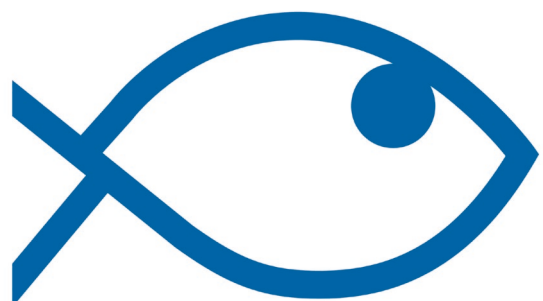




organisatie-advies
| uw HR business partner

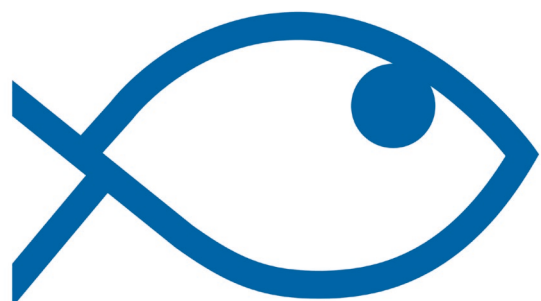


VNV

Een nieuw functiehandboek.
Wat nu?



organisatie-advies
| uw HR business partner



VNV

Even voorstellen

Aanleiding nieuwe functiewaardering

Huidig:

Functiegebouw:

Geen concrete functiebeschrijvingen,
maar 5 functienamen, die onduidelijk
zijn en niet de juiste zwaarte aangeven

- Ruimte voor interpretatie
- Lastig om verschillen tussen functies
uit te leggen (acceptatie)



Aanleiding nieuwe functiewaardering

Huidig:

Loongebouw:

- Loongebouw heeft 'gaten' tussen jeugd- en volwassenlonen, en ook binnen volwassenlonen
- Er wordt (steeds) meer boven cao betaald om aan personeel te komen



Conclusie

Functie- en loonstructuur laten herzien door een bureau met een door vakbonden erkend functiewaarderings-systeem:

- Actueel en accuraat functiegebouw
- Passend en inhoudelijk consistent loongebouw



Doelstelling

Doelstelling nieuwe functiewaardering:

- Ontzorgt de ondernemer
- Biedt duidelijkheid aan werknemer én werkgever
- Draagt bij aan de ontwikkeling van werknemers
- Verbetert de concurrentiepositie van de werkgever op de arbeidsmarkt



Aanpak nieuwe functiewaardering

EVZ organisatie adviesbureau
ingeschakeld:

- Onderzoek meest voorkomende functies
- Beschrijven van deze functies
- Toetsen bij klankbordgroep met werkgevers en werknemers
- Waarderen (zwaarte bepalen) via IFA-methode
- Koppelen aan salarisschalen



Referentiefuncties

15 nieuwe referentiefuncties:

- Onderscheid winkel / ambulant
- Context van de positie in de organisatie
- Resultaatgebieden van de functie
- Niveau onderscheidende kenmerken



Plan van Aanpak

Beschrijven van de functieomschrijving

1. Inventariseer de inhoud van de functie
2. Bespreek deze zgn. bedrijfsfunctie met de medewerker
3. Stel deze vast



Plan van Aanpak

Indelen

4. Check welke referentiefunctie het beste past bij de beschreven bedrijfsfunctie
5. Bepaal het niveau van de functie (Niveau Onderscheidende Kenmerken NOK's)
6. Breng de medewerker op de hoogte



Plan van Aanpak

Salaris bepalen

1. Huidige salaris binnen de nieuwe salarisschaal, dan de naast hogere trede aanhouden (of als gelijk aan trede, die aanhouden)
2. Huidige salaris lager dan minimum in nieuwe schaal, 0-trede aanhouden
3. Huidige salaris hoger dan maximum in nieuwe schaal, dan huidig salaris hanteren



Voorbeeld

De hele handleiding kun je vinden op:
Visspecialisten.referentiefunctie.nl

➤ We zullen nu een functie indelen



Bezwaar / beroep

Als een medewerker het niet eens is met zijn nieuwe functie-indeling, dan:

1. Bezwaar (intern): bespreken met leidinggevende of ondernemer

Indien geen oplossing:

2. Beroep (extern): Beroepscommissie Functie-Indeling Visdetailhandel

Zie verder website.



Vragen

