

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

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



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

28 augustus 2017

Ons kenmerk

ECWGO/U201700615

Lbr: 17/047

CvA/LOGA 17/09

Telefoon

(070) 373 8393

Bijlage(n)

-

Onderwerp

Nieuwe leverancier HR21 opleidingen

Samenvatting

Met ingang van 1 september 2017 zal de Human Capital Group van start gaan als HR21-opleider. Vanaf die datum zal de Human Capital Group, naast BuitenhkPlus Leeuwendaal, zijn diensten gaan aanbieden aan organisaties die bij HR21 zijn aangesloten of zich gaan aansluiten. Daarover wordt u in het navolgende geïnformeerd. Van de gelegenheid maken wij gebruik om u te informeren over de stand van zaken met betrekking tot het sectorale functiewaarderingssysteem van gemeenten en ontwikkelingen die de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden.

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

Aan de leden



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

28 augustus 2017

Ons kenmerk

ECWGO/U201700615

Lbr: 17/047

CvA/LOGA 17/09

Telefoon

(070) 373 8393

Bijlage(n)

-

Onderwerp

Nieuwe leverancier HR21 opleidingen

Geacht college en gemeenteraad,

Met ingang van 1 september 2017 zal de Human Capital Group van start gaan als HR21-opleider. Vanaf die datum zal de Human Capital Group, naast BuitenhkPlus Leeuwendaal, zijn diensten gaan aanbieden aan organisaties die bij HR21 zijn aangesloten of zich gaan aansluiten. Daarover wordt u in het navolgende geïnformeerd. Van de gelegenheid maken wij gebruik om u te informeren over de stand van zaken met betrekking tot het sectorale functiewaarderingssysteem van gemeenten en ontwikkelingen die de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden.

1. Tweede aanbieder van HR21 opleidingen.

Met ingang van 1 september 2017 zal de Human Capital Group als leverancier van HR21-opleidingen toetreden tot de 'HR21 community'. De toetreding van een tweede opleider was al voorzien bij de aanbesteding van het sectorale functiewaarderingssysteem in 2010. Dat er pas in 2017 van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt heeft te maken met het feit dat 'de spoeling in de eerste jaren nog te dun was' voor twee opleiders. Binnenkort zal Human Capital Group zichzelf introduceren door middel van een mail gericht aan de gecertificeerde gebruikers van HR21.

1.1 Vakbekwaam toepasser HR21.

De belangrijkste HR21-opleiding is die voor het certificaat '*Vakbekwaam toepasser*'. Alleen de medewerkers van gemeenten die deze opleiding met goed gevolg hebben afgerond, krijgen een certificaat en daarmee toegang tot de productie-omgeving van HR21.

Behalve de initiële opleiding tot vakbekwaam toepasser is er ook de verplichte *opfriscursus met herhalingsstoets*, die vakbekwaam toepassers eens in de anderhalf jaar moeten afleggen voor het behoud van hun certificaat.

College van Arbeidszaken / VNG

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

Vanaf 1 september 2017 worden de opleiding voor het certificaat vakbekwaam toepasser én de verplichte opfriscursus door BuitenhekPlus Leeuwendaal én Human Capital Group aangeboden. Het staat beide aanbieders daarnaast vrij om onder 'eigen vlag' andere of aanvullende opleidingen aan te bieden.

De HR21 opleiders zijn vrij in de wijze waarop de opleidingen wordt aangeboden; dit betreft zowel de middelen die worden ingezet als het didactisch concept dat wordt gehanteerd.

1.2 Examen en audit.

De eindtermen van zowel de opleiding tot vakbekwaam toepasser als de periodieke terugkomdag zijn vastgelegd in het examenreglement van HR21 waaraan beide opleiders zich moeten conformeren.

Onafhankelijk van bij welke opleider een medewerker de opleiding heeft gevolgd, worden alle cursisten uiteindelijk 'langs de zelfde meetlat gelegd'.

Hetzelfde geldt voor de periodieke kwaliteitscontrole (audit) vanuit de VNG waaraan beide opleiders zijn/worden onderworpen. Deze is gebaseerd op de uitslagen van de toetsen, de evaluaties door cursisten en het periodiek volgen van opleidingen door een auditor.

Nadere informatie over het opleidingsaanbod kan worden ingewonnen bij:

BuitenhekPlus Leeuwendaal:

Human Capital Group:

www.hr21.nl/prijzen-en-support/training-support/flos@buitenhekplus.nl
tel.: 06 22 69 47 23

www.humancapitalgroup.nl/info@humancapitalgroup.nl
tel.: 030 – 219 38 59

2. HR21 het functiewaarderingssysteem van gemeenten.

HR21 is op 1 april 2011 van start gegaan en is inmiddels hét functiewaarderingssysteem voor en van gemeenten en verwante organisaties in de gemeentelijke sector. HR21 is na een aanbestedingsprocedure in opdracht van de VNG ontwikkeld door de huidige aanbieder/exploitant; de combinatie BuitenhekPlus en Leeuwendaal. De digitalisering van HR21 is door deze combinatie ondergebracht bij de RheiGroup.

De VNG is eigenaar van HR21. BuitenhekPlus Leeuwendaal beheert, onderhoudt en actualiseert het functiewaarderingssysteem voor een periode van tien jaar. De Beheercommissie HR21, die bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers ziet toe op de goede werking en actualiteit van het sectorale functiewaarderingssysteem.

2.1 Waarom een sectoraal functiewaarderingssysteem?

Na ledenraadplegingen in 2007 en 2009 heeft de VNG met de bonden afgesproken om voor de sector gemeenten een functiewaarderingssysteem te (laten) ontwikkelen. Daarbij is tevens de afspraak gemaakt om gemeenten en de aan gemeenten gelieerde organisaties te stimuleren, om zich bij dit sectorale functiewaarderingssysteem aan te sluiten.

De belangrijkste redenen daarvoor waren én zijn:

- Er voor te zorgen dat gemeenten zoveel mogelijk dezelfde functiebeschrijvingen en –waarderingen gebruiken. Dit past bij de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden die we als sector nastreven. Geharmoniseerde arbeidsvoorwaarden vergemakkelijken de

samenwerking tussen gemeenten en bevorderen de arbeidsmobiliteit van gemeenteambtenaren.

- Naarmate meer gemeenten het zelfde functiewaarderingssysteem gebruiken, het ook makkelijker wordt om gezamenlijke methoden en standaarden voor andere onderdelen van het HR-management te ontwikkelen, bijvoorbeeld voor resultaatmanagement en voor e-HRM.
- HR21 is een speciaal voor gemeenten ontwikkeld generiek functiewaarderingssysteem. Gemeenten die zich bij HR21 aansluiten, kunnen beschikken over een bestand van 106 beschreven en gewaardeerde generieke functies. Ze hoeven dus niet meer zelf functiebeschrijvingen of –waarderingen op te stellen. HR21 heeft in de afgelopen jaren al in vele gemeentelijke organisaties bewezen dat de beschrijvingen en waarderingen goed passen in zeer uiteenlopende organisaties en organisatie-onderdelen. Momenteel wordt nagedacht over de introductie van generieke ‘flexfuncties’. Daarbij ligt de focus meer op de rol die wordt vervuld, gewenst gedrag en competenties, en de resultaten die moeten worden behaald.
- VNG en BuitenhkPlus Leeuwendaal borg staan voor de actualiteit, het onderhoud en de doorontwikkeling van HR21. Dat betekent dat beschrijvingen en waarderingen worden aangepast aan de hand van de nieuwste inzichten en ontwikkelingen die van belang zijn voor de sector gemeenten. Daarnaast worden aanpassingen gedaan gericht op het vergroten van de gebruiksvriendelijkheid en de flexibiliteit van het systeem.

2.2 Aansluitingen bij HR21.

Organisaties besluiten op basis van vrijwilligheid of ze zich bij HR21 aansluiten. Op dit moment zijn 238 organisaties bij HR21 aangesloten waaronder 170 gemeenten (inclusief gemeenten waarvan de ambtelijke organisaties zijn gefuseerd). Daarnaast zijn er 87 gemeenschappelijke regelingen en andere organisaties bij HR21 aangesloten, waaronder 22 omgevingsdiensten/RUD's en 12 veiligheidsregio's.

HR21 is een ‘web-based systeem’. Gemeenten die zich bij HR21 aansluiten, werken in een eigen deel van een gezamenlijke web-omgeving. Deze gezamenlijke web-omgeving bevat 106 generieke *normfuncties* die (uitgangspunt) alle functies bij gemeenten dekken. Een gemeente die zich bij HR21 aansluit, kiest welke van die functies op die gemeente van toepassing zijn. In uitzonderingsgevallen, waarin er bijvoorbeeld geen goede match mogelijk is, is er ruimte om zelf een lokale functie toe te voegen.

HR21 bepaalt niet de salarisschalen. De normfuncties in de functietabel van HR21 zijn naar zwaarte gewaardeerd en hebben een onderlinge rangordening, maar zijn niet gekoppeld aan salarisschalen. Het beloningsbeleid is een lokale aangelegenheid en om die reden doet iedere werkgever de omzetting (conversie) naar de salarisschalen zelf.

2.3 Licentiekosten.

Organisaties die bij HR21 zijn aangesloten betalen maandelijks een bedrag om van hun licentie gebruik te maken. Aanvankelijk betaalden gemeenten een bedrag dat was gebaseerd op het aantal inwoners (grootte klassen). Door toename van het aantal ambtelijke fusies ging dit systeem steeds meer knellen. Reden waarom er na overleg tussen VNG en BuitenhkPlus Leeuwendaal voor is gekozen om per 1 januari 2016 over te stappen naar een fijnmaziger tabel voor gemeenten én gemeenschappelijke regelingen die is gebaseerd op de personele omvang van de organisaties.

2.4 Autonomie, transparantie en kwaliteitsbewaking

Lokale autonomie en keuzevrijheid zijn de kernelementen van HR21. Gemeenten en gemeentelijke organisaties bepalen zelf of ze zich bij HR21 aansluiten, welke normfuncties zij gebruiken, of ze lokaal functies toevoegen en welke conversietabel ze gebruiken bij de daadwerkelijke inschaling.

Daarnaast is er de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het sectorale functiewaarderingssysteem. Gemeenten delen hun informatie (inclusief de eventuele lokale functies) in één databestand en kunnen daardoor onderling benchmarken. Het is dan ook niet voor niets dat HR21 onder functiewaarderingsdeskundigen geldt als een bij uitstek 'transparant' functiewaarderingssysteem.

Als eigenaar van HR21 en belangenbehartiger van gemeenten hecht de VNG aan deze gezamenlijke verantwoordelijkheid. Deze wordt onder meer als volgt tot uitdrukking gebracht:

- BuitenhekPlus Leeuwendaal komt bij de dienstverlening in beginsel tegemoet aan de wensen van individuele gemeenten maar wijst hen daarbij ook op de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het in stand houden van een – in omvang - beperkt bestand van generieke normfuncties. VNG en BuitenhekPlus Leeuwendaal hebben deze lijn afgestemd. Deze werkwijze kan er toe leiden dat adviseurs van BuitenhekPlus Leeuwendaal in voorkomende gevallen de vraag aan de orde stellen naar de 'noodzaak' om lokale functies toe te voegen.
- Omdat nog niet alle bij HR21 aangesloten organisaties de gegevens van hun functiegebouw in de HR21-applicatie hebben ingevoerd, wordt er bij deze organisaties op aangedrongen om dit alsnog te doen. Dit vergroot de waarde van een benchmark; en daarmee die van HR21. Desgewenst worden de gegevens kosteloos door de leverancier in de applicatie geplaatst. Een verzoek daartoe kan worden ingediend bij: secretariaat@HR21.nl
- Bij de start in 2011 heeft de VNG een paritaire 'beheercommissie HR21' ingesteld, die de kwaliteit, consistentie en actualiteit van het normfunctiebestand bewaakt. Door middel van periodiek onderzoek wordt bekeken of het bestaande normfunctiemateriaal nog toereikend is, of dat deze als gevolg van ontwikkelingen in de sector moet worden aangepast. De beheercommissie adviseert de VNG over noodzakelijke aanpassingen. Zo heeft de beheercommissie geadviseerd om de bestaande normfuncties van de griffier te vervangen door nieuwe en heeft ze onlangs nog geadviseerd om een zgn. 'witte kolom' (publieke gezondheidszorg en behandeling & advies) aan de functiematrix toe te voegen.
- De oprichting van een gebruikersplatform HR21. Tijdens de bijeenkomsten van het platform bespreekt de VNG met vertegenwoordigers van gemeenten die in de praktijk met HR21 werken voorkomende knelpunten die zich zowel bij de implementatie als het dagelijkse gebruik van HR21 voordoen.

Meer informatie over HR21 kunt u vinden op: www.HR21.nl .

Hoogachtend,
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



S. Pijpstra
Secretaris