



IFA INTEGRALE FUNCTIE ANALYSEMETHODE

Funciewaardering is een geobjectiveerde methode om het niveau en de zwaarte van functies in een bedrijf (of bedrijfstak) vast te stellen. Het resultaat van funciewaardering is een logische, herkenbare rangorde van verschillende functies naar niveau en zwaarte. Er zijn diverse funciewaarderingsmethoden binnen Nederland die breed worden toegepast en zijn erkend door de vakbonden. Een van deze methoden is de Integrale Functie Analysemethode 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. |
| | Uitdrukkings-vaardigheid | 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, alsmede 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. |
| | Werksituatie/-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. |

