

DLC Functiewaardering en Beloning

DE BRUG TUSSEN PROCESSEN, FUNCTIES EN BELONING

Welke bijdrage van een werknemer verwacht wordt, kan in een functiebeschrijving worden omschreven. Door functiewaardering kunnen o.a. beloningsverschillen tussen functies worden onderbouwd. Hiermee kan antwoord gegeven worden op de volgende vragen:

- Sluiten de functiebeschrijvingen en de functiestructuur goed aan op de organisatie- en afdelingsprocessen?
- Welke rol spelen functiebeschrijvingen bij het beoordelen en ontwikkelen van medewerkers?
- Welke rol spelen functiebeschrijvingen bij organisatieontwikkeling?
- Is men in staat marktconform te belonen en zijn de interne beloningsverschillen goed uit te leggen?
- Lukt het om de loonkostenontwikkeling gelijk te laten lopen met de omzetontwikkeling?

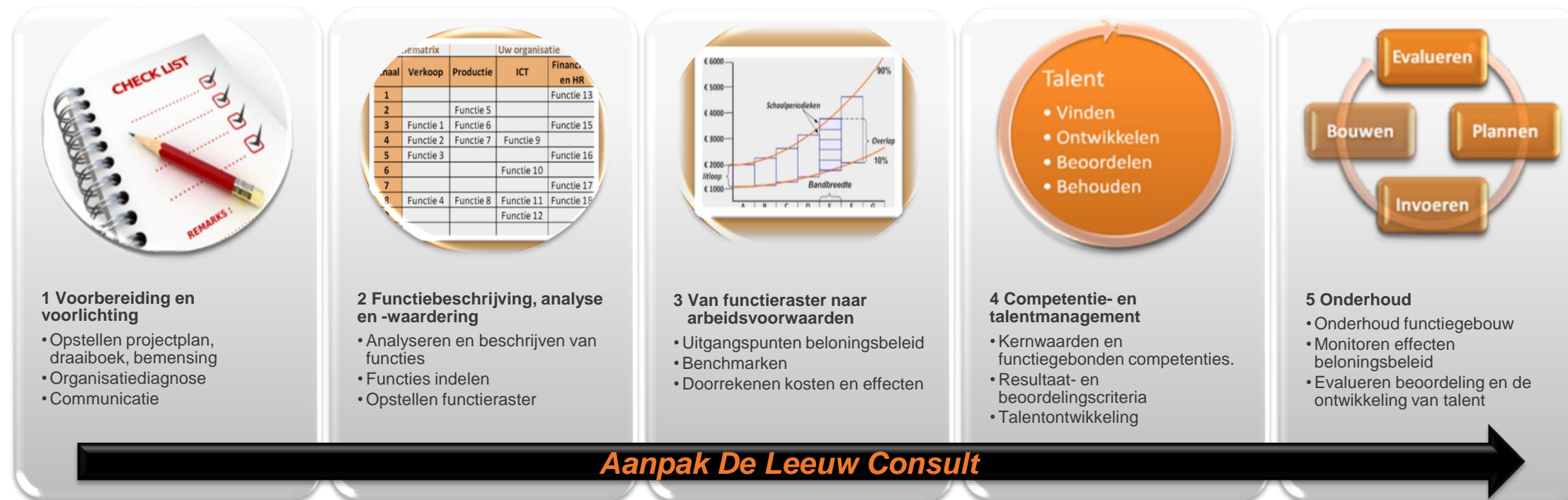
Vragen die om een modern duurzaam systeem van functiewaardering en een transparant flexibel beloningsbeleid vragen. De Leeuw Consult (DLC) is systeemhouder van de methode CATS[®], een beproefd en universeel inzetbaar systeem voor functiebeschrijving en -waardering. De methode kent verschillende keuzemogelijkheden en toepassingsvormen, afhankelijk van het doel van de functiebeschrijving en -waardering. DLC beschikt over een zeer uitgebreide beloningsdatabase voor benchmarks en het ontwerpen van beloningsstructuren.

TOEPASSINGSMOGELIJKHEDEN

CATS[®] is flexibel en breed inzetbaar:

- Voor verschillende branches zijn handboeken functie-indeling ontwikkeld, die organisaties en medewerkers in staat stellen om functiewaardering zelfstandig toe te passen. Voorbeelden van dergelijke branches zijn: Metaal & Techniek, Timmerindustrie, Vlakglasindustrie, Vleesverwerkende industrie, Grafimedia, Architecten, Woningcorporaties, Wonen (meubel detailhandel), Mode- en Sportdetailhandel, Groothandel textielgoederen, Boek- en Kantoorvakhandel, Kringloopbedrijven, Kappers en Recreatie.
- Voor verschillende organisaties zijn referentiefuncties, functiematrixen, bedrijfseigen handboeken of duurzame functiereeksen ontwikkeld.
- Ook kunnen op basis van de CATS[®]-methode individuele functies worden beschreven en gegradeerd.

CATS[®] staat voor Commercieel, Administratief, Technisch en Sociaal, de soorten functies die met CATS[®] geanalyseerd kunnen worden en is toepasbaar voor alle niveaus in de organisatie. Het CATS[®]-systeem kent geen dominante gezichtspunten. Elke functie heeft een specifiek scorepatroon. De methode kan op deze wijze zelfs zéér geringe verschillen tussen functies duidelijk in kaart brengen. CATS[®] wordt toegepast in Nederland, België en Engeland.



Aanpak De Leeuw Consult

DE 4 KARAKTERISTIEKEN EN 9 GEZICHTSPUNTEN VAN CATS[®]

Complexiteit

HETEROGENITEIT

In hoeverre variëren de werkzaamheden. Is er sprake van gelijksoortige of ongelijksoortige taken. Is het noodzakelijk om van onderwerp naar onderwerp om te schakelen en wat is de diepgang die in de functie besloten ligt.

KENNIS

Het kennisniveau en de specifieke voor de functie noodzakelijke aanvullende studie worden vastgelegd.

Organisatie

ZELFSTANDIGHEID

In welke mate deelt de functiehouder de eigen tijd in. In welke mate geeft deze zelf vorm aan het werk. In welke mate wordt toezicht op de functiehouder uitgeoefend. En wat is de werk- en beslisruimte.

CONTACTEN INTERN

In hoeverre moet de functiehouder werkcontacten onderhouden met collega's dan wel met anderen in de organisatie. Wat is de betekenis van die contacten voor de organisatie. Speciale contacteisen zoals uitdrukkingsvaardigheid, overtuigingskracht en tact worden gewaardeerd.

LEIDINGGEVEN

Beschreven wordt aan hoeveel personen de functiehouder leiding geeft. Bezien wordt in hoeverre er sprake is van rechtstreeks aansturen, hiërarchisch leidinggeven of eindverantwoordelijkheid dragen.

Zakelijk risico

CONTACTEN EXTERN

Met welke personen en instellingen buiten de organisatie wordt contact onderhouden. Welke onderwerpen worden behandeld en welk belang moet hieraan gehecht worden. Ook hier kunnen speciale contacteisen zoals servicebereidheid een rol spelen.

AFBREUKRISICO

Welke fouten kan de functiehouder maken en wat is de schade voor de organisatie. In hoeverre werken fouten door naar anderen. Hoe groot is de kans dat fouten tijdig ontdekt worden.

SPECIALE EISEN

In welke mate is er sprake van noodzakelijke geheimhouding. Moet de functiehouder weerstand bieden tegen druk die anderen op zijn/haar beslissingen uitoefenen, zijn er uitzonderlijke begaafdheden vereist.

Fysieke aspecten

Welke fysieke bezwaren zijn aan het werk verbonden. Beïnvloeden klimatologische omstandigheden waarin gewerkt moet worden het functioneren. Wat is de mate van lichamelijke inspanning.

Zijn er persoonlijke risico's.

Is er sprake van bewegingsprecisie, zoals bij bepaalde vormen van manueel vakmanschap.



DE LEEUW CONSULT

Onze Diensten

- Belonen
- Beoordelen
- CATS[®] functiewaardering
- Organisatieontwikkeling
- Psychologisch onderzoek
- Competentie- en Talentmanagement
- Mobiliteit

Waarom functiewaardering?

- Organisatiestructuur en functies zijn helder en sluiten op elkaar aan
- Beloningsverhoudingen transparant en objectief onderbouwd
- Grip op loonkostenontwikkeling
- Koppeling functies, te behalen resultaten, competenties en beoordeling