

Toolkit: maak je de vier criteria concreet voor jouw organisatie

Kies jouw startpunt aan de hand van vier uitgewerkte voorbeelden

Even opfrisser vooraf:

Eerste belangrijke stap bij de implementatie van de richtlijn Loontransparantie is de juiste functiewaardering. Hiervoor kijk je naar vier vaste criteria:

- vaardigheden;
- inspanningen;
- verantwoordelijkheid;
- arbeidsomstandigheden.

Die criteria zijn voor iedere organisatie hetzelfde. De **concrete invulling** ervan verschilt wel per soort werk. Bij een installatiebedrijf spelen bijvoorbeeld technische vakkennis, veiligheid en fysieke omstandigheden een belangrijke rol. Bij een adviesbureau gaat het eerder om complexe analyse, klantverantwoordelijkheid, deadlines en mentale belasting.

De bedoeling is dus niet om voor ieder bedrijf een andere meetlat te verzinnen. Je vertaalt **dezelfde vier criteria naar het werk dat binnen jouw organisatie daadwerkelijk voorkomt**. Daarna gebruik je die invulling consequent voor alle functies binnen de organisatie.

Hoe gebruik je deze voorbeelden?

Gebruik het voorbeeld dat het meest op jouw organisatie lijkt als **startpunt**, niet als invulsjabloon. Het is slechts een hulpmiddel om je op weg te helpen.

Loop vervolgens drie vragen langs:

1. **Welke van deze beoordelingspunten komen ook in onze organisatie voor?**
2. **Welke voor ons belangrijke aspecten ontbreken nog?**
3. **Kunnen we deze beoordelingspunten vervolgens op alle functies binnen onze organisatie consequent toepassen?**

Daarna kun je de functies uit jouw organisatie misschien makkelijker langs deze meetlat leggen en beoordelen welke functies op basis van vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden gelijk of gelijkwaardig zijn.

1. Installatiebedrijf

Denk aan een bedrijf met monteurs, servicemonteurs, werkvoorbereiders, planners, projectleiders, binnendienst en administratie.

Criterium	Waar kijken we bij dit installatiebedrijf naar?
Vaardigheden	technische vakkennis, certificeringen, storingen analyseren en oplossen, tekeningen en systemen gebruiken, zelfstandigheid, klantcommunicatie, plannen en organiseren
Inspanningen	fysieke inspanning, concentratie, werken onder tijdsdruk, storingen oplossen, veel schakelen en mentale belasting bij complexe technische problemen
Verantwoordelijkheid	veiligheid van installaties, kwaliteit van uitgevoerd werk, gevolgen van fouten, materiaal en gereedschap, planning, klantafspraken, beslissingsruimte en eventuele aansturing
Arbeidsomstandigheden	werken op locatie, fysieke belasting, lawaai, warmte of kou, werken op hoogte of in beperkte ruimtes, reistijd, storingsdiensten en afwijkende werktijden

Waar moet je hier vooral op letten?

Leg kantoorwerk en uitvoerend werk niet automatisch langs verschillende meetlatten.

De fysieke belasting van een monteur moet zichtbaar worden, maar ook de mentale belasting, planningsdruk en verantwoordelijkheid van bijvoorbeeld een werkvoorbereider.

Een servicemonteur en een werkvoorbereider doen totaal verschillend werk. Toch kunnen zij bij toepassing van de vier criteria dichter bij elkaar uitkomen dan hun werkplek of functietitel doet vermoeden.

2. Groothandel en logistiek bedrijf

Denk aan magazijnmedewerkers, chauffeurs, logistiek medewerkers, binnendienst, inkopers, accountmanagers en administratie.

Criterium	Waar kijken we bij deze groothandel naar?
Vaardigheden	product- en proceskennis, werken met logistieke of commerciële systemen, rij- of heftruckvaardigheden, plannen, onderhandelen, klantcommunicatie en zelfstandig oplossen van leveringsproblemen
Inspanningen	fysieke belasting, langdurige concentratie, verkeersbelasting, veel schakelen, tijdsdruk bij leveringen, commerciële druk en omgaan met onverwachte wijzigingen
Verantwoordelijkheid	goederen en voorraad, correcte en tijdige levering, voertuigen en materiaal, klantrelaties, inkoopbeslissingen, marge, financiële gevolgen van fouten en eventuele aansturing
Arbeidsomstandigheden	magazijnwerk, tillen en lopen, verkeer, laad- en losomstandigheden, temperatuurverschillen, kantoorwerk, klantbezoeken en vroege of afwijkende werktijden

Waar moet je hier vooral op letten?

Voorkom dat commerciële verantwoordelijkheid automatisch zwaarder wordt gewaardeerd dan logistieke of operationele verantwoordelijkheid.

De omzetverantwoordelijkheid van een accountmanager is gemakkelijk zichtbaar. Maar ook verantwoordelijkheid voor voorraad, tijdige leveringen, voertuigen of een logistieke planning kan grote gevolgen hebben voor de onderneming. Maak beide soorten verantwoordelijkheid daarom concreet voordat je functies vergelijkt.

3. Productiebedrijf

Denk aan productiemedewerkers, operators, kwaliteitsmedewerkers, technische dienst, planners, logistiek medewerkers, sales en teamleiders.

Criterium	Waar kijken we bij dit productiebedrijf naar?
Vaardigheden	machine- en proceskennis, technische kennis, kwaliteitskennis, storingen analyseren, nauwkeurig werken, systeemgebruik, plannen en eventueel leidinggeven
Inspanningen	fysieke belasting, repeterend werk, concentratie, productietempo, complexe storingen, veel schakelen en mentale belasting bij kwaliteits- of continuïteitsproblemen
Verantwoordelijkheid	productkwaliteit, veiligheid, machines en installaties, productiecontinuïteit, materiaalgebruik, planning, gevolgen van stilstand of fouten en eventuele personeelsverantwoordelijkheid
Arbeidsomstandigheden	productieomgeving, geluid, warmte of kou, staan en lopen, ploegendienst, beschermingsmiddelen, storingsdiensten, kantoorwerk en piekbelasting

Waar moet je hier vooral op letten?

Breng verschillende vormen van belasting afzonderlijk in beeld.

Een operator kan lichamelijk belastend werk doen in een productieomgeving en tegelijk voortdurend alert moeten zijn op storingen en kwaliteit. Een planner heeft weinig fysieke belasting, maar kan juist te maken hebben met hoge mentale belasting, veel verstoringen en verantwoordelijkheid voor de voortgang van de productie.

Het ene is niet automatisch zwaarder dan het andere. Eerst moet zichtbaar worden **welke belasting de functie daadwerkelijk vraagt**.

4. Zakelijk advies- of dienstverleningsbureau

Denk aan junior en senior adviseurs, projectondersteuning, accountmanagement, marketing, finance, office management en teamleiders.

Criterium	Waar kijken we bij dit adviesbureau naar?
Vaardigheden	vakinhoudelijke expertise, analyseren, adviseren, schrijven en presenteren, klantcommunicatie, commerciële vaardigheden, organiseren, projectmatig werken en zelfstandigheid
Inspanningen	complexe vraagstukken, langdurige concentratie, veel schakelen tussen klanten en projecten, deadlines, commerciële druk en emotionele belasting in lastige klantgesprekken
Verantwoordelijkheid	kwaliteit van advies, klantrelaties, vertrouwelijke informatie, projectresultaten, omzet of budget, beslissingsruimte, reputatie en eventuele aansturing
Arbeidsomstandigheden	kantoor- en beeldschermwerk, klantbezoeken, reizen, piekperiodes, strakke deadlines, bereikbaarheid en eventueel onregelmatige werktijden rond opdrachten

Waar moet je hier vooral op letten?

Maak ook minder tastbare vaardigheden en verantwoordelijkheden zichtbaar.

Omzetverantwoordelijkheid is eenvoudig te benoemen. De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van een ingewikkeld advies, een belangrijke klantrelatie, vertrouwelijke informatie of de coördinatie van een complex project is minder gemakkelijk in geld uit te drukken, maar kan voor de functiewaarde net zo relevant zijn.

Hetzelfde geldt voor vaardigheden als analyseren, adviseren, communiceren en organiseren. Als die voor het werk noodzakelijk zijn, moeten ze ook in de waardering terugkomen.