

Procedureregeling functiewaardering

Artikel 1 Definities

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- *werkgever*
Het college van burgemeester en wethouders van Leeuwarden.
- *Bezwarencommissie*
De regionale geschillencommissie conform artikel 11.5 lid 3a cao gemeenten
- *Conversietabel*
De door werkgever vastgestelde tabel (zie bijlage 1) die de waardering van een functie met HR21, koppelt aan een salarisschaal.
- *Coördinatiemodule*
De module als bedoel in het functiewaarderingssysteem HR 21
- *Directeur*
Een lid van het Directieteam van de gemeente Leeuwarden.
- *Algemeen Directeur*
Gemeentesecretaris, tevens lid van het directieteam.
- *Strategisch manager*
De managers van het Shared Servicecentrum, de Publieke Dienstverlening en het Sociaal Domein Friesland.
- *Externe deskundige*
Een door de systeemhouder (VNG) erkend deskundige inzake de ontwikkeling, toepassing en werking van HR21.
- *Functie*
Het samenstel van feitelijke taken en/of werkzaamheden dat de functiehouder op basis van de vastgestelde (generieke) functiebeschrijving dient uit te voeren.
- *Functiebeschrijving*
De generieke beschrijving die is vastgesteld voor één of meer gelijkwaardige functies. De generieke beschrijving vloeit logisch voort uit de organisatiestructuur en de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. De generieke functiebeschrijving is een resultaatgerichte weergave van aard, overwegend karakter, niveau en complexiteit van taken.
- *Functiehouder*
De werknemer in de zin van artikel 1.1. van de cao gemeenten die de onderhavige functie daadwerkelijk vervult.
- *Functiewaardering*
Het bepalen van de relatieve functiewaarde van een functiebeschrijving aan de hand van HR21.
- *Gecertificeerd gebruiker*
De volgens de normen van de externe deskundige opgeleide lokale gebruiker die geautoriseerd is te werken met HR21.
- *HR21*
Het in opdracht van het College voor Arbeidszaken van de Vereniging Nederlandse Gemeenten

en de gezamenlijke ambtenarenorganisaties ontwikkelde systeem voor de beschrijving en waardering van functies.

- *Normbeschrijving*
De generieke functiebeschrijving zoals opgenomen in het normbestand van HR21.
- *Lokale functiebeschrijving*
De volgens het format van HR21 lokaal gewijzigde normbeschrijving of toegevoegde (nieuwe) functiebeschrijving.
- *Waarderingscommissie*
De commissie die namens werkgever de waardering van beschreven functies en de toepassing van de coördinatiemodule vaststelt.

Artikel 2 De Waarderingscommissie

Lid 1

Werkgever volmacht de Waarderingscommissie tot het vaststellen van functiewaarderingen en de toepassing van de coördinatiemodule

Lid 2

De Waarderingscommissie stelt op voorstel van de (Algemeen)directeur of de strategisch manager, gehoord de zienswijze van de ondernemingsraad, de waardering van een beschreven functie en de toepassing van de coördinatiemodule vast en koppelt hier – met gebruikmaking van de Conversietabel – een salarisschaal aan.

Lid 3

De Waarderingscommissie bestaat uit:

- een lid aan te wijzen door werkgever;
- een lid aan te wijzen door de gezamenlijke vakorganisaties vertegenwoordigd in de commissie voor Georganiseerd Overleg;
- een deskundige van de afdeling PO&O.

Aan de commissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd.

Lid 4

De Waarderingscommissie vergadert zo veel als nodig is. De vergaderingen zijn niet openbaar.

Lid 5

De Waarderingscommissie bepaalt – met inachtneming van deze regeling - haar eigen werkwijze en kan deze vastleggen in een reglement.

Artikel 3 Opstellen functiebeschrijving

Lid 1

Om tot de keuze van een normfunctie te kunnen komen, worden de functiegegevens onder verantwoordelijkheid van de (Algemeen) directeur of strategisch manager vastgelegd in een door de Waarderingscommissie vastgesteld functie-inventarisatieformulier. Zo nodig wordt hieraan een beschrijving toegevoegd van de organisatie-eenheid waarvan de functie deel uitmaakt. Dit laatste gebeurt in elk geval wanneer de Waarderingscommissie hierom verzoekt.

Lid 2

In samenspraak met een gecertificeerd gebruiker of een externe deskundige wordt door de (algemeen) directeur of strategisch manager een normfunctie voorgesteld. Indien geen dekkende normfunctie beschikbaar is, stelt hij de Waarderingscommissie voor om een lokale normfunctie vast te stellen en doet hiervoor een voorstel.

Lid 3

Met behulp van de door werkgever vastgestelde Conversietabel, koppelt de Waarderingscommissie aan de waardering een functionele salarisschaal.

Artikel 4 Toekenning van de Coördinatiemodule

Lid 1

De voorwaarden voor toekenning van de coördinatiemodule(CM) luiden als volgt.

- plant en verdeelt de werkzaamheden en verzorgt de afstemming;
- bewaakt, borgt en toetst voortgang, kwaliteit en kwantiteit van de werkzaamheden ;
- treedt op als vraagbaak en klankbord voor de medewerkers binnen het betreffende vakgebied;
- verzorgt de vakinhoudelijke ondersteuning en begeleiding van medewerkers bij de uitvoering van de werkzaamheden;
- is informant bij gesprekken in het kader van de jaarlijkse gesprekscyclus.
- kan zelfstandig functioneren (voldoende kennis van politieke processen en gevoeligheden en de interne organisatie);
- levert een bijdrage aan de gewenste organisatieontwikkeling;
- het cluster dat door de coördinator wordt aangestuurd heeft een substantiële omvang (indicatie: 10 medewerkers of meer).

Lid 2

De toepassing van de coördinatiemodule wordt, na afstemming met het directieteam, via een schriftelijk voorstel van de (Algemeen) directeur of strategisch manager, samen met de desbetreffende functiebeschrijving, ter vaststelling voorgelegd aan de waarderingscommissie. De rechtspositionele afhechting hiervan is vorm gegeven in de uitvoeringsregeling beloningsbeleid van de gemeente Leeuwarden.

Artikel 5 Vaststellen waardering van de functie en de toepassing van de coördinatiemodule

Lid 1

Het voorstel van de (algemeen) directeur of de strategisch manager voor toepassing van een normfunctie, de coördinatiemodule of het vaststellen van een lokale functie, wordt door hem ter besluitvorming voorgelegd aan de Waarderingscommissie.

Lid 2

Het voorstel wordt gelijktijdig voorgelegd aan de ondernemingsraad. Deze wordt in de gelegenheid gesteld om de Waarderingscommissie binnen 14 dagen over zijn zienswijze te informeren.

Lid 3

De Waarderingscommissie kan de (algemeen)directeur of strategisch manager verzoeken zijn voorstel mondeling of schriftelijk nader toe te (doen) lichten en neemt binnen 6 weken een besluit op het voorstel van de directeur. De commissie betreft daarbij de zienswijze van de ondernemingsraad.

Lid 4

De Waarderingscommissie kan besluiten overeenkomstig het voorstel van de (algemeen)directeur of strategisch manager, kan kiezen voor een andere normfunctie of kan een lokale functie vaststellen.

Lid 5

De Waarderingscommissie informeert de (algemeen)directeur of de strategisch manager en de ondernemingsraad over haar besluit.

De (algemeen)directeur of de strategisch manager deelt het besluit namens werkgever mee aan de (eventuele) functiehouder.

Artikel 6 Overgang- en slotbepalingen

Lid 1

Werkgever kan nadere regels stellen omtrent hetgeen in deze regeling is neergelegd. Indien en voor zover bij nadere regels wordt afgeweken van deze regeling

Lid 2

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, beslist de werkgever.

Lid 3

Deze regeling, welke kan worden aangehaald als Procedureregeling Functiewaardering 2020, treedt in werking per 1 januari 2020.

Lid 4

De procedureregeling 2018 wordt per 1 januari 2020 ingetrokken.

Bijlage 1

Conversietabel Gemeente Leeuwarden

schaal	punten	punten	bandbreedte
1	0	51	51
2	52	61	10
3	62	76	15
4	77	141	65
5	142	216	75
6	217	291	75
7	292	371	80
8	372	451	80
9	452	531	80
10	532	581	50
10A	582	626	45
11	627	671	45
11A	672	706	35
12	707	771	65
13	772	821	50
14	822	881	60
15	882	941	60
16	942	961	20
17	962	981	20
18	982	1000	19

Deze conversietabel is op 3 december 2015 met het Georganiseerd Overleg overeengekomen.

Toelichting op de Procedureregeling functiewaardering

Artikel 4 Toekenning van de Coördinatiemodule

Wanneer het coördineren een substantieel onderdeel is van de functie, kan dit van invloed zijn op de keuze van de van toepassing zijnde normfunctie. Het is niet de bedoeling dat wanneer de coördinerende taak een substantieel onderdeel van de functie is, dat dan daarnaast nog de CM kan worden toegepast.