

Artikel 3: Functiewaardering en Salaris

Het belang van een transparante functiewaardering en beloning

Duidelijkheid over functiewaardering en salaris speelt een belangrijke rol bij de werktevredenheid van medewerkers. In de cumelasector zijn heldere afspraken over de functie, de bijbehorende functiegroep en -schaal en de beloning niet alleen verplicht volgens de cao, maar ook belangrijk voor een eerlijke waardering voor het werk wat je doet.

Functiewaardering volgens de cao

In de cao Groen, Grond en Infrastructuur is vastgelegd dat werkgevers verplicht zijn om elke werknemer in te delen in een functiegroep op basis van het functiehandboek "Referentiefuncties Groen, Grond en Infrastructuur". [Referentiefuncties Groen, grond en infrastructuur](#). Dit handboek, speciaal voor de cumelasector, bevat een systeem van 22 referentiefuncties en 9 afgeleide functiebeschrijvingen met niveau-onderscheidende kenmerken. Een referentiefunctie dient als voorbeeldfunctie, wat het makkelijker maakt om functies binnen jouw bedrijf te vergelijken met een standaard, zodat iedereen eerlijk wordt ingedeeld. Omdat de functiegroep direct invloed heeft op het salaris, is het belangrijk om deze indeling zorgvuldig te maken.

Vind je het als werkgever lastig om iemand in te delen? Bel gerust de Ondernemerslijn van Cumela of raadpleeg het functiehandboek om de juiste functiegroep en salarisschaal te bepalen.

De referentiefuncties zijn in te delen in drie categorieën. Uitvoerende functies zoals een grondwerker of een machinist/tractorchauffeur, ondersteunende functies zoals een medewerker bedrijfsbureau of een Hoofd technische dienst. Of staffuncties zoals een HR adviseur. Deze referentiefuncties kun je ook gebruiken om een bedrijfsfunctie-omschrijvingen te maken. Elke functiegroep heeft een gekoppelde salarisschaal en een cao-loon.

Marktwerving bij krapte op de arbeidsmarkt

De huidige arbeidsmarkt is krap, vooral in functies waarvoor vakmanschap en specialistische kennis vereist zijn. In sommige gevallen kan het nodig zijn om boven de cao-tabellen iets extra's te bieden om goede mensen aan te trekken of te behouden. Een persoonlijke toeslag bovenop het cao-loon kan een oplossing zijn, maar het is belangrijk om hieraan ook doelstellingen te koppelen.

Voorbeeld:

Een grondwerker die naast zijn reguliere taken ook helpt bij het inwerken van nieuwe medewerkers kan hiervoor een persoonlijke toeslag krijgen. Deze verhoging past bij de verwachting van de werkgever dat hij een actieve rol gaat spelen in de begeleiding van nieuw personeel.

Arbeidsovereenkomst: heldere afspraken vastleggen

Een arbeidsovereenkomst legt de afspraken tussen werkgever en werknemer duidelijk vast. Het is belangrijk dat beide partijen deze overeenkomst ondertekenen voordat het werk begint. In de overeenkomst moeten zaken als de duur van het contract (bepaalde of onbepaalde tijd), het aantal werkuren en het salaris vermeld staan. Het is belangrijk om ook de referentiefunctie en de bijbehorende functiegroep en salarisschaal op te nemen, zodat alles transparant is en er later geen onduidelijkheden ontstaan.



Transparantie en groei voor werknemers

Voor jou als werknemer is het goed om feedback te vragen over je prestaties en te weten welke stappen je kunnen zetten om door te groeien. Een helder functiewaarderingssysteem geeft jouw inzicht in je ontwikkelmogelijkheden. Durft te vragen, als je denkt dat een hogere inschaling van toepassing is.

Voorbeeld:

Een werknemer die als machinist/tractorchauffeur is ingeschaald in functiegroep D met 0 functiejaar stroomt in het volgende jaar door naar functiegroep D met 1 functiejaar. Krijgt de werknemer er coördinerende taken bij en verdeelt hij het werk onder de medewerkers dan is doorgroei naar functiegroep E mogelijk.

