

Memo

23int00822

aan	van	opsteller	datum
Gemeente raad Borne	College van B en W	J. Abbink	16-2-23

betreft

Toelichting op vraagstukken bij Raadsvoorstel Actualisatie HR21 en inwonersklasse (23int00817)

Geachte gemeenteraad,

In aanvulling op Raadsvoorstel 23int00817, met als onderwerp Actualisatie HR21 en inwonersklasse, ontvangt u bijgaande memo. In deze memo vindt u een toelichting op de vraagstukken, zoals die in het raadsvoorstel benoemd worden:

Overgang inwonersklasse

De bezoldiging van burgemeester en wethouders is vastgelegd in art. 3.2.1 van de rechtspositieregeling voor politieke ambtsdragers. In deze rechtspositieregeling worden inwonersklassen gehanteerd. Op dit moment is de gemeente Borne ingedeeld in inwonersklasse 3: 14.001 – 24.000 inwoners.

Op 1 januari 2022 is door het CBS een inwonertal van 24.007 voor de gemeente Borne vastgesteld. Op 1 januari 2023 is door het CBS het aantal inwoners van Borne vastgesteld op 24.527.

Op basis hiervan is Borne met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2022 overgegaan naar inwonersklasse 4 (art 3.3 rechtspositiebesluit politieke ambtsdragers). De aanpassing van genoemde bezoldiging is inmiddels doorgevoerd.

Conversietabel HR21

Voor de ambtelijke organisatie is geen regeling vastgesteld die gekoppeld is aan inwonersklassen. Op basis van het functiewaarderingssysteem HR21 wordt de zwaarte van de functies gewogen en ingedeeld in een salarisschaal. Daarbij wordt een conversietabel gehanteerd.

De normfunctie gemeentesecretaris/algemeen directeur krijgt in de conversietabel van HR21 altijd 1000 punten en is daarmee gekoppeld aan de hoogste salarisschaal van de conversietabel. Voor de schalen daaronder wordt in de conversietabel een bandbreedte van punten gehanteerd.

De normfuncties zijn binnen HR21 gewaardeerd aan de hand van een aantal indicatoren op het vlak van verantwoordelijkheden en bevoegdheden (m.a.w. wat kan je en wat mag je?). Aan deze indicatoren zijn punten toegekend. De optelsom daarvan bepaalt het totaal aantal punten dat bij de verschillende normfuncties hoort die aan de functies van de medewerkers in Borne worden toegekend. Op basis van het aantal punten en de vastgestelde conversietabel vindt inschaling in een salarisschaal plaats.

Inwonersklasse en conversietabel HR21

Binnen HR21 worden de conversietabellen niet automatisch gekoppeld aan een bepaalde inwonersklasse. Er zijn wel voorbeeldtabellen die vaak worden gebruikt.

Nu de gemeente Borne overgaat naar een hogere inwonersklasse, ontstaat het vraagstuk of het college dit ook door wil laten klinken in de aanpassing van de conversietabel. Het wel of niet doorvoeren van een hogere inwonersklasse binnen de ambtelijke organisatie is altijd een keuze van de gemeente zelf.

Op dit moment is de laagste functie binnen de gemeente Borne ingedeeld in schaal 4 en de hoogste in schaal 14. Borne hanteert in de huidige situatie tussenschaal 10A.

Op basis van een benchmark binnen HR21 blijkt dat een conversietabel met als uitgangspunt schaal 15, bij de inwonersklasse 24.001 tot 40.000 inwoners gebruikelijk is. Ook Haaksbergen en Twenterand zitten in inwonersklasse 4 en hanteren een conversietabel met schaal 15 als uitgangspunt.

Bij het vaststellen van een nieuwe conversietabel bestaat de keuze om de conversie voor alle schalen opnieuw in te regelen of deze in een deel van de schalen te laten doorwerken. Ook kan het gebruik van de tussenschalen (10A en 11A) opnieuw worden afgewogen. Zoals gezegd is de indeling van de conversietabel een eigen keuze van de gemeente.

Voorgesteld wordt om het proces in gang te zetten om te komen tot een nieuwe conversietabel voor de gemeente Borne, waarbij salarisschaal 15 als uitgangspunt dient en een afgeleide conversie vanaf schaal 10 plaatsvindt en het gebruik van tussenschalen wordt heroverwogen. Om medewerkers te binden aan Borne en nieuwe talenten binnen te halen, is het van belang hier de juiste afweging in te maken, zodat Borne qua salaris kan concurreren met omliggende gemeenten.

Behoefte aan actualisatie van het bestaande functiehuis

In 2019 heeft de gemeente Borne besloten tot een reorganisatie. Daardoor is een aantal functies komen te vervallen en zijn nieuwe functies gecreëerd. Naast de noodzaak om deze nieuwe functies in te passen in HR21, is er een brede behoefte om een aantal functies opnieuw te wegen in relatie tot HR21.

Ontwikkelingen hebben al enige tijd geleden geleid tot aanpassing van de betreffende functies en/of takenpakketten. Daarnaast wordt in omliggende gemeenten vaak een hoger salaris geboden voor vergelijkbare functies. Borne wil een aantrekkelijk werkgever zijn en een passende beloning bieden aan haar medewerkers. Op basis van onze ligging tussen de 3 grootste Twentse gemeenten is goede concurrentiepositie van belang. Ook door medewerkers zelf worden soms verzoeken gedaan voor herwaardering van functies omdat het takenpakket is veranderd of omdat de waardering van de functie niet marktconform zou zijn. Verder is behoefte aan een actualisatie van werknamen en is geconstateerd dat bij vergelijkbare functies binnen verschillende teams, niet altijd dezelfde normfunctie lijkt te worden toegepast. Dit leidt tot scheefgroei in het functiegebouw. Als gevolg daarvan is er behoefte aan meer consistentie in de toepassing van HR21 bij de verschillende teams.

Organisatiebrede (her)waardering

In 2021 is een inventarisatie gemaakt van alleen de functies die sinds 2019 nog niet zijn ingepast in een normfunctie en/of alleen indicatief zijn gewaardeerd. Deze inventarisatie is in januari 2023 up-to-date gemaakt en aangevuld. De inventarisatie laat zien dat het vraagstuk van een dusdanige omvang is dat gesproken moet worden over een organisatiebrede (her-)waardering. Om te komen tot een goed fundament voor de organisatie, wordt op grond hiervan voorgesteld een proces in te richten voor organisatiebrede (her)waardering.