



Human Capital Group

HR Strategies,
Solutions & Implementations



Aan de NVJ-leden werkzaam bij de Dagbladen

Amsterdam, 6 februari 2007

Betreft: gezamenlijke verklaring NVJ/NDP loongebouw Dagbladjournalisten
(inclusief toevoegingen NVJ in cursief)

Geachte mevrouw, mijnheer,

In de periode van 3 januari tot en met 29 januari jl. heeft door de NVJ en de NDP een inventarisatie plaatsgevonden van knelpunten die door journalisten en hoofdredacteuren werden ondervonden bij de invoering van het nieuwe functie-/loongebouw. Partijen waren van mening dat de onrust op een groot aantal redacties hier aanleiding toe gaf. Op 30 januari jl. zijn de resultaten van deze inventarisatie besproken in een overleg tussen vertegenwoordigers van NDP, NVJ, Nederlands Genootschap van Hoofdredacteuren en Human Capital Group.

Doel van het overleg was na te gaan of de inventarisatie aanleiding gaf om - in procedurele zin - de afspraken die over de invoering van het functie-/loongebouw zijn gemaakt, aan te passen. En om na te gaan of de opschortende werking die op 3 januari jl. is afgesproken, kon worden ingetrokken.

Van de ongeveer 4.000 journalisten, werkzaam binnen de kaders van de CAO Dagbladjournalisten, zijn 216 formulieren terugontvangen. (De NVJ had in de loop van november/december 2006 telefonisch al een paar honderd klachten ontvangen). De knelpunten kunnen worden geclusterd in drie categorieën:

1. de functiebeschrijving
2. de ervaringscomponent
3. de beoordelingssystematiek.

De functiebeschrijving

Na een analyse van de knelpunten die vallen onder de eerste categorie kan worden geconstateerd dat er, zowel bij een aantal journalisten, hoofdredacteuren/leidinggevenden als P&O'ers, nog onduidelijkheid bestaat over de juiste toepassing van het functie-/loongebouw. Met name de mogelijkheid om gebruik te maken van een zogenaamde functiedifferentiatie wordt niet op alle redacties toegepast, waardoor het 'lijkt' alsof de groei binnen het loongebouw wordt 'afgestopt'.

Elke redactie kan er voor kiezen een functiereeks van bijvoorbeeld Internetredacteurs, Beeldredacteurs, Verslaggevers, Eindredacteurs e.d. in te richten. Tenminste, als de redactie ook op deze wijze is georganiseerd. In een functiereeks komen functies met een zelfde aard op diverse niveaus voor (zie kader).

Bijvoorbeeld: Een functiereeks van Beeldredacteur A op niveau 4, Beeldredacteur B op niveau 5, Beeldredacteur C op niveau 6, Beeldredacteur D op niveau 7, et cetera.

De Beeldredacteur A voegt tekst en beeld samen binnen vooraf gedefinieerde kaders voor regelmatig terugkerende periodieken of katernen; Beeldredacteur B voegt tekst en beeld samen voor niet dagelijks terugkerende katernen / rubrieken en definieert mede de kaders voor katernen / rubrieken. De Beeldredacteur C geeft gezichtsbepalende katernen / rubrieken vorm en definieert mede de kaders voor katernen / rubrieken en de Beeldredacteur D ontwikkelt en vernieuwt het beeld in en / of de vormgeving van de krant.

Op deze wijze hoeft een journalist wiens functie is ingedeeld in functiegroep 5, zijn of haar ontwikkeling in functie en groei in salaris niet 'afgestopt' te zien op het maximum van salarisschaal 5, maar heeft deze, indien de functie zich ontwikkelt naar een zwaarder niveau, groeimogelijkheden naar een volgende functiegroep en daarmee samenhangende salarisschaal.

Over het algemeen zijn er veel klachten over de interpretatie van cruciale elementen in de referentiefuncties en de wijze hoe dit wordt vertaald naar de functiebeschrijvingen op de redactie. *(Het noemen van het juiste woord, dus bijvoorbeeld 'leiding geven' kan meer punten opleveren dan 'aansturen'. 'Belangrijk voor de krant' kan weer lager scoren dan 'gezichtsbepalend')* Journalisten ervaren een grote achterstand in kennis over het gebouw. Daardoor bestaat de indruk dat er gestuurd kan worden op het indelingresultaat.

Daarnaast bestaat er de indruk dat 'leidinggevende' functies per definitie in de hoogste functiegroepen zijn ingedeeld en dat daarmee het 'leidinggeven' zwaarder wordt gewaardeerd dan het schrijvende beroep. Per redactie is dit verschillend. Sommige redacties stellen hoge eisen aan hun leidinggevendenden met alle verantwoordelijkheden en bevoegdheden die daarbij horen. Dat rechtvaardigt dan een hogere indeling dan de journalisten waaraan zij leidinggeven. Op andere redacties is de leidinggevende op hetzelfde niveau ingedeeld als de journalisten aan wie zij leidinggeven. Op die redacties is het 'geven van leiding' meer 'coördineren' en ervoor zorgen dat het juiste werk door de juiste mensen op de juiste momenten wordt gedaan, zonder dat daar andere of zwaardere verantwoordelijkheden en bevoegdheden bijhoren dan van de niet - leidinggevende journalisten wordt verwacht.

(Dat een schrijvende journalist (of fotograaf/beeldredacteur), hoe gezichtsbepalend dan ook, op veel redacties niet hoger scoort dan zijn chef wordt gezien als onjuist. Belangrijk is om beter te kijken naar de samenstelling van de redactie; de ene redactie is meer hiërarchisch opgebouwd dan de andere)

De beeldredacties en de internetredacties geven aan dat de referentiefuncties in het loongebouw niet representatief zijn voor hun redactiefunctie. De afgelopen jaren is er meer aandacht gekomen voor internet en beeld. In de huidige referentiefuncties is dit nog niet voldoende vastgelegd. CAO partijen zullen dit bij het volgende CAO overleg bespreken.

De ervaringscomponent

De tweede categorie knelpunten richt zich op de vraag of de component 'ervaring' nu nog wel wordt meegenomen in de nieuwe beloningssystematiek. Het antwoord daarop is 'ja'. Het aantal ervaringsjaren van een journalist is bepalend voor de positie in de (nieuwe) salarisschaal. Een journalist met weinig ervaringsjaren zal (als deze dezelfde functie vervult) een lagere positie in de salarisschaal innemen (een lager salaris krijgen) dan de journalist met veel ervaringsjaren (zie kader).

Twee journalisten die dezelfde functie vervullen (beiden zijn Internetredacteur B) zijn beiden ingedeeld in dezelfde functiegroep, stel: functiegroep 6. Beiden worden betaald conform salarisschaal 6. De ene Internetredacteur werkt 3 jaar binnen de redactie en verdient € 2.900 bruto per maand; de tweede Internetredacteur al 8 jaar. Hij verdient € 3.800 bruto per maand. De Internetredacteur met 3 jaar ervaring wordt weliswaar, net als zijn collega met 5 ervaringsjaren meer, ook beloond conform salarisschaal 6, maar wel met een lager salaris (een positie lager in de salarisschaal).

Stel nu dat de journalist met 3 jaar ervaring (en € 2.900) niet Internetredacteur B is maar Internetredacteur C (met een indeling in functiegroep 7), ook dan zal het salaris van de minder ervaren collega in salarisschaal 7 lager zijn dan dat van zijn collega die – met 8 ervaringsjaren - betaald wordt volgens salarisschaal 6.

De beoordelingssystematiek, die op de meeste redacties later dit jaar wordt ingevoerd, regelt dan verder de snelheid waarmee elke individuele journalist – op basis van zijn of haar functioneren – naar het maximum van die salarisschaal groeit. Zolang overigens de betreffende journalist de functie blijft vervullen die hij of zij nu vervult. Als bij de toepassing van de beoordelingssystematiek wordt geconstateerd dat een journalist 'uit zijn of haar huidige functie is gegroeid' en in aanmerking komt voor een andere functie, dan geldt voor de verdere groei in salaris de indeling van die nieuwe functie.

De ervaringscomponent is – indirect- gewaardeerd door het benodigde niveau van kennis, mate van gezichtsbepalendheid of mate van zelfstandigheid dat bij een functie hoort te waarden. Journalisten die een grote staat van dienst hebben, maar op het moment van indeling in het functiegebouw een 'rustigere' functie uitoefenden, dan een aantal jaren geleden zien dit niet vertaald in hun huidige indeling. De ervaring is niet 1 op 1 terug te vinden in de zwaarte van de functie.

(Voor met name deze groep hebben de NVJ en de NDP destijds afgesproken dat iedereen bij overzetting naar het nieuwe loongebouw het salaris en het 'oude' perspectief behouden. De erkenning van ervaring is in die zin dus in het nieuwe loongebouw te vinden.)

De beoordelingssystematiek

De ondervonden knelpunten rondom de (nog te introduceren) beoordelingssystematiek hebben veelal te maken met het feit dat voor die journalisten die op dit moment het eind van de (nieuwe) salarisschaal hebben bereikt de procentuele salarisstijging die door toepassing van de beoordelingssystematiek kan worden toegekend (bij goed, uitstekend of excellent functioneren) geen 'nut' meer heeft. Immers, het maximum van de salarisschaal is bereikt. Er is geen andere salarisgroei meer mogelijk anders dan de eventuele (structurele) loonsverhoging die op CAO-

niveau wordt afgesproken. Uit een eerste voorlopige inventarisatie bij een beperkt aantal krantentitels, uitgevoerd door de NDP, blijkt dat dit circa gemiddeld 50% van de journalisten betreft. Dit wijkt op zich niet veel af van het aantal zogeheten eindlijners in de systematiek van het oude loongebouw.

(Naar de mening van de NVJ is met de afspraken over een nieuw loongebouw uitgegaan van meer doorstroommogelijkheden. Dit zou met de nieuwe CAO afspraken ondervangen moeten worden. Een mogelijkheid is bijvoorbeeld om in de CAO extra bonusstappen vast te leggen bij goed functioneren.)

De NDP heeft de bereidheid uitgesproken om dit probleem in het CAO-overleg dat in het voorjaar van 2007 wordt opgestart, te bespreken.

Salariëring

Uit de inventarisatie is tevens gebleken dat het apart benoemen van de 'persoonlijke toeslag' op de salarisspecificatie, naast het salaris dat bij het maximum van de nieuwe salarisschaal hoort, onrust onder de journalisten heeft veroorzaakt. Op zich heeft het apart benoemen van de persoonlijke toeslag geen enkele consequentie: noch voor de salarisgrondslag (voor de berekening van vakantiegeld en/of pensioenen), noch voor eventuele andere financiële aangelegenheden als het aanvragen van hypotheek. Geadviseerd wordt om, daar waar mogelijk, deze bedragen in één geïntegreerd bedrag op de salarisspecificatie te vermelden.

Voorts wordt gemeld dat het nieuwe loongebouw een demotiverende invloed zou kunnen hebben op jobrotation. Indien men in de loop van de komende jaren een nieuwe functie gaat vervullen die lager wordt ingedeeld, heeft dat op zich geen invloed op het salaris, maar kan dat wel gevolgen hebben voor het perspectief. *(De NVJ wil jobrotation bevorderen en zal dit tijdens de nieuwe CAO onderhandelingen inbrengen)*

Afspraak

De tussentijdse inventarisatie van knelpunten heeft geleid tot een beter beeld van de aard van de bezwaren. Uit de inventarisatie blijkt dat de klachten meer betrekking hebben op de *toepassing* van de systematiek, dan op de systematiek zelf. De tussentijdse inventarisatie geeft dan ook geen aanleiding de systematiek te wijzigen. *(Wel zullen er reparaties moeten worden aangebracht om aan de bezwaren tegemoet te komen.)*

Besloten is om de bezwarencommissies, die in het vervolg van de invoeringsprocedure de werkgever/Hoofdredacteur zullen adviseren over de ontvankelijkheid van het bezwaar en of het ingediende bezwaar gegrond of ongegrond is, daar waar nodig extra te ondersteunen. De aard van de geïnterviewde knelpunten en hoe daar in de vervolgprocedure mee om te gaan, zullen een centrale plaats krijgen in de opleidingen van de bezwarencommissies, althans voor die bezwarencommissies die nog moeten worden opgeleid. Op deze wijze zullen gegronde bezwaren beter kunnen worden geïdentificeerd en opgelost. De NVJ zal bij de training van de bezwarencommissies worden betrokken.

In de loop van 2007 zal door CAO-partijen in samenwerking met Human Capital Group een evaluatie plaatsvinden van het functioneren van de nieuwe functie indelings- en beloningssystematiek.

De opschorting van de toelichtende gesprekken en het vervolg van de bezwarenprocedure wordt met dit schrijven per direct ingetrokken. Als de bezwarentermijn door de opschorting op 3 januari 2007 is onderbroken, dan zal deze vanaf 6 februari 2007 worden voortgezet.

NVJ, Bianca Rootsaert, secretaris Dagblad NVJ

NDP, Ruud Schets, secretaris Sociale Zaken

Human Capital Group, Wilma van Vuuren, senior manager

U ontvang deze brief per post omdat wij van u geen of een onjuist e-mail adres hebben. Wilt u zo vriendelijk zijn om uw e-mail adres door te geven aan: ledenadministratie@nvj.nl