



HR21

Verbindt functies,
competenties en resultaten

Aan : de directie van de Stichting RIONED
Van : Anja Weerts
Datum : 29 juni 2020
Betreft : advies HR21 indeling functies gemeentelijke watertaken

Geachte directie,

Hierbij treft u het definitief advies aan m.b.t. de HR21 indeling van de functies in het kader van de gemeentelijke watertaken zoals genoemd in bijlage 1. In de bijeenkomst van 27 mei 2019 zijn deze functies verder uitgediept en is met elkaar verkend welke HR21 normfuncties het meest passend zijn. Hierbij is zowel rekening gehouden met de variatie in grootte van gemeenten als de variatie in zelf doen versus uitbesteden. Dit heeft geleid tot een conceptadvies van 3 juni 2019 waarop is gereageerd. Deze reactie is in dit advies verwerkt. Ook is het advies aan de hand van de resultaten van de enquête over de HR21 indelingen in de praktijk verder aangescherpt. De profielen van de voorgestelde HR21 normfuncties zijn bijgevoegd in bijlage 2.

De beleidsmedewerker

De beleidsmedewerker overziet het geheel aan werkzaamheden binnen de gemeentelijke watertaken en organiseert de afstemming met overige gemeentelijke taken. Hij/zij zorgt voor de communicatie met bestuurders en management en wordt ingeschakeld voor complexe vraagstukken en vraagstukken met een hoger abstractieniveau. Het betreft de beleidsontwikkeling op het gebied van water en de vertaling hiervan naar het gemeentelijk rioleringsplan (GRP). Het GRP wordt in dit kader gezien als het instrument om het gemeentelijk waterbeleid vast te leggen. De interne en externe afstemming in de totstandkoming hiervan alsmede het bepalen van de benodigde middelen maken eveneens deel uit van de functie beleidsmedewerker. Dit functiebeeld sluit aan bij de HR21 functiereeks Beleid. In deze functiegroep staat centraal het adviseren over, ontwikkelen, uitvoeren of handhaven van beleidsterreinen en beleidsprocessen. Daar het in de functie beleidsmedewerker gaat om de beleidsontwikkeling op het gebied van water waarbij met name ook de externe afstemming een belangrijke rol speelt, wordt de functie ingedeeld in de HR21 functiegroep Ontwikkeling. Deze functiegroep kenmerkt zich door het initiëren en/of ontwikkelen van extern gericht beleid. Binnen de functiegroep ligt de nadruk op het ontwikkelen van nieuw beleid, waarbij de context bekend kan zijn of innovatieve oplossingen bedacht moeten worden. Nieuw beleid wordt getoetst aan politieke keuzes, budgettaire afwegingen, wet- en/of regelgeving, kwaliteitsnormen en effectmetingen.

De functiegroep Ontwikkeling onderscheidt een viertal HR21 normfuncties:

Functiecode	Functie	Functiekenmerken
N03.02.02	Medewerker ontwikkeling I	<ul style="list-style-type: none"> • ontwikkelt beleid op meerdere complexe en brede beleidsterreinen met grote bestuurlijke en maatschappelijke impact • zorgt voor afstemming en samenhang ten aanzien van beleid dat strategisch van aard is en een lange doorlooptijd heeft • betreft bestuurlijke en maatschappelijke doelgroepen waarbij sprake is van grote tegenstrijdige belangen • heeft inzicht in brede, complexe maatschappelijke processen en vraagstukken en beleidseffecten
N03.02.04	Medewerker ontwikkeling II	<ul style="list-style-type: none"> • ontwikkelt beleid op meerdere samenhangende beleidsterreinen met bestuurlijke en maatschappelijke impact • zorgt voor afstemming en samenhang ten aanzien van beleid dat strategisch dan wel tactisch van aard is en een middellange doorlooptijd heeft • betreft bestuurlijke en maatschappelijke doelgroepen waarbij sprake is van tegenstrijdige belangen • heeft inzicht in complexe maatschappelijke processen en vraagstukken en beleidseffecten
N03.02.06	Medewerker ontwikkeling III	<ul style="list-style-type: none"> • ontwikkelt beleid op een breed beleidsterrein met maatschappelijke impact • zorgt voor afstemming en samenhang ten aanzien van beleid dat tactisch van aard is en een korte doorlooptijd heeft • betreft bestuurlijke en maatschappelijke doelgroepen waarbij sprake is van mogelijke tegenstrijdige belangen • heeft inzicht in maatschappelijke processen, vraagstukken en beleidseffecten
N03.02.08	Medewerker ontwikkeling IV	<ul style="list-style-type: none"> • ontwikkelt beleid op een afgebakend beleidsterrein met kleine maatschappelijke impact • zorgt voor afstemming en samenhang ten aanzien van beleid dat tactisch van aard is en een korte doorlooptijd heeft • betreft bestuurlijke en maatschappelijke doelgroepen waarbij sprake is van mogelijke tegenstrijdige belangen • heeft inzicht in maatschappelijke processen, vraagstukken en beleidseffecten

De HR21 normfunctie Medewerker ontwikkeling IV sluit niet aan bij de functie beleidsmedewerker. Gezien de ontwikkelingen zoals geschetst in de branchestandaard gemeentelijke watertaken, past de typering afgebakend beleidsterrein met een kleine maatschappelijke impact niet bij het beleidsterrein water. Er is immers sprake van een verbreding op het gebied van de gemeentelijke watertaken. De HR21 normfunctie Medewerker ontwikkeling I sluit eveneens niet aan daar deze functie betrekking heeft op meerdere complexe en brede beleidsterreinen met grote bestuurlijke en maatschappelijke impact. Hierbij valt te denken aan het beleidsterrein Ruimtelijke Ontwikkeling in zijn totaliteit waarvan water een onderdeel is of de combinatie van de beleidsterreinen Ruimtelijke en Maatschappelijke ontwikkeling. Gezien de verbreding op het gebied van de gemeentelijke watertaken kan het beleidsterrein water op zijn minst gezien kan worden als een breed beleidsterrein zoals van toepassing bij de HR21 normfunctie Medewerker ontwikkeling III. Afhankelijk van de inrichting van het beleidsterrein Ruimtelijke Ontwikkeling binnen een gemeente en de positionering van het beleidsterrein water hierin, zou ook de HR21 normfunctie Medewerker ontwikkeling II aan de orde kunnen zijn. Het advies is deze normfunctie eveneens voor de beleidsmedewerker te selecteren. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de variatie in de grootte van gemeenten. De variatie in zelfdoen versus uitbesteden is afgedekt in de beide HR21 normfuncties doordat het een combinatie betreft van inhoudelijke taken, procesbewaking en regie.

Resumerend is het advies de functie beleidsmedewerker in te delen in de HR21 normfunctie Medewerker ontwikkeling III c.q. Medewerker ontwikkeling II afhankelijk van de inrichting van het beleidsterrein Ruimtelijke Ontwikkeling en de positionering van het beleidsterrein water hierin.

De ontwerper

De ontwerper zorgt voor een goede inpassing van veranderingen in de huidige systemen. Hij/zij zet samen met de projectleider een plan op dat technisch voldoet aan alle vereisten en op het gebied van ruimtelijke ordening aansluit bij de omgeving. Het gaat hierbij om zowel het opstellen van beheerplannen op het gebied van water alsmede het voorbereiden van technische werken in het kader van reparatie, renovatie, vervanging of verbetering inclusief het maken van berekeningen en het controleren en inspecteren van bijdragen van derden. Dit functiebeeld sluit aan bij de HR21 functiereeks Realisatie waarin de nadruk ligt op het leveren van (specialistische) producten en diensten gericht op het ontwikkelen, verbeteren en in stand houden van de openbare ruimte door studie, ontwerp, voorbereiding, directievoering, uitvoering van en toezicht op technische werken. Daar het in de functie gaat om werkzaamheden in het kader van voorbereiding en planvorming, kan aansluiting gezocht worden bij de HR21 functiegroep Ontwerp & Voorbereiding die zich kenmerkt door ontwerpen en voorbereiden van en adviseren over (de uitvoering van) infrastructurele en technische werken in de meest brede zin. Er wordt samengewerkt met veel verschillende (markt)partijen.

De functiegroep Ontwerp & Voorbereiding onderscheidt een vijftal normfuncties:

Functiecode	Functie	Functiekenmerken
N04.01.02	Medewerker ontwerp & voorbereiding I	<ul style="list-style-type: none"> • begeleidt en voert studies en/of onderzoeken uit • vertaalt visies naar (ruimtelijke) ontwerpen • bereidt plannen voor ter realisatie op een breed en complex terrein van de openbare ruimte • houdt rekening met zeer grote investeringen op strategisch niveau die gezichtsbepalend zijn voor een groot deel van de openbare ruimte • resultaat is in belangrijke mate bepalend voor het imago van de organisatie • zeer hoge politieke, financiële en/of maatschappelijke impact
N04.01.04	Medewerker ontwerp & voorbereiding II	<ul style="list-style-type: none"> • begeleidt en voert studies en/of onderzoeken uit • vertaalt visies naar (ruimtelijke) ontwerpen • bereidt plannen voor ter realisatie op een specifiek en complex terrein van de openbare ruimte • houdt rekening met grote investeringen op strategisch niveau die gezichtsbepalend zijn voor een deel van de openbare ruimte • resultaat draagt bij aan het imago van de organisatie • hoge politieke, financiële en/of maatschappelijke impact
N04.01.06	Medewerker ontwerp & voorbereiding III	<ul style="list-style-type: none"> • vertaalt kaders en beleidslijnen naar (ruimtelijke) ontwerpen • bereidt plannen voor ter realisatie, op een specifiek terrein van de openbare ruimte • adviseert over technische aspecten van (beleids)voorstellen, ontwerpen en plannen op een specifiek terrein van de openbare ruimte • houdt rekening met grote investeringen op tactisch niveau die gezichtsbepalend zijn voor een deel van de openbare ruimte • resultaat draagt bij aan het imago van de organisatie • beperkte politieke, financiële en/of maatschappelijke impact
N04.01.08	Medewerker ontwerp & voorbereiding IV	<ul style="list-style-type: none"> • maakt (beheer)plannen op een specifiek terrein van de openbare ruimte • voert (specialistische) vaktechnische werkzaamheden uit • houdt rekening met beperkte investeringen op operationeel niveau die gezichtsbepalend zijn voor een deel van de openbare ruimte • beperkte financiële en/of maatschappelijke impact
N04.01.10	Medewerker ontwerp & voorbereiding V	<ul style="list-style-type: none"> • voert (specialistische) vaktechnische werkzaamheden uit • houdt rekening met zeer beperkte investeringen op operationeel niveau

Zoals eerder geschetst, typeert de functie ontwerper zich door het opstellen van beheerplannen alsmede het voorbereiden van technische werken. Deze taken komen niet als zodanig voor in de HR21 normfunctie Medewerker ontwerp & voorbereiding V. Deze normfunctie is te kenschetsen als een vaktechnisch ondersteunende functie met het accent op tekenwerk en administratie. De HR21 normfuncties Medewerker ontwerp & voorbereiding I en II komen eveneens niet in aanmerking voor de ontwerper daar er in de functie geen sprake is van het begeleiden en uitvoeren van studies en onderzoeken alsmede van het vertalen van visies naar ruimtelijke ontwerpen. De HR21 normfunctie Medewerker ontwerp & voorbereiding IV sluit het beste aan bij de functie ontwerper daar in deze normfunctie het accent ligt op het maken van beheerplannen op een specifiek terrein in de openbare ruimte (in dit geval water) en het uitvoeren van (specialistische) vaktechnische werkzaamheden. Rekening houdend met de variatie in grootte van gemeenten en in zelf doen versus uitbesteden is het advies eveneens de HR21 normfunctie Medewerker ontwerp & voorbereiding III te selecteren. In deze functie is naast het opstellen van beheerplannen en het ontwerpen en voorbereiden van werken, de beleidsadvisering alsmede de regievoering belegd. Daarmee wordt niet alleen de samenhang tussen beleid en uitvoering op het gebied van water versterkt maar ook de advisering over en aansturing van de uitbesteding naar externe partijen.

Resumerend is het advies de functie ontwerper in te delen in de HR21 normfunctie Medewerker ontwerp & voorbereiding IV c.q. Medewerker ontwerp & voorbereiding III afhankelijk van de behoefte van de organisatie inzake de beleidsadvisering op het gebied van water en de regievoering op derden.

De beheerder

De beheerder zorgt voor het goed dagelijks functioneren van de systemen. Hij/zij coördineert de werkzaamheden die hiervoor nodig zijn en toetst of deze goed zijn uitgevoerd. Alle veranderingen/verbeteringen van de systemen worden in samenspraak met de beheerder uitgevoerd. Het gaat hierbij om de systemen en voorzieningen op het gebied van water waarop toezicht gehouden wordt. Daarnaast kan er in de functie sprake zijn van het uitvoeren van berekeningen, metingen en monitoring hetgeen te scharen is onder de voorbereiding van technische werken.

Dit functiebeeld sluit aan bij de HR21 functiereeks Realisatie waarin de nadruk ligt op het leveren van (specialistische) producten en diensten gericht op het ontwikkelen, verbeteren en in stand houden van de openbare ruimte door studie, ontwerp, voorbereiding, directievoering, uitvoering van en toezicht op technische werken. Daar het in de functie beheerder gaat om werkzaamheden in het kader van toezicht houden op inclusief eventuele werkvoorbereiding, kan aansluiting gezocht worden bij de HR21 functiegroep Toezicht die zich kenmerkt door het aannemen van of toezicht houden op aanleg, onderhoud, verbetering of beheer van technische werken in de openbare ruimte. Werkzaamheden die zowel door eigen medewerkers of derden worden uitgevoerd waarbij er geen sprake is van hiërarchische relatie. Binnen de functiegroep ligt het accent op het begeleiden van, toezien op en controleren van technische of specialistische taken.

Deze HR21 functiegroep onderscheidt een vijftal normfuncties:

Functiecode	Functie	Functiekenmerken
N04.02.02	Medewerker toezicht I	<ul style="list-style-type: none"> • verzorgt de voorbereiding van en voert de directie over de uitvoering van <i>omvangrijke technische werken op een breed en complex terrein</i> van de openbare ruimte • houdt rekening met <i>grote</i> investeringen die gezichtsbepalend zijn voor een <i>groot</i> deel van de openbare ruimte • werken zijn in belangrijke mate bepalend voor het imago van de organisatie • draagt zorg voor procesbewaking en afstemming op een breed en complex terrein
N04.02.04	Medewerker toezicht II	<ul style="list-style-type: none"> • verzorgt de voorbereiding van en voert de directie over de uitvoering <i>van technische werken op een breed terrein</i> van de openbare ruimte • houdt rekening met <i>grote</i> investeringen die gezichtsbepalend zijn voor een <i>groot</i> deel van de openbare ruimte • werken zijn in belangrijke mate bepalend voor het imago van de organisatie • draagt zorg voor procesbewaking en afstemming op een breed terrein
N04.02.06	Medewerker toezicht III	<ul style="list-style-type: none"> • verzorgt de voorbereiding van en voert de directie over de uitvoering <i>van technische werken op een specifiek terrein</i> van de openbare ruimte • houdt rekening met <i>grote</i> investeringen die gezichtsbepalend zijn voor een <i>beperkt deel</i> van de openbare ruimte • draagt zorg voor procesbewaking en afstemming op een specifiek terrein
N04.02.08	Medewerker toezicht IV	<ul style="list-style-type: none"> • verzorgt de voorbereiding van <i>kleinschalige technische werken en onderhoud op een specifiek en afgebakend terrein van de openbare ruimte</i> • houdt toezicht op de uitvoering van <i>kleinschalige technische werken en onderhoud op een specifiek en afgebakend terrein van de openbare ruimte.</i>
N04.02.10	Medewerker toezicht V	<ul style="list-style-type: none"> • houdt toezicht op de uitvoering van <i>cyclische beheer en onderhoudswerken op een specifiek en afgebakend terrein van de openbare ruimte</i>

De HR21 normfunctie Medewerker toezicht V sluit niet aan op de functie beheerder daar in deze normfunctie geen taken belegd zijn op het gebied van de voorbereiding van technische werken. Daarnaast gaat het in de normfunctie alleen om het cyclisch beheer en niet het beheer van de systemen op het gebied van water in zijn totaliteit. De HR21 normfuncties Medewerker toezicht I en II sluiten eveneens niet aan bij de functie beheerder gezien de definitie van de omvang van de technische werken binnen de openbare ruimte alsmede de impact hiervan voor het imago van de organisatie. Hierbij valt te denken aan grote civieltechnische projecten waarvan water een onderdeel uitmaakt. Uitgaande van de taken van de beheerder alsmede de beschrijving van de omvang van de technische werken kan in eerste aanleg aansluiting gezocht worden bij de HR21 normfunctie Medewerker toezicht IV. In deze normfunctie is zowel het toezicht houden op als de werkvoorbereiding belegd. Het is echter ook denkbaar dat er binnen een gemeente sprake kan zijn van technische werken met een grotere omvang op het gebied van water waarbij van de beheerder wordt verwacht dat hij/zij daarover de directie voert. Deze taken zijn belegd in de HR21 normfunctie Medewerker toezicht III. Derhalve is het advies ook deze normfunctie voor de beheerder te selecteren.

Resumerend is het advies de functie beheerder in te delen in de HR21 normfunctie Medewerker toezicht IV c.q. Medewerker toezicht III afhankelijk van de omvang van de technische werken en de rol van de beheerder hierin.

Zoals uit de enquête over de HR21 indelingen van de beheerder in de praktijk blijkt, kan het voor komen, zeker bij gemeenten van een kleine omvang, dat ontwerptaken gecombineerd worden met beheertaken. Indien aan de orde, dan is er in termen van HR21 sprake van een combinatiefunctie. Voor de HR21 indeling dient er gekeken te worden naar de tijd die aan de betreffende ontwerp- en beheertaken wordt besteed. De taak waaraan in de praktijk de meeste tijd wordt besteed, is doorslaggevend voor de HR21 indeling. Bijvoorbeeld bij een verdeling van 40% ontwerptaken en 60% beheertaken, dan leidt dit tot de indeling in de HR21 functiegroep Toezicht. De factor tijd kan aan de orde zijn bij de combinatie van ontwerptaken die te scharen zijn onder de HR21 normfunctie Medewerker ontwerp & voorbereiding IV en beheertaken die vallen onder de HR21 normfunctie Medewerker toezicht III daar het functies zijn die qua inhoudelijke zwaarte vergelijkbaar zijn. Op het moment dat een functie uit taken bestaat die qua zwaarte van elkaar verschillen, dan dient de niveaubepalende (zwaarste) taak doorslaggevend te zijn in de keuze van de HR21 functiereeks c.q. -groep. Dit is van toepassing bij de combinatie van ontwerptaken die vallen onder de HR21 normfunctie Medewerker ontwerp & voorbereiding III met beheertaken die vallen onder de HR21 normfunctie Medewerker toezicht III c.q. Medewerker toezicht IV. De betreffende ontwerptaken zijn dan doorslaggevend voor de uiteindelijke HR21 indeling in Medewerker ontwerp & voorbereiding III. Dit is eveneens het geval bij een combinatie van ontwerptaken die horen bij de HR21 normfunctie Medewerker ontwerp & voorbereiding IV met beheertaken die passen bij de HR21 normfunctie Medewerker toezicht IV. Deze combinatie resulteert in de indeling in de HR21 normfunctie Medewerker ontwerp & voorbereiding IV.

Andere gronden om de beheerder in de HR21 functiegroep ontwerp & voorbereiding in te delen, kunnen te maken hebben met de context waarin het functie- en loongebouw van een gemeente is vorm gegeven zoals het in kader van consistentie in de functie-opbouw aansluiten bij bestaande HR21 indelingen van een afdeling/team, lokale inkleuringen van het thema water c.q. gemeentelijke watertaken of lokale opvattingen en/of sentimenten m.b.t het 'gewicht' van de HR21 functiegroep ontwerp & voorbereiding versus het 'gewicht' van de HR21 functiegroep toezicht waarbij aan de eerstgenoemde functiegroep de voorkeur geniet.

De gegevensbeheerder

De gegevensbeheerder ziet er op toe dat gegevens over aanwezige voorzieningen voor stedelijk waterbeheer volledig, juist en volgens standaarden zijn vastgelegd in een beheerpakket. Bij de gegevens wordt onderscheid gemaakt tussen kenmerken, toestand en functioneren van de voorzieningen. Dit functiebeeld sluit aan bij de HR21 functiereeks Beheer waarin sprake is van het uitvoeren van beheersmatige werkzaamheden met betrekking tot locatie(s), systemen, gegevens en bedrijfsvoering. Daar het specifiek om gegevens gaat, komt hiervoor de HR21 functiegroep Gegevens in aanmerking. Het uitvoeren van beheersmatige werkzaamheden met betrekking tot (digitale) gegevens en informatie. Binnen deze functiegroep ligt het accent op omgaan met documenten, gegevens en gegevensstromen, waaronder het adviseren over (digitalisering van) gegevensbeheer en het inrichten, beheren, controleren en inrichten van (digitale) gegevens en informatie.

De HR21 functiegroep gegevens onderscheidt een vijftal normfuncties:

Functiecode	Functie	Functiekenmerken
N05.03.02	Medewerker gegevens I	<ul style="list-style-type: none"> • adviseert over beleid op het gebied van gegevensbeheer en documentaire informatievoorziening • beheert, controleert en onderhoudt complexe gegevens en informatie voor meerdere samenhangende werkterreinen
N05.03.04	Medewerker gegevens II	<ul style="list-style-type: none"> • adviseert op het gebied van gegevensbeheer en documentaire informatievoorziening • beheert, controleert en onderhoudt gegevens en informatie voor meerdere samenhangende werkterreinen
N05.03.06	Medewerker gegevens III	<ul style="list-style-type: none"> • beheert, controleert en onderhoudt gegevens en informatie op een breed werkterrein
N05.03.08	Medewerker gegevens IV	<ul style="list-style-type: none"> • beheert, controleert en onderhoudt gegevens en informatie op een afgebakend werkterrein
N05.03.10	Medewerker gegevens V	<ul style="list-style-type: none"> • beheert, controleert en onderhoudt gegevens en informatie met betrekking tot specifieke aspecten op een afgebakend werkterrein

De HR21 normfuncties Medewerker gegevens IV en V sluiten niet aan op de functie gegevensbeheerder. In deze normfuncties komen taken op het gebied van de inrichting van het gegevensbeheer zoals het registreren, distribueren en beheren van gegevensverzamelingen en informatiestromen niet voor. Ook is in beide normfuncties geen sprake van het genereren en controleren van gegevens. Het betreft meer ondersteunende functies op een afgebakend werkkterrein. Gezien het feit dat er in de functie gegevensbeheerder geen sprake is van het adviseren over het beleid op het gebied van gegevensbeheer en informatiestromen, komt de HR21 normfunctie Medewerker gegevens I eveneens niet in aanmerking. Ook is er in de functie gegevensbeheerder geen sprake van een adviestaak over de digitalisering van het gegevensbeheer en het beschikbaar stellen van gegevens aan de afnemers hetgeen een kenmerk is van de HR21 normfunctie Medewerker gegevens II. De HR21 normfunctie Medewerker gegevens III sluit dan ook het beste aan bij de functie gegevensbeheerder. In deze normfunctie ligt het accent op het beheren, controleren en onderhouden van gegevens en informatie op een breed terrein (stedelijk waterbeheer). Rekening houdend met de variatie in grootte van gemeente en in zelf doen versus uitbesteden zou ook de HR21 normfunctie Medewerker gegevens II denkbaar zijn als van de gegevensbeheerder eveneens verwacht wordt dat hij/zij adviseert over de digitalisering van het gegevensbeheer op het gebied van stedelijk waterbeheer alsmede de regie voert over de uitbesteding van taken hierin aan derden.

Resumerend is het advies de functie gegevensbeheerder in te delen in de HR21 normfunctie Medewerker gegevens III c.q. Medewerker gegevens II indien er eveneens sprake is van het adviseren over de inrichting van het gegevensbeheer op het gebied van water alsmede van regievoering op de uitbesteding aan derden.

Verzoek

Aan u het verzoek in te stemmen met de bovenstaande adviezen. Na besluitvorming hierover verdient het de aanbeveling om de door de Stichting RIONED geselecteerde competenties uit de HR21 competentieset te spiegelen aan de competenties behorend bij de voorgestelde HR21 normfuncties en indien nodig bijstellingen hierop uit te voeren teneinde tot een sluitend geheel te komen.

Met vriendelijke groet,

Anja Weerts

Adviseur

Bijlagen:

Overzicht gemeentelijke watertaken en bijbehorende functies

HR21 normprofielen geadviseerde functies