

Correctieproces plotting functiehuis, overeengekomen tussen sociale partners op 6 maart 2019

De werkgevers NN Insurance Personeel B.V. en Delta Lloyd Services B.V. (verder te noemen: “NN”) en de vakorganisaties FNV Finance, CNV Vakmensen en De Unie, hierna gezamenlijk te noemen: “Partijen” hebben een afspraak gemaakt over de inrichting van het correctieproces bedoeld om fouten in de plotting van medewerkers in het functiehuis te herstellen.

Overwegingen en principes:

- Tijdens de medewerkersbijeenkomsten georganiseerd door Partijen om het resultaat van de cao-onderhandelingen toe te lichten, bleek bij veel medewerkers onrust te bestaan over hun plotting in het functiehuis zoals dat medio 2017 heeft plaatsgevonden;
- Deze onrust is (mede) ontstaan omdat door het resultaat van de cao-onderhandelingen de salarisschalen aan de hay levels zijn gekoppeld.
- Partijen hebben met elkaar nagedacht op welke manier deze onduidelijkheid weggenomen kan worden en hoe evidente fouten in de plotting van medewerkers hersteld kunnen worden;
- Dit heeft geresulteerd in het inrichten van een correctieproces, dat gebaseerd is op de volgende principes:
 - medewerkers worden actief geïnformeerd via een webcast over de methodologie van het plotten om te zorgen dat zij beter begrijpen hoe het plotten gedaan is;
 - managers en HRBP's voeren constructieve gesprekken met medewerkers waarin het plotten in de individuele situatie nader wordt toegelicht zodat medewerkers zich gehoord voelen bij eventuele vragen of zorgen;
 - managers en HRBP's ontvangen mede ter ondersteuning van hun gesprekken met medewerkers een toolkit om te zorgen dat een uniforme werkwijze gehanteerd wordt binnen NN;
 - managers en de HR Commissie zorgen voor registratie in een 'Management Dashboard' van verzoeken van medewerkers die het oneens zijn met hun manager en/of de HR Commissie. Het Management Dashboard bevat informatie over het aantal ingediende verzoeken, de status hiervan (inclusief toewijzing en afwijzing);
 - voornoemde HR Commissie bestaat uit HR coördinatoren en senior HR BP's die niet voor de betreffende BU/FU werkzaam zijn. Deze Commissie oordeelt over zaken van andere business units dan waar de leden zelf werkzaam zijn om objectiviteit te waarborgen;
 - de Re-assessment Commissie bestaat uit functiewaarderingspecialisten van NN, Korn Ferry en de vakorganisaties;
 - gedurende de looptijd van het correctieproces worden de Stuurgroep en de vakorganisaties tweewekelijks aan de hand van het Management Dashboard geïnformeerd.
- Het correctieproces – inclusief de stappen die daar onderdeel van uitmaken – is in het navolgende beschreven. Voorts is het correctieproces in een afbeelding samengevat, welke wordt aangehecht als **Bijlage 1** bij deze overeenkomst.

Stap 1 - Informeren medewerker

Partijen informeren medewerkers over: (i) de manier waarop plotting van functies in het functiehuis in het algemeen gebeurt en (ii) het feit dat medewerkers die het oneens zijn met hun plotting een herbeoordeling van hun plotting kunnen aanvragen.

Het hierboven onder (i) genoemde zal plaatsvinden door een gezamenlijke webcast. Daarnaast zullen er mogelijk lokaal medewerkersbijeenkomsten worden georganiseerd door NN.

Stap 2 – Gesprek manager en medewerker

Een medewerker of een groep medewerkers die het vermoeden heeft dat hij of zij in 2017 foutief is geplott, bespreekt dit met zijn of haar manager. De manager kan hiertoe ook zelf het initiatief nemen. Medewerker en manager bespreken de plotting van de medewerker aan de hand van diens functiebeschrijving, de resultaatgebieden en differentiërende factoren behorende bij de functiefamilie en het functieniveau waarop de medewerker geplott is. Daarbij kijken medewerker en manager of de structurele werkzaamheden van de medewerker overeenkomen met de functiebeschrijving en de differentiërende factoren van de functiefamilie en het niveau waarin hij of zij is ingedeeld. De bevindingen en uitkomsten van dit gesprek leggen manager en medewerker vast in een formulier. Hierna zijn er twee mogelijkheden:

- A. De manager is akkoord met het toelaten tot de re-assessment procedure. Hij stelt de medewerker daarvan op de hoogte zo spoedig mogelijk na het gesprek, en zendt het verzoek van de medewerker om diens plotting opnieuw te beoordelen tezamen met het formulier aan de Re-assessment Commissie (zie hierna onder stap 4); of
- B. De manager is niet akkoord met het toelaten tot de re-assessment procedure. Hij stelt de medewerker daarvan op de hoogte zo spoedig mogelijk na het gesprek. De medewerker heeft dan de mogelijkheid ingeval hij/zij het niet eens is met de manager om zijn verzoek tot herbeoordeling van zijn plotting voor te leggen aan de HR Commissie (zie hierna onder stap 3).

Stap 3 – De HR Commissie

De HR Commissie beoordeelt het verzoek van de medewerker om zijn plotting opnieuw te beoordelen, en informeert de medewerker over haar zienswijze. Hierna zijn er twee mogelijkheden:

- A. De HR Commissie is akkoord met het toelaten tot de re-assessment procedure. Dit betekent dat de plotting van de medewerker alsnog opnieuw wordt beoordeeld. De HR Commissie legt het verzoek van de medewerker voor aan de Re-assessment Commissie (zie hierna onder stap 4); of
- B. De HR Commissie is niet akkoord met het toelaten tot de re-assessment procedure. Het proces komt hiermee tot een einde. De HR Commissie informeert de medewerker zo spoedig mogelijk nadat zij haar zienswijze heeft bepaald.

Uitsluiting van het correctieproces

Het correctieproces staat niet open voor medewerkers die (i) in 2017 al de bezwaar- en beroepsprocedure hebben doorlopen en/of (ii) in scope waren van een adviesaanvraag (waarbij het besluit bestuurder van 1 maart 2019 of eerder is) en waarbij zij te maken hadden met gewijzigde functies. Indien sprake is van de omstandigheden (i) en/of (ii) wordt een verzoek niet-ontvankelijk verklaard.

Vangnet

Partijen kunnen gezamenlijk besluiten om bij wijze van uitzondering een verzoek dat niet-ontvankelijk is verklaard of andere zaken die zijn afgewezen voor een herbeoordeling, alsnog toe te laten tot het correctieproces (zie hierna onder stap 4). Partijen kunnen hiertoe besluiten op basis van tussentijdse evaluaties van de verzoeken die zijn afgewezen.

Stap 4 – De Re-assessment procedure

De Re-assessment procedure bestaat uit de volgende stappen:

1. Bij onduidelijkheid over de aangeleverde informatie bij het verzoek, zal een externe functiewaarderingspecialist de manager en/of medewerker interviewen om met die informatie het dossier aan te vullen.
2. In de Re-assessment Commissie hebben een gelijk aantal functiewaarderingspecialisten van Partijen zitting. Daarnaast heeft ook een functiewaarderingspecialist van KornFerry zitting in de Commissie maar deze laatste heeft alleen een adviserende / faciliterende rol en geen stem. De Re-assessment Commissie beoordeelt de plotting op basis van alle beschikbare informatie en stelt een (voorlopig) advies op.
3. Senior management en HR BP's kijken naar de mogelijke impact van voorgestelde correcties binnen gelijksoortige functies en functiefamilies (kalibreren) en brengen waar nodig aanvullend advies uit aan de Re-assessment Commissie.
4. De Re-assessment Commissie stelt een definitief advies op, rekening houdend met de uitkomst van de kalibratie en stuurt dat aan de Stuurgroep. De Re-assessment Commissie adviseert de Stuurgroep bij meerderheid van stemmen op basis van gelijke stemverdeling. Indien de stemmen staken, dan wordt de zaak voorgelegd aan de Stuurgroep met vermelding van de ingenomen standpunten in de Re-assessment Commissie.

Stap 5 - Besluit

De Stuurgroep neemt in alle zaken een definitief besluit met inachtneming van het advies van de Re-assessment Commissie. De Stuurgroep informeert de manager over het besluit van de Stuurgroep en zendt de manager daarbij een toelichting. De manager informeert de medewerker over het besluit van de Stuurgroep en licht dit toe.

Vergoeding functiewaarderingspecialisten vakorganisaties

Partijen spreken een vergoeding af voor de bijdrage van de functiewaarderingspecialisten van de vakorganisaties in de Re-assessment Commissie.

Tussentijdse wijzigingen

Partijen kunnen in goed onderling overleg tussentijds aanpassingen of wijzigingen overeenkomen op het correctieproces indien daar aanleiding toe is. Wijzigingen dienen schriftelijk te worden overeengekomen tussen Partijen.

Ondertekening

Overeengekomen op 6 maart 2019 te Den Haag en ondertekend in vijfvoud door de vertegenwoordigers van Partijen.

CNV Vakmensen

De Unie

FNV Finance

Ike Wiersinga

Harma Pethke
Inge de Vries

Gerard van Hees
Aukje Falger

NN Insurance Personeel B.V. en Delta Lloyd Services B.V.



Suzanne Jungjohann