

Besluit van het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling Regio Rivierenland houdende regels omtrent Conversietabel HR21 Regio Rivierenland

Vast te stellen de Conversietabel Regio Rivierenland in het kader van het functiebeschrijving en -waarderingssysteem HR21

1. Aanleiding en achtergronden

Op 6 november is in het reguliere GO gesproken over de conversietabel. Het overleg heeft niet geresulteerd in overeenstemming met de werknemersdelegatie. Er was van de kant van de werknemersdelegatie behoefte aan meer inzicht in de waarderingsmethode van HR21 en onderliggende waarderingsverhoudingen (de scores functiewaardering). Die informatie is separaat bijgevoegd voor het technisch beraad op 4 december.

Tijdens het overleg op 6 november kwam ook ter sprake het onbenut blijven van schaal 11. In de gepresenteerde en alternatieve conversietabel zou geen functie passen vanuit HR21. Dit werd niet wenselijk geacht. Ook kwam ter sprake de conversie van AVRI. AVRI die vóór de verzelfstandiging onderdeel was van Regio Rivierenland.

2. Conversietabel

Het plafond van het loongebouw is schaal 15. Daarmee is aangesloten op het besluit van het bestuur bij de werving van de nieuwe directeur en de bestaande beleidslijn. De conversietabel is de vertaalslag van de functiewaarderingsuitkomsten naar eerlijke en evenwichtige onderlinge verhoudingen uitgedrukt in functieschalen. Een conversietabel is maatwerk en houdt rekening met het gevoerde (terug kijken) en te voeren (vooruit kijken) beloningsbeleid.

Voor Regio Rivierenland is een conversietabel opgesteld rekening houdend met de volgende uitgangspunten:

- o Zoveel mogelijk een technische overgang op HR21. Dit impliceert minimale schaaltechnische verschuivingen, maar is geen garantie. Inherent aan de overgang op een andere methode van beschrijven en waarderen van functies is het kunnen optreden van wijzigingen.
- o De conversie dient te leiden tot een onderlinge positionering van functies die qua salarisverhoudingen als rechtvaardig en evenwichtig wordt ervaren.
- o In de huidige situatie wordt gebruik gemaakt van de tussenschalen 10A en 11A. De invoering van HR21 is een technische omzetting (zie hiervoor). Daarmee worden de bestaande uitgangspunten van het beloningsbeleid van Regio Rivierenland niet gewijzigd. De tussenschalen dienen ook in de conversietabel HR21 opgenomen te worden.
- o Het geheel van benutte functieschalen dient te leiden tot evenwichtige, rechtvaardige en goed uitlegbaar functiegebouw.
- o De conversietabel moet voldoende marktconform zijn.
- o De tabel moet aansluiten bij de beschikbaar gestelde loonruimte. Een tabel die leidt tot een onevenredige druk op de beschikbare ruimte, zal onwenselijke formatieve of organisatorische gevolgen kunnen hebben. Uitgangspunt is een zo geruisloos mogelijk overgang op HR21.
- o De tabel moet ruimte bieden voor eventuele toekomstige wijzigen.

Toelichting op de tabel:

- Schaal: de schalen conform CAR/UWO met schaal 15 als plafond van het loongebouw. Daarbij aangesloten bij het bestaande plafond.
- Punten: het bereik van de punten (minimum en maximum).
- Bandbreedte: de bandbreedte van het aantal punten per schaal.
- HR functies: vermelding van geselecteerde HR21 functies per schaal onder vermelding van het totaal aantal punten functiewaardering.
- Voorbeeld tabel: in het advies is tot en met schaal 10 de voorbeeld conversie aangehouden. In alle gemeenten waar HR21 wordt gebruikt, is dit tot nu toe het geval. Dit betekent dat Regio Rivierenland tot en met schaal 10 dezelfde opbouw kent van het functiegebouw als andere (gemeentelijke) organisaties die HR21 hanteren. Boven schaal 10 is de voorbeeld tabel enigszins aangepast zodanig dat het plafond bij schaal 15 ligt en de schalen 10A en 11A een plek hebben gekregen. Hierdoor zijn de bandbreedtes bij de schalen vanaf schaal 10 en hoger anders dan bij de voorbeeldtabel. Dergelijke aanpassingen in de bandbreedtes worden bij elke organisatie toegepast waarbij de top van het functiegebouw lager ligt dan schaal 18. De tabel is maatwerk. De voorge-

stelde tabel leidt tot een functiegebouw met eerlijke en evenwichtige verhoudingen en voldoet aan genoemde uitgangspunten. Daarnaast geldt dat tabel voldoende duurzaam (toekomst bestendig) is bijvoorbeeld het introduceren van andere (management) functies. De gepresenteerde tabel biedt ruimte, maar gaat uit van gebruik tussenschalen. Wanneer Regio Rivierenland besluit af te stappen van tussenschalen dan heeft dat direct gevolgen voor de conversietabel.

3. Conversietabel

Hierna presenteren wij de voorgestelde conversietabel.

Schaal	Voorgestelde conversie Regiokantoor			HR21 functies
	Punten		Band-breedte	
1	0	51	52	
2	52	61	10	
3	62	76	15	
4	77	141	65	
5	142	216	75	
6	217	291	75	
7	292	371	80	<ul style="list-style-type: none"> ○ Medewerker administratief & secretariael II (369 punten) ○ Medewerker beleidsuitvoering IV (327 punten) ○ Medewerker gegevens IV (327 punten) ○ Medewerker bedrijfsvoering III (327 punten)
8	372	451	80	<ul style="list-style-type: none"> ○ Medewerker administratief & secretariael I (394 punten) ○ Medewerker systemen III (394 punten) ○ Medewerker locatie II (394 punten)
9	452	531	80	<ul style="list-style-type: none"> ○ Adviseur V (527 punten) ○ Medewerker handhaving I (511 punten) ○ Medewerker beleidsuitvoering II (458 punten) beleidsuitvoering II (458 punten)
10	532	581	50	<ul style="list-style-type: none"> ○ Adviseur IV (557 punten) ○ Medewerker systemen I (564 punten)
10A	582	641	60	<ul style="list-style-type: none"> ○ Adviseur III (638 punten) ○ Medewerker ontwikkeling II (638 punten)
11	642	711	70	
11A	712	761	50	<ul style="list-style-type: none"> ○ Adviseur II (719 punten) ○ Medewerker ontwikkeling I (719 punten)
12	762	821	60	<ul style="list-style-type: none"> ○ Programmamanager II (809 punten)
13	822	881	60	<ul style="list-style-type: none"> ○ Strategisch manager II (837 punten)
14	882	941	60	
15	942	1000	59	<ul style="list-style-type: none"> ○ Algemeen directeur/(gemeente) secretaris (1000 punten)

Conclusies op grond van de voorgestelde conversietabel in relatie tot de conversietabel AVRI:

- De voorgestelde conversietabel is tot en met schaal 10 gelijk aan de voorbeeldconversie van HR21.
- Het is niet ongebruikelijk dat schalen onbenut blijven. Meerdere factoren zijn van invloed. In schaal 11 kan technisch gezien de HR21 functie Tactische leidinggevende II (707 punten) "landen". In schaal 14 kan technisch gezien de HR21 functie Strategisch manager I (926 punten) "landen".
- Uitgaande van de conversietabel van AVRI vallen er 3 functies één schaal terug: Adviseur II (beleidsadviseur financiën en controller en beleidsadviseur bestuurlijke en juridische zaken) en Medewerker Ontwikkeling I (strategisch beleidsadviseur). Deze vallen dan terug van schaal 11A naar 11.

4. Advies

Gelet op de hiervoor onder 2 genoemde uitgangspunten, de bestaande interne verhoudingen en het belang van evenwichtige en rechtvaardige beloningsverhoudingen adviseer ik om uit te gaan van de voorgestelde conversietabel. Regiokantoor en AVRI zijn inmiddels twee autonome organisaties. Organisaties die qua doelstellingen en taken niet vergelijkbaar zijn. Daarbij past het ook dat iedere organisatie een eigen personeelsbeleid en beloningsbeleid voert.

Ter informatie: voorbeeld conversietabel

bandbreedte	schaal	punten
	1	0 - 51
10	2	52-61
15	3	62-76
65	4	77-141
75	5	142-216
75	6	217-291
80	7	292-371
80	8	372-451
80	9	452-531
50	10	532-581
45	10a	582-626
45	11	627-671
35	11a	672-706
65	12	707-771
50	13	772-821
50	14	822-871
60	15	872-931
40	16	932-971
14	17	972-985
	18	986-1000

Deze voorbeeld conversie kent een bereik van 18 schalen. Het is evident dat met een bereik tot schaal 16 de verdeling van punten er anders uitziet. Minder schalen maar hetzelfde aantal punten te verdelen.