

1. Wendbaarheid en grenzeloos samenwerken (Ellen Viergever)

Uit de interviews komt naar voren dat men dit meer een kwestie van cultuur en gedrag vindt en is opgemerkt dat gedurende de corona crisis oude belemmeringen wegvielen; bijgevolg was ook sprake van minder administratieve last (bijvoorbeeld in het kader van detacheringen).

Het FGR is wel bruikbaar als het gaat om het beantwoorden van de vraag wie in termen van kwaliteiten, vaardigheden, gedrag en niveau nodig zijn om tot een gewenst resultaat te kunnen komen. Ook is gewezen op de mogelijkheid (binnen de eigen organisatie) een formatierapport te gebruiken waarbij gewerkt wordt met de volledige schaalrange die aan een functieprofiel is gekoppeld, zodat flexibele(r) inzet zonder reorganisatie kan worden gerealiseerd.

Bonden geven aan dat er forse verschillen bestaan tussen departementen als het gaat om organiseren en reorganiseren en pleiten voor rijksbrede afspraken die de procedures rond organiseren en reorganiseren eenvoudiger maar ook transparanter maken.

In afstemming met Ellen Viergever:

Het lijkt zinvol het leermodel ten behoeve van wendbaarheid en grenzeloos samenwerken te verbinden met het FGR, het gaat daarbij om de ontwikkeling van professionalisme naar professionaliteit. Dit zou kunnen worden "vertaald" naar aanpassing van de profielen, ook kan gekeken worden naar de waarderingsgrondslagen (zie hieronder).

2. Loopbaanpaden – en leerlijnen, competentie woordenboek (Merel de Groot, afgestemd)

Hoewel geen formeel onderdeel van het FGR zijn loopbaanpaden en leerlijnen op de website aan het FGR gekoppeld.

Die koppeling wordt in interviews benoemd als nuttig, maar wel met een aantal kanttekeningen:

- Het FGR is best lastig als je het gebruikt voor je eigen mobiliteit, de loopbaanpaden en leerlijnen die aan het FGR zijn gekoppeld kennen een beperking omdat ze gekoppeld zijn aan het generieke karakter van het FGR en lijken zich eerder te focussen op stappen in de loonschaal behorend bij een functiegroep.
- De FGR-website biedt zeker (goede) faciliteiten om inzicht te krijgen in de mogelijkheden ten aanzien van (loopbaan)ontwikkeling, maar is lastig te vinden en vereist ook een zekere handigheid of directe ondersteuning, zowel ten aanzien van de leerlijnen, als loopbaanpaden, als de kwaliteitsprofielen.
- Een matrix voor loopbaanperspectief maken van FGR en kwaliteitsraamwerken (op vakgebieden ingedeeld) zou nog een verbetering kunnen zijn.

Ten aanzien van loopbaanpaden:

- Binnen een functiegroep zijn voor de gebruikers de loopbaanpaden te volgen, maar buiten de eigen functiegroep moeilijker te duiden;
- Werk de loopbaanpaden meer uit, meer toepassen op logische loopbaanstap met de genoten opleiding, sluit aan bij de beleving van medewerkers;
- Loopbaanpaden zouden wat meer verbreed kunnen worden in het FGR; aansluiting zoeken met externe functiegebouwen.

Naar aanleiding van een onlangs uitgevoerd onderzoek orden ten aanzien van loopbaanstappen kleine wijzigingen voorzien, met name een meer integrale benadering. Voor leerlijnen lijken grotere aanpassingen noodzakelijk

De competentietaal (opgenomen in een gids) is evenmin onderdeel van het FGR, maar taalgebruik zou wel op elkaar afgestemd moeten zijn.

Ten aanzien van het taalgebruik wordt opgemerkt:

- Schenk aandacht aan duurzame inzetbaarheid en inclusie;
- Voorkom taalgebruik dat uitgaat van brede HR-expertise.

3. Strategische personeelsplannen (PM)

Op niveau van het rijk wordt het FGR gebruikt bij het opstellen van SPP's. Aandachtspunten zijn daarbij dat departementen niet allemaal op gelijke wijze hun medewerkers in het FGR indelen en dat de Belastingdienst nog altijd werkt met groepsfuncties en de implementatie van het FGR niet heeft voltooid.

Het gebruik van het FGR voor departementale (S)PP's is zeer beperkt, slechts een enkel departement maakt hierbij gebruik van het FGR.

4. Waarderingsgrondslagen (Roelant Noppe, Werk aan Uitvoering)

De uitkomst van de stuurgroep waarderingsgrondslagen is lang niet bij iedereen bekend. Indien aanpassing van de waarderingsgrondslag zou leiden tot een generieke verhoging van de lonen in de uitvoering (en toezicht), wordt door meerdere departementen gewaarschuwd voor het feit dat bij de lagere schalen nu al meer wordt betaald dan in de markt, men vreest in dat geval voor problemen daar waar uitstroom in bepaalde functiefamilies in de toekomst gewenst is.

Wel wordt breed onderkend dat er knelpunten zijn tussen beleid aan de ene kant en uitvoering (en toezicht) aan de andere kant. Daarbij spelen twee aspecten:

- ❖ De waardering is nu nog altijd sterk geënt op beleid en gaat voorbij aan het (toegenomen) belang van de uitvoering (en toezicht);
- ❖ Uitwisseling tussen beleid en uitvoering wordt vereenvoudigd als de waarderingsgrondslag meer in evenwicht is.

Twee elementen komen daarbij aan de orde:

- Kijk naar de wijze waarop de impact van handelen en het (voorbereiden) van formele besluiten wordt gewaardeerd, waarbij gekeken zou moeten worden naar de impact op politiek, bestuurlijk, maatschappelijk en economisch gebied.
- Houdt de profielen (en dus de waardering) binnen de functiefamilie Uitvoering (en Toezicht) nog eens tegen het licht en pas die profielen zodanig aan dat er ruimte is voor een eigenstandige interpretatie van kaders en regelgeving, daar waar de menselijke maat in het gedrang komt.

Bovenstaande is onderdeel van gesprekken met de trekkers van de pijler "statuur van de uitvoering".

Naar aanleiding van het eerste gesprek:

- Fuwasys systematiek mist de praktische invalshoek. Wat de waardering betreft maak een driedeling in de schalen waar aparte vraagstukken bij horen:
- In de hogere managementschalen speelt de beslissingsbevoegdheid en het effect van deze beslissingen een rol, daarbij moet breder worden gekeken dan alleen naar de politiek en bestuurlijke kant, maar ook naar maatschappelijke en economische

gevolgen. Ook kan worden gekeken naar effecten binnen de organisatie (span of control).

- Bij schalen 11 t/m 14 stimuleren van uitwisseling, zowel inhoudelijk als ten aanzien van mobiliteit.
- Bij schalen 0 t/m 10 betaald de Rijksoverheid over het algemeen beter dan de markt. Verschuivingen in werkzaamheden (schalen 5, 6, 7 en 8) door maatschappelijke, digitale ontwikkelingen, komen niet terug in de waarderingsgrondslagen.

- Uitwisseling tussen Beleid en Uitvoering

Naast het wegnemen van de verschillen in financiële waardering, zouden de scheidslijnen moeten verdwijnen door te investeren in inhoudelijk overleg (bijvoorbeeld reeds in het stadium van beleidsvorming) en het faciliteren van de mobiliteit over en weer. Het is dus ook een kwestie van cultuur, goed HR-beleid. Van belang is ook dat zowel in de uitvoering als in beleid, geprobeerd wordt kennis te bestendigen, alleen focus op mobiliteit (3-5-7 beleid) is niet verstandig.

Vermeld kan worden dat van uit het Projectteam (PT) evaluatie FGR zal worden geparticipeerd in een of meer van de inspiratiesessies die in de komende tijd worden georganiseerd.

5. FUWASYS (Roelant Noppe, Gerard de Koe)

De relatie tussen het FGR en FUWASYS is beschreven in de cao rijk 2020, paragraaf 27.5. Uit de interviews komt het beeld naar voren dat gekeken zou moeten worden om FGR en FUWASYS beter op elkaar af te stemmen.

Er zijn drie richtingen denkbaar:

- a. beide instrumenten parallel onderhouden/actualiseren;
- b. een sterke vereenvoudiging van FUWASYS;
- c. in elkaar te schuiven van FGR en FUWASYS;

6. Medezeggenschap (DB GOR Rijk, Wilmar Hagg)

Door de GOR Rijk is gevraagd na te gaan of en zo ja op welke wijze de activiteiten ten behoeve van de medezeggenschap ingepast kunnen worden binnen het FGR. Het voorstel is gedaan om na te gaan of met betrekking tot de activiteiten voor de medezeggenschap een referentiekader kan worden geboden dat gebruikt kan worden ten behoeve van (loopbaan)ontwikkeling van leden van de medezeggenschap.

7. Belastingdienst (Han van Gelder)

De Belastingdienst heeft, in afwijking van het MR-besluit van november 2009, het FGR niet (volledig) geïmplementeerd. De omvang van de Belastingdienst is zodanig dat voor het realiseren een aantal initiële doelen die implementatie zou moeten worden afgerond. Het FGR is in het verleden al aangepast ten behoeve van die implementatie. Verder zou daarbij ook gekeken moeten worden naar de betekenis van de trajecten 1, 3 en 4.

Tenslotte is nog gewezen op de positie van de Rijks Schoonmaak Organisatie (RSO) en medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (Participatiewet), een deel van de medewerkers

op de buitenposten van BZ en die van sommige specialisten (psychiaters), die nu niet in te delen en in te schalen zijn binnen het FGR.