



College van burgemeester en wethouders

Vergadering van: Zie voorblad

Team: Personeel en Organisatie

Opsteller: Christian Smits

Telefoonnummer: 14 0575

Collegevoorstel – Wijziging Personeelshandboek, Systeembeschrijving HR21 en procedure functiebeschrijving en -waardering

Portefeuillehouder: Wimar Jaeger
Openbaar: Openbaar
Soort punt: Besluitvormend
Zaaknummer: 834031

Besluit

1. Het college besluit de 'Bijlage 1 Systeembeschrijving HR21' vast te stellen met ingang van 1 november 2024.
2. Het college besluit de 'Bijlage 1 Systeembeschrijving OFS 2008 plus conversietabel', behorende bij paragraaf 2.2 Functieboek van hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst in het Personeelshandboek te vervangen door de bijlage 1 'Bijlage 1 Systeembeschrijving HR21', met ingang van 1 november 2024.
3. Het college besluit de 'Bijlage 2 Onderdeel procedure functiebeschrijving en -waardering' vast te stellen met ingang van 1 november 2024.
4. Het college besluit de 'Bijlage 2 Onderdeel procedure vaststelling functieboek', behorende bij paragraaf 2.2 Functieboek van hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst in het Personeelshandboek te vervangen door de bijlage 2 'Bijlage 2 Onderdeel procedure functiebeschrijving en -waardering', met ingang van 1 november 2024.

Aanleiding

De aanleiding is gelegen in het feit dat ons huidige functiegebouw/ functieboek op basis van het ODRP-functiewaarderingssysteem (OFS) 2008 sterk is verouderd. Daarom is gekozen voor een nieuw functiegebouw: HR21. In de Cao Gemeenten 2024-2025 wordt benadrukt dat HR21 het functiewaarderingssysteem is voor gemeenten. Met HR21 is daarmee ook een 'procedureregeling' noodzakelijk, die voorligt ter besluitvorming.

De directie en de OR gingen al eerder akkoord met de invoering van HR21 en de bijgaande 'procedureregeling', die als 'Bijlage 2 Onderdeel procedure functiebeschrijving en -waardering' wordt opgenomen in het Personeelshandboek, ter vervanging van de bestaande 'Bijlage 2 Onderdeel procedure vaststelling functieboek'.

Dit collegevoorstel geeft ook algemene achtergrondinformatie over wat HR21 inhoudt.

Beoogd effect

De 'procedureregeling' beschrijft hoe de inpassing naar een normfunctie in HR21 voor medewerkers wordt bepaald op basis van de hoofdtaken. Ook beschrijft de regeling het wijzigen van normfuncties na de ingebruikname van HR21.

De belangrijkste punten uit de regeling:

- Met betrekking tot het selecteren van normfuncties zie artikel 2 en 5.
- De 'procedureregeling' voorziet ook in hoe wijzigingen van normfuncties voor medewerkers via functiewaardering wordt geregeld na de implementatie van HR21. Zie daarvoor artikel 7.
- De medewerker kan zich bij een geschil over een toegewezen normfunctie wenden tot de regionale geschillencommissie. Zie daarvoor artikel 5, vijfde lid en artikel 6.

Argumenten

1.1 en 3.1 Een 'procedureregeling' is noodzakelijk voor de implementatie en het gebruik van HR21 daarna.

Ter informatie wat betreft de keuze voor HR21.

Modern functiegebouw

HR21 biedt een modern en herkenbaar functiegebouw met generieke herkenbare moderne normfuncties en wordt aangepast afhankelijk van maatschappelijke ontwikkelingen en is daarmee toekomstbestendig. Dit in tegenstelling tot ons huidige functieboek. Het aanpassen van functieprofielen of het toevoegen van nieuwe profielen moeten bijvoorbeeld nu langs een interne toetsingscommissie. Dat is niet meer het geval bij HR21. Deze functie ligt bij de VNG wat betreft de doorontwikkeling en het onderhoud.

HR21 is de keuze van het VNG

In de arbeidsvoorwaardennota 2024 van het VNG wordt voorgesteld om HR21 als functiewaarderingssysteem te gebruiken. Een ander functiewaarderingssysteem dan HR21 wordt minder vanzelfsprekend. Momenteel gebruiken circa 300 organisaties HR21, waaronder 200 gemeenten, veiligheidsregio's, omgevingsdiensten en GGD's. De keuze voor van de VNG voor HR21 heeft het besluit voor de gemeente Zutphen om over te stappen versneld.

Het opnemen van Competenties in HR21 zijn mogelijk

De HR21 normfuncties zijn voorzien van een competentieprofiel. Er kan gebruik gemaakt worden van de competentiebox van het AenO fonds. Met het oog op onze organisatieontwikkeling is gebruik van competenties van belang.

Functiewaardering

Er vindt geen functiewaardering plaats in HR21. Inpassing op een ander profiel gebeurt aan de hand van het in beeld brengen van de functie-inhoud. Het definitieve functiebeeld wordt door een in- of externe deskundige in HR21 ingedeeld, daarmee staat ook de functieschaal vast.

Benchmarken is mogelijk

HR21 biedt een nieuwe applicatie die ook een benchmark mogelijk maakt om te vergelijken met andere gemeenten (op normfuncties, inschalingen en salarisstructuren) op lokaal en landelijk niveau. Dit is handig om te kijken waar je staat als gemeente en ook van belang vanwege je positie op de arbeidsmarkt.

1.2 en 3.2 Dit is een bevoegdheid van het college.

Op grond van artikel 160, aanhef en eerste lid, onder c. van de Gemeentewet is het college bevoegd om nadere regels vast te stellen over de ambtelijke organisatie.

2.1 en 4.1 Dit behelst een formaliteit.

Met het vervangen van de 'Bijlage 2 Onderdeel procedure vaststelling functieboek', behorende bij paragraaf 2.2 Functieboek van hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst door de nieuwe 'Bijlage 2 Onderdeel procedure functiebeschrijving en -waardering' in het Personeelshandboek, dat als aanvulling geldt op de Cao Gemeenten en de individuele arbeidsovereenkomst, is de wijziging geformaliseerd. Zie hiervoor bijlage 1. De wijziging geldt dan ook tussen de gemeente Zutphen als werkgever en de individuele werknemer. In de bijlage 2 is de huidige 'Bijlage 2 Onderdeel procedure vaststelling functieboek' opgenomen.

Kanttekeningen

De implementatie van HR21 maakt een procedureregeling noodzakelijk.

Door de directie is besloten om HR21 in te voeren en dit is met het bestuur gedeeld.

Bij aanvang van de invoering was er geen goede inschatting van de budgettaire consequenties mogelijk, anders dan dat in gemeenteland de ervaring is dat 90% van de functies gelijk blijft wat betreft de kosten, 5% lager uitvalt en 5% hoger. Echter uit de eerste gesprekken blijkt dat er sprake is van achterstallig onderhoud in de organisatie, d.w.z. dat er eigenlijk op dit moment een hoger functieprofiel van toepassing zou moeten zijn. Door de overstap naar HR21 resulteert dit in een hoger functieprofiel. Dit speelt voornamelijk bij het sociaal domein. Bij de beide andere domeinen wordt achterstallig onderhoud als laag ingeschat.

Communicatie

De 'procedureregeling' wordt opgenomen in ons Personeelshandboek en maakt daarmee onderdeel uit van onze arbeidsvoorwaarden. Er wordt hierover op passende wijze gecommuniceerd.

Ten aanzien van de implementatie van HR21 is een communicatieplan opgesteld.

Uitvoering

De uitvoering is al ter hand genomen door het management en de P&O adviseurs in samenwerking met het bureau Leeuwendaal, die de implementatie begeleidt.

De implementatie wordt in het vierde kwartaal van 2025 afgerond.

Het college stelt in september 2025 de definitieve indelingslijst en functiematrix vast. De indelingslijst is een lijst die de huidige functieprofielen uit het functieboek koppelt aan de nieuwe functieprofielen in HR21. De functiematrix is een overzicht van de gekozen functieprofielen in HR21.

Evaluatie

Een evaluatie van de 'procedureregeling' wordt in 2027 opgepakt, mits er voldoende ervaring is opgedaan in het gebruik van de 'procedureregeling'.

Financiële consequenties

Eind 2025/begin 2026 zijn de budgettaire consequenties als gevolg van achterstallig onderhoud op de loonsom duidelijk. Dit wordt meegenomen in de voorjaarsnota 2026 voor de jaren 2027 en verder. Mochten er voor 2026 al financiële consequenties zijn, dan worden deze gedekt uit de loonsom 2026.

Bijlagen

834031- bijlage 2 - Bijlage 2 Onderdeel procedure vaststelling functieboek

834031 - bijlage 1 - Bijlage 1 Systeembeschrijving HR21