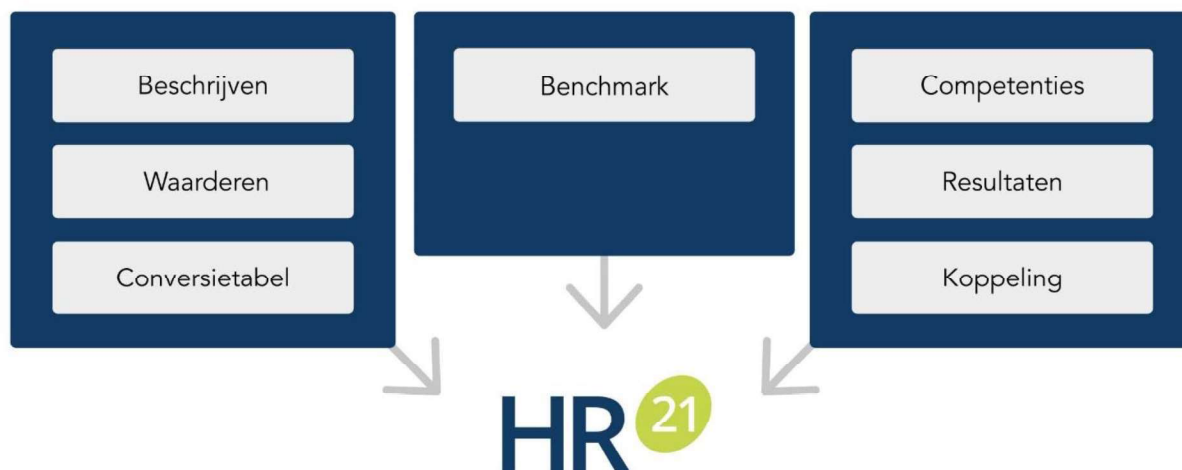


Bijlage I: Basis van HR21

Samenvattend kunnen de basisfuncties van HR21 worden weergegeven in onderstaand figuur:

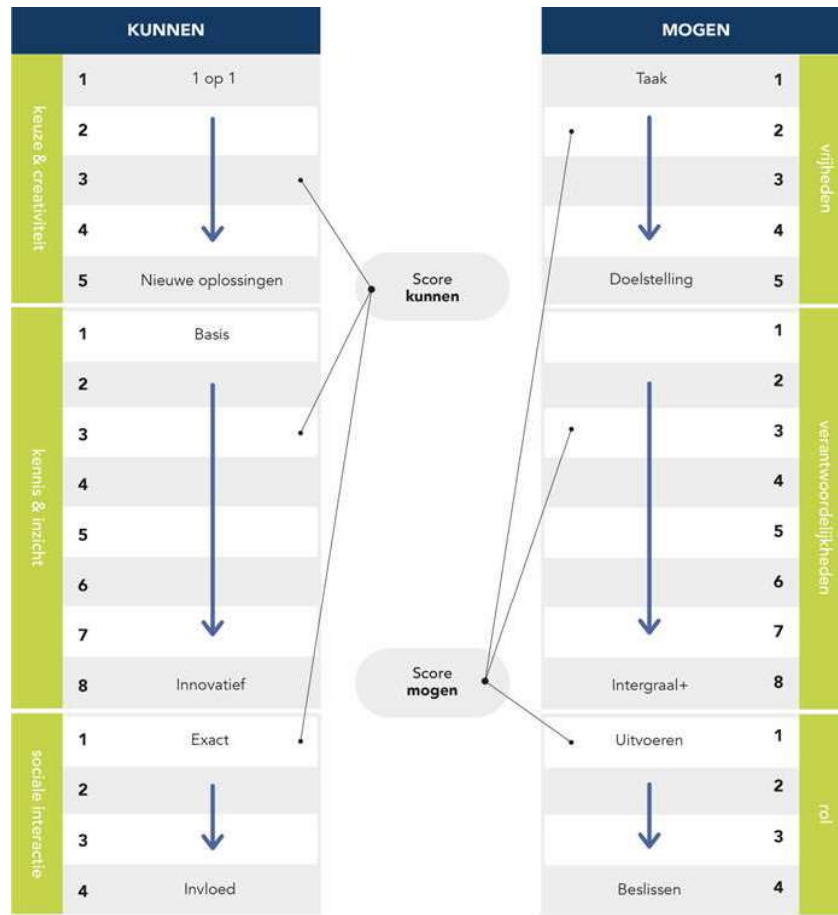


Beschrijven, waarderen en conversietabel

Het systeem biedt gemeentelijke organisaties de mogelijkheid om online functies te selecteren of te beschrijven, te waarderen en te koppelen aan een salarisstructuur. HR21 bevat daartoe een landelijk dekkend normbestand van generieke functiebeschrijvingen die reeds gewaardeerd zijn. Deze generieke beschrijvingen zijn opgebouwd vanuit de verbinding naar de bekende organisatieprocessen (bijv. management, beleid, beheer, dienstverlening, realisatie etc.) en is op die manier herkenbaar en makkelijk te koppelen aan (bijna) alle in de organisatie voorkomende functies. Lokaal functies beschrijven wordt daarmee meer uitzondering dan regel.

Ook het waarderingssysteem van HR21 is in alle opzichten vooruitstrevend en generiek. Vanuit twee invalshoeken (KUNNEN & MOGEN) worden de functies geanalyseerd en wordt bekeken wat het vermogen en de bevoegdheden van de functies zijn. KUNNEN meet de functiegebonden eisen door het toekennen van de juiste niveaudefinitie aan drie dimensies: 1) Keuze & Creativiteit, 2) Kennis & Inzicht en 3) Sociale Interactie. MOGEN meet de organisatiegebonden bevoegdheden door het toekennen van de juiste niveaudefinitie aan drie dimensies: 1) Vrijheden, 2) Verantwoordelijkheden en 3) Rol. Dit is in het plaatje op de volgende pagina weergegeven. De combinatie van de drie toegekende niveaus per invalshoek bepaalt de subscore per invalshoek. De som van beide subscores bepaalt de totaalscore, die via een conversietabel wordt vertaald naar een salarisstructuur.

Door het hoge aantal unieke combinaties is verzekerd dat iedere functie op maat kan worden gewaardeerd, waarbij optimaal recht wordt gedaan aan taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden op basis van moderne bedrijfsvoerings- en sturingsprincipes. Door de opzet van de niveaudefinities wordt ook meer dan in traditionele systemen rekening gehouden met competenties en rollen.



Alle functies uit het normbestand zijn van een vaste waardering voorzien. Dat betekent dat slechts lokaal gemaakte functies nog gewaardeerd hoeven te worden. Via de bij het waarderingssysteem horende conversiemethode kan iedere aangesloten organisatie op maat een conversietabel ontwerpen en haar loonkosten doorrekenen. Daarmee is de koppeling aan de lokale salarisstructuur en het beloningsbeleid transparant en eenvoudig aan te brengen.

Ontwikkelingen ten aanzien van competenties

Op dit moment zijn alle normfuncties voorzien van competentieprofielen. Deze profielen zijn in samenwerking met het A+O fonds gemeenten en een aantal deelnemende gemeenten tot stand gekomen. De functiecompetenties kunnen worden 'geüpload' in HR21. Daarnaast kunnen wij uw organisatie een competentiewoordenboek bieden dat aan de basis heeft gestaan van het landelijke competentietraject. Rekening houdend met de gewenste manier van samenwerken kunnen de competentieprofielen op maat gemaakt worden voor de lokale situatie. Het op maat maken van de competenties kan gestart worden nadat de normfuncties zijn geselecteerd.

Benchmark

HR21 is daarnaast een grootschalige landelijke database. Alle informatie over de opbouw van functies, waarderingen en conversies kan online worden gedeeld. Een eenvoudige zoekfunctie maakt het mogelijk om die overzichten te genereren die u nodig heeft voor uw HR beleid.

De gegevens kunnen ook worden geëxporteerd naar (personeels-)informatiesystemen of worden ingevoegd in lokale bestanden. Maar uiteraard helpen wij u ook graag om deze informatie te benutten voor workflow systemen en e-HRM toepassingen. Vanuit HR21 is het mogelijk om informatie te exporteren naar uw huidige personeelsinformatiesysteem. Indien wenselijk kan er een directe koppeling gemaakt worden met uw personeelsinformatiesysteem. Wij bespreken graag de mogelijkheden met u.