

Het functiehuis van Ondernemingsdeel De Landschappen

In 2017 is in de CAO-ronde afgesproken dat het functiehuis van het ondernemingsdeel de Landschappen gemoderniseerd zou gaan worden. Dit was zowel een wens vanuit de vakbonden als van de aangesloten organisaties. In 2018 heeft deze modernisering plaats gevonden. In 2019 wordt het functiehuis in gebruik genomen, als onderdeel van de cao Bos en Natuur 2018-2021.

Waarin verschilt het huidige (nieuwe) functiehuis van het vorige functiehuis (2005)?

1. *Een aan de huidige inrichting van organisaties aangepaste set referentiefuncties en bijpassende waardering van functies:* organisaties, functies, de onderlinge zwaarte van functies en daarmee de waardering van functies verandert in de loop van de tijd. Met de modernisering past de waardering weer bij de actualiteit van de aangesloten organisaties en huidige tijd.
2. *Betere aansluiting op de invulling binnen organisaties:* het nieuwe functiehuis gaat uit van meer generieke functies. Hierdoor wordt het voor alle organisaties makkelijker om aansluiting te vinden bij de eigen profielen. Dit doet ook recht aan de grote onderlinge verschillen tussen onze organisaties.
3. *Nieuwe functies zijn makkelijker in te passen:* met het generieke functiehuis in de CAO wordt het makkelijker om als organisatie eigen functies te ontwikkelen en in te passen.
4. *Resultaatgerichte afspraken:* De nieuwe profielen zijn resultaatgericht, niet meer taakgericht. Hiermee wordt het voor organisaties eenvoudiger om een resultaatgericht HR beleid te voeren. Overigens blijft een taakgericht beleid mogelijk.

De overgang naar het nieuwe functiehuis

Door middel van steekproeven en een klankbordgroep is vastgesteld dat het nieuwe functiehuis goed toepasbaar is voor onze organisaties en dat bij invoering er geen (financiële) schokeffecten worden verwacht. De ervaring uit de steekproeven is dat afwijkingen in schaal tussen de huidige functie en de nieuwe referentiefunctie zeer beperkt zijn en vaak goed te verklaren door bijzondere omstandigheden.

De praktijk

Na publicatie van het functiehuis dienen de bij het onderdeel De Landschappen aangesloten organisaties hun functies te koppelen aan de nieuwe referentieprofielen, met bijbehorende inschaling. Hiervoor staat een periode van twee jaar. Dat betekent dat iedere organisatie deze exercitie afgerond moet hebben op 1 juli 2021. Voor de P&O-ers uit de betrokken organisaties is in februari 2019 een workshop georganiseerd hoe dit aan te pakken. Daarnaast is er een handleiding beschikbaar.

De procedure

De procedure voor het koppelen van de eigen functieprofielen aan de nieuwe referentieprofielen bevat in ieder geval de volgende stappen:

1. De organisatie stelt een procedure op en definieert de regels die ze wil toepassen bij een wijziging van inschaling.
2. De organisatie stelt een bezwarenprocedure op. In deze procedure worden termijnen genoemd waarin staat hoelang de verschillende stappen mogen duren.
3. De organisatie vraagt de OR/PvT om instemming op beide procedures en de regels rondom wijziging van functieschaal. Feitelijke inschaling van medewerkers is geen OR/PvT zaak. De

afspraken die aan de CAO tafel zijn gemaakt en zijn gepubliceerd in de nieuwe cao/ dit document staan niet ter discussie.

4. De organisatie maakt aan de medewerkers bekend dat de procedure start en publiceert de daarbij horende stappen.
5. De organisatie verbindt iedere bestaande functie cq functieprofiel aan één of meerdere nieuwe referentiefunctie(s). De huidige functies en functieprofielen van de organisatie blijven dus bestaan;
6. De onder punt 5 genoemde koppeling kan leiden tot 3 verschillende situaties qua inschaling. Sociale partners hebben hierover de volgende afspraken gemaakt:

– De nieuwe referentiefunctie(s) is hoger ingeschaald dan de bestaande functie cq functieprofiel
-> de medewerker wordt bij de eerstvolgende salarisronde ingeschaald in de hogere functieschaal. Dit gebeurt volgens de methode genoemd in de cao.

– De nieuwe referentiefunctie(s) is gelijk ingeschaald aan de bestaande functie cq functieprofiel
-> de medewerker behoudt zijn salaris zoals dat is.

- De nieuwe referentiefunctie(s) is lager ingeschaald dan de bestaande functie cq functieprofiel
-> de medewerker wordt bij de eerstvolgende salarisronde ingeschaald in de juiste functieschaal waarbij gekozen wordt voor de trede die het dichtst bij het bestaande salaris in de buurt komt, zij het lager. Het verschil tussen het bestaande bruto salaris en het nieuwe bruto schaalsalaris wordt als een persoonlijke bruto toeslag (PT) toegekend. Het nieuwe lagere bruto schaalsalaris wordt gewoon meegenomen in de cao-verhogingen. De PT wordt verminderd met de cao-verhogingen. Op deze manier blijft het bruto maandsalaris gelijk aan het oorspronkelijke salaris tot dit op het niveau van het nieuwe schaalsalaris is. Wanneer de medewerker binnen de nieuwe functieschaal nog niet aan het einde is ingeschaald, dan komt de medewerker gewoon in aanmerking voor een extra trede per ervaringsjaar, conform cao. Hiermee wordt de PT sneller afgebouwd.

Uiteraard mag de werkgever hier in positieve zin voor de medewerker van afwijken.

Bijvoorbeeld door de cao verhogingen over het hele salaris toe te passen. De persoonlijke bruto toeslag groeit mee met de cao verhogingen.

De afspraken met betrekking tot de salarisconsequenties vormen een onderdeel van de cao. Er mag alleen ten positieve voor de werknemer worden afgeweken. De gekozen regels moeten vooraf bekend zijn en gecommuniceerd met de medewerkers.

7. Elke medewerker wordt door de organisatie geïnformeerd over zijn/haar nieuwe referentiefunctie en de mogelijkheden tot het indienen van een bezwaar;
8. De organisatie richt een bezwarencommissie in bestaande uit drie personen: een vertegenwoordiger van de medewerkers, een vertegenwoordiger van de organisatie en een onafhankelijke voorzitter. De bezwarencommissie geeft een advies over het bezwaar aan beide partijen;
9. Beide partijen hebben 3 weken de tijd om in beroep te gaan als ze het niet eens zijn met het advies van de bezwarencommissie. Vanuit het Sociaal Overleg wordt een beroepscommissie ingericht met een vertegenwoordiger van de vakbonden, een vertegenwoordiger van werkgevers en een onafhankelijke voorzitter.
10. Het beroepschrift wordt schriftelijk gemotiveerd gemaild naar l.dekort@vbne.nl, met een kopie (cc) naar de andere partij. De andere partij heeft vervolgens 3 weken de tijd om schriftelijk

gemotiveerd haar standpunt weer te geven. Dit wordt op dezelfde wijze gedeeld. Partijen zorgen er voor dat alle relevante stukken worden ingediend.

11. Uiterlijk binnen 8 weken na ontvangst van beide zienswijzen, komt de beroepscommissie bijeen. Het schriftelijke advies van de beroepscommissie volgt binnen 4 weken en is bindend.

Het is mogelijk om dit proces te gebruiken voor de ontwikkeling en invoering van een nieuw functiehuis voor de organisatie. Dit vraagt een uitgebreider stappenplan en maatwerk per organisatie. Bij een gelijk blijvende functie inhoud, gelden ook dan bovengenoemde salarisafspraken.