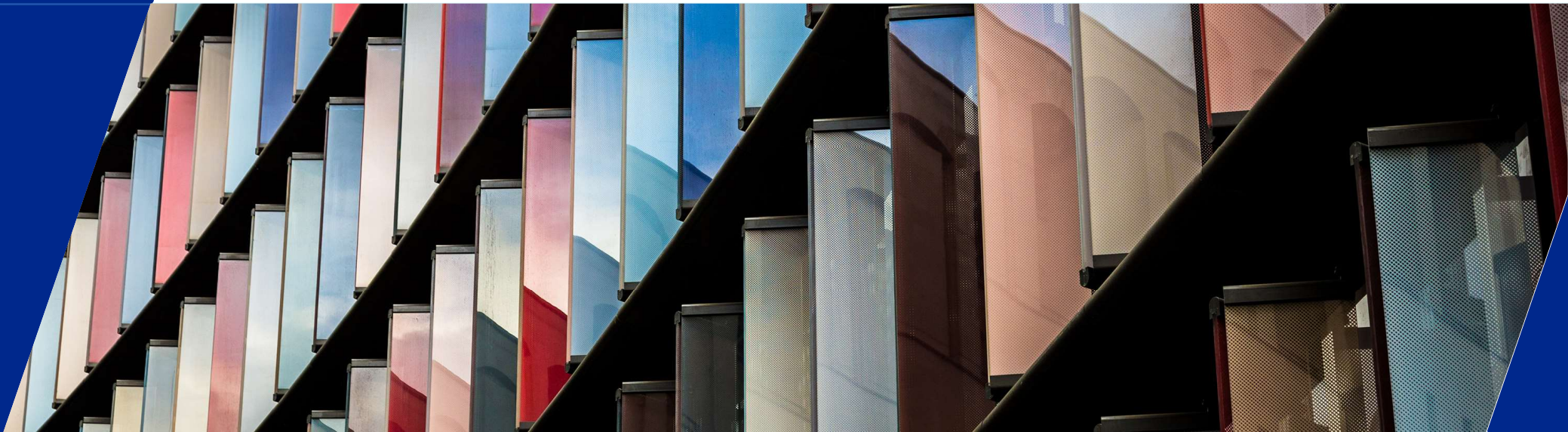


An abstract architectural photograph showing a series of colorful, translucent panels in shades of blue, red, and white, arranged in a stepped, geometric pattern that creates a sense of depth and movement.

Indelen van functies met de referentie aanpak

Aan de slag met functiewaardering (op basis van de ORBA[®] methode)

Programma

Aanleiding >

Doel van vandaag >

Functiewaardering >

De ORBA® methode >

Indelingsproces >

Tips 'goed om te weten' >

AWIN



Aanleiding

Huidige functieraster poppodia:

- Functies zijn verouderd/worden niet meer herkend (werk is veranderd)
- bevatten niet voldoende informatie
- zijn soms niet voldoende (niveau)onderscheidend

Klopt dit? Aanvullingen?



Doel van vandaag

- **Inzicht verkrijgen in functiewaardering met ORBA**
 - Grondslagen van de **ORBA-methode**
 - Indelen op basis van **paarsgewijs vergelijken** met het referentiemateriaal
- Toetsen of het de huidige rangorde van de NPF past binnen het functieraster van de NAPK
 - Rangorde NPF t.o.v. paarsgewijze vergelijking met NAPK referentiefuncties
 - Kloppen de niveaus?
 - Waar zitten de pijnpunten?

Functiewaardering met ORBA

AWIN

Waarom een functieraster voor de sector?



- **Een geaccepteerde en gedeelde basis** voor het onderbouwen en legitimeren van functieniveau-verhoudingen binnen de sector
- Handvat voor **individuele organisaties** om eigen functieverhoudingen te legitimeren en onderbouwen binnen de eigen werkomgeving
- **Transparante niveauverhoudingen** voor werknemers - biedt werknemers mogelijkheid eigen functie te vergelijken met vergelijkbare referentiefuncties in het brancheraster

Functiewaardering met ORBA

- ORBA is een neutrale meetlat voor het bepalen van de relatieve waarde van werk
- Vaste afspraken over de toepassing van de systematiek
- **Uitkomst is onafhankelijk:** niveaus niet beïnvloedbaar door organisaties, leidinggevenden of medewerkers
- Voor branches en sectoren wordt een brancheraster opgesteld waarop bedrijven hun eigen functies kunnen indelen. Dit raster is/wordt afgestemd met de bonden
- De branchefuncties en het brancheraster zijn toegankelijk voor zowel medewerkers als bedrijven



Wat is functiewaardering?

Functiewaardering is een manier om de 'zwaarte' van functies te bepalen. De zwaarte van een functie is altijd **relatief** en **contextafhankelijk**. Een functiewaarderingssysteem is een geobjectiveerde methode die het mogelijk maakt om

- functies in een rangorde te plaatsen
- Beloningsverhoudingen te onderbouwen

En: wat is functiewaardering niet?

- Beoordeling van de persoon en diens functioneren
- Opleidingsniveau
- (momentele) waarde op de arbeidsmarkt
- Duur van de verrichte arbeid
- Charme van de functionaris



ORBA-methode: verwachte bijdrage



Effect

De aard en omvang van de bijdrage aan de organisatie, haar onderdelen, klanten en relaties, gegeven de kaders voor het realiseren van de bijdrage.



Relationele invloed

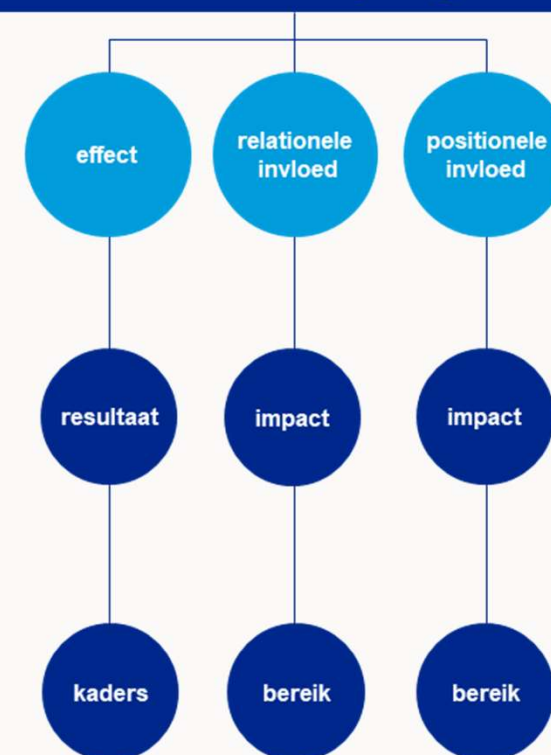
De noodzakelijke invloed op niet ondergeschikte anderen binnen of buiten de onderneming, waarmee werkrelaties nodig zijn om de verwachte bijdrage van de functie te realiseren.



Positionele invloed

De noodzakelijke invloed op, aan de positie ondergeschikte, anderen, voor zover nodig om hen te laten meewerken om de verwachte bijdrage van de functie te realiseren.

verwachte bijdrage



ORBA-methode: functionele beslissingen



Problematiek

Het behandelen van uitdagingen, respectievelijk oplossen van problemen binnen de door de organisatie gegeven functionele ruimte

functionele beslissingen



ORBA-methode: vereiste bekwaamheden



Kennis

Het geheel aan vanuit opleiding en/of ervaring verkregen kennis (weten dat) en het vermogen te kennen (weten hoe), voor zover benodigd voor het behandelen, respectievelijk oplossen van in de functie voorkomende uitdagingen en problemen.



Communicatie

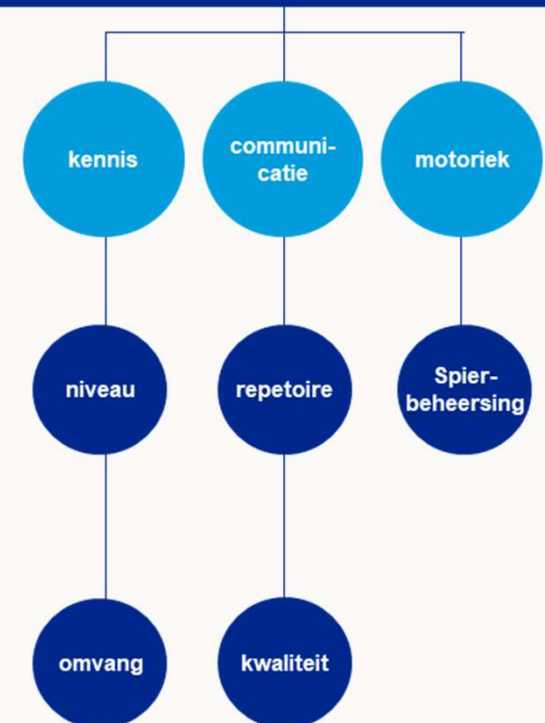
De communicatieve vaardigheden die noodzakelijk zijn voor het uitwisselen (interactief zenden en ontvangen) van informatie tussen personen, voor zover dit nodig is voor de uitoefening van de functie.



Motoriek

De fysieke vaardigheden die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van gecontroleerde bewegingen, voor zover dit nodig is voor de normale uitoefening van de functie.

vereiste bekwaamheden



ORBA-methode: werkgerelateerde bezwaren



Zwaarte

De bezwarende lichamelijke inspanning die een persoon moet leveren om een voorwerp (anders dan het eigen lichaam) in de gewenste positie te krijgen en/of te houden.



Houding & Beweging

De bezwarende lichamelijke inspanning die een persoon moet leveren voor het handhaven van een lichaamshouding (statisch) en/of het uitvoeren van een lichaamsbeweging (dynamisch).



Werkomstandigheden

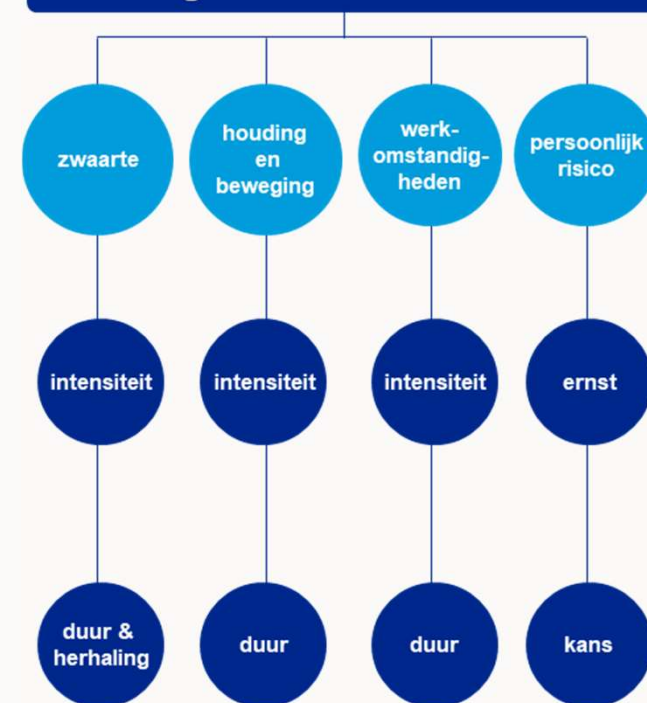
De hinder die een persoon door het uitoefenen van de functie ondervindt ten gevolge van fysische en psychische fenomenen.



Persoonlijk risico

De mate waarin de arbeidsgeschiktheid van de medewerker wordt bedreigd door de uitoefening van de functie.

werkgerelateerde bezwaren



Het indelingsproces

Indelen van functies
met de referentie aanpak



Indelen m.b.v. functiehandboek

1. Analyseer de in te delen functie
 - ▷ Onderzoek en leg de functie-inhoud vast (wat verwacht de werkgever?)
2. Kies passende referentiefunctie(s)
3. Vergelijk in te delen functie met de referentiefuncties op hoofdkenmerken van ORBA®
 - ▷ Identificeer, analyseer en weeg de verschillen
4. Indelen
 - ▷ Indelen op basis van paarsgewijze vergelijking
 - ▷ Leg indeling en motivering vast
 - ▷ Communicatie naar medewerkers



Tips

goed om te weten, handig om te hebben of te maken

Veelvoorkomende (niveau)misvattingen

- **Leidinggeven**

'Het aansturen van mensen is erg belangrijk voor de waardering.'

- **Combinatiefuncties**

'Dus niveau 1 + niveau 2 = niveau 3?'

- **Afbreukrisico**

'Zonder mij ligt hier de boel plat, dus..'

- **Het nieuwe administratieve systeem**

'Het werk is een stuk complexer/lastiger geworden.'

- **De multi-inzetbare functionaris**

'Ik weet heel veel, ik doe heel veel.'



- **Waarderen van de de persoon**

→ *Functiewaardering = wegen van de **functie** (wat wordt er van de functie verwacht?)*

- **Indelen op basis van de functienaam**

→ *Beoordeel de functie-inhoud (functienaam is slechts het etiket)*

- **Indelen op deel van (hogere/lagere) referentiefunctie**

→ *Vergelijk met de gehele functie (zwaarste in de functie is niveaubepalend)*

- **Indelen op basis van huidig salaris medewerker**

→ *Deel de functie in op basis van inhoud functie (evt. toekennen persoonlijke toeslag)*

- **Hoeveel punten?**

→ *Functiewaardering is geen exacte wetenschap – Blijf (beredeneerd) vergelijken!*

AWN