



# Generiek functiegebouw in relatie tot uitwisselbaarheid

**P&O netwerk bijeenkomst  
5 februari 2015**

# Inleiding





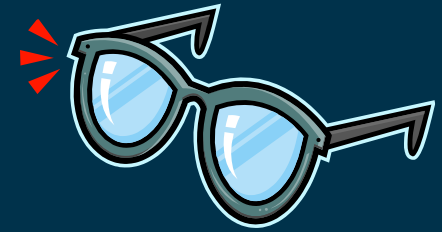
Anticiperen en reageren

op 'uitwisselbaarheid'



Bomen & Bos

# “Brillen”



1. **Ondernemersbril.** Wat moet er volgens mij gebeuren? Welke verandering in personele formatie zijn volgens mij nodig?
2. **Feitenbril.** Wat heb ik (niet) aan informatie? Hoe krijg ik die?
3. **Risicobril.** Welke (juridische) valkuilen zijn er mogelijk? Hoe groot is dat risico?
4. **Scenariobril.** Welke mogelijke wegen zijn er? In hoeverre behaal ik met elk van die wegen mijn doel en welke risico's moet ik realiter meenemen?
5. **Beslissersbril.** Welke weg neem ik? Welk risico neem ik? Welke flankerende maatregelen zijn nodig?

# Beëindiging collectief

- Collectief ontslag
  - binnen 3 maanden
  - 20 of meer werknemers ontslaan
  - binnen 1 werkgebied
- Wet melding collectief ontslag (WMCO)
  - melden bij UWV en de vakbonden met leden
  - vakbonden raadplegen, overleg over de plannen.
  - ondernemingsraad raadplegen (adviesrecht)

# Toestemming UWV

- Art 4.2 lid 1 Ontslagbesluit: “Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, worden als eerste ontslagen de werknemers
  - met het kortste dienstverband (last in first out)
  - per leeftijdsgroep
  - per bedrijfsvestiging
  - en leeftijdsopbouw moet zoveel mogelijk gelijk blijven

leeftijdsgroep 15-25 25-35 35-45 45-55 55 en ouder

# Uitwisselbaarheid – Criteria UWV

- Functie-inhoud
- Kennis en vaardigheden
- Competenties
  
- Niveau en beloning



# 1. Wat is “vergelijkbaar”?

- Functie-inhoud,
  - Taken (activiteiten en handelingen)
  - Resultaten (output/kwantiteiten/prestatie)
- Kennis en vaardigheden,
  - Kennis = aantoonbaar opleidingsniveau en opleidingsrichting
  - Vaardigheden= eisen m.b.t. de bekwaamheid, handigheid of bedrevenheid



# 1. Wat is “vergelijkbaar”? (vervolg)

- Competenties,
    - waarneembaar effectief gedrag
  
  - Omstandigheden zoals:
    - overdag of 's nachts
    - gestructureerd of onregelmatig,
    - stad of rustig dorp
    - werken met gevaarlijke stoffen,
    - bepaald voertuig bestuurd (vrachtauto, boot),
    - precisie en concentratie
- › *niet: andere arbeidsomvang of andere werktijden*

## 2. Wat is “gelijkwaardig”

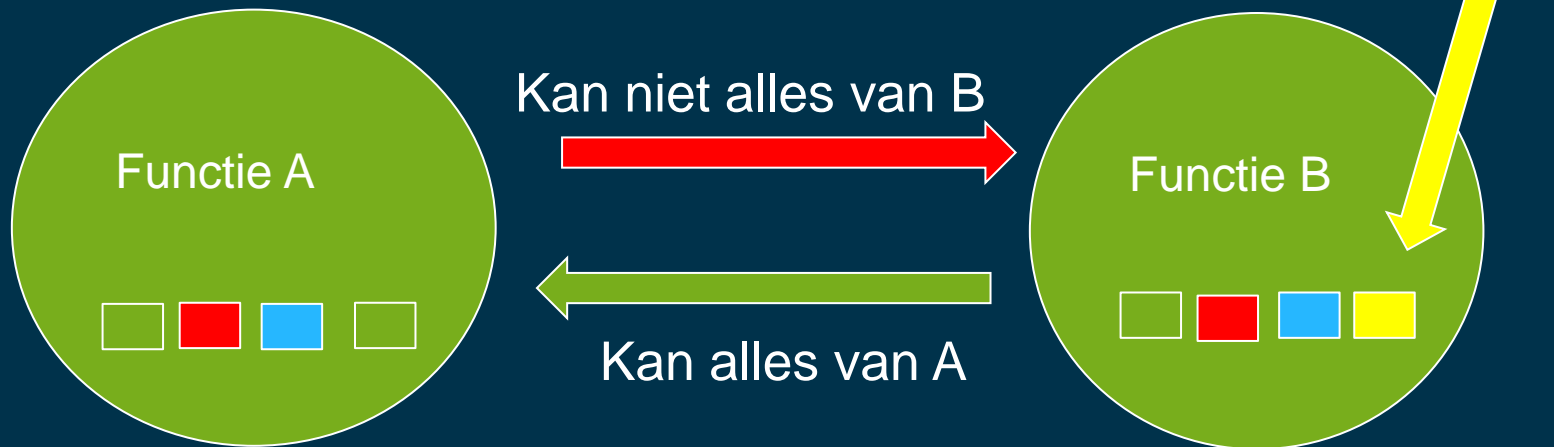
- Niveau en beloning
  - Salarisschaal waarin de functie is ingedeeld
  - Positie van een functie binnen de organisatie
  - Inhoudelijke beoordeling of de functies ook gelijkwaardig zijn.
- *niet :*
  - *toegekende salarisschaal*
  - *trede in de schaal (bijv. aanloopschaal)*

# 3. Overdrachtsperiode

- In geval van twijfel aan gelijkwaardigheid en vergelijkbaarheid
- Redelijkheidsprincipe:
- Is de medewerker objectief gezien en in redelijke tijd in te werken op de andere functie?
  
- Handvat: de essentiële absoluut noodzakelijke eisen moeten binnen enkele dagen tot enkele weken kunnen worden geleerd, de overige binnen drie tot zes maanden.

# Uitwisselbaar vice versa

- In onderlinge samenhang
- Vice versa!



# Uitzonderingen

---

- Onmisbare werknemer; bijzondere kennis of bekwaamheden
- Zwakke arbeidsmarkt positie
- Beroep op hardheidsclausule

# Casuïstiek



# Casus I

---

- Ik creëer / ontwikkel als werkgever een nieuwe functie Procescoach. De oude functie teamleider vervalt.
- Stelling: ik hoef geen rekening te houden met het afspiegelingsbeginsel en kan gewoon ontslaan wegens vervallen van de functie.
- Mag dat?

# Casus II “Stoelendans”

- Voorbeeld: Ktr Eindhoven 2012
- reorganisatie > nieuw functiehuis
- functie van werknemer kwam te vervallen.
- Werkgever: niet uitwisselbaar / niet passend
- werkgever verzoekt om ontbinding
- Kantonrechter niet uitwisselbaar i.v.m. hoger opleidingsniveau en psychologisch onderzoek is gebleken dat werknemer het vereiste niveau niet haalde. ook als niet passend > ontbinding
- > *in principe toelaatbaar mits niet uitwisselbaar, objectieve criteria, zorgvuldigheid*



# Herplaatsing na vervallen functie

- Herplaatsing van de medewerker op “passende functie”
- Verschil met “uitwisselbaar”:
  - Subjectief “de medewerker”
  - Ruimer begrip
  - Niet-uitwisselbare functie kan wel passend zijn
  - In redelijke tijd leerbare functie

# UWV toetsingscriteria

- **Niet uitwisselbaarheid**

- Functie staat centraal, niet de werknemer

- **Herplaatsingsinspanning**

- passende functie subjectieve, persoonlijke mogelijkheden

- **Zorgvuldige selectie**

- objectieve, zorgvuldige en transparante selectie

# Casus III



# Generiek functiehuis i.r.t. uitwisselbaarheid

FWG	Begeleiding/wonen (alle soorten doelgroepen)	Dagbesteding (WMO, KDC's, intramuraal)	Behandelsetting (OBC's/SGLVG)
25	Begeleider A	Begeleider A	Begeleider A
30	Begeleider B	Begeleider dagbesteding B	Begeleider B
35	Begeleider C	Begeleider dagbesteding C	Begeleiding behandelsetting C
40	Begeleider D	Begeleider dagbesteding D	Begeleider behandelsetting D
45	Begeleider E	Begeleider dagbesteding E	Begeleider behandelsetting E

# Generiek functiehuis II

<p><b>35</b></p> <p><b>Begeleider A</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- begeleiden en verzorgen van cliënten volgens het zorgbegeleidingsplan;</li> <li>- verrichten verpleegkundige taken op niv. 3;</li> <li>- verrichten van enige huishoudelijke werkzaamheden;</li> <li>- signaleert benodigde aanpassing van het zorgbegeleidingsplan.</li> </ul> <p><i>Kennis: niveau 3</i></p>	<p>Groepsbegeleider 35</p> <p>Begeleider wonen <b>35/40</b></p> <p><i>(cliënten met mvg)</i></p> <p>Begldr. wnn. +tkn 35</p> <p>Beg. sp.thuisz. <b>35(30)</b></p> <p>2<sup>e</sup> mw thuiszorg 35</p>
<p><b>40</b></p> <p><b>Begeleider B</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- treedt op als persoonlijk begeleider, stelt het zorgbegeleidingsplan op en coördineert de zorg;</li> <li>- begeleiden en verzorgen van cliënten volgens het zorgbegeleidingsplan;</li> <li>- verrichten verpleegkundige taken op niv. 4;</li> </ul> <p><i>Kennis: niveau 4</i></p>	<p>Persoonlijk beg. 40</p> <p>1<sup>e</sup> mw thuiszorg 40</p> <p>Sr. beg. sp. thuisz. <b>40(45)</b></p> <p>Senior beg. wonen 40</p> <p>Verpleegkundige <b>40(45)</b></p>
<p><b>45</b></p> <p><b>Begeleider C</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- treedt op als persoonlijk begeleider van cliënten die specialistische aandacht vragen, stelt het zorgbegeleidingsplan op en coördineert de zorg;</li> <li>- verrichten verpleegkundige taken op niv. 4;</li> <li>- nadrukkelijke specialistische taak op afdeling: coachen, begeleidingsadviezen, werkwijze afdeling.</li> </ul> <p><i>Kennis: niveau 5</i></p>	<p>Persoonlijk beg. CZ 45</p> <p>Senior beg. wonen 45</p> <p><i>(cliënten mvg)</i></p>

# Handelswijze

- Opvragen huidige functiebeschrijvingen & relevante informatie
- Check indelingen

- Check factoren

Functie inhoud

Kennis en vaardigheden

Competenties (niet meegenomen)

Niveau en beloning

Omstandigheden

# Analyse

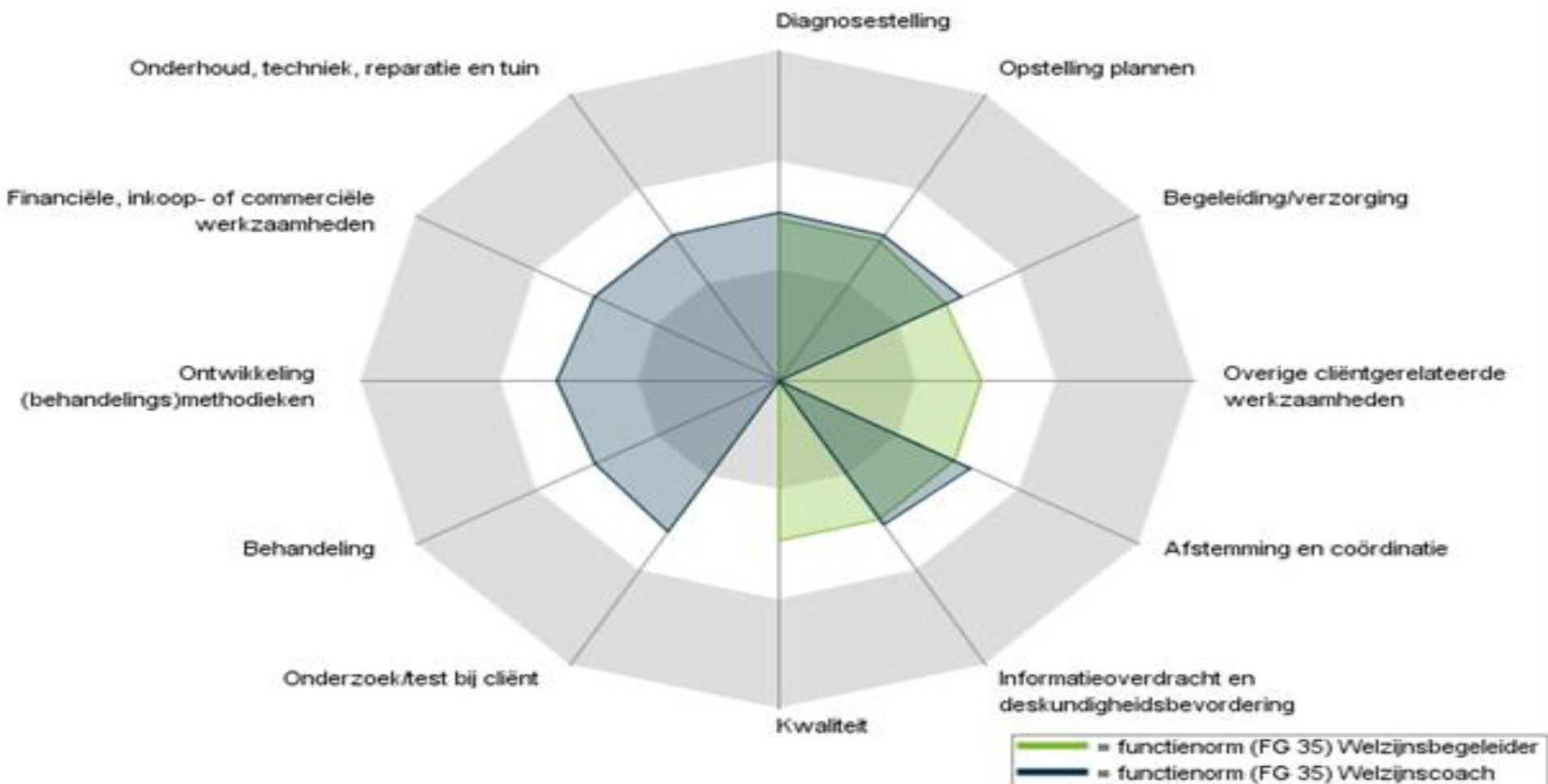
## Functieniveau en functie-eisenpatroon

	Ke	Ze	Sv	RVI	Uv	Bv	Opl	Ofe	Inc	Fg
Welzijnsbegeleider	E	E	F	D	C	B	D	B aaaaa	C baxx	35
Welzijnscoach (nieuw)	E	E	F	D	C	X	C	C abaaa	A xaxx	35

## Inzoomen op functie-eis Kennis

Functies	Kenniseisen	Niveau
Welzijnsbegeleider	Een opleiding verzorgende en/of activiteitenbegeleiding/SPW, minimaal niveau 3 is vereist.	E
Welzijnscoach (nieuw)	MBO werk en denk niveau, <b>SPW niveau 4</b> activiteitenbegeleiding of vergelijkbaar is vereist.	E

# Analyse II





# Ervaringen uit de praktijk

## VGN organisatie

Casus: Met het oog op (toekomstige) mobiliteit van medewerkers, wenst de organisatie inzicht in de onderlinge uitwisselbaarheid van functies





# Afsluiting

---

- Tips
- Resterende vragen
- Evaluatie

# Meer weten?

---

- Albert Wielink: 030- 2669 418 / 06-83561997
- Ernst Roemer: 06 52001452