

## **Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Maassluis houdende regels omtrent het sectorale functiewaarderingsstelsel HR21 (HR21 Procedureregeling gemeente Maassluis)**

Burgemeester en wethouders van de gemeente Maassluis;

Overwegende:

dat bij besluit van 4 september 2018 is vastgelegd dat de gemeente Maassluis voor het beschrijven en waarderen van functies aansluiting zoekt bij het sectorale functiewaarderingsstelsel HR21 en terzake een licentieovereenkomst heeft gesloten;

dat het invoeringsproces HR21 heeft plaatsgevonden met inachtneming van het bepaalde in Hoofdstuk 8 van het Sociaal Statuut gemeente Maassluis 2018 en het bepaalde in Hoofdstuk 5 van het Reorganisatieplan gemeente Maassluis 2018;

dat de werknemers van de gemeente Maassluis, met uitzondering van de medewerkers van de Griffie, per 1 januari 2020 zijn ingedeeld op een HR21 functiebeschrijving;

dat, nu het invoeringsproces HR21 is afgerond, het noodzakelijk is dat in lijn met de uitgangspunten van HR21 een procedureregeling, afgestemd op een generieke wijze van beschrijven en waarderen, wordt vastgesteld;

gelet op:

het bepaalde in artikel 3.1 van de Cao Gemeenten;

het feit dat de Ondernemingsraad (OR) d.d. 19 november 2020 zonder inhoudelijke op- en aanmerkingen kennis heeft genomen van de inhoud van deze regeling;

b e s l u i t e n:

vast te stellen de:

### **HR21 Procedureregeling gemeente Maassluis**

#### **ARTIKEL 1: DEFINITIES**

##### **Functie:**

Het geheel van werkzaamheden van de werknemer.

##### **Functiebeschrijving:**

De normbeschrijving dan wel de lokale functiebeschrijving die een resultaatgerichte weergave is van aard, overwegend karakter, niveau en complexiteit van taken.

##### **Normbeschrijving:**

De generieke functiebeschrijving zoals opgenomen in het normbestand van HR21. De normbeschrijving is voorzien van een vaste waardering (puntenreeks).

##### **Lokale functiebeschrijving:**

De volgens het format van HR21 lokaal gewijzigde normbeschrijving of toegevoegde (nieuwe) functiebeschrijving.

##### **Functiewaardering:**

Het bepalen van de relatieve functiewaarde van een functiebeschrijving aan de hand van de in HR21 vastgelegde waarderingmethode.

##### **Functiewaarderingsstelsel:**

Het sectorale functiewaarderingsstelsel HR21.

##### **Conversietabel:**

Een tabel waarmee de totale functiewaarderingscores van alle geselecteerde functiebeschrijvingen omgezet worden naar functionele schalen.

**Werkgever:**

Het college van burgemeester en wethouders.

**Werknemer:**

De werknemer in de zin van artikel 1.1 van de Cao Gemeenten die de functie bekleedt, anders dan in gevolg de artikelen 2.5 t/m 2.9 van de Cao Gemeenten.

**Bestuurder:**

De bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

**Manager:**

De Algemeen directeur/gemeentesecretaris, Adjunct-directeur, Clustermanager of Teammanager.

**Externe deskundige:**

Een door de systeemhouder (VNG) erkend deskundige inzake de ontwikkeling, toepassing en werking van HR21.

**Gecertificeerde gebruiker:**

De volgens de normering van de extern deskundige opgeleide lokale gebruiker die geautoriseerd is om te werken met HR21.

**Geschillencommissie**

De lokale of regionale commissie als bedoeld in artikel 11.5 van de Cao Gemeenten die is ingesteld om onder meer geschillen te beslechten over de individuele toepassing van het van toepassing zijnde functiewaarderingssysteem, voor zover het de indeling op een functiebeschrijving en/of de waardering van de lokale functiebeschrijving betreft.

**ARTIKEL 2: SELECTEREN FUNCTIEBESCHRIJVINGEN**

1. De bij volmacht aangewezen manager, selecteert (in samenspraak met de externe deskundige en/of een gecertificeerde gebruiker) per functie een normbeschrijving uit HR21. Indien de normbeschrijving voor de functie onvolledig is, dan wel een voor de functie dekkende normbeschrijving niet beschikbaar is, wordt een lokale functiebeschrijving op- en vastgesteld.
2. De Ondernemingsraad (OR) wordt door de bestuurder geïnformeerd over de bij volmacht geselecteerde functiebeschrijving(en) zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel.
3. Indien sprake is van een organisatiebrede functiebeschrijvingsronde, of indien sprake is van een organisatorische verandering zoals bedoeld in artikel 25 lid 1 van de WOR, dan stelt de bestuurder, met inachtneming van een advies van de in artikel 4 lid 5 bedoelde indelingscommissie, de OR in de gelegenheid advies uit te brengen over de voorgenomen vaststelling van de functiebeschrijvingen.
4. Met inachtneming van het bepaalde in lid 3, legt de bestuurder de functiebeschrijvingen ter vaststelling voor aan de werkgever. De werkgever stelt de aldus voor de gemeente Maassluis tot stand gekomen functiebeschrijvingen vast.

**ARTIKEL 3: VASTSTELLEN FUNCTIEWAARDERINGEN**

1. Door middel van toepassing van de vastgestelde conversietabel worden de waarderingen van alle geselecteerde functiebeschrijvingen omgezet naar functionele schalen.
2. Door de gecertificeerde gebruiker en/of externe deskundige worden, aan de hand van de in HR21 vastgelegde functiewaarderingsmethode, alle lokale functiebeschrijvingen gewaardeerd.
3. De waarderingsresultaten worden opgenomen in een functiewaarderingsadvies aan de werkgever. Het functiewaarderingsadvies bevat in ieder geval:
  - a. Een motivering, gerubriceerd per invalshoek en dimensie, van de subscores en de totaalscore per lokale functiebeschrijving;
  - b. Een overzicht van de functiewaarderingsresultaten van alle lokale functiebeschrijvingen;
  - c. Een gecombineerd overzicht van de functiewaarderingsresultaten van alle geselecteerde functiebeschrijvingen.
4. De waarderingen worden door of namens werkgever met inachtneming van het functiewaarderingsadvies vastgesteld. Afwijking van het advies kan slechts plaatsvinden op basis van zwaarwegende argumenten.

**ARTIKEL 4: INDELEN FUNCTIES**

1. De bij volmacht aangewezen manager stelt -met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 lid 1 van deze regeling- een globale taakbeschrijving op als onderlegger voor de indeling op een norm- en/of lokale functiebeschrijving. In deze taakbeschrijving worden via het daarvoor bestemde format de positie en het doel van de functie evenals de inhoudelijke kernactiviteiten beschreven.

2. De gecertificeerd gebruiker adviseert de in lid 1 bedoelde manager (eventueel in samenspraak met de externe deskundige) over de indeling van de functies in norm- en/of lokale functiebeschrijvingen. Dit vormt het indelingsadvies.
3. De bij volmacht aangewezen manager stelt het in lid 2 van dit artikel bedoelde indelingsadvies vast. De functie-indeling en de gevolgen voor het salaris van de werknemer worden in een Addendum op de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer vastgelegd.
4. In geval van een organisatiebrede functiebeschrijvingsronde, of indien sprake is van een organisatorische verandering zoals bedoeld in artikel 25 lid 1 van de WOR, adviseren de gecertificeerd gebruiker en/of de externe deskundige de bestuurder over de indeling van de functies in norm- en/of lokale functiebeschrijvingen. Dit vormt het indelingsadvies.
5. Het in lid 4 van dit artikel bedoelde indelingsadvies wordt door de bestuurder ter toetsing voorgelegd aan een indelingscommissie. De gecertificeerde gebruiker en/of extern deskundige zijn als adviseur(s) aanwezig bij de vergaderingen van de indelingscommissie.  
De indelingscommissie bestaat uit:
  - a. een lid aan te wijzen door de werkgever, niet zijnde een bestuurder van de gemeente of anderszins werkzaam voor of bij de gemeente;
  - b. een lid aan te wijzen door de vakbonden, niet werkzaam bij of voor de gemeente;
  - c. een voorzitter, aan te wijzen door de leden onder a en b.
6. De leden en de voorzitter hebben kennis van en ervaring met de toepassing van HR21. In geval van een organisatiebrede functiebeschrijvingsronde, of indien sprake is van een organisatorische verandering zoals bedoeld in artikel 25 lid 1 van de WOR, maakt werkgever aan de werknemer bekend in welke functiebeschrijving de functie van de werknemer is ingedeeld. De functie-indeling en de gevolgen voor het salaris van de werknemer worden in een Addendum op de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer vastgelegd.

#### **ARTIKEL 5: GESCHILLENCOMMISSIE**

1. De commissie die bevoegd is om geschillen tussen werkgever en werknemer over de individuele toepassing van het functiewaarderingssysteem te behandelen, voor zover het de indeling op een functiebeschrijving en/of de waardering van de lokale functiebeschrijving betreft.
2. De samenstelling, taak, bevoegdheden en werkwijze van de in lid 1 bedoelde commissie is geregeld in de Geschillenregeling gemeente Maassluis 2020.

#### **ARTIKEL 6: NIEUWE EN GEWIJZIGDE TAKEN (FUNCTIE-ONDERHOUD)**

1. Indien (a) de bij volmacht aangewezen manager en werknemer een nieuwe of gewijzigde functie overeenkomen, of (b) door de bij volmacht aangewezen manager een andere reden dan de in artikel 7 lid 1 van deze regeling bedoelde functiewijziging gewenst is (bijvoorbeeld voor het openstellen van een vacature), dan heroverweegt de bij volmacht aangewezen manager de indeling in de functiebeschrijving.
2. Indien de heroverweging leidt tot een andere indeling, dan is het bepaalde in artikel 4 lid 1 tot en met 3 van deze regeling van overeenkomstige toepassing.
3. In het geval dat de heroverweging niet leidt tot een andere indeling, dan wordt de werknemer hiervan onverwijld door de bij volmacht aangewezen manager in kennis gesteld en wordt dit schriftelijk bevestigd.

#### **ARTIKEL 7: WIJZIGING FUNCTIEBESCHRIJVINGEN (ORGANISATIEVERANDERING)**

1. Bij een organisatorische verandering zoals bedoeld in artikel 25 lid 1 van de WOR, waaronder begrepen een wijziging van de structuur, verandering in de aansturing van de organisatie, taken of doelstellingen van de organisatie wordt, onder verantwoordelijkheid van de werkgever, door of namens de bestuurder bezien of de vastgestelde functiebeschrijvingen volledig en/of toereikend zijn. Het selecteren, wijzigen of opstellen van nieuwe functiebeschrijvingen verloopt volgens de procedure als beschreven in artikel 2 lid 3 en 4 evenals artikel 4 lid 4 tot en met 6 van deze regeling.
2. Een verzoek tot heroverweging van de bestaande functiebeschrijvingen kan ook worden ingediend door de OR.

#### **ARTIKEL 8: OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN**

1. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist de Algemeen directeur/gemeentesecretaris nadat hij de OR heeft geïnformeerd.
2. Deze regeling, die kan worden aangehaald als 'HR21 Procedureregeling gemeente Maassluis', treedt terstond in werking na publicatie / bekendmaking van deze regeling.

*Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders op 11 mei 2021.*

*de gemeentesecretaris,*

*drs. W.A. Atsma*

*de burgemeester,*

*dr. T.J. Haan*

## **TOELICHTING**

### **Algemeen**

In Artikel 8.1 van het Sociaal Statuut 2018 is bepaald dat, totdat een HR21 procedureregeling is overeengekomen, de bepalingen voor het selecteren en vaststellen van de HR21 (norm)functies en/of lokale functies die nodig zijn voor het plaatsen van medewerkers, worden vastgelegd in het Reorganisatieplan Maassluis 2018. Nu het invoeringsproces HR21 is afgerond, is de tijd rijp voor een HR21 Procedureregeling.

In de Kapstokregeling, een model die via de HR21 webapplicatie beschikbaar is voor alle aangesloten organisaties, is een voorbeeld uitgewerkt waarbij gemeenten voor de eigen organisatie een HR21 Procedureregeling kunnen vaststellen. Het model is in overleg tussen VNG, de organisatieadviesbureaus BuitenhkPlus en Leeuwendaal, aangepast aan de inwerkingtreding van de Wnra en de tekst van de nieuwe CAO Gemeenten. De model regeling blijft een kapstok die lokaal kan worden aangepast naar eigen inzichten.

De OR heeft op grond van artikel 27 instemmingsrecht bij de invoering, wijziging of intrekking van een functiewaarderingssysteem. Deze Procedureregeling is op zichzelf geen functiewaarderingssysteem (HR21 is het systeem). Strikt genomen is er dus geen instemming vereist. Niettemin wordt de OR -om draagvlak in de organisatie te creëren- bij de totstandkoming van deze regeling betrokken en om een reactie (mening) gevraagd, niet zijnde een formeel advies of formele instemming.

In deze regeling heeft de OR een rol bij:

1. Artikel 2, lid 2. De Ondernemingsraad (OR) wordt door de bestuurder geïnformeerd over de bij volmacht geselecteerde functiebeschrijving(en) zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel.
2. Artikel 2, lid 3. Indien sprake is van een organisatie brede functiebeschrijvingsronde, of indien sprake is van een organisatorische verandering zoals bedoeld in artikel 25 lid 1 van de WOR, dan stelt de bestuurder de OR in de gelegenheid advies uit te brengen over de voorgenomen vaststelling van de functiebeschrijvingen.
3. Artikel 7, lid 2. Een verzoek tot heroverweging van de bestaande functiebeschrijvingen kan ook worden ingediend door de OR.

### **Bijzondere bepalingen**

*Bij volmacht aangewezen manager of werkgever?*

Daar waar sprake is van mandaat wordt de terminologie "bij volmacht aangewezen manager" gehanteerd.

Is geen mandaat verleend, dan is het bevoegd gezag: "de werkgever".

*Wat is het verschil tussen een organisatiebrede functiebeschrijvingsronde en organisatorische verandering zoals bedoeld in artikel 25 lid 1 van de WOR?*

Een organisatiebrede functiebeschrijvingsronde heeft betrekking op een algemene actualisatie van het Functieboek (bijvoorbeeld door achterstallig onderhoud) zonder dat er sprake is van een organisatorische verandering. Een organisatorische verandering is veelal gekoppeld aan een formele reorganisatie waarbij sprake kan zijn van een wijziging van de structuur, verandering in de aansturing van de organisatie, taken of doelstellingen van de organisatie.

*Verskil artikel 2 (Selecteren functiebeschrijvingen) en 4 (Indelen functies)*

Artikel 2 gaat over het selecteren van de benodigde HR21 (norm)functies voor het samenstellen van het Functieboek Maassluis, zodanig dat alle processen, taken, diensten en/of producten binnen de organisatie met deze functiebeschrijvingen gerealiseerd kunnen worden. Terwijl artikel 4 gaat over het (individueel) indelen van een medewerker op een van de geselecteerde functiebeschrijvingen in het Functieboek.

*Artikel 3 lid 2 (waarderen lokale functies)*

Door de gecertificeerde gebruiker en/of externe deskundige worden, aan de hand van de in HR21 vastgelegde functiewaarderingsmethode, alle lokale functiebeschrijvingen gewaardeerd. Omdat de normbeschrijvingen zijn voorzien van een vaste waardering (puntenreeks) en lokale functies niet, moeten lokale functies zelf met behulp van het systeem gewaardeerd worden.

*Artikel 5 lid 1 (Geschillencommissie)*

Omdat de normbeschrijving is voorzien van een vaste waardering (puntenreeks) kan geen geschil worden ingediend tegen de waardering van de functie, alleen tegen de indeling. Bij een lokale functiebeschrijving ligt dat anders.

Deze commissie is op basis van de Cao Gemeenten ook de eerste ingang bij een geschil over functiewaardering.