



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

**Brief aan de leden
T.a.v. het college**

informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft
Oplevering
functiewaarderingsysteem
gemeenten: HR21
Samenvatting

ons kenmerk
ECCVA/U201101404
Lbr. 11/051
CvA 11/012

datum
26 juli 2011

Deze ledenbrief informeert gemeenten over de oplevering van HR21, het sectorale functiewaarderingsysteem in de gemeentelijke sector. De brief gaat in op vragen die gemeenten de afgelopen tijd stelde over HR21 aan de VNG en geeft aan hoe de VNG als eigenaar van HR21 de kwaliteit van het systeem borgt.

Aan de leden

informatiecentrum tel. (070) 373 8020	uw kenmerk	bijlage(n)
betreft Oplevering functiewaarderingsysteem gemeenten: HR21	ons kenmerk ECCVA/U201101404 Lbr. 11/051 CvA 11/012	datum 26 juli 2011

Geacht college en gemeenteraad,

1 Inleiding

Op 1 april jongstleden lanceerden de VNG, BuitenhkPlus en Leeuwendaal HR21 in de gemeentelijke sector. HR21 is het functiewaarderingsysteem dat de VNG voor de gemeentelijke sector heeft laten ontwikkelen. De eerste gemeenten implementeren HR21 op dit moment in hun eigen organisatie. Deze ledenbrief informeert over de ontwikkeling van HR21 en gaat in op vragen die gemeenten ons gesteld hebben in de laatste fase van de ontwikkeling. Daarbij geeft deze brief aan hoe de VNG als eigenaar in de toekomst betrokken blijft bij de kwaliteitsborging van HR21.

2 Waarom HR21?

Vanaf 2007 is op verzoek van de leden gewerkt aan de ontwikkeling van een functiewaarderingsysteem voor de gemeentelijke sector. De VNG onderzocht hoe het systeem eruit zou moeten zien en onder welke voorwaarden gemeenten zich bij HR21 zouden aansluiten. Op basis van de input van gemeenten heeft de VNG een bestek opgesteld en vervolgens de sectorale ontwikkeling van een functiewaarderingsysteem aanbesteed. Meer informatie over dit voortraject is terug te vinden in de hier vermelde ledenbrieven:

- Start ontwikkeling sectoraal functiewaarderingsysteem¹ 29 april 2010;
- Tweede ledenraadpleging functiewaardering² 12 augustus 2009.

3 Ontwikkeling HR21 (april 2010-juni 2011)

De laatste ledenbrief over een sectoraal functiewaarderingsysteem dateert van april 2010. In een jaar tijd heeft de VNG met Leeuwendaal en BuitenhkPlus (de leverancier) en diverse betrokkenen uit gemeenten het concept uitgewerkt dat was vastgelegd in het bestek en invulling heeft gekregen in de offerte van de leverancier. Dit concept gaat nu verder gaat onder de naam

¹ ledenbrief: Start ontwikkeling sectoraal functiewaarderingsysteem, ECCVA/U201001027 CvA/LOGA 10/07 Lbr. 10/048

² ledenbrief: Tweede ledenraadpleging functiewaardering, ECCVA/U200901453 CvA/LOGA 09/19 Lbr. 09/102

HR21 en de VNG

De naam HR21 en de bijbehorende website en vormgeving zijn na een zorgvuldige afweging tot stand gekomen. HR21 is een functiewaarderingsstelsel dat is ingebed in een integrale HR benadering die kenmerkend is voor het werken in de 21^e eeuw. De bijbehorende website is gestoeld op de VNG huisstijl en het logo bevat elementen van alle betrokken partijen. Door de vormgeving wordt visueel weergegeven dat de VNG als eigenaar verbonden is aan het product. www.HR21.nl wordt inhoudelijk gevuld door de leverancier met technische ondersteuning van de Rheigroup.

Samen met gemeenten

Om te komen tot HR21 heeft de leverancier een werkstructuur ingericht met diverse deelprojecten. Periodiek was er overleg met de VNG over de voortgang van deze deelprojecten. De begeleidingscommissie die de VNG had ingericht om de aanbesteding te begeleiden, heeft haar werk in deze periode voortgezet om formeel goedkeuring te geven aan enkele opgeleverde deelproducten. Daarnaast zijn 16 pilotgemeenten betrokken bij de totstandkoming van de functiematrix en het functieboek. Verder richtte de VNG een klankbordgroep in van ruim 30 P&O'ers. Deze klankbordgroep kwam enkele keren bijeen om de meest actuele stand van zaken te vernemen rond de ontwikkeling van HR21 en hierover te klankborden met de leverancier en de VNG.

Overleg vakbonden

De vakbonden zijn via de begeleidingscommissie ook voortdurend betrokken geweest bij de ontwikkeling. Vlak voor de oplevering heeft de VNG nog enkele verdiepende gesprekken gevoerd met een vertegenwoordiging van de bonden om het draagvlak bij hen voor HR21 te vergroten. Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat de vakbonden landelijk groen licht hebben gegeven aan hun regionale bestuurders om vanuit het GO constructief het overleg in te gaan met gemeenten die (met instemming van het GO) voor HR21 willen kiezen.

Werkgeverschap van de raad

De VNG vindt het belangrijk dat ook voor de griffie HR21 goed is te gebruiken. Vanuit de pilots is hier aandacht voor geweest en ook zijn er enkele overleggen geweest met de Vereniging van Griffiers (VvG). De VNG vindt het wenselijk dat er binnen één gemeentelijke organisatie één functiewaarderingsstelsel wordt gehanteerd. Naast de ambtelijke organisatie hebben de meeste gemeenten ook een griffie met griffiemedewerkers. Sommige gemeenten hebben alleen een griffier. De gemeenteraad is werkgever van de griffier en in het verlengde van de griffie en moet dus zelf een afweging maken of HR21 ook voor de griffie gebruikt wordt. Deze afweging kan gemaakt worden door de werkgeverscommissie van de gemeenteraad. Wij adviseerden gemeenten eerder³ in een ledenbrief van 5 juli 2011 een werkgeverscommissie op te richten indien deze nog niet bestaat.

Het normfunctieboek is dekkend voor de meeste griffiefuncties. Voor de normfunctie van de griffier zelf is gekeken naar de praktijk in de pilotgemeenten en is overleg geweest met de VvG. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in het opnemen van twee griffiersprofielen in HR21 die recht doen aan de behoefte uit de praktijk. De VvG is in de basis positief over HR21, maar neemt een eigenstandig standpunt in ten aanzien van het gebruik hiervan. De VNG adviseert de werkgeverscommissies voor de griffie om samen op te trekken met de ambtelijke organisatie van de gemeente als er overwogen wordt HR21 in te voeren.

4 Kenmerken en randvoorwaarden HR21

Gedurende de ontwikkeling van HR21 is nader invulling gegeven aan enkele randvoorwaarden uit het bestek. Daarnaast zijn enkele kenmerken van HR21 verder uitgewerkt. Hieronder geven wij een korte beschrijving van enkele randvoorwaarden en kenmerken, waarover ons de afgelopen tijd vragen zijn gesteld. De hoofdkenmerken van het systeem kunt u terug vinden in onze eerdere ledenbrieven. Voor de overige informatie verwijzen wij u naar www.hr21.nl.

Certificering

Uitgangspunt bij de aanbesteding van een sectoraal functiewaarderingssysteem was dat het eenvoudig in gebruik moest zijn en onderhoudsarm. Gemeenten moesten zelf in staat zijn om hun eigen functiegebouw te onderhouden. Wat wel van belang is dat degenen die met HR21 werken binnen de gemeente HR21 op de juiste manier toepassen en de uitgangspunten van het systeem respecteren. Hiervoor is een certificaat ontwikkeld dat de toepassers van HR21 moeten bezitten om met HR21 te werken.

Certificatie is nodig voor implementatie van HR21. Het staat gemeenten vrij om zelf personen (eigen ambtenaren of derden) een certificaat te laten halen danwel de implementatie over te laten aan BuitenhekPlus en Leeuwendaal.

Voorts heeft een gecertificeerde de mogelijkheid om een nieuwe functie aan te maken. Hoewel HR21 in principe een dekkend bestand van normfuncties heeft is op verzoek van de leden de mogelijkheid gecreëerd lokaal functies toe te voegen voor het geval er geen passende functie gevonden wordt in het normbestand. De toegevoegde functies komen in een landelijke database terecht en er wordt periodiek gekeken of de lokale functie een toegevoegde waarde heeft voor het normbestand. Op deze wijze blijft HR21 een dynamisch systeem dat mee ontwikkelt met veranderende inzichten.

Tot slot heeft de VNG in het bestek vastgelegd dat er binnen een jaar tweede certificerende instantie komt om gemeenten de keuze te geven bij wie ze het opleidingsaanbod willen afnemen. De VNG en de leverancier bespreken nog hoe deze afspraak verder wordt uitgewerkt.

Paritaire beheerscommissie

Om de kwaliteit van het normfunctieboek ook in de toekomst te borgen richt de VNG een beheerscommissie in die periodiek, maar minimaal één keer per jaar het normfunctieboek analyseert. Daarnaast kan de commissie incidenteel aanpassing van de waarderingen van de normfuncties bespreken en, indien noodzakelijk, de werking van de webapplicatie agenderen. De commissie beoordeelt ingediende voorstellen tot aanpassingen op basis van een aangeleverde rapportage van BuitenhekPlus en Leeuwendaal (de leverancier). De VNG heeft afspraken gemaakt met de leverancier welke onderdelen in deze rapportages in ieder geval terugkomen. Een kwaliteitsonderzoek onder de gebruikers valt hier ook onder. De beheerscommissie is paritair samengesteld met vier zetels voor werkgevers en vier zetels voor werknemers. De VNG fungeert als technisch voorzitter.

Procedureregeling

Om HR21 succesvol in te kunnen voeren is het handig dat gemeenten een procedureregeling opstellen, waarin is vastgelegd welk orgaan op welk moment betrokken wordt en wat de rechten van medewerkers zijn als ze het ergens mee oneens zijn. Een (model)procedureregeling maakt geen onderdeel uit van HR21. Wel biedt de leverancier een model aan, waarbinnen lokaal enkele

³ ledenbrief: Werkgeverschap griffie ECCVA/U201101293 CvA/LOGA 11/10 Lbr. 11/044

keuzes gemaakt kunnen worden in het moment van betrekken van medezeggenschap en medewerkers.

Webapplicatie

HR21 is volledig online te raadplegen en te gebruiken. Als gemeenten zijn aangesloten, krijgen ze een inlog om via HR21.nl naar de digitale omgeving te gaan. Hiermee bestaat www.HR21.nl uit twee omgevingen. De algemene omgeving is voor iedereen benaderbaar. Hier staat feitelijke informatie over HR21 en informatie over hoe gemeenten zich aan kunnen sluiten. De onderliggende omgeving is alleen te benaderen door aangesloten gebruikers met eigen inloggegevens. De webapplicatie is gebouwd door de Rheigroup in opdracht van de leverancier.

Kosten

Het oorspronkelijke idee bij de aanbesteding was dat de VNG het sectorale functiewaarderingssysteem voor zou financieren en de leden bij aansluiting via een afdrachtsysteem deze voorfinanciering terug zouden betalen aan de VNG. Deze voorfinanciering was bedoeld om het systeem te ontwikkelen specifiek geënt op de gemeentelijke sector. Uiteindelijk heeft de leverancier de gehele voorfinanciering voor zijn rekening genomen. Gemeenten die aansluiten betalen een licentieprijs, waarmee de leverancier de ontwikkeling en het onderhoud van HR21 bekostigt. Hiermee is de afdracht van gemeenten aan de VNG komen te vervallen. Enkele gemeenten hebben zich in het verleden garant gesteld een deel van de kosten te dragen die de VNG zou maken als voorfinanciering. Met het vervallen van de voorfinanciering is het niet langer noodzakelijk voor de VNG om een beroep te doen op deze garantstelling.

Alle overige informatie over de aansluitingskosten en de kosten van aanvullende diensten zijn terug te vinden op www.HR21.nl

Tot slot is de afspraak gemaakt dat alle prijzen door de leverancier jaarlijks kunnen worden verhoogd op basis van de prijsindexgegevens.

Overige gemeentelijke gebruikers: specifieke groepen

Voor enkele groepen ambtenaren geldt dat hoewel zij bij een gemeentelijke instelling werken een specifieke functie hebben die behoorlijk afwijkt van de overige gemeentelijke functies. Dit kan bijvoorbeeld gelden voor medewerkers die werken voor de GHOR, de GGD, een Veiligheidsregio, een kunstencentrum of een Centrum voor Jeugd en Gezin. Hiervan is sprake bij functies van: repressief brandweerpersoneel, muziekdocent en arts of overig medisch personeel. De VNG heeft met enkele koepels die in deze branches actief zijn overleg gehad of zij ook gebruik zouden willen maken van HR21, met in het achterhoofd hun specifieke personeelsbestand. Er zou dan gekeken moeten worden of er een aparte module aan HR21 kan worden toegevoegd om hele specifieke functies in kwijt te kunnen. De overleggen met de koepels hebben er vooralsnog voor één groep toe geleid dat er gesprekken plaatsvinden over op maat laten maken van HR21. De brandweervertegenwoordigers binnen de veiligheidsregio's zijn in overleg met de leverancier om te kijken hoe zij een extra module kunnen ontwikkelen en daarmee de mogelijkheid creëren aan te sluiten bij HR21.

Inconveniëntenmodule

Zoals reeds in het bestek is vastgelegd maakt een inconveniëntenmodule geen onderdeel uit van HR21. Dit past ook bij het uitgangspunt dat inconveniënten zoveel mogelijk moeten worden vermeden en niet geïntegreerd in de functiebeschrijvingen. Als er toch inconveniënten aanwezig zijn dan is het mogelijk om hiervoor naast HR21 een regeling voor op te stellen. Veel gemeenten hebben lokaal al een dergelijke regeling vastgesteld. De komende periode ontwikkelt de leverancier op aanvraag een inconveniëntenmodule die naast HR21 gebruikt kan worden. Deze module staat echter los van het systeem.

5 Tot slot

Wij gaan ervan uit met deze ledenbrief de vragen rond de ontwikkeling van HR21 te hebben beantwoord en bedanken alle gemeenten die hebben geparticipeerd bij de totstandkoming van HR21.

Hoogachtend,
College voor Arbeidszaken van de VNG



mr. S. Pijpstra
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.