

Advies over organisatie en HRM

- ▶ Organisatie-inrichting
- ▶ Belonen
- ▶ Effectiviteit van HR
- ▶ Inzet en ontwikkeling van kwaliteiten
- ▶ Cultuur, samenwerking & leiderschap

IFA - INTEGRALE FUNCTIE ANALYSEMETHODE

Functiewaardering is een geobjectieerde methode om het niveau en de zwaarte van functies in een bedrijf (of bedrijfstak) vast te stellen. Het resultaat van functiewaardering is een logische, herkenbare rangorde van verschillende functies naar niveau en zwaarte. Er zijn diverse functiewaarderingsmethoden binnen Nederland die breed worden toegepast en zijn erkend door de vakbonden. Een van deze methoden is de Integrale Functie Analyse methode oftewel IFA.

De IFA-methode kent vier kenmerken.

- ▶ **Kundigheid**
- ▶ **Zelfstandigheid**
- ▶ **Verantwoordelijkheid**
- ▶ **Bezwarende werkomstandigheden**

Deze kenmerken hebben betrekking op verschillende onderdelen van de functie-uitoefening en daarmee op verschillende soorten eisen die een normale functie-uitoefening aan de functievervuller stelt.

In zijn algemeenheid geldt het volgende:

- de invloed van de eerste drie kenmerken is relatief zwaar; de invloed van de drie kenmerken kan verschillen, afhankelijk van het type functie;
- het kenmerk bezwarende omstandigheden krijgt een relatief grote invloed op het totale niveau naarmate het niveau van de functie lager wordt en bestaat uit uitvoerende taken onder fysiek zware omstandigheden.

De kenmerken zijn verdeeld in twaalf gezichtspunten. Bij het bepalen van een functieniveau wordt aan ieder gezichtspunt een score toegekend. Waarderen en dus vaststellen van het niveau van functies in punten IFA-nauwkeurig op basis van gezichtspunten is werk voor specialisten, die daarvoor de beschikking hebben over de systeemsleutel (tabellen per gezichtspunt en analysecriteria).



**INTEGRALE FUNCTIE
 ANALYSEMETHODE**

IFA-kenmerken en -gezichtspunten

Kenmerk	Gezichtspunt	Uitleg
Kundigheid	Vakkennis	Het kennisniveau benodigd om de op het vak gerichte problematiek, met behulp van de daarbij horende methoden en technieken, te kunnen behandelen. Het is daarbij niet van belang hoe deze kennis is verkregen.
	Functionele vaardigheid	De vereiste bekwaamheid om een functie in organisatorisch verband te kunnen vervullen. Dus de bekwaamheid om organisatorische, beheersings- en besturingstechnieken en methoden toe te passen.
	Uitdrukkingsvaardigheid	De in de functie noodzakelijke communicatie, zowel mondeling als schriftelijk, in de vorm van o.a. informeren, beïnvloeden en overtuigen.
Zelfstandigheid	Informatiekader	In iedere functie is er sprake van het beoordelen, beredeneren en analyseren van problemen om van daaruit gevolgtrekkingen te maken dan wel tot conclusies te komen. Het informatiekader heeft betrekking op de ruimte waarbinnen medewerkers voor zichzelf of anderen keuzes kunnen c.q. mogen maken.
	Keuzemoeilijkheid	De samengesteldheid van de problematiek in een functie is van invloed op de moeilijkheidsgraad van de keuzebepaling. De verscheidenheid, onderlinge afhankelijkheid en combinatiemogelijkheden zijn daarbij bepalend.
	Improvisatie	De noodzaak om, op basis van inventiviteit en creativiteit, te komen tot zelfstandige beslissingen en het onder bepaalde tijdsdruk nemen van actie.
Verantwoordelijkheid	Beslissingsruimte	De aansprakelijkheid voor handelingen en/of beslissingen, en ook de gevolgen daarvan. Beslissingsruimte betreft de vrijheid van handelen die wordt bepaald door de mate van persoonlijke of organisatorische controle en toezicht.
	Beïnvloedingsdomein	Met beïnvloedingsdomein wordt het gebied bedoeld dat aanwijsbaar en direct door een functie wordt beïnvloed. De organisatorische betekenis van de activiteiten speelt daarbij een rol.
	Afbreukrisico	Bij afbreukrisico gaat het om de materiële en/of immateriële schade die bij een normale, goede functie-uitoefening aan de onderneming kan worden toegebracht. Het afbreukrisico is omvangrijker naarmate het beïnvloedingsdomein groter is, zodat binnen dit kader wordt gedifferentieerd.
Bezwarende werkomstandigheden	Lichamelijke inspanning en lichaamshouding	De mate van buitengewone lichamelijke inspanning. Gewaardeerd worden factoren als uitzonderlijke inspanning door krachtsuitoefening, lichaamsbeweging, houding e.d.
	Werk situatie/-klimaat	De mate van aanwezigheid van omgevingsfactoren zoals vuil, stof of lawaai, stank, hitte, koude, vocht e.d. Hierbij valt ook het werken in verschillende tijdszones en klimatologische omstandigheden.
	Persoonlijk risico	De mate van gevaar voor beroepsziekten en ongelukken in de functie.