

Naam:
Datum:
Team/teamonderdeel: organisatiebreed/*

Collegevoorstel

Onderwerp	Doorontwikkeling functiehuis
Advies Is er een uiterste behandeldatum?	Hamerstuk
Portefeuillehouder	R. Korteland
Openbaar	Openbaar
Raadsvoorstel of raadsbrief	N.v.t.

Toelichting voor de openbare besluitenlijst:

Sinds 2015 maakt de ambtelijke organisatie van de gemeente Almelo gebruik van de HR21 functiewaarderingssystematiek. Conform het personeelshandboek dient eens per 3 jaar een organisatiebrede functie-onderhoudsrunde plaats te vinden. Deze onderhoudsrunde heeft recent plaatsgevonden. De (voorgenomen) wijziging betreft een doorontwikkeling van het functiehuis en resulteert in een zuivere en geijkte rangordening van functies. Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Almelo besluit het nieuwe functiehuis van de ambtelijke organisatie vast te stellen en dit voornemen ter advisering voor te leggen aan de Ondernemingsraad.

Voorgesteld besluit

1. Een voorgenomen besluit te nemen om:
 - a. Het functiehuis van de ambtelijke organisatie te wijzigen en vast te stellen conform bijgevoegde was-woordt lijsten in het organisatieplan Doorontwikkeling functiehuis (D/25/754807).
 - b. De coördinatiemodule te implementeren en medewerkers waarop deze module van toepassing is een waarnemingstoelage toe te kennen.
2. De ten gevolge van de herijking van het functiehuis extra benodigde middelen van 19.500 euro voor de periode 2024 en 2025 te betrekken bij de Zomerrapportage 2025 en de structureel benodigde middelen vanaf 2026 van 215.000 euro te betrekken bij de begroting 2026. De benodigde middelen leiden niet tot extra lastenuitzetting.
3. De Ondernemingsraad om advies te vragen, en bij positief advies het voorgenomen besluit als definitief te beschouwen.

Inleiding

Om toe te werken naar een geijkt functiehuis is het van belang om functie-onderhoud uit te voeren. In 2015 is de ambtelijke organisatie van de gemeente Almelo overgestapt op functiewaarderingssysteem HR21. Conform het personeelshandboek dient eens per 3 jaar een brede functie-onderhoudsrunde plaats te vinden. In 2017 heeft voor het laatst functieonderhoud plaatsgevonden en vond een herijking/herwaardering plaats ten behoeve van de managementfuncties als gevolg van het organisatie- en ontwikkelplan 'Voor Stad en Resultaat', waarin werd uitgegaan van vier managementlagen. Na 2017 heeft er geen periodiek onderhoud meer

plaatsgevonden. Er is derhalve sprake van een (grote) behoefte om gewijzigde functies te herzien en nieuwe functies in te delen in het functieboek HR21. Centraal in het huidige functie-onderhoudsproject staan gewijzigde functies die niet meer overeenkomen met de HR21 normfuncties, maar ook nieuwe functies en nog niet (formeel) ingedeelde functies. Het functieonderhoud heeft overwegend betrekking op algemene functies. Functies kunnen echter niet losstaand van soortgelijke functies in de organisatie worden ingedeeld. Met name de (team)managementfuncties dienen vanuit de onderlinge verhouding te worden besproken en ingedeeld. De afgelopen maanden is een organisatiebrede doorkijk op functieniveau uitgevoerd, waarbij het volgende uitgangspunt is gehanteerd: functies waarbij de HR21 normfunctie niet correspondeert met de werkelijkheid, nieuwe functies en functies die nog niet (formeel) ingedeeld zijn, worden integraal besproken en ingedeeld via de HR21-systematiek.

Beoogd effect

Het beoogd effect van de (voorgenomen) wijziging is, met inachtneming van de benodigde flexibiliteit en wendbaarheid van de organisatie, dat een solide basis wordt gecreëerd in de vorm van een zuiver en geijkt functiehuis dat toekomstbestendig is. Teamoverzichten zijn samenhangend in opbouw, functies zijn volgens de HR21-systematiek ingedeeld en ranggeordend ten opzichte van elkaar en onderlinge verhoudingen tussen functies en teams kloppen. Een geijkt en zuiver functiehuis biedt ruimte voor passende inzet van HR-instrumenten, zoals de HR-gesprekscyclus en strategische personeelsplanning, maar ook voor de doorontwikkeling van teams en medewerkers. Dit draagt bij aan een toekomstbestendige en wendbare ambtelijke organisatie.

Argumenten voor

1. *De functieboekwijzigingen resulteren in een zuiver en geijkt functiehuis en dragen bij aan een toekomstbestendige organisatie.*

Het huidige functiehuis is niet actueel. Veel functies zijn niet of niet correct ingedeeld en bieden geen goede weergave van de huidige praktijk. Dit leidt tot scheefgroei van het functiehuis, dat (indirect) leidt tot verminderde efficiëntie van processen, onnodige kosten in het kader van begroting en/of geschillenprocedures, maar met name onbegrip en verminderde betrokkenheid bij medewerkers. Voorgenomen functieboekwijzigingen dragen bij aan een zuiver en geijkt functiehuis en daarmee een toekomstbestendige organisatie.

2. *De teammanagementindelingen c.q. -inschalingen sluiten aan bij de gestelde verantwoordelijkheden en bevoegdheden conform de sturingsfilosofie.*

De huidige teammanagementindelingen c.q. -inschalingen zijn niet altijd actueel en/of conform gestelde verantwoordelijkheden en bevoegdheden ingepast. In de loop der jaren hebben er verschillende organisatiewijzigingen plaatsgevonden. De invloed hiervan op de teammanagementindelingen zijn niet altijd in de volledige breedte van de teammanagementlaag bekeken. Managementfuncties dienen namelijk altijd ten opzichte van elkaar beoordeeld en ingedeeld te worden. Door de volledige teammanagementlaag te herijken sluiten de indelingen weer aan bij de gestelde verantwoordelijkheden en bevoegdheden conform de sturingsfilosofie.

3. *De hulpstructuur in de vorm van coördinatiefuncties is duidelijk beschreven en randvoorwaarden zijn vastgesteld.*

Functies waarbij sprake is van een coördinerende rol zijn in de huidige situatie niet op een uniforme wijze beschreven en ingedeeld in HR21. Hierdoor is er in de loop der tijd een diffuus beeld ontstaan van de taken en verantwoordelijkheden die horen bij een 'coördinator'. Door gebruik te maken van de coördinatiemodule die HR21 biedt en de richtlijn vanuit de VNG met betrekking tot beloning te implementeren, ontstaat er een duidelijk beschreven coördinatie rol die uniform ingezet en conform afspraken beloond wordt.

Kanttekeningen

1. *De (voorgenomen) wijzigingen hebben personele en financiële gevolgen.*

De (voorgenomen) wijzigingen hebben direct invloed op medewerkers waarbij er sprake is van een functiewijziging. Dit kan een relatief kleine invloed zijn, zoals een naamswijziging van de functie, of een grote invloed als functies een schaal lager of hoger ingedeeld worden. Een goede uitleg vanuit de direct leidinggevende is noodzakelijk voor het begrip onder medewerkers. Een

mogelijk gevolg van onbegrip en bezwaar op de (voorgenomen) wijziging kan leiden tot een verstoorde arbeidsrelatie en een geschillenprocedure. Hiernaast zijn er financiële gevolgen indien een functie teruggezet wordt naar een lager schaalniveau, aangezien de medewerker in dit geval recht heeft op behoud van salaris. Bij het wijzigen van een functie naar een hoger schaalniveau beweegt een medewerker (mits geen sprake is van maatwerk- c.q. ontwikkelafspraken) van rechtswege mee naar het hogere schaalniveau, dat leidt tot een verhoging van het salaris. Al met al kan een verschil optreden in de begrote versus gerealiseerde loonkosten.

2. *De begrote berekening kan in lichte mate afwijken van de daadwerkelijke last*
Dit gelet op de nog te bepalen verwerkingsdatum.

Kosten, opbrengsten en dekking

Bij de start van het project is met betrekking tot de kostenverdeling door de algemeen directeur vastgelegd dat de opvang van kosten binnen eigen de personeelsbegroting van de eenheid en/of het team dient plaats te vinden, indien noodzakelijk kunnen kosten centraal worden opgevangen. De uiteindelijke kosten zijn afhankelijk van het aantal te wijzigen functies. De kosten van de inzet van de ingehuurd HR21-projectleider, ureninzet Leeuwendaal inzake toetsing van indelingen en (eventuele) kosten van de inzet van de geschillencommissie worden opgevangen binnen het budget van het project.

Bij afronding van het project is er sprake van een bedrag van ca. €215.000,-, voortkomend uit herwaardering van functies naar een hoger schaalniveau, dat niet binnen de eenheids- dan wel teambegroting gedekt kan worden. Per eenheid is het totaal van formatie en loonsom (WAS vs. WORDT) terug te vinden in de bijlage: Organisatieplan doorontwikkeling functiehuis

De financiële gevolgen voor de loonsom worden bij de eerstvolgende financiële rapportage betrokken. De incidentele last ten aanzien van de nabetaling (ie. terugwerkende kracht tot 1 juli 2024) worden in de zomerrapportage 2025 opgenomen. De structurele last wordt in de begroting van 2026 opgenomen. De benodigde middelen leiden niet tot extra lastenuitzetting.

Uitvoering

De (voorgenomen) wijzigingen worden naar verwachting in het tweede kwartaal doorgevoerd. Team HR informeert gedurende het besluitvormingsproces het (centraal) managementteam over het tijdspad en informeert per brief (bij wijziging) en per mail (bij geen wijziging) medewerkers – na besluitvorming – over het (voorgenomen) besluit. Pas na definitieve besluitvorming worden de wijzigingen in het personeelsinformatiesysteem doorgevoerd. De Ondernemingsraad voert achterbanconsultatie uit na voorgenomen besluitvorming en brengt derhalve pas in een later stadium advies uit. Inhoudelijke vragen van de Ondernemingsraad zijn gedurende het proces grotendeels beantwoord door de projectleider HR21 en/of WOR-bestuurder.

Medewerkers worden intern door directie en management op de hoogte gebracht over de (voorgenomen) collegebesluitvorming, het medezeggenschapsproces en de vervolgstappen rondom de implementatie van de (voorgenomen) functieboekwijzigingen.

Bijlagen

- Bijlage: Organisatieplan Doorontwikkeling functiehuis (D/25/754807)
Bijlage 1: Functiematrix HR21 (D/25/754809)
Bijlage 2: Was-wordt lijsten – per team (D/25/754812)
 (Niet openbaar op grond van artikel 5.2, lid 2, sub e van de Woo)
Bijlage 3: Was-wordt lijst - totaal (D/25/754813)
 (Niet openbaar op grond van artikel 5.2, lid 2, sub e van de Woo)
-

Procesinformatie

Intern overleg

De doorontwikkeling van het functiehuis is op (centraal) managementniveau veelvuldig besproken, middels (integrale) werksessies en individuele gesprekken. Bij de doorontwikkeling zijn de teams HR en Financiën betrokken. Adviesbureau Leeuwendaal heeft een onafhankelijke toets op de indelingen uitgevoerd. Verder zijn medewerkers geïnformeerd over het proces. De Ondernemingsraad is gedurende het proces in diverse overlegvergaderingen bijgepraat door de projectleider HR21 en/of WOR-bestuurder.

Afstemming met portefeuillehouder

Het voorstel is afgestemd met de portefeuillehouder

Directie-advies

B&W voorstel standaard

Communicatie over het besluit

Regulier