

Functiescan

Inhoud

1. Achtergrond	1
2. Doel functiescan	2
3. Inhoud functiescan	2
4. Vorm functiescan	2
5. Wijze waarop de functiescan ingezet kan worden.....	3
6. Hoe verder?	3

1. Achtergrond

In de arbeidsvoorwaardenagenda is er naast de financiële scheefgroei ook meer aandacht van de FNV voor de scheefgroei in zeggenschap. De aandacht verschuift van arbeidsvoorwaarden meer naar kwaliteit van de arbeid. Een onderdeel daarvan is de functie-inhoud en werkomstandigheden. Het gaat dan om: zinvolheid van werk, compleetheid van functies, zeggenschap over de inhoud, aansluiten bij vakbekwaamheid.

In de Arbwet staat hier ook het een en ander over:

Artikel 3 lid 1 onder c en d:

- de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen alsmede de arbeidsinhoud worden zoveel als redelijkerwijs kan worden geveerd aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers aangepast;

Wij interpreteren dit als: Werknemers horen geen standaard arbeidsplaatsen, werkmethodes, arbeidsmiddelen en arbeidsinhoud te krijgen, maar deze horen afgestemd te worden op en met de werknemer.

- monotone en tempo gebonden arbeid wordt, zoveel als redelijkerwijs kan worden geveerd, vermeden dan wel, indien dat niet mogelijk is, beperkt;

Wij interpreteren dit als: Werknemers moeten invloed kunnen uitoefenen op het werktempo, dat is een vorm van autonomie op het werkproces.

Artikel 3 lid 3:

- Ter uitvoering van het eerste lid draagt de werkgever zorg voor een goede verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de bij de werkgever werkzame personen, waarbij hij rekening houdt met de bekwaamheden van de werknemers.

Wij interpreteren dit als: Werknemers zouden bevoegdheden en verantwoordelijkheden moeten krijgen aansluitend bij hun bekwaamheden.

Om concreet invulling te geven aan de dienstverlening die FNV kan gaan ontwikkelen voor haar (potentiële) leden werken we in deze notitie het idee van de 'functiescan' uit. Zeker in tijden van een krappe arbeidsmarkt is er extra aandacht voor de kwaliteit van de arbeid. ¹

¹ Zie ook WRR rapport Het betere werk uit 2020: Goed werk is essentieel voor de brede werk en welvaart in ons land, voor de economie en de sociale samenhang.

2. Doel functiescan

De functiescan is een instrument om de kwaliteit van functies tegen een meetlat te houden. De bedoeling is dat het door werknemers zelf gebruikt kan worden en meteen inzicht geeft in de kwaliteit van de functie. De functiescan geeft ook inzicht in de mogelijkheden om functies te verrijken. Het past bovendien goed om in te zetten voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

De functiescan kan zowel op individueel als collectief niveau gebruikt worden.

Op individueel niveau kan het instrument inzicht geven, en aanleiding voor een gesprek van een werknemers met diens leidinggevende, waarin functieaanpassingen besproken kunnen worden.

Op collectief niveau geeft het inzicht in het kwaliteitsniveau van de functies. Door werk anders te organiseren en te verdelen kan de kwaliteit van de arbeid toenemen. Het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid gebeurt dus altijd op het niveau van (een onderdeel van) de organisatie.

De functiescan is een hulpmiddel om deze discussie aan te gaan over het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid.

3. Inhoud functiescan

Het voorstel is dat de functiescan ontwikkeld gaat worden met behulp van de experts functiewaardering, en getoetst gaat worden door bestuurders en (kader) leden.

Wat verstaan we onder goed, zinvol werk?

- Diversiteit in soorten taken: makkelijke en moeilijke; voorbereidende, uitvoerende, ondersteunende en organisatorische taken.
- Onderdeel uitmakend van een team met teamoverleg, en de mogelijkheid om te overleggen met collega's en leidinggevende.
- Mogelijkheid om zeggenschap te hebben over de invulling van de functie.
- Het tempo van het werk en de volgorde van de werkzaamheden kan door de werknemer worden beïnvloed.
- Als er problemen zijn in de uitoefening van de functie wordt er ondersteuning geleverd.
- De werkomstandigheden zijn veilig en gezond.

Deze onderwerpen bieden handvatten voor het ontwikkelen van de functiescan.

De functiescan kan niet worden gebruikt om de inschaling van de functie te beoordelen, of de beloning van de functie ter discussie te stellen. Daarvoor bestaan de functiewaarderingssystemen.

4. Vorm functiescan

De scan zal laagdrempelig en digitaal ingevuld moeten kunnen worden door werknemers zelf. Het invullen zelf mag niet teveel tijd vergen. Duidelijke uitleg van de begrippen in de functiescan zal helpen om de functiescan zo eenduidig mogelijk in te vullen. De gegeven antwoorden blijven altijd een interpretatie van de werknemer. Het kan dus zijn dat werknemers in een zelfde team met dezelfde functie verschillende uitkomsten scores. Er kan ook voor gekozen om de functiescan als team in te vullen, na discussie over de interpretatie van de antwoorden.

Er zal meteen een 'uitkomst' zichtbaar moeten worden, waarin een score staat over de kwaliteit van de functie (bijvoorbeeld door middel van een stoplichtmodel). De 'uitkomst' biedt ook handvatten

om de functie te verbeteren. Belangrijk is dat het aansluit bij de dienstverlening van bestuurders en consultants, zodat er ook ondersteuning is bij de opvolging van de functiescan.

Er kan ook een referentie worden ontwikkeld als er genoeg functiescans zijn ingevuld. Zo bestaat de mogelijkheid om scores te vergelijken met 'gemiddeld Nederland', 'werknemers in sector X', 'werknemers binnen bedrijf Y', 'werknemers met opleidingsniveau Z'. Indien gewenst kan de functiescan ook gevalideerd worden in samenwerking met een universiteit of Hogeschool.

Mogelijke vormen zijn: een app, een checklist, een vragenlijst. In ieder geval moet heel duidelijk zijn dat het een FNV product is.

5. Wijze waarop de functiescan ingezet kan worden

Collectief, enkele voorbeelden:

- In cao's kan worden afgesproken de functiescan te gebruiken om de kwaliteit van de arbeid te meten en indien nodig te verbeteren.
- Naar aanleiding van onvrede van leden over de kwaliteit van hun werk (wat kan leiden tot hoog ziekteverzuim of veel verloop) kan de functiescan worden ingezet, om aan de hand hiervan namens de leden in de organisatie te gaan praten over het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid.
- Binnen ondernemingsraden kan de scan worden gebruikt als toetsmiddel als er functies worden bijgesteld of er nieuwe functies worden gecreëerd.
- De FUWA systeemhouders kunnen het als toets gebruiken voor het opnemen van nieuwe referentiefuncties

Individueel, enkele voorbeelden:

- Een FNV lid wil ter voorbereiding op het functioneringsgesprek de functiescan inzetten om zo inzicht te krijgen in de mogelijkheden om het werkplezier te verhogen.
- Bij het solliciteren naar een nieuwe functie kan de functiescan worden ingezet om te kijken of de nieuwe functie aan de verwachtingen voldoet en bij de persoon past.

FNV kan er voor kiezen om de functiescan alleen aan leden aan te bieden, om deze tegen betaling aan niet-leden aan te bieden, en om deze als onderdeel van een cao afspraak tegen betaling in te zetten. Ook kan er voor gekozen worden deze aan niet-leden aan te bieden als ze hun contactgegevens achter laten.

6. Hoe verder?

Dit idee van de functiescan kan alleen succesvol worden uitgewerkt als:

- Het goed past binnen de beleidsagenda van FNV
- Er voldoende enthousiasme is bij bestuurders en (kader)leden om dit verder uit te werken
- Er voldoende middelen zijn om het goed uit te werken
- Er genoeg mogelijkheden zijn om dit onder de aandacht te brengen van (kader)leden, ondernemingsraden etc., zodat het ook daadwerkelijk gebruikt wordt

De komende maanden moet duidelijk worden of aan deze voorwaarden wordt voldaan.

26 augustus 2022, José van Lieshout

Deze notitie is mede tot stand gekomen met Arthur Warmer (FuWa) en het team veilig en gezond werken van de BAG