

## Hoofdstuk 9. Functieclassificatie en beloning

### Meerkeuzevragen

#### Opgave 9.1

C Stelling I en II zijn beide juist.

#### Opgave 9.2

A Functiebeloning is het meest voorkomende beloningssysteem.

#### Opgave 9.3

B Competentiebeloning is in zo'n geval het meest geschikt, aangezien de beloning stijgt naarmate de werknemer beter scoort op de competenties die voor zijn functie nodig zijn.

#### Opgave 9.4

D Stelling I is onjuist, omdat de werknemer bij de cafetarieregeling niet de omvang van de beloning deels zelf bepaalt, maar wel de vorm waarin dit wordt uitbetaald. Stelling II is ook onjuist. De omvang van de beschikbare vrije ruimte bepaalt in welke mate de werkgever onbelast vergoedingen kan verstrekken.

#### Opgave 9.5

A Stelling II is onjuist, want bij een minimum-cao mag de werknemer wel besluiten om zijn werknemers beter te belonen dan de cao voorschrijft. Stelling I is juist.

#### Opgave 9.6

A Het vakantiegeld behoort tot de primaire arbeidsvoorwaarden.

#### Opgave 9.7

D Een goede werksfeer behoort tot de quartaire arbeidsvoorwaarden.

#### Opgave 9.8

B Een pensioenregeling behoort tot de secundaire arbeidsvoorwaarden.

#### Opgave 9.9

C De behaalde omzet.

### Open vragen

#### Opgave 9.10

Beloningssystemen:

- functiebeloning;
- tijdloon;
- competentiebeloning;
- individuele prestatiebeloning;
- groepsbeloning;
- merit rating.

**Opgave 9.11**

- a. Bij prestatiebeloning is het salaris van een werknemer afhankelijk van zijn prestaties.
- b. Stukloon en provisie.
- c. Als het prestatieloon niet uitsluitend afhankelijk is van bijvoorbeeld het aantal geproduceerde eenheden (stukloon) of de gegenereerde omzet (provisieloon), maar het prestatieloon afhankelijk is van meerdere elementen, spreken we van multifactorbeloning.
- d. Bij prestatiebeloning wordt gekeken naar de ‘normale’ prestaties van een medewerker, terwijl bij merit rating wordt gekeken naar andere aspecten, zoals het ziekteverzuim van een medewerker, stiptheid, het aantal dienstjaren en de omgang met collega’s en leidinggevenden.

**Opgave 9.12**

Doelstellingen van het belonen van medewerkers:

- het aantrekken van personeel op de arbeidsmarkt;
- het behouden van bekwame medewerkers;
- het verbeteren van de geleverde prestaties;
- het stimuleren van een verandering in het gedrag;
- het voorkomen van conflicten.

**Casusvragen****Opgave 9.13**

- a. Drie verschillen tussen een personeelssysteem dat werkt met competentie management en een personeelssysteem dat gebaseerd is op functiewaardering:
  - Bij een personeelssysteem gebaseerd op competentie management worden de gewenste competenties behorend bij een bepaalde functie geformuleerd. Bij een systeem van functiewaardering wordt de zwaarte van de functie geformuleerd aan de hand van bepaalde gezichtspunten zoals kennis/opleiding, leidinggeven ja/nee, contacten intern/extern.
  - Bij een personeelssysteem gebaseerd op competenties worden medewerkers beoordeeld op basis van het al dan niet hebben van bepaalde competenties en het al dan niet verwerven van bepaalde competenties. Bij een systeem gebaseerd op functiewaardering wordt bij de beoordeling gekeken hoe een bepaalde functie is uitgevoerd.
  - Bij een personeelssysteem gebaseerd op competenties is de beloning mede afhankelijk van het al dan niet hebben van bepaalde competenties. Bij een systeem op basis van functiewaardering is de beloning afhankelijk van de functie die wordt uitgeoefend.
- b. Bij functiebeloning is het salaris van een werknemer afhankelijk van zijn functie. Hierbij geldt als basisregel: hoe zwaarder de functie, des te hoger het salaris.
- c. Voorbeeld van een combinatie van functiebeloning en competentiebeloning: een buitendienstmedewerker krijgt maandelijks een vast salaris op basis van zijn functie (functiebeloning), plus een vaste toeslag voor de opgebouwde ervaring (competentiebeloning).

**Opgave 9.14**

- a. Het vaststellen van de beloningsstructuur en het rechtvaardigen/objectiveren van beloningsverschillen.
- b. Aanleiding is het MTO. Medewerkers zijn ontevreden over de hoogte van de beloning in relatie tot de bij de functie behorende taken en verantwoordelijkheden. Via functieclassificatie brengt de directie de beloning en functie/verantwoordelijkheden in balans.

**Opgave 9.15**

- a. Bij functiewaardering gaat het om de weging van de zwaarte van functies op basis van een aantal gezichtspunten, die relevant zijn voor de betreffende functie en die het mogelijk maakt om functies met elkaar te vergelijken en te classificeren. Op basis daarvan kan een salaris(groep) worden vastgesteld.
- b. Bij flexibele beloning kan de medewerker zelf invloed uitoefenen op het variabele deel van de beloning. Hierbij kan vaak voor een deel worden gekozen voor vrije tijd, speciale voorzieningen, etc. Vooral het zelf kunnen bepalen, het invloed kunnen uitoefenen op de aard van de beloning heeft een motiverend effect.