

FUNCTIES GEWAARDEERD

Architectuur van een functiegebouw

In een organisatie werken mensen, en mensen vervullen functies. Deze functies vormen als het ware de bouwmaterialen waaruit de organisatie is opgetrokken. Mits goed ontworpen en door gebruik van de juiste materialen wordt een degelijke organisatie gecreëerd, die wel een stootje kan hebben. En die, dankzij de nodige flexibiliteit, ook bij slecht weer overeind blijft. Een goede architectuur van het functiegebouw is dus bijzonder belangrijk. Voor de organisatie zelf, en voor de mensen die er werken.

DE VOORDELEN VAN EEN MODERN FUNCTIEGEBOUW

Een ondernemende organisatie is voortdurend in ontwikkeling. Dat heeft ook gevolgen voor uw personele organisatie. Een verouderd, beperkt, of star functiegebouw kan noodzakelijke veranderingen in de weg staan. Het (opnieuw) ontwerpen en implementeren van een modern functiegebouw levert u het volgende op:

- een grotere mate van flexibiliteit waardoor de organisatie zich beter kan aanpassen aan de veranderende omgeving;
- een compacte en onderhoudsarme structuur;
- een stabiele basis voor resultaatsturing en competentie management;
- een loongebouw dat in balans is;
- duidelijkheid over loopbaanperspectief voor medewerkers door onder meer het toepassen van functiereksen.

ECHTE WINST

Het vernieuwen, (her)ontwerpen en implementeren van het functiegebouw gaat om mensen, werk, resultaten, ontwikkeling en beloning. Juist deze elementen maken een professionele begeleiding van een dergelijk project in een organisatie noodzakelijk. De hulp van een extern en onafhankelijk adviseur kan daarvoor nuttig zijn.

In de praktijk maakt een veranderingstraject bovendien een bepaalde dynamiek los, waardoor soms geheel nieuwe perspectieven binnen bereik van de organisatie komen. Het doel is weliswaar het ontwikkelen van het functiegebouw zélf, maar de mogelijkheid om als organisatie met elan en gemotiveerde medewerkers verder te gaan is nog belangrijker.



EEN FLEXIBEL FUNCTIEGEBOUW: FUNCTIE- EN COMPETENTIEPROFIELEN

Het bestaande functiegebouw kan het uitgangspunt zijn, maar een organisatie kan ook besluiten om met een geheel nieuw ontwerp verder te gaan. Daartoe worden de daarin passende functies beschreven en gerangschikt naar zwaarte. Functieprofielen kunnen worden uitgebreid met output en/of competenties. Zo kan gefundeerd worden gestuurd op resultaat ('wat') en gecoacht op gedrag, vaardigheden en ontwikkeling ('hoe').

De doorlooptijd van zo'n traject kan uiteenlopen van enkele maanden tot ruim een jaar. Dit wordt vooral bepaald door gevoeligheden in de organisatie, het beoogde aantal functies, de reeds aanwezige HR-instrumenten en hun samenhang, en de mate van ondersteuning door P&O.

EEN STABIEL LOONGEBOUW: FUNCTIEWAARDERING

Functiewaardering is het middel voor het creëren van een stabiel loongebouw. In organisaties en bedrijven worden verschillende functie-waarderingssystemen gebruikt. De invoering van een nieuw functiegebouw kent altijd een eigen dynamiek: verwachtingen bij management en medewerkers, aanpassing bestaande regelingen functiewaardering, effecten op de loonsom.



Maak gebruik van onze ervaring en expertise

Bureau Lammers heeft sinds 1999 veel organisaties in de non-profit en profit sector met succes begeleid bij projecten op het gebied van de ontwikkeling van functiegebouwen, functiewaardering, resultaatsturing en competentie management. Wij beschikken over zeer ruime ervaring, expertise, diverse licenties en certificeringen. Onze overtuiging is dat zo'n traject alleen tot een goed einde kan worden gebracht in samenwerking met het (top-) management, de medewerkers en de medezeggenschap. Duidelijke en frequente communicatie met deze partijen vinden wij een belangrijke succesfactor.