

Start werkgroep Harmonisering functiehuizen

VSCD, NAPK en VNPF/WNPF

Programma

Aanleiding



Project



Projectoverzicht en tijdslijn



Referentiefuncties



Vervolgacties



De ORBA[®]-methode



Uitgangspunten/eisen functiehuis

- ▶ Functieprofielen leesbaar voor werkgevers/leidinggevende en medewerkers
- ▶ Alle werkgevers binnen de branches kunnen ermee werken
- ▶ Functieprofielen zijn bruikbaar voor andere HR-instrumenten
- ▶ Een duidelijke en toegankelijke handleiding
- ▶ Individuele werkgevers kunnen functies toevoegen en indelen op het raster

Resultaat project

- ▶ Ca. 70 bruikbare en herkenbare referentiefuncties
- ▶ Geaccepteerde functierangorde en functiegroepenstructuur waaraan het salarisgebouw kan worden verankerd
- ▶ Functiehandboek (incl. handleiding)

Projectorganisatie

- ▶ Opdrachtgever: Stuurgroep
- ▶ AWWN
 - ▷ Systeemhouder ORBA
 - ▷ Onderzoekt, schrijft & waardeert functies
 - ▷ Maakt handboek
- ▶ Werkgroep: vraagbaak, denkt mee over haalbaarheid, 1^e toetsgroep e.d.
- ▶ 2 toetsgroepen functies: werkgevers en werknemers

Stuurgroep

- ▶ bestaat uit aangewezen vertegenwoordigers van de drie branches en de FNV Kiem met een voorzitter
 - ▷ Voorzitter: Erik Akkermans
 - ▷ VSCD directeur: Jenny Booms
 - ▷ VSCD voorzitter werkgeverskring: Charlotte Louwers
 - ▷ WNPF voorzitter werkgeversvereniging: Johan de Jong
 - ▷ VNPF directeur: Berend Schans
 - ▷ NAPK directeur: Mirjam Terpstra
 - ▷ Kunstenbond: Pepijn ten Kate
- ▶ De stuurgroep geeft de opdracht, krijgt tussentijdse rapportages en biedt escalatiemogelijkheid voor de werkgroep
- ▶ Keurt resultaten goed

Werkgroep

- ▶ bestaat uit een begeleider per branche, een projectleider van AWWN en ca. 3 werkgeversvertegenwoordigers per branche:
 - ▷ VSCD: Esengül Gök (VSCD), Sophie Lambo (Theater de Krakeling), Rocco Malherbe (Parkstad Limburg Theaters) en Astrid Pommée (Stadsschouwburg & PHIL)
 - ▷ NAPK: Reins Putkamer (NAPK), Karlijn Hemmer (Theater aan de Rijn), Marlies Tan (Internationaal Theater Amsterdam), Jank Duiker (Orchestra 180), Jolanda van der Reijden (Nederlands Dans Theater), Diana Martens (Theater Rotterdam)
 - ▷ VNPF: Simon de Groot (VNPF), Marije Snelders (TivoliVredenburg), Madelon de Ruijter (Paradiso), Katharina Schoemaker (Patronaat), Susan Verdouw (EKKO)
- ▶ aanleveren en toetsen van informatie over de branches ten behoeve van het opstellen van het functiegebouw, waarbij AWWN de functieomschrijvingen en het handboek opstelt op basis van deze input.

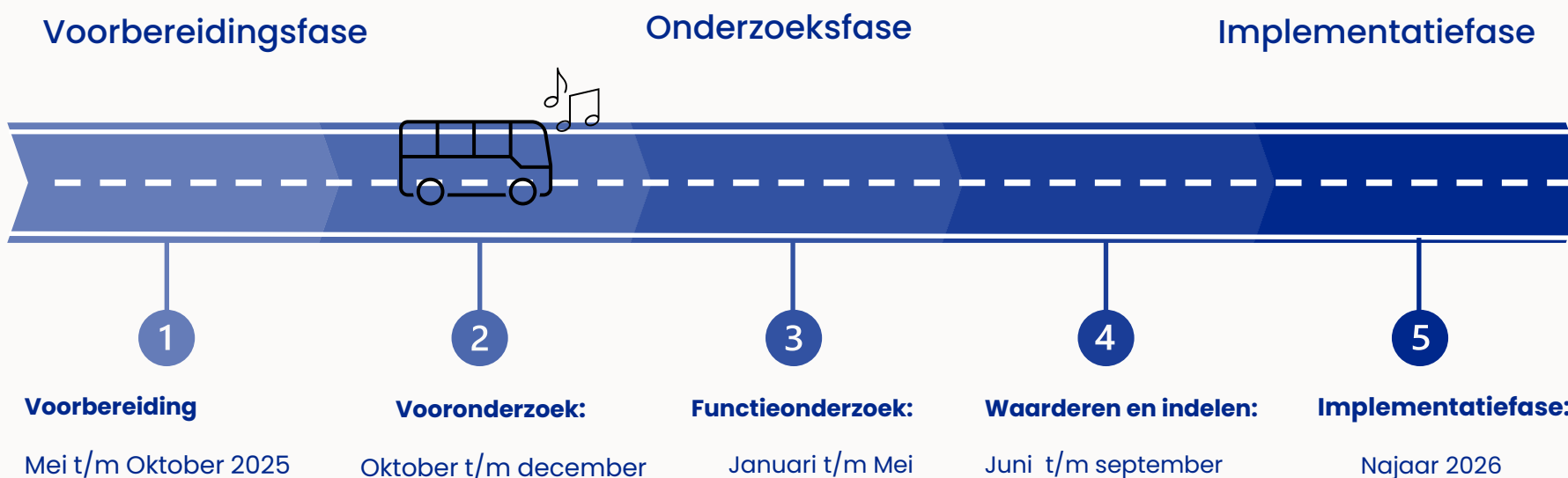
Toetsgroepen

- ▶ bestaan uit medewerkers en eventueel werkgevers die niet in de werkgroep zijn vertegenwoordigd
- ▶ Doel van de toetsgroep: toetsen van de functieomschrijvingen op bruikbaarheid in de praktijk
- ▶ Branches regelen zelf de toetsgroep(en)

Projectoverzicht



Project tijdslijn



Project actiepunten november/december

- ▶ Vooronderzoek (analyse) referentiefuncties:
 - ▷ Deskresearch AWWN
 - ▷ Conceptlijst referentiefuncties
 - ▷ Kiezen van referentiefuncties
- ▶ Betrokkenheid vanuit sectoren:
 - ▷ Bepalen welke organisatiebezoeken mogelijk zijn
 - ▷ Inplannen organisatiebezoeken: ca. 2 per branche
 - ▷ Communicatie vanuit de branches naar leden en medewerkers

Planning en vervolgstappen

Vaststellen van referentiefuncties

- ▶ Digitale enquête oktober
- ▶ Ophalen van functie-informatie per sector
- ▶ Resultaat: ca. 100 deelnemers
- ▶ Ca. 50 bedrijfsfuncties ontvangen

Cao ME	8
Cao NL Podia	42
Cao NPF	18
Cao TD	29

Referentiefuncties (criteria)

- ▶ herkenbaar binnen de sector;
- ▶ duidelijk qua functie-inhoud en functieniveau;
- ▶ stabiel (de functie-inhoud zal niet zo snel veranderen);
- ▶ relevant (bijvoorbeeld wordt door grote groep medewerkers vervuld);
- ▶ bruikbaar om andere organisatiefuncties mee te vergelijken.

Eerste analyse enquête

- ▶ Er zit een overlap in veel voorkomende functies per branche, bestaande functies NAPK zijn daardoor bruikbaar uitgangspunt
- ▶ Functies worden zowel hoger als lager ingedeeld dan nu in de branchefunctiehuizen
- ▶ Dit vraagt om goede analyse van de functies tijdens het (voor)onderzoek:
 - ▷ Wat is de oorzaak van de spreiding/differentiatie?
 - ▷ Kan salaris zijn maar ook minder of meer verantwoordelijkheden

Voorlopige (werk)indeling gemaakt naar categorieën

- ▶ Artistiek
- ▶ Horeca
- ▶ Primair ondersteunend
- ▶ Publiek
- ▶ Staf algemeen

Uitgangspunten NAPK 45 functies raster plus 25 nieuwe functies (*zie voorstel referentiefuncties*)

Functiewaardering met ORBA

Waarom een functieraster voor de sector?

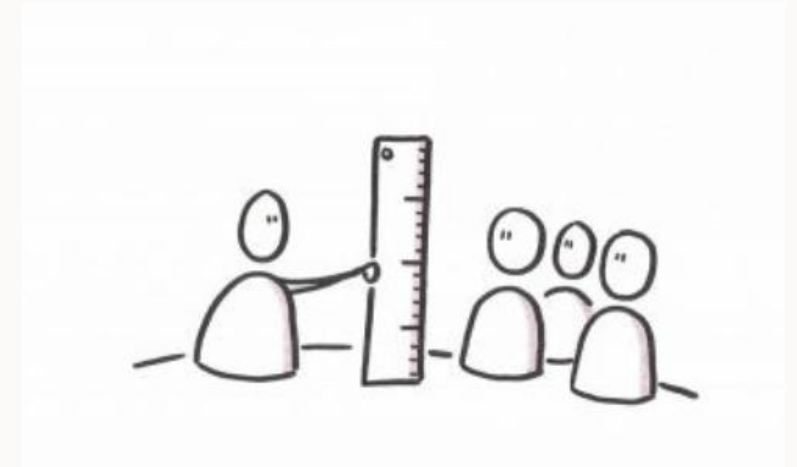
- ▶ Een geaccepteerde en gedeelde basis voor het onderbouwen en legitimeren van functieniveau-verhoudingen binnen de sector
- ▶ Handvat voor individuele organisaties om eigen functieverhoudingen te legitimeren en onderbouwen binnen de eigen werkomgeving
- ▶ Transparante niveauverhoudingen voor werknemers - biedt werknemers mogelijkheid eigen functie te vergelijken met vergelijkbare referentiefuncties in het brancheraster

Functiewaardering met ORBA

- ▶ ORBA is een neutrale meetlat voor het bepalen van de relatieve waarde van werk
- ▶ Vaste afspraken over de toepassing van de systematiek
- ▶ Uitkomst is onafhankelijk: niveaus niet beïnvloedbaar door organisaties, leidinggevenden of medewerkers
- ▶ Voor branches en sectoren wordt een brancheraster opgesteld waarop bedrijven hun eigen functies kunnen indelen.
- ▶ De sectorfuncties en het sectorraster zijn toegankelijk voor zowel medewerkers als bedrijven

Wat is functiewaardering?

- ▶ Functiewaardering is een manier om de 'zwaarte' van functies te bepalen. De zwaarte van een functie is altijd relatief en contextafhankelijk. Een functiewaarderingssysteem is een geobjectiveerde methode die het mogelijk maakt om
 - ▷ functies in een rangorde te plaatsen
 - ▷ Beloningsverhoudingen te onderbouwen



Wat is functiewaardering NIET?

- ▶ Beoordeling van de persoon en diens functioneren
- ▶ Opleidingsniveau
- ▶ (momentele) waarde op de arbeidsmarkt
- ▶ Duur van de verrichte arbeid
- ▶ Charme van de functionaris



Vooruitgang door vernieuwend werkgeven