

**Aan :** Bestuur Regionaal Archief Zuid-Utrecht (RAZU) i.o.

**Van :** Paul Wiegerinck en Milou van Arkel, adviseurs BuitenhekPlus

**Datum :** 17 november 2019

**Betreft :** Functie- en loongebouw RAZU

1. **Aanleiding en achtergronden**

RAZU is een gemeenschappelijke regeling in handen van de deelnemende gemeenten. Personeel is in dienst van de gemeente Houten en gedetacheerd bij RAZU. Op grond van artikel 18 van de gemeenschappelijke regeling is de rechtspositie van de gemeente Houten van toepassing. De regeling voor het beschrijven en waarderen van functies is onderdeel van de rechtspositie. De gemeente Houten is overgegaan op HR21, het sectoraal functiewaarderingssysteem voor gemeenten in Nederland.

Aansluiting van RAZU op HR21 ligt niet voor de hand. Dit was in 2018 al onderwerp van overleg met de afdeling P&O van de gemeente Houten en was in september 2019 opnieuw actueel in het gesprek met uw directeur-archivaris, mevrouw Ria van der Eerden. Dat gesprek stond in het teken van het inrichten van een actueel en marktconform functiegebouw voor RAZU resulterend in een geaccordeerde kostenraming en aanpak.

Op grond van de volgende overwegingen lag aansluiting op HR21 niet voor de hand:

* De bijkomende (structurele) licentiekosten van € 100,00 per maand gedurende 5 jaar voor het gebruik van HR21.
* De wens om functies herkenbaar te beschrijven. Het voorwerk van de kant van het RHC was al gedaan door het opstellen in eigen beheer van concept functiebeschrijvingen. HR21 gaat uit van gestandaardiseerde generieke profielen op een hogere abstractie.
* Het verzoek om de aanpak en de methodiek voor het beschrijven en waarderen van functies simpel te houden.

Met instemming van de voorzitter van uw bestuur, de gemeentesecretaris-algemeen directeur van de gemeente Houten, het georganiseerd overleg van de gemeente Houten en met instemming van de medewerkers van RAZU is besloten om:

* Een eigen koers te varen waar het betreft RAZU voor het beschrijven en waarderen van functies, daarbij uitgaande van OFS als functiewaarderingsmethode. OFS is een langer bestaande en beproefde methode voor het waarderen van functies. De resultaten van de functiewaardering zijn goed uitlegbaar en te motiveren naar medewerkers.
* Buitenhekplus een beknopte beloningsbenchmark te laten uitvoeren naar het plafond van het loongebouw van RAZU waar het betreft de functie van directeur-archivaris.

1. **Plafond loongebouw**

Kortheidshalve verwijzen wij u naar bijgaande rapportage die onderwerp van overleg is geweest met uw voorzitter (zie bijlage 2A). Op grond van de uitkomsten van dit onderzoek adviseren wij schaal 12 als plafond voor het loongebouw voor de functie van directeur-archivaris. Het onderzoek betreft weliswaar een beperkt aantal waarnemingen maar is vanuit ons perspectief voldoende om een valide uitspraak te doen. Daarbij rekening houdend met de interne verhoudingen van onder andere de gemeente Houten. Uitgaande van schaal 12 zijn de overige schalen in beginsel beschikbaar op basis van de resultaten van de functiewaardering.

***Advies:*** instemmen met schaal 12 voor de functie van directeur-archivaris. Dit overeenkomstig voorafgaand overleg en akkoord met uw voorzitter en directeur-archivaris.

1. **Resultaten functiewaardering**

Alle functies binnen RAZU zijn gewaardeerd op basis van OFS (zie bijlage 2B). Daarbij is gebruik gemaakt van een tabel leidinggeven die op maat is gemaakt voor RAZU (zie bijlage 2C). De tabel leidinggeven heeft de instemming van de direct betrokken functiehouders van RAZU en is daarmee integraal onderdeel van de waarderingsmethode. Voor een goede beoordeling van de resultaten van de functiewaardering is kennis van en ervaring met OFS vereist. De resultaten van de functiewaardering zijn onderwerp van overleg geweest met uw directeur-archivaris en akkoord bevonden.

***Advies****:* instemmen met de resultaten van de functiewaardering op basis van OFS en de aangepaste tabel leidinggeven. Ter informatie: alle medewerkers krijgen een gemotiveerd besluit functiewaardering.

1. **Procedureregeling**

Voor een zorgvuldige proces voor het beschrijven en waarderen van functies is een procedureregeling vereist (zie bijlage 2D). Bijgaand de procedureregeling die de instemming heeft van het Georganiseerd Overleg (GO) van de gemeente Houten. De regeling is gebaseerd op de vigerende wet- en regelgeving en niet gebaseerd op de overgang op de WNRA. Uitgangspunt is om besluitvorming en bekendmaking nog dit jaar af te ronden. Dit is expliciet onderwerp van overleg geweest met het GO.

***Advies:*** bijgaande regeling conform advies GO vaststellen.

1. **Conversietabel**

De conversietabel vertaalt de resultaten functiewaardering (zie hiervoor onder 3) naar de beschikbare salarisschalen, daarbij rekening houdend met het plafond van het loongebouw (zie hiervoor onder 2). Voor opbouw en onderbouwing van de conversietabel verwijzen wij naar de bijlage (bijlage 2E). De conversietabel is een belangrijk sturingsinstrument op de beloningsverhoudingen en wordt op grond van een schriftelijke ronde voorgelegd aan het GO van Houten. De conversietabel vereist instemming van het GO. Onder verwijzing naar de bijlage kunt u zien welke effecten optreden qua beloningsverhoudingen.

***Advies:*** bijgaande conversietabel overeenkomstig advies GO vaststellen. Het advies van het GO is nu onderwerp van een schriftelijke ronde. Ter vergadering op 18 december zal daarvan mededeling worden gedaan.

**Afsluitend**

Wij vertrouwen er op u hiermee voor nu voldoende te hebben geïnformeerd. Op 18 december is Paul Wiegerinck (senior adviseur) beschikbaar voor een aanvullende toelichting of het beantwoorden van vragen.

Vragen van uw kant ter voorbereiding kunnen worden doorgestuurd naar uw directeur-archivaris. Dit met het oog op een voorspoedig verloop van uw overleg op 18 december.