



Samenvatting

Het College van Burgemeester en Wethouders heeft de procedureregeling 'functiebeschrijving, functiewaardering en functieonderhoud gemeente Maastricht' vastgesteld. In deze regeling staan de spelregels met betrekking tot de generieke wijze van beschrijven en waarderen van de functies, afgestemd op HR21.

Het DT heeft op 17 oktober 2022 voorlopig besloten tot vervanging van het huidige functiewaarderingssysteem en tot invoering van HR21 als nieuw systeem. De ondernemingsraad heeft op 12 december 2022 ingestemd met de organisatie brede implementatie van HR21. Na instemming OR heeft DT op 8 maart 2023 de vervanging van het huidige functiewaarderingssysteem en de invoering van HR21 als nieuwe systeem definitief vastgesteld.

Om op een generieke wijze functies te beschrijven en te waarderen, in lijn met de uitgangspunten van HR21, is de procedureregeling 'functiebeschrijving, functiewaardering en functieonderhoud gemeente Maastricht' opgesteld. Conform de instemmingsaanvraag van de WOR-bestuurder aan de OR, wordt de procedureregeling vastgesteld door het College. De procedureregeling is nodig om op de juiste wijze de functies in HR21 in te delen.

Zowel de functies die geraakt worden door de reorganisatie in het sociaal domein en bedrijfsvoering als de functies in de rest van de organisatie, worden in één keer omgezet naar het HR21-systeem.

Beslispunten

1. Het invoeren van HR21 als functiebeschrijvings- en waarderingssysteem
2. Vaststellen van de 'Procedureregeling functiebeschrijving, functiewaardering en functieonderhoud gemeente Maastricht'.
3. Besluiten om (voor zover vereist) een volmacht te verlenen aan het bevoegd gezag (de gemeentesecretaris) inzake de uitoefening van de bevoegdheden als opgenomen in voornoemde regeling.
4. Gelijktijdig intrekken van de Regeling generieke functieprofielen en de daarop gebaseerde documenten en werkwijzen.

Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 14 maart 2023

Conform.



1. Aanleiding

Implementatie HR21

Het huidige functiewaarderingsstelsel van gemeente Maastricht dateert uit 2010/2011 en is wat betreft toepassing al enige tijd onderwerp van ontevredenheid. Daarnaast is sprake van achterstallig onderhoud waardoor het stelsel minder bruikbaar wordt als instrument voor beschrijving en waardering van functies. De reorganisatie die gaande is heeft als belangrijk resultaat nieuwe functies (een nieuw functieboek) die beschreven en gewaardeerd moeten worden. De huidige functiewaarderingsstelsel is onvoldoende toereikend om deze functies adequaat te beschrijven en te waarderen.

Om deze reden is ervoor gekozen om over te gaan op een nieuw stelsel van functiewaardering. De keuze voor HR21 lag hierbij voor de hand omdat dit stelsel speciaal ontwikkeld is voor de sector gemeenten.

2. Context

Het DT heeft op 17 oktober 2022 voorlopig besloten tot vervanging van het huidige functiewaarderingsstelsel en tot invoering van HR21 als nieuw stelsel. De ondernemingsraad heeft op 12 december 2022 ingestemd met de organisatie brede implementatie van HR21. Na instemming OR heeft DT op 8 maart 2023 de vervanging van het huidige functiewaarderingsstelsel en de invoering van HR21 als nieuw stelsel definitief vastgesteld.

HR 21

HR21 is een functiewaarderings-stelsel ontwikkeld door de VNG in samenspraak met de vakbonden. Het stelsel is beschikbaar voor alle organisaties die de cao-gemeenten volgen. HR21 is ontwikkeld in overleg met de VNG-leden en vakbonden. Daarnaast is dit stelsel al aanbesteed aan 2 partners; BuitenhokPlus en Leeuwendaal. Bij de implementatie van HR21 begeleidt BuitenhokPlus gemeente Maastricht als extern adviseur.

Procedureregeling

Als formele juridische basis voor alle activiteiten rondom functiebeschrijvingen en functiewaardering bij de gemeente Maastricht is de procedureregeling 'functiebeschrijving, functiewaardering en functieonderhoud gemeente Maastricht' opgesteld. In deze procedureregeling staan de spelregels met betrekking tot de generieke wijze van beschrijven en waarderen van de functies, afgestemd op HR21. De procedureregeling is een product van Buitenhok Plus en Leeuwendaal dat zij met de bonden hebben afgestemd. Het gaat om een zogenaamde "kapstokregeling" die gemeente Maastricht naar eigen behoefte heeft aangepast.



In de procedureregeling ‘functiebeschrijving, functiewaardering en functieonderhoud gemeente Maastricht’ worden diverse bevoegdheden benoemd die voortvloeien uit de systematiek van HR21. Hierbij wordt onder meer gewezen op de vaststelling van het functieboek, de conversietabel en de indeling van functies in functiebeschrijvingen. Aan het college wordt verzocht om, voor zover vereist, een volmacht te verlenen aan de gemeentesecretaris ter uitoefening van de bevoegdheden als genoemd in en conform de tekst van de regeling.

Deze procedureregeling vervangt de huidige regeling generieke functieprofielen en de daarop gebaseerde documenten en werkwijzen. Dat betekent dat functie-indeling, functiewaardering en functieonderhoud vanaf moment van vaststelling volgens de HR21-systematiek gebeurt (en niet meer volgens de methode beredeneerde paarsgewijze vergelijking).

3. Gewenste situatie

Wij hebben een efficiënt proces van functiewaardering waarbij we met inachtneming van een advies van een externe deskundige onze functies passen binnen HR21. Op basis van de voorliggende regeling worden alle functies van de gemeente Maastricht ingedeeld. In de procedureregeling is mede het functieonderhoud geregeld. Dit draagt bij de basis op orde te krijgen.

4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Niet van toepassing.

5. Effect op de openbare orde

Niet van toepassing.

6. Personeel en organisatie

Alle functies van de gemeente Maastricht worden op basis van de procedureregeling ‘functiebeschrijving, functiewaardering en functieonderhoud Gemeente Maastricht’ gewaardeerd met HR21 als functiebeschrijvings- en waarderingssysteem. De verwachting is dat daar waar functies worden omgezet naar HR21 dit voor 95% een gelijkblijvende waardering oplevert. In de kern wijzigen functies namelijk niet meteen als er bijv. de afgelopen jaren een taak is bij gekomen binnen een bepaald werkterrein en verantwoordelijkheidsgebied. Een functie past dan nog in dezelfde “bandbreedte”. In een aantal gevallen zal een functie hoger of lager gewaardeerd worden. Indien een functie lager gewaardeerd wordt, geldt er voor de betreffende medewerker(s) een salarisgarantie conform afspraken in het LO.



7. Informatiemanagement en automatisering

HR21 is web-based. Gemeentelijke organisaties die zich bij HR21 aansluiten, werken in een eigen deel van een gezamenlijke webomgeving. BuitenhekPlus en Leeuwendaal geven de licenties uit op HR21, implementeren het systeem bij de aangesloten organisatie en hosten, onderhouden en beheren de applicatie in samenwerking met de RheiGroup.

8. Financiën

Er zijn nog geen financiële effecten te benoemen. Deze komen pas tot uitdrukking bij de verdere toepassing van de HR21-systematiek. De verwachting is dat het merendeel van de functies 'budget neutraal' overgaan naar de HR21 normfuncties. De begroting geldt als kader. Er zijn mogelijk wel effecten te verwachten in verband met de salarisgarantie in het LO. Er is een frictiekostenbudget beschikbaar, maar de kosten zullen zoveel als mogelijk opgelost worden met de bestaande P-budgetten. Waar dit niet toereikend blijkt, kan worden teruggevallen het frictiekostenbudget. Eventuele frictiekosten worden in de bestuursrapportage vermeld.

9. Aanbestedingen

De VNG is eigenaar van HR21 en heeft dit functiewaarderingssysteem op 1 april 2011 geïntroduceerd. VNG heeft het exploitatierecht Europees aanbesteed aan BuitenhekPlus en Leeuwendaal. Lokale aanbesteding voor de organisaties die aansluiten bij HR21 is niet nodig.

10. Participatie tot op heden

Dit voorstel is tot stand gekomen op basis van gesprekken met directie en OR. Het DT heeft op 17 oktober 2022 besloten tot vervanging van het huidige functiewaarderingssysteem en tot invoering van HR21 als nieuw systeem. De OR heeft op 12 december 2022 ingestemd met de implementatie van HR21 voor de hele organisatie. Zij heeft verder geen formele rol bij het vaststellen van de voorliggende procedureregeling. Deze zal echter wel met haar besproken worden, conform toezegging van de WOR-bestuurder.

11. Voorstel

1. Het invoeren van HR21 als functiebeschrijvings- en waarderingssysteem
2. Vaststellen van de 'Procedureregeling functiebeschrijving, functiewaardering en functieonderhoud gemeente Maastricht'.



3. Besluiten om (voor zover vereist) een volmacht te verlenen aan het bevoegd gezag (de gemeentesecretaris) inzake de uitoefening van de bevoegdheden als opgenomen in voornoemde regeling.
4. Gelijkzeitig intrekken van de Regeling generieke functieprofielen en de daarop gebaseerde documenten en werkwijzen.

12. Uitvoering, evaluatie en vervolg

Binnen de organisatie wordt ondertussen verder gewerkt aan de opbouw van het functieboek Maastricht. Dit wordt ter advies aan de OR voorgelegd. Ook wordt er een conversietabel gemaakt. Deze wordt vastgesteld, indien volmacht door college wordt verleend, door het bevoegd gezag (de gemeentesecretaris), na verkregen instemming van het Lokaal Overleg (LO). Tevens is er een 2-daagse training 'vakbewaam toepasser HR21' georganiseerd voor P&O-adviseurs.