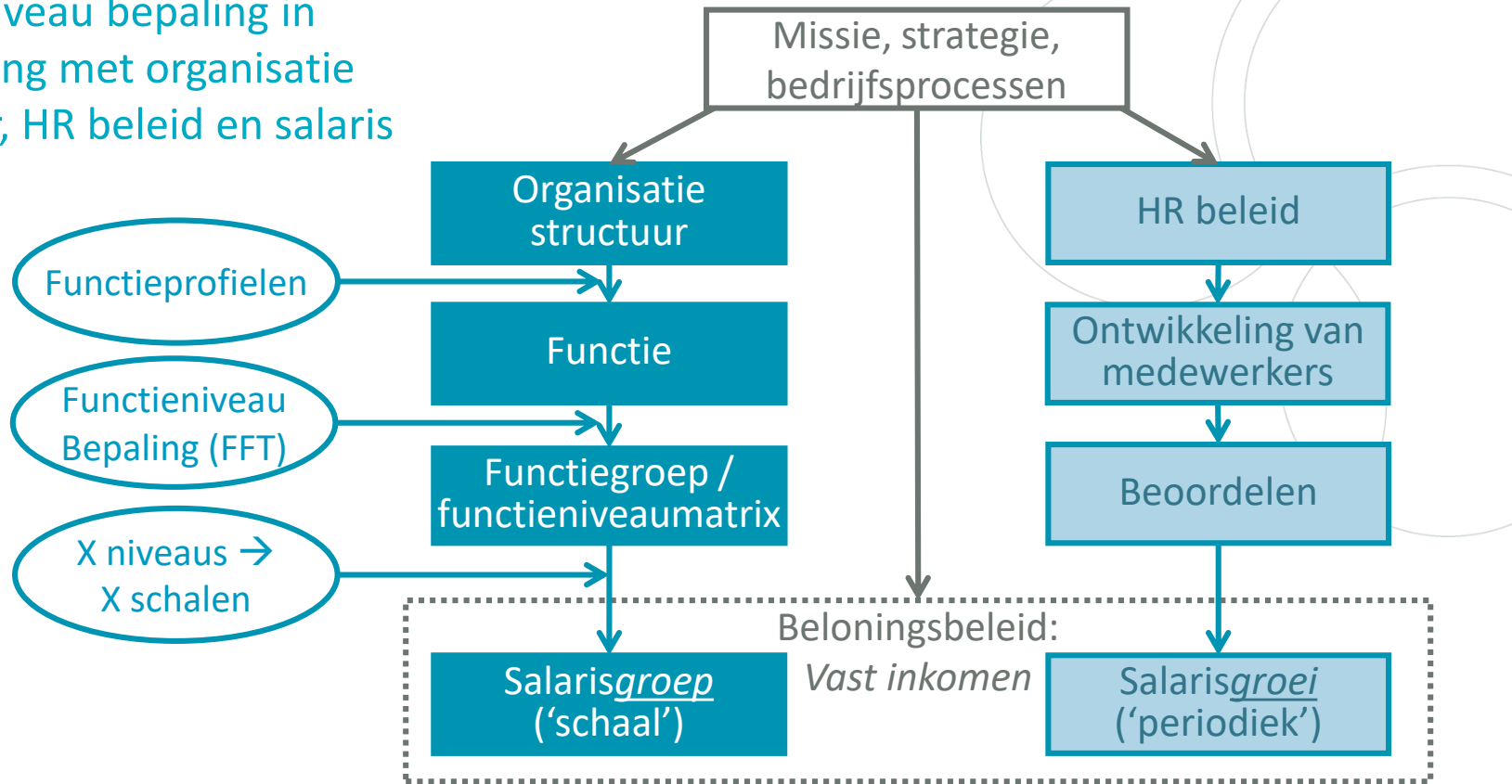


Flexibel Functie- en Taaksysteem (FFT)

Januari 2013 / juni 2017

© Van Delden Advies B.V.

Functieniveau bepaling in samenhang met organisatie structuur, HR beleid en salaris



Functieprofiel (1)

Opstellen functieprofiel

- *Functie*: een logisch samenhangend geheel van verantwoordelijkheden en taken. Functies zijn het resultaat van keuzes die gemaakt zijn m.b.t. de werkverdeling en coördinatie / aansturing in een organisatie (dus een weerslag van de organisatiestructuur).
- Een *functieprofiel* is een beknopte beschrijving van de hoofdkenmerken van een functie, van de plaats van die functie in de organisatie en van de eisen die vanuit de functie aan de functievervuller (de medewerker) worden gesteld.

Functieprofiel (2)

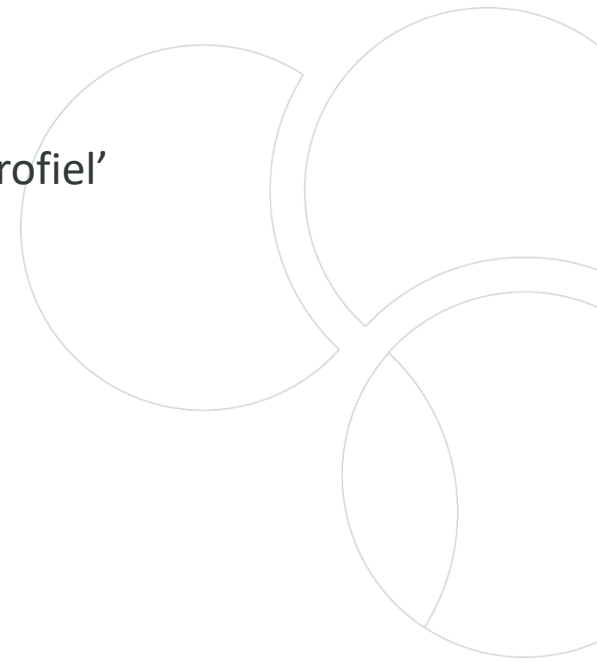
Inhoud functieprofiel

1. Naam van de functie
2. Plaats van de functie in de organisatie
3. Doel van de functie
4. Verantwoordelijkheden / kerntaken / voornaamste resultaatgebieden
5. Voor de functie vereiste competenties
6. Bezwarende werkomstandigheden

Functieprofiel (3)

Aanvullend materiaal:

- Notitie 'Opstellen functieprofiel'
- Competentielijst *)
- Competentieids *)



*) Zie www.deldenadvies.nl/hrm_instrumenten.html

FFT: Rubrieken en gezichtspunten (1)

Kennis

- Algemene ontwikkeling
- Niveau van vakkennis
- Ervaring(skennis)
- Dynamiek van de benodigde kennis

Zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en invloed

- Autonomie
- Verantwoordelijkheid voor operationeel beleid
- Verantwoordelijkheid voor het strategisch beleid van de organisatie
- Afbreukrisico
- Verantwoordelijkheid voor het functioneren van anderen (leidinggeven)

FFT: Rubrieken en gezichtspunten (2)

Vaardigheden

- Interne contacten
- Externe contacten
- Commerciële vaardigheden
- Uitdrukkingsvaardigheid
- Bewegingsvaardigheid

Bezwarende werkomstandigheden

- Fysieke belasting
- Psychische belasting



FFT: Voor- en nadelen (1)

Voordelen

- Eenvoud en gemak
- De organisatie wordt systeemeigenaar, geen dure externe experts nodig
- Geen 'hogere wiskunde' of black boxes
- Gemakkelijk te leren en doorgronden systeem
- Snelle doorlooptijd van fuwa
- Controlerol OR effectiever → OR cie. kan FFT zelf toepassen
- Op maat te maken van de organisatie (zie scoretabel)
 - Dit gaat wel ten koste van vergelijkingsmogelijkheden met de markt

FFT: Voor- en nadelen (2)

Nadelen

- Onbekend systeem in de fuwa markt
- Geen legitimatie door 'groot bureau'
- Vergelijking met andere organisaties moeilijker
 - Vbld: Orba: gevalideerd voor de industrie, FWG gevalideerd voor de zorg

Validatie

- Destijds ontwikkeld met fuwa expert die ook FWG 3.0 ontwikkeld heeft
- Uitkomsten blijken overeen te komen met functie indelingen Hay Group

FFT: Wanneer toepassen

Wanneer FFT wél toepassen:

- Als het alleen gaat om ranking van functies
- Als er voldoende vertrouwen is tussen werknemers / OR en werkgever
- Als bespaard moet worden op kosten en / of doorlooptijd

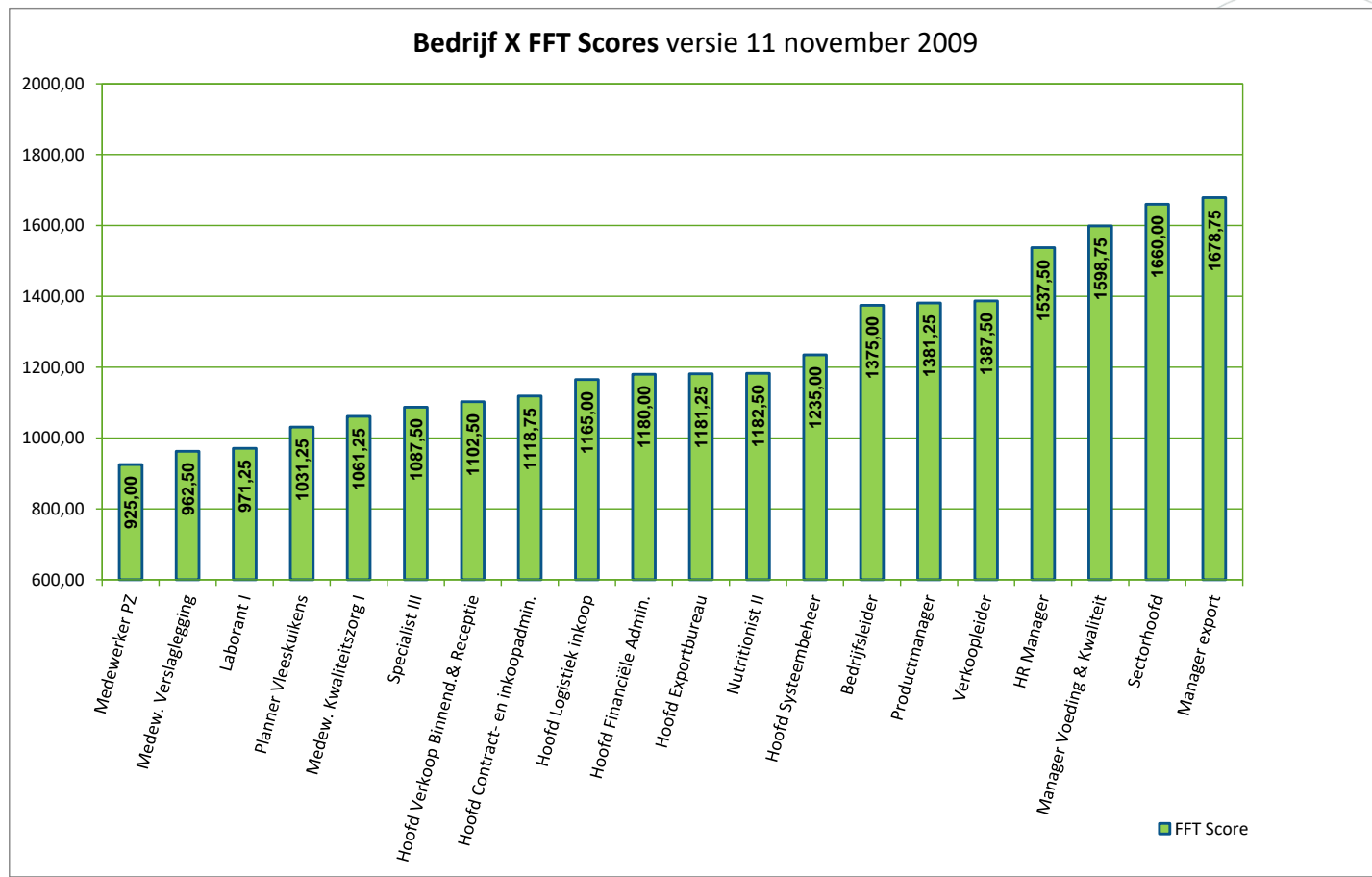
Wanneer FFT niét toepassen:

- Als vergelijking met andere organisaties belangrijk wordt
- Als er minder vertrouwen is tussen werknemers / OR en werkgever, dan helpt externe legitimatie door groot bureau / systeemeigenaar
- Als kosten en doorlooptijd / bureaucratie geen bezwaar zijn

FFT Score- formulier

Rubriek	Weging rubriek Weging gezichtspunt	Factor	Score	Punten	Score X factor	Totaal
I. Kennis	25%					0
1. Algemene ontwikkeling	20	5,00			0	
2. Niveau van vakkennis	30	7,50			0	
3. Ervaring(skennis)	25	6,25			0	
4. Dynamiek van de benodigde kennis	25	6,25			0	
II. Zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en invloed	40%					0
5. Autonomie	15	6,00			0	
6. Verantwoordelijkheid voor operationeel beleid	15	6,00			0	
7. Verantwoordelijkheid voor strategisch beleid v.d. org.	25	10,00			0	
8. Afbreukrisico	20	8,00			0	
9. Verantwoordelijkh. voor funct. v. anderen (leidinggeven)	25	10,00			0	
III. Vaardigheden	25%					0
10. Interne contacten	20	5,00			0	
11. Externe contacten	30	7,50			0	
12. Commerciële vaardigheden	30	7,50			0	
13. Uitdrukkingsvaardigheid	10	2,50			0	
14. Bewegingsvaardigheid	10	2,50			0	
IV. Bezwarende werkomstandigheden	10%					0
15. Fysieke belasting	50	5,00			0	
16. Psychische belasting	50	5,00			0	
TOTAAL						0

Voorbeeld FFT grafiek



Voorbeeld functieniveaumatrix

Versie 1.9
25 januari 2016

Niveau	Sales	Operations	Technology	Staff
A				
B		Junior System Engineer		Office manager AP Associate
C		Junior Continuity Engineer	Junior Developer	Purchase Associate HR Assistant Billing Associate Junior Recruiter
D	Accountmanager	Medior Continuity Engineer Customer Operations Manager	Medior Developer	Recruiter / HR Specialist Medior Finance Manager
E	Senior Accountmanager	Senior Customer Op. Manager Senior Continuity Engineer Teamlead Continuity Engineer	Medior Teamlead Developer Senior Developer Architect	
F	Sales Manager	Senior Teamlead Continuity Eng.	Senior Teamlead Developer	Compliance Officer Teamlead HR Controller
G				

Meer informatie

www.deldenadvies.nl

☎ 06 222 01 805

