



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Uitgevoerd in opdracht van



**Rapportage beoordelen en
incidenteel belonen 2013
Provincies**

Zoetermeer, 17 september 2014

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1 Inleiding	7
2 De gesprekken	9
2.1 Planningsgesprekken	9
2.2 Voortgangsgesprekken	10
2.3 Beoordelingsgesprekken	10
3 Resultaten beoordelingsgesprekken	13
3.1 De beoordelingsbeslissingen	13
3.2 Zeer goede en uitstekende beoordelingen	13
3.3 Matige en slechte beoordelingen	14
3.4 Beoordelingsbeslissingen naar schaal	15
4 Flexibele beloning	17
4.1 Incidentele beloningen	17
4.2 Overige incidentele beloningen	19
5 Uitgaven aan beloning	21
5.1 Incidentele uitgaven	21
5.2 Structurele uitgaven	22





Samenvatting

Hieronder een overzicht van de belangrijkste uitkomsten van de beloningsmonitor 2013.

De gesprekken

- Er zijn een paar verschuivingen te zien in het aantal gevoerde gesprekken, wanneer 2013 met 2012 wordt vergeleken. Er is met 87% van de werknemers een planningsgesprek (vier procentpunt lager dan in 2012) gehouden. In 2013 is met 79% van de werknemers een voortgangsgesprek gevoerd (2 procentpunt lager dan in 2012). Ten slotte is met 86% van de werknemers een beoordelingsgesprek gehouden (geen verandering ten opzichte van 2012).

Resultaten beoordeling

- Wanneer gekeken wordt naar de resultaten van de beoordelingsgesprekken zijn ook hier geen grote veranderingen te zien ten opzichte van 2012. De meest voorkomende beoordeling is normaal, dit is het geval bij 86% van de beoordelingsbeslissingen in 2013 (dit was 84% van de beslissingen in 2012).
- Verder was 12,6% van de beoordelingen zeer goed of uitstekend (in 2012 was dit 14,1% beoordelingen). In 2013 zijn 1,5% van de beoordelingen lager dan 'normaal' (dit is 0,2 procentpunt lager dan in 2012).

Flexibele beloning

- In 2013 heeft 10,8% van de werknemers een zogenaamde (incidentele) output beloning gekregen (dit was 12,3% in 2013). Verder krijgen werknemers in hogere schalen relatief gezien vaker een dergelijke incidentele beloning dan werknemers in lagere schalen.
- Werknemers kunnen ook een incidentele beloning krijgen voor geleverde inspanningen (een zogenaamde inputbeloning). In 2013 heeft 28% van de werknemers een dergelijke beloning gekregen. Dit is een daling van 4 procentpunt ten opzichte van 2012.

Uitgaven aan beloning

- In 2013 is ongeveer 0,53% van de loonsom uitgegeven aan incidentele beloningen. Dit is een sterke daling ten opzichte van 2012, toen werd 0,68% van de loonsom uitgegeven.
- Naar aanleiding van de beoordelingsperiode 2013 geven de provincies 0,19% van de loonsom uit aan de structurele beloning "boven de norm" (bovenop de "reguliere" 3%). In 2012 was dit percentage 0,11 procent.
- In de cao is afgesproken dat 0,75% van de loonsom uitgegeven wordt aan gedifferentieerd belonen: aan incidentele beloningen en structurele beloningen (voor beoordelingen hoger dan "voldoende"). Voor 2013 komt dit percentage uit op 0,72% (0,53% plus 0,19% is de genoemde 0,72%), wat dus iets lager is dan het percentage dat is afgesproken in de cao. In 2012 werd 0,79% van de loonsom uitgegeven aan gedifferentieerd belonen.





1 Inleiding

Achtergrond

Dit rapport geeft een beeld over de uitvoering van het huidige beoordelings- en beloningssysteem bij de provincies. Het gaat hier om een feitelijke weergave van de systematiek en resultaten van de systematiek voor 2013. Dit is de negende rapportage sinds de invoering van het systeem, en de tweede monitor die in opdracht van A&O-fonds Provincies is gemaakt.

Met ingang van 2011 is er een verandering opgetreden in de beoordelingscyclus. Vóór 2011 werd de ontwikkeling van werknemers op basis van een driepuntschaal beoordeeld ('zeer goed', 'normaal' of 'matig/slecht'). In 2011 is een systematiek geïntroduceerd die is gebaseerd op een vijfpuntschaal voor de beoordeling van de ontwikkeling. Nu kan men de beoordeling 'uitstekend', 'zeer goed', 'normaal', 'matig' of 'slecht' ontvangen.

Gebruikte gegevens

De gegevens die in dit rapport worden gebruikt zijn aangeleverd door de provincies zelf. In dit rapport wordt regelmatig gewerkt met het gemiddeld aantal medewerkers in 2013. Om dit te berekenen is gebruik gemaakt van het aantal medewerkers ultimo 2012 en ultimo 2013 (gebaseerd op de personeelsmonitor 2013). Het kan zijn dat cijfers van provincies hiervan afwijken, omdat zij een andere manier hebben om dit percentage te berekenen.

Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd:

- Hoofdstuk 2* Dit hoofdstuk gaat nader in op het aantal gevoerde gesprekken. Het gaat hier om de planningsgesprekken (2.1), voortgangsgesprekken (2.2) en beoordelingsgesprekken (2.3).
- Hoofdstuk 3* In dit hoofdstuk staan de resultaten van de beoordelingsgesprekken centraal. Hierbij wordt eerst gekeken naar de totale resultaten op de eerder genoemde vijfpuntschaal (3.1). Hierna wordt er nader gekeken op het aantal zeer goed en uitstekende beoordelingen (3.2) en het aantal matige en slechte beoordelingen (3.3). Ten slotte wordt in paragraaf 3.4 gekeken naar de beoordelingsbeslissingen naar schaal.
- Hoofdstuk 4* Hoofdstuk 4 staat stil bij de flexibele beloningen. Dit zijn de incidentele (output) beloningen (4.1) en de overige incidentele (input) beloningen (4.2)
- Hoofdstuk 5* Het laatste hoofdstuk van dit rapport gaat nader in op de uitgaven die zijn gemoeid met de beloningen. Hierbij wordt gekeken naar de incidentele uitgaven (5.1) en de structurele uitgaven (5.2).





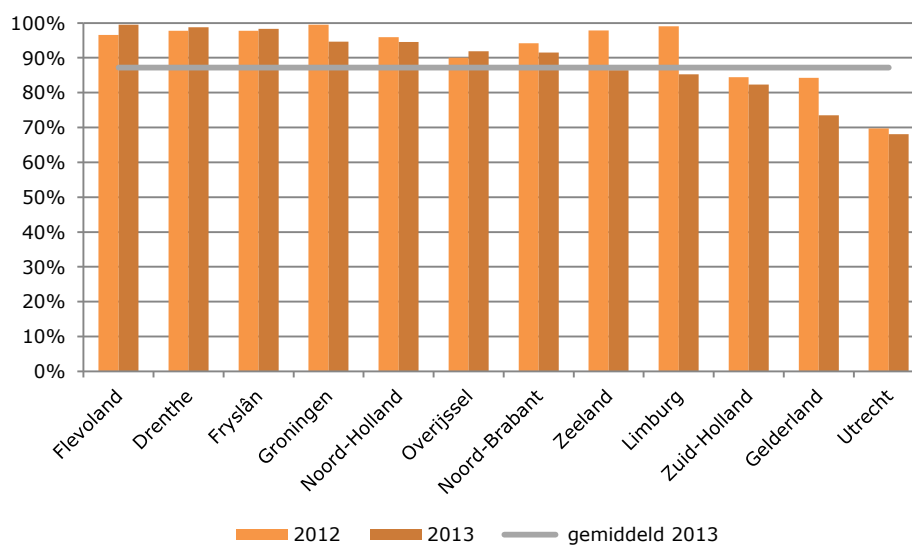
2 De gesprekken

In dit hoofdstuk wordt nader gekeken naar de gevoerde gesprekken. De beoordeling van een medewerker vindt plaats in een jaarlijkse cyclus van drie soorten gesprekken: een planningsgesprek (paragraaf 2.1), een voortgangsgesprek (paragraaf 2.2) en een beoordelingsgesprek (paragraaf 2.3).

2.1 Planningsgesprekken

In de planningsgesprekken worden onder andere afspraken gemaakt over de te leveren prestaties en over de ontwikkeling van bepaalde competenties. Aan de provincies is gevraagd met hoeveel werknemers zij deze gesprekken ook daadwerkelijk hebben gevoerd in 2013. Met alle medewerkers gesprekken voeren is onhaalbaar vanwege langdurig ziekten evenals het in en uit dienst treden van medewerkers. Ook kunnen er andere zaken spelen waardoor het niet mogelijk is om met alle medewerkers gesprekken te voeren. In figuur 2.1 is een overzicht te zien van het percentage van het aantal gevoerde gesprekken per provincie. In 2013 is met 87% van de werknemers een planningsgesprek gehouden, dit is vier procentpunt lager dan in 2012.

figuur 2.1 Percentage gevoerde planningsgesprekken 2012 en 2013 (% van het gem. aantal werknemers per provincie)



Bron: Beloningsmonitor 2013

Er zijn zeven provincies waar bovengemiddeld vaak planningsgesprekken zijn gevoerd, waarbij er twee provincies zijn die met meer dan 95% van de werknemers een dergelijk gesprek heeft gevoerd. Het gaat hier om Drenthe en Fryslân. Net als vorig jaar zijn het met name Utrecht en Gelderland waar het minst vaak planningsgesprekken worden gevoerd. Hier kunnen overigens ook registratieproblemen debet aan zijn.

De sterkste daling in het aantal gevoerde gesprekken is te zien bij de provincie Limburg. Hier is het percentage van gevoerde gesprekken gedaald van 99% in 2012



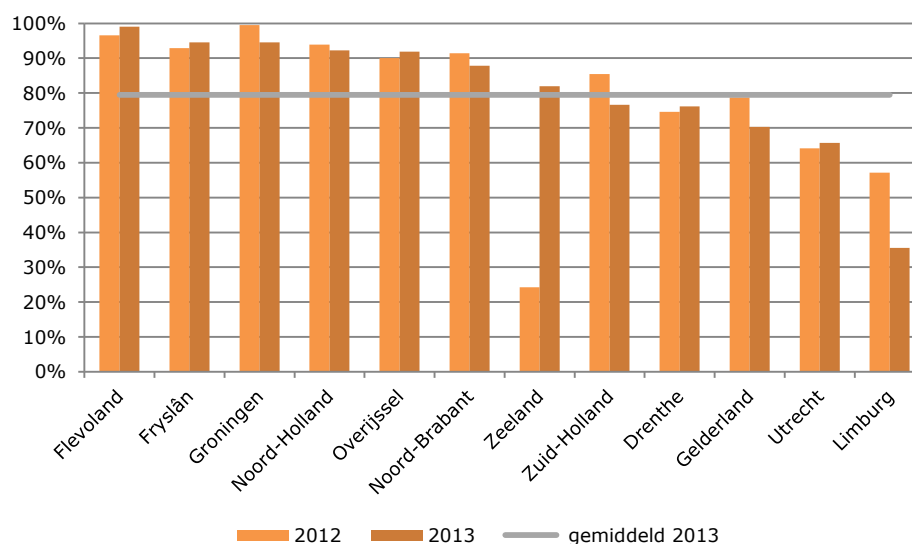
tot 85% in 2013. Dit komt omdat per 1 juli 2013 een reorganisatie bij de Provincie Limburg is afgerond, waarbij een aantal medewerkers is gewisseld van werkterrein en manager. Het reorganisatieproces is van invloed geweest op de uitvoering van de gesprekcyclus en heeft geresulteerd in een afname van het percentage van de gevoerde gesprekken ten opzichte van voorgaande jaren.

Ten slotte dient voor de provincie Overijssel gemeld te worden dat het aantal plannings- en voortgangsgesprekken niet bijgehouden wordt. Daarom zijn deze aantallen gelijkgesteld aan het aantal beoordelingsgesprekken.

2.2 Voortgangsgesprekken

Na het planningsgesprek volgt het voortgangsgesprek. In figuur 2.2 is per provincie te zien met hoeveel procent van de medewerkers dergelijke voortgangsgesprekken zijn gevoerd. Het gemiddeld aantal gevoerde gesprekken lag in 2012 op 81% en in 2013 op 79%. Hier is dus geen grote verandering te zien. Verder kan geconstateerd worden dat het voortgangsgesprek minder vaak wordt gevoerd dan het planningsgesprek.

figuur 2.2 Percentage gevoerde voortgangsgesprekken 2012 en 2013 per provincie (% van het gemiddeld aantal werknemers per provincie)



Bron: Beloningsmonitor 2013

Net als bij het aantal gevoerde planningsgesprekken, ligt ook bij het aantal gevoerde voortgangsgesprekken het laagst bij de provincies Utrecht en Limburg.

Het meest opvallende uit het voorgaand figuur is dat er een sterke stijging te zien is bij de provincie Zeeland. In 2012 lag het aantal gevoerde voortgangsgesprekken op 24% en in 2013 op 82%. Deze stijging komt door een forse reorganisatie in 2012, waardoor er destijds weinig voortgangsgesprekken zijn gevoerd.

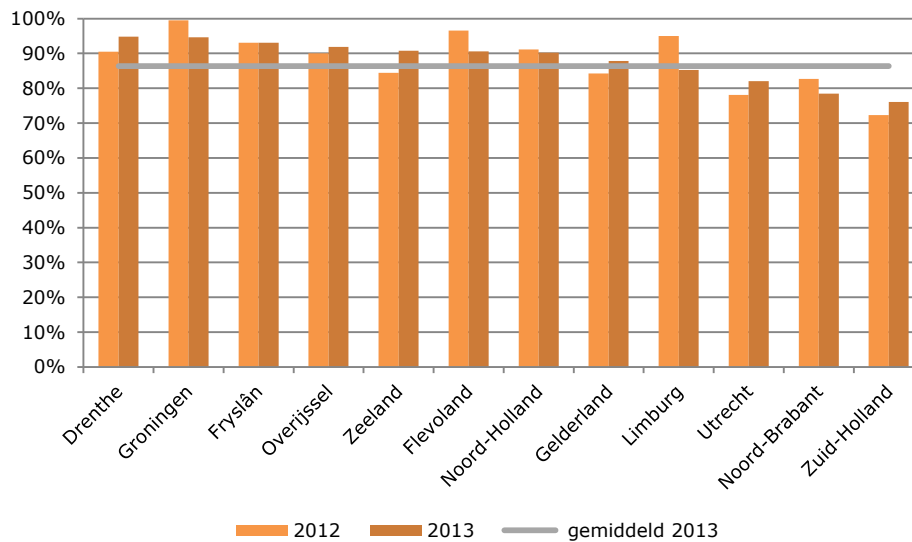
2.3 Beoordelingsgesprekken

De beoordelingscyclus eindigt met het evaluatie- en beoordelingsgesprek. In figuur 2.3 is per provincie te zien met hoeveel procent van de medewerkers dergelijke



gesprekken zijn gevoerd. Net als in 2012 ligt het aantal gevoerde beoordelingsgesprekken op 86%.

figuur 2.3 Percentage gevoerde beoordelingsgesprekken 2012 en 2013 per provincie (% van het gemiddeld aantal werknemers per provincie)



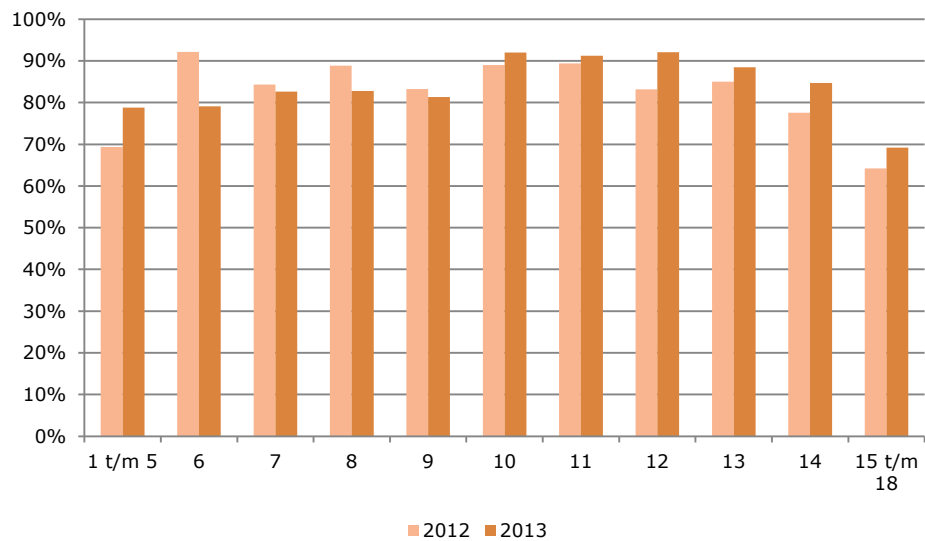
Bron: Beloningsmonitor 2013

Voor 2013 valt te constateren dat bij Utrecht, Zuid-Holland en Noord-Brabant (net als in 2012) er minder beoordelingsgesprekken zijn gevoerd dan bij de andere provincies. Verder is het van belang om op te merken dat bij de provincie Limburg managers en medewerkers in 2013 de mogelijkheid hebben gekregen om de beoordelingsprocedure te doorlopen zonder de verplichting alle daarbij opgenomen gesprekken te voeren (dus niet alle gesprekken waren in Limburg verplicht). Een beoordeling kan hierdoor plaatsvinden zonder een plannings- en voortgangsgesprek. Dit hangt samen met de eerder genoemde reorganisatie. Daarom zijn er bij deze provincie meer beoordelingen uitgebracht dan beoordelingsgesprekken zijn gevoerd.

In figuur 2.4 is per schaal te zien met welk percentage van de werknemers een beoordelingsgesprek is gevoerd. Net als in de voorgaande jaren is het zo dat er met medewerkers in de hogere schalen (15 t/m 18) minder beoordelingsgesprekken zijn gevoerd. Dit was in voorgaande jaren ook het geval voor de lagere schalen, maar in 2013 is een sterke stijging te zien in het aantal gevoerde gesprekken in de lagere schalen. Het percentage voor de schalen 1 tot en met 5 is het percentage gestegen van 69% (in 2012) naar 78% (in 2013).



figuur 2.4 Percentage gevoerde beoordelingsgesprekken 2012 en 2013 per schaal (% van het gem. aantal werknemers per schaal)



Bron: Beloningsmonitor 2013



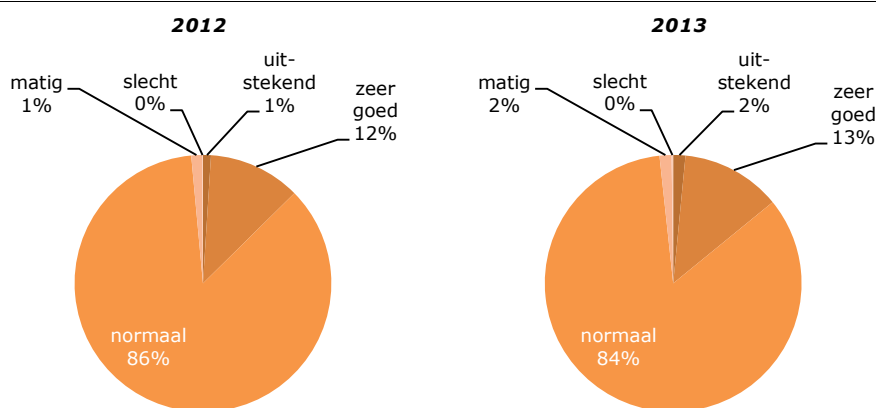
3 Resultaten beoordelingsgesprekken

Op basis van de beoordelingsgesprekken krijgt de werknemer een beoordeling over de ontwikkeling van zijn functioneren (competenties) en zijn prestaties. Meer over deze beoordelingsbeslissing is te vinden in paragraaf 3.1. In de daaropvolgende paragrafen wordt nader gekeken naar de zeer goede / uitstekende beoordelingen (paragraaf 3.2) en de matige en slechte beoordelingen (paragraaf 3.3). Tot slot volgt een overzicht van de beoordelingsbeslissing naar schaal (paragraaf 3.4).

3.1 De beoordelingsbeslissingen

De beoordeling van de ontwikkeling en het functioneren van de werknemer leidt tot één van de volgende beoordelingscores: 'uitstekend', 'zeer goed', 'normaal', 'matig' of 'slecht'. De verdeling van deze scores is te zien in figuur 3.1. De meest voorkomende beslissing is normaal, dit is het geval bij 86% van de beoordelingsbeslissingen. Er zijn geen grote verschuivingen te zien in de gemaakte beoordelingsbeslissingen ten opzichte van 2012.

figuur 3.1 Verdeling beoordelingsbeslissingen



Bron: Beloningsmonitor 2013

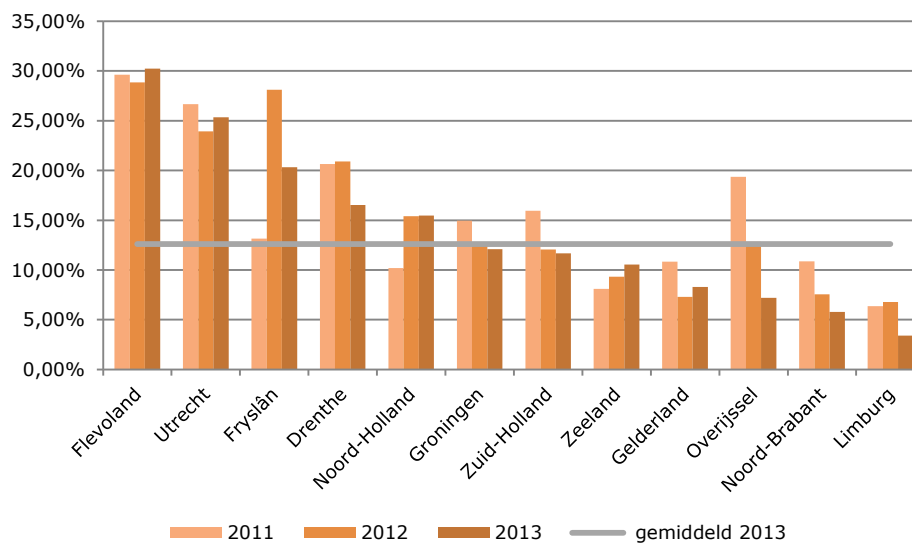
Aan de hand van de beoordeling van de groei in de ontwikkeling van medewerkers, wordt een structurele salarisverhoging toegekend. Bij de beoordeling 'uitstekend' is dit 6%, 'zeer goed' 4%, 'normaal' 3%, 'matig' 1% en 'slecht' 0%. Dit is uiteraard alleen mogelijk als de medewerker niet al het maximale schaalniveau verdient.

3.2 Zeer goede en uitstekende beoordelingen

In figuur 3.2 is een nadere uitsplitsing te zien van het (totaal van) aantal zeer goede en uitstekende beoordelingen. In 2012 was 14,1% van de beoordelingen zeer goed of uitstekend, in 2013 is dit 12,6%. Ten opzichte van 2012 is er dus een kleine daling te zien in het percentage van dergelijke beoordelingen.



figuur 3.2 Percentage zeer goede en uitstekende beoordelingen per provincie (% van het totaal aantal beoordelingen per provincie)



Bron: Beloningsmonitor 2013

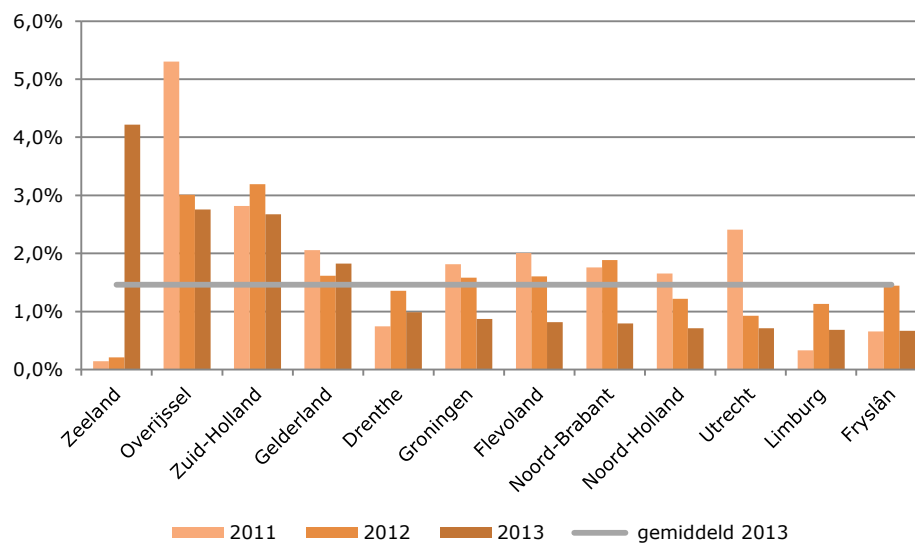
Tussen de provincies zijn er, net als vorig jaar, wel grote verschillen te zien. Bij de provincies Flevoland (met 30%), Utrecht (met 26%), Fryslân (met 20%), Drenthe (met 17%) en Noord-Holland (met 15%) wordt bovengemiddeld vaak een zeer goede of uitstekende beoordeling gegeven. Bij de provincies Fryslân en Drenthe is wel een daling te zien in dit percentage in de periode 2012-2013, waardoor zij meer richting het provinciaal gemiddelde zakken.

3.3 Matige en slechte beoordelingen

De mate waarin er een lagere beoordeling dan 'normaal' gegeven wordt in 2013, 2012 en 2011 zijn per provincie weergegeven in figuur 3.3. Het gemiddelde in 2013 is 1,5%, en dat is 0,2 procentpunt lager dan in 2012.



figuur 3.3 Percentage matige en slechte beoordelingen per provincie (% van het totaal aantal beoordelingen per provincie)



Bron: Beloningsmonitor 2013

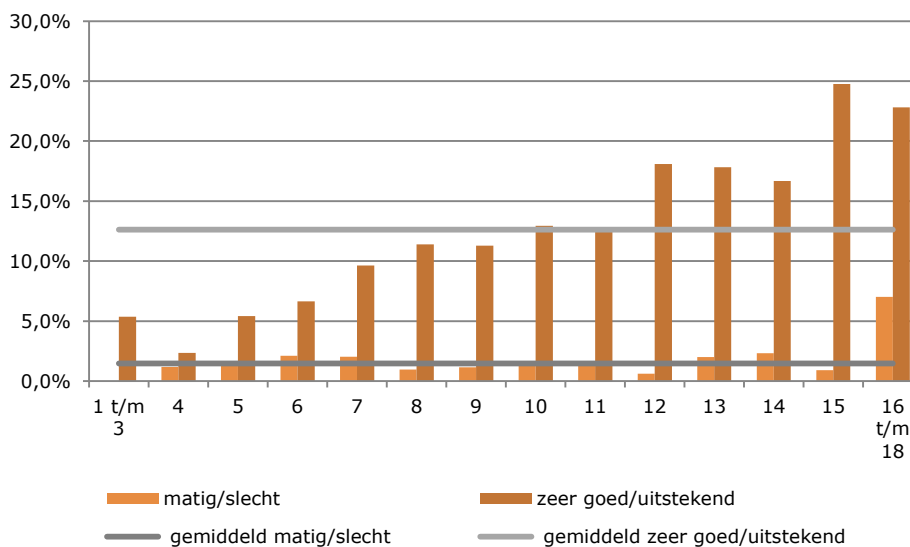
Voor bijna alle provincies is een daling te zien in het aantal matige en slechte beoordelingen (in de periode 2012-2013). Bij de provincie Gelderland is een zeer kleine stijging te zien (van 0,2 procentpunt). Verder is er een zeer grote stijging te zien bij de provincie Zeeland (van 0,2% in 2012 naar 4,2% in 2013).

3.4 Beoordelingsbeslissingen naar schaal

Het volgend figuur geeft de verdeling van de 'zeer goed/uitstekend' en 'matig/slecht' beoordelingen uitgesplitst naar functieschaal. Zoals ook hiervoor beschreven ligt voor 2013 het gemiddeld aantal zeer goede/uitstekende beoordelingen op 12,6% en het gemiddelde aantal matige/slechte beoordelingen op 1,5%.



figuur 3.4 Aantal zeer goede/uitstekende en matige/slechte beoordelingen naar schaal (% van het totaal aantal beoordelingen per schaal)



Bron: Beloningsmonitor 2013

Sinds de start van de monitor valt het op dat medewerkers in hogere schalen relatief vaker een beter dan 'normaal' beoordeling ontvangen. In figuur 3.4 is duidelijk te zien dat ook dit jaar deze constatering te maken is. Voor het aantal zeer goede en uitstekende beoordelingen is te zien dat werknemers vanaf schaal 12 bovengemiddeld vaak een dergelijke beoordeling krijgen.

Daar staat tegenover dat matige en slechte beoordelingen ook vaker voorkomen bij de hogere schalen. Voor het aantal matige en slechte beoordelingen is te zien dat werknemers vanaf schaal 16 vaker een dergelijke beoordeling hebben gekregen dan werknemers in lagere schalen. Dit kan betekenen dat werknemers in hogere functies scherper worden beoordeeld.



4 Flexibele beloning

De beoordeling van de ontwikkeling van functioneren leidt tot een structurele beloning (dit is de beoordelingsbeslissing, zie paragraaf 3.1). Daarnaast kan de beoordeling van de prestaties in bepaalde gevallen tot een incidentele beloning leiden. Naast de structurele beloning heeft de werkgever namelijk de mogelijkheid om afhankelijk van de prestatie en/of de inzet van een werknemer, een incidentele en flexibele beloning aan de werknemer toe te kennen.

Er zijn twee vormen van een dergelijke flexibele beloning. Ten eerste is er de incidentele beloning. Deze bedraagt 3% of 7% van het bruto jaarsalaris. Hierbij gaat het om beloningen op basis van resultaten (output). Meer hierover is te lezen in paragraaf 4.1.

Daarnaast zijn er diverse overige incidentele beloningen mogelijk, onder andere in de vorm van een diner, cadeaubon, geld (bijvoorbeeld gratificatie) of extra verlof. Het gaat hierbij om 'boter bij de vis' beloningen, die het hele jaar uitgereikt kunnen worden. Dit wordt ook wel aangeduid als beloningen op basis van inspanningen (input). De manier waarop deze laatste vorm van belonen wordt ingevuld, verschilt per provincie. Meer hierover is te lezen in paragraaf 4.2.

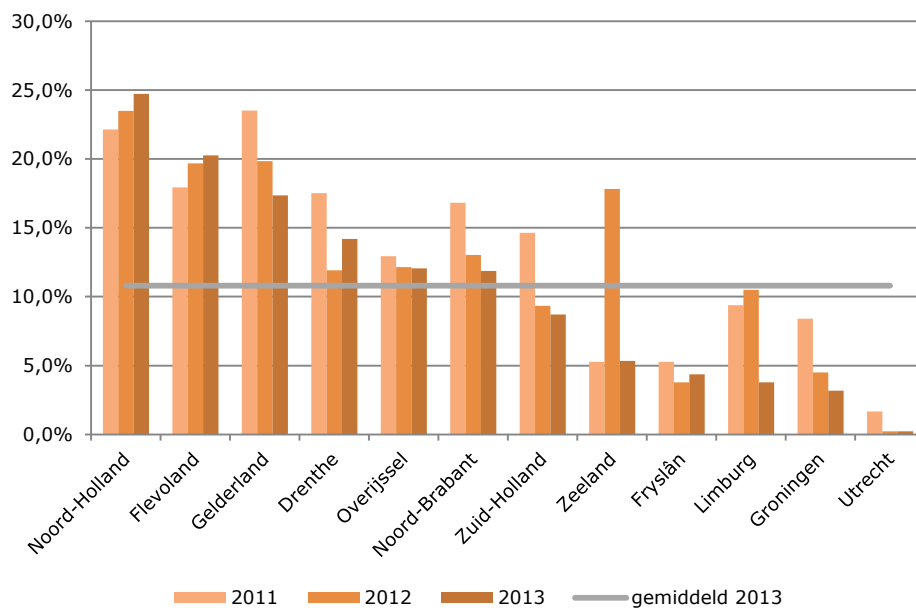
4.1 Incidentele beloningen

De verschillen in de incidentele beloningen per provincie zijn groot. In figuur 4.1 is hier een overzicht van te zien. Het totaal aantal incidentele beloningen is in de periode 2012-2013 gedaald van 12,3% naar 10,8%.

Wat de verschillen per provincie betreft is te constateren dat er voor 2012-2013 een sterke daling is te zien bij de provincie Limburg en de provincie Zeeland. Ook bij Gelderland en Noord-Brabant is een daling te zien, maar deze is minder sterk. De daling bij de provincie Limburg hangt samen met de eerder beschreven reorganisatie, waardoor er minder incidentele beloningen zijn toegekend (zie ook paragraaf 2.1). Ook bij de provincie Zeeland is een sterke daling te zien, maar voor deze provincie is te constateren dat deze met 5% weer op hetzelfde niveau zit als in 2011 en 2010 (zie ook de beloningsmonitor 2012).



figuur 4.1 Percentage incidentele beloningen van 3% en 7% per provincie (% van het gemiddeld aantal werknemers)

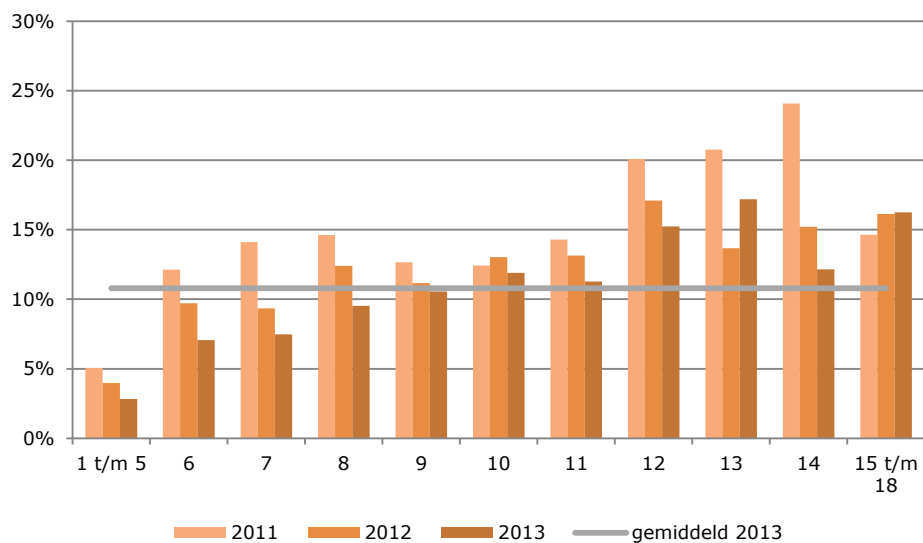


Bron: Beloningsmonitor 2013

In figuur 4.2 is de verdeling van de incidentele beloningen per schaal weergegeven voor 2013, 2012 en 2011. Te zien is dat de hogere schalen vaker een incidentele beloning van 3% of 7% krijgen, alhoewel er wel een sterke daling is te zien in het aantal incidentele beloningen voor werknemers in schaal 14 (in de periode 2011-2013).



figuur 4.2 Percentage incidentele beloningen van 3% en 7% naar schaal (% van het gemiddeld aantal werknemers per schaal)



Bron: Beloningsmonitor 2013

Van de toegekende incidentele beloningen is het merendeel, namelijk 86%, een beloning van 3%. Van de medewerkers die een incidentele beloning hebben ontvangen zit 69% op het maximum van hun schaal.¹ Dit is hetzelfde percentage als in 2012. Provincie breed zit 73% van de werknemers aan het maximum van de schaal (zie de personeelsmonitor provincies 2013). Net als vorig jaar kan geconstateerd worden dat er geen sprake is van het bovengemiddeld uitdelen van een incidentele beloning aan werknemers die aan het maximum van hun schaal zitten.

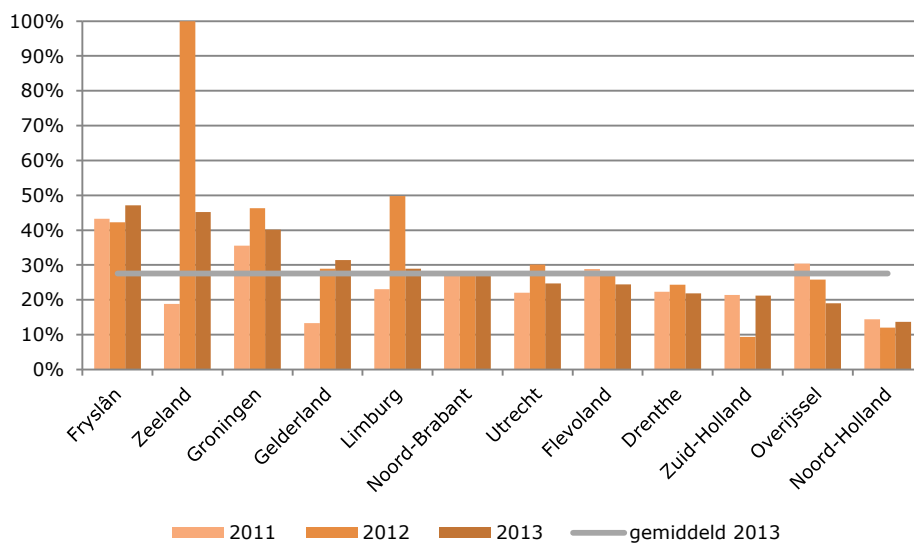
4.2 Overige incidentele beloningen

Zoals al beschreven kunnen medewerkers niet alleen een beloning naar resultaat ontvangen, maar ook mogelijk een beloning voor geleverde inspanningen (inputbeloning). Hier is een overzicht van te zien in figuur 4.3.

¹ Bij het berekenen van dit percentage is Gelderland buiten beschouwing gelaten omdat deze provincie gegevens over het aantal medewerkers dat een incidentele beloning ontving en op het maximum van het schaalniveau zit, niet registreert.



figuur 4.3 Percentage overige incidentele beloningen per provincie (% van het gemiddeld aantal werknemers per provincie)



Bron: Beloningsmonitor 2013

Voor de periode 2011-2013 is het van belang om even stil te staan bij de ontwikkeling van het gemiddeld aantal uitgereikte overige incidentele beloningen. In 2013 ligt dit percentage op 28%. Dit is een daling van 4 procentpunt ten opzichte van 2012. In 2012 lag het percentage echter erg hoog. Het hoge percentage in 2012 werd veroorzaakt door de provincie Zeeland (zie ook de beloningsmonitor 2012). In deze provincie hebben alle medewerkers een inspanningsbeloning ontvangen in 2012. Dit hangt samen met de forse reorganisatie die in deze provincie destijds is doorgevoerd. Indien deze toename er niet zou zijn geweest, zou het sectorgemiddelde destijds praktisch gelijk zijn gebleven ten opzichte van 2011 (toen het gemiddelde 24% was).

Verder is er een sterke daling te zien bij Limburg in de periode 2012-2013. Deze daling hangt samen met de eerder genoemde reorganisatie bij deze provincie (zie paragraaf 2.1). Vanwege de reorganisatie zijn er minder vaak overige incidentele beloningen toegekend.



5 Uitgaven aan beloning

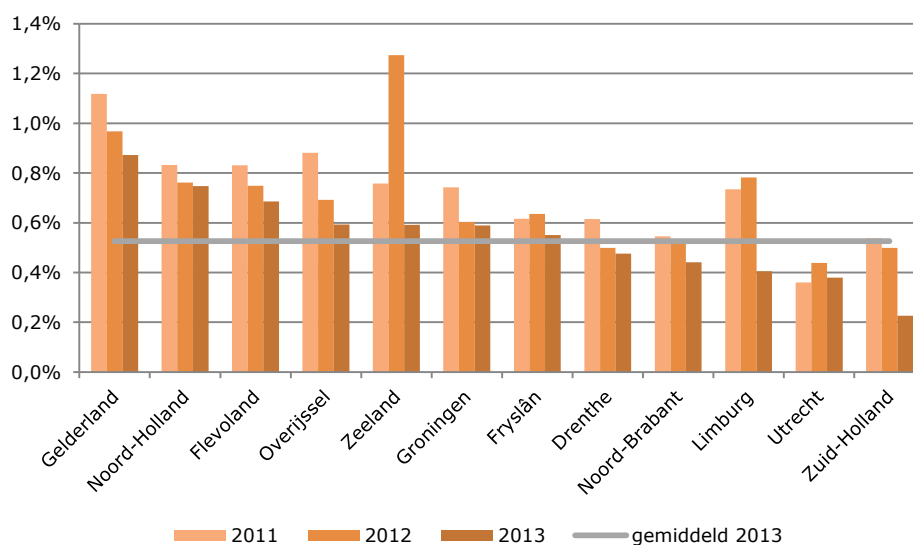
In dit laatste hoofdstuk wordt gekeken naar de uitgaven die zijn verbonden aan de beloning van werknemers. Het gaat hier om de uitgaven aan (overige) incidentele beloningen (paragraaf 5.1) en de structurele uitgaven (paragraaf 5.2).

5.1 Incidentele uitgaven

Werknemers kunnen een incidentele beloningen van 3 of 7% krijgen naar aanleiding van extra prestaties (zie ook paragraaf 4.1). Daarnaast zijn er ook de overige incidentele beloningen op basis van inspanningen, dus schouderklopjes of 'boter bij de vis' beloningen (zie paragraaf 4.2).

In figuur 5 is een overzicht opgenomen van de procentuele uitgaven aan alle incidentele beloningen. Voor 2013 is te zien dat gemiddeld 0,53% van de loonsom wordt uitgegeven aan incidentele beloningen. Dit is een sterke daling ten opzichte van 2012, toen 0,68% van de loonsom werd uitgegeven aan incidentele beloningen.

figuur 5.1 Percentage uitgegeven aan incidentele beloningen per provincie (% van de loonsom per provincie)



Bron: Beloningsmonitor 2013

Zoals ook uit voorgaand figuur blijkt is er een daling te zien bij alle provincies in het percentage van de loonsom dat is uitgegeven aan incidentele beloningen (voor de periode 2012-2013). De sterke daling bij de provincie Limburg hangt samen met de eerder beschreven reorganisatie bij deze provincie. Voor de provincie Zeeland kan worden opgemerkt dat er in 2012 een piek was in het aantal incidentele beloningen, wat veroorzaakt werd door een reorganisatie in dat jaar.



5.2 Structurele uitgaven

Het bedrag dat wordt uitgegeven aan structureel belonen is lastiger te meten dan het bedrag dat wordt uitgegeven aan incidentele beloningen. Er zijn veel verschillende definities die de provincies hierbij hanteren. Voor deze monitor is aan de provincies het bedrag gevraagd dat zij gedurende een jaar extra uitgeven naar aanleiding van de 'zeer goed' en 'uitstekend' beoordelingen. Het gaat hier om het bedrag wat werknemers meer krijgen dan de 3% die gepaard gaat met de beoordeling 'normaal'.

Met bovenstaand in acht nemend, provincies geven aan dat zij gedurende een jaar naar aanleiding van de beoordelingsperiode 2013 0,19%² van de loonsom uit hebben gegeven aan structurele beloningen bij beoordelingen hoger dan "voldoende". Dit is dus dat wat wordt uitgegeven bovenop de "reguliere" 3 procent bij een normaal beoordeling. Dit is een stijging ten opzichte van 2012. In 2012 lag dit percentage namelijk op 0,11%.

In de cao is afgesproken dat 0,75% van de loonsom uitgegeven wordt aan gedifferentieerd belonen (incidentele beloningen en beloningen bij een beoordeling hoger dan "voldoende"). Samen met de 0,53% van de loonsom die wordt uitgegeven aan incidenteel belonen wordt deze cao-afspraken net niet gehaald ($0,53 + 0,19 = 0,72$, wat lager is dan de afgesproken 0,75). In 2012 werd de afspraak wel gehaald: totaal werd er toen 0,79% van de loonsom uitgegeven aan gedifferentieerd belonen.

² Van de provincie Flevoland zijn deze gegevens niet beschikbaar. Dit percentage is dus exclusief de provincie Flevoland.

