

## *Bijlage 2 Doelen FGR zoals benoemd in het Plan van Aanpak*

In deze bijlage worden op basis van de verkregen informatie kort de doelen besproken zoals opgenomen in het Plan van Aanpak evaluatie FGR.

- In het algemeen is aangegeven dat het niet wenselijk is het FGR als een “1000-dingen” doekje te gebruiken.
- Een aantal doelen hangt sterk met elkaar samen, er kan sprake zijn van een afgeleid doel of een doel waarbij het FGR in verbinding met andere HR-instrumenten kan bijdragen aan de realisatie van dat doel.

### *1. Grenzeloos samenwerken en wendbaarheid*

Cultuur en gedrag zijn relevante aspecten om dit doel te realiseren, elementen uit het FGR zijn bruikbaar, maar het FGR heeft niet zelfstandig geleid tot grotere flexibiliteit ten aanzien van de inzet van medewerkers.

Kort gesteld: het FGR mag geen belemmeringen opwerpen om dit doel te realiseren.

### *2. Harmonisering, vereenvoudiging en transparantie van het functielandschap van het Rijk*

Dit doel is gerealiseerd, wel zijn er de nodige aandachtspunten, daarbij speelt het abstractieniveau en de verschillende interpretaties tussen departementen een rol. Het oppakken van die aandachtspunten kan leiden tot een effectiever gebruik van het FGR.

### *3. HR-informatie*

Dit is een afgeleid doel, waarbij aan te tekenen valt dat de informatie die van uit het FGR wordt gehaald veelal op rijksniveau wordt gebruikt en maar (zeer) beperkt op departementaal niveau. Er is een relatie met doel 2.

### *4. Hulpmiddel bij het inrichten van organisaties en het terugdringen van reorganisaties en de bijbehorende OenF-rapporten*

Vrijwel overleg geldt het FGR wordt gebruikt bij het inrichten van organisaties, waarbij aangetekend wordt dat het FGR soms aan het begin van het inrichten van de organisatie wordt gebruikt en soms als (administratief) sluitstuk.

Terugdringen van reorganisaties en OenF-rapporten is zeker niet overal gerealiseerd. Door de verschillen in aanpak tussen de departementen en de wijze waarop medezeggenschap en bonden daarop reageren, is er nu geen eenduidig beeld op welke wijze het FGR hieraan het beste kan bijdragen.

In interviews worden wel degelijk kansen gezien om reorganisaties en OenF-rapporten terug te dringen; wel is vereist het maken van nadere afspraken met medezeggenschap en bonden. Zie ook de doelen 5, 7, 8 en 11.

### *5. Terugdringen omvang inzet externe adviesbureaus*

Eerder een mogelijke “bijvangst”, er is sprake van een afgeleid doel. Bij het terugdringen moet gedacht worden aan advies ten aanzien van het inrichten van de organisatie (zie doel 4) en inschaling (doel 11). In de interviews blijken duidelijke verschillen tussen de departementen. Verder wordt gewezen op het feit dat werkzaamheden van externe adviesbureaus (deels) zijn overgenomen door UBR.

6. *Het FGR als indelingsinstrument voor (advisering van) de manager*

Dit doel kan worden geïncorporeerd in doel 11

7. *Bepalen van de uitwisselbaarheid van functies*

Het FGR bevat elementen die een eerste schifting mogelijk maken en kan dus als hulpmiddel worden gezien. Ten aanzien van het gebruik en toepassing van die elementen zullen nadere afspraken gemaakt moeten worden (zie ook de relatie met doel 4)

8. *Het FGR als hulpmiddel bij de gesprekscyclus, zowel ten behoeve van resultaatsturing als ontwikkeling, inzetbaarheid en mobiliteit van de medewerker*

Hoewel initieel is aangegeven dat het FGR een hulpmiddel is tot het maken van resultaatafspraken, is dit doel vrijwel nergens gerealiseerd. De vertaling van het FGR naar resultaatafspraken wordt in het algemeen als lastig en niet realistisch aangemerkt.

Voor wat betreft de inzetbaarheid is sprake van een relatie met de vragen die er zijn ten aanzien van wendbaarheid van zowel medewerkers als organisatie, alsmede het terugdringen van reorganisaties (doelen 1 en 4), alsmede een relatie de indeling en inschaling (doel 11).

Hulpmiddel bij ontwikkeling en mobiliteit van de medewerker is wel een doel dat gerealiseerd zou kunnen worden. Randvoorwaarde daarbij is wel dat gebruik van het FGR door zowel managers als medewerkers bevorderd dient te worden. Zie ook doel 9.

9. *FGR biedt inzicht in leer- en loopbaanontwikkeling*

Het FGR biedt dat inzicht ten dele, echter in de interviews is aangegeven dat het FGR zich teveel heeft ontwikkeld als expertsysteem. "Vertaling" naar voor medewerkers en managers begrijpelijke termen en het toegankelijker maken van (het gebruik) van de website is dan een vereiste, alsmede het handhaven van de koppeling met loopbaanpaden en leerlijnen. Er is een relatie met doelen 8 en 11.

10. *FGR als basis voor werving en selectie (inclusief inhuur)*

Het FGR wordt door vrijwel geen enkel departement gebruikt als basis voor de werving en selectie. Dat neemt niet weg dat elementen van het FGR hiervoor kunnen worden gebruikt.

11. *FGR als instrument voor inschaling voor zowel medewerker, manager als organisatie*

De cao rijk 2020 geeft aan dat indeling en inschaling dient plaats te vinden op basis van het FGR. In de interviews is aangegeven dat dat een logische stap is, maar dat een behoorlijke mate van deskundigheid nodig is om het FGR hiervoor te kunnen gebruiken. Naast het FGR is ook FUWASYS van invloed op de inschaling. De directe koppeling tussen FGR en FUWASYS stelt eisen aan beheer en onderhoud. Van belang is dan ook te kijken naar de toekomstige relatie FGR en FUWASYS en de vraag hoe het FGR toegankelijker kan worden gemaakt voor medewerkers en managers.