

Functiewaardering na fusie. Wat kan wel en wat kan niet in deze situatie?

De champagneglazen hebben geklonken, de fusie is beklonken. Daarna komt voor veel HRM afdelingen de kater; ze komen er achter dat er nogal verschillen in de functiegebouwen zijn.

Terwijl de ene organisatie een functie indeelde in FWG 55, werd bij de andere partij een op het oog zelfde functie ingedeeld in FWG 50, weliswaar met een zogeheten arbeidsmarkttoeslag.

De wens om toch eenheid in het geheel te brengen wordt nog weleens 'opgelost' door procedures te gebruiken die daar niet voor bedoeld zijn.

Laten we eens een fictief voorbeeld nemen.

De organisaties Stichting Zonneheuvel en ziekenhuis Sterrenberg fuseren tot Medisch Centrum West.

Men komt er achter dat operatieassistenten van Zonneheuvel in FWG 55 zijn ingedeeld en bij ziekenhuis Sterrenberg in FWG 50. Deze laatste ontvangen wel een arbeidsmarkttoeslag.

Medisch Centrum West wil van beide functies één functiebeschrijving maken, en één indeling in FWG 50. Dat pakt men aan door een FWG-traject.

De vraag is: kan dit zomaar?

Relevante procedures en uitgangspunten zijn te vinden in de CAO ziekenhuizen, bijlage C Protocol Functiewaardering Gezondheidszorg. De verder genoemde artikelnummers vind je in die bijlage.

Belangrijke uitgangspunten zijn:

- De actuele functiebeschrijving is onderdeel van de arbeidsovereenkomst (art. 2.1 lid 1).
Een arbeidsovereenkomst kan niet zomaar éézijdig gewijzigd worden.
- Kwaliteitseisen waar een functiebeschrijving aan moet voldoen (art. 1.2), zoals;
actueel: hij moet de lokale actuele (IST) situatie weergeven, en hij moet de daadwerkelijk uitgeoefende functie weergeven.

Er zijn twee legitieme manieren om bestaande functiebeschrijvingen te veranderen; de herbeschrijvingsprocedure (art. 2.4) en de herindelingsprocedure (art.2.6).

In artikel 2.1 lid 2 worden de situaties genoemd waar deze procedures voor gebruikt worden.

De herbeschrijvingsprocedure wordt gebruikt bij de volgende drie situaties:

- de actuele functie-inhoud sluit niet meer aan bij de laatste functiebeschrijving, zonder dat deze dusdanig structureel verandert dat dit tot een andere indeling leidt,
- aanpassing van de organisatiestructuur (bijvoorbeeld fusie),
- andere wijze van beschrijven, bijvoorbeeld van taakgericht naar resultaatgericht.

MC West kan de herbeschrijvingsprocedure echter niet gebruiken om de operatieassistenten uit Zonneheuvel lager in te delen, omdat er een belangrijke voorwaarde is.

Artikel 2.4 lid 3 stelt nadrukkelijk dat er bij deze procedure wel (kleine) wijzigingen in de waardering van (sub) scores kunnen zijn, maar dat het niet kan leiden tot een indeling in een andere FWG-schaal.

Als de werkgever deze procedure hiervoor wel gebruikt, dan kan je antwoord relatief kort zijn: "Ik ga niet akkoord met een éézijdige wijziging van mijn arbeidsovereenkomst, waarbij de herbeschrijvingsprocedure oneigenlijk wordt gebruikt."

De herindelingsprocedure wordt ook in drie situaties gebruikt:

- een wezenlijke verandering in functie-inhoud. Deze verandering moet er al zijn (de zogeheten 'IST' situatie) en niet zoals de werkgever dat graag in de toekomst wil ('SOLL' situatie),
- wijzigingen en aanvullingen in het FWG-systeem die relevant voor de functie zijn,
- een nieuwe functie. Dit is een functie die qua inhoud en functie-eisen niet overeenkomt met een bestaande functie.

Ook deze procedure is niet geschikt om het probleem van MC West op te lossen. Bij een fusie verandert niet plotsklaps de functie-inhoud, en als werkgever dat wel meent, dan moet hij motiveren wat er dan al veranderd is ('IST').

Wijzigingen en aanvullingen in het FWG-systeem zouden wel heel toevallig samenvallen met de fusiedatum.

En bij de nieuwe functie geldt een afwijkende procedure: er wordt eerst een concept-beschrijving en concept-indeling gemaakt, die pas na 6 maanden vatbaar zijn voor bezwaar. Ook wil een nieuwe functie nog niet zeggen wie die gaat vervullen (immers, jij hebt al een functie).

Als werkgever de herindelingsprocedure gebruikt, stel hem dan de vraag op grond waarvan hij dat doet.

De arbeidsmarkttoeslag is overigens een ander fenomeen. Op grond van artikel 7.1.8 van de CAO Ziekenhuizen is deze in beginsel tijdelijk van aard, tenzij daar tussen werkgever en werknemer andere schriftelijke afspraken over zijn gemaakt. Tot pensioendatum is immers ook tijdelijk.

Conclusie: FWG-procedures zijn ongeschikt om aan de wens van MC West tegemoet te komen.

Overigens is FWG 3.0 een zogeheten "deskundigen"-waarderingssysteem. In de praktijk worden er door organisaties veel fouten gemaakt.

Als werknemer kun je je natuurlijk altijd laten bijstaan door de werknemersorganisatie waarvan je lid bent ("wij van NU'91 adviseren NU'91", LVO-leden krijgen een aanzienlijke korting op de contributie).

Gorrit Smit

Belangenbehartiger NU'91

Namens NU'91 lid Paritaire Adviesgroep FWG (PAG-FWG)