

Werkvloer

Orba
nieuw functie-
waarderingssysteem



In dit nummer o.a.



2 Nieuw
functiewaarderingssysteem



4 Nut en noodzaak
Productschappen



6 Beroep
Martien van Goor



8 Column
Wietze Kampen

Functiewaardering kan weer tijdje mee

Functiewaarderingssysteem ORBA vervangt sinds februari 2011 het verouderde USB-systeem. Voor werkgevers én werknemers moet ORBA een makkelijker overzicht bieden van functies en hun inhoud in de diervoederindustrie. Zo kunnen beide kanten eenvoudiger bepalen wat een functie 'waard' is in salaris. **Arie Blok Diervoeding uit Woerden** ging meteen met ORBA aan de slag. "We hebben vooral gemerkt dat werknemers bewuster zijn geworden van wat hun functie inhoudt en hoe ze door kunnen groeien in het bedrijf," vertelt hoofd administratie **Ad Boere**.

Nadat Nevedi op 17 februari 2011 het nieuwe functiewaarderingssysteem ORBA met bijbehorende handboek presenteerde, ging Ad Boere van Arie Blok Diervoeding er meteen mee aan de slag. Het was hoog tijd dat functies gewaardeerd konden worden volgens een meer up to date systeem, vertelt Ad Boere. "Veel functies zijn de afgelopen tien jaar van inhoud veranderd of verdwenen. In het nieuwe handboek zijn er nog 44 van de ruim 100 referentiefuncties over: de meer algemene omschrijvingen waar je per bedrijf de daar bestaande functies aan kunt refereren." Volgens Boere biedt de vermindering van het aantal referentiefuncties zowel voor- als nadelen. "Het is nu veel overzichtelijker geworden, waardoor je de plank minder snel mis slaat. ORBA bestaat ook al langer in andere bedrijfstakken, wat vergelijking met functies daar makkelijker maakt. Een nadeel is soms dat je minder makkelijk een functie in een bedrijf direct kunt neerleggen naast een referentiefunctie."

Een voorbeeld: binnen een afdeling administratie bestaan nu nog administratief medewerker a tot en met c. In het oude systeem was dit a tot en met f. Dit wil niet zeggen dat je een functie die voorheen werd gerefereerd aan administratief medewerker f

nu zomaar kunt koppelen aan administratief medewerker c. Qua groeipindelingscheelt dit namelijk 3 groepen.

"Door er ook referentiefuncties uit andere afdelingen bij te halen en zo nodig nog een correctie toe te passen - omdat de functie minder zwaar is dan de referentiefunctie - kun je toch tot een rechtvaardige groeipindelings komen."

Serieuze aanpak

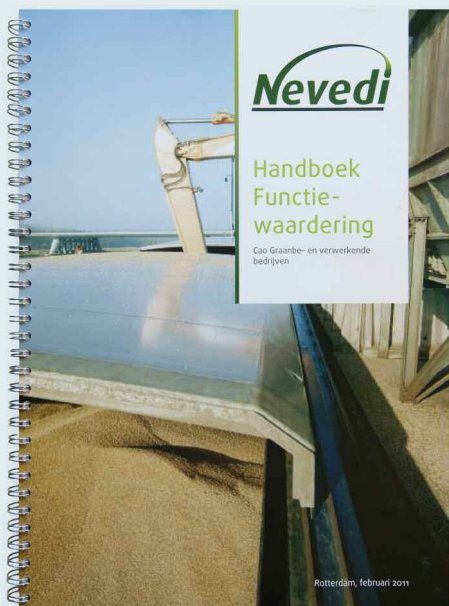
Ad Boere ging in februari en maart werken aan een opzet voor een functiewaardering in het eigen bedrijf. "Dat hebben we serieus opgepakt. De omschrijvingen van een functie zijn wel waar elke medewerker zich aan spiegelt en zich in wil herkennen, dus dat wil je goed in elkaar zetten. Een voordeel voor ons is dat we een belangrijke stap konden overslaan die veel tijd scheelde. Wij hebben in 2008 al onze functiebeschrijvingen geactualiseerd. Die konden we nu als uitgangspunt nemen."

Op basis van zijn eigen kennis van de functies binnen de organisatie heeft Boere zijn eerste opzet van de bestaande functies met daarbij referentiefuncties bij alle afdelingshoofden tegen het licht gehouden en waar nodig aangepast. "Dat was mijn eerste toetsing

Het nieuwe functiewaarderingssysteem

Sinds 2011 heeft de diervoederindustrie een nieuwe functiewaardering: ORBA. Het doel was om de verouderde functiewaardering USB uit 2000 te vervangen door een up to date variant. Nog een reden voor de herziening was de wens van vakbonden en bedrijven om in functies meer de nadruk te leggen op de resultaten die erbij horen. Dus niet alleen: wat zijn de taken bij een functie, maar ook: wat is de bijdrage die van een werknemer met die functie verwacht kan worden: een meer prestatiegerichte invulling. Uiteindelijk doel is functies te koppelen aan loonschalen: hoe zwaarder de functie, hoe hoger de loonschaal. Het moet ook eenvoudiger worden om tot waardering in loon te komen. Wat er nu ligt, is een schema met referentiefuncties voor productie, planning, logistiek etc.. Daar kan elk bedrijf, van klein tot groot, zijn eigen functiewaardering en bijbehorende loonschaal op afstemmen.

Het is natuurlijk voor werknemers ook belangrijk om hier inzicht in te hebben, vooral OR-leden, kaderleden, mensen die verantwoordelijk zijn voor personeelszaken. Door eenduidige afspraken te maken is het voor werknemers ook makkelijker om in te schatten welke waardering bij hun functie hoort. Voor alle partijen is deze nieuwe functiewaardering dus voordelig.





aan de praktijk. De afdelingshoofden kennen hun mensen het beste en konden zeggen of ik een realistische koppeling had gemaakt tussen de functies per afdeling en de referentiefuncties. Daarna moest de directie er nog zijn goedkeuring aan geven. De laatste fase was het overleg met de OR, half april.”

Ontweken

Een belangrijke valkuil die Boere bij alle besprekingen over de functieopzet heeft ontweken, is de neiging om te kijken naar mensen in bepaalde functies, in plaats van naar de functies zelf. “Wanneer je twee mensen in dezelfde functie hebt, waarvan er een heel goed presteert en de ander duidelijk wat minder, kan het makkelijk gebeuren dat je dat verschil meeneemt in de functiewaardering. Dat mag natuurlijk niet, want het moet een objectief systeem zijn dat niet de persoon, maar de functie waardeert. Pas bij beoordelingsgesprekken kun je bepalen of iemands prestaties een extra periodiek of persoonlijke toeslag verdient.”

Vooruit kunnen

Bij het vernieuwen van het eigen functieraster, kwam het soms tot een aanpassing van de groeipindel, doordat bleek dat enkele werknemers met eenzelfde functie niet in dezelfde groep zaten. Voor het merendeel bleven zowel de functienamen als de salarissen ongewijzigd. “Daar zaken in veranderen was ook niet het doel van het doorvoeren van het ORBA systeem. We willen gewoon een functiewaardering waar we de komende jaren mee vooruit kunnen. Dat is gelukt.” Volgens Boere zijn er weinig vragen of op- of aanmerkingen ge-

komen op de indeling. “We hebben alles ook duidelijk verteld: wat er ging veranderen, wanneer en waarom. Uiteindelijk hebben drie mensen een gesprek gehad met hun leidinggevende over onduidelijkheden. Dat heeft geleid tot nuanceringen in de toelichting op de indeling. Bij een werknemer die schriftelijk bezwaar maakte tegen de indeling en de genoemde referentiefunctie hebben we de tijd genomen om een goede toelichting en argumentatie te geven om zo de onduidelijkheden en het ongenoegen weg te nemen.”

Handig hulpmiddel

Boere ziet het nieuwe bedrijfshandboek met de op ORBA gebaseerde functiewaarderingen als een handig hulpmiddel, zeker om nieuw personeel mee in te delen. “Je zult natuurlijk wel eens een keer moeten afwijken met salaris. Soms is de arbeidsmarkt dermate krap dat je concessies moet doen. Maar we hebben nu een heel goed instrument in handen om tot een rechtvaardige indeling van de functie en dus tot een eerlijk salaris te komen.” Voor de werknemers heeft het hele traject ook positieve gevolgen gehad, meent Boere. “Tot nu toe hield men zich weinig bezig met functieomschrijvingen en -waarderingen. Men was zich niet zo bewust van wat er nou precies in functies omschreven stond. Dat heeft dit hele traject wel veranderd. Bovendien is het voor werknemers nu makkelijker om te zien wat er in de functiebeschrijvingen staat, wat er van hen wordt verwacht en wat ze moeten doen als ze willen doorgroeien of meer salaris willen verdienen. Dat maakt het doorvoeren van ORBA denk ik ook tot een positieve ontwikkeling voor hen.”

‘Het is voor werknemers nu makkelijker om te zien wat ze moeten doen om door te groeien in de organisatie.’

Ad Boere



Column

Hou de bestaande vakantieregeling vast

De Nederlandse overheid heeft, na een dwingende uitspraak van het Europees Gerechtshof, de wet op het gebied van vakantiedagen aangepast. De regering voerde extra wijzigingen door ten nadele van werknemers: wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. Nu mogen vakantiedagen nog maximaal vijf jaar bewaard worden. Binnen de diervoederindustrie geldt nog de cao-afspraken van vijf jaar. Volgens Wietze Kampen, bestuurder bij CNV Vakmensen, is het in het voordeel van zowel werknemers als werkgevers om hier aan vast te houden.

De Eerste Kamer heeft onlangs ingestemd met een wijziging van de wetgeving op het gebied van vakantiedagen. De Nederlandse regering was tot aanpassing van de vakantiewetgeving verplicht omdat Nederland niet aan alle Europese regels voldeed. Een positief onderdeel van de wijziging is dat zieke werknemers voortaan evenveel recht hebben op opbouw van vakantiedagen als niet zieke werknemers. Voorheen hield de opbouw bij zieke werknemers na zes maanden op. Een hele nadelige wijziging is dat vakantiedagen niet langer vijf, maar slechts een half tot anderhalf jaar bewaard mogen worden. De vakantiedagen zijn tot een half jaar in het volgende kalenderjaar geldig. In het ergste geval betekent dit dat vakantiedagen die op 31 december van 2011 zijn opgebouwd, al op 1 juli 2012 vervallen.

Minder flexibel

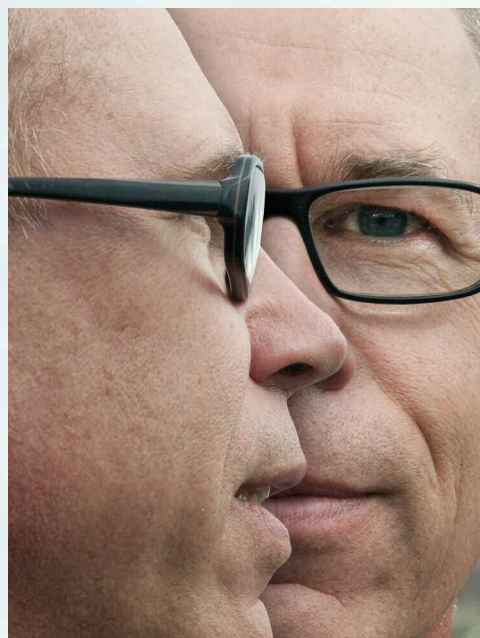
Voor werknemers betekent dit dat zij voortaan niet langer vakantiedagen kunnen opsparen voor een langere periode vakantie of voor het geval zij een keer langer moeten zorgen voor een ziek familielid. Dit maakt hen minder flexibel. Bovendien kunnen werknemers lang niet altijd vakantiedagen opnemen. Zeker wanneer de werkdruk erg hoog is, kan een werkgever hen verplichten om de opname van vakantiedagen uit te stellen. In het ergste

geval kan diezelfde werkgever een half jaar later zeggen dat de niet opgenomen vakantiedagen zijn komen te vervallen.

Vijf jaar blijft

De vakbonden hebben zich fel maar vergeefs tegen de nadelige wijziging verzet. Gelukkig staat in de cao voor de Graanbewerkende en verwerkende Bedrijven de afspraak dat vakantiedagen vijf jaar mogen blijven staan. Dit is ook voor werkgevers voordelig. Voor hen zou een wijziging naar maximaal anderhalf jaar veel extra administratie met zich meebrengen. De wettelijke vakantiedagen vervallen dan veel eerder dan de bovenwettelijke vakantiedagen. (bovenwettelijke vakantiedagen zijn vakantiedagen bovenop de 20 wettelijk verplichte vakantiedagen en bijvoorbeeld senioren dagen). Voor deze dagen geldt gewoon de termijn van vijf jaar. Houdt maar eens uit elkaar wat voor een dag je hebt opgenomen. De vakbonden gaan in de begin 2012 startende cao-onderhandelingen in ieder geval voor het vasthouden aan de bewaartermijn van vijf jaar!

Wietze Kampen is bestuurder bij CNV Vakmensen. Hij is binnen de vakorganisatie verantwoordelijk voor onder meer bedrijven in de diervoederindustrie. Sinds 2011 maakt Wietze Kampen deel uit van de redactie van Werkvloer.



Colofon

Werkvloer is een gezamenlijke uitgave van FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie, Nevedi en het Productschap Diervoeder. Deze uitgave verschijnt vier keer per jaar.

Redactie

Erica de Bruin (PDV),
Manou van der Meulen (PDV),
Erna Luijendijk (PDV),
Maïke Timmermans (FNV Bondgenoten),
Wietze Kampen (CNV Vakmensen),
Sjef Verheggen (De Unie),
Heleen van Weele (Nevedi)

Teksten

Martijn Kregting

Foto's

Fons van Bindsbergen,

Vormgeving

Fons van Bindsbergen

Drukwerk

Deckers Snoeck N.V.



Reageren op Werkvloer?

Wilt u reageren op Werkvloer? Dat kan. U kunt bellen of mailen met commentaar, vragen en suggesties naar:

Redactie Werkvloer:

070-370 84 32, werkvloer@hpa.agro.nl

FNV Bondgenoten:

0495-43 31 73 (Maïke Timmermans)

m.timmermans@bg.fnv.nl

CNV Vakmensen:

055-526 42 50 (Wietze Kampen)

w.kampen@cnvvakmensen.nl

De Unie:

0345-85 18 51 (Sjef Verheggen)

sjefverheggen@unie.nl

Nevedi:

010-243 03 01 (Heleen van Weele)

vanweele@nevedi.nl

U kunt Werkvloer ook in digitale vorm ontvangen. Stuur een mail naar de redactie van Werkvloer en de volgende editie wordt digitaal verstuurd.

Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvoudigd door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het Productschap Diervoeder. Suggesties en ideeën voor Werkvloer zijn van harte welkom. Neem dan wel tijdig contact op met de redactie.

ISSN 1572-5251