

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 209.659



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 26
april EN 17 MEI 2004 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Nota van de VRT aan het Sectorcomité XVIII m.b.t.:
Broadbanding, functieclassificatie en functiereductie

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Bart Somers, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Paul Van Grembergen, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Ruimtelijke Ordening, Wetenschappen en Technologische Innovatie;
4. de heer Marino Keulen, Vlaams minister van Wonen, Media en Sport;
5. De heer Tony Mary, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio- en Televisieomroep.



enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:
mevrouw Laurette Muylaert
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de Christelijke Centrale van de Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:
de heer Jean-Paul Van der Vurst
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:
de heer Jos Mermans

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over bijgaande nota van de VRT aan het Sectorcomité XVIII d.d. 26/4/2004 m.b.t.: Broadbanding, functieclassificatie en functiereductie.

1. De ingangsdatum van 1/5/2004 blijft behouden mits akkoord van een eventuele Raad van bestuur van juni 2004.
2. Bijlage 1 van bijgaande nota m.b.t. procedure functieclassificatie werd gewijzigd en maakt integraal uit van dit protocol.
3. De afvaardiging van de overheid en de afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten (ACV-Transport en Communicatie) gaan akkoord met de voorgelegde nota en bijlagen. (zie bijlage)
4. De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten en de afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt gaan niet akkoord met de voorgelegde nota en bijlagen om redenen uiteengezet in bijgaand document. Dit document maakt integraal deel uit van dit protocol.

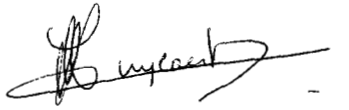


Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

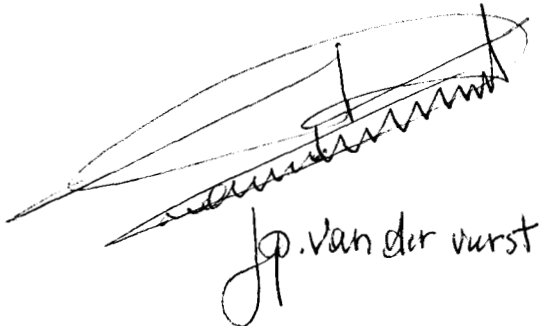
Brussel, **07 -06- 2004**

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

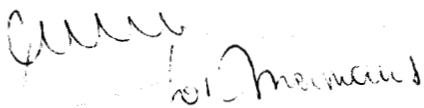
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:


L. MUXLAENT

Voor de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten


Jp. Van der Vurst

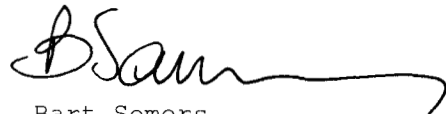
Voor het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt

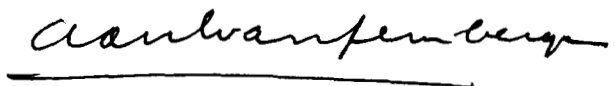

J. Marmans

Pr209.659

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,


Bart Somers
Minister-president van de Vlaamse regering



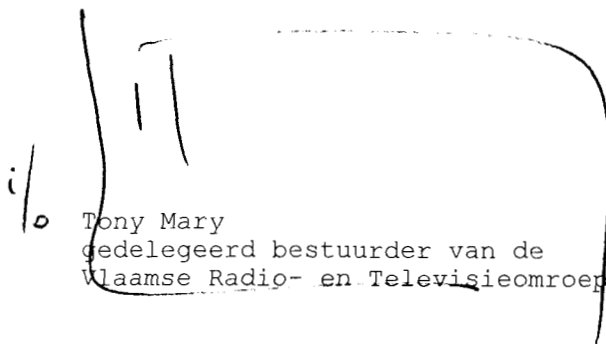
Paul Van Grembergen
Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken

Dirk Van Mechelen
 Vlaams minister van Financiën en
 Begroting, Ruimtelijke Ordening,
 Wetenschappen en Technologische
 Innovatie



Marino Keulen

Marino Keulen
 Vlaams minister van Wonen, Media en
 Sport

i/o 

Tony Mary
 gedelegeerd bestuurder van de
 Vlaamse Radio- en Televisieomroep



Nota aan het Sectorcomité XVIII

26 april 2004

BETREFT : Broadbanding, functieclassificatie en functiereductie

1. Inleiding

De functieclassificatie zoals die nu al meer dan een decennium in de openbare omroep wordt toegepast is aan een grondige vernieuwing toe.

De functiebeschrijvingen moeten meer aansluiten bij de missie van de onderneming en de doelstellingen van de functie die deze missie mee moeten helpen realiseren. Ze mogen niet langer een opsomming zijn van de verschillende taken en opdrachten die de dagelijkse bekommernis van iedere medewerker zijn. Soepelheid en flexibiliteit zijn noodzakelijk om zich aan de voortdurende wijzigingen in het medialandschap en de productieprocessen aan te passen. Door meer generieke functiebeschrijvingen kon daar op ingespeeld en het aantal verschillende functies drastisch gereduceerd worden.

Daarenboven vergt de introductie van het competentie management dat in die functiebeschrijvingen competenties als wezenlijk onderdeel worden opgenomen.

Tenslotte werd de wijze van toepassen van het Hay-systeem, waardoor bij ons de functies in 17 klassen werden ondergebracht, als te beperkend ervaren. Ook de geloofwaardigheid van het systeem leed daaronder. Met minder verschillende functies en klassen beschikken we opnieuw over een eigentijds instrument. Daardoor verhoogt ondermeer de mobiliteit en zijn er minder, ook voor de medewerkers, belastende selecties noodzakelijk.

Alle stappen om tot een nieuwe vorm van functieclassificatie te komen hebben ook consequenties voor de medewerkers die al in dienst zijn. Om de overgang van het ene systeem naar het andere vlot en correct te laten verlopen dienen vooral voor de statutaire medewerkers aanpassingen aan de regelgeving te gebeuren.

Een aantal afspraken die vroeger gemaakt werden moeten eerst uitgevoerd worden. Zo zullen een aantal algemene selecties (bv. deze voor belichtingsverantwoordelijke) moeten afgerond worden. De nieuwe regeling in verband met interimaten heeft uitwerking vanaf 1 januari 2004. Ook de gevolgen hiervan moeten eerst worden uitgevoerd. Laat het duidelijk zijn dat het personeelslid met een interimaat, in zijn/haar basisgraad de functiereductie & broadbanding doorloopt en dat de interimaatstoelage nadien wordt herberekend. De organisatie van deze selecties en de toepassing van de nieuwe interimaatsregeling schorten de invoering van de functiereductie niet op.

Kleine technische tekstwijzigingen die niet raken aan de principes en de geest van de onderhandelde teksten, kunnen worden doorgevoerd mits ze minstens voorwerp zijn geweest van akkoord in het Basisoverlegcomité. Indien daar geen akkoord zou worden bereikt, worden ze voorwerp van de onderhandelingsprocedure in het Sectorcomité XVIII.

2. Procedure functieclassificatie

In het document dat als bijlage 1 aan deze nota is gehecht wordt het geheel van de procedure van de functieclassificatie beschreven.

Een verhoogde betrokkenheid van de vakorganisaties werd ingebouwd door het oprichten van een paritaire stuurgroep. Dit zal de geloofwaardigheid van het systeem van de functieclassificatie bevorderen.

Deze nieuwe procedure functieclassificatie wordt van kracht op de eerste van de maand volgend op de datum van de vergadering van de Raad van Bestuur waarin de nieuwe procedure functieclassificatie is goedgekeurd.

Beroepen die eventueel worden ingesteld werken niet opschortend. De beslissingen van de paritaire stuurgroep worden *du*s steeds onverkort toegepast.

3. Broadbanding

3.1 Algemeen

Broadbanding is het reduceren van het aantal klassen door het samenvoegen van bestaande klassen.

Deze operatie is **éénmalig**, een herhaling in de toekomst kan enkel mits het afsluiten van een nieuw akkoord. De voorliggende operatie omvat volgende beweging:

De bestaande klassen 1 tot en met 17 worden vanaf **1 mei 2004** gereduceerd tot 10 nieuwe klassen.

Huidige klasse (n)	Nieuwe klasse
Klasse 1 tot en met klasse 3	Klasse 1
Klasse 4 en klasse 5	Klasse 2
Klasse 6 en klasse 7	Klasse 3
Klasse 8 en klasse 9	Klasse 4
Klasse 10 en klasse 11	Klasse 5
Klasse 12 en klasse 13	Klasse 6
Klasse 14	Klasse 7
Klasse 15 Klasse 16 en Klasse 17	Het huidige aantal functies wordt gereduceerd tot: 4 functies in Klasse C : hoofdredacteur, manager, topexpert en bedrijfsarts-preventieadviseur. 2 functies in Klasse B : directeur en algemeen hoofdredacteur 2 functies in Klasse A : algemeen directeur en gedelegeerd bestuurder

De teksten van de bestaande reglementen binnen de VRT dienen conform deze wijzigingen aangepast te worden (zie punt 6 van deze nota).

3.2 Gevolgen broadbanding statutaire medewerkers

Broadbanding heeft geen gevolgen voor de statutaire medewerkers.

3.3 Gevolgen broadbanding contractuele medewerkers

3.3.1 Loonvorken

Door de operatie broadbanding, wijzigen ook de loonvorken per klasse.

Bijlage 4 bij het SAC 2003 – 2006 wordt vanaf **1 mei 2004** volledig geschrapt en vervangen door de nieuwe loonvorken.

Jaarloon aan 100% (verloning particulier stelsel, bedragen gekoppeld aan het spilindexcijfer 138.01)

KLASSE	AANVANG	EINDE
1	13.025,20	20.840,32
2	13.074,58	21.830,94
3	14.388,84	24.682,78
4	16.551,09	28.761,97
5	19.711,04	34.466,29
6	24.527,90	41.341,02
7	27.148,28	43.547,55

Omgerekend aan index 131,95%

13,92

KLASSE	AANVANG	EINDE
1	19.936,63	31.898,61
2	20.012,21	33.414,87
3	22.023,85	37.779,96
4	25.333,43	44.023,65
5	30.170,11	52.754,79
6	37.542,89	63.277,39
7	41.553,70	66.654,75

Bedragen vermeld in €.

3.3.2 Minimale loonsverhoging na selectie

Elk personeelslid kan deelnemen aan de selecties conform de vigerende reglementering. Het opnemen van de nieuwe functie betekent ook een loonsverhoging die de toegenomen verantwoordelijkheden, kennis of competentie verloont. Die loonsverhoging is minimaal **10%** per verhoging van klasse. Het nieuwe loon kan evenwel niet lager zijn dan het aanvangsloon van de nieuwe klasse.

Deze wijziging wordt in het SAC 2003 - 2006 opgenomen. Zie punt 6 van deze nota.

3.3.3 Contractueel interimaat

Het personeelslid dat, conform het vigerende reglement op interimaten, een functie van een hogere klasse uitoefent, ontvangt een loonsupplement van 10% per verhoging van klasse. Het nieuwe loon

kan evenwel niet lager zijn dan het aanvangsloon van de nieuwe klasse. Een interimmaat en het bijhorende loonsupplement gelden niet als een verworven recht.

Deze wijziging wordt in het SAC 2003 - 2006 opgenomen. Zie punt 6 van deze nota.

3.3.4 Extra loonsverhoging wegens ervaring in de openbare omroep:

Na 8 jaar in dienst van de VRT komt een personeelslid **éénmalig** in aanmerking voor een bijkomende loonsverhoging van 2%. Voorwaarde is dat het personeelslid positief geëvalueerd werd de laatste drie jaar voorafgaand aan de datum waarop zij/hij acht jaar in dienst was als personeelslid van de VRT. De evaluatievereiste vervalt bij langdurige ziekte die de evaluatie onmogelijk maakt.

Positieve evaluaties zijn: prima en uitstekend.

Heeft de medewerker geen drie positieve evaluaties dan wordt de loonsverhoging met zoveel jaar uitgesteld als er een 'moet beter' werd toegekend.

Elke nieuwe 'moet beter' in de periode van uitstel verdaagt de loonsverhoging met een jaar.

De toekenning van 'onvoldoende' doet het vereiste aantal jaren dat een positieve evaluatie moet bereikt worden starten het jaar na de toekenning van de 'onvoldoende'.

Als personeelsleden worden beschouwd de medewerkers die op datum van 1 januari 1999 onder de toepassing van het dan in werking getreden sectoraal akkoord contractuelen SAC (inclusief overgangsmatregelen) vielen of onder de toepassing van het op 1 januari 2000 in werking getreden sectoraal akkoord vervanging loopbaanonderbreking SAV (inclusief overgangsmatregelen), of onder de toepassing vallen van een sectoraal akkoord dat nadien werd afgesloten.

De in aanmerking te nemen periode is de som van de kalenderperioden waarin het personeelslid ten laste van de personeelskredieten in contractueel dienstverband werd tewerkgesteld.

Bij het maken van de som gaat men er van uit dat alle arbeidsprestaties voltijds gepresteerd zijn.

Perioden van verlof zonder wedde worden niet in aanmerking genomen; perioden van afwezigheid wegens loopbaanonderbreking, ziekteverlof, zwangerschaps - of het vervangende vaderschapsverlof wel. Bij de berekening worden alleen de perioden van verlof zonder wedde die een volledige maand omvatten in mindering gebracht.

Deze wijziging, er wordt vanaf **1 mei 2004** een Artikel 15ter § 7 aan het SAC 2003 – 2006 toegevoegd, wordt in het SAC 2003 - 2006 opgenomen. Zie punt 6 van deze nota.

In 2004 zal de toepassing van het nieuwe Artikel 15ter §7 pas uitwerking hebben de eerste van de maand volgend op de datum van de vergadering van de Raad van Bestuur van de VRT waarin de nieuwe functieclassificatie is goedgekeurd. Daarna telkens op 1 mei.

3.3.5 Onvoorziene situaties en hun gevolgen

Indien zich bij de uitvoering van de broadbanding situaties voordoen waarvoor in dit akkoord geen gevolgen werden overeengekomen, dan verbinden de ondertekenende partijen zich ertoe deze situaties op te lossen naar de geest van dit akkoord en van de gemaakte afspraken.

4. Gevolgen van de Functieclassificatie

Functieclassificatie is het onderbrengen van elke functie in een klasse en dit op basis van het aantal HAY-punten van de functie en conform de procedure functieclassificatie.

Elk personeelslid binnen de VRT oefent een welbepaalde functie uit. Dit houdt in dat elk personeelslid vanuit de functie die hij/zij uitoefent door de functieclassificatie tot één welbepaalde klasse behoort.

4.1 Contractuele personeelsleden

Wanneer een functie wordt herwogen en in een hogere klasse terechtkomt, wordt het personeelslid dat de functie bekleedt in de bedoelde hogere klasse geplaatst. Het contractuele personeelslid ontvangt hierbij niet langer een loonsverhoging die minimaal gelijk is aan de voor dat jaar afgesproken loonsverhoging (SAC 2003 – 2006) maar ontvangt een loonsverhoging van 2,5%. Het nieuwe loon kan evenwel niet lager zijn dan het aanvangsloon van de nieuwe klasse.

Deze wijziging wordt in het SAC 2003 - 2006 opgenomen. Zie punt 6 van deze nota.

Wanneer een functie wordt herwogen en in dezelfde of een lagere klasse terechtkomt, wordt het personeelslid dat de functie bekleedt in dezelfde of een lagere klasse geplaatst met behoud van jaarinkomen. De functieverloning en andere regelingen van de klasse waartoe de functie behoort worden van kracht.

4.2 Statutaire personeelsleden

Wanneer een functie wordt herwogen en in een hogere, gelijke of lagere klasse terechtkomt, dan wordt het personeelslid door de nieuwe functie in de hogere of lagere klasse geplaatst of behoudt hij/zij zijn/haar klasse. Aan de herwogen functie wordt in het daarvoor bevoegde orgaan een statutaire loopbaan toegewezen.

Elke statutaire loopbaan uit de tabel van de hiërarchische graden bezit een loopbaancode. Het is deze loopbaancode die bepalend is voor de eventuele gevolgen bij het wijzigen van de functieclassificatielijst naar aanleiding van een functieweging.

De statutaire loopbaan met bijhorende loopbaancode van de functiehouders wordt dan vergeleken met de statutaire loopbaan en de bijhorende loopbaancode die aan de herwogen functie is toegewezen.

Blijkt uit de vergelijking van deze loopbaancodes:

- dat de loopbaancodes gelijk zijn, dan loopt voor het statutaire personeelslid zijn/haar statutaire loopbaan gewoon verder. De wijziging heeft in dit geval geen pecuniaire gevolgen voor het statutaire personeelslid.
- dat de loopbaancode van het personeelslid hoger is dan de loopbaancode van de nieuw toegewezen statutaire graad, dan loopt voor het statutaire personeelslid zijn/haar statutaire loopbaan gewoon verder. De wijziging heeft in dit geval geen pecuniaire gevolgen voor het statutaire personeelslid.
- dat de loopbaancode van het personeelslid lager is dan de loopbaancode van de nieuw toegewezen statutaire graad, dan krijgt het personeelslid een éénmalige en onherroepelijke keuze:
 - ofwel kiest het personeelslid voor het behoud van de statutaire loopbaan die hij/zij reeds bezit en loopt voor het statutaire personeelslid zijn/haar statutaire loopbaan gewoon verder. De wijziging heeft in dit geval geen pecuniaire gevolgen voor het statutaire personeelslid. Het personeelslid maakt zijn/haar keuze schriftelijk bekend. Het maken van deze keuze heeft ook tot gevolg dat het statutair personeelslid, zolang hij/zij deze functie uitoefent, uitgesloten is van deelname aan de selecties die in de toekomst voor deze functie georganiseerd worden.
 - ofwel kiest het personeelslid om benoemd te worden in de nieuw toegewezen statutaire loopbaan. Hij/zij dient evenwel te slagen in de selectie die georganiseerd wordt naar aanleiding van deze wijziging. De modaliteiten van deze selectie worden in onderling overleg tussen directie en vakorganisaties vastgelegd.

Het slagen in deze selectie heeft tot gevolg dat de waarborgclausule (de regels voor de pecuniaire opplaatsstelling) uit het door de Raad van Bestuur van de VRT goedgekeurde document "Aanpassing statutaire verloning", niet van kracht is. Ook punt 4 van het punt "Algemene stelregels" uit het door de

Raad van Bestuur van de VRT goedgekeurde document "Aanpassing statutaire verloning" is niet van kracht. In de plaats hiervan is een nieuw punt van kracht dat de gevolgen regelt.

Indien het personeelslid niet slaagt in deze selectie dan behoudt hij/zij de statutaire loopbaan die hij/zij reeds bezit en wordt het niet slagen in de selectie gelijk gesteld aan het maken van de keuze "behoud van de eigen statutaire loopbaan".

Indien het personeelslid geen keuze bekend maakt binnen de 6 maanden nadat de vraag formeel wordt gesteld, dan behoudt hij/zij de statutaire loopbaan die hij/zij reeds bezit en wordt het niet maken van een keuze gelijk gesteld aan het maken van de keuze "behoud van de eigen statutaire loopbaan".

5. Functiereductie

5.1 Definitie en resultaat

Functiereductie is het reduceren van het aantal verschillende functies binnen de VRT (van 314 functies naar ongeveer 132 functies) door het groeperen van bestaande functies en – indien nodig en uiteraard in mindere mate – het creëren van enkele nieuwe functies. De functies bezitten allemaal een functiebeschrijving en ze werden allen gewogen conform de bij de VRT toegepaste HAY-methodiek.

Het document dat als bijlage 2 aan deze nota is gehecht, geeft het resultaat van deze operatie functiereductie weer. Deze bijlage bevat:

- de inventaris van de functies binnen VRT (grijze functies worden de nieuwe functies, de witte functies zijn de huidige functies) ;
- de toewijzing van de functies aan de nieuwe klassen en de functiefamilies ;
- de toewijzing van een statutaire loopbaan en bijhorende loopbaancode aan elk van deze functies.

Deze bijlage is uitgesplitst in 2 lijsten, een functieclassificatielijst met de functies binnen koor en orkest (concertmeester in klasse 6, hoofd van de lessenaar in klasse 5, solist orkest in klasse 5, muzikaal uitvoerder in klasse 4 en orkestregisseur in klasse 3) en een functieclassificatielijst met de overige functies. Beide lijsten uit bijlage 2 worden aan het Sectorcomité XVIII voorgelegd als een wijziging van enerzijds bijlage 2b bij het SAC 2003 – 2006 en bijlage 2b bij het VRT administratief personeelsstatuut en anderzijds als een wijziging van bijlage 2a bij het SAC 2003 – 2006 en bijlage 2a bij het VRT administratief personeelsstatuut.

5.2 Procedure

Deze operatie is **éénmalig**. Een herhaling van deze grootschalige operatie waarbij alle functies doorheen de VRT herwogen worden, kan in de toekomst enkel mits het afsluiten van een nieuw akkoord. Dit wil niet zeggen dat een occasioneel groeperen van functies zoals beschreven is in de Procedure functieclassificatie niet meer mogelijk zou zijn.

In het sociaal akkoord van december 2002 werd bepaald dat de toewijzing van een statutaire graad aan een functietitel op zijn minst het voorwerp van advies in het Basisoverlegcomité dient te zijn en indien daar geen consensus wordt bereikt, wordt het voorwerp van onderhandelingen in het Sectorcomité XVIII. Vermits de vakorganisaties op het BOC van 18 maart 2004 geen advies hebben gegeven over o. a. de toewijzing van een statutaire graad aan elke functie en ze op het Sectorcomité XVIII wensen verder te onderhandelen, legt de directie bijlage 2 bij deze nota voor aan het Sectorcomité XVIII met als doel een advies te bekomen zodat er, nadat het dossier zijn goedkeuring krijgt door de Raad van Bestuur van de VRT, een formele rechtspositie bekomen wordt voor de contractuele en statutaire personeelsleden.

De directie stelt voor om in de toekomst, dus niet voor de voorliggende functieclassificatielijsten uit bijlage 2, de paritaire stuurgroep functieclassificatie ook de bevoegdheid te geven tot het toekennen van een statutaire loopbaan per functie. De stuurgroep wijst reeds, op basis van het resultaat van de

functieweging, de functies toe aan de juiste klasse. Door deze werkwijze wordt voor zowel de contractuele als voor de statutaire medewerker door éénzelfde paritair orgaan de rechtspositie (o.a. geldelijke gevolgen) bepaald. Aan de Raad van Bestuur van de VRT wordt gevraagd om de bevoegdheid van het toekennen van een nieuw gewogen functie aan de juiste functieklassen en het toekennen van een statutaire loopbaan aan de nieuw gewogen functie aan deze paritaire stuurgroep toe te wijzen. De directie stelt tevens voor om onder Punt 5 van het punt "Algemene stelregels" uit het door de Raad van Bestuur van de VRT goedgekeurde document "Aanpassing statutaire verloning" aan te passen aan dit voorstel door de twee laatste zinnen uit dit punt 5 bij deze formeel te laten schrappen.

5.3 Gevolgen en overgangsmaatregelen

5.3.1 Mandaten

In het SAC 2003 – 2006 en het Administratief Personeelsstatuut staat: "Het bedrag van de toelage, wijzigingen en /of toevoegingen van een mandaat is onderworpen aan de normale syndicale adviesprocedures en is alleszins voorwerp geweest van akkoord in het Basisoverlegcomité en, indien daar geen akkoord zou bereikt worden, van de onderhandelingsprocedure van het Sectorcomité XVIII." In de bijlage 2 van deze nota aan het Sectorcomité XVIII staat te lezen dat het mandaat HACCP-verantwoordelijke, het mandaat beeldbandtechnicus autopromotie, het mandaat beeldmenger-cameraman-multicamera en het mandaat elektricien/perchman omgezet wordt in een functie. De directie wenst deze mandaten te beëindigen en vraagt hierbij formeel deze 4 mandaten te schrappen op datum van 30 april 2004.

De mandatenlijst, bijlage 3 van het SAC 2003 – 2006, wordt vanaf 1 mei 2004 aangepast aan de nieuwe situatie (zie punt 6 van deze nota).

5.3.2 Toepassingsgebied werkstelsel - Conventies - Toewijzing van een personeelslid aan een werkstelsels

Een technische werkgroep werkreglementen zal alle bepalingen uit het reglement op de duur der prestaties alsook alle op 1 mei 2004 van kracht zijnde conventies kritisch doornemen voor wat betreft alle verwijzingen naar functietitels in onder andere het toepassingsgebied en doorheen de rest van de teksten. De technische werkgroep zal een lijst aanmaken die alle noodzakelijke wijzigingen ten gevolge van de operatie functiereductie bevat in zowel het reglement op de duur der prestaties als in de op 1 mei 2004 van kracht zijnde conventies. Deze lijst wordt aan de stuurgroep werkreglement voorgelegd voor advies en gaat nadien naar het sectorcomité XVIII en de Raad van Bestuur van de VRT.

Deze technische werkgroep werkreglementen maakt tevens een tweede lijst aan die nominatief weergeeft tot welk werkstelsel een functie of personeelslid behoort. Deze tweede lijst wordt ook aan de stuurgroep werkreglement voor advies voorgelegd.

Elk personeelslid behoudt het aan hem/haar toegewezen werkstelsel tot de gedelegeerd bestuurder, rekening houdend met het advies op deze tweede lijst van de stuurgroep werkreglement, hem/haar een ander werkstelsel toekent.

De wijzigingen in het reglement op de duur der prestaties die voortvloeien uit de operatie broadbanding worden nu reeds doorgevoerd (zie punt 6 van deze nota).

5.3.3 De geldigheid van bestaande werfreserves

Wanneer als gevolg van de functiereductie, een functie samen met andere functies gegroepeerd wordt en opgaat in een nieuw beschreven en gewogen functie, dan kan dit voor het brevet verworven voor de oude functie gevolgen hebben. Het brevet verworven voor de oude functie, en de daaraan gekoppelde toenmalige verloning (zie BAP selectie), blijft voor de looptijd van de wervingsreserve, voor zowel statutaire als contractuele personeelsleden ook geldig voor de nieuwe functie.

5.3.4 De selecties die moeten afgerond worden

De directie verbindt zich ertoe om voorafgaand aan de uitvoering van de functiereductie een lijst in te dienen van functies waarvoor een selectie, zoals bedoeld op pagina 1 van deze nota zal worden georganiseerd.

5.3.5 Bij onvoorziene situaties en hun gevolgen

Indien zich bij de uitvoering van de functiereductie situaties voordoen waarvoor in dit akkoord geen gevolgen werden overeengekomen, dan verbinden de ondertekenende partijen zich ertoe deze situaties op te lossen naar de geest van dit akkoord en van de gemaakte afspraken.

6. Aanpassingen/wijzigingen teksten van het "SAC 2003 – 2006", het "Administratief Personeelsstatuut", de "Selectieprocedure", "het Reglement op de duur der prestaties" en het document "Aanpassing statutaire verloning" naar aanleiding van de broadbanding, de procedure functieclassificatie en de functiereductie.

6.1 Algemeen

Kleine technische tekstwijzigingen die niet raken aan de principes en de geest van de onderhandelde teksten, kunnen worden doorgevoerd mits ze minstens voorwerp zijn geweest van akkoord in het Basisoverlegcomité. Indien daar geen akkoord zou worden bereikt, worden ze voorwerp van de onderhandelingsprocédure in het Sectorcomité XVIII.

6.2 SAC 2003 – 2006

6.2.1 Artikel 1 van het SAC 2003 – 2006 wordt vanaf 1 mei 2004 gewijzigd. Er wordt melding gemaakt van het feit dat enkel de Artikels 24, 25, 26, 27 en 29 van toepassing zijn op alle personeelsleden uit de klassen A, B en C. Tevens wordt er een aanpassing van de benaming van het (midden)kader doorgevoerd: (Midden)kader + directiecomité = management. De 2^o paragraaf uit dit Artikel wordt volledig geschrapt en vanaf 1 mei 2004 vervangen door de tekst:

Behalve de Artikels 24, 25, 26, 27 en 29 geldt dit SAC niet voor de personeelsleden behorende tot de klassen A, B en C.

De personeelsleden van de klassen A, B en C waarin zijn begrepen het middenkader bedoeld in Artikel 21 § 3 en de leden van het directiecomité bedoeld in Artikel 13 § 4 van de decreten betreffende de radio-omroep en televisie gecoördineerd op 25 januari 1995, worden voor de toepassing van dit SAC het management genoemd.

6.2.2 Artikel 3 van het SAC 2003 – 2006 wordt vanaf 1 mei 2004 gewijzigd. Er wordt een aanpassing van de benaming van het (midden)kader doorgevoerd. (Midden)kader + directiecomité = management.

De zin: "Ze worden namens de VRT ondertekend door de gedelegeerd bestuurder of het kaderlid dat hij hiertoe machtigt.", wordt vanaf 1 mei 2004 vervangen door de zin: "Ze wordt namens de VRT ondertekend door de gedelegeerd bestuurder of het lid van het management dat hij/zij hiertoe machtigt."

6.2.3 Artikel 10 van het SAC 2003 – 2006 wordt vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

De zinnen: "Er zijn 17 klassen. De functies in de klassen 15,16 en 17 behoren tot het middenkader, met uitzondering van de leden van het directiecomité", worden vanaf 1 mei 2004 vervangen door: "Er zijn 10 klassen. De functies in de klassen C, B en A behoren tot het management, waarbij de functies van de leden van het directiecomité tot klasse A behoren."

6.2.4 Artikel 13§2 van het SAC 2003 – 2006 wordt vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

De zin: "Een hiërarchische meerdere van minstens klasse 14 stelt de beoordeling voor.", wordt vanaf 1 mei 2004 vervangen door de zin: "Een hiërarchische meerdere van minstens klasse 7 stelt de beoordeling voor."

6.2.5 Artikel 13§4 van het SAC 2003 – 2006 wordt vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

De zin: "De eindbeoordeling wordt toegekend door een hiërarchische meerdere van minstens klasse 16.", wordt vanaf 1 mei 2004 vervangen door de zin: "De eindbeoordeling wordt toegekend door een hiërarchische meerdere van het management."

6.2.6 Artikel 15bis punt 1 van het SAC 2003 – 2006 wordt vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

De zin: "Die loonsverhoging is minimaal 5% per klasseverhoging.", wordt vanaf 1 mei 2004 vervangen door de zin: "Die loonsverhoging is minimaal 10% per verhoging van klasse."

6.2.7 Artikel 15bis punt 4 van het SAC 2003 – 2006 wordt vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

De zin: " Het personeelslid ontvangt hierbij een loonsverhoging die minimaal gelijk is aan de voor dat jaar afgesproken loonsverhoging (zie artikel 15 quater §1)." wordt vanaf 1 mei 2004 vervangen door de zin: " Het personeelslid ontvangt hierbij een loonsverhoging van 2,5%."

De zin: " Het herwegen van de functies kan slechts gebeuren op basis van de geijkte procedure via de onderhoudscommissie van de functieclassificatie." Wordt vanaf 1 mei 2004 vervangen door de zin: "Het herwegen van de functies kan slechts gebeuren op basis van de Procedure functieclassificatie."

6.2.8 Artikel 15bis punt 6 van het SAC 2003 – 2006 wordt vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

De zin: "Het personeelslid dat een functie van een hogere klasse uitoefent, ontvangt een loonsupplement van 5% per klasseverhoging." wordt vanaf 1 mei 2004 vervangen door de zin: "Het personeelslid dat een functie van een hogere klasse uitoefent, ontvangt een loonsupplement van 10% per verhoging van klasse."

6.2.9 Er wordt vanaf 1 mei 2004 een Artikel 15ter § 7 aan het SAC 2003 – 2006 toegevoegd die de volgende tekst bevat:

§7 Na 8 jaar in dienst van de VRT komt een personeelslid **éénmalig** in aanmerking voor een bijkomende loonsverhoging van 2%. Voorwaarde is dat het personeelslid positief geëvalueerd werd de laatste drie jaar voorafgaand aan de datum waarop zij/hij acht jaar in dienst was als personeelslid van de VRT. De evaluatievereiste vervalt bij langdurige ziekte die de evaluatie onmogelijk maakt.

Positieve evaluaties zijn: prima en uitstekend.

Heeft het personeelslid geen drie positieve evaluaties dan wordt de loonsverhoging met zoveel jaar uitgesteld als er een 'moet beter' werd toegekend.

Elke nieuwe 'moet beter' in de periode van uitstel verdaagt de loonsverhoging met een jaar.

De toekenning van 'onvoldoende' doet het vereiste aantal jaren dat een positieve evaluatie moet bereikt worden starten het jaar na de toekenning van de 'onvoldoende'.

Als personeelsleden worden beschouwd de medewerkers die op datum van 1 januari 1999 onder de toepassing van het dan in werking getreden sectoraal akkoord contractuelen SAC (inclusief overgangsmatregelen) vielen of onder de toepassing van het op 1 januari 2000 in werking getreden sectoraal akkoord vervanging loopbaanonderbreking SAV (inclusief overgangsmatregelen), of onder de toepassing vallen van een sectoraal akkoord dat nadien werd afgesloten.

De in aanmerking te nemen periode is de som van de kalenderperioden waarin het personeelslid ten laste van de personeelskredieten in contractueel dienstverband werd tewerkgesteld.

Bij het maken van de som gaat men er van uit dat alle arbeidsprestaties voltiids gepresteerd zijn.

Perioden van verlof zonder wedde worden niet in aanmerking genomen; perioden van afwezigheid wegens loopbaanonderbreking, ziekteverlof, zwangerschaps - of het vervangende vaderschapsverlof wel. Bij de berekening worden alleen de perioden van verlof zonder wedde die een volledige maand omvatten in mindering gebracht.

6.2.10 Mandaten

De mandaten verantwoordelijke HACCP, beeldbandtechnicus autopromotie, beeldmenger-cameraman-multicamera, elektricien/perchman worden per 30 april 2004 afgeschaft. De toelage voor het mandaat dat wordt afgeschaft, wordt voor de maand april nog uitbetaald, vanaf mei vervalt de toelage. In Bijlage 3 bij het SAC 2003 – 2006 worden de mandaten verantwoordelijke HACCP, beeldbandtechnicus autopromotie, beeldmenger-cameraman-multicamera en elektricien/perchman vanaf 1 mei 2004 volledig geschrapt uit de lijst van mandaten.

6.2.11 Bijlage 4 bij het SAC 2003 – 2006 wordt vanaf 1 mei 2004 volledig geschrapt en vervangen door:

SAC 2003 – 2006 (bijlage 4): Toelichting bij artikel 15 – Loonvork.

Bedragen vermeld in €.

Jaarloon aan 100% (verloning particulier stelsel)

(bedragen gekoppeld aan het spilindexcijfer 138.01)

KLASSE	AANVANG	EINDE
1	13.025,20	20.840,32
2	13.074,58	21.830,94
3	14.388,84	24.682,78
4	16.551,09	28.761,97
5	19.711,04	34.466,29
6	24.527,90	41.341,02
7	27.148,28	43.547,55

index 131,95%

13,92

KLASSE	AANVANG	EINDE
1	19.936,63	31.898,61
2	20.012,21	33.414,87

3	22.023,85	37.779,96
4	25.333,43	44.023,65
5	30.170,11	52.754,79
6	37.542,89	63.277,39
7	41.553,70	66.654,75

6.2.12 Artikel 56 § 1 en Artikel 59 § 1 uit bijlage 5 van het SAC 2003 – 2006 worden vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

In de eerste zin worden de woorden “functieklasse 14” vanaf 1 mei 2004 vervangen door de woorden: “functieklasse 7”.

6.2.13 Artikel 76 § 1 en Artikel 108 § 1 uit bijlage 5 van het SAC 2003 – 2006 worden vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

In de tabel worden vanaf 1 mei 2004 de woorden “> klasse 10” vervangen door de woorden “> klasse 5”; worden de woorden “> klasse 5” vervangen door de woorden “> klasse 2” en worden de woorden “< klasse 6” vervangen door de woorden “< klasse 3”.

Enkel in Artikel 108 worden vanaf 1 mei 2004 de woorden “hoger dan 10” vervangen door de woorden “hoger dan 5”.

6.2.14 Artikel 105 en Artikel 152 uit bijlage 5 van het SAC 2003 – 2006 worden vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

De woorden “minstens functieklasse 16” worden vanaf 1 mei 2004 vervangen door de woorden “het management”.

6.2.15 Artikel 167 § 1 uit bijlage 5 van het SAC 2003 – 2006 wordt vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

De woorden “klasse 14” in de eerste zin worden vanaf 1 mei 2004 vervangen door de woorden “klasse 7”.

6.3 Selectieprocedure

6.3.1 Punt 1. “Algemeen” uit de Selectieprocedure wordt vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

Het woord “middenkader” in de eerste zin wordt vanaf 1 mei 2004 vervangen door het woord “management”.

De woorden “klasse 1 tot en met klasse 14” uit de tekst tussen haakjes in de eerste zin worden vanaf 1 mei 2004 vervangen door de woorden “klasse 1 tot en met klasse 7”.

6.3.2 Punt 2.4.2.1. “Selecties op basis van vakbekwaamheid” uit de Selectieprocedure wordt vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

De woorden “2 klassen lager” uit de tekst bij het eerste gedachtestreepje wordt vanaf 1 mei 2004 vervangen door de woorden “1 klasse lager”.

6.3.3 Punt 3.3.2. "Uitgebreide selectie" uit de Selectieprocedure wordt vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

De eerste zin uit dit punt wordt volledig geschrapt en vanaf 1 mei 2004 vervangen door de volgende zin: "De selectiecommissie wordt voorgezeten door een lid van het directiecomité of iemand die door een lid van het directiecomité wordt aangesteld."

De woorden "HR-divisie" uit de tweede zin worden vanaf 1 mei 2004 vervangen door de woorden " HR-afdeling van de betrokken algemene directie".

6.3.4 Punt 8.5. "Communicatie over het assessmentrapport" uit de Selectieprocedure wordt vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

De functie "Hoofd rekrutering & Selecties" wordt vanaf 1 mei 2004 vervangen door de functie "Hoofd HR bevoegd voor rekrutering". De functie "Manager HR-divisie & Personeelsbeleid" wordt vanaf 1 mei 2004 vervangen door de functie "manager bevoegd voor HR-aangelegenheden".

6.3.5 Punt 10.1. "Voor statutaire personeelsleden gelden volgende stagetermijnen" uit de Selectieprocedure wordt vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

De woorden "klasse 1 – 5" worden vervangen door de woorden "klasse 1 en 2".

De woorden "klasse 6 – 9" worden vervangen door de woorden "klasse 3 en 4".

De woorden "klasse > 9" worden vervangen door de woorden "klasse > 4".

6.4 Administratief personeelsstatuut

6.4.1 Artikel 21 van het Administratief Personeelsstatuut wordt vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

De zin: " Een interimaat kan toegekend worden voor de duur van de afwezigheid van de titularis, voor onbepaalde duur in die graden waaraan een vacante functie van klasse 14 gekoppeld is, en voor de overige vacante betrekkingen voor een maximumduur van één jaar." wordt vanaf 1 mei 2004 vervangen door de zin: "Een interimaat kan toegekend worden voor de duur van de afwezigheid van de titularis, voor onbepaalde duur in die graden waaraan een vacante functie van klasse 7 gekoppeld is, en voor de overige vacante betrekkingen voor een maximumduur van één jaar."

De zin: "Gaat het in het geval van een interimaat om definitief vacante betrekkingen waaraan een functie gekoppeld is van een klasse lager dan 14, dan gaat het lid van het Directiecomité bevoegd voor HR aangelegenheden na verloop van één jaar op advies van de divisie HR manager bij gemotiveerde beslissing na of de vacante betrekking nog steeds aan een permanente behoefte, die niet anders kan worden ingevuld, voldoet." wordt vanaf 1 mei 2004 vervangen door de zin: "Gaat het in het geval van een interimaat om definitief vacante betrekkingen waaraan een functie gekoppeld is van een klasse lager dan 7, dan gaat het lid van het Directiecomité bevoegd voor HR aangelegenheden na verloop van één jaar op advies van de manager bevoegd voor HR-aangelegenheden bij gemotiveerde beslissing na of de vacante betrekking nog steeds aan een permanente behoefte, die niet anders kan worden ingevuld, voldoet."

6.4.2 Artikel 44§1 van het Administratief Personeelsstatuut wordt vanaf 1 mei 2004 als volgt gewijzigd:

De zin: "Een hiërarchische meerdere van minstens klasse 14 stelt de beoordeling voor.", wordt vanaf 1 mei 2004 vervangen door de zin: "Een hiërarchische meerdere van minstens klasse 7 stelt de beoordeling voor."



Vlaamse Radio- en Televisieomroep

Procedure

Onderwerp **Procedure functieclassificatie**
Datum / Tijd **april 2004**

Inhoudstafel

1 INLEIDING..... 2

2 FUNCTIEBESCHRIJVING EN -WEGING..... 2

2.1 TOEPASSINGSGEBIED EN PRINCIPE 2

2.2 VORM VAN DE FUNCTIEBESCHRIJVING 2

2.3 HET OPSTELLEN VAN EEN FUNCTIEBESCHRIJVING 3

2.3.1. HET OPSTELLEN VAN EEN FUNCTIEBESCHRIJVING VOOR EEN NIEUWE FUNCTIE 3

2.3.2. HET WIJZIGEN VAN DE FUNCTIEBESCHRIJVING VAN EEN BESTAANDE FUNCTIE 3

2.3.3. COMPETENTIEPROFIEL 3

2.3.4. FUNCTIEFAMILIE 3

2.4 STUURGROEP FUNCTIECLASSIFICATIE..... 4

2.4.1. TAKEN VAN DE STUURGROEP FUNCTIECLASSIFICATIE 4

2.4.2. DE VERZOENINGSCOMMISSIE 4

2.5 FUNCTIEWEGING - DE WEGINGSCOMMISSIE..... 5

3 BEROEP..... 5

3.1 SOORTEN BEROEP 5

3.2 PROCEDURE 6

3.3 BESLISSINGEN EN HUN GEVOLGEN 6

4 COMMUNICATIE 7



1 INLEIDING

Het geheel van uitgewerkte, correcte en geactualiseerde functiebeschrijvingen vormt één van de hoekstenen van een geïntegreerd human resources management. Ze zijn de vertrekbasis om te komen tot een functieclassificatie¹ waardoor een structuur wordt aangebracht in het geheel van functies op basis van hun relatieve belang qua bijdrage tot het organisatiegeheel.

Functiebeschrijvingen maken het mogelijk doordachte beslissingen te nemen inzake aanwervingen, mutaties en promoties en worden gebruikt om de onderlinge samenhang van functies voor te stellen in organogrammen.

Functiebeschrijvingen vormen ook de basis van een open communicatie tussen medewerker en leidinggevende rond wederzijdse verwachtingen en afspraken; ze vormen het uitgangspunt van een beleid rond functioneringsgesprekken en beoordelingen. Het is dan ook cruciaal dat het opstellen, actualiseren, wijzigen en evalueren van functiebeschrijvingen correct en op een gestandaardiseerde manier gebeurt. Het proces functieclassificatie wordt aangestuurd door een Stuurgroep die paritair is samengesteld uit vertegenwoordigers van de directie en van de vakorganisaties.

2 FUNCTIEBESCHRIJVING EN -WEGING

2.1 Toepassingsgebied en principe

Voor elke functie binnen de VRT dient een functiebeschrijving te bestaan of te worden opgesteld. De beschrijving wordt opgesteld door HR, in overleg met de betrokken leidinggevende en eventueel met de betrokken medewerker. Het toewijzen van een bestaande of nieuwe functie gebeurt na akkoord door de HR-afdeling van de betrokken directie en de dienst Personeelsbeleid om het juiste gebruik van de functiebeschrijvingen te garanderen.

De aanzet tot een functieweging is het voorleggen van een herschreven versie van een bestaande functiebeschrijving of het voorleggen van een beschrijving voor een nieuw gecreëerde functie. Deze functiebeschrijvingen moeten immers in principe actueel zijn en blijven. Het functieclassificatiesysteem is een dynamisch gegeven.

De definitieve tekst wordt ondertekend en goedgekeurd door de functiehouder(s) en de leidinggevende.

Alle functiebeschrijvingen worden beschikbaar gesteld op InSite.

2.2 Vorm van de functiebeschrijving

Een functiebeschrijving geeft een zicht op het doel, de voornaamste resultaatgebieden, de activiteiten en de nodige competenties van een functie.

- **Doel van de functie:** belangrijkste verantwoordelijkheden, het domein van die verantwoordelijkheden en het 'waarom' van de functie.
- **Voornaamste resultaatgebieden:** de jaarlijkse objectieven die permanent meetbaar moeten zijn, de essentiële verwachte resultaten.
- **Eigen activiteiten** gegroepeerd per resultaatgebied: wat betekenen de resultaatgebieden in de dagelijkse praktijk (geen kortlopende of sporadische speciale opdrachten, enkel de belangrijkste activiteiten).
- **Kerncompetenties:** competenties die elke medewerker van de VRT moet hebben, die de eigenheid en waarden van de VRT reflecteren en die de sleutel vormen tot de realisatie van de missie en de strategie van de VRT.

¹ Een functieclassificatie is een rangschikking van alle functies binnen een organisatie op basis van de belangrijkheid en het 'gewicht' van elke functie voor deze organisatie.



Procedure

- **Competentieprofiel:** competenties die nodig zijn om de functie goed uit te oefenen. Die de verwachtingen naar de medewerker toe duidelijk maken omtrent het invullen van de functie om de doelstellingen te kunnen bereiken.
- **Functiefamilie:** Een functiefamilie is een verzameling van functies die vanuit de algemene VRT-context bijdragen leveren binnen een zelfde bedrijfsdomein waarbij de competenties (kennis, vaardigheden en/of attitudes) over de klassen heen in elkaars verlengde liggen.

2.3 Het opstellen van een functiebeschrijving

2.3.1. Het opstellen van een functiebeschrijving voor een nieuwe functie

Een nieuwe functie is een functie waarvoor nog geen functiebeschrijving bestaat. Er kan ook overgegaan worden tot een nieuwe (samengevoegde) functiebeschrijving met het oog op het reduceren van gelijkaardige functies.

Het is mogelijk dat in het kader van een snelle aanwerving op voorhand een profiel voor een nieuwe functie wordt gecreëerd en hiervoor reeds (een) 'functiehouders' word(t)(en) aangesteld zonder dat de functiebeschrijving in zijn definitieve vorm bestaat. Het is dan de bedoeling zo snel mogelijk een beschrijving in zijn definitieve vorm op te stellen met het oog op een officiële weging.

2.3.2. Het wijzigen van de functiebeschrijving van een bestaande functie

Een functiebeschrijving dient actueel te worden gehouden. HR neemt hiervoor de verantwoordelijkheid op. De betrokken diensten moeten ook eventuele wijzigingen signaleren.

Een functiebeschrijving wordt enkel aangepast in geval van een fundamentele wijziging van de inhoud van de functie.

Het initiatief voor het wijzigen van een functiebeschrijving kan genomen worden door de HR-manager van de betrokken directie of door de Stuurgroep Functieclassificatie. Zodra er van een fundamentele wijziging sprake is, nemen de leidinggevende en eventueel (de vertegenwoordiger(s) van) de functiehouders als belanghebbenden het initiatief voor het aanpassen van de functiebeschrijving.

De HR manager van de betrokken directie (of delegatie hiervan) beoordeelt de opportuniteit en noodzaak van een functiewijziging. Indien het om een functie gaat die in verschillende diensten voorkomt zal HR, in samenspraak met de dienst personeelsbeleid, de wijzigingen ook met hen bespreken.

Bij akkoord wordt door HR van de betrokken directie een vernieuwde functiebeschrijving opgemaakt, na input van de betrokken leidinggevende en eventueel (vertegenwoordigers van) de functiehouders. De functiebeschrijving wordt voor akkoord ondertekend door de functiehouders en de hiërarchische leidinggevende(n).

2.3.3. Competentieprofiel

De kerncompetenties en het competentieprofiel van de functie maken een onderdeel uit van de functiebeschrijving. De kerncompetenties gelden voor iedereen bij de organisatie en worden dus in elke beschrijving opgenomen. Enkel de directie kan vanuit een veranderde visie en strategie de kerncompetenties wijzigen.

Het competentieprofiel van de functie wordt door de HR bepaald volgens de lijnen van het competentiemodel. De hiërarchie kan suggesties doen van aanpassing aan het profiel. De beslissing ligt bij HR.



2.3.4. Functiefamilie

Naast de classificatie van functies maken we ook gebruik van functiefamilies. Door het gebruik van functiefamilies brengen we extra structuur aan in de groep van functies. Functiefamilies vormen in de eerste plaats een vertrekbasis voor het vergemakkelijken van selectieprocedures. De toewijzing van de functie aan een functiefamilie wordt bepaald door HR.

2.4 Stuurgroep functieclassificatie

De stuurgroep is paritair samengesteld en bestaat uit een afgevaardigde van het ACV, de ACOD en het VSOA, een lid van het management van zowel radio als televisie en de algemeen directeur die instaat voor het HR-beleid.

Deze laatste fungeert tevens als voorzitter en wordt geassisteerd door een secretaris, door deze voorzitter aangeduid.

De secretaris roept de Stuurgroep minstens drie keer per jaar samen. De Stuurgroep kan ook worden samengeroepen op verzoek van ten minste 3 leden. Elk lid van de Stuurgroep kan onderwerpen agenderen, voorzover die binnen de bevoegdheden en de taken van de Stuurgroep behoren.

2.4.1. Taken van de Stuurgroep functieclassificatie

De stuurgroep heeft de volgende taken:

- Opstellen van een inventaris van alle in de onderneming aanwezige functies.
- In de gevallen dat er nood is aan bijkomende informatie, het aanstellen van woordvoerders voor de verschillende functies.
- Toezien op de kwaliteit van de functiebeschrijvingen en toezien op de toewijzing van een functie aan een functiefamilie.
- Toetsen van de functierangorde en het voorstel van functieclassificatie. In geval van twijfel kan de stuurgroep opdracht geven de in vraag gestelde waardering over te doen.
- Verzamelen en bespreken van alle mogelijke problemen die de medewerkers zouden kunnen ontmoeten tijdens het ganse functiewaarderingsproces en het formuleren van voorstellen van oplossingen.
- Op regelmatige tijdstippen verstrekken van informatie aan het personeel over de voortgang van de werkzaamheden.
- Het goedkeuren van de toekenning van de statutaire graad, en loopbaancodes, aan de functietitel.
- Het waken over de naleving van de procedure.

2.4.2. De verzoeningscommissie

De stuurgroep werkt bij ruime consensus. Indien over een bepaald onderwerp die ruime consensus niet kan bereikt worden, zal dat onderwerp verdaagd worden naar de volgende vergadering van de stuurgroep. Kan er dan opnieuw geen ruime consensus gevonden worden, dan wordt het onderwerp verwezen naar een verzoeningscommissie.

De verzoeningscommissie bestaat uit de gedelegeerd bestuurder, de algemeen directeur die instaat voor het HR-beleid, een vertegenwoordiger van de drie vakorganisaties en een vertegenwoordiger van Hay. Mocht men in schoot van de verzoeningscommissie tot geen vergelijk kunnen komen, dan beslist de gedelegeerd bestuurder.



Procedure

2.5 Functieweging² - De wegingscommissie

De functieweging gebeurt op basis van de HAY-methode. Deze methode bestaat enerzijds uit universele wegingscriteria - kennis en kunde (input), probleembehandeling (verwerking) en reikwijdte van verantwoordelijkheid (resultaten) - en anderzijds uit een aantal schalen voor elk van deze criteria, met behulp waarvan het gewicht in punten kan uitgedrukt worden. De functie wordt gewogen, niet de functiehouder.

De weging is de verantwoordelijkheid van een wegingscommissie die de functie achter gesloten deuren weegt en vervolgens positioneert in een functieklasse.

De secretaris roept de wegingscommissie minimum eenmaal per jaar samen en telkens de Stuurgroep functieclassificatie hem daarom verzoekt.

De wegingscommissie bestaat uit de algemeen directeur die instaat voor het HR-beleid (voorzitter), twee leden van het management van zowel radio als televisie, twee leden van het management van de overige algemene directies, een afgevaardigde van het ACV, het VSOA en de ACOD, een consultant van Hay en een secretaris, door de voorzitter aangeduid. Voor elk lid van de wegingscommissie wordt een vervanger aangeduid. Zowel de titularis als de vervanger moet een VRT-personeelslid zijn.

De wegingscommissie kan de betrokkene, zijn hiërarchie, en/of de door de stuurgroep aangestelde woordvoerders uitnodigen om meer toelichting te geven omtrent de inhoud van de functie. Zij zijn niet aanwezig tijdens de weging.

Elke nog niet eerder gewogen (herschreven of nieuwe) functie wordt ter weging voorgelegd aan de wegingscommissie. De secretaris zorgt dat dit in goede banen wordt geleid.

Er wordt bij consensus gewogen. De leden van de wegingscommissie hebben zwijgplicht. Wegingspunten worden niet meegedeeld aan de betrokkenen.

Functieherweging kan het gevolg zijn van het samenvoegen van functies. Indien door het samenvoegen van functies een bestaande functie wordt herbeschreven of een nieuwe functie wordt gecreëerd, dan wordt deze functie ter weging voorgelegd aan de wegingscommissie.

De wegingscommissie brengt een advies uit aan de Stuurgroep functieclassificatie en legt de aangepaste functieclassificatielijst voor.

3 Beroep

3.1 Soorten beroep

Elke medewerker kan tegen de functieclassificatie van de eigen functie in beroep gaan bij de Stuurgroep functieclassificatie. Hier onderscheiden we twee verschillende toepassingen.

1. Beroep tegen functiebeschrijving, -classificatie en/of functiefamilie.

² Elke functie wordt met een functietitel aangeduid en ondergebracht in de klasse die overeenkomt met het aantal punten toegekend bij de weging.

Er zijn 10 klassen. De functies in de klassen C, B en A behoren tot het management, waarbij de functies van de leden van het directiecomité tot klasse A behoren.



Vlaamse Radio- en Televisieomroep

Procedure

1.a. **Beroep tegen functiebeschrijving:** de betrokkene is het niet eens met de inhoud van de functiebeschrijving en meent dat deze dus niet volledig de juiste verantwoordelijkheden van de functie weergeeft. Het gaat niet om specifieke taken of sporadische opdrachten maar om essentiële verantwoordelijkheden.

1.b. **Beroep tegen functieclassificatie:** de betrokkene is het niet eens met de klasse waar de functie toe behoort. De voorgestelde classificatie kan slechts worden betwist op basis van elementen en factoren inherent aan de functie (meer bepaald verantwoordelijkheden en resultaatgebieden), of in vergelijking met de inhoud van andere functies

1.c. **Beroep tegen functiefamilie:** de betrokkene is het niet eens met de toewijzing van de functie aan een functiefamilie en meent dus dat deze functie vanuit de algemene VRT-context geen of niet enkel een bijdrage levert tot het beoogde bedrijfsdomein en dat de competenties (kennis, vaardigheden en/of attitudes) niet of niet alleen in het verlengde liggen van de andere functies binnen die functiefamilie.

Deze drie beroepen hebben consequenties voor alle functiehouders.

2. **Beroep tegen toekenning van de functie.** Dit beroep heeft betrekking op de functiehouder zelf. Dit betekent dat de medewerker beweert dat de eigen functie-uitoefening niet overeenstemt met de toegewezen functie. In deze procedure wordt niet de functiebeschrijving of functieweging in vraag gesteld. In dit geval moet geen rekening gehouden worden met de andere functiehouders.

3.2 Procedure

Indien het personeelslid een beroep wenst aan te tekenen richt het een gemotiveerd bezwaarschrift aan de voorzitter van de stuurgroep functieclassificatie.

Alle beroepen worden door de Stuurgroep functieclassificatie behandeld. De betrokken personeelsleden worden gehoord, samen met hun hiërarchie.

Bij beroep tegen de functieclassificatie kunnen medewerkers die een functie uitoefenen met meerdere functiehouders **collectief beroep** aantekenen.

3.3 Beslissingen en hun gevolgen

De stuurgroep functieclassificatie kan tot volgende beslissingen komen met bijhorende gevolgen:

1. **Herschrijven van de functie:** deze beslissing wordt doorgestuurd naar de dienst personeelsbeleid of de HR-afdeling van de betrokken directie die de functie samen met de betrokken dienst(en) herschrijven. De herschreven functiebeschrijving wordt opnieuw behandeld door de wegingscommissie.
2. De functiebeschrijving blijft wat ze is.
3. **Geen herweging van de functie:** de gevolgen van de beslissing van de wegingscommissie blijven onverkort uitgevoerd.
4. **Herwegen van de functie:** de betrokkene heeft de juiste functie. De functieweging wordt in de eerstvolgende wegingscommissie herbekeken.
5. **Geen toewijzing aan een andere functiefamilie:** de functie behoort tot de juiste functiefamilie. De beslissing blijft onverkort uitgevoerd.
6. **Toewijzing aan een andere of meerdere functiefamilie(s).**
7. **Geen andere functietoewijzing aan betrokkene:** de betrokkene heeft de juiste functie. De beslissing blijft onverkort uitgevoerd.



Vlaamse Radio- en Televisieomroep

Procedure

8. De betrokkene heeft niet de juiste functietitel: deze beslissing wordt doorgestuurd naar de dienst personeelsbewegingen die samen met de betrokken directie binnen de 60 dagen een passende oplossing zoekt. Het betrokken personeelslid krijgt een nieuwe functietitel toegewezen.

4 Communicatie

Alle personeelsleden kunnen op InSite de aangepaste functieclassificatielijst raadplegen. Deze lijst wordt na elke wegingscommissie aangepast, na goedkeuring door de stuurgroep functieclassificatie.

Voor de publicatie van de aangepaste functieclassificatielijst krijgen alle betrokken personeelsleden een brief waarin de beslissing van de stuurgroep functieclassificatie over hun functie wordt kenbaar gemaakt. De beslissing is geldig vanaf de eerste dag van de maand volgend op de betekening. De eventuele gevolgen worden ook door de HR manager van de dienst personeelsbeleid gecommuniceerd naar de betrokken functiehouders.



Vlaamse Radio- en Televisieomroep

Procedure

Bijlage 1 : Formulier functiebeschrijving

FUNCTIEBESCHRIJVING

Functietitel:
Functiefamilie:
Handtekening functiehouder:

Functienummer:
Functiehouder:
Handtekening leidinggevende:

Doel van de functie

Voornaamste resultaatgebieden

- 1.
- 2.
- 3.
- ...

Eigen activiteiten

1.
 - a.
 - b.
 - c.
2.
 - a.
 - b.
3.
 - a.
 - b.
- ...

Competenties

1. kerncompetenties
2. competentieprofiel

Bijlage 2: tabel functiereductie met statutaire graden voor sectorcomité XVIII 26 april 2004

regel	functietitel	klasse	FF*	statutaire graad	code	opmerking
1	aspirant-programmamanager	7	1	statutair medewerker a	80	
2	aspirant-programmamanager	14	1	statutair medewerker a	80	
3	business architect	7	5	statutair medewerker a	80	
4						
5	Hoofd faciliteiten	7	3	statutair medewerker a	80	
6						
7	Hoofd Financiën	7	3	statutair medewerker a	80	
8	hoofd boekhouding	14	3	statutair medewerker a	80	
9	hoofd financiële beleidsinformatie	14	3	statutair medewerker a	80	
10	hoofd financiën radio	14	3	statutair medewerker a	80	
11	Hoofd onderhoud productie-uitrustingen	7	5	statutair medewerker a	80	
12	hoofd uitrustingen en investeringen tv	14	5	statutair medewerker a	80	
13	hoofd radio onderhoud	14	5	statutair medewerker a	80	
14	Hoofd productiefaciliteiten	7	2	statutair medewerker a	80	
15	hoofd oper. act radio	14	2	statutair medewerker a	80	
16	hoofd opnames tv	14	2	statutair medewerker a	80	
17	hoofd ontwerp en ontwikkeling tv	14	2	statutair medewerker a	80	
18	hoofd nabewerking en snelle middelen	14	2	statutair medewerker a	80	
19	hoofd programmabewerking tv	14	2	statutair medewerker a	80	
20	Hoofd sociale dienstverlening	7	8	statutair medewerker a	80	
21	hfd soc. dienstverlening&gelijke kansen	13	8	statutair medewerker b	70	
22	Hoofd technische faciliteiten	7	6	statutair medewerker a	80	
23	hoofd onderhoud en diensten	14	6	statutair medewerker a	80	
24	Hoofd verkeersredactie	7	1	statutair medewerker a	80	
25	hoofd service en verkeersredactie	14	1	statutair medewerker a	80	
26	Productiecoördinator	7	3	statutair medewerker a	80	
27	netcoördinator	14	3	statutair medewerker a	80	
28	Projectmanager technologie	7	5	statutair medewerker a	80	
29	hoofd technologische projecten	14	5	statutair medewerker a	80	
30	hoofd industrial engineering	13	5	statutair medewerker b	70	
31	Redactiechef	7	1	statutair medewerker a	80	
32	hoofd red ned/vreemde talen rvi	14	1	statutair medewerker a	80	
33	eindredacteur televisie	14	1	statutair medewerker a	80	
34	Verantwoordelijke vormgeving	7	1	statutair medewerker a	80	
35						
36	Adviseur beleidsondersteuning	6	3	statutair medewerker b	70	
37	projectadviseur gedelegeerd bestuurder	13	3	statutair medewerker b	70	
38	projectadviseur radio	13	3	statutair medewerker b	70	
39	Adviseur HR	6	3	statutair medewerker b	70	
40	coördinator hr-systemen	12	3	statutair medewerker b	70	
41	Adviseur infrastructuur	6	6	statutair medewerker b	70	
42	architect projecten	12	6	statutair medewerker b	70	
43	Adviseur marktonderzoek	6	3	statutair medewerker b	70	
44	stafmedewerker marktonderzoek	12	3	statutair medewerker b	70	
45	Adviseur strategie	6	3	statutair medewerker b	70	
46	stafmedewerker strategie tv	12	3	statutair medewerker b	70	
47	Beheerder IT	6	5	informaticus	70	
48	systeembeheerder	12	5	informaticus	70	
49	database administrator	12	5	informaticus	70	
50	Business planner	6	3	statutair medewerker b	70	
51	financieel planner lange termijn	13	3	statutair medewerker b	70	
52	Chef productiefaciliteiten	6	2	chef-technicus	70	
53	chef beeldband	11	2	chef-technicus	70	
54	chef elan	11	2	statutair medewerker c	65	
55	chef eng montage/sng	11	2	chef-technicus	70	
56	chef facilitair ontwerp	11	2	statutair medewerker c	65	
57	chef opname snelle middelen	11	2	chef-technicus	70	
58	chef opnamepersoneel	11	2	statutair medewerker c	65	
59	chef tv-eindregie/lct-cnct	11	2	chef-technicus	70	
60	verantwoordelijke sonorisatie	11	2	statutair medewerker c	65	
61	verantw. toelevering productiefac.	10	2	statutair medewerker c	65	

Bijlage 2: tabel functiereductie met statutaire graden voor sectorcomité XVIII 26 april 2004

regel	functietitel	klasse	FF**	statutaire graad	code/opmerking
62	hoofd muziekopnamen	12	2	statutair medewerker b	70
63	hoofd operaties transmissie	12	2	chef-technicus	70
64	cheftechnicus radio	11	2	chef-technicus	70
65	Chef-productie	6	2	chef-technicus	70
66	chef tv-productie	11	2	chef-technicus	70
67	Coördinator boekhouden	6	3	statutair medewerker b	70
68	coördinator boekhouding	12	3	statutair medewerker b	70
69	Coördinator productievoorbereiding	6	2	statutair medewerker b	70
70	technisch coördinator productievoorbereiding	11	2	statutair medewerker c	65
71	Coördinator technische faciliteiten	6	6	chef-technicus	70
72	chef onderhoudsafdeling em	11	6	chef-technicus	70
73	chef projecten bouw	11	6	chef-technicus	70
74	hoofd ontwerp elektromechanica	12	6	chef-technicus	70
75	hoofd ontwerp gebouwen	12	6	chef-technicus	70
76	Hoofd aankoop	6	3	statutair medewerker b	70
77	hoofd aankoop en voorraadbeheer	13	3	statutair medewerker b	70
78	Hoofd archief	6	4	statutair medewerker b	70
79	chef beeldarchief	12	4	statutair medewerker b	70
80	hoofd geluidsarchieven radio	12	4	statutair medewerker b	70
81	Hoofd communicatie	6	3	statutair medewerker b	70
82					
83	Hoofd HR	6	3	statutair medewerker b	70
84	hoofd recr, selec, en pers.doorstroming	13	3	statutair medewerker b	70
85	hoofd vorming, training en opleiding	13	3	statutair medewerker b	70
86	Hoofd logistiek	6	3	statutair medewerker b	70
87	projectleider it	13	3	statutair medewerker b	70
88	Hoofd security	6	6	statutair medewerker b	70
89					
90	Hoofd technisch onderhoud	6	5	chef-technicus	70
91	hoofd technisch onderhoud	12	5	chef-technicus	70
92	Interne auditor	6	3	statutair medewerker b	70
93	interne auditor	13	3	statutair medewerker b	70
94	IT-analist	6	5	statutair medewerker b	70
95	projectleider it	13	5	statutair medewerker b	70
96	Journalist	6	1	journalist	70
97	journalist r-tv	12	1	journalist	70
98	sportjournalist radio/tv	12	1	sportjournalist	70
99	Juridisch adviseur	6	3	statutair medewerker b	70
100	juridisch adviseur	13	3	statutair medewerker b	70
101	Kostaccountant	6	3	statutair medewerker b	70
102	kostaccountant	12	3	statutair medewerker b	70
103	Marketingcoördinator	6	3	statutair medewerker b	70
104	marketingverantwoordelijke	12	3	statutair medewerker b	70
105	Netadviseur	6	1	statutair medewerker b	70
106	programmeringsadviseur tv	13	1	statutair medewerker b	70
107	Producer	6	1	producer	70
108	producer programma-aankoop tv	12	1	producer	70
109	producer radio	12	1	producer	70
110	producer tv	12	1	producer	70
111	webproducer radio/webredacteur tv	12	1	statutair medewerker b	70
112	producer/redacteur televisie	12	1	producer	70
113	Projectingenieur	6	5	statutair medewerker b	70
114	projectingenieur Radio/TV	13	5	statutair medewerker b	70
115	projectleider transmissie	13	5	statutair medewerker b	70
116	Projectleider Informatiesystemen	6	3	statutair medewerker b	70
117	erp-stafmedewerker	12	3	statutair medewerker b	70
118	Projectleider technologie	6	5	statutair medewerker b	70
119	projectleider industrial engineering	11	5	statutair medewerker c	65
120	hoofd transmissietechnologie	12	5	chef-technicus	70
121	Regisseur	6	1	regisseur	70
122	muziekregisseur	12	1	muziekregisseur	70

Bijlage 2: tabel functiereductie met statutaire graden voor sectorcomité XVIII 26 april 2004

regel	functietitel	klasse	FF*	statutaire graad	code	opmerking
123	regisseur televisie	12	1	regisseur	70	
124	Reporter/(eind)redacteur	6	1	statutair medewerker b	70	*
125	eindverantwoordelijke teletekst	12	1	statutair medewerker b	70	
126	producer/redacteur televisie	12	1	producer	70	
127	reporter/redacteur radio	12	1	statutair medewerker b	70	
128	reporter/redacteur tv	12	1	statutair medewerker b	70	
129	webproducer radio/webredacteur tv	12	1	statutair medewerker b	70	
130	hoofd vertaalafdeling	12	1	statutair medewerker b	70	
131	scripteditor	12				
132	weerman/weervrouw	12				
133	Software analist	6	5	informaticus	70	
134	informaticus	12	5	informaticus	70	
135	Taaladviseur	6	3	taalraadsman	70	
136	taaladviseur	13	3	taalraadsman	70	
137	Acteur	5	1	acteur	65	
138	acteur	10	1	acteur	pm	
139	adminisrator IT	5	5	statutair medewerker c	65	
140						
141	Algemeen opnameleider	5	2	statutair medewerker c	65	
142	algemeen opnameleider	10	2	statutair medewerker c	65	
143	Analist-programmeur	5	5	statutair medewerker c	65	
144						
145	Applicatie ingenieur	5	5	statutair medewerker c	65	
146	applicatie- & onderhoudsir.	11	5	statutair medewerker c	65	
147	verantw. onderhoud & eindregie tv	10	5	statutair medewerker c	65	
148	systeembeheerder radioproducties	11	5	statutair medewerker c	65	
149	Assistent interne auditor	5	3	statutair medewerker c	65	
150						
151	Commercieel stafmedewerker	5	3	statutair medewerker c	65	
152	commercieel medewerker	10	3	statutair medewerker c	65	
153	Coördinator IT projecten	5	5	statutair medewerker c	65	
154	coördinator it-projecten	10	5	statutair medewerker c	65	
155	Jurist	5	3	statutair medewerker c	65	
156						
157	Ontwerper productiefaciliteiten	5	2	statutair medewerker c	65	
158	kostuumadviseur	9	2	statutair medewerker d	40	
159	decorontwerper	10	2	statutair medewerker c	65	
160	rekwisiteur	9	2	rekwisiteur	50	
161	rekwisiteur-decorontwerper	10	2	statutair medewerker c	65	
162	verantwoordelijke belichting	10	2	statutair medewerker c	65	
163	sonorisator	10	2	statutair medewerker c	65	
164	graficus	8	2	graficus	50	
165	Ontwerpingenieur Infrastructuur	5	6	statutair medewerker c	65	
166	ontwerpingenieur dgw	11	6	statutair medewerker c	65	
167	Preventie-adviseur	5	8	statutair medewerker c	65	
168	preventie-adviseur	11	8	statutair medewerker c	65	
169	Productiemedewerker	5	1/2	statutair medewerker c	65	*
170	productiemedewerker	10	1/2	statutair medewerker c	65	
171	programmacoördinator tv	10	1	statutair medewerker c	65	
172	Programmamedewerker	5	1	statutair medewerker c	65	
173	eindredacteur vertaalafdeling	11	1	statutair medewerker c	65	
174	tv dramaturg	11	1	statutair medewerker c	65	
175	programmamedewerker radio	10	1	statutair medewerker c	65	
176	researcher tv	10	1	statutair medewerker c	65	
177	omroepster	10			65	
178	redacteur teletekst	10	1	statutair medewerker c	65	
179	verkeersredacteur	10	1	statutair medewerker c	65	
180	programmacoördinator tv	10	1	statutair medewerker c	65	
181	Regiemedewerker	5	1/2	statutair medewerker c	65	*
182	regiemedewerker	10	1/2	statutair medewerker c	65	
183	regisseur postproductie	10	1/2	statutair medewerker c	65	

Bijlage 2: tabel functiereductie met statutaire graden voor sectorcomité XVIII 26 april 2004

regel	functietitel	klasse	FF**	statutaire graad	code	opmerking
184	Stafmedewerker archiefexploitatie	5	4	statutair medewerker c	65	
185	verantwoordelijke archiefverkoop	9	4	adjunct-filmothecaris	50	
186	operationeel verantw. beeldarchief	9	4	adjunct-filmothecaris	50	
187	Stafmedewerker beleidsondersteuning	5	3	statutair medewerker c	65	
188	stafmedewerker projecten	11	3	statutair medewerker c	65	
189	verantw adm en beleidsonderst	11	3	statutair medewerker c	65	
190	verantw. geg en kostpr	11	3	statutair medewerker c	65	
191	Stafmedewerker communicatie	5	3	statutair medewerker c	65	
192	coördinator interne com tv	10	3	statutair medewerker c	65	
193	coördinator interne en externe relaties	10	3	statutair medewerker c	65	
194	coördinator internat samenw. radio	11	3	statutair medewerker c	65	
195	medewerker communicatie radio	8	3	statutair medewerker d	40	
196	persredacteur	10	3	statutair medewerker c	65	
197	Stafmedewerker HR	5	3	statutair medewerker c	65	
198	coördinator assistenten tv	11	3	statutair medewerker c	65	
199	verantw cont/stat personeel	11	3	statutair medewerker c	65	
200	hr-stafmedewerker	11	3	statutair medewerker c	65	
201	opleidingscoördinator	11	3	statutair medewerker c	65	
202	Stafmedewerker infrastructuurbeheer	5	6	statutair medewerker c	65	
203	onderhoudsingenieur dgw	10	6	statutair medewerker c	65	
204	Technisch verantwoordelijke	5	2	statutair medewerker c	65	
205						
206	Thesaurusbeheerder	5	4	statutair medewerker c	65	
207	thesaurusbeheerder tv	10	4	statutair medewerker c	65	
208	Verantwoordelijke beveiliging	5	6	statutair medewerker c	65	
209	chef diensten gebouwen	11	6	statutair medewerker c	65	
210	Verantwoordelijke boekhouding	5	3	statutair medewerker c	65	
211	verantwoordelijke boekhouding payroll	10	3	statutair medewerker c	65	
212	Verantwoordelijke Catering	5	7	statutair medewerker c	65	
213	chef catering	10	7	statutair medewerker c	65	
214	Verantwoordelijke documentatie	5	4	statutair medewerker c	65	
215	chef documentatiedienst	11	4	statutair medewerker c	65	
216	Verantwoordelijke helpdesk	5	5	statutair medewerker c	65	
217	coördinator it-projecten	10	5	statutair medewerker c	65	
218	Verantwoordelijke kinderdagverblijf	5	8	statutair medewerker c	65	
219	chef kinderdagverblijf	11	8	statutair medewerker c	65	
220	Verantwoordelijke planning	5	3	statutair medewerker c	65	
221	chef planning tv-opnamen	11	3	statutair medewerker c	65	
222	Verantwoordelijke Public Relations	5	3	statutair medewerker c	65	
223	chef ontvangst	10	3	statutair medewerker c	65	
224	Verantwoordelijke sociale dienst	5	8	statutair medewerker c	65	
225	hoofd med-soc dienst	12	8	statutair medewerker b	70	
226	Administratief secretaris	4	3	statutair medewerker d	40	
227	gespec. admin. medewerker	8	3	gesp administr medewerker	35	
228	coördinator beveiliging	9	3	gesp administr medewerker	35	
229	programma-aankoopassistent tv	8	3	statutair medewerker d	40	
230	secretaris radio/tv-productie	8	3	secretaris radio/tv-productie	35	
231	kostenanalist tv-nieuws	9	3	secretaris radio/tv-productie	35	
232	secretariaatsverantwoordelijke rvi	9	3	gesp administr medewerker	35	
233	Archivaris	4	4	adjunct-filmothecaris	50	
234	audiothecaris	9	4	adjunct-filmothecaris	50	
235	documentalist	9	4	statutair medewerker d	40	
236	archivaris beeldarchief	8	4	adjunct-filmothecaris	50	
237	geluidsregisseur	9	4	geluidsregisseur	50	
238	Coördinator Archief	4	4	statutair medewerker d	40	
239	verantwoordelijke archief	9	4	statutair medewerker d	40	
240	Directiesecretaris	4	3	directiesecretaris	45	
241	coördinator secr alg dir/ged bestuurder	10	3	statutair medewerker c	65	
242	secretaresse	8	3	directiesecretaris	45	
243	verantw. progr. secr. radio	9	3	statutair medewerker d	40	
244	HACCP-deskundige	4	7	statutair medewerker d	40	

Bijlage 2: tabel functiereductie met statutaire graden voor sectorcomité XVIII 26 april 2004

regel	functietitel	klasse	FF**	statutaire graad	code	opmerking
245	HACCP-verantwoordelijke (mandaat)		9			
246	Helpdesk en PC support	4	5	statutair medewerker d	40	
247	helpdeskmedewerker	8	5	statutair medewerker d	40	
248	operator-programmeur	7	5	programmeur	40	
249	informatiesecretaris	4	2	informatiesecretaris	45	
250	informatiesecretaris	8	2	informatiesecretaris	45	
251	Kok	4	7	statutair medewerker d	40	
252	keukenchef	8	7	statutair medewerker d	40	
253	Magazijncoördinator	4	2	technicus	50	
254	magazijncoördinator facilitaire diensten	8	2	statutair medewerker d	40	
255	magazijnverantwoordelijke r/tv	8				
256	verantwoordelijke reportagemagazijn radio	9	2	technicus	50	
257	Marketingmedewerker	4	3	statutair medewerker d	40	
258	marketing-assistent radio/tv	8	3	statutair medewerker d	40	
259	Netplanner	4	3	statutair medewerker d	40	
260	planner tv-prog lange termijn	9	3	statutair medewerker d	40	
261	netplanner	9	3	statutair medewerker d	40	
262	Onderhoudstechnicus	4	5	technicus	50	
263	onderhoudstechnicus radio/tv	8	5	technicus	50	
264	onderhoudstechnicus transmissie	8	5	technicus	50	
265	Onderhoudsverantwoordelijke	4	6	technicus	50	
266	technicus veiligheid	8	6	technicus veiligheid	50	
267	onderhoudsverantwoordelijke dgw	9	6	technicus	50	
268	ploegleider dgw	8	6	statutair medewerker d	40	
269	Planningmedewerker	4	3	statutair medewerker d	40	
270	planner productiemiddelen tv	9	3	statutair medewerker d	40	
271	planningcoördinator	9	3	statutair medewerker d	40	
272	verantw. centr. planning radio	9	3	statutair medewerker d	40	
273	planningverantwoordelijke tv	9				
274	planner personeels pf tv	7				
275	planningmedewerker	7	3	statutair medewerker e	25	
276	planningsmedewerker c	6	3	statutair medewerker e	25	
277	planner tv-programmabewerking	7	3	statutair medewerker e	25	
278	vervoercoördinator	7	3	statutair medewerker e	25	
279	Ploegverantwoordelijke productiefaciliteiten	4	2	statutair medewerker d	40	
280	decormeester	8	2	decormeester	50	
281	verantwoordelijke decoratelier	8	2	statutair medewerker d	40	
282	Productie/regie-assistent	4	2	regie-assistent	50	
283	titelregisseur	8	2	titelregisseur	45	
284	programma-assistent tv	8	2	regie-assistent	50	
285	productie-assistent radio	8	2	statutair medewerker d	40	
286	Programmeur	4	5	statutair medewerker d	40	
287	programmeur-analist	8	5	programmeur	40	
288	applicatie-ontwikkelaar	9	5	technicus informaticus	50	
289	Sociaal Deskundige	4	8	gegradueerd verpleegkundige	45	
290	medewerker sociale dienstverlening	9	8	gegradueerd verpleegkundige	45	
291	Studiomeester / opnameleider	4	2	studiomeester	50	
292	studiomeester/opnameleider	8	2	studiomeester	50	
293	Technicus	4	2	technicus	50	
294	graficus	8	2	graficus	50	
295	belichtingstechnicus					
296	beeldcorrector	8	2	technicus	50	
297	technicus tv eindregie	8	2	technicus	50	
298	sng-technicus	9	2	technicus	50	
299	technicus lct/cnct/scs	9	2	technicus	50	
300	cameraman multicamera	8	2	technicus	50	
301	cameraman efp	9	2	technicus	50	
302	cameraman eng	9	2	technicus	50	
303	elan-ontwikkelaar & operator	9	2	technicus	50	
304	efp-geluidsman	8	2	technicus	50	
305	radiotechnicus	8	2	technicus	50	

Bijlage 2: tabel functiereductie met statutaire graden voor sectorcomité XVIII 26 april 2004

regel	functietitel	klasse	FF**	statutaire graad	code	opmerking
306	technicus muziekopnamen	9	2	technicus		50
307	technicus luisterspelen	9	2	technicus		50
308	technicus radio buitenopnamen	9	2	technicus		50
309	technicus sonorisatie	8	2	technicus		50
310	geluidsverantwoordelijke	9	2	technicus		50
311	beeldbandtechnicus	8	2	technicus		50
312	eng monteur	8	2	technicus		50
313	off-line monteur	8	2	technicus		50
314	beeldbandmonteur ets	9	2	technicus		50
315	beeldbandtechnicus autopromotie (mandaat)	9				
316	beeldmenger-cameraman-multicamera (mandaat)	9				
317	logistiek verantw radiostudio	9	2	technicus		50
318	operator transmissiecontrolecentrum	8	2	technicus		50
319	operator transmissie reportages	9	2	technicus		50
320	Technisch ontwerper	4	5	statutair medewerker d		40
321	technicus ontwerpen transmissie	10	5	statutair medewerker c		65
322	Verpleegkundige	4	8	gegradueerd verpleegkundige		45
323	verpleegkundige	9	8	gegradueerd verpleegkundige		45
324	Administratief medewerker	3	3	statutair medewerker e		25
325	administratief medew.	6	3	statutair medewerker e		25
326	sportmonitor	6	3	statutair medewerker e		25
327	promotie-assistent radio/tv	7	3	statutair medewerker e		25
328	assistent postproductie	6	3	assistent-technicus		30
329	Begeleider kinderdagverblijf	3	8	statutair medewerker e		25
330	medewerker kinderdagverblijf	5	8	statutair medewerker f		15
331	Kleedster-grimeur	3	2	statutair medewerker e		25
332	kleedster	5	2	kleedster		20
333	grimeur	6	2	grimeur		30
334	medewerker archief	3	4	statutair medewerker e		25
335	adjunct bibliothecaris	7	4	adjunct-bibliothecaris		50
336	filmothecaris / research	7	4	adjunct-filmothecaris		50
337	filmothecaris oud archief	7	4	adjunct-filmothecaris		50
338	wisverantwoordelijke beeldarchief	7	4	statutair medewerker e		25
339	Onderhoudsassistent	3	5/6	statutair medewerker e		25
340	onderhoudsassistent	6	5/6	geschoold werkman		20
341	vw em oh transmissie	7	5	statutair medewerker e		25
342	hersteller tv-monitoren	7	5	assistent-technicus		30
343	Operationeel assistent	3	2	statutair medewerker e		25
344	geluidsassistent radioproductie	6	2	assistent-technicus		30
345	geluidsassistent tv-producties	6	2	assistent-technicus		30
346	perchman (mandaat)	6				
347	perchman (mandaat)	7				
348	geluidsassistent eng	7	2	assistent-technicus		30
349	wageninstallateur	6	2	geschoold werkman		20
350	gespec. medewrkr lichtploeg	6	2	geschoold werkman		20
351	filmrenovator	5	2	statutair medewerker f		15
352	filmweergave-operator	6	2	statutair medewerker e		25
353	decorschilder	6	2	machinist		20
354	machinist-decorbouwer	6	2	machinist		20
355	stoffeerder	6	2	machinist		20
356	Operator controlekamer	3	6	assistent-technicus		30
357	operator controlekamer	7	6	assistent-technicus		30
358	Ploegverantwoordelijke beveiliging	3	6	statutair medewerker e		25
359	ploegleider beveiliging	6	6	statutair medewerker e		25
360	Ploegverantwoordelijke catering	3	7	statutair medewerker e		25
361	ploegverantwoordelijke bedrijfsresto	5	7	statutair medewerker f		15
362	PR-medewerker	3	3	receptie-assistent		25
363	receptie-assistent	7	3	receptie-assistent		25
364	Teamcoördinator	3	3	statutair medewerker e		25
365	ploegleider postafdeling	7	3	statutair medewerker e		25
366	toezichthouder schoonmaak	7	3	statutair medewerker e		25

Bijlage 2: tabel functiereductie met statutaire graden voor sectorcomité XVIII 26 april 2004

regel	functietitel	klasse	FF**	statutaire graad	code	opmerking
367	Technisch tekenaar	3	5/6	statutair medewerker e	25	
368	technisch tekenaar cad	7	5/6	statutair medewerker e	25	
369	Administratief assistent	2	3	klerk	15	
370	administratief assistent	4	3	klerk typist	15	
371	telefonist	4	3	klerk telefonist	15	
372	operator drukkerij	4				
373	Assistent archief	2	4	statutair medewerker f	15	
374	adjunct-audiothecaris	5	4	hulpfonothecaris	25	
375	fonothecaris televisie	6	4	hulpfonothecaris	25	
376	Beveiligingsmedewerker	2	6	klerk-veiligheid	15	
377	beveiligingsmedewerker	4	6	klerk veiligheid	15	
378	gespec. beveiligingsmedewerker	5	6	klerk veiligheid	15	
379	Installateur	2	2	geschoold werkman	20	
380	chauffeur	4	2	geschoold werkman	20	
381	installateur-chauffeur	5	2	geschoold werkman	20	
382	wagenelectricien tv	5	2	geschoold werkman	20	
383	medewerker lichtploeg	5	2	geschoold werkman	20	
384	installateur transmissie	5	2	geschoold werkman	20	
385	helper reportages/studios tv	4	2	geschoold werkman	20	
386	Magazijnmedewerker	2	2	machinist	20	
387	magazijnmedewerker radio/tv	6	2	statutair medewerker e	25	
388	magazijnier programmabewerking	4	2	statutair medewerker f	15	
389	bediende centraal mag	5	2	statutair medewerker f	15	
390	magazijnbediende produktiefac.	5	2	machinist	20	
391	magazijnbediende promotie radio	5	2	statutair medewerker f	15	
392	Medewerker catering	2	7	statutair medewerker f	15	
393	medewerker bedrijfscatering	4	7	statutair medewerker f	15	
394	Receptionist	2	3	statutair medewerker f	15	
395	receptionist	5	3	statutair medewerker f	15	
396	Secretariaatsmedewerker	2	3	klerk	15	
397	secretariaatsmedewerker	5	3	klerk typist	15	
398	assistent filmothecaris	5	4	statutair medewerker f	15	
399	directiechauffeur	5	3	statutair medewerker f	15	
400	Vakman	2	6	geschoold werkman	20	
401	geoefend wkm fijne afwerking	4	6	geschoold werkman	20	
402	schrijnwerker	5	6	geschoold werkman	20	
403	Helper catering	1	7	helper-mess	10	
404	helper bedrijfscatering	2	7	helper mess	10	
405	Schoonmaker	1	6	p.m.	p.m.	
406	medewerker schoonmaak	1	6	p.m.	p.m.	
407						
408						
409	Afschaffen					
410	hoofd it-services					
411	hoofd it-systemen					
412	hoofd productiemiddelen tv					
413	hoofd hr-faciliteiten					
414	eindredacteur radio					
415	hoofd netoverschr activiteiten					
416	hoofd sociaal overleg en pensioenfonds	*				
417	hoofd catering	*				
418	hoofd productieafdeling tv					
419	VAR: uit functielijst					
420	merchandising officer					

* opmerking: functies gewijzigd of gecreëerd in onderhoudscommissies na 16 oktober 2003.

** FF	Funciefamilie
1	concept en programma
2	productie
3	beleidsvorming en uitvoering

Bijlage 2: tabel functiereductie met statutaire graden voor sectorcomité XVIII 26 april 2004

regel	functietitel	klasse	FP**	statutaire graad	code	opmerking
4	archiefbeheer					
5	technologie & ontwikkeling					
6	infrastructuurbeheer					
7	catering					
8	bedrijfsmaatschappelijke dienstverlening					
9	koor & orkest					

PROTOCOL VAN NIET-AKKOORD BIJ DE ONDERHANDELINGEN VAN HET DOSSIER :
BROADBANDING, FUNCTIECLASSIFICATIE EN FUNCTIEREDUCTIE

ACOD/VRT en VSOA/VRT zien zich genoodzaakt om het bovenvermeld dossier, in de staat zoals het is ingediend, als negatief te beoordelen.

De besprekingen intern in de VRT zijn lang en moeizaam maar tezelfdertijd verre van constructief geweest.

De benadering van de ACOD om eerst klaarheid te scheppen over de grote principes die aan de basis moesten liggen van deze ingrijpende operatie werd nooit ernstig genomen. Er werden integendeel hoofdzakelijk artikelsgewijze besprekingen gehouden waar de fundamentele kritieken die aangebracht werden door ACOD en VSOA telkens in verzandden.

Meer dan eens werden alle documenten door de directie van tafel geveegd en vervangen door nieuwe.

De laatste keer is dit nog gebeurd op 26 april 11. tijdens de zogezegde start van de onderhandelingen in de schoot van Sectorcomité XVIII.

Pas de week voordien, op 19 april 11., heeft de ACOD ruim de tijd gekregen om haar inzichten kenbaar te maken.

Uiteindelijk heeft dit er achteraf enkel toe bijgedragen dat de directie heel wat fouten uit haar documenten kon halen, wat haar dus gezichtsverlies bespaarde.

Met de inhoud van onze opmerkingen werd quasi nergens rekening gehouden.

Ze slaan in hoofdzaak hierop :

- Het is onze grondige overtuiging dat de invoering van de nieuwe regeling discriminerend en bijgevolg demotiverend zal werken. Dit is het gevolg van het feit dat niet iedereen met gelijke startkansen (juiste functie in de juiste klasse) kan vertrekken. De reeks anomalieën die we sinds jaar en dag kennen, zal dus in plaats van af te nemen - wat onze betrachting blijft - in de toekomst eerder toenemen.

Personeelsleden met een jarenlange onberispelijke staat van dienst zullen als gevolg van deze regeling financieel boven het hoofd worden gesprongen door andere collega's.

In de tekst is ook opgenomen dat er een lijst moet zijn waarop selecties voor bepaalde personeelsgroepen figureren die nog voor de invoering van de functiereductie dienen georganiseerd te worden. Tot op vandaag bestaat die lijst niet.

Een andere lijst, met name de bijlage 2 (tabel functiereductie met statutaire graden) werd enkel in flarden behandeld maar kreeg, ondanks het grote belang ervan, nooit een grondige kans op bespreking.

- De regeling van de broadbanding, afzonderlijk bekeken, houdt geen voordelen in, noch voor het contractueel noch voor het statutair personeel.

Enkel in een breder geheel, waarin voordelen voor iedereen zouden vervat zijn, konden wij met een dergelijke operatie instemmen. Dat breder geheel is met wat op tafel ligt niet gerealiseerd, wel integendeel.

Bovendien menen wij als vakbonden dat onze bekommernis niet enkel mag gaan naar de mensen die nu op de VRT zijn tewerkgesteld maar ook naar jonge mensen die in de toekomst bij ons zullen tewerkgesteld worden.

Broadbanding geeft de directie de voor hen zeer gegeerde kans om aan een lagere kostprijs te rekruteren. Als je daar nog het reële gevaar aan toevoegt dat de kans op ongeoorloofde vormen van multifunctionaliteit is ingebakken, dan is het vrij duidelijk dat wij dit als vakbonden niet kunnen slikken.

- Het is langs geen kanten duidelijk hoe in de toekomst selecties zullen worden georganiseerd vertrekkende vanuit de generieke functies.
Hoe daarin zal worden omgesprongen met begrippen als "de functie" en "de stoel" is voor ons een open vraag.

Ondanks de resem bezwaren hadden wij toch nog een onderhandelingsruimte gekregen om met een aantal onderdelen in te stemmen.

Daarvan blijft er één overeind, met name de 2 % opslag bovenop de jaarlijkse SAC-verhoging voor die contractuele collega's die 8 jaar prima hebben gepresteerd. Dit is door de directie aangeboden na herhaald aandringen van de ACOD om iets te doen voor opgedane ervaring. Alhoewel wij ook andere methodes in het achterhoofd hadden, konden en kunnen wij daar voorlopig vrede mee nemen.

De drie vakbonden hadden ook onder mekaar een akkoord bereikt over een belangrijke stap in het herwinnen van de geloofwaardigheid van de functieclassificatie binnen de VRT.

Dit moest de oprichting van een paritaire stuurgroep worden.

De afspraak was dat wij op het weglaten van de oprichting van een externe beroepsprocedure na de volledige inhoud zouden overnemen van wat op dat vlak elders al functioneert in het kader van een charter dat is afgesloten tussen de koepelvakbonden en de licentiehouders.

De directie heeft gemeend een reeks bevoegdheden van de stuurgroep overboord te moeten gooien. Wij menen dat dit niet kan omdat het sturend element dat van die stuurgroep moet uitgaan er ernstig wordt door afgezwakt.

Tot slot - maar niet minder belangrijk - menen wij dat er op geen enkel moment in de schoot van Sectorcomité XVIII is onderhandeld.

We baseren ons daarbij op het volgende :

- De eerst aangehaalde onderhandeling van 26 april 11. is enkel een interne bespreking geweest die is uitgemond in het even binnenwippen in de plenaire vergadering om een datum voor een volgende (en blijkbaar laatste ?) vergadering te zoeken.
- Op de vergadering van 17 mei 11. is uiteindelijk enkel (negatief) geantwoord op de gemeenschappelijke amendementen van de drie vakbonden m.b.t. de paritaire stuurgroep met de gekende gevolgen vandien. Voor de rest hebben de vakbonden elk hun verklaring kunnen afleggen, waarop de directie bij monde van de HR-directeur te kennen gaf dat het zinloos zou zijn hierop nog in te gaan.
Van onderhandelen gesproken !
- Hoe de uiteindelijke tekst van de procedure functieclassificatie er nu uitziet, is koffiedik kijken.

We betreuren ten zeerste dat, ondanks ernstige inspanningen, dit niet onbelangrijke dossier zo moet afgesloten worden.

Beter ware het geweest een akkoord dat pas eind 2002 met instemming van alle betrokken partijen - de directie, de drie vakbonden en de Vlaamse Regering, bekrachtigd door de Raad van Bestuur - was afgesloten intact te laten tot op het ogenblik dat op een ernstige manier was nagegaan wat de schadelijke gevolgen van deze nieuwe operatie zouden zijn. Pas wanneer een oplossing zou gevonden zijn om deze gevolgen te vermijden, kon de basis van een nieuwe regeling worden uitgewerkt.

Door dit net niet te doen en in tegendeel het vorige akkoord door ACV en directie uitgehold te zien, zijn we verder af van huis dan ooit.

Nu zullen wij gehouden zijn ons op te werpen als een vakbond die alles in het werk zal stellen om mensen die ten gevolge van deze operatie zullen gediscrimineerd worden met raad en daad bij te staan om daar tegen in beroep te gaan.

Protocol van akkoord - ACV Transcom VRT

Het Vakbondscomité van ACV Transcom VRT keurde in februari 2004 de ontwerp teksten van het dossier "Broadbanding, functieclassificatie en functiereductie" goed. Deze goedkeuring werd ruimschoots bekrachtigd via een ledenbevraging. ACV Transcom geeft in het Sectorcomité XVIII een positief advies op grond van zeven krachtlijnen in dit dossier.

1. Functiereductie, broadbanding en de introductie van generieke functiebeschrijvingen vereenvoudigen het systeem van functieclassificatie. Broadbanding zorgt voor het verbreden van de contractuele loonvorken. Een nauwkeurige analyse en gedetailleerde berekeningen van alle gevolgen van deze operatie wijzen uit dat broadbanding meer voordelen dan nadelen voor de medewerkers oplevert.

2. Elke contractuele medewerker krijgt na 8 jaar actieve dienst een bijkomende loonsverhoging van 2%. Het gaat om een belangrijke opwaardering van de contractuele loopbaan, waarvan op 1 mei 2004 reeds 522 contractuele medewerkers genieten.

3. De gevolgen van de functiereductie zijn voor geen enkele contractuele of statutaire medewerker nadelig. Bij functiereductie worden aan contractuele en statutaire medewerkers van wie de functie hoger gewaardeerd wordt, gunstige en onvoorwaardelijke gevolgen gekoppeld.

De gevolgen van de functiereductie voor contractuele medewerkers:

- De contractuele loonwaarborg blijft onverkort gelden.
- Wie bij functiereductie naar een hogere functieklasse gaat, wordt opgetrokken naar het minimum van die klasse, met een gewaarborgde opslag van 2,5%.
- Wie na selectie bevordert in een hogere functie, wordt opgetrokken naar het minimum van die klasse, met een gewaarborgde opslag van 10%.

De gevolgen van de functiereductie voor statutaire medewerkers:

- De verworven statutaire rechten blijven onverkort gelden.
- Wie bij functiereductie naar een functie gaat met een hogere loopbaancode, kan met behoud van schaalanciënniteit in die nieuwe loopbaan instappen.
- Wie na selectie bevordert in een hogere functie, wordt benoemd in de overeenstemmende graad, met een gewaarborgde opslag van 10%.

4. De beroepsprocedure wordt uitgebreid met bijkomende beroepsmogelijkheden.

5. Er wordt een paritaire Stuurgroep Functieclassificatie opgericht. Dit komt de transparantie en de geloofwaardigheid van alle processen inzake functieclassificatie ten goede.

6. Enkel statutaire medewerkers die bij functiereductie naar een functie overgaan waaraan een hogere loopbaancode gekoppeld is dan hun huidige loopbaancode, moeten de keuze maken om in hun huidige loopbaan te blijven of met behoud van schaalanciënniteit in de nieuwe loopbaan in te stappen.

7. Broadbanding, functieclassificatie en functiereductie gaan in op 1 mei 2004, in het bijzonder de contractuele loonsverhoging na 8 jaar actieve dienst.

ACV Transcom heeft het dossier "Broadbanding, functieclassificatie en functiereductie" zeer grondig en ook zeer kritisch bestudeerd. In de analyse die we aan ons Vakbondscomité en aan onze leden voorlegden, kwamen een aantal belangrijke knelpunten aan bod :

1. De **samenvoeging van klassen** nivelleert de medewerkers uit oneven klassen naar beneden en doet de loondrempel van de oneven klassen verdwijnen.
2. Bepaalde functies worden ontdubbeld in zgn. **junior en seniorfuncties**.
3. Functies waarin **ontwerpen en onderhoud** in de beschrijving voorkomen, verschillen in de praktijk vaak weinig, maar in de weging des te meer.
4. Door het samenvoegen van functies en het opstellen van generieke functiebeschrijvingen, zijn sommige typische **vakspecialiteiten** (bvb. "cameraman multicamera") niet langer afzonderlijk beschreven.
5. Het samenvoegen van functies en het opstellen van generieke functiebeschrijvingen kan in theorie **de multifunctionele inzet van medewerkers** rechtvaardigen: men kan zich niet langer op strikte taakbeschrijvingen beroepen bij de invulling van een opdracht.
6. Een knelpunt blijven de zogenaamde **anomalieën** die bij het invoeren van een nieuwe functieclassificatie ontstaan. De functiereductie heeft verschillende onbedoelde of onvoorziene gevolgen. Voor elke medewerker die zich in de huidige functieclassificatie in een speciale of in een betwiste situatie bevindt, moet een juiste oplossing worden gevonden.

Al deze krachtlijnen en knelpunten verwijzen naar fundamentele uitgangspunten van de operatie Broadbanding en Functiereductie. Ze zijn bijgevolg bepalend voor de richting die het HR-beleid bij de VRT uitgaat. Op het sociaal overleg binnen de VRT voerden we hierover verschillende inhoudelijke discussies. We verzamelden zoveel mogelijk feitelijke gegevens en werkten analytische simulaties uit. De voordelen en de nadelen van de operatie werden zorgvuldig tegen mekaar afgewogen. De interne werkgroep Functieclassificatie, het Dagelijks Bestuur en het Vakbondscomité van ACV Transcom volgden het dossier op de voet en maakten een kritische evaluatie. Ze verleenden, na een interne ledenbevraging, aan hun onderhandelaars een mandaat om over dit dossier op het Comité XVIII een positief te advies te verstrekken, mits de bevoegdheden van de paritaire Stuurgroep Functieclassificatie duidelijk en omstandig in de proceduretekst zouden worden beschreven. De onderhandelaars van ACV Transcom stelden op 17 mei 2004 vast dat de procedure alle vereiste bevoegdheden aan de paritaire Stuurgroep toewijst, met inbegrip van deelname aan de wegingscommissie. De inspraak van de vakorganisaties in het proces functieclassificatie bij de VRT wordt dus structureel verankerd. Bijgevolg geeft ACV Transcom VRT positief advies over het dossier "Broadbanding, functieclassificatie en functiereductie".