

Op 7 april zijn we verrast door een voordracht van ons GSVU lid Jaap Musch over functiewaardering. Hij viel spontaan in voor de niet verschenen spreker Prof. van der Spek. De aanwezigen hebben geboeid geluisterd en waren blij met zijn initiatief.

Jaap Musch heeft de eerste 26 jr. van zijn "VU leven" gewerkt op de instrumentenmakerij van de faculteit scheikunde. Daarna werkte hij 13 jaar bij de afdeling Personeelszaken als formatie adviseur.

Basisprincipe van functie waardering is: gelijksoortige arbeid moet gelijk gewaardeerd (dus betaald) worden. Daartoe worden functies geanalyseerd en vergeleken met normfuncties. De waarde van een normfunctie wordt op landelijk niveau bepaald.

De werkzaamheden waaruit de functie bestaat worden geanalyseerd op:

- Welk opleidingsniveau is nodig om de functie goed te kunnen vervullen?
- Welke vaardigheden zijn nodig voor deze functie?
- Wat is het afbreuk risico van deze functie? (wat kost het voor de werkgever als er een fout gemaakt wordt).

Een functie kan gelijk, zwaarder of lichter bevonden worden dan de normfunctie. Deze uitkomst wordt schriftelijk vastgelegd en als advies aan het hoofd personeelszaken overhandigd (hij vertegenwoordigt de werkgever).

Een zwaardere functie wordt hoger ingeschaald = beter betaald.

Bij gelijke weging, blijft de salaris schaal gelijk. Wordt de functie lichter beoordeeld, dan komt daar een lagere salaris schaal bij maar de betreffende werknemer gaat meestal niet achteruit in salaris.

Als een werknemer het niet eens is met de functiewaardering en de werkgever blijft bij zijn standpunt, dan kan de werknemer in beroep gaan hiertegen.

Soms vindt een herwaardering van functies plaats, doordat in de loop der tijd meer vaardigheden vereist worden, of meer opleiding nodig is. Een werknemer kan ook vragen om een herwaardering van zijn functie. Vaak gebeurt dit doordat de persoon in kwestie zich te weinig gewaardeerd voelt door zijn leidinggevende. Een extra schouderklopje op zijn tijd zou dit kunnen voorkomen.

In de loop der jaren worden over de hele linie alle functies iets zwaarder. Als alle functies ietsje zwaarder worden blijven de verschillen gelijk. Technische functies zijn lang ondergewaardeerd in vergelijking met bijvoorbeeld (financieel) administratieve functies. Ook functies waarbij met kinderen wordt gewerkt zijn een tijd lager gewaardeerd dan eenzelfde functie, uitgeoefend met volwassenen (bijv. Logopedie, kindergeneeskunde). Dat is inmiddels wel verbeterd. Het niveau waarop men betaald wordt betreft 80% van de werkzaamheden. 10% van het werk zit op een lager niveau, en 10 % op een hoger niveau. Deze variatie maakt het werk juist leuk.

Een nieuwe functie wordt vaak in het begin wat laag ingedeeld. In de loop der tijd als de functie meer uitgekristalliseerd is, kan dan een herwaardering plaatsvinden.

Bij schaarste kan een tijdelijke schaarste toeslag worden verstrekt. Functie waardering kan je zien als een kaartenhuis. Als je één functie van salarisschaal gaat veranderen, kan dit een domino effect hebben.

Annemarie Simons-Bik