

1. Inleiding

Op 1 januari 2020 is het functiewaarderingssysteem HR21 geïmplementeerd. Alle functies zijn per deze datum ingedeeld in een HR21 normfunctie.

Naar aanleiding van de ingediende bezwaren heeft de directie opnieuw naar de waardering gekeken van twee functies, te weten de waardering van de Teamleider Integrale Handhaving en Teamleider Parkeerhandhaving. In het oude functiewaarderingssysteem (van voor HR21) waren deze functies gewaardeerd op schaal 12, op basis van HR21 zijn de betreffende functies vastgesteld op schaal 11.

De directie is bij nader inzien echter van mening dat de hoogte van de nieuwe waardering onvoldoende recht doet aan de zwaarte en complexiteit van beide functies. Daarom heeft de directie HRM opdracht gegeven om samen met bureau Leeuwendaal te onderzoeken of de Teamleiders Integrale Handhaving en Parkeerhandhaving anders ingedeeld kunnen worden in HR21. Op basis van de HR21 methodiek blijkt dit niet het geval. De indeling van Teammanagers in HR21 gebeurt op basis de aard van het team waaraan leiding wordt gegeven. De functies Teammanager Integrale Handhaving en Teammanager Parkeerhandhaving zijn beide ingedeeld in tactisch leidinggevende III waarbij sprake is van leidinggeven aan een organisatie-eenheid die overwegend beheersmatig en/of (kort)cyclisch van aard is.

De indeling in HR21 doet geen recht aan de complexiteit van beide functies in Haarlem. Naast het direct leidinggeven is namelijk sprake van specifieke beleidsmatige en strategische verantwoordelijkheden in een dynamische, politieke omgeving. Ook hebben de functies verantwoordelijkheden op het terrein van openbare orde en veiligheid. Openbare orde en veiligheid is een groeiend aspect in een steeds complexere samenleving. Dit zijn specifieke verantwoordelijkheden die bij Haarlem in deze functies verweven zijn. In bijlage 1 zijn de aanvullende taken en verantwoordelijkheden van beide Teamleiders beschreven.

Omdat HR21 geen oplossing biedt voor het waarderen van deze functies, waarbij rekening gehouden is met alle facetten van deze twee functies, is gezocht naar een alternatieve oplossing. Het college heeft de mogelijkheid om op basis van individuele situaties af te wijken van het reguliere functiewaarderingssysteem en te besluiten om de beloning van deze twee functies buiten het systeem HR21 vast te stellen.

2. Besluitpunten college

1. Gezien de bijzondere positie en werkzaamheden van de functies van Teamleiders Integrale Handhaving en Teamleider Parkeerhandhaving in afwijking van het voor de gemeente Haarlem geldende functiewaarderingssysteem (HR21), beide functies te belonen in salarisschaal 12. Deze waardering is gebaseerd op de oorspronkelijke waardering vóór invoering van HR21;
2. Tot een ophoging van de personeelsbegroting met een bedrag van € 23.500,-- met ingang van 1 januari 2020.



3. Beoogd resultaat

Het recht doen aan de zwaarte van de functies in relatie tot de daarvoor geldende beloning, waarbij de objectiviteit van het functiewaarderingssysteem als geheel niet geschaad wordt.

4. Argumenten

- Het college heeft als werkgever de mogelijkheid om te besluiten om de beloning van deze twee functies buiten het functiewaarderingssysteem HR21 vast te stellen, op basis van artikel 3.1.8, lid 2 van het Personeelshandboek 2020.
- Gezien de aanvullende taken en verantwoordelijkheden op het gebied van de Openbare orde en veiligheid van de functies Teamleider Integrale Handhaving en Teamleider Parkeerhandhaving deelt het college de zienswijze van de directie. Deze taken betreffen een substantieel onderdeel van de taken van beide Teamleiders.
- Doordat de methodiek van het functiewaarderingssysteem HR21 niet goed past op specifieke situatie van de functies van Teamleider Integrale Handhaving en Teamleider Parkeerhandhaving is het op basis van deze extra taken geoorloofd om af te wijken om deze taken wel te kunnen belonen.
- Door in deze specifieke situatie af te wijken van het functiewaarderingssysteem HR21 wordt voorkomen dat de methodiek van HR21 incorrect wordt toegepast. Hiermee wordt precedentwerking voorkomen.
- Beide functiehouders zijn in bezwaar gegaan tegen de vaststelling van hun functie in schaal 11. Met dit nieuw voorgenomen besluit is de verwachting dat beide bezwaren ingetrokken worden.

Financieel

- Ondanks dat de functies op hetzelfde niveau als vóór de invoering van HR21 worden gewaardeerd heeft deze nieuwe vaststelling financiële consequenties. De verlaging van schaal 12 naar schaal 11 is namelijk al verwerkt in de personeelsbegroting. De meerkosten van de nieuwe waardering van de twee Teammanager functies bedragen jaarlijks € 23.500.

5. Risico's en kanttekeningen

Functiewaardering technisch zijn er geen risico's omdat de grondslag om af te wijken specifiek betrekking heeft op de wereld van openbare orde en veiligheid.

6. Uitvoering

HRM zorgt voor de uitvoering van het besluit en draagt zorg voor de communicatie naar betrokken medewerkers. De werkgever zal ook de OR informeren.

7. Bijlagen

- Bijlage 1 Aanvullende verantwoordelijkheden teammanagers handhaving

- Bijlage 2 Berekening budgettaire consequentie



Bijlage 1 Aanvullende verantwoordelijkheden teammanagers handhaving

Inleiding

De functies van teammanager Integrale Handhaving en teammanager Parkeerhandhaving zijn ingeschaald op schaal 11. Belangrijkste argumenten zijn het uitvoerende en kort cyclische karakter. De functie heeft juist (ook) veel specifieke beleidsmatige en strategische verantwoordelijkheden in een dynamische, politieke omgeving. Ook heeft de functie verantwoordelijkheden op het terrein van openbare orde en veiligheid. Dit zijn specifieke verantwoordelijkheden die bij Haarlem in deze functie is verweven.

Aanvullende verantwoordelijkheden

De teammanagers handhaving hebben naast de generieke functieomschrijving (bijgevoegd als bijlage) ook de volgende specifieke verantwoordelijkheden:

1) AOV -piket

In tegenstelling tot veel andere gemeenten is handhaving bij Haarlem in één afdeling geïntegreerd met openbare orde en veiligheid. Hierdoor heeft de teammanager parkeerhandhaving ook verantwoordelijkheden op het terrein van openbare orde en veiligheid. Onderdeel van de functie is een verplicht AOV-piket. Tijdens dit piket ben je 7 dagen in de week, 24 uur per dag verantwoordelijk en eerste aanspreekpunt voor openbare orde en veiligheidskwesties. Ook ben je eerste adviseur voor de burgemeesters van Haarlem, Zandvoort, Bloemendaal en Heemstede. Als adviseur adviseer je ten aanzien van maatschappelijke onrust kwesties (zedenzaken, radicalisering, onrust naar aanleiding van incidenten). Bij grote incidenten ben je verantwoordelijk voor een deel bevolkingszorg, zoals het opvangen van personen, wegafzettingen en nazorg aan betrokkenen. Tot slot ben je verantwoordelijk voor de advisering en inzet t.a.v. burgemeestersbevoegdheden zoals bijvoorbeeld noodverordeningen, noodbevelen, sluitingen van panden en gebiedsontzeggingen. De AOV-er adviseert (ook 's avonds en in het weekend) ten aanzien van de inzet van deze bevoegdheden, stemt af met de teamchefs van de politie en officier van Justitie en werkt alles uit op papier. Deze noodbevoegdheden worden ingezet bij onaangekondigde demonstraties, drugs- of wapenvangsten, openbare ordeverstoringen, grote vechtpartijen of motorclubs. De afgelopen periode heeft de piketter alle COVID-19 ontwikkelingen tijdens de weekenden (zoals drukte op strand of stad) gemonitord, burgemeesters geïnformeerd, afstemmingsoverleggen voorgezeten met o.a. politie, NS, handhaving, verkeersregelaars en de nodige maatregelen genomen. De piketters (teammanagers en veiligheidsmanagers) bespreken periodiek de incidenten en de lessen die daaruit getrokken kunnen worden, zodat trends en ontwikkelingen voor de langere termijn beleidsmatig vertaald kunnen.

2) Brede verantwoordelijkheid op Veiligheid en Handhaving

De opbouw van de afdeling Veiligheid en Handhaving is een combinatie van uitvoerend en beleidsmatig/strategisch. Dat is de kracht van de afdeling en het is belangrijk dat de teammanager handhaving daarin kan schakelen. Het MT van Veiligheid en Handhaving bestaat uit 4 teammanagers en het afdelingshoofd. Het MT heeft een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de resultaten op

de gehele afdeling en de sturing daarop, zowel voor de korte als de lange termijn.

3) Dynamisch (Politiek) krachtenveld

Handhaving opereert in een zeer dynamische omgeving en staat continue onder een vergrootglas. (Politieke) meningen over handhaving lopen ook altijd uiteen: er wordt altijd te veel, te weinig, te snel, te laat, te streng of te soepel gehandhaafd. Teammanagers handhaving dienen op allerlei strategische niveaus te kunnen schakelen, waarbij de handhaving aansluit bij wet- en regelgeving, bestuurlijke wensen en prioriteiten, publieke opinie voor maatschappelijk draagvlak, handhavingsbeleid van andere gemeenten/ regionale afstemming en de politie. De teammanager handhaving moet dit krachtenveld overzien en meewegen in de aanpak en advisering richting bestuur. Tegelijkertijd moet de teammanager handhavers goed instrueren bij de dagelijkse uitvoering. Ook de media volgt handhavingskwesies nauwlettend. Onjuist handelen van handhavers haalt direct de krant of social media. Handhavers worden in hun werk regelmatig gefilmd, waarbij filmpjes op Dumpert of facebook worden gezet. De teammanager Handhaving moet dit krachtenveld managen zowel dagelijks als voor de langere lijnen. De afgelopen periode is handhaving extra veel in het nieuws geweest i.v.m. COVID 19. De minister heeft met handhavers meegelopen en tevens zijn handhavers geïnterviewd door RTL-nieuws, NH-nieuws, Haarlemsdagblad, Volkskrant etc. Hierbij heeft de teammanager een belangrijke rol om te zorgen dat de boodschap goed past in het politiek bestuurlijk krachtenveld.

4) Strategische visie op handhaving

Hoewel handhavingszaken regelmatig kortdurend van aard zijn, is de rol van de teammanager om juist een strategische visie te hebben op handhaving op de lange termijn. Waar willen we met de handhaving naar toe? Wat is onze visie en wat zijn onze uitgangspunten. Wat zijn de technologische ontwikkelingen en hoe kunnen met deze technologische ontwikkelingen het werk van handhavers efficiënter inrichten. Daarbij spelen ook diverse complexe vraagstukken op privacy. Zoals bij gebruik en ontwikkeling van de scanauto, gebruik van politie- en BRP-gegevens etc. De manager handhaving moet bij zijn visie op handhaving deze privacyvraagstukken goed uitwerken. Daarnaast moet hij de strategie goed kunnen vertalen naar de dagelijkse praktijk. Voor zowel de gemeenteraad van Haarlem als Zandvoort stellen de teammanagers handhavingsbeleid en de handhavingsstrategie voor de komende vier jaar (2019-2022) op.

5) Specialistische beleidsadviesing op breed terrein

Beleid en uitvoering moet goed op elkaar aansluiten. Zaken waar handhavers dagelijks tegenaan lopen moeten op de juiste plek geadresseerd worden en goede beleidsadviesing is daarbij van belang. Het werkterrein van handhaving is zeer breed. Bij Integrale handhaving adviseert de teammanager Handhaving op diverse beleidsterreinen: evenementenbeleid, markten en kermissen,



beleid en opvang dak- en thuislozen, jeugdbeleid, uitstalbeleid, bomenkap, horecabeleid, fietsparkeer beleid, overlastlocaties, sportbeleid, afval, SPA (strategisch plan afvalscheiding), hondenbeleid, aanpak woonfraude. De teammanager handhaving adviseert en overlegt met bijna alle afdelingen van de gemeente (ECDW, BBOR, VTH, KCC, RB, PG, Bedrijven, MO, JOS, PCM). De teammanager handhaving adviseert op een zeer breed terrein bij beleidsontwikkelingen. Ook bij parkeren is er intensief contact tussen beleid en handhaving. Het betreft bezoekersparkeren, fiscalisering, modernisering parkeren voor Haarlem en Zandvoort, ticketautomaten, bezwaarschriften etc. De teammanager Parkeren adviseert verschillende projectgroepen over al deze kwesties. Tevens heeft de teammanager een belangrijke rol om te toetsen of het voorgesteld beleid wel mogelijk/ uitvoerbaar is in de dagelijkse praktijk.

6) Ketensamenwerking OM – Politie

Naast de interne beleidsadvisering hebben de teammanagers handhaving dagelijks contact met de politie en het OM. Op diverse terreinen. De handhavinglijn van de politie moet aansluiten bij de handhavinglijn van handhaving. En op diverse thema's trekt handhaving samen op met de politie. Dit is ten aanzien van de jeugd, horeca en evenementen, demonstraties, incidenten, wegafsluitingen, aanpak ondermijning, prostitutiecontroles en recent COVID-19. Strategie, werkwijzen en handhavingkwesties worden dagelijks afgestemd. Politie en handhaving trekken samen op bij de aanpak van criminele ondernemers of motorclubs. Bij diverse handhavingzaken dienen uitgebreide PV's te worden opgemaakt die aansluiten bij de wensen en eisen van het OM. De teammanagers hebben een belangrijke rol in de kwaliteitsborging van de PV's en de afstemming daarbij op tactisch niveau met het OM.

7) Regionale en nationale samenwerking

Handhaving wordt lokaal aangestuurd, maar veel zaken hebben een regionaal of landelijk karakter. Regionale of landelijke afstemming is noodzakelijk voor eenduidigheid bij inwoners of ondernemers. Bepaalde thema's worden ook in regionale handhavingsteams opgepakt, zoals het regionale prostitutieteam waarin handhavers van Haarlem werken. De teammanagers Handhaving nemen deel aan diverse regionale handhavingsteams en overleggen. Doordat de burgemeester van Haarlem regioburgemeester is, heeft Haarlem hierin ook vaak een trekkende en leidende rol. Ook bij de recente COVID-19 situatie hebben de teammanagers Handhaving een actieve rol gehad bij het opstellen van eenduidige handhaving strategieën. Daarnaast participeren de teammanagers handhaving in G40 verband in diverse werkgroepen. Ook hier geldt dat de burgemeester van Haarlem voorzitter is van de werkgroep Veiligheid van de G40 en daarmee is een actieve rol van de teammanagers handhaving vereist. In G40 verband bepalen de teammanagers de richting t.a.v. BOA's en geweldsmiddelen, uitbreiding van taken van handhaving (bijv. voor verkeersfeiten), kwaliteitsontwikkeling van handhaving. Allerlei zeer politieke en bestuurlijke vraagstukken.

8) Veilige publieke taak

Handhavers hebben helaas regelmatig te maken met incidenten op straat. Dit leidde tot aangiften, aanhoudingen, rechercheonderzoeken. Dit heeft een grote impact de handhavers en de afdeling. Handhavers werken 365 dagen per week, elke avond en ook tijdens nachtdiensten. Teammanagers handhaving staan altijd paraat voor hun team. Bij grotere incidenten komen zij ook 's avonds of in het weekend naar kantoor om medewerkers op te vangen, mee te gaan naar het politiebureau of om nazorg te geven aan het team. Ook ondersteunen ze handhavers bij rechtszaken bij de rechtbank. Daarnaast ondersteunen ze handhavers door het inschakelen van slachtofferhulp of een coach. Ook voert de teammanager evaluerende gesprekken met de politie.

Landelijk wordt een discussie gevoerd over de geweldsbevoegdheden/verdedigingsmiddelen voor boa's. In Haarlem doen de handhavers ook mee met acties. De teammanager Handhaving heeft een plan van aanpak voor een veilige publieke taak opgesteld. De teammanagers zijn op dit moment druk met de uitwerking van het gebruik van bodycams (waarbij lastige ICT en privacyvraagstukken spelen) en de korte wapenstok. Naast veiligheid is ook integriteit een belangrijk onderwerp van de teammanager. Binnen het team Parkeerhandhaving hebben zich de afgelopen jaren verschillende integriteitkwesaties voorgedaan. De diverse medewerkers zijn daarvoor gestraft, soms door middel van een officiële waarschuwing, in andere gevallen door ontslag. Handhavers worden vaker blootgesteld aan integriteitsvraagstukken en het is een belangrijke als teammanager om daar continue aandacht voor hebben. De teammanager parkeren heeft voor de hele afdeling een plan van aanpak integriteit opgesteld en uitgevoerd.

9) Omvang team

Bij HR21 is de norm kleiner of groter dan 20. De teammanager Integrale Handhaving heeft echter 45 fte. Dus meer dan het dubbele. Voordeel hiervan is dat qua aansturing er een eenduidige lijn is. Alle handhavingstaken (SPA, woonfraude, prostitutieteam, integrale handhaving) wordt allemaal centraal aangestuurd. Echter een groot team geeft ook heel veel werkdruk, zeker gezien de veilige publieke taak en de breedte van het aantal thema's. Het is ongewenst allerlei verschillende handhavingsteams te hebben. Echter 45 fte is een substantiële taakverzwaring. Teammanager parkeren stuurt 31 vaste fte aan. Dat zijn 2 teams: parkeren en de meldcentrale. Daarnaast vanaf 1 april tot 1 oktober zijn er nog eens circa 30 parttime ingehuurde parkeerhandhavers in Zandvoort.

10) Specialistische bedrijfsvoeringstaken

Handhavers maken gebruik van specialistische apparatuur die moet worden aanbesteed, Dit betreft o.a. handhelds, portofoons op C2000, de scanauto, apparatuur voor de meldcentrale van handhaving. De teammanager is als opdrachtgever verantwoordelijk voor de afweging van nieuwe mogelijke toepassingen van een scanauto (CO² uitstoot meten, afval scannen, staat van het wegdek monitoren), inkoop- en Europese aanbestedingsregels, managementinformatie, koppelingen met andere softwareapplicaties en -bestanden, het streven naar verduurzaming van gemeentelijke



vervoermiddelen, de politieke besluitvorming, scholing van medewerkers, planning en in- en externe communicatie. De hoogte van de rekening die de nieuwe aanbieder zal naar verwachting tussen de €700.000 en €1.000.000 bedragen.

In Haarlem /Zandvoort is parkeerhandhaving bij uitstek hoogwaardig specialistisch. Er worden regelmatig nieuwe technieken en softwareapplicaties aangekocht en geïntroduceerd om het werken veiliger en efficiënter te maken. Denk daarbij nieuwe handcomputers, bestuderen van mogelijkheden voor kentekenherkenning (voor de selectieve toegang tot de binnenstad voor duurzaam vervoer) en softwarekoppelingen. De medewerkers worden hierin geschoold. Verder worden de cijfers geregeld tot managementinformatie bewerkt. Op basis van deze managementinformatie wordt het team en de teamleden aangestuurd.

11) Financiële verantwoordelijkheid

Handhaving is niet alleen het uitvoeren van beleid. Handhaving kent ook een belangrijke financiële component. Alleen al in Haarlem is de totale omzet het aantal parkeerbonnen ongeveer €2.200.000 per jaar. Daarvan is het aandeel fiscale naheffingen, dat door Cocensus verwerkt wordt en voor de gemeentekas bestemd is, ruim €1.500.000. Dit zijn substantiële bedragen die de financiële belangen van parkeerhandhaving duidelijk maken. De teammanager is verantwoordelijk voor het opstellen van een reële begroting en het monitoren en realiseren van de doelstellingen.

Bijlage 2 Berekening budgettaire consequenties

Schaal	periodiek	Aantal	kosten p/m	kosten p/j	Schaal	periodiek	Aantal	kosten p/m	kosten p/j
3	10	0	€ 42.631	€ -	3	10	0	€ 42.631	€ -
4	10	0	€ 44.994	€ -	4	10	0	€ 44.994	€ -
5	10	0	€ 47.400	€ -	5	10	0	€ 47.400	€ -
6	10	0	€ 49.922	€ -	6	10	0	€ 49.922	€ -
7	10	0	€ 54.935	€ -	7	10	0	€ 54.935	€ -
8	10	0	€ 62.471	€ -	8	10	0	€ 62.471	€ -
9	10	0	€ 70.635	€ -	9	10	0	€ 70.635	€ -
10	10	0	€ 78.383	€ -	10	10	0	€ 78.383	€ -
10A	10	0	€ 83.970	€ -	10A	10	0	€ 83.970	€ -
11	10	2	€ 89.511	€ 179.021,06	11	10	0	€ 89.511	€ -
11A	10	0	€ 95.345	€ -	11A	10	0	€ 95.345	€ -
12	10	0	€ 101.235	€ -	12	10	2	€ 101.235	€ 202.469,69
13	10	0	€ 109.451	€ -	13	10	0	€ 109.451	€ -
14	10	0	€ 119.411	€ -	14	10	0	€ 119.411	€ -
15	10	0	€ 130.314	€ -	15	10	0	€ 130.314	€ -
16	10	0	€ 141.373	€ -	16	10	0	€ 141.373	€ -
17	10	0	€ 152.567	€ -	17	10	0	€ 152.567	€ -
18	10	0	€ 164.924	€ -	18	10	0	€ 164.924	€ -
Totaal		2		€ 179.021,06			2		€ 202.469,69

€ 23.448,63