiviteit nodig is in andere vakgebieden of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in bredere context dan alleen het eigen vakgebied	Richtinggevend voor en van invloed op organisatiebrede processen en/ of kritische primaire bedrijfsprocessen buiten eigen aandachtsgebied zowel in als extern	Ontwikkelt richtingbepalende beleidskaders, initieert, coördineert fundamenteel innovatief onderzoek en publiceert en spreekt namens en vertegenwoordigt de organisatie (op congressen) in (inter)nationaal verband	Creëert in-/extern draagvlak voor ontwikkelde vakinhoudelijke kaders en standpunten en vertegenwoordigt de provinciale organisatie bij vraagstukken waarbij complexe belangentegenstellingen spelen
14	WO	Breed vakspecialist met brede en diepgaande kennis op een voor de organisatie zeer strategisch (breed maatschappelijk) vakgebied , waarbij inzicht en (politieke) sensitiviteit nodig is en de specialist ook in de externe omgeving autoriteit is op het vakgebied	Hoog (financieel en maatschappelijk) afbreukrisico, grote impact op imago en positie van provinciale organisatie, zowel in als extern en invloed op de lange termijn strategische doelstellingen van de provinciale organisatie	Ontwikkelt voor strategie richtingbepalende beleidskaders en initieert en coördineert fundamenteel innovatief onderzoek en publiceert en spreekt namens en vertegenwoordigt de organisatie (op congressen) in (inter)nationaal verband	Creëert in-/extern draagvlak voor ontwikkelde vakinhoudelijke kaders en standpunten en vertegenwoordigt op strategisch niveau de provinciale organisatie bij vraagstukken waarbij complexe belangentegenstellingen spelen

Indelingsregels

- Voor een indeling op een niveau is op alle factoren een score op (minstens) datzelfde niveau vereist
- De tabel met Niveau Onderscheidende factoren is een inhoudelijk handvat voor het toewijzen van een niveau. Indien er discussie of twijfel is over het niveau bij de toewijzing kan te allen tijde worden teruggevallen op de systeemteksten van Fuwaprov, die in beginsel leidend zijn bij waardering en indeling.

FUWAPROV

Schaalniveau	8	9	10	11	12	13	14
Scorepatroon	33332 33223 33 33	33333 33333 33 33	43343 43333 43 33	44343 43334 43 43	44443 44434 43 43	44444 44444 44 44	45444 45544 44 44

Algemene informatie

Funciefamilie	EXPERTISE		
	Vanuit een expertmatige invalshoek verrichten van werkzaamheden en/ of realiseren van doelstellingen op een specialistisch vakgebied		
Funciereeks	OPERATIE		
	Het uitvoeren van specifieke (specialistische) operationele werkzaamheden en/ of handelingen.		
Funcies	Funcie	Schaal	Korte typering
	Operationeel medewerker	1	Verricht routinematige, kortcyclische uitvoerende werkzaamheden, verleent assistentie en/ of hand- en spandiensten onder directe begeleiding en/of aan de hand van gedetailleerde werkinstructies en voorschriften.
		2	Verricht eenvoudige veelvoorkomende, logisch met elkaar samenhangende uitvoerende werkzaamheden op basis van min of meer vaste patronen en de eigen beoordeling op basis van eerder voorgekomen situaties.
		3	Verricht gevarieerde veelvoorkomende, met elkaar samenhangende uitvoerende werkzaamheden op basis van algemene afspraken en procedures en op basis van de eigen beoordeling en inschatting van verschillende situaties.
		4	Verricht gevarieerde uitvoerende werkzaamheden op een specifiek vaktechnisch aandachtsgebied, stelt eigen prioriteiten binnen een bestaande planning en houdt rekening met gevolgen voor de werkzaamheden van anderen en overlegt daarover.
		5	Verricht gevarieerde uitvoerende werkzaamheden, plant en bepaalt de aanpak van het eigen werk op basis van een vastgestelde opdracht.
		6	Draagt zorg voor de uitvoering van een grote variatie van samenhangende vakinhoudelijke werkzaamheden, neemt hiertoe beslissingen op basis van interpretatie van de concrete situatie.
		7	Draagt zorg voor de uitvoering van complexere vakinhoudelijke werkzaamheden, neemt hiertoe beslissingen op basis van interpretatie van de situatie en consequenties voor de omgeving.
Doel	<p>Het realiseren van concrete opdrachten en resultaten en/ of doelstellingen door het uitvoeren van operationele vakmatige werkzaamheden en/ of het verrichten van specialistische/ specifieke handelingen</p> <p>De werkzaamheden en handelingen kunnen plaatsvinden o.a. op het gebied van vergunningverlening, handhaving, BOA, technisch onderhoud, beheer, inspectie, beveiliging, reparatie, besturing voer-/ vaartuigen en ander materieel, facilitaire werkzaamheden, schoonmaak.</p>		

Resultaatgebieden

	OMSCHRIJVING	RESULTAAT
Vakmanschap	<ul style="list-style-type: none"> Voert operationele werkzaamheden of specifieke/ specialistische handelingen uit binnen het provinciehuis danwel in de externe omgeving. Ziet toe op het resultaat van eigen werkzaamheden of indien van toepassing op werken door derden, verricht toezicht/ inspectie werkzaamheden en onderneemt zo nodig passende actie. 	Resultaten van de werkzaamheden voldoen aan de overeengekomen afspraken en geldende kaders.
Onderhoud en beheer	<ul style="list-style-type: none"> Onderhoudt en/ of beheert toegewezen middelen, materialen, materieel en/ of locatie of (fysieke) producten/ resultaten van de uitgevoerde werkzaamheden. 	Toegewezen of geleverde producten zijn beheerd en onderhouden conform geldende afspraken.
Contacten en informatievoorziening	<ul style="list-style-type: none"> Beantwoordt vragen, informeert en/of geeft toelichting aan in- en externe klanten en personen over werkzaamheden, inhoud, proces en/of aanpak aangaande de eigen werkzaamheden en/ of vakgebied. 	In- en externen zijn op een klantvriendelijke wijze tijdig en juist op de hoogte gebracht van relevante informatie.
Administratie en rapportage	<ul style="list-style-type: none"> Verzorgt waar nodig de administratieve vastlegging en verzorgt indien relevant de afhandeling van gegevens, rapporteert hierover en/ of stelt overzichten en rapportages op. 	Volledig en juiste gegevens zijn tijdig en overzichtelijk beschikbaar.
Signalering en verbetering	<ul style="list-style-type: none"> Fungeert als 'ogen en oren' voor de provincie, signaleert relevante zaken aangaande de eigen werkzaamheden, meldt/ rapporteert deze, onderneemt zo nodig actie en/ of draagt bij aan verbeteringen. 	Signalering en melding van relevante zaken betreffende de (eigen) werkzaamheden zijn tijdig en correct.
Coördinatie (optioneel vanaf in principe schaalniveau 5)	<ul style="list-style-type: none"> Coördineert operationele werkzaamheden, verzorgt zo nodig de planning en voortgangsbewaking en fungeert als aanspreekpunt voor de medewerkers. 	Oprachten zijn tijdig en conform afspraak en uitgevoerd door een adequate planning en nauwgezette voortgangsbewaking.

Niveau onderscheidende factoren

Schaal	Werk- en denkniveau ²	Kennis	Aard	Autonomie	Complexiteit	Verbeteren	Contacten
1	PO/VMBO	Praktisch gerichte kennis voor het hanteren van (hulp)middelen en materialen	Op zichzelf staande routinematige, veelal kort cyclisch uitvoerende werkzaamheden, verlening van assistentie en/ of hand- en spandiensten.	Voert werkzaamheden uit op basis van werkinstructies, aanwijzingen en gedetailleerde regels en voorschriften	Geldende kaders bepalen hoe de werkzaamheden worden uitgevoerd	Signaleert onregelmatigheden en afwijkingen en meldt deze	Geeft gevraagd feitelijke en standaard informatie aan in- en externe klanten over de uit te voeren of uitgevoerde werkzaamheden
2	VMBO	Praktisch gerichte kennis voor het hanteren van (hulp)middelen en materialen	Diverse reguliere en veelvoorkomende uitvoerende werkzaamheden die logisch met elkaar samenhangen	Pakt werkzaamheden aan volgens min of meer vaste patronen , werkt op basis van werkinstructies en gedetailleerde regels en voorschriften	Beoordeelt bekende en eerder voorgekomen situaties en maakt binnen de geldende kaders keuzes bij het uitvoeren van de werkzaamheden	Signaleert verbetermogelijkheden in de uitvoering van werkzaamheden en handelt daar naar	Geeft gevraagd feitelijke en standaard informatie aan in- en externe klanten over de uit te voeren of uitgevoerde werkzaamheden
3	VMBO+	Algemeen (vak)technische kennis en inzicht in relevante organisatorische en functionele verhoudingen	Diverse reguliere en veelvoorkomende uitvoerende werkzaamheden die logisch met elkaar samenhangen	Pakt werkzaamheden aan volgens gestelde prioriteiten , werkt op basis van planning, algemene werkafspraken, procedures en voorschriften	Beoordeelt verschillende en steeds andere situaties en maakt op basis van (werk)afspraken en kaders keuzes bij de aanpak	Signaleert verbetermogelijkheden in de uitvoering van werkzaamheden en handelt daar naar	Geeft op basis van eigen inschatting actief informatie aan in- en externe klanten, wisselt waar nodig feitelijke informatie uit en rapporteert daarover
4	VMBO+/MBO	Algemeen (vak)technische kennis en inzicht in relevante organisatorische en functionele verhoudingen	Operationele vakmatige werkzaamheden op een specifiek en afgebakend aandachtsgebied	Stelt prioriteiten voor de eigen werkzaamheden werkt op basis van, algemene planning, werkafspraken, procedures en voorschriften	Maakt keuzes binnen de planning en bij de concrete aanpak en houdt daarbij rekening met de directe gevolgen voor (werkzaamheden van) anderen	Lever t vanuit de praktijk actief input voor verbeteringen op het vakgebied	Overlegt met in- en externe klanten, licht de aanpak bij uitvoerende werkzaamheden toe en zorgt voor een zorgvuldige informatieoverdracht en -uitwisseling
5	MBO	Algemeen (vak)technische kennis en inzicht in relevante organisatorische en functionele verhoudingen	Vakspecialistische werkzaamheden binnen een operationeel vakgebied	Plant, bepaalt de aanpak voor en ziet toe op realisatie van opdrachten (door derden) op basis van een	Maakt keuzes over de planning en de algemene aanpak van een opdracht en houdt daarbij rekening met de gevolgen voor andere werkprocessen	Levert vanuit de praktijk actief input voor verbeteringen op het vakgebied	Overlegt met in- en externe klanten, bespreekt de planning en (vakinhoudelijke) aanpak , maakt zo nodig afwijkende afspraken en

² Het werk- en denkniveau betreft geen niveau onderscheidende factor en geeft enkel een indicatie voor een vakvolwassen niveau weer. Het werk- en denkniveau betreft het voor de functie benodigde niveau van werken en denken en niet het opleidingsniveau dat door de functionaris is genoten.

				algemene afspraken en procedures			zorgt voor een zorgvuldige informatieoverdracht en -uitwisseling
6	MBO	Algemeen (vak)technische kennis en inzicht in relevante organisatorische en functionele verhoudingen	Vakspecialistische werkzaamheden binnen een operationeel vakgebied	Draagt zorg voor het opleveringsproces van het product en bepaalt vakinhoudelijke en procesmatige oplossingen op basis van vakinhoudelijke kaders en regelgeving	Neemt inhoudelijke en procesmatige beslissingen op basis van interpretatie van (vakinhoudelijke) factoren	Denkt structureel mee over verbeteringen op het vakgebied en draagt bij aan de implementatie	Overlegt met in- en externe klanten, bespreekt de planning en (vakinhoudelijke) aanpak, maakt zo nodig afwijkende afspraken en zorgt voor een zorgvuldige informatieoverdracht en -uitwisseling
7	MBO+	Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied en inzicht in (organisatorische en vakinhoudelijke) samenhangen in relatie tot het eigen vakgebied	Complexe vakspecialistische werkzaamheden op een operationeel vakgebied	Draagt zorg voor het opleveringsproces van het product en bepaalt vakinhoudelijke en procesmatige oplossingen op basis van vakinhoudelijke kaders en regelgeving	Neemt op basis van interpretatie van (vakinhoudelijke) factoren beslissingen die aanzienlijke consequenties voor de omgeving hebben	Stelt verbetervoorstellen op en implementeert deze	Heeft te maken met verschillende belangen en standpunten , overbrugt deze en overtuigt op basis van vakinhoud en draagt zorg voor de samenwerking met en tussen relevante in- en externe stakeholders

Indelingsregels

- Voor een indeling op een niveau is op alle factoren een score op (minstens) datzelfde niveau vereist
- De tabel met Niveau Onderscheidende factoren is een inhoudelijk handvat voor het toewijzen van een niveau. Indien er discussie of twijfel is over het niveau bij de toewijzing kan te allen tijde worden teruggevallen op de systeemteksten van Fuwaprov, die in beginsel leidend zijn bij waardering en indeling.

FUWAPROV

Schaalniveau	1	2	3	4	5	6	7
Scorepatroon	11111 11112 12 11	21121 11112 12 11	21122 21122 22 21	22122 22122 22 22	22222 22222 22 22	32232 23223 22 22	32332 33223 32 32

Algemene informatie

Funciefamilie	PROCES & REALISATIE		
	Ontwikkelen, vormgeven en realiseren van een maatschappelijke opgave en/ of organisatie doelstellingen en/ of het direct ondersteunen hiervan.		
Funciereeks	REGISSEREN EN VERBINDEN		
	In samenwerking en in verbinding met in- en externe stakeholders het realiseren van een maatschappelijke/ organisatorische opgave door het regisseren en realiseren van primaire en organisatorische processen, doelstellingen en opdrachten. Onder processen kan verstaan worden: programma's, projecten, besluitvormingsprocessen, beleid, inhoud of een samenstel daarvan.		
Functies	Functie	Schaal	Korte typering
	Regisseur/verbinder	10	Voert de regie op de uitvoering binnen een aandachtsgebied, analyseert vraagstukken en ontwikkelingen op het aandachtsgebied, creëert oplossingsrichtingen en zorgt voor verbinding met en afstemming tussen relevante aandachtsgebieden en stakeholders.
		11	Voert de regie op de ontwikkeling en uitvoering binnen een complex aandachtsgebied, analyseert vraagstukken en ontwikkelingen op basis van brede kennis, creëert oplossingsrichtingen en zorgt voor verbinding tussen aandachtsgebieden en stakeholders waarbij belangentegenstellingen aan de orde zijn. Beïnvloedt werkzaamheden buiten de werkeenheid waarbij de effecten voor de middellange termijn merkbaar zijn.
		12	Voert de regie op de ontwikkeling en uitvoering van complexe en/of multidisciplinaire (meerdere, in essentie van elkaar verschillende) aandachtsgebieden, analyseert op basis van brede kennis vraagstukken en ontwikkelingen, creëert oplossingsrichtingen voor de middellange termijn en zorgt voor verbinding van aandachtsgebieden en stakeholders in een context die zich kenmerkt door zeer complexe belangentegenstellingen en een grote diversiteit aan stakeholders.
		13	Voert de regie op de ontwikkeling en uitvoering van complexe multidisciplinaire (meerdere, in essentie van elkaar verschillende) aandachtsgebieden, zorgt voor integrale verbinding van aandachtsgebieden en stakeholders, speelt daarbij in op verschuivingen in strategische doelstellingen en ontwikkelingen en creëert in- en extern draagvlak.
		14	Voert de regie op de ontwikkeling en uitvoering van grote complexe multidisciplinaire aandachtsgebieden met een provinciebreed/ provincie overstijgend en strategisch karakter, zorgt voor integrale verbinding van aandachtsgebieden en stakeholders, stuurt op de realisatie van strategische plannen en doelstellingen, beïnvloedt richtinggevend strategie ontwikkeling en creëert in- en extern draagvlak.
		15	Voert de regie op strategisch complexe en omvangrijke organisatorische, sectorale, bestuurlijke en/of maatschappelijke aandachtsgebieden, stuurt en verbindt politiek-bestuurlijke maatschappelijke vraagstukken en ontwikkelingen en verbindt en beïnvloedt richtinggevend in- en externe politiek-bestuurlijke en maatschappelijke stakeholders.
		16	Voert de regie op een diepgaand omvangrijk primair complex samengesteld provinciebreed aandachtsgebied, verbindt en voert directie op politiek bestuurlijke vraagstukken en is richtinggevend voor de strategische doelstellingen.
Doel	Het regisseren van maatschappelijke, politiek-bestuurlijke en/of organisatorische opgaven, het faciliteren van het maatschappelijke domein en/of de eigen organisatie en (het zorgdragen voor) realiseren van doelstellingen en opdrachten in samenwerking en verbinding met in- en externe stakeholders.		

Context griffie	<p>De Statengriffie ressorteert rechtstreeks onder Provinciale Staten (PS), wat zich kenmerkt door pluriform opdrachtgeverschap. De Statengriffie is een eigenstandige organisatie die functioneert naast de organisatie van Gedeputeerde Staten (GS). De Statengriffie opereert onafhankelijk in een politiek gevoelig en zowel bestuurlijk als ambtelijke complex krachtenveld en netwerk, waarin sprake is van (soms diepgaande en) wisselende belangentegenstellingen en verschillen van inzicht. De Statengriffie ondersteunt en adviseert PS bij haar volksvertegenwoordigende, kaderstellende en controlerende verantwoordelijkheid en faciliteert de verbinding met de samenleving. Daarnaast draagt de Statengriffie de verantwoordelijkheid voor het regisseren van de besluitvormingsprocessen binnen PS en is het de hoeder van de kwaliteit van het democratische besluitvormingsproces.</p> <p>In het duale bestuur vervult de statenadviseur een adviserende rol richting PS , Statenleden, het Presidium, de Statencommissie en/of de commissaris van de Koning. De statenadviseur draagt zorg voor de inhoudelijke/procesmatige ondersteuning en voorbereiding en van besluitvormingsprocessen.</p>
------------------------	--

Aanvullende resultaatgebieden griffie

	OMSCHRIJVING	
Adviseur over het besluitvormingsproces	<ul style="list-style-type: none"> • Adviseert, coacht, stelt adviezen, voorstellen en notities op • Adviseert bij totstandkoming agenda • Signaleert, toetst en bewaakt kwaliteit van processen, informatie en stukken en adviseert over behandelwijze • Adviseert over gebruik van instrumenten 	

Resultaatgebieden

	OMSCHRIJVING	
Toegevoegde waarde	<ul style="list-style-type: none"> • Draagt zorg dat statenleden en/of commissie- en werkgroepleden goed geïnformeerd zijn en in staat zijn om gefundeerde besluiten te nemen • Initieert en organiseert activiteiten die kennis en inzicht vergroten en het besluitvormingsproces ondersteunen 	
Regie	<ul style="list-style-type: none"> • Regisseert en/of begeleidt en ondersteunt besluitvormingsprocessen <p>Bereidt inhoudelijk, organisatorisch en logistiek vergaderingen voor en handelt af</p>	
Verbinding en samenwerking	<ul style="list-style-type: none"> • Werkt samen en stemt af met GS en ambtelijke organisatie aangaande de besluitvormingsprocessen van de commissies en werkgroepen van PS <p>Legt relevante verbindingen en netwerken naar in- en externe stakeholders</p>	
Co creatie	<ul style="list-style-type: none"> • Initieert, stimuleert en organiseert actief de dialoog tussen en met relevante stakeholders • Stimuleert en faciliteert statenleden en/of commissie- en werkgroepleden om binnen de kaders van de rol optimaal hun verantwoordelijkheid te pakken, fungeert als spin in het web van de commissies en werkgroepen, is facilitator en begeleider van dit proces 	
Partnerschap	<ul style="list-style-type: none"> • Fungeert als vraagbaak voor statenleden en/of commissie- en werkgroepleden • Ondersteunt, adviseert en begeleidt statenleden en/of commissie- en werkgroepleden bij hun rol in de commissies, werkgroepen en andere gremia • Adviseert over werk- en overlegvormen, activiteiten en in te zetten instrumenten 	
Eigenaarschap	<p>Verantwoordelijk voor de inhoudelijke, organisatorisch en logistieke voorbereiding en afhandeling van vergaderingen van toegewezen commissies en gremia</p>	

Niveau onderscheidende factoren

Schaal	Werk- en denkniveau ³	Kennis	Impact en invloed	Scope en complexiteit	Rol richting omgeving
10	HBO	Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied en inzicht in (organisatorische en vakinhoudelijke) samenhang in relatie tot het eigen vakgebied	Creëert oplossingsrichtingen op basis van een analyse van problematieken, die invloed hebben op de vormgeving van in- en externe processen	Voert de regie op het proces en de realisatie van doelstellingen op een aandachtsgebied met een overwegend monodisciplinair tactisch karakter	Heeft te maken met verschillende belangen en stemt af over te leveren producten en diensten, over aanpak en maakt afspraken met en adviseert in- en externe stakeholders van verschillend niveau
11	HBO+/WO	Brede kennis van het vakgebied, waarbij inzicht nodig is in andere vakgebieden of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in een bredere context dan alleen het eigen vakgebied	Stelt plannen op die wezenlijke invloed hebben op processen, werkwijze en aanpak van andere in- en externe aandachtsgebieden	Voert de regie op het proces en de realisatie van doelstellingen op een aandachtsgebied met een complex tactisch en uniek karakter (innovatief/terrein verkennend)	Heeft te maken met belangentegenstellingen en onderhandelt inhoudelijk en procesmatig met in- en externe stakeholders op overwegend tactisch niveau
12	WO	Brede kennis van het vakgebied, waarbij inzicht nodig is in andere vakgebieden of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in een bredere context dan alleen het eigen vakgebied	Stelt middellange termijn plannen op die wezenlijke invloed hebben op plannen en doelstellingen op andere in- en externe aandachtsgebieden en heeft daarbij te maken met onzekere en niet duidelijk omliggende factoren	Voert de regie op het proces en de realisatie van doelstellingen op aandachtsgebied(en) met een multidisciplinair en tactisch karakter	Heeft te maken met complexe belangentegenstellingen tussen een grote diversiteit aan in- en externe tactische en strategische stakeholders en stuurt op de overbrugging van deze verschillen
13	WO	Brede kennis van het vakgebied, waarbij inzicht nodig is in andere vakgebieden of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in een bredere context dan alleen het eigen vakgebied	Levert vanuit eigen aandachtsgebieden input en standpunten t.b.v. de ontwikkeling van de strategie en heeft invloed op de realisatie van doelstellingen en bepaalt standpunten die ingenomen worden in de externe omgeving	Voert de regie op het proces en de realisatie van doelstellingen voor complexe en/ of multidisciplinaire aandachtsgebieden en speelt daarbij in op verschuivingen in doelstellingen en ontwikkelingen	Creëert in-/extern draagvlak voor ontwikkeling en realisatie van doelstellingen op de eigen aandachtsgebieden op besluitvormend niveau
14	WO	Brede kennis van het vakgebied, waarbij inzicht nodig is in andere vakgebieden of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in een bredere context dan alleen het eigen vakgebied	Levert vanuit breder perspectief dan het eigen aandachtsgebied een structurele bijdrage aan de ontwikkeling van lange termijn strategische doelstellingen en/ of stuurt de realisatie daarvan aan	Voert de regie op het proces en de realisatie van doelstellingen voor complexe en multidisciplinaire aandachtsgebieden met een provinciebreed en strategisch karakter en speelt daarbij in op verschuivingen in doelstellingen en ontwikkelingen	Creëert in-/extern draagvlak voor ontwikkeling en realisatie doelstellingen op de eigen aandachtsgebieden op strategisch besluitvormend niveau

³ Het werk- en denkniveau betreft geen niveau onderscheidende factor en geeft enkel een indicatie voor een vakvolwassen niveau weer. Het werk- en denkniveau betreft het voor de functie benodigde niveau van werken en denken en niet het opleidingsniveau dat door de functionaris is genoten.

15	WO	Diepgaand inzicht in sociaal maatschappelijke, financieel-economische en politiek-bestuurlijke aangelegenheden en/of fundamenteel wetenschappelijke kennis van het vakgebied	Grote invloed en sturing op de doeltreffendheid van de strategie en heeft daarbij invloed op de brede positionering van de provinciale organisatie in de externe omgeving	Voert de regie op het proces en de realisatie voor strategisch complexe én omvangrijke organisatorische, sectorale, bestuurlijke of maatschappelijke aandachtsgebieden en speelt in op (inter)nationale maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke ontwikkelingen	Beïnvloedt in-/ extern richtinggevend standpunten op de eigen aandachtsgebieden op sectoraal, politiek-bestuurlijk en/ of maatschappelijk niveau
16	WO	Diepgaand inzicht in sociaal maatschappelijke, financieel-economische en politiek-bestuurlijke aangelegenheden en/of fundamenteel wetenschappelijke kennis van het vakgebied	Richtinggevende invloed op ontwikkeling en realisatie van omvangrijke complexe en strategische aandachtsgebieden en is daarbij richtinggevend voor de brede positionering van de provinciale organisatie in de externe omgeving en invloed op de lange termijn strategie	Voert de regie op proces en realisatie van een omvangrijk primair provinciebreed aandachtsgebied dat richtinggevend is voor de realisatie van strategische doelstellingen van de provinciale organisatie	Beïnvloedt in-/ extern richtinggevend strategische provinciebrede standpunten op sectoraal, politiek-bestuurlijk en maatschappelijk niveau

Indelingsregels

- Voor een indeling op een niveau is op alle factoren een score op (minstens) datzelfde niveau vereist
- De tabel met Niveau Onderscheidende factoren is een inhoudelijk handvat voor het toewijzen van een niveau. Indien er discussie of twijfel is over het niveau bij de toewijzing kan te allen tijde worden teruggevallen op de systeemteksten van Fuwaprov, die in beginsel leidend zijn bij waardering en indeling.

Niveau onderscheidende factoren Griffie

Schaal	Profiel	Scope en focus	Aard	Coördinatie	Complexiteit	Plaatsvervanging griffier (indien relevant)
11	Statenadviseur A	<ul style="list-style-type: none"> • Statencommissie(s) en werkgroepen • Betreft minder complexe onderwerpen en besluitvormingsprocessen met een overzichtelijk en minder gevoelig politiek- 	<ul style="list-style-type: none"> • Adviseren en ondersteunen • Inhoudelijke, organisatorische en logistieke voorbereiding en afhandeling van vergaderingen van Statencommissie 	<ul style="list-style-type: none"> • Niet van toepassing 	<ul style="list-style-type: none"> • Signalerende rol voor strategische agenda / agendacommissie • Leiden en uitvoeren van projecten en onderzoeken 	<ul style="list-style-type: none"> • Incidentele plaatsvervangin g (vakantie, ziekte e.d.) met name gericht op de doorgang van processen; escaleert zonodig naar Voorzitter Presidium

		bestuurlijk en maatschappelijk krachtenveld	es en werkgroepen			(zonder volledig mandaat)
12	Statenadviseur B	<ul style="list-style-type: none"> • Statencommissie(s) en werkgroepen • Betreft complexe onderwerpen en besluitvormingsprocessen met een complex en gevoelig politiek-bestuurlijk en maatschappelijk krachtenveld 	<ul style="list-style-type: none"> • Complexe advisering (juridisch en bestuursrechtelijk) • Besluitvormingsprocessen regisseren • (Coördineren van) inhoudelijke, organisatorische en logistieke voorbereiding en afhandeling van vergaderingen van Statencommissies en werkgroepen 	<ul style="list-style-type: none"> • Niet van toepassing 	<ul style="list-style-type: none"> • Vormgeven strategische agenda en adviseren agendacommissie • Leiden grote projecten (bijv. verkiezingen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Incidentele plaatsvervangings (vakantie, ziekte e.d.) met name gericht op de doorgang van processen; escaleert zonedig naar Voorzitter Presidium (zonder volledig mandaat)
13	Statenadviseur C (plv. statengriffier)	<ul style="list-style-type: none"> • Presidium, agendacommissie en/of zeer grote overkoepelende commissie-portefeuille • Ondersteunen van de Statengriffier bij de inhoudelijke voorbereiding van PS • Fungeren als dé sparringpartner en adviseur van de Statengriffier 	<ul style="list-style-type: none"> • Complexe advisering (juridisch en bestuursrechtelijke Besluitvormingsprocessen regisseren • Coördineren van inhoudelijke, organisatorische en logistiek voorbereiding en afhandeling van vergaderingen van het presidium / commissie-portefeuille 	<ul style="list-style-type: none"> • Coördineren van en/of functioneel leidinggeven aan (een deel) van de griffie organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Portefeuille heeft een overwegend lange termijn horizon • Zeer hoog abstractieniveau en tot op zeer inhoudelijk niveau onderwerpen en dossiers doorgronden • Managen projectenportefeuille en leiden en integreren van grote/complexen projecten 	<ul style="list-style-type: none"> • Structurele en veelvuldige plaatsvervangings met een volledig mandaat in volle omvang van de functie van Statengriffier

FUWAPROV

Schaalniveau	10	11	12	13	14	15	16
Scorepatroon	43343 43333 33 33	44343 43334 43 43	44443 44444 43 43	44444 44444 44 44	45444 45544 44 44	45445 45545 54 45	55445 45555 54 45

Algemene informatie

Functiefamilie	PROCES & REALISATIE		
	Ontwikkelen, vormgeven en realiseren van een maatschappelijke opgave en/ of organisatie doelstellingen en/ of het direct ondersteunen hiervan.		
Functiereeks	REALISEREN EN ONDERSTEUNEN		
	<p>Het (inhoudelijk) voorbereiden, ondersteunen, faciliteren van en/ of het leveren van bijdragen aan de realisatie van (maatschappelijk, politiek–bestuurlijke en/of organisatorische) processen zodanig dat de maatschappelijke opgave gerealiseerd wordt. Het betreft de bijdrage en ondersteuning van processen, dan wel het regisseren van een eigen ingekaderd proces.</p> <p>Onder processen kan verstaan worden: programma's, projecten, besluitvormingsprocessen, beleid, inhoud of een samenstel daarvan.</p>		
Functies	Functie	Schaal	Korte typering
	Realisator / Ondersteuner	4	Verricht gevarieerde standaard en eenvoudige ondersteunende werkzaamheden, stelt eigen prioriteiten binnen een bestaande planning en houdt rekening met gevolgen voor de werkzaamheden van anderen en overlegt daarover.
		5	Verricht gevarieerde ondersteunende werkzaamheden, plant en bepaalt de aanpak van het eigen werk op basis van een vastgestelde opdracht.
		6	Draagt zorg voor de uitvoering van gevarieerde ondersteunende, processen, neemt hiertoe beslissingen op basis van interpretatie van de concrete situatie.
		7	Draagt zorg voor de uitvoering van inhoudelijk ondersteunende processen, neemt hiertoe beslissingen op basis van interpretatie van de situatie en consequenties voor de omgeving.
		8	Draagt zorg voor het uitvoeren van complexe inhoudelijk ondersteunende en adviserende werkzaamheden op een specifiek aandachtgebied en/of eigen proces.
		9	Draagt de verantwoordelijkheid voor een specifiek proces, speelt daarbij in op onverwachte gebeurtenissen, omstandigheden en ontwikkelingen, adviseert hierover en bereidt inhoudelijke besluiten voor.
Doel	Het (inhoudelijk) voorbereiden, ondersteunen, faciliteren van en/ of het leveren van een bijdrage aan opgaven in het maatschappelijke domein en/of de eigen organisatie, door het realiseren van concrete resultaten.		

Context griffie

De Statengriffie ressorteert rechtstreeks onder Provinciale Staten (PS), wat zich kenmerkt door pluriform opdrachtgeverschap. De Statengriffie is een eigenstandige organisatie die functioneert naast de organisatie van Gedeputeerde Staten (GS). De Statengriffie opereert in een politiek gevoelig en zowel bestuurlijk als ambtelijke complex krachtenveld en netwerk, waarin sprake is van (soms diepgaande en) wisselende belangentegenstellingen en verschillen van inzicht. De Statengriffie ondersteunt en adviseert PS bij hun volksvertegenwoordigende, kaderstellende en controlerende verantwoordelijkheid en faciliteert de verbinding met de samenleving. Daarnaast draagt de Statengriffie de verantwoordelijkheid voor het regisseren van de besluitvormingsprocessen binnen PS.

De ondersteunende functies van de griffie zorgen voor het (inhoudelijk) voorbereiden, ondersteunen, faciliteren van en/ of het leveren van een bijdrage aan doelstellingen van de organisatie door het realiseren van concrete resultaten binnen bovengeschetste context.

Resultaatgebieden

	OMSCHRIJVING	RESULTAAT
Aanspreekpunt in-/ externe klant	<ul style="list-style-type: none"> Fungeert bij wisselende omstandigheden als aanspreekpunt voor de in-/externe klant over (inhoudelijk) ondersteunende activiteiten en/ of processen. Overlegt, geeft toelichting en bespreekt de verwachte opdracht en maakt daarover afspraken. 	Duidelijke afspraken met de in-/externe klant en borgen van een goede werkrelatie.
Planning en uitvoering	<ul style="list-style-type: none"> Plant, voert uit en/ of coördineert operationeel en/of procesmatig (inhoudelijk) ondersteunende activiteiten en eigen processen en zorgt dat deze faciliterend zijn aan gerelateerde processen. 	Tijdige en adequate uitvoering en gestructureerd en effectief verloop van ondersteunende processen die bijdragen aan het behalen van doelstellingen.
Dienstverlening	<ul style="list-style-type: none"> Levert concrete producten en ondersteunende diensten, organiseert en/ of bereidt zaken (inhoudelijk) voor en zorgt dat dit afgestemd is op de opdrachten en verzoeken van in- en externe klanten. 	Concrete producten en flexibele ondersteunende diensten geleverd die bijdragen aan de doelstelling en resultaten van de klant (maatwerk).
Monitoring, bewaking en evaluatie	<ul style="list-style-type: none"> Monitort de voortgang van de ondersteunende processen, bewaakt de naleving van procedures, afspraken en planning. Signaleert uitdagingen, problemen en afwijkingen, beoordeelt en/of evalueert in hoeverre de (eigen) werkzaamheden bijdragen aan resultaten en doelstellingen en voert overleg met betrokkenen hierover. 	Adequaat inzicht in de stand van zaken en mate waarin de ondersteuning bijdraagt aan doelstellingen en resultaten, zodat tijdige bijsturing of ondernemen van actie mogelijk is.
Verwerking en verzameling van gegevens/ Informatieverstrekking	<ul style="list-style-type: none"> Stelt periodiek en ad hoc informatie, rapportages en/of overzichten op met betrekking tot kwantitatieve en kwalitatieve gegevens en/ of ontwikkelingen. 	Tijdig en correct inzicht bij belanghebbenden, waardoor zij in staat zijn om adequate en tijdige besluiten te nemen.
Signalering en verbetering	<ul style="list-style-type: none"> Fungeert als 'ogen en oren' voor de in-/externe klant, signaleert knelpunten en verbetermogelijkheden, stelt verbetervoorstellen op of levert daar een bijdrage aan en/of verzorgt de implementatie. 	Continue verbetering van de effectiviteit en efficiëntie van processen die zijn afgestemd op relevant processen en belanghebbenden.

Niveau onderscheidende factoren

Schaal	Werk- en denkniveau ⁴	Kennis	Aard	Autonomie	Complexiteit	Dienstverlening
4	VMBO+/MBO	Algemeen (vak)technische kennis en inzicht in relevante organisatorische en functionele verhoudingen	Relatief standaard en eenvoudige ondersteunende werkzaamheden met een sterk uitvoerend karakter	Stelt prioriteiten en bepaalt voor de eigen werkzaamheden werkwijze en planning op basis van algemene werkafspraken, procedures en voorschriften	Maakt keuzes binnen de planning en bij de volgorde en concrete aanpak van het werk en houdt daarbij rekening met de directe gevolgen voor (werkzaamheden van) anderen	Overlegt met de in- en externe klant, licht de aanpak bij uitvoerende werkzaamheden toe en zorgt voor een zorgvuldige informatieoverdracht en -uitwisseling
5	MBO	Algemeen (vak)technische kennis en inzicht in relevante organisatorische en functionele verhoudingen	Ondersteunende werkzaamheden van diverse aard met een uitvoerend karakter	Plant, bepaalt de aanpak voor, verzorgt en/of ziet toe op realisatie van opdrachten , uitvoering werkzaamheden op basis van geldende procedures, werkafspraken en andere concrete kaders	Maakt keuzes over de planning en de algemene aanpak van een opdracht en houdt daarbij rekening met de gevolgen voor andere werkprocessen	Overlegt met de in- en externe klant, bespreekt planning en aanpak , maakt zonnodig afwijkende afspraken en zorgt voor een zorgvuldige informatieoverdracht en -uitwisseling
6	MBO	Algemeen (vak)technische kennis en inzicht in relevante organisatorische en functionele verhoudingen	Ondersteunende en uitvoerende werkzaamheden met een lichte inhoudelijke component	Draagt zorg voor het opleveringsproces van het product of de dienst en bepaalt inhoudelijke en procesmatige oplossingen op basis van het van algemene kaders en regelgeving	Neemt inhoudelijke en procesmatige beslissingen op basis van interpretatie van de situatie en afweging van relevante factoren, gegevens/informatie	Overlegt met de in- en externe klant, bespreekt planning en aanpak, maakt zonnodig afwijkende afspraken en zorgt voor een zorgvuldige informatieoverdracht en -uitwisseling
7	MBO+	Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied en inzicht in (organisatorische en vakinhoudelijke) samenhang in relatie tot het eigen vakgebied	Inhoudelijk ondersteunende en uitvoerende werkzaamheden	Draagt zorg voor het opleveringsproces van product of dienst en bepaalt inhoudelijke en procesmatige oplossingen op basis van het afwegen van consequenties en op basis van algemene kaders en regelgeving	Neemt inhoudelijke en procesmatige beslissingen, die consequenties voor de omgeving hebben op basis van interpretatie van de situatie en relevante factoren, gegevens/informatie	Heeft te maken met verschillende belangen en standpunten , overbrugt deze en overtuigt op basis van inhoudelijke argumenten en draagt zorg voor de samenwerking met en tussen relevante in- en externe stakeholders

⁴ Het werk- en denkniveau betreft geen niveau onderscheidende factor en geeft enkel een indicatie voor een vakvolwassen niveau weer. Het werk- en denkniveau betreft het voor de functie benodigde niveau van werken en denken en niet het opleidingsniveau dat door de functionaris is genoten.

8	MBO+/HBO	Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied en inzicht in (organisatorische en vakinhoudelijke) samenhang in relatie tot het eigen vakgebied	Inhoudelijk ondersteunende en (licht) adviserende werkzaamheden op specifiek(e) aandachtsgebied(en) en/ of voor de eigen processen	Verantwoordelijk voor de realisatie van een eindproduct en/of complexe inhoudelijke ondersteuning op basis van geldende regelgeving, procedures en richtlijnen	Neemt inhoudelijke beslissingen bij de voorbereiding en ondersteuning en over het te leveren product en/of dienst	Stemt af over te leveren producten en diensten en/of de toepassing, adviseert en ondersteunt inhoudelijk
9	HBO	Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied en inzicht in (organisatorische en vakinhoudelijke) samenhang in relatie tot het eigen vakgebied	Inhoudelijk ondersteunende, uitvoerende en adviserende werkzaamheden op specifiek(e) aandachtsgebied(en) en/ of voor eigen processen en speelt in op onverwachte omstandigheden en (vakmatige en organisatorische) ontwikkelingen	Verantwoordelijk voor realisatie van een eindproduct en/of complexe inhoudelijke ondersteuning op basis van met elkaar samenhangende ruime kaders, wet- en regelgeving en ontwikkelingen	Bereidt zelfstandig inhoudelijke besluiten voor met aanzienlijke consequenties voor de omgeving	Stemt af over te leveren producten en diensten en/of de toepassing, adviseert en ondersteunt inhoudelijk

Indelingsregels

- Voor een indeling op een niveau is op alle factoren een score op (minstens) datzelfde niveau vereist
- De tabel met Niveau Onderscheidende factoren is een inhoudelijk handvat voor het toewijzen van een niveau. Indien er discussie of twijfel is over het niveau bij de toewijzing kan te allen tijde worden teruggevallen op de systeemteksten van Fuwaprov, die in beginsel leidend zijn bij waardering en indeling.

FUWAPROV

Schaalniveau	4	5	6	7	8	9
Scorepatroon	22122 22122 22 22	22222 22222 22 22	32232 23223 22 22	32332 33223 32 32	33332 33223 33 33	33333 33333 33 33

Algemene informatie

Functiefamilie	STURING / MANAGEMENT		
	Managen van de organisatie en/ of substantiële organisatieonderdelen/ aandachtsgebieden en vanuit die hoedanigheid leidinggeven aan en ondersteunen/ faciliteren van (groepen) medewerkers. Het 'leidinggeven' heeft hier betrekking op het <u>hiërarchisch</u> leidinggeven, dat de personele zorg impliceert.		
Functiereeks	STRATEGISCH LEIDEN		
	Het managen van de organisatie en/ of substantiële organisatieonderdelen/ aandachtsgebieden met een meer strategisch en ontwikkelend karakter.		
Functies	Functie	Schaal	Korte typering
	Strategisch leider	13	Geeft leiding aan een multidisciplinair (specialistisch) organisatieonderdeel met directe invloed op de strategie van de organisatie en is van belang voor de uitvoering van een provinciale taakstelling. Levert advies en input voor strategische vraagstukken, kaders en plannen van de organisatie. Speelt in op een omgeving met een veranderlijk, dynamisch karakter, waarbij rekening moet worden gehouden met veranderende doelstellingen.
		14	Geeft leiding aan een strategisch organisatieonderdeel, stuurt op de realisatie van strategische doelstellingen en levert een structurele bijdrage aan de ontwikkeling van lange termijn strategische doelstellingen van de organisatie.
		15	Verzorgt het integraal management van en geeft leiding aan een organisatieonderdeel met complexe strategische politiek-bestuurlijk en/of maatschappelijk gevoelige aandachtsgebieden die van primair belang zijn voor de provinciale doelstelling. Beïnvloedt richtinggevend in- en externe stakeholders op politiek-bestuurlijk en maatschappelijk niveau en speelt daarbij in op (inter)nationale maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke ontwikkelingen.
		16	Verzorgt het integraal management en geeft leiding aan een complex en omvangrijke primaire provincie brede taakstelling en aandachtsgebied en is richtinggevend voor de strategische organisatiedoelstellingen.
		17	Geeft mede sturing aan de organisatie en ontwikkeling daarvan, is verantwoordelijk voor de realisatie van de lange termijn organisatie strategie en is fundamenteel bepalend voor de strategische koers van de organisatie.
		18	Is eindverantwoordelijk voor de ontwikkeling en de realisatie van de lange termijn organisatie strategie en is fundamenteel bepalend voor de strategische koers van de organisatie.
Doel	Het vormgeven en geven van richting aan de organisatie, managers, medewerkers en (externe) samenwerkingspartners en stakeholders, het aanbrengen en behouden van gezamenlijke focus op strategische doelstellingen om daarmee toegevoegde waarde te creëren voor maatschappelijk en/of organisatorisch strategische vraagstukken en om de organisatie en/ of haar omgeving te sturen op het realiseren van huidige en toekomstige doelstellingen.		

Context Griffie

De Statengriffie ressorteert rechtstreeks onder Provinciale Staten (PS), wat zich kenmerkt door pluriform opdrachtgeverschap. De Statengriffie is een eigenstandige organisatie die functioneert naast de organisatie van Gedeputeerde Staten (GS). De Statengriffie opereert onafhankelijk in een politiek gevoelig en zowel bestuurlijk als ambtelijke complex krachtenveld en netwerk, waarin sprake is van (soms diepgaande en) wisselende belangentegenstellingen en verschillen van inzicht. De Statengriffie ondersteunt en adviseert PS bij hun volksvertegenwoordigende, kaderstellende en controlerende verantwoordelijkheid en faciliteert de verbinding met de samenleving. Daarnaast draagt de Statengriffie de verantwoordelijkheid voor het regisseren van de besluitvormingsprocessen binnen PS en is het de hoeder van de kwaliteit van het democratische besluitvormingsproces.

In het duale bestuur vervult de Statengriffier een centrale rol in de bestuurlijke afstemming tussen PS, Commissaris van de Koning, GS- het dagelijks bestuur- en de provinciale ambtelijke organisatie. De griffier bepaalt de koers van de statenondersteuning, waarbij de focus is gericht op het primaat van PS en de facilitering van de Statenleden. De griffier is eindverantwoordelijke voor de inzet van de diensten van de Statengriffie ten behoeve van PS, Presidium, Statencommissies en Commissaris van de Koning. Tevens stemt de griffier proactief af met de algemeen directeur en externe stakeholders. Ook is de griffier WOR bestuurder voor de griffieorganisatie.

	OMSCHRIJVING
Bruggenbouwer	<ul style="list-style-type: none"> • Verbinding in de 'driehoek' tussen PS, College en ambtelijke organisatie • Tussen PS en de externe omgeving (samenleving) om PS in kracht te zetten haar volksvertegenwoordigende rol te vervullen • Zorgen voor een verbinding tussen binnen en buiten
Regisseur van het besluitvormingsproces	<ul style="list-style-type: none"> • Regisseert alle besluitvormingsprocessen van PS • Bewaakt de 'kwaliteit van de democratie' • Draagt zorg voor een optimale inrichting en uitvoering van procedures rond en de kwaliteit van politiek-bestuurlijke besluitvorming
Richting	<ul style="list-style-type: none"> • Formuleert visie op, geeft richting en sturing aan besluitvormingsprocessen PS • Initieert, ontwikkelt en/of implementeert nieuwe vormen voor burgerparticipatie • Geeft sturing en richting koers en beleid van de griffieorganisatie
Positionering en beïnvloeding	<ul style="list-style-type: none"> • Beïnvloedt PS om (meer en/of vernieuwende c.q. andere) methoden/concepten te gebruiken die hun rol en positie versterken • Positioneert PS, fracties en individuele statenleden richting GS, ambtelijke organisatie en externe omgeving ten behoeve van hun kaderstellende, controlerende en volksvertegenwoordigende rol • Beïnvloedt en ondersteunt het Presidium en houdt haar op koers • Beïnvloedt GS en ambtelijke organisatie, zonder lijnverantwoordelijkheid, om PS optimaal te faciliteren en te voorzien van informatie en data • Positioneert de Griffie richting PS als professionele, objectieve en onafhankelijke adviseur en ondersteuner • Positioneert de Griffie en daarmee PS in 'driehoek' als gelijkwaardige partner en biedt 'tegenkracht'
Toegevoegde waarde	<ul style="list-style-type: none"> • Anticipeert op veranderingen en ontwikkelingen en initieert, ontwikkelt en implementeert vernieuwende methoden en concepten die aansluiten bij de huidige en toekomstige verwachting (o.a. in de samenleving) van PS en creëert daarbij benodigde randvoorwaarden en condities • Draagt zorg voor professionele en efficiënte processen, waardoor de statenleden zich optimaal kunnen focussen op hun kerntaak
Inspiratie, leiding en ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> • Managet de griffieorganisatie, geeft hiërarchisch leiding aan (het team van) medewerkers en draagt zorg voor het ontwikkelen van medewerkers • Ontwikkelt, coacht en begeleidt (nieuwe) statenleden
Transitie en verandering	<ul style="list-style-type: none"> • Beoordeelt welke transitie/verandering nodig is om GS/ambtelijke organisatie optimaal PS te laten faciliteren en PS optimaal in externe omgeving te positioneren • Initieert en ontwikkelt (nieuwe) processen en creëert daarbij benodigde randvoorwaarden en condities

Sparringpartner/ businesspartner	<ul style="list-style-type: none"> • Professionaliseert zowel griffiemedewerkers als statenleden • Ondersteunt, adviseert en begeleidt PS, fracties en individuele statenleden bij hun rol en bij het verwezenlijken van hun ideeën, wensen en behoeften met inachtneming van de objectieve en onafhankelijke rol als griffier • Adviseert PS inzake positionering, organisatie, werkwijze en consequenties van kaderstellende en toetsende taken • Adviseert PS over uit te brengen Statenprogramma's en de behandeling van en de besluitvorming over statenbesluiten
-------------------------------------	--

Niveau onderscheidende factoren

Schaal	Werk- en denkniveau ⁵	Kennis	Impact en invloed	Scope en complexiteit	Rol richting omgeving
13	WO	Brede kennis van het vakgebied, waarbij inzicht nodig is in andere vakgebieden of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in een bredere context dan alleen het eigen vakgebied	Levert vanuit de eigen aandachtsgebieden input en standpunten t.b.v. de ontwikkeling van de strategie en heeft invloed op de realisatie van doelstellingen en bepaalt de standpunten die worden ingenomen in de externe omgeving	Verantwoordelijk voor de ontwikkeling en de realisatie van doelstellingen voor complexe en/ of multidisciplinaire aandachtsgebieden en speelt daarbij in op verschuivingen in doelstellingen en ontwikkelingen	Creëert in-/ extern draagvlak voor de ontwikkeling en realisatie van doelstellingen op de eigen aandachtsgebieden met name op besluitvormend niveau binnen eigen organisatie
14	WO	Brede kennis van het vakgebied, waarbij inzicht nodig is in andere vakgebieden of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in een bredere context dan alleen het eigen vakgebied	Levert vanuit breder perspectief dan het eigen aandachtsgebied of vanuit een regisserende rol in politiek-bestuurlijke besluitvormingsprocessen een structurele bijdrage aan de ontwikkeling van lange termijn	Verantwoordelijk voor de ontwikkeling en de realisatie van doelstellingen voor complexe én multidisciplinaire aandachtsgebieden of politiek-bestuurlijke besluitvormingsprocessen met een provinciebreed en strategisch	Creëert in-/ extern draagvlak voor de ontwikkeling en realisatie van doelstellingen op de eigen aandachtsgebieden op strategisch besluitvormend niveau

⁵ Het werk- en denkniveau betreft geen niveau onderscheidende factor en geeft enkel een indicatie voor een vakvolwassen niveau weer. Het werk- en denkniveau betreft het voor de functie benodigde niveau van werken en denken en niet het opleidingsniveau dat door de functionaris is genoten.

			strategische doelstellingen en/ of stuurt de realisatie daarvan aan	karakter en speelt daarbij in op verschuivingen in doelstellingen en ontwikkelingen	
15	WO	Diepgaand inzicht in sociaal maatschappelijke, financieel-economische en politiek-bestuurlijke aangelegenheden en/of fundamenteel wetenschappelijke kennis van het vakgebied	Heeft grote invloed en sturing op de doeltreffendheid van de strategie en/of politiek-bestuurlijke besluitvormingsprocessen en heeft daarbij invloed op de brede positionering van de provinciale organisatie in de externe omgeving	Verantwoordelijk voor de ontwikkeling en de realisatie van strategie voor complexe én omvangrijke organisatorische, sectorale, bestuurlijke of maatschappelijke aandachtsgebieden of politiek-bestuurlijke besluitvormingsprocessen en speelt in op (inter)nationale maatschappelijke en/of politiek-bestuurlijke ontwikkelingen	Beïnvloedt in-/ extern richtinggevend standpunten op de eigen aandachtsgebieden op sectoraal, politiek-bestuurlijk en/ of maatschappelijk niveau
16	WO	Diepgaand inzicht in sociaal maatschappelijke, financieel-economische en politiek-bestuurlijke aangelegenheden en/of fundamenteel wetenschappelijke kennis van het vakgebied	Heeft richtinggevende invloed en sturing op de ontwikkeling en realisatie van omvangrijke complexe en strategische aandachtsgebieden en/of politiek-bestuurlijke besluitvorming en is daarbij richtinggevend voor de brede positionering van de provinciale organisatie in de externe omgeving en heeft invloed op de lange termijn strategie	Verantwoordelijk voor de ontwikkeling en de realisatie van lange termijn strategie van een omvangrijk primair provinciebreed aandachtsgebied dat richtinggevend is voor de realisatie van strategische doelstellingen van de provinciale organisatie en/of politiek-bestuurlijke besluitvorming	Beïnvloedt in-/ extern richtinggevend strategische provinciebrede standpunten op sectoraal, politiek-bestuurlijk en maatschappelijk niveau
17	WO	Diepgaand inzicht in sociaal maatschappelijke, financieel-economische en politiek-bestuurlijke aangelegenheden en/of fundamenteel wetenschappelijke kennis van het vakgebied	Bepalend voor positie en imago van provinciale organisatie als geheel en voor de strategische koers en lange termijn strategie van de provinciale organisatie	Fundamenteel bepalend voor de strategische koers van de provincie en (gezamenlijk) verantwoordelijk voor ontwikkeling en realisatie lange termijn strategie van de provinciale organisatie	Overbrugt provinciebrede en -overstijgende fundamentele belangentegenstellingen op sectoraal, politiek-bestuurlijk en maatschappelijk niveau
18	WO	Diepgaand inzicht in sociaal maatschappelijke, financieel-economische en politiek-bestuurlijke aangelegenheden en/of fundamenteel wetenschappelijke kennis van het vakgebied	Bepalend voor positie en imago voor de provinciale organisatie als geheel op brede (inter)nationale omvangrijke maatschappelijke terreinen	Fundamenteel bepalend voor de strategische koers van de provincie en eindverantwoordelijk voor ontwikkeling en de realisatie van de lange termijn strategie van de provinciale organisatie	Eindverantwoordelijk voor de overbrugging van provinciebrede en -overstijgende fundamentele belangentegenstellingen op (inter)nationaal politiek, bestuurlijk-bestuurlijk en maatschappelijk niveau

Indelingsregels

- Voor een indeling op een niveau is op alle factoren een score op (minstens) datzelfde niveau vereist
- De tabel met niveau onderscheidende factoren is een inhoudelijk handvat voor het toewijzen van een niveau. Indien er discussie of twijfel is over het niveau bij de toewijzing kan te allen tijde worden teruggevallen op de systeemteksten van Fuwaprov, die in beginsel leidend zijn bij waardering en indeling.

Niveau onderscheidende factoren Griffie

Schaal	Profiel	Aard	Strategische advisering	Rol	Ontwikkeling / visie / innovatie	'driehoek'
15	Statengriffier, niveau A	<ul style="list-style-type: none"> • Proactief, vernieuwend en beïnvloedend • Focus op tactisch / strategisch en op vernieuwing / verandering 	<ul style="list-style-type: none"> • Proactieve strategische advisering en vernieuwing 	<ul style="list-style-type: none"> • Proactief signaleren en vertalen van veranderingen in de samenleving naar consequenties voor PS en adviseren daarover • Gevraagd en ongevraagd adviseren over vorm en invulling van de kaderstellende, controlerende en volksvertegenwoordigende rol van PS en over het geheel aan (achterliggende) processen die daar richting aan moeten geven 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen van een plan o.b.v. wensen en behoeften van PS t.a.v. positionering en het 'slaan van een brug' naar samenleving en zorgdragen voor realisatie • Initiëren, ontwikkelen en regisseren van vernieuwende vormen van en instrumentaria voor participatie van burgers en maatschappelijk speelveld 	<ul style="list-style-type: none"> • 'Tegenkracht': behartigen van de positie en belangen van PS • Richtinggevend beïnvloeden van proces van GS/ambtelijk apparaat naar PS
15	Statengriffier+, niveau B	<ul style="list-style-type: none"> • Richtinggevend (vanuit de statuur van de functie c.q. functionaris) • Sterke focus op strategie en innovatie • Autonoom handelen en positie innemen, lef tonen en 'grenzen opzoeken' 	<ul style="list-style-type: none"> • Sterk beïnvloedende en (vanuit de statuur van de functie c.q. functionaris) richtinggevende strategische advisering, lange termijn focus en innovatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Richtinggevende invloed (o.a. vanuit onderzoeksfunctie en -rol) op de aanpak, behandeling en uitvoering van PS-programma en agenda • Fundamentele beïnvloeding van vorm en invulling van de kaderstellende, controlerende en volksvertegenwoordigende rol van PS en van het 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonome ontwikkeling van een toekomstvisie en strategie voor PS als geheel voor het democratisch proces (o.a. t.a.v. positionering en het 'slaan van een brug' naar samenleving) • Initiëren, ontwikkelen en regisseren van innovatieve vormen van en instrumentaria voor participatie van burgers en 	<ul style="list-style-type: none"> • 'Tegenkracht': behartigen van de positie en belangen van PS • Richtinggevend Beïnvloeden van proces van GS/ambtelijk apparaat naar PS

				geheel aan (achterliggende) processen die daar richting aan moeten geven	maatschappelijk speelveld	
--	--	--	--	--	------------------------------	--

FUWAPROV

Schaalniveau	13	14	15	16	17	18
Scorepatroon	44444 44444 44 44	45444 45544 44 44	45445 45545 54 45	55445 45555 54 45	55455 45555 54 55	55555 55555 55 55

Algemene informatie

Funciefamilie	STURING / MANAGEMENT		
	Managen van de organisatie en/ of substantiële organisatieonderdelen/ aandachtsgebieden en vanuit die hoedanigheid leidinggeven aan en ondersteunen/ faciliteren van (groepen) medewerkers. Het 'leidinggeven' heeft hier betrekking op het <u>hiërarchisch</u> leidinggeven, dat de personele zorg impliceert.		
Funciereeks	TACTISCH / OPERATIONEEL LEIDEN		
	Het sturen van substantiële organisatieonderdelen/ aandachtsgebieden met een meer tactisch en/of operationeel karakter.		
Funcies	Funcie	Schaal	Korte typering
	Tactisch/Operationeel leidinggevende	8	Geeft leiding aan een organisatieonderdeel met meer op zichzelf staande operationele werkzaamheden.
		9	Geeft leiding aan een organisatieonderdeel dat zich kenmerkt door werkzaamheden die een samenhangend geheel vormen, een afhankelijkheid kennen met andere aandachtsgebieden en waarbij ingespeeld moet worden op de dynamiek, ontwikkelingen en veranderingen in de omgeving en op het aandachtsgebied.
		10	Geeft leiding aan een organisatieonderdeel op tactisch niveau, waarbij, op basis van een analyse van vraagstukken, problemen en ontwikkelingen, zorg gedragen wordt voor oplossingsrichtingen in de uitvoering van het aandachtsgebied.
		11	Geeft leiding aan een complex organisatieonderdeel op tactisch en/of specialistisch niveau, waarbij, op basis van brede kennis en analyses, middellange termijn oplossingsrichtingen moeten worden gecreëerd, en omgegaan moet worden met belangentegenstellingen, zowel in- als extern.
		12	Geeft leiding aan een complex specialistisch en/of multidisciplinair organisatieonderdeel op tactisch niveau. Hierbij moeten op basis van brede kennis en analyses middellange termijn oplossingsrichtingen worden gecreëerd, waarbij invloed uitgeoefend wordt op in- en externe plannen en doelstellingen. Heeft te maken met zeer complexe belangentegenstellingen, niet duidelijk omliggende factoren en een grote diversiteit aan stakeholders zowel in- als extern.
Doel	Het in verbinding en samenwerking met anderen realiseren van toegevoegde waarde voor de organisatie en/ of haar omgeving gegeven de (strategische) doelstellingen en het met de output van het eigen verantwoordelijkheidsgebied realiseren van de gewenste resultaten en doelstellingen c.q. hebben van impact op de gewenste resultaten en doelstellingen.		

Resultaatgebieden

	OMSCHRIJVING	RESULTAAT
Richting	<ul style="list-style-type: none"> • Vertaalt relevante in- en externe ontwikkelingen, kaders en doelstellingen op hoger niveau naar plannen op het eigen aandachtsgebied. • Draagt zorg dat deze doelstellingen en plannen zowel in als extern gerealiseerd worden, schept condities en randvoorwaarden, zorgt dat deze toegevoegde waarde hebben voor de medewerkers, de organisatie en haar omgeving. • Bepaalt de benodigde inzet van mensen en middelen, neemt en draagt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van plannen. 	Plannen sluiten aan bij in- en externe ontwikkelingen en doelstellingen en hebben via de uitvoering impact en toegevoegde waarde op de organisatie en de omgeving.
Verbinding en samenwerking	<ul style="list-style-type: none"> • Legt zowel intern als extern relevante verbindingen tussen mensen, organisatieonderdelen, vakgebieden, processen e.d. die helpen om de gewenste resultaten te behalen en die de impact en toegevoegde waarde vergroten. • Borgt benodigde verbinding tussen het eigen aandachtsgebied en andere aandachtsgebieden en stimuleert samenwerking en zelfsturing daarbij. 	Benodigde verbindingen en samenwerkingen zijn tot stand gebracht en geborgd.
Inspiratie, leiding en ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> • Luistert, stelt vragen, stimuleert, motiveert, geeft feedback, coacht en adviseert medewerkers zowel in de formele cyclus als daarbuiten. • Ondersteunt en faciliteert medewerkers bij hun persoonlijke ontwikkeling, stimuleert kennisontwikkeling, adviseert en beïnvloedt medewerkers in hun toekomstige loopbaan. • Stimuleert medewerkers hun eigen verantwoordelijkheid te pakken voor persoonlijke groei en voor het behalen van resultaten en (groeps)doelstellingen en stuurt waar nodig aan. 	Motiverend werkklimaat is geboden, zodanig dat (persoonlijke) groei en het behalen van resultaten nu en in de toekomst (in)direct ondersteund is.
Kennisoverdracht en borging	<ul style="list-style-type: none"> • Zorgt voor de overdracht van kennis en ervaring op het eigen aandachtsgebied zowel in- als extern en borgt en verankert dit in de relevante processen. 	Kennis en ervaring op het eigen aandachtsgebied is optimaal toegankelijk.
Stakeholder-management en beïnvloeding	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelt, onderhoudt, ontsluit en bouwt een netwerk van stakeholders, dat bijdraagt aan het creëren van toegevoegde waarde en het behalen van doelstellingen. • Beïnvloedt stakeholders om de gewenste impact op de organisatie en de omgeving te realiseren. 	Relevante in- en/of externe stakeholders zijn betrokken, geïnformeerd en tevreden en ondersteunen de realisatie van de doelstellingen.

Niveau onderscheidende factoren

Schaal	Werk- en denkniveau ⁶	Kennis	Impact en invloed	Scope en complexiteit	Rol richting omgeving
8	MBO+/HBO	Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied en inzicht in (organisatorische en vakinhoudelijke) samenhang in relatie tot het eigen vakgebied	Stuurt werkzaamheden aan die meer op zichzelf staand, cyclisch en volgend van aard zijn	Verantwoordelijk voor een operationeel onderdeel/ aandachtsgebied met een overwegend homogeen karakter en speelt in op veranderende omstandigheden	Heeft te maken met verschillende belangen en stemt af over te leveren producten en diensten, over aanpak en maakt afspraken met en adviseert stakeholders op met name operationeel niveau
9	HBO	Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied en inzicht in (organisatorische en vakinhoudelijke) samenhang in relatie tot het eigen vakgebied	Heeft vanuit de diverse en wederzijdse afhankelijkheden met andere in- en externe aandachtsgebieden invloed op de voortgang en uitvoering van in- en externe processen	Verantwoordelijk voor een operationeel onderdeel/ aandachtsgebied met een enigszins homogeen karakter en speelt in op onverwachte omstandigheden en (vakmatige en organisatorische) ontwikkelingen	Heeft te maken met verschillende belangen en stemt af over te leveren producten en diensten en aanpak. Maakt afspraken met en adviseert stakeholders op met name operationeel niveau
10	HBO	Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis van het vakgebied en inzicht in (organisatorische en vakinhoudelijke) samenhang in relatie tot het eigen vakgebied	Creëert oplossingsrichtingen op basis van een analyse van problematieken , die invloed hebben op vormgeving van in- en externe processen	Verantwoordelijk voor een operationeel/ tactisch onderdeel/ aandachtsgebied met een veelal heterogeen karakter en speelt in op onverwachte omstandigheden en (vakmatige en organisatorische) ontwikkelingen	Heeft te maken met verschillende belangen en stemt af over te leveren producten en diensten en aanpak. Maakt afspraken met en adviseert in- en externe stakeholders van verschillend niveau
11	HBO+/WO	Brede kennis van het vakgebied, waarbij inzicht nodig is in andere vakgebieden of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in bredere context dan alleen het eigen vakgebied	Stelt middellange termijn plannen op die wezenlijke invloed hebben op processen, werkwijze en aanpak van andere in- en externe aandachtsgebieden	Verantwoordelijk voor een operationeel/ tactisch onderdeel/ aandachtsgebied met een sterk heterogeen karakter en speelt in op onverwachte omstandigheden en (vakmatige en organisatorische) ontwikkelingen	Heeft te maken met belangentegenstellingen en onderhandelt inhoudelijk en procesmatig met in- en externe stakeholders op overwegend tactisch niveau
12	WO	Brede kennis van het vakgebied, waarbij inzicht nodig is in andere vakgebieden of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in bredere context dan alleen het eigen vakgebied	Stelt middellange termijn plannen op die wezenlijke invloed hebben op plannen en doelstellingen op andere in- en externe aandachtsgebieden en heeft daarbij te maken met onzekere en niet duidelijk omliggende factoren	Verantwoordelijk voor een overwegend tactisch onderdeel/ aandachtsgebied met een multidisciplinair en middellange termijn karakter en speelt daarbij in op een grote verscheidenheid aan ontwikkelingen	Heeft te maken met complexe belangentegenstellingen tussen een grote diversiteit aan in- en externe stakeholders en stuurt op de overbrugging van deze verschillen

⁶ Het werk- en denkniveau betreft geen niveau onderscheidende factor en geeft enkel een indicatie voor een vakvolwassen niveau weer. Het werk- en denkniveau betreft het voor de functie benodigde niveau van werken en denken en niet het opleidingsniveau dat door de functionaris is genoten.

Indelingsregels

- Voor een indeling op een niveau is op alle factoren een score op (minstens) datzelfde niveau vereist
- De tabel met Niveau Onderscheidende factoren is een inhoudelijk handvat voor het toewijzen van een niveau. Indien er discussie of twijfel is over het niveau bij de toewijzing kan te allen tijde worden teruggevallen op de systeemteksten van Fuwaprov, die in beginsel leidend zijn bij waardering en indeling.

FUWAPROV

Schaalniveau	8	9	10	11	12
Scorepatroon	33332 33233 33 33	33333 33333 33 33	43343 43333 33 33	43443 43334 43 43	44443 44434 43 43

BIJLAGE 7 REGLEMENT CENTRALE COMMISSIE FUNCTIEWAARDERING

Hoofdstuk 1 Definities

Artikel 1

Deze regeling is onderdeel van de Cao provinciale sector. De in deze cao gehanteerde definities zijn integraal van toepassing op deze regeling. De in deze regeling gebruikte definities zijn hieronder herhaald.

- a. Cao De Cao provinciale sector;
- b. Werkgever De werkgever in de zin van artikel 1.1 lid 3, met inachtneming van de uitzonderingen zoals genoemd in artikel 1.2 van de Cao;
- c. Ambtenaar De ambtenaar in de zin van artikel 1.1 lid 4 van de Cao;
- d. Functie Een functie in de zin van artikel 2.1 sub j van de Cao ;
- e. Commissie De centrale commissie Functiewaardering ;
- f. Second opinion Een door de ambtenaar ingediend verzoek:
 - tot 1 juli 2020: m.b.t. de indeling van de eigen functie in het sectorale functiegebouw
 - vanaf 1 juli 2020: m.b.t. de waardering van de eigen functie;
- g. Partijen De betrokkenen bij een Second opinion, zijnde de Ambtenaar en de (vertegenwoordiger van) Werkgever.

Hoofdstuk 2 Samenstelling en taak Commissie

Artikel 2.1 Taak Commissie

De Commissie heeft tot taak de Werkgever van advies te voorzien in geval van een aangevraagde Second opinion:

- a. tot 1 juli 2020, bij de tijdelijke overgang naar het sectorale functiegebouw met betrekking tot de indeling van een Functie in dit functiegebouw.
- b. vanaf 1 juli 2020, na de implementatie van het sectorale functiegebouw met betrekking tot de waardering van een Functie.

Artikel 2.2 Leden Commissie

1. De Commissie wordt gevormd door 3 leden:
 - een vaste voorzitter aangewezen door cao-partijen,
 - een lid aangewezen door de Werkgever en
 - een lid aangewezen door de vakbonden, die partij zijn bij de Cao.

2. De leden van de Commissie dienen gecertificeerd te zijn voor FuwaProv.
3. De benoeming tot lid loopt tot en met 31 december 2022. Dit geldt ook voor tussentijdse benoemingen van nieuwe leden. Voorzitter en leden kunnen worden herbenoemd voor een nieuwe periode van drie jaar.

Artikel 2.3 Secretaris

1. Aan de Commissie wordt door de Werkgever een vaste ambtelijk secretaris toegevoegd.
2. De secretaris houdt een archief bij van de door de Commissie behandelde zaken. Dit archief is alleen toegankelijk voor Commissie en de secretaris zelf.

Artikel 2.4 Vervanging van de leden van de Commissie

1. Een lid van de Commissie kan vervangen worden als er op enigerlei wijze op ernstige gronden getwijfeld kan worden aan diens onpartijdigheid en/of onafhankelijkheid. Bij de toewijzing van een zaak wordt rekening gehouden met de partijen bij de Second opinion en de organisatie waar de leden van de Commissie werkzaam zijn.
2. Een dergelijk verzoek kan ingediend worden door Partijen betrokken bij de Second opinion.
3. Het verzoek hiertoe dient schriftelijk aangevraagd te worden bij de voorzitter binnen één week na de startdatum van de behandeling van de Second opinion.

Hoofdstuk 3 Behandeling verzoek Second opinion

Artikel 3.1 Ontvankelijkheid

De Commissie is alleen toegankelijk indien aan alle hierna genoemde voorwaarden is voldaan:

1. Het verzoek tot Second opinion dient te voldoen aan het gestelde in artikel 2.1 en artikel 3.2.
2. Het dient om de eigen generieke Functie van de Ambtenaar te gaan.
3. De Ambtenaar en de Werkgever hebben aantoonbaar geprobeerd er samen met elkaar uit te komen, zo dient ten minste de bij de Werkgever geldende interne procedure volledig te zijn doorlopen en afgerond.
4.
 - a. Het verzoek tot Second opinion moet binnen 4 weken bij de Commissie zijn ingediend, te rekenen vanaf de datum waarop de Werkgever schriftelijk aan de Ambtenaar zijn beslissing schriftelijk kenbaar heeft gemaakt.
 - b. In geval van uitblijven van een schriftelijke beslissing van de Werkgever begint de termijn te lopen vanaf de datum waarop de interne procedure bij de Werkgever is beëindigd. De Ambtenaar kan in dat geval namelijk een pro-forma verzoek indienen.
5. Door de Ambtenaar of werkgever is niet eerder voor dezelfde Functie een Second opinion aangevraagd.

Artikel 3.2 Procedure functiewaardering

1. Een verzoek tot Second opinion wordt ingediend met een verzoekschrift waarin gemotiveerd wordt aangegeven waarom de Ambtenaar het niet eens is met de beslissing van de Werkgever.
2. De ambtelijke secretaris bevestigt de ontvangst van het verzoek tot Second opinion en de ontvangstdatum en informeert de Partijen hierover.
3. Nadat de Commissie het verzoek tot Second opinion ontvankelijk heeft verklaard, neemt de Commissie het verzoek verder in behandeling en formeert zij Partijen over de wijze waarop en de termijn waarbinnen het verzoek behandeld zal worden.
4. Onderdeel van de procedure is een hoorzitting waarin Partijen door de Commissie zullen worden gehoord.
5. De Commissie kan derden uitnodigen om een bijdrage te leveren.
6. Als het verzoek tot Second opinion conform artikel 3.1 lid 4 sub b pro-forma is ingediend, wordt de behandeling van het verzoek opgeschort totdat de Werkgever zijn beslissing schriftelijk kenbaar heeft gemaakt aan de Commissie en de Ambtenaar.
7. In geval van een hoorzitting worden Partijen ten minste 2 weken van te voren geïnformeerd over de datum, tijdstip en locatie van de hoorzitting. De hoorzitting is niet openbaar.

Artikel 3.3 **Advies**

1. De Commissie brengt zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen 6 weken schriftelijk advies uit aan de Werkgever. De Ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.
2. De Commissie kan de termijn van 6 weken éénmalig met 2 weken verlengen. Partijen worden hierover op de hoogte gesteld door de Commissie.
3. Het advies van de Commissie is een zwaarwegend advies, waar de Werkgever enkel gemotiveerd van af kan wijken.

Hoofdstuk 4 **Overig**

Artikel 4.1 **Overige bepalingen**

1. De Werkgever beslist binnen 4 weken na ontvangst van het advies van de Commissie over de afhandeling en stelt de Ambtenaar hiervan schriftelijk op de hoogte.
2. De kosten van de procedure komen voor rekening van Werkgever.
3. Ten aanzien van het verwerken van persoonsgegevens handelt de Commissie conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming. De Commissie dient zich ten minste te houden aan het volgende:
 - a. Verwerking van persoonsgegevens vindt enkel plaats voor de behandeling, afhandeling en archivering van verzoeken tot second opinion.
 - b. De Commissie verwijdert de persoonsgegevens uiterlijk één jaar na afhandeling van het verzoek tot Second opinion.

BIJLAGE 8 WERKGEVERSBIJDRAGEREGELING PROVINCIALE SECTOR

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. cao: cao Provinciale Sector;
- b. werkgever: de werkgever als bedoeld in artikel 1.1 lid 3 cao;
- c. vakbonden: de vakbonden als bedoeld in artikel 2.1 sub gg. die de onderhandelingen over de cao hebben gevoerd;
- d. regeling: de Werkgeversbijdrageregeling Provinciale Sector;
- e. ambtenaar: de ambtenaar als bedoeld in artikel 1.1 lid 4 cao;
- f. IPO: werkgeversvereniging IPO, Herengracht 23, 2511 EG Den Haag;
- g. administrateur: de door cao-partijen benoemde administrateur.

Artikel 2 Toepassing van de regeling

De regeling is van toepassing op de werkgever als bedoeld in artikel 1.1 lid 3 cao.

Artikel 3 Hoogte en vaststelling van de bijdrage

1. De bijdrage is verschuldigd voor alle ambtenaren die een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd hebben bij de werkgever. Het aantal deeltijd ambtenaren wordt omgerekend naar voltijdambtenaren (full time equivalenten).
2. De bijdrage voor het kalenderjaar 2020 bedraagt per fulltime equivalent EUR 21,04.
3. De hoogte van de bijdrage wordt aangepast overeenkomstig de aanpassingen van de bijdrage verschuldigd krachtens de Werkgeversbijdrageregeling AWWN. Aanpassing van de hoogte van de bijdrage is uitsluitend mogelijk per 1 januari van enig jaar.
4. De werkgever zal uiterlijk voor 1 juli van enig jaar aan IPO opgave doen van het aantal ambtenaren per 31 december van het voorgaande jaar, uitgedrukt in fulltime equivalenten, tenzij dit aantal al is geregistreerd in de Personeelsmonitor provinciale sector over het voorgaande kalenderjaar. In geval van bijzondere omstandigheden kunnen partijen bij de cao besluiten dat de werkgever een andere datum dan 31 december van het voorgaande kalenderjaar voor de opgave van het aantal ambtenaren mag hanteren.
5. IPO stelt op basis van de opgave van de werkgever de verschuldigde bijdrage vast.

Artikel 4 Inning en betaling van de bijdrage

1. Uiterlijk 1 september van het jaar waarover de bijdrage verschuldigd is ontvangt de werkgever van de administrateur een factuur ter hoogte van de conform artikel 3 lid 5 vastgestelde bijdrage.
2. Betaling van de bijdrage dient te geschieden binnen 30 kalenderdagen na factuurdatum op de door de administrateur aangewezen bankrekening.

Artikel 5 Verdeling en verantwoording van de ontvangen gelden

1. De administrateur verdeelt de op grond van deze regeling ontvangen bijdragen over de vakbonden conform de door de vakbonden overeengekomen verdeelsleutel. Uitbetaling aan de vakbonden vindt uiterlijk 15 november van enig jaar plaats.
2. De administrateur zal uiterlijk 31 december van enig jaar een door een registeraccount gecontroleerde rapportage betreffende de ontvangen en aan de vakbonden uitbetaalde gelden over dat jaar verstrekken aan cao-partijen.
3. De kosten van de in lid 3 bedoelde accountantsverklaring zijn voor rekening van IPO.

Artikel 6 Overige bepalingen

In alle gevallen waarin de regeling niet voorziet, beslissen cao-partijen.

Artikel 7 Inwerkingtreding

De regeling treedt in werking op 1 januari 2020.

BIJLAGE 9: EIGEN FUNCTIEGEBOUWEN VAN PARTIJEN BIJ DE CAO PROVINCIALE SECTOR

Artikel 1.2. lid 3 bepaalt dat de bepalingen t.a.v. het functiegebouw (bijlage 6) en functiewaardering niet van toepassing zijn op een aantal werkgevers. Zij behouden hun eigen functiegebouwen:

Aanhangsel 1: Omgevingsdienst Noordzee Kanaalgebied (ODNZKG)

Aanhangsel 2: RUD Utrecht

Aanhangsel 3: Monumentenwacht Gelderland, Noord-Brabant en Limburg

Aanhangsel 4: Goois natuureservaat

Aanhangsel 5: BIJ12

Aanhangsel 6: Vereniging Interprovinciaal Overleg

Aanhangsel 7: Brabants Historisch Informatie Centrum (BHIC)

Aanhangsel 8: Recreatieschap Hitland

Aanhangsel 9: Recreatie Midden-Nederland

Aanhangsel 10: Het Waddenfonds

Aanhangsel 11: Stichting A&O Fonds Provincies

OMGEVINGSDIENST NOORDZEE KANAALGEBIED (ODNZKG) – AANHANGSEL 1

Functie HR21	Schaal
Algemeen directeur	17
Strategisch I, Directeur I	16
Strategisch I, Directeur II	15
Strategisch III, Manager I	13
Strategisch III, Manager II	12
Adviseur I	13
Adviseur II	12
Adviseur III	11
Adviseur IV	10
Adviseur V	9
Medewerker Systemen II	9
Medewerker Administratief & Secretarieel I	8
Medewerker Administratief & Secretarieel II	7
Medewerker administratief & secretarieel III	6
Medewerker Systemen IV	7
Medewerker Bedrijfsvoering I	9
Medewerker Bedrijfsvoering II	8
Medewerker Bedrijfsvoering III	7
Medewerker Beleidsuitvoering 0	11
Medewerker Beleidsuitvoering I	10
Medewerker Beleidsuitvoering II	9
Medewerker beleidsuitvoering III	8
Medewerker gegevens I	10
Medewerker gegevens III	8
Medewerker Handhaving 00	11
Medewerker Handhaving 0	10
Medewerker Handhaving I	9
Medewerker Handhaving II	8
Medewerker Handhaving III	7

Medewerker ontwerp & voorbereiding I	12
Medewerker ontwerp & voorbereiding II	11
Medewerker ontwerp & voorbereiding III	10
Medewerker ontwikkeling I	12
Medewerker Ontwikkeling II	11
Programmamanager 0	15
Projectleider III	11
Programmamanager II	13

Funciereeks Management

Funciegroep Strategisch I

Algemeen Directeur, schaal 16

Funciegroep Strategisch II

Strategisch Manager, schaal 13

Funciegroep Strategisch III

Programmamanager, schaal 12

Funciereeks Beleid

Funciegroep Advies

Controller, schaal 12

Adviseur A, schaal 11

Adviseur B, schaal 10

Funciegroep Beleidsuitvoering

Toetsers en vergunningverlener A, schaal 11

Toetsers en vergunningverlener B, schaal 10

Toetsers en vergunningverlener C, schaal 9

Funciegroep Handhaving

Handhaver A, schaal 11

Handhaver B, schaal 10

Handhaver C, schaal 9

Handhaver D, schaal 8

Funciereeks Beheer

Funciegroep Systemen

ICT Specialist A, schaal 10

ICT Specialist B, schaal 8

Funciegroep Gegevens

Juridisch medewerker A, schaal 8

Juridisch medewerker B, schaal 7

Funciegroep Bedrijfsvoering

Adviseur C, schaal 9

Medewerker A, schaal 8

Funciereeks Ondersteuning

Funciegroep Administratief & secretariael

Medewerker A secretariaat, schaal 8

Medewerker C secretariaat, schaal 6

MONUMENTENWACHT GELDERLAND, NOORD-BRABANT EN LIMBURG – AANHANGSEL 3

Functie	Schaal
Directeur A	14
Directeur B	13
Directeur C	12
Hoofd bedrijfsvoering	11
Interieurwachter	10 of 11
Adviseur A	11
Adviseur B	10
Adviseur C	9
Arbo/preventiemedewerker	9
Technisch begeleider	9
Monumentenwachter A	8
Monumentenwachter B	7
Monumentenwachter C	6
Administrateur	8
Bureausecretaresse	6
Administratief medewerker	5
Administrateur + dagelijks leidinggeven	9
Bureausecretaresse + dagelijks leidinggeven	7
Regioadviseur overheden	10
Module helpdesk	

GOOIS NATUURRESERVAAT – AANHANGSEL 4

Functie	Schaal
Directeur-rentmeester	15
Beheerder Begrazing en Veeverzorging	8
Beheerder Fietspaden	7
Beleidsmedewerker Natuur, Landschap en Recreatie	11
Boswachter	7
Controller	12
Coördinator Fondsenwerving, Verdienmodellen en Communicatie	10
Coördinator Inkoop, Vastgoed en Contractbeheer	10
Coördinator Vrijwilligerswerk en Educatie	10
Herder	6
Medewerker Administratie	8
Medewerker Informatievoorziening	9
Medewerker Profilering	8
Medewerker Terreinbeheer en Veeverzorging	6
Projectleider	10
Projectondersteuner	8
Regiobeheerder	9
Secretariaats- en Archiefmedewerker	5
Senior Adviseur Bedrijfsvoering	11
Senior Beleidsadviseur Profilering	12

Senior Beleidsmedewerker Natuur, Landschap en Recreatie	12
Teamleider Beleid, Ondersteuning en Externe Relaties	13
Teamleider Projecten	12
Teamleider Terreinbeheer	12

VERENIGING INTERPROVINCIAAL OVERLEG – AANHANGSEL 6

Funcienaam	Schaal
Algemeen directeur	18
Teammanager	15
Medewerker IPO E	15
Medewerker IPO D	14
Medewerker IPO C	13
Medewerker IPO B	12
Medewerker IPO A	11
Medewerker Support E	11
Medewerker Support D	10
Medewerker Support C	9
Medewerker Support B	8

BIJ 12:

Familie	Funcie	Niveau
Management	Directeur	15
	Manager A	14
	Manager B	13
	Manager C	12
Advies	Adviseur A	12
	Adviseur B	11
	Adviseur C	10
Uitvoering	Medewerker uitvoering A	9
	Medewerker uitvoering B	8
Ondersteuning	Medewerker ondersteuning A	7
	Medewerker ondersteuning B	6
	Medewerker ondersteuning C	5

Functienaam	Schaal
Archivist A, B of C	9
Assistent archiefmedewerker A of B	3
Clusterhoofd Publiekstaken	12
Conserveringsadviseur	8
Controller	13
Coördinator Studiezaal	10
Depotbeheerder	4
Directeur	15
Facilitair medewerker	7
Financieel medewerker	8
Functioneel applicatiebeheerder	9
Hoofd Archiefstukken	13
Medewerker Bibliotheek	6
Medewerker Huishoudelijke Dienst	3
Medewerker Informatiebemiddeling	6
Medewerker Klantenservice	4
Medewerker Presentatie	10
Medewerker Studiezaal	4
Medewerker Toegangen	7
Onderzoeker A of B	11
Secretaresse	5
Servicemedewerker ICT	6
Systeem- / netwerkbeheerder ICT	8

Functiehuis recreatieschap Hitland dd mrt 2020		
functiecode	functienaam	functieschaal
RSH 001	secretaris	10
RSH 002	directeur	13
RSH 003	baanmanager	10
RSH 004	medewerker communicatie / pr	8
RSH 005	medewerker sales en evenementen	6
RSH 006	medewerker boekhouding	5
RSH 007	caddiemaster / receptioniste	5
RSH 008	Hoofd caddiemaster / receptioniste	6

RECREATIE MIDDEN-NEDERLAND – AANHANGSEL 9

Functiefamilie	Generieke functie	Functie roepnaam	Functieschaal
Management	Manager A	Directeur	14
	Manager C	Teamleider Beheer & Onderhoud	12
	Manager C	Teamleider Exploitatie	12
	Manager C	Teamleider Bedrijfsvoering	12
	Manager E	Teamleider Toezicht en Handhaving	10
Advies	Adviseur A	Business Controller	12
	Adviseur A	Secretaris recreatieschappen	12
	Adviseur B	Beleidsadviseur Financiën	11
	Adviseur B	Juridisch adviseur	11
	Adviseur B	Adviseur ontwikkeling (projectleider A)	11
	Adviseur C	HRM adviseur	10
	Adviseur C	Communicatie adviseur	10
	Adviseur C	Adviseur beheer & onderhoud	10
	Adviseur C	Adviseur exploitatie en contracten	10
	Adviseur C	Adviseur ontwikkeling (projectleider B)	10
Vakspecialisten	Vakspecialist A	Technisch specialist	10
	Vakspecialist B	Financieel administratief medewerker A	9
	Vakspecialist B	Systeem- en applicatiebeheerder	9
	Vakspecialist B	Opzichter	9
	Vakspecialist B	Medewerker projecten/bestuursondersteuning	9
	Vakspecialist C	Directiesecretaresse	8
	Vakspecialist C	Coördinator BOA	8
	Vakspecialist C	Medewerker documentaire informatievoorziening	8
	Vakspecialist D	Medewerker communicatie	7
	Vakspecialist D	Medewerker personeelsadministratie	7
	Vakspecialist D	Medewerker evenementen en vergunningverlening	7
	Vakspecialist D	Buitengewoon opsporingsambtenaar	7
	Vakspecialist D	Administratief medewerker beheer en onderhoud	7
	Vakspecialist D	Beheerder kinderboerderij	7
	Vakspecialist D	Terreinbeheerder	7
	Vakspecialist F	Financieel administratief medewerker B	5
	Vakspecialist F	Administratief medewerker	5
	Vakspecialist F	Vakkracht beheer en onderhoud	5
	Vakspecialist F	Sluiswachter	5

HET WADDENFONDS – AAHANGSEL 10

Functie	Schaal
Directeur/secretaris Waddenfonds	15
Plaatsvervangend directeur/controller	14
Programmamanager	13
Programmaregisseur	12
Management- en project assistent	8

STICHTING A&O FONDS PROVINCIES – AANHANGSEL 11

Senior beleidsmedewerker	12
Projectleider	11
Projectondersteuner	8

1. DUURZAME INZETBAARHEID

Cao-partijen erkennen dat het van belang is dat de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd gezond, veilig en met plezier kan bereiken. Zij onderkennen daarbij dat er in elke levensfase momenten zijn waarop duurzame inzetbaarheid niet altijd vanzelfsprekend is. Cao-partijen onderzoeken paritair (in een co-creatieproces) hoe het bestaande en eventueel aanvullende instrumentarium dit doel effectief kan ondersteunen. De uitkomsten van dit onderzoek dienen als input voor de cao provinciale sector 2022 en opvolgende cao's. Cao-partijen zijn in dat kader tevens overeengekomen een sectoranalyse duurzame inzetbaarheid te laten uitvoeren. Cao-partijen zijn voornemens de uitkomsten hiervan te betrekken bij het overleg over de cao provinciale sector 2022 en opvolgende cao's.

2. TIJD- EN PLAATSBEWUST WERKEN

Cao-partijen erkennen dat de wijze van werken en de locatie waar het werk wordt uitgevoerd structureel aan verandering onderhevig zijn. Cao-partijen onderzoeken paritair (in een co-creatieproces) welke afspraken in de cao opgenomen dienen te worden in verband met deze gewijzigde manier van werken. Daarbij hebben zij onder andere aandacht voor de facilitering en de vergoeding van de kosten.

3. UITVOERING CAO

Cao-partijen voeren voor 1 januari 2022 overleg over de bepalingen uit eerdere cao's die naar het oordeel van één of beide cao-partijen niet het beoogde effect hebben, dan wel onvoldoende bijdragen aan het beoogde doel.

BIJLAGE 11 REGLEMENT GESCHILLENCOMMISSIE

ARTIKEL 1 DEFINITIES

Geschil: een schriftelijke uiting van de ambtenaar waarin hij aangeeft het niet eens te zijn met de toepassing van de Cao provinciale sector in zijn persoonlijke situatie

ARTIKEL 2 GESCHILLENCOMMISSIE

1. Er is een geschillencommissie die tot taak heeft de bij haar ingediende geschillen te onderzoeken en de werkgever te adviseren over de afhandeling daarvan. Deze geschillencommissie is ingesteld voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021.
2. De geschillencommissie bestaat uit 3 leden: één onafhankelijk voorzitter, één lid aangewezen door de werkgevers zoals bedoeld in artikel 1.1 van de Cao provinciale sector, één lid aangewezen door de vakbonden die partij zijn bij de Cao provinciale sector.
3. Zowel de vakbonden als de werkgevers benoemen elk 2 plaatsvervangende leden.
4. De onafhankelijk voorzitter en een onafhankelijk plaatsvervangend voorzitter worden benoemd door de cao-partijen gezamenlijk.
5. De benoeming tot (plaatsvervangend) lid en (plaatsvervangend) voorzitter loopt tot en met 31 december 2021. Een tussentijdse benoeming eindigt ook op 31 december 2021.
6. Aan de geschillencommissie wordt door de werkgevers een ambtelijk secretaris toegevoegd.
7. De (plaatsvervangende) leden van de commissie en de secretaris zijn verplicht, zowel tijdens als na afloop van hun benoeming, tot geheimhouding van al hetgeen hen in hun rol ter kennis is gekomen over personen, betrokkenen of vermoedelijk betrokkenen bij geschillen vallend onder deze geschillenregeling.
8. De secretaris houdt een archief van de door de geschillencommissie behandelde geschillen bij. Dit archief is alleen voor de secretaris en de (plaatsvervangend) leden van de geschillencommissie toegankelijk.

ARTIKEL 3 VERVANGING VAN LEDEN VAN DE GESCHILLENCOMMISSIE

Een lid van de geschillencommissie kan vervangen worden als er op enigerlei wijze op ernstige gronden getwijfeld kan worden aan zijn onpartijdigheid en / of onafhankelijkheid. Dit kan zijn op eigen initiatief van het lid van de geschillencommissie of op een gemotiveerd verzoek van een van de partijen.

ARTIKEL 4 SAMEN OPLOSSEN

Op het moment dat de ambtenaar en zijn werkgever van mening verschillen, proberen zij er gezamenlijk uit te komen zonder dat er meteen sprake is van een geschil. De ambtenaar en zijn werkgever kunnen hierbij hulp inschakelen, bijv. in de vorm van mediation. Mochten de ambtenaar en zijn werkgever er desondanks onderling niet uitkomen, kan de ambtenaar zich wenden tot de geschillencommissie.

ARTIKEL 5 ONTVANKELIJKHEID

De geschillencommissie neemt een geschil alleen in behandeling als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- a. Het betreft een individueel geschil van een ambtenaar;
- b. De ambtenaar is zelf belanghebbende;
- c. De ambtenaar en zijn werkgever hebben aantoonbaar geprobeerd er samen uit te komen;
- d. Over hetzelfde feit of over dezelfde gebeurtenis is niet eerder een geschil ingediend of elders een procedure aangespannen;
- e. Het geschil heeft betrekking op de toepassing van de cao op de ambtenaar;

- f. Het geschil heeft geen betrekking op:
 1. functiewaardering;
 2. ongewenste omgangsvormen;
 3. de klokkenluidersregeling (bijlage 2 van deze cao);
 4. een van-werk-naar- werk contract of de van werk-naar-werk-afspraken; of
 5. ontslag.
- g. Het (pro-forma) geschil is binnen de geschiltermijn van artikel 6 schriftelijk ontvangen door de geschillencommissie.
- h. Het geschil bevat in ieder geval:
 1. de naam, het adres en contactgegevens van de ambtenaar;
 2. de naam van de werkgever;
 3. de naam van de contactpersoon namens de werkgever inclusief contactgegevens;
 4. de dagtekening; en
 5. een omschrijving van het geschil.
- i. In bijlage 5 van de cao zijn de algemene afspraken met betrekking tot klachten en geschillen opgenomen,

ARTIKEL 6 PROCEDURE

1. De ambtenaar moet binnen 4 weken nadat de werkgever zijn beslissing heeft genomen of binnen 4 weken nadat de handeling van de werkgever waartegen het geschil zich richt heeft plaatsgevonden, het geschil schriftelijk bij de geschillencommissie indienen.
2. Als de werkgever zijn beslissing over de toepassing van de cao schriftelijk aan de ambtenaar heeft bevestigd, dan is de datering hiervan bepalend.
3. De termijn van 4 weken wordt tijdens de periode dat de ambtenaar en zijn werkgever proberen gezamenlijk tot een oplossing te komen niet verlengd.

ARTIKEL 7 BEHANDELING GESCHIL

1. Het secretariaat van de geschillencommissie bevestigt de ontvangst van het geschil en de ontvangstdatum.
2. Het secretariaat informeert de werkgever over het geschil.
3. Nadat de geschillencommissie een geschil in behandeling heeft genomen, informeert zij de ambtenaar en de werkgever over de wijze waarop en de termijn waarbinnen het geschil zal worden behandeld.
4. De geschillencommissie stelt de ambtenaar en/of een vertegenwoordiger(s) van de werkgever ~~te horen~~ in de gelegenheid te worden gehoord.
5. De geschillencommissie is bevoegd om zich door deskundigen te laten adviseren.
6. Als het geschil pro-forma is ingediend wordt de behandeling opgeschort, totdat de ambtenaar de geschillencommissie schriftelijk op de hoogte heeft gebracht wat de uitkomst is van het overleg met de werkgever om er samen uit te komen. Zowel de ambtenaar als de werkgever worden hiervan op de hoogte gesteld.
7. De geschillencommissie vraagt aan de ambtenaar en de werkgever of zij willen dat de commissie een bindende uitspraak doet. Er is dan sprake van arbitrage. In de andere gevallen is sprake van een zwaarwegend advies aan de werkgever.
8. Als de geschillencommissie een hoorzitting organiseert, dan worden de ambtenaar en de werkgever tenminste 2 weken voor de hoorzitting bericht over de datum, het tijdstip en de locatie hiervan. Ook worden de werkgever en de ambtenaar geïnformeerd over wie bij de hoorzitting aanwezig zullen zijn.
9. De ambtenaar kan zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan door een adviseur.

ARTIKEL 8 HOORZITTINGEN EN VERGADERINGEN VAN DE GESCHILLENCOMMISSIE

De vergaderingen en de hoorzittingen van de geschillencommissie zijn niet openbaar.

ARTIKEL 9 BERAADSLAGINGEN EN ADVIES

1. De beraadslagingen van de geschillencommissie zijn besloten.
2. De geschillencommissie beslist bij meerderheid van stemmen.
3. De geschillencommissie brengt zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval bij een hoorzitting binnen 2 weken na de hoorzitting, schriftelijk advies of de arbitrage-uitspraak uit aan de werkgever. Indien een hoorzitting heeft plaatsgevonden, wordt het verslag van de hoorzitting gehecht aan het advies of de arbitrage-uitspraak. Een afschrift van dit advies of de arbitrage-uitspraak, inclusief het verslag, wordt tegelijkertijd naar de ambtenaar gestuurd.
4. De geschillencommissie kan de termijn van 2 weken éénmalig met 2 weken verlengen. De ambtenaar en de werkgever worden hiervan op de hoogte gesteld.
5. De geschillencommissie publiceert een geanonimiseerde versie van het advies c.q. de arbitrage-uitspraak op een door sociale partners overeengekomen website.

ARTIKEL 10 BESLISSING WERKGEVER

1. De werkgever beslist binnen 4 weken na ontvangst van het advies van de geschillencommissie over de afhandeling van het geschil en stelt de ambtenaar hiervan schriftelijk op de hoogte.
2. Als de werkgever afwijkt van het advies dan wordt dit gemotiveerd.

ARTIKEL 11 VERGOEDING EN KOSTEN

4. De leden van de geschillencommissie ontvangen per vergadering een vergoeding die gelijk is aan de vergoeding voor commissieleden bij provincies zoals bedoeld in artikel 2.4.1 van het Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers. Het genoemde bedrag geldt per zaak die wordt behandeld op de zittingsdag.
5. De kosten voor de procedure, zijnde de vergoeding voor de leden en de kosten voor eventueel extern advies, komen per geschil voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 12 ONGANG MET PERSOONSGEGEVENS

1. Ten aanzien van het verwerken van persoonsgegevens handelt de geschillencommissie conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (hierna: AVG). Verwerking van persoonsgegevens voor de afhandeling van geschillen is gebaseerd op artikel 6, lid 1 onder b van de AVG.
2. De geschillencommissie dient zich bij de verwerking van de persoonsgegevens aan de volgende voorwaarden te houden:
 - a. Verwerking van persoonsgegevens vindt alleen plaats voor de behandeling, afhandeling en archivering van de geschillen en uitsluitend voor zover dat nodig is.
 - b. De geschillencommissie verwijdert de persoonsgegevens uiterlijk één jaar na afhandeling van het geschil uit het dossier.

ARTIKEL 13 JAARVERSLAG

De commissie brengt jaarlijks voor 1 april van het opvolgende kalenderjaar een openbaar jaarverslag uit.