

## **Gemeente Landgraaf - besluit functieboek HR21, competenties en conversietabel**

Burgemeester en wethouders van **L a n d g r a a f**;  
gelet op het eerdere besluit om over te gaan naar het systeem HR21 voor functiebeschrijving en –waardering;  
gelet op het positief advies van de Ondernemingsraad d.d. 8 juni 2017 ten aanzien van het functieboek;  
gelet op de op 19 juni 2017 bereikte overeenstemming met het Georganiseerd Overleg inzake de conversietabel;

### **b e s l u i t e n :**

1. het bijgevoegde functieboek HR21, inclusief beschrijving en waardering van een (1) lokale functie (beleidsuitvoering 0) en de module coördinatie, vast te stellen;
2. de competenties bij de betreffende functies vast te stellen conform bijgevoegd competentieoverzicht en het competentiewoordenboek;
3. de bijgevoegde conversietabel vast te stellen;
4. dat de medewerkers voor wie de salarisschaal na inpassing in HR21 lager wordt de oude salarisschaal blijven behouden, dan wel indien ze nog niet in de functieschaal geplaatst zijn, het uitzicht op deze salarisschaal behouden.

*Landgraaf, 27 juni 2017  
Burgemeester en wethouders voornoemd,  
de secretaris, de burgemeeste  
ir. J.M.C. Rijvers mr. R.J.H. Vlecken*

# Functieboek HR 21 gemeente Landgraaf

FUNCTIEMATRIX Gemeente Landgraaf, versie 02-02-2017

school	Management					Beleef				Realisatie			Beheer			Dienstverlening			Ondersteuning		Vestigings- en verhuizing	
	Strategisch I	Strategisch II	Strategisch III	Taak	Operational	Programma	Project	Advies	Onderhoud	Uitvoering	Realisatie	Beheer	Beheer	Beheer	Beheer	Beheer	Beheer	Beheer	Beheer	Beheer	Beheer	
15	Hoofdstructuur / Directie I																					
	Directeur I																					
	Directeur II																					
	Directeur III																					
	Strategisch Manager I																					
14	Strategisch Manager II	Manager I				Programma Manager I	Project-leider I	Adviseur I														
	Strategisch Manager III	Manager II	Functioneel leiding-groep I			Programma Manager II	Project-leider II	Adviseur II	Mw. ont-waardig II													
13	Strategisch Manager III	Manager III	Functioneel leiding-groep II			Programma Manager III	Project-leider III	Adviseur III	Mw. ont-waardig III													
12	Manager III		Functioneel leiding-groep III																			
11			Over-Beoordelings-groep I																			
10a			Over-Beoordelings-groep II																			
10			Over-Beoordelings-groep III																			
9																						
8																						
7																						
6																						
5																						
4																						
3																						
2																						
1																						

1 juni 2016

Deze functieboek is auteursrechtelijk beschermd door de auteurswet van 1912. Het is niet toegestaan het geheel of gedeeltelijk te kopiëren of te verspreiden.

## Bijlage beschrijving van de lokale functie medewerker beleidsuitvoering 0

### Lokale functiebeschrijving

<b>Naam functie</b>	: Medewerker beleidsuitvoering 0
<b>Code</b>	: L03.03.00

#### Funciereeks Beleid:

*Het adviseren over, ontwikkelen, uitvoeren of handhaven van beleidsterreinen en beleidsprocessen.*

#### Funciegroep Uitvoering:

*Het adviseren over, uitvoeren en/of toepassen van vastgesteld beleid en/of wet- en regelgeving, producten en diensten. Binnen de functiegroep ligt de nadruk op het uitvoeren van technische of specialistische taken. De uitvoering wordt getoetst aan voor het beleidsterrein geldende kaders, besluiten, kwaliteitsnormen en protocollen.*

#### Overwegende functiekenmerken:

- *adviseert over en ontwikkelt mede beleid op meerdere **complexe en brede terreinen***
- *voert beleid uit waarbij sprake is van een **zeer grote** interpretatieruimte*
- *heeft inzicht in zowel **theoretische als maatschappelijke** context van het beleid*

## Generieke taken

### Resultaatgebied 1: Beleidsontwikkeling

- signaleert, volgt en evalueert ontwikkelingen op meerdere brede en complexe terreinen
- ontwikkelt beleids- en beheersinstrumenten ter implementatie en uitvoering van beleid
- zoekt draagvlak voor beleidsstrategieën en presenteert effecten en beleidsdoelstellingen
- formuleert en vertaalt ontwikkelingen en beleid in voorstellen, plannen van aanpak en (uitvoerings)programma's

### Resultaatgebied 2: Beleidsadvisering

- adviseert over (uitvoerings)aspecten van beleid op meerdere brede en complexe terreinen
- signaleert risico's, verbeter- en/of knelpunten en verricht intern onderzoek
- stelt rapportages op, zoekt draagvlak voor verandering en presenteert analyses en conclusies
- formuleert en operationaliseert (uitvoerings)programma's, projecten en plannen

### Resultaatgebied 3: Uitvoering

- draagt zorg voor de intake, toetst en beoordeelt aanvragen en verzoeken aan de hand van beleid, wet- en regelgeving
- adviseert over prioritering, toekenning en afhandeling van aanvragen en verzoeken
- initieert, stuurt en draagt zorg voor de afhandeling van de formele besluitvorming
- draagt zorg voor het opstellen van beschikkingen, (advies-)rapportages, beoordelingen en correspondentie
- voert procedures, richtlijnen en regelgeving uit op meerdere complexe en brede terreinen

### Resultaatgebied 4: Procesbewaking en regie

- bewaakt en bevordert de samenhang met betrekking tot de toepassing van instrumenten en beleid op het eigen vakgebied
- stuurt op en draagt zorg voor de totstandkoming en realisatie van plannen, projecten en programma's
- draagt zorg voor voorlichting en communicatie inzake de ontwikkeling en uitvoering van plannen, projecten en programma's

## Module

Voor de functie wordt hieronder aangegeven waarom bepaalde keuzes gemaakt in de waardering.

**Gegevens van de functie**

**Naam** : Medewerker Beleidsuitvoering 0  
**Code** :  
**Functieschaal** : 10a

KUNNEN	MOGEN	Totaal score						
<i>Keuze &amp; Creativiteit</i>	<i>Kennis &amp; Inzicht</i>	<i>Sociale Interactie</i>	<i>Sub-score</i>	<i>Vrijheden</i>	<i>Verantwoorde-lijkheden</i>	<i>Rol</i>	<i>Sub score</i>	
maatwerk	Conceptueel	Anticiperen	254	beleidskaders	Proces+	Adviseren	354	608

**KUNNEN**

Bij de invalshoek KUNNEN wordt het vereiste vermogen gemeten dat de functie van de functiehouder vraagt om de essentie van de functie, vanuit de doelstellingen van de organisatie, te kunnen waarmaken. Met andere woorden; dat wat de functie vraagt.

**Keuze & Creativiteit (niveau 1-5)**

Bij Keuze en Creativiteit gaat het om de mate waarin naar eigen inzicht keuzes gemaakt, dan wel initiatieven ontplooid kunnen worden. Het gaat daarbij om de keuzevrijheid gekoppeld aan de taken van de functie.

**Niveau** : *Maatwerk (K400)*  
**Motivering** : *Er is sprake van advisering en het mede ontwikkelen van beleid op meerdere complexe en brede terreinen. Voert beleid uit waar sprake is van zeer grote interpretatieruimte. Op basis van analyse en conceptie worden maatwerk oplossingen gecreëerd. De keuzemogelijkheden vragen om nieuwe inzichten en een ontwikkelende aanpak. Hierdoor is er geen sprake van een keuze uit de mogelijkheden A t/m Z als van het ontwikkelen van een visie (nieuwe oplossingen).*

**Kennis & Inzicht (niveau 1-8)**

Kennis en Inzicht is het geheel aan relevante kennis, inzicht, ervaring en vaardigheden, die nodig zijn om een functie naar behoren te kunnen uitoefenen. Hierbij gaat het om de diepte (van basis kennis en inzicht tot innovatieve expertise) en breedte (verscheidenheid en hoeveelheid van vakgebieden, processen, technieken etc.) van de kennis die de functie vereist.

**Niveau** : *conceptueel*  
**Motivering** : *Volledige beheersing van het vakgebied met daarbij een gedegen oriëntatie op aanpalende vakgebieden en het inzicht in de organisatorische samenhang en maatschappelijke context zijn nodig om het werk te kunnen uitvoeren. Dit blijkt uit het mede-ontwikkelen van beleid en het adviseren op meerdere complexe en brede terreinen. Beheersing van een specialisme (o.a. technisch, juridisch of financieel) naast de inhoudelijke beheersing van het vakgebied is nodig om het werk te kunnen uitvoeren (gespecialiseerd) is onvoldoende voor de uitvoering van de functie. Anderzijds is een volledige beheersing van de theoretisch grondslagen van een vakgebied met een diepere oriëntatie op aanpalende vakgebieden en inzicht in de economische, bedrijfskundige, maatschappelijke en juridische complicaties (abstract) niet noodzakelijk voor deze functie.*

**Sociale Interactie (niveau 1-4)**

De soort van sociale interactie die nodig is om met individuen en/of groepen, zowel intern als extern, te communiceren.

**Niveau** : *anticiperen*  
**Motivering** : *Gezien de beleidsadviesing op meerdere complexe en brede terreinen is sprake van het inspelen op situaties en aanpassen van de actie aan de context. De communicatie/ interactie kenmerkt zich door een situationele aanpak die aansluit op de gesprekspartner of doelgroep. Deze beleidsadviesing op meerdere complexe en brede terreinen vraagt om meer dan het verkrijgen van begrip door beredeneren en beargumenteren (begrip). Er is echter geen sprake van het beïnvloeden van de gesprekspartner voor het winnen van steun om het doel te bereiken (invloed).*

**MOGEN**

Bij de invalshoek mogen wordt de formele functionele ruimte gemeten die vanuit de organieke kaderstelling aan de functiehouder geboden wordt. Met andere woorden; dat wat de functie biedt.

**Vrijheden (niveau 1-5)**

De functionele vrijheid geeft de mate aan waarin een functie wordt vrijgelaten bij de aanpak en invulling van de werkzaamheden en waar de grenzen liggen in werkinstructies, -procedures, richtlijnen, wet- en regelgeving e.d. In werkinstructies, -procedures en richtlijnen kan ook zijn voorzien door directe sturing, toezicht en terugvalmogelijkheden.

- Niveau** : *beleidskaders*
- Motivering** : *Er zijn beleidskaders en targets beschreven, die het doel en de grenzen van het werk bepalen en zorgen voor structuur. Aangezien er sprake is van zeer grote interpretatieruimte bij de beleidsuitvoering, is richtlijnen (er zijn richtlijnen of handreikingen beschreven, die het doel en de grenzen van het werk bepalen en zorgen voor houvast) niet van toepassing. Er is wel sprake van een begrenzing van het werk door beleidskaders, dus doelstelling (er zijn alleen de eigen positie, en doelstellingen gegeven, die als kader/richting voor het werk gelden) is niet aan de orde.*

**Verantwoordelijkheden (niveau 1-8)**

Functies dragen verantwoordelijkheden voor uit te voeren werkzaamheden en te ondernemen acties die voortvloeien uit de taakstelling. Bij verantwoordelijkheden van de functie gaat het om de te realiseren taakstelling binnen de doelstelling van de organisatie en het hierbij behorende afbreukrisico. Dit is afhankelijk van de toebedeelde rol.

- Niveau** : *Proces+*
- Motivering** : *Verantwoordelijk binnen de directe eigen invloedssfeer in processen waarbij meerdere aanpalende vakgebieden betrokken zijn, waarbij de gevolgen van eventuele fouten een aanmerkelijk belang schaden.*
- Er is enkel een verantwoordelijkheid binnen de eigen invloedssfeer en niet (ook) buiten de eigen invloedssfeer. Ook zijn er meerdere aanpalende vakgebieden betrokken.*
- Om die reden is er geen sprake van samenhang (verantwoordelijk buiten en binnen de directe eigen invloedssfeer in processen waarbij meerdere vakgebieden betrokken zijn, waarbij de gevolgen van eventuele fouten een beperkt belang schaden). Omdat eventuele fouten wel een aanmerkelijk belang kunnen schaden is er geen sprake van proces (verantwoordelijk binnen de directe eigen invloedssfeer in processen waarbij meerdere aanpalende vakgebieden betrokken zijn, waarbij de gevolgen van eventuele fouten een beperkt belang schaden)*

**Rol (niveau 1-4)**

De rol van de functie geeft de soort bijdrage weer in samenhang met de niveaubepalende verantwoordelijkheden die bij de functie worden belegd.

- Niveau** : *adviseren*
- Motivering** : *Gezien de beleidsadvisering op meerdere complexe en brede terreinen, is sprake van adviseren (het adviseren, waaronder het analyseren en afwegen, waarbij de uiteindelijke (formeel) beslissing bij een ander ligt).*
- Toeleveren (het toeleveren, waaronder het interpreteren en beoordelen ten behoeve van directe toepassing) past niet bij de beleidsadvisering. Omdat de uiteindelijke beslissing bij een ander ligt, is er ook geen sprake van beslissen (het nemen van beslissingen en het maken van keuzes en/of het dragen van verantwoordelijkheid voor de keuzes van anderen).*



Competentiematrix t.b.v. collegebesluit over HR21 september 2016

De competentiebox gemeenten van het AenO-fonds is gebruikt. Gemeente Landgraaf heeft in overleg met OR in 2012 gekozen voor de landelijke profielen

Competentie/ Functie HR21	Flexibiliteit	Integriteit	Ondernemingszin	Stressbestendigheid	Verantwoordelijkheid	Zelfreflectie	Zelfstandigheid	Analytisch vermogen	Creativiteit	Oordeelsvorming	Visie	Coachen	Commercieel handelen	Conflicthantering	Inlevingsvermogen	Klantgerichtheid	Leidingsgeven	Middelingscommunicatie	Netwerken	Omgingsbewustzijn	Onderhandelen	Overtuigingskracht	Regisseren	Samenwerken	Schriftelijke communicatie	Besluitvaardigheid	Initiatief	Kwaliteitsgerichtheid	Nauwkeurigheid	Plannen en organiseren	Resultaatgerichtheid	
																																Realisatie
Medewerker toezicht III				C	B										B																B	
Medewerker toezicht IV				C	C										C																C	
Medewerker toezicht V																															C	
Medewerker technische uitvoering II																																
Medewerker technische uitvoering III	C																															
Medewerker technische uitvoering V	D						D																									
Medewerker systemen II																																
Medewerker systemen III																																
Medewerker systemen IV				C	C																											
Medewerker systemen V				D																												
Medewerker gegevens I																																
Medewerker gegevens II																																
Medewerker gegevens III																																
Medewerker gegevens IV																																
Medewerker gegevens V																																

Competentiematrix t.b.v. collegebesluit over HR21 september 2016

De competentiebox gemeenten van het AenO-fonds is gebruikt. Gemeente Landgraaf heeft in overleg met OR in 2012 gekozen voor de landelijke profielen

Competentie/ Functie HR21	Flexibiliteit	Integriteit	Ondernemingszin	Stressbestendigheid	Verantwoordelijkheid	Zelfreflectie	Zelfstandigheid	Analytisch vermogen	Creativiteit	Oordeelsvorming	Visie	Coachen	Commercieel handelen	Conflicthantering	Inlevingsvermogen	Klantgerichtheid	Leidingsgeven	Middelingscommunicatie	Netwerken	Omgingsbewustzijn	Onderhandelen	Overtuigingskracht	Regisseren	Samenwerken	Schriftelijke communicatie	Besluitvaardigheid	Initiatief	Kwaliteitsgerichtheid	Nauwkeurigheid	Plannen en organiseren	Resultaatgerichtheid	
																																Bedrijfsvoering
Medewerker bedrijfsvoering I																																
Medewerker bedrijfsvoering II				C																												
Medewerker bedrijfsvoering III				C																												
Medewerker bedrijfsvoering IV				D																												
Medewerker publiek I																																
Medewerker publiek II				C																												
Medewerker publiek III				C																												
Medewerker administratief & secretariaal II				C																												
Medewerker administratief & secretariaal III				C																												
Medewerker facilitair II				C																												
Medewerker facilitair III				D																												
Medewerker facilitair IV				D																												
Medewerker facilitair V				D																												
Medewerker algemeen I				D																												



## Bijlage Conversietabel

Conversietabel gemeente Landgraaf behorend bij functiewaarderingssysteem HR21

Bandbreedte	Schaal	Min. Score	Max. score
2	1	50	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
85	11	627	711
60	12	712	771
50	13	772	821
50	14	822	871
129	15	872	1000

Vastgesteld door BenW op: