

## Commissie Intervisie en Coaching

### Funcities stapelen en functiewaardering

In mijn tijd als bedrijfsarts heb ik veel mensen bevroegd over hun belasting en belastbaarheid. Soms vroeg ik me af hoe de functiewaardering gerelateerd was aan de competenties van mensen. Met waardering bedoel ik loon en pensioenopbouw. Dertig jaar geleden had mijn toenmalige werkgever de deskundigheid in huis om functies te waarderen volgens een bepaalde systematiek binnen het loongebouw. Een van die experts had voor de grap de functie van een huisvrouw met enkele kinderen gewaardeerd met diezelfde systematiek. Dat bleek hbo-niveau te zijn. Factoren die meewogen waren bv. plannen, coördineren, en improviseren; een kind ziek en de dag ziet er anders uit.

Een globale eerste indicatie voor werkbelasting was de vraag naar het aantal mensen waarvoor iemand verantwoordelijk was naast de salarisschaal. Nu en dan kwam ik mannen tegen met twee verschillende functies bij dezelfde werkgever of bij twee verschillende werkgevers.

Alleen aan vrouwen stelde ik in die tijd de vraag:

"Wie doet de regie in jullie huishouden?"

Een taak die tijd en energie kost maar zelden gezien werd als een extra verantwoordelijkheid.

Als ik de werkbelasting (functiezwaarte) en werknemersbelastbaarheid probeerde in te schatten dan was er iets bijzonders aan de hand. Twee deeltijdfuncties telden uiteraard niet op qua salaris. Maar het belastingniveau van beide functies afzonderlijk was doorgaans lager dan passend bij het eindsalaris. Voor de werknemer met zo'n combibaan of dubbelfunctie kwam het aan op goede planning: op goed om kunnen gaan met tijd en energie. Er was veel overeenkomst wat betreft competenties nodig voor beide afzonderlijke functies: met name het benodigde netwerk viel samen. Uiteraard was ook belangrijk het hebben van goede mensen om aan te kunnen delegeren.

Vooraf hoogopgeleide en goed betaalde vrouwen huurden hulp in thuis: schoonmaken, de tuin, kinderen 'taxi-rijden' enz. Laagopgeleide vrouwen heb ik het diverse malen geadviseerd.

[Inmiddels leven we in andere tijden.](#)

Afgelopen maanden zijn weer diverse onderzoeksrapporten gepubliceerd

over salarisverschillen tussen mannen en vrouwen voor hetzelfde werk. In Nederland is dat per uur - na allerlei correcties - nog 5 %. In Rusland is het 26 % en dat zou al een drastische verbetering zijn ten opzichte van 10 jaar geleden. In Duitsland en IJsland is inmiddels wetgeving van kracht om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verminderen.

Met name hoogopgeleiden verdelen inmiddels het werk buiten de deur en het thuis zijn voor de kinderen. Enkele jaren geleden hoorde ik een jong hoogopgeleid stel (commerciële dienstverlening) met drie kleine kinderen voor het eerst termen uit de organisatieliteratuur gebruiken. Hij zei: "We hebben afgesproken dat ik fulltime blijf werken en mijn vrouw drie dagen per week, want dat scheelt zoveel 'coördinatielast' ". Hij had goed begrepen dat 2 regievoerders over het huishouden ook weer onderlinge afstemming behoeft en bovendien carrière-technisch minder efficiënt is. Als mensen samen bewust en in vrijheid die keuze maken is dat natuurlijk prima.

"Wie doet de regie in jullie huishouden?", lijkt me nog steeds een relevante vraag in toekomstig salaris vergelijkend onderzoek. Niet alleen vanwege de bevinding als zodanig, maar vooral ook omwille van de bewustwording van de belasting van een combinatie van functies waar ook nog eens taakinhoudelijk zelden overlap is qua gevraagde kennis, vaardigheden, ervaring of netwerk.