

Toelichting functiematrix en loongebouw

Inleiding

In dit Nekovri Functie- en Loongebouw wordt een overzicht gegeven van functies die in koel- en vrieshuizen kunnen voorkomen en de beloning die gemiddeld in de branche voor deze functies van toepassing is. Het Nekovri Functie- en Loongebouw kent geen verplicht karakter en is slechts bedoeld als referentie. Voor elk individueel koel-/ vrieshuis zal een bedrijfsspecifieke invulling gemaakt moeten worden.

Functiematrix

De functies in de onderstaande tabel zijn gebenchmarkt. Dit houdt in dat er onderzoek is gedaan naar de salarissen van de functies binnen organisaties in vergelijkbare branches en met een vergelijkbaar personeelsbestand.

Op basis van de uitgevoerde benchmark zijn de functies die binnen eenzelfde salarisrange vallen gegroepeerd en is dit per afdeling inzichtelijk gemaakt in een functiematrix.

Inpakmedewerker	Boekhoudmedewerker
Expedië medewerker/inpakker	Medewerker personeelszaken
Productiemedewerker	Douane-declarant
Operator inpakmachine	Warehouse manager
Heftruckchauffeur	Planner
Administratief medewerker	Accountmanager
Medewerker voorraadadministratie	Hoofd Technische Dienst
Meewerkend voorman productie	Hoofd Bedrijfsbureau
Vrachtwagenchauffeur	Productieleider
Assistent warehouse manager	Kwaliteitscoördinator
Administratief logistiek medewerker	Hoofd administratie
Assistent productieleider	Hoofd personeelszaken
Medewerker TD	Bedrijfsleider
Controleur	

Toelichting op het loongebouw

Het loongebouw bestaat uit acht verschillende salarisschalen. Inschaling vindt plaats op basis van de functiematrix. Iedere salarisschaal vangt aan met een basissalaris; dit is het onderste bedrag dat per kolom is opgenomen. De schaal eindigt met het salaris dat boven de gekleurde kolom is opgenomen.

Waar de medewerker wordt ingedeeld in de salarisschaal wordt bepaald door de ervaring (junior / medior / senior) en opleidingsniveau. Medewerkers hebben hierdoor een duidelijk beeld van de groeimogelijkheden in salaris en het maximaal haalbare salaris in een desbetreffende functie. Kortom, de medewerker ontvangt hierdoor maandelijks het salaris op basis van de functie die hij/zij vervult.

Per salarisschaal is een indeling gemaakt op drie verschillende niveaus met een minimum (start)salaris en een maximumsalaris. De genoemde bedragen zijn bruto per maand op basis van een 40-urige werkweek.

De drie verschillende niveaus die gehanteerd worden, zien er als volgt uit:

Junior	0 - 2 jaar werk ervaring
Medior	3 - 5 jaar werk ervaring
Senior	5 jaar+ jaar werk ervaring

Daarnaast is het mogelijk binnen de betreffende functie onderscheid te maken naar prestatie. Afhankelijk van de inzet en motivatie van de medewerker wordt het groeitempo bepaald en jaarlijks geëvalueerd tijdens het beoordelingsgesprek en de eerder geformuleerde doelstellingen. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen drie verschillende groeitempo's:

- Langzame groeier: Medewerker groeit langzaam naar een bevredigend eindniveau, wordt beoordeeld met "voldoet niet volledig qua functieervulling". Het maandsalaris stijgt met 1,5%.
- Gemiddelde groeier: Medewerker heeft de juiste competenties en vaardigheden om de functie naar behoren uit te voeren. Het maandsalaris stijgt met 3%.
- Snelle groeier: Medewerker stijgt boven het standaard functieniveau uit en presseert boven verwachting. Het maandsalaris stijgt met 5%.

Het loongebouw bevat geen vaste treden die de groei in salaris vastleggen. Zodoende ontstaat meer vrijheid om een medewerker op een passende manier te belonen. Het functioneren en de ontwikkeling van de medewerker spelen hierin een leidende rol.

Enkele belangrijke elementen worden hieronder puntsgewijs uiteengezet:

- De bedragen in het loongebouw zijn bruto maandlonen, gebaseerd op een fulltime werkweek van 40 uren.
- Het loongebouw wordt jaarlijks geïndexeerd.¹
 - Indien een medewerker een bovenschallig salaris ontvangt, komt hij tevens in aanmerking voor de jaarlijkse indexatie.
- Een medewerker die korter dan zes maanden in dienst is, heeft geen recht op indexatie van zijn salaris, tenzij anders overeengekomen.
- De werkgever behoudt zich het recht voor om in voorkomende gevallen af te wijken van het loongebouw, dit volledig ter beoordeling van de werkgever.

Persoonlijk ontwikkelbudget

De werkgever kan tevens denken aan extra beloningsmogelijkheid naast het basissalaris om medewerkers te binden en boeien. Zo kan een persoonlijk ontwikkelbudget worden ingezet.

Een persoonlijk ontwikkelbudget is een (jaarlijks) budget welke ingezet kan worden voor een opleiding, cursus, training ter verbetering en verbreding van het functioneren van

¹ Indien het budget van werkgever niet toereikend is, behoudt de werkgever zich het recht voor de salarisschalen niet te indexeren.

medewerker en passend is in de ontwikkeling van de organisatie. Bij medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kun je denken aan een budget van € 750 - 1.000, - per jaar. Medewerkers met een bepaalde tijd contract kunnen naar rato een ontwikkelbudget ontvangen wat ze kunnen besteden tijdens de duur van hun bepaalde tijd contract. Werkgever kan er ook voor kiezen om medewerkers met een bepaalde tijd contract een ontwikkelbudget aan te bieden met een lager bedrag.

De werkgever stimuleert medewerker om het budget jaarlijks in te zetten voor de eigen ontwikkeling. Indien het ontwikkelbudget niet toereikend is, kunnen er aanvullende afspraken worden gemaakt met werkgever. Bijvoorbeeld over de hoogte van het budget of het opsparen van het jaarlijkse ontwikkelbudget (met een maximum van twee jaar). Belangrijk is om duidelijk vast te leggen dat het ontwikkelbudget geen vast looncomponent is maar een extra vergoeding/beloning. Indien een budget niet (geheel) wordt gebruikt, zal dit niet extra uitgekeerd worden.

