



## **1. Inleiding**

Vanuit voortschrijdend inzicht zijn de bestaande teammanagersfuncties van de afdeling VTH opnieuw beschreven. Deze drie functies zijn door bureau Leeuwendaal opnieuw ingedeeld in een HR21 functiebeschrijving. Deze indelingen worden vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders.

De functies zijn met de invoering van HR21 (d.d. 1-1-2020) alle drie ingedeeld in Tactisch Leidinggevende II-B, schaal 11A. De context waarin leidinggevendenden die passen binnen deze HR21 functiebeschrijving op schaal 11A, wordt gedefinieerd als een minder complexe omgeving. Dit betekent dat er sprake is van een team van < 20 fte, er sprake is van weinig in- dan wel externe dynamiek én het optreden in het politieke krachtenveld minimaal voorkomt. Omdat de teammanagers allemaal werken met politiek en maatschappelijk gevoelige casuïstiek welke vaak onder een vergrootglas ligt, heeft voortschrijdend inzicht ertoe geleid dat de teammanagers worden ingedeeld in Tactisch leidinggevende II, schaal 12. Hiermee wordt erkend dat de omgeving waarin deze teammanagers werken vaak complex is.

## **2. Besluitpunten college**

Het college van burgemeester en wethouders besluit:

1. tot vaststelling van de HR21 functie-indelingen conform bijlage 1

## **3. Beoogd resultaat**

Een functiegebouw dat up-to-date is.

## **4. Argumenten**

Op het moment dat er substantiële en structurele wijzingen zijn in het takenpakket van een functie, moet de functie opnieuw beschreven en ingedeeld worden. Dit is aan de orde bij de drie functies die ter besluitvorming voorliggen.

## **5. Financieel**

De concern brede afspraak is dat functie-indelingen budgetneutraal worden doorgevoerd.

De afdeling VTH levert formatie in om de zwaardere indeling van de drie teammanagers te dekken, die beide van schaal 11A naar schaal 12 gaan (zie bijlage 2).

## **6. Risico's en kanttekeningen**

Het functieonderhoud wordt budget neutraal doorgevoerd. Dit betekent dat de begrote formatie in geval van een hogere of lagere inschaling wordt aangepast, zodat de loonsom stabiel blijft. In dit geval gaat het alleen om hogere schalen, waardoor de formatie naar beneden bijgesteld wordt. Hoewel het in geval van formatiemutaties slechts om een klein aantal uur gaat, bestaat het risico, bij het naar beneden bijstellen van de fte's, dat de begrote formatie in de toekomst onvoldoende is om de taken van de afdeling uit te voeren. De afdeling zoekt dan een oplossing om eventuele overbezetting recht te trekken, bijvoorbeeld door strategische personeelsplanning; natuurlijk verloop



en pensioen, tijdelijke contracten niet te verlengen, interne mobiliteit/ doorgroei of zorg te dragen voor een andere dekkingsbron. Mocht dat niet toereikend zijn, zal de afdeling via het reguliere P&C proces formatie-uitbreiding aanvragen.

#### **7. Uitvoering**

HRM zorgt voor de uitvoering van het besluit en draagt zorg voor de communicatie naar betrokken medewerkers.

#### **8. Advies LO/OR**

Regulier functieonderhoud verloopt conform de procedureregeling functiebeschrijving en functiewaardering en is niet advies- dan wel instemming plichtig. Het besluit gaat ter kennisneming naar de OR.

#### **9. Bijlagen**

Bijlage 1	Functie-indelingen Management
Bijlage 2	Formatiewijzigingsformulier managementfuncties
Bijlage 3	Indelingsmotiveringen