

Nieuw functieclassificatiesysteem bij de Vlaamse overheid: daar komen gevolgen voor de beloning van...

Nieuws vrijdag 1 april 2016

Sinds 1999 loopt bij de Vlaamse Overheid een project 'functieclassificatie'. Er werd gestart met de Hay-methode, een algemeen aanvaard systeem. Na zoveel jaren werd het systeem echter zodanig aangepast, dat het weliswaar goedkoper werd, maar niet langer de garanties van onpartijdigheid bezat, die de oorspronkelijke Hay-methode wel bood. Hoe moet het nu verder?

De Vlaamse regering wil het huidige systeem behouden. Alle personeelsleden zullen worden onderverdeeld in 16 functiefamilies (fufa's). Er worden vijf grote groepen onderscheiden volgens doelgroep of klant tot wie de fufa's zich richten:

- Tot de burger.
- Tot de organisatie.
- Tot de burger of tot de organisatie (ondanks de verschillende doelgroep waarvoor deze functies werken is hun proces gelijkaardig).
- Tot de beleidsbepalers.
- Leidinggevende functies die de andere functies aansturen.

De verschillende functiefamilies zijn nog eens onderverdeeld in niveaus. Het niveau waarin je uiteindelijk terechtkomt hangt af van de 'zwaarte/complexiteit' van je functiebeschrijving. Alle functie relevante competenties worden gewogen en bepalen samen de 'zwaarte/complexiteit' van de functie en waar dat je terechtkomt in de functieniveaumatrix. Het personeel zal dus niet langer worden ingedeeld op basis van zijn of haar diploma, maar wel op basis van gelijkaardige functies met dezelfde processen.

Competenties

In 2013 werd het competentiewoordenboek van de Vlaamse Overheid aangepast met een reductie van 32 naar 23 competenties. Deze competenties kan je clusteren in vijf groepen:

- Persoonlijk.
- Interactie.
- Denken.
- Oplossing.
- Beheer.

Deze aanpassing maakt wel dat vrijwel alle functiebeschrijvingen aangepast moeten worden. Zowel een te hoge als een te lage inschaling heeft gevaren voor het personeelslid. Bij een te lage inschaling zal de functiehouder weinig uitdaging in de job vinden, maar ook later kan dit zeer nadelig zijn voor de verloning. Een te hoge inschaling kan dan weer problemen geven bij de evaluatie wanneer de functiehouder de hoge verwachtingen rond de competenties niet kan waarmaken.

Loopbaan- en beloningsbeleid

De regering dringt aan om van start te gaan met de werkgroep 'loopbaan- en beloningsbeleid'. Kabinetsleden, topambtenaren, vakbonden, experts van het Agentschap Overheidspersoneel en het Departement Financiën en Begroting zullen hierin vertegenwoordigd zijn.

Het college van ambtenarengeneraal schreef destijds een visienota aan de Vlaamse regering met een voorstel

met nieuwe 'marktconforme' salarisstructuren. Ze willen af van de automatische loonsverhogingen die momenteel gekoppeld zijn aan de anciënniteit. Men denkt aan een systeem waarbij de einduitspraak van de evaluatie zal bepalen hoe snel je stijgt binnen je loonschaal.

Laat je dus zeker niet in slaap wiegen als jouw entiteit beweert dat hier momenteel geen loons- of beloningsgevolgen aan gekoppeld zijn. Op termijn zal dit zeker wel het geval zijn.

Eén zaak staat voor de ACOD vast: de onderhandelingen over een nieuw belonings- en verloningsbeleid kunnen niet van start gaan als nu al gesteld wordt dat dit budgetneutraal moet gebeuren!

Tessa Van Buggenhout