

Beleidsreactie op de evaluatie FGR

1. Inleiding

Het FGR is een gebouw dat nooit af is. Soms worden er stukken bijgebouwd of gerenoveerd. Dit is noodzakelijk in een tijd waarin de noodzaak om flexibel en wendbaar te kunnen opereren groter dan ooit is en de toepassing van het FGR binnen de Rijksoverheid steeds verder wordt uitgebreid. Soms moet er worden gestroomlijnd, om eenduidigheid, herkenbaarheid en mobiliteit (o.a. wisselwerking tussen beleid en uitvoering) binnen de Rijksoverheid te blijven bevorderen. Beide bewegingen zijn essentieel voor het levend houden van het FGR. Deze notitie bevat de beleidsreactie op de evaluatie¹ van het FGR. In deze notitie schetsen we het kader waarbinnen het FGR zich de komende jaren verder kan ontwikkelen.

Voorgeschiedenis

Het Functiegebouw Rijk kent een lange voorgeschiedenis; het is dan ook één van de eerste rijksbrede personeelsinstrumenten die in een gezamenlijk programma tot stand is gekomen, met en door de departementen. Eind 2006 heeft een inventariserend onderzoek plaatsgevonden in opdracht van de ICPR (nu ICOP), naar het karakter en de aard van de verschillende functiegebouwen binnen de Rijksdienst. Op basis van het onderzoek heeft de ICPR in februari 2007 besloten tot de ontwikkeling en bouw van één functiegebouw Rijk, met het model van RWS als referentiemodel. Dit model was gebaseerd op eenduidigheid en vergelijkbaarheid van functies en functiebenamingen én het model stuurde op resultaten en op daarvan afgeleid succesvol gedrag. Deze elementen waren ook expliciet benoemd in het programma Vernieuwing Rijksdienst, dat onderdeel uitmaakte van het toenmalige regeerakkoord.

Vanaf februari 2007 is de ontwikkeling en bouw van het functiegebouw Rijk ingezet. Eerst met vijf departementen, later met acht departementen. Deze acht departementen hadden mandaat gekregen voor de ontwikkeling en bouw. Dat betekent dat de andere departementen zich hebben geconformeerd aan het eindresultaat van deze acht departementen. Later hebben zich nog drie departementen aangesloten. 20 november 2009 heeft de Minister van BZK om een Ministerraadbesluit gevraagd over het Functiegebouw Rijk. Besloten werd dat alle departementen sector Rijk zich aan zouden sluiten, volgens de gekozen methodiek en het gekozen format. Alle departementen werd gevraagd uiterlijk twee jaar na finale oplevering het Functiegebouw Rijk geïmplementeerd te hebben. Er werd een uitgebreid rijksbreed implementatieplan opgesteld én uitgevoerd.

Na de bouw volgde de implementatie en hierbij hoorde -ook toen al- een Gateway Review die in juni 2010 heeft plaatsgevonden en die tot een kleine koerswijziging leidde en tot een versterking van de programmaorganisatie. De verbinding van het FGR met andere O&P-instrumenten (o.a. de gesprekscyclus, en werving en selectie en vooral de personele managementinformatie) werd geborgd.

Diverse inhoudelijke ontwikkelingen binnen en buiten de rijksoverheid zorgden voor een aanpassing of uitbreiding van het FGR. Daarnaast kwam in 2015 het Kader groot onderhoud FGR tot stand wat in de jaren daarna leidde tot een actualisering van de functiefamilies Lijnmanagement en Project- en programmamanagement. De aanpak van de modernisering van de functiefamilies Beleid en Advisering in 2020 bleef stikken in een discussie die uiteindelijk resulteerde in een herbezinning op het instrument FGR en tot de huidige beleidsvisie.

1

<https://www.functiegebouwrjksoverheid.nl/binaries/content/assets/fgr/documentatie/evaluatie-fgr/rapport-evaluatie-fgr-versie-1.0-april-2021.pdf>

De stand van zaken

Met de rijksbrede invoering van het functiegebouw rijksoverheid (FGR) in 2013 werden ongeveer 25.000 maatwerk functiebeschrijvingen teruggebracht tot 250 FGR-functietyperingen en wordt het instrument gebruikt voor O&F-rapporten, werving en selectie, gesprekscyclus, managementinformatie, loopbaanontwikkeling, etc. In de afgelopen jaren is het aantal organisaties dat (onderdelen van) het FGR, dan wel de systematiek verplicht gebruikt of vrijwillig wil gebruiken, gestaag gegroeid. Denk daarbij aan ZBO's zoals Staatsbosbeheer of het CBS die in respectievelijk 2021 en 2022 aansluiten bij het FGR.

Het FGR heeft zich ontwikkeld als een instrument voor een waaier van doelen, die uitstijgen boven de initiële doelen. In de jaren vanaf 2012 is het FGR regelmatig aangevuld of aangepast, zowel naar aanleiding van aspecten die bij de implementatie of het gebruik naar voren kwamen, als ook naar aanleiding van het groot onderhoud van diverse functiefamilies en ontwikkelingen binnen de rijksoverheid. De meest ingrijpende aanpassingen zijn het gevolg van politieke besluiten of rijksbrede ontwikkelingen zoals de toevoeging van de lage lonenschalen en de overkomst van het vastgoed van defensie naar BZK. Meer recent is het FGR als instrument voor indeling en inschaling vermeld in de CAO Rijk 2020 (§ 6.1) en heeft het daardoor ook directe rechtspositionele werking gekregen.

In 2020-2021 is het FGR geëvalueerd.

Uit de evaluatie van het FGR blijkt dat het belang van een gezamenlijke taal binnen het Rijk door vrijwel iedereen wordt onderschreven. Maar de praktijk is vaak weerbarstiger. De website is lastig te vinden via het Rijksportaal. In managementcursussen of introductiecursussen wordt niet of nauwelijks aandacht besteed aan het FGR. Bovendien zijn er tussen departementen verschillen in de toepassing.

Het beoogde potentieel van het FGR werd niet volledig benut. Het kon dienen als fundament voor andere personeelsinstrumenten, maar de samenhang met andere instrumenten zoals loopbaanpaden, p-gesprekken en werving en selectie werd niet of onvoldoende gerealiseerd. Het FGR wordt daarbij vooral gezien als een expertinstrument, een beter en breder gebruik – door de medewerkers en hun managers – stelt eisen aan toegankelijkheid taal, communicatie en ondersteuning bij het gebruik. De conclusies en bevindingen uit de evaluatie tonen aan dat de in de loop van de tijd het FGR het imago heeft gekregen van een "1000-dingen" doekje, maar ook dat van een complex expert-instrument.

Waar de evaluatie oorspronkelijk voorzag in het doen van aanbevelingen, met de nadruk op prioritering van de doelen en aanpassing van de governance, is gekozen de evaluatie af te sluiten en aansluitend de beleidsvisie FGR te actualiseren, waarbij het van groot belang wordt geacht – conform de aanbevelingen uit de evaluatie - focus aan te brengen met betrekking tot de doelen van het FGR, het FGR eenvoudig en transparant te houden, te zorgen voor een heldere aansluiting bij andere HR-instrumenten, te komen met voorstellen ter verbetering van de governance structuur en te zorgen voor een goede communicatie.

Deze beleidsreactie op de evaluatie waarin aan de hiervoor genoemde punten aandacht zal worden geschonken, biedt het raamwerk waarbinnen het FGR zich de komende jaren kan ontwikkelen, waarna een nieuwe evaluatie zal plaatsvinden. We zetten daarbij, in lijn met de conclusies van de evaluatie, vooral in op stroomlijnen en focussen, en een vernieuwing van de governance structuur. In de bijlagen is tevens een overzicht bijgevoegd van concrete actiepunten voor 2022-2023 (voor zover nu bekend).

2. Richting: Stroomlijnen en focussen

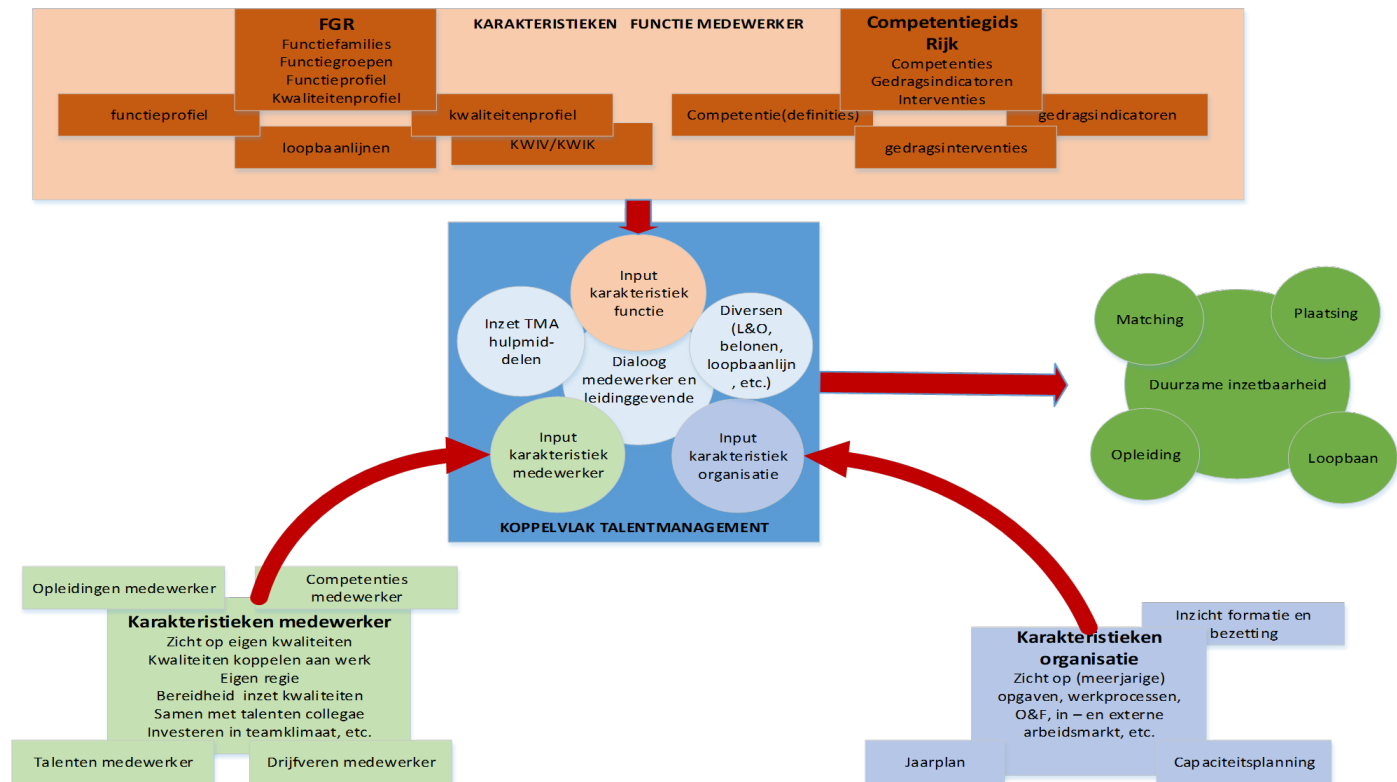
In de CAO Rijk 2020 is voor het eerst opgenomen dat het FGR aangemerkt wordt als het instrument voor indeling en inschaling, en de inzet is dat dit onderdeel van de CAO zal blijven (zie bijlage 3). Het FGR wordt breed gebruikt, en hoog gewaardeerd. Dat betekent dat het FGR in veel behoeftes voorziet, maar voor het verder ontwikkelen van het FGR is het nodig om keuzes te maken en focus aan te brengen. De visie stuurt daarom op meerdere punten aan op focus en

stroomlijnen. Ten eerste in de keuze van doelen, maar ook ten aanzien van de vormgeving, het onderhoud en de governance structuur.

Door (nog) meer ruimte te bieden, kan worden ingespeeld op de toenemende behoefte aan flexibilisering enerzijds en de behoefte aan specifieke kwaliteiten voor sommige 'functies' of rollen anderzijds. In de praktijk levert het FGR, als het gaat om werken met rollen en het vergroten van de wendbaarheid, zeker als het om incidentele en individuele gevallen gaat, geen beperkingen op. Zo is in de afgelopen periode gebleken dat de maatschappelijke, bestuurlijke en politieke urgentie, het snel elders inzetten van medewerkers, op basis van de bij hen aanwezige talenten, met grote regelmaat heeft plaatsgevonden. Het veelal tijdelijke karakter bij die inzet betekende dat een rol niet aan een functie hoefde te worden gekoppeld of opgenomen diende te worden in een O&F-rapport.

Voor wat betreft de rechtspositionele aspecten gaat het niet zozeer om indeling en inschaling op basis van het FGR, maar om het functiebegrip (feitelijk samenstel van werkzaamheden) en de positie van de medewerker binnen de organisatie conform O&F-rapport. Het ligt voor de hand om met bonden en medezeggenschap na te gaan hoe meer bewegingsruimte kan worden gecreëerd daar waar het gaat om grotere bewegingen binnen of tussen organisatieonderdelen.

De nadruk ligt de komende tijd daarom vooral op het stroomlijnen en het verbeteren van de toegankelijkheid en de toepassing. En met de gewijzigde governance structuur wordt ook de mogelijkheid om goed voorbereid te beslissen over kleinere én grotere wijzigingen wanneer de noodzaak zich daartoe voordoet, verbeterd. Zodat het FGR kan blijven bijdragen aan een flexibele overheid met een modern organisatie- en personeelsbeleid.



Doelen

De evaluatie van het FGR suggereert de aandacht te richten op vier van de initiële zes doelen van het FGR:

- 1) Hulpmiddel bij het inrichten van (wendbare) organisaties;
- 2) Bevorderen loopbaanontwikkeling en mobiliteit (binnen de rijksoverheid);
- 3) Beter inzicht tussen de departementen met betrekking tot vergelijkbare functies;
- 4) Beter inzicht in de aantallen fte's binnen de diverse functiefamilies/-groepen;
- 5) Maken van resultaatafspraken;
- 6) Vereenvoudiging van het functielandschap binnen het Rijk.

Ad. 5: Ten aanzien van het maken van resultaatafspraken wordt geconstateerd dat dit vrijwel nergens gerealiseerd wordt op basis van het FGR. Het wordt als lastig ervaren om concrete resultaatafspraken te formuleren. Ook wordt aangegeven dat op veel plekken binnen het Rijk de personeelsgesprekken niet of nauwelijks heldere werkafspraken bevatten (en evenmin afspraken bevatten ten aanzien van loopbaanontwikkeling). De vraag is of het verder ontwikkelen van het FGR als instrument er nog aan kan bijdragen de realisering van dit doel te verbeteren.

Ad. 6: De evaluatie concludeert dat de vereenvoudiging van het functielandschap vrijwel volledig is gerealiseerd. Deze bestaande eenvoud dient wel behouden te blijven, maar de vereenvoudiging is nu geen doel op zich. De aanbeveling uit de evaluatie om het FGR eenvoudig en transparant te houden - ook met het oog op het bereiken van de andere doelen - wordt daarom wel overgenomen.

We kiezen er daarom voor om ons te richten op de eerste vier van hierboven genoemde initiële doelen. Wat betreft het bevorderen van loopbaanontwikkeling en mobiliteit kan het FGR in de toekomst mogelijk ook bijdragen aan de realisatie van de Werkagenda voor de publieke dienstverlening (Werk aan uitvoering) zoals ook vermeld in het coalitieakkoord 2021-2025.

Vormgeving en toegang

Een goede, toegankelijke vormgeving kan uiteraard bijdragen aan het gebruik van FGR. Daartoe dient de informatie over FGR beter leesbaar en makkelijk te vinden te zijn voor alle doelgroepen. Voor de professional, maar het is ook van belang dat ook door medewerkers informatie kan worden ingewonnen. Daar waar die kennis voor de werkgever te verkrijgen is in de eigen organisatie en/of bij UBR, is het van belang te blijven communiceren over deze mogelijkheden.

Onderhoud

Onderhoud van het FGR is noodzakelijk. Het is belangrijk dat de vormgeving van het FGR meegaat met de rijksbrede ontwikkelingen, zowel in taal (woordgebruik, tekstueel), maar ook als gevolg van de herijking van de doelen van het FGR en voor wat betreft de weergave in beeld en kleur.

Daar waar de afgelopen jaren gekozen werd voor groot onderhoud op het gebied van complete functiefamilies, bleek dat niet alleen tijdrovend, maar ook dat er achteraf discussie ontstond over elementen van het groot onderhoud. Daarom wordt in deze visie gekozen voor een beweging van groot onderhoud, naar periodiek onderhoud.

Het FGR is inhoudelijk een dynamisch instrument dat zich aanpast aan de actualiteit van de rijksoverheid. De inhoud van het FGR wordt daarom ieder jaar aangepast als gevolg van ontwikkelingen zoals bijvoorbeeld de eerder genoemde overkomst van het onderdeel vastgoed van het ministerie van Defensie naar BZKen de verwerking van de werkzaamheden van de lage lonenschalen op facilitair gebied. Ook de aanpassing van functiegroepen als gevolg van de toetreding van organisaties tot het FGR is hiervan een voorbeeld.

Een belangrijke inhoudelijke ontwikkeling is de aandacht voor de uitvoering. Met het programma Werk aan Uitvoering zet het kabinet in op het vergroten van de statuur en aantrekkelijkheid van de uitvoering. De kloof tussen ministeries en uitvoeringsorganisaties moet worden geslecht. Dit vergt een gelijkwaardig partnerschap en goede relaties tussen functies in beleid en uitvoering. Belangrijk is dat beleid en uitvoering voldoende tijd in elkaar investeren (voor kennis van elkaars werk, voor onderling vertrouwen). Als basis om gezamenlijk tot het juiste inzicht te komen voor een betere (taak)uitvoering. Werk aan uitvoering kan mogelijk leiden tot aanpassingen in het functiegebouw of het onderliggende waarderingssysteem.

Voor besluitvorming over wijzigingen, mede in het kader van onderhoud, wordt ook de governance structuur geactualiseerd.

3. Governance

In de evaluatie is vastgesteld dat de governance op dit moment in formele zin alleen geregeld is via BZK/DGOO en de Standaardisatiecommissie FGR. ICOP, ICBR en SGO zijn niet opgenomen in de formele governance, maar kunnen wel worden geraadpleegd. Het Gebruikersoverleg FGR (GO) is drie jaar geleden opgeheven en het op initiatief van UBR|OI opgestarte Contactpersonenoverleg (CPO) werkt zonder mandaat. Deze structuur heeft ertoe geleid dat de departementen op minder formele wijze betrokken zijn.

Vakbonden en medezeggenschap (GOR Rijk) hebben een positie op basis van de cao (rechtspositie) en de WOR, maar het FGR is in de afgelopen jaren in de periodieke overleggen niet of nauwelijks aan de orde gekomen, zodat er een forse achterstand is als het gaat om de kennis van en betrokkenheid bij het FGR.

In lijn met de eerder geschetste uitgangspunten verdwijnt ten aanzien van het FGR het groot onderhoud en wordt overgegaan op periodiek onderhoud. Het betreft daarbij aanpassing met hoofdzakelijk tekstuele en/of redactionele aspecten. Uiteraard zijn meer ingrijpende wijzigingen ook denkbaar, zoals het toevoegen, samenvoegen of schrappen van functiegroepen of – families of aanpassingen met rechtspositionele of personele consequenties. Of wijzigingen die leiden tot

substantiële implementatie-inspanningen. Ook Fuwasys 2020 zal naar verwachting worden aangepast.

Het onderhoud en de verdere ontwikkeling van het FGR zijn gebaat bij een eenduidige en heldere governance structuur. De nieuwe governance structuur, die vanwege de nauwe verbondenheid tevens van toepassing zal zijn op het onderliggende waarderingssysteem FUWASYS, gaat uit van voorbereiding door de op te richten Commissie Functiegebouw en Functiewaardering Rijk (CFFR), die de huidige Standaardisatiecommissie FGR vervangt, besluitvorming door de directeur A&O/BZK, waarna eventueel de volgende besluitvormingslijnen worden benut:

- Departementen via de ICOP en ICBR;
- Rechtspositioneel via de SOR en de CAO;
- WOR kwesties via de GOR Rijk en BZK (als bestuurder).

Organisaties die het FGR vrijwillig gebruiken (bijvoorbeeld de Nationale Ombudsman, Staatsbosbeheer en het CBS) zijn niet in de governance betrokken. Wel zullen zij een rol spelen bij uitvoeringstoetsen bij onderhoud aan het FGR.

CFFR

Ten behoeve van de (voorbereiding van de) besluitvorming wordt een commissie ingesteld, de Commissie Functiegebouw en Functiewaardering Rijk (CFFR). Voorstellen voor onderhoud aan FGR of FUWASYS worden op basis van een opdracht van de directeur A&O/BZK opgesteld door UBR/OI en voorgelegd aan de CFFR. De CFFR stelt op basis van een instellingsbesluit en/of huishoudelijk reglement de eigen werkwijze vast, maar zal bij het geven van een oordeel gebruik maken van voorportalen zoals het Vierhoeksoverleg of een vertegenwoordiging van de deelnemende organisaties. De CFFR zal bij wijzigingsvoorstellen altijd aandacht schenken aan de uitvoerbaarheid in ruime zin (implementatie, kosten en effecten) en aan de betrokkenheid van de ministeries en de daaronder ressorterende diensten.

Uiteraard dient binnen de commissie kennis en expertise op het gebied van rechtspositie, FUWASYS, FGR en HR-aangelegenheden aanwezig te zijn. De commissie kent daarom zes leden, drie van werkgeverszijde en drie van werknemerszijde, waarbij zowel aan werkgevers- als werknemerszijde één van de leden bestuurders verantwoordelijkheid draagt. De leden aan werkgeverszijde worden voorgedragen door de directeur A&O/BZK in afstemming met de ICOP/ICBR, de leden aan werknemerszijde worden voorgedragen door de bonden in afstemming met de GOR Rijk. De leden doen een voordracht voor een onafhankelijk voorzitter. BZK zorgt voor de formele benoemingen en de ondersteunende faciliteiten waaronder een (ambtelijk) secretaris.

De CFFR zendt zijn oordeel toe aan de directeur A&O/BZK. Onderdeel van het oordeel kan zijn dat het voorstel technische aanpassingen betreft die naar mening van de CFFR geen verdere besluitvorming vereisen, of dat besluitvorming in één of meer van drie eerder genoemde besluitvormingslijnen noodzakelijk is.

Besluitvorming en implementatie

De oordelen van de CFFR met betrekking tot technische aanpassingen worden – na een marginale toets door de directeur A&O² – ter kennis gebracht aan de ICOP en het Vierhoeksoverleg.

De oordelen van de CFFR met betrekking tot de hiervoor bedoelde meer ingrijpende wijzigingen worden door de directeur A&O/BZK ter accordering, respectievelijk advies of instemming conform de WOR, voorgelegd aan de geëigende besluitvormingslijn(en) ICOP, ICBR en SOR. Indien wordt ingestemd met het voorstel, stelt de directeur A&O/BZK de wijziging formeel vast en zal UBR/OI

² Deze marginale toets behelst uitsluitend een extra waarborg, waarbij wordt getoetst of conform mandaat is gehandeld - is het daadwerkelijk een technische wijziging - en of de uitvoerbaarheid adequaat is getoetst.

als gedelegeerd eigenaar van het FGR en FUWASYS2020 na de aanpassingen en wijzigingen daadwerkelijk in het FGR en/of het FUWASYS2020 doorvoeren en hierover communiceren via de website van het FGR.

4. Tot slot

Het voorgaande is voor dit en komend jaar uitgewerkt in een uitvoeringsplan (bijlage 1) voor 2022-2023 en in een voorstel voor een aangepaste tekst voor de CAO Rijk (bijlage 3)

Bijlage 1: Uitvoering 2022/2023

In lijn met het eerder genoemde stroomlijnen en focussen (en in aanvulling op de eerder genoemde wijzigingen met betrekking tot vormgeving en toegankelijkheid) wordt in de periode 2022-2023 nog een aantal andere stappen gezet ter verbetering van het (gebruik van het) FGR. Deze richten zich met name op de inrichting van het FGR, het gebruik en toepassen van het FGR door professionals, informatie voor medewerkers, en de behandeling van geschillen met betrekking tot indeling in FGR en/of Fuwasys.

Inrichting FGR

In de whitepaper van de HCG van 1 augustus 2017, Rollen, Functies, Performance wordt de relatie tussen een functiehuis en de HR-doelen beschreven en wordt de conclusie getrokken dat hoe specifiek het functiehuis, hoe lastiger het is om als organisatie wendbaar te kunnen opereren. In de whitepaper worden twee varianten beschreven waarbij rollen onderdeel maken van generieke functies:

- Door middel van niveautyperingen wordt duidelijk welk niveau (en daarmee welke schaal) aan de orde is, afhankelijk van o.a. het aantal en/of type rollen dat wordt vervuld, de complexiteit en de impact van de functie: *Het karakter en niveau van de werkzaamheden van medewerkers zijn leidend voor de koppeling aan een functiereeks en het niveau hierbinnen. Nieuwe posities binnen de organisatie worden op basis van karakter van de functie gekoppeld aan een functiereeks en niveau binnen het generieke huis.*
- Door het maken van afspraken wordt vastgelegd wat voor de komende periode iemands aandachtsgebied en/of rol zal zijn en de beoogde resultaten. *Deze manier van werken biedt nog steeds een duidelijke onderbouwing van beloning en arbeidsvoorwaarden maar biedt ook de flexibiliteit om medewerkers breed in te zetten.*

Het FGR is momenteel opgebouwd uit het kernprofiel (waarin de resultaten en de onderbouwing algemene set van competenties is opgenomen), het kwaliteitenprofiel, met de rijksbrede en departementspecifieke opleidings-, ervarings- en competentievereisten en de functietyperingen, waarin een generieke beschrijving van de resultaten, speelruimte, kennis en vaardigheden en contacten per schaalniveau is opgenomen.

Beoogd wordt de inrichting, redactie en bijbehorend taalgebruik modern te houden waarbij het kernprofiel qua opzet gelijk blijft, maar het kwaliteitenprofiel wordt gecombineerd met de functietyperingen. De combinatie van functietypering een kwaliteitenprofiel bevat dan de volgende onderdelen:

- Een generieke, t.o.v. de bestaande situatie vereenvoudigde tekst gesorteerd naar: Context en reikwijdte, beoogd resultaat, kaders, benodigde kennis en vaardigheden en benodigde contacten. Hierbij worden alleen de veranderingen ten opzichte van het naastgelegen lagere niveau aangegeven.
- Op basis van het FUWASYS-scoreprofiel wordt aangegeven aan welke kenmerken moet worden voldaan om het samenstel van opgedragen werkzaamheden in de naastgelegen hogere schaal in te delen.
- Tenslotte worden per schaalniveau de kenmerken uit het bestaande kwaliteitenprofiel toegevoegd.

Toepassing door professionals

Diverse acties zijn gericht op het verbeteren van de toepassing van het FGR door professionals. Zo komt er een nieuwe leidraad, een communicatieplan en opleidingen voor de doelgroepen van het FGR.

Leidraad voor de toepassing van het FGR

Het Functiegebouw Rijk (FGR) is een rijksbreed P&O-instrument. Het biedt bouwstenen én helpt de manager, medewerker en P&O-adviseur in een complexe rijksoverheid aan de juiste informatie over de ordening van werkzaamheden, in functiefamilies, functiegroepen en functietyperingen. Het is daarom belangrijk dat het duidelijk is hoe het FGR wordt toegepast in de praktijk.

De bestaande indelingsinstructie FGR is sinds 2014 herhaaldelijk aangepast, onder meer naar aanleiding van de toevoeging van enkele functiegroepen in de functiefamilie Uitvoering. Gezien alle wijzigingen in de afgelopen vier jaar in het Functiegebouw Rijk was ook de Indelingsinstructie FGR weer toe aan een flinke actualisering. Sinds 2017 zijn er bijvoorbeeld kern- en kwaliteitenprofielen aangepast, functiegroepen bijgebouwd en zijn er aanpassingen doorgevoerd als gevolg van de introductie van FUWASYS 2020, indelingscriteria zijn aangescherpt en de vormgeving is in lijn gebracht met de FGR-stijl.

In 2021 is door OI een leidraad ontwikkeld voor de toepassing van FGR. Begin 2022 zal deze de laatste versie van de Indelingsinstructie FGR vervangen. De ontwikkeling van de leidraad zal daarna verder gaan met de integratie van het Handboek FGR en het in de leidraad verwerken van de digitale folder FGR.

Hiermee worden de bestaande FGR-gerelateerde items gebundeld en 'ontsnipperd'.

Communicatieplan en FGR-community

Communicatie is erop gericht het FGR (en de doelen van het FGR) steeds via andere wegen onder de aandacht te brengen en daarmee levend te houden en in de praktijk te brengen.

In 2022 wordt een communicatieplan gemaakt met betrekking tot de onderlinge samenhang van de in te zetten communicatiemiddelen, met het ook op doel en doelgroep.

Naast middelen zoals de website, RP-pagina's en opleidingen wordt ook gedacht aan een digitaal FGR-plein/community dat de vroegere overlegvormen op FGR-gebied op eigentijdse wijze vervangt. Bij wijzigingen van het FGR of in het opleidingsaanbod kan zo snel geschakeld worden met iedereen binnen de rijksoverheid die graag een bijdrage wil leveren aan de ontwikkeling en de toepassing van het FGR.

Vormgeving

Er zijn op dit moment al enkele concrete voorstellen vanuit UBR| Organisatie-inrichting die de vormgeving aanzienlijk gaan verbeteren.

- Updaten van verouderde informatie:
 - o Het opschonen van overbodige en verouderde informatie in functieprofielen, kwaliteitenprofielen en functietyperingen;
 - o Het actualiseren van verouderde informatie en deze omzetten in duidelijke kaders met korte leeswijzers voor de gebruikers;
- Verbeteren van de toegankelijkheid:
 - o De duidelijkheid en overzichtelijkheid van het FGR vergroten door het consequent en smaakvol toepassen van de kleurcode van functiefamilies;
 - o De herkenbaarheid vergroten door het gebruik van eigentijdse formuleringen die aansluiten bij de stijl van P-direct.
 - o De leesbaarheid voor de gebruiker vergroten door verouderd taalgebruik in de formulering van de resultaten aan te passen wordt aangepast zonder afbreuk te doen aan de inhoud;
 - o De link naar de website van het FGR krijgt een prominentere plek op het nieuwe rijksportaal, zodat ook medewerkers de informatie makkelijker kunnen vinden;

- o Voor de organisatiekant wordt een verbinding gelegd tussen het FGR en de rijksportaalpagina 'Aan de slag met reorganiseren'. Deze is in 2021 vernieuwd en zal in 2022 worden gepubliceerd. Dan zal ook verder worden verkend hoe deze informatie via rijksportaal en www.organisatierijksdienst.nl beter kan worden ontsloten.
- Verbeteren van de inrichting van het FGR.

De voorstellen voor de aanpassing van de vormgeving kunnen in 2022 worden uitgevoerd, andere voorstellen zijn onderdeel van de uitvoering 2022-2023. Maar het up to date houden van vormgeving en toegankelijkheid is uiteraard nooit af en zal een aandachtspunt blijven bij het periodiek onderhoud van het FGR.

Opleidingen

Het is essentieel dat verschillende doelgroepen zich kunnen bekwamen in de toepassing van het FGR en kunnen leren over de doelen van het FGR in relatie tot het P&O-beleid van de rijksoverheid.

UBR | Organisatie-inrichting verzorgt met ingang van 2021 al een trainingsaanbod op het gebied van het Functiegebouw Rijk. Het trainingsaanbod richt zich op het verhogen van kennis, inzicht en vaardigheden van hen die het instrument hanteren: de lijnmanagers en leden van Ondernemingsraden. Daarnaast zijn er trainingen specifiek voor HR-adviseurs, die het lijnmanagement adviseren. Een gelijk kennisniveau bij zowel lijnmanagement, Ondernemingsraad en HR-adviseurs is optimaal voor de inzet van het instrument bij organisatieveranderingen.

De basiscursus 'Leer het Functiegebouw Rijk kennen' brengt de kennis op peil van iedereen die met het instrument te maken krijgt. Als vervolg en verdieping daarvan kan worden gekozen uit drie invalshoeken:

- Een training, gericht op het verkrijgen van expertise;
- Een training, gericht op de beleidsmatige inzichten rondom het FGR;
- Een training die zich richt op het kunnen toepassen van het FGR in organisatie- en indelingsvraagstukken in de eigen organisatie.

Het kiezen van de juiste invalshoek zorgt ervoor dat de training goed aansluit op de doelen van de cursisten en de organisatie. Het FGR is hierbij in het algemeen het vehikel; de vraagstukken die daar in de praktijk omheen spelen hebben te maken met (dynamisch) organiseren en organisatieverandering, met de HR-cyclus, beloningsverhoudingen, sturing op personeel en budgetten, etc. De kennis van het FGR wordt hierdoor overgedragen binnen een praktische context.

Informatie voor medewerkers

Nagegaan zal worden |hoe het aanbieden van objectieve HR-informatie aan medewerkers het beste kan worden geregeld. Daarbij zal als eerste worden gekeken naar de versterking van het HR-informatieloket voor medewerkers binnen de eigen organisaties, zowel in termen van beschikbaarheid als kennis.

Geschillen

De CAO Rijk geeft de mogelijkheid ten aanzien van indeling, inschaling of functiewaardering, geschillen zonder tussenkomst van het Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken (RABA) aan de Geschillencommissie Rijk voor te leggen. Nagegaan dient te worden of het RABA, mede in het licht van de versterking van de informatievoorziening een meer substantiële rol kan krijgen bij deze geschillen.

Bijlage 2: Rollen governance

BZK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formeel Eigenaar FGR ▪ Formeel Eigenaar FUWASYS ▪ Opdrachtgever voor aanpassingen en wijzigingen FGR ▪ Opdrachtgever voor aanpassingen en wijzigingen FUWASYS ▪ Bestuurder WOR (sector Rijk) ▪ Werkgever sector Rijk
UBR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beheerder FGR ▪ Beheerder FUWASYS ▪ Opdrachtnemer aanpassingen en wijzigingen FGR en FUWASYS en bijbehorende communicatie
Vertegenwoordiging deelnemende organisaties	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (Voorportaal) voor voorstellen technische, tekstuele, redactionele aanpassingen en ingrijpende wijzigingen FGR en FUWASYS ▪ Informeren ten aanzien van (voorgenomen) aanpassingen en wijzigingen FGR en FUWASYS
Vierhoeksoverleg	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (Voorportaal) voor voorstellen vanuit Bonden en GOR Rijk voor voorstellen technische, tekstuele, redactionele aanpassingen en ingrijpende wijzigingen FGR en FUWASYS ▪ Informeren Bonden en GOR Rijk ten aanzien van (voorgenomen) aanpassingen en wijzigingen FGR en FUWASYS
(ICOP)-ICBR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Besluitvorming wijzigingen met betrekking tot FGR en FUWASYS
SOR/CAO-overleg	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Afstemming/besluitvorming voor wat betreft rechtspositionele consequenties van wijzigingen FGR en FUWASYS via het Vierhoeksoverleg
GOR Rijk	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recht op advies respectievelijk instemming geregeld via de WOR; ten aanzien van de toekomstige governance is daarop geen aanvulling nodig. Recht op informatie via het Vierhoeksoverleg.
Commissie Functiegebouw en Functiewaardering Rijk (CFFR)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oordelen ten aanzien van (voorgenomen) aanpassingen en wijzigingen FGR en FUWASYS

Bijlage 3: Concept-tekst CAO-Rijk

Huidige tekst CAO Rijk 2020

§ 27.5 Functiewaardering

Het functiewaarderingssysteem van de sector Rijk (FUWASYS) is de basis voor de waardering van functies. FUWASYS is een weegsysteem van kenmerken en scores. Toepassing daarvan leidt tot een indeling in een hoofdgroep en niveaugroep waaraan een salarisschaal is verbonden:

(tabel)

Deze indelingsstructuur maakt onderdeel uit van deze cao. Het weegsysteem van kenmerken en scores dat is opgenomen in bijlage 6 van de cao kan alleen worden aangepast als daartoe in het sectoroverleg Rijk wordt besloten. Daarbij geldt dat minimaal twee vakbonden met de wijziging moeten instemmen.

De meeste werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met de Staat zijn ingedeeld in een functie van Functiegebouw Rijk. Aan iedere functietypering in het Functiegebouw Rijk is een salarisschaal verbonden. Grondslag voor dit schaalniveau is FUWASYS. Als er een nieuwe functietypering wordt toegevoegd aan het Functiegebouw Rijk, wordt daar ook een schaalniveau aan gekoppeld op basis van FUWASYS. Wijzigingen van het Functiegebouw Rijk worden steeds voorgelegd aan de Standaardisatiecommissie Functiegebouw Rijk, waarin de vakbonden met twee leden zijn vertegenwoordigd.

Concept-tekst nieuwe CAO

§ 27.5 Functiegebouw en functiewaardering

Het functiewaarderingssysteem van de sector Rijk (FUWASYS) is de basis voor de waardering van functies in het Functiegebouw Rijksoverheid (FGR). FUWASYS is een weegsysteem van kenmerken en scores. Toepassing daarvan leidt tot waardering van functies in het FGR waaraan een salarisschaal is verbonden. Als er een nieuwe functietypering wordt toegevoegd aan het Functiegebouw Rijk, wordt daar ook een schaalniveau aan gekoppeld op basis van FUWASYS.

Werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met de Staat zijn ingedeeld in een functie van het FGR, met een daaraan verbonden salarisschaal. Voor unieke functies waarbij toepassing van het FGR onmogelijk is en voor onderdelen van de Staat der Nederlanden die het FGR (nog) niet toepassen worden FUWASYS dan wel de bij de organisatie gebruikelijke uitgangspunten voor de beoordeling toegepast.

Wijzigingen van het Functiegebouw Rijk of Fuwasys worden steeds voorgelegd aan de Commissie Functiegebouw en Functiewaardering Rijk (CFFR). De CFFR bestaat uit zes leden, drie van werkgeverszijde en drie van werknemerszijde, waarbij zowel aan werkgevers- als werknemerszijde één van de leden bestuurders verantwoordelijkheid draagt. De leden aan werknemerszijde worden voorgedragen door de bonden in afstemming met de GOR Rijk. Bij naar het oordeel van de CFFR ingrijpende wijzigingen vindt besluitvorming daarna plaats via de geëigende besluitvormingslijnen (ICOP/ICBR, SOR/CAO, GOR Rijk/Bestuurder).