

Q&A nieuw functie-en loongebouw webinar 1 juli 2024

Invoering nieuw functie- en loongebouw

Is het invoeren van het nieuwe loon en functiegebouw verplicht voor alle bedrijven?

Het nieuwe functie- en loongebouw is maakt deel uit van de CAO Bouw & Infra. De CAO is algemeen verbindend verklaard, dus verplicht voor alle bouw en infrabedrijven die onder de CAO Bouw & Infra vallen (werkings sfeer) en daarmee het nieuwe functie- en loongebouw ook.

Blijft de datum voor implementatie staan op 31 december 2024?

Ja.

Waarom gaat de nieuwe indeling in per 31-12-2024 in plaats van 1-1-2025?

Omdat de cao loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. Afgesproken is dat de invoering binnen deze cao-periode valt.

Moet je alle arbeidscontracten gaan aanpassen met de nieuwe functies?

Nee. Een brief aan de medewerker met daarin vermeld de nieuwe functie-indeling is voldoende. Wanneer de huidige functieladder met trede vermeld staat op de loonstrook, dient dit wel gewijzigd te worden.

Wijzigt het functiehandboek ook nog? Die er nu op staat is van April 2024

Er worden inderdaad nog steeds aanvullingen gedaan op de website. Het gaat daarbij vooral om het toevoegen van hulpmiddelen en instrumenten voor implementatie. Het functiehandboek wijzigt niet meer, behalve drukfouten en duidelijk verkeerde inhoudelijke fouten. Denk b.v. aan een functie waarvan overduidelijk is dat dit een UTA-functie is, maar in het functiehandboek staat bouwplaatsfunctie vermeld of een functieomschrijving waar voor iedereen duidelijk een verkeerde functiefamilie vermeld staat.

Duidelijk hoe het in elkaar zit en dat we de functieomschrijvingen moeten herzien. Wat moeten we nog meer op orde hebben op 31-12-2024? Kunnen jullie daar al wat over zeggen? Dan kunnen we hier in de planning van werkzaamheden rekening mee houden.

- Zijn functieomschrijvingen compleet en actueel?
- De functies moeten in functiegroepen zijn ingedeeld.
- Is van alle medewerkers vastgesteld welke functie deze heeft en op welk niveau.
- Je moet hebben gecheckt of het salaris dat iemand ontvangt minimaal boven het cao-loon is in de functiegroep (en eventuele functiejaren) waarin de functie is ingedeeld die de betreffende medewerker uitoefent.
- Aanpassen salaris-/loonadministratie
- Medewerkers op de hoogte brengen wat het nieuwe functie- en loongebouw voor hen betekent, o.a. komt er een nieuwe functienaam, in welke functiegroep is de functie ingedeeld, wat zijn de gevolgen voor medewerkers, hoe en waar kan een medewerker in beroep gaan.

Deze opsomming is niet limitatief.

Op de website Functiehuis staan nagenoeg alleen koppelingen naar PDF's. Komt er ook een tool, waarin stappen kunnen worden ingevuld en daarna de functiegroep en naam weergegeven worden?

Op de website kun je in Word een format downloaden waarmee je zelf een functieomschrijving kunt maken. Onderdelen van functies die je in je eigen functieomschrijving wil gebruiken kun je knippen en plakken vanuit de PDF's in het format van de functieomschrijving. Op dit moment zijn er geen andere tools en hulpmiddelen dan die op de website Functiehuisbouweninfra.nl staan. Verdere tools worden niet op korte termijn verwacht. Wel komen er nog diverse voorlichtingsfilmje, o.a. over het zelf indelen van functies op de website.

Hoe krijgen we meer informatie of handvatten over de uitvoering hiervan?

Bouwend Nederland organiseert in september en oktober voorlichtingsbijeenkomsten door het hele land. De data staan op de website bouwendnederland.nl. Je kunt je via de links opgeven voor deze bijeenkomsten. Daarnaast zullen er spreekuren ingericht worden om telefonisch vragen te kunnen beantwoorden. Op dit moment wordt nog bekeken of er ook (betaalde) trainingen komen via Bouwend Nederland Academy. Vragen van werknemers worden door de vakbonden beantwoord.

Wij hebben twee cao's waaronder bouw en infra. Maar ook een deel in metaal -techniek. Kunnen we functies die behoren tot de Cao Metaal en Techniek ombouwen naar bouw infra/Orba en laten wegen door AWWN?

Algemeen kan gezegd worden dat AWWN functies kan wegen waarvan de indeling niet via de referentiefuncties in het functiehandboek kan worden vastgesteld. Los van de vraag of AWWN functies in de metaal en techniek kan wegen is er de vraag of het op grond van de CAO Metaal en Techniek is toegestaan een ander functiewaarderingsysteem te hanteren dan het systeem van de Metaal en Techniek

(CATS). Onze cao, de cao Bouw & Infra staat toe om een ander functiewaarderingssysteem dan Orba toe te passen, maar de Cao Metaal en Techniek mogelijk niet.

We hebben voor UTA al functieomschrijvingen (volgens HAY-systematiek). Moeten we straks voor bouwplaatsmedewerkers ook functieomschrijvingen opstellen of kunnen we gewoon blijven verwijzen naar de CAO met referentiefuncties? Zoals we nu doen.

In het nieuwe functiehuis bepaalt de inhoud van de functie in welke functiegroep je een functie indeelt. De formele (koninklijke) weg is om voor alle functies functieomschrijvingen te maken en dan deze functieomschrijvingen met behulp van de referentiefuncties in functiegroepen in te delen. De meer praktische weg is de referentiefuncties bedrijfseigen maken. Beoordeel de referentie-functies op inhoud: "Doet een timmerman dit, bij ons in het bedrijf?" Verwijder wat hij/zij niet doet en voeg toe wat hij/zij wel doet. Als je op deze manier dicht tegen de referentiefunctie aanzit, heb je de functie in één moeite ook ingedeeld. Zo kun je redelijk snel en makkelijk bedrijfsfunctieomschrijvingen maken en tegelijk wegen en indelen t.o.v. referentiefuncties. Blijf kritisch of de functiehouder in een bedrijf ook echt doet wat in de referentiefunctie staat. Met name voor wat hogere, leidinggevende bouwplaatsfuncties (voorman, boormeester e.d.) kan dit echt wel afwijken van de referentiefunctie. Wees ook voorzichtig met het indelen van medewerkers in NOK's zonder kritisch naar de inhoud te hebben gekeken. Het kan heel goed zijn dat niet alle NOK's bij een functie in alle bedrijven voorkomen. Het is goed denkbaar dat een bedrijf geen Timmerman NOK C in dienst heeft. Op deze manier kun je bedrijfsfunctieomschrijvingen opstellen en indelen, zonder dat je in de valkuil van het indelen op functienaam trapt. Het indelen op functienaam kan ongewenste en dure resultaten geven.

Worden uitzendbureaus tijdig meegenomen in de communicatie over het nieuwe loongebouw? Als Inlener (en uitzendbureau) heb je de plicht de ingeleende uitzendkrachten goed in te schalen, dus ook aan die zijde moet er nogal wat werk worden verricht / kennis worden opgedaan.

Het is aan de bureaus zelf om de wijzigingen te volgen. De informatie is ook voor hen beschikbaar via de website www.functiehuusbouweninfra.nl. Het webinar van Bouwend Nederland is voor iedereen toegankelijk via de website van Bouwend Nederland.

Wat adviseren jullie qua communicatie richting de medewerkers?

Het is verstandig medewerkers op de hoogte te houden wat er speelt en welke acties je onderneemt om het nieuwe functie- en loongebouw in je bedrijf in te voeren. Wanneer je alle functies in je bedrijf in een functiegroep hebt ingedeeld, kun je vaststellen welke functie je medewerkers uitoefenen en welke functiegroep daarbij hoort. Je stelt je medewerkers in een brief hiervan op de hoogte. Voorbeeldbrieven en tips hierover staan na de zomervakantie op de website functiehuusbouweninfra.nl

Orba en functiewaardering

Waar staan de letters in ORBA precies voor?

Organisatie Bureau AWW (Algemene Werkgevers Vereniging), inmiddels bekend als AWWN.

Waarom is er gekozen voor ORBA?

Het is een veelgebruikt systeem binnen verschillende cao's. Dat vooral gericht is op zogenaamde "doe" functies en daarmee het best passend bij onze sector.

Wat is een NOK precies?

NOK staat voor Niveau Onderscheidende Kenmerken. Een functiebeschrijving omschrijft wat de functie inhoudt. De NOK's omschrijven op welk niveau dat gebeurt.

Waarom zijn competenties niet meegenomen in het nieuwe functiewaarderingssysteem?

Competenties passen minder goed binnen de Orba-systematiek, dat vooral de dingen die mensen doen, verantwoordelijkheid en beslissingsbevoegdheid waardeert. Daarbij komt dat "men" binnen het vakgebied van functiewaardering ook weer terugkomt van het opnemen van competenties in functieomschrijvingen.

Functiegebouw

Functieomschrijvingen per functie maken of per medewerker?

Per functie. Wanneer taken en verantwoordelijkheden van functies sterk van elkaar verschillen, dan heb je dus meerdere niveaus binnen een functie, of meerdere functies. En sommige functies zullen inderdaad maar door één medewerker vervuld worden. Denk b.v. aan een hoofd administratie of een chef werkplaats in een middenbedrijf.

Is er in de beschrijvingen ook rekening gehouden met de ISO-normering? Staat er duidelijk wanneer VCA-basis of VOL van toepassing is, maar ook zaken als werk op hoogte e.d.?

De beschrijvingen zijn opgesteld volgens de in Orba gehanteerde systematiek. Het functiehandboek bevat referentiefuncties. Bedrijven stellen hun eigen functieomschrijvingen op. De vorm daarvan wordt door de cao niet voorgeschreven. Ook ISO 9001 schrijft niet voor hoe functieomschrijvingen eruit moeten zien. Diploma's en certificaten zoals VCA-basis of VOL worden niet meegenomen in de waardering van de functie-inhoud. Wanneer medewerkers in het bezit dienen te zijn van VCA-basis of -VOL, richtlijnen voor veilig werken op hoogte e.d. horen meer thuis in de RI&E of het V&G-plan, dan in het functiehandboek.

Hoe zit het met functies waarbij staat dat functiegroep: boven CAO is?

Voor een aantal van deze functies is een referentiefunctie beschikbaar. Cao-partijen hebben deze functies omschreven omdat deze veel voorkomen en om vast te kunnen stellen waar de bovengrens van het functie- en loongebouw moest komen. De functies zijn in het functiehandboek opgenomen als service aan bedrijven. In de praktijk is inmiddels wel gebleken dat functies boven de hoogste functiegroep in verschillende bedrijven fors van elkaar kunnen afwijken en soms op enkele onderdelen overeenkomen met de referentiefunctie.

Zijn er ook functies en beloningen in het boek voor de ontwikkeltkant van de bedrijven? Denk aan projectontwikkelaar.

De hoofdgroep Commercie (functiehandboek pagina) bevat diverse functies aan de ontwikkeltkant van bedrijven: vastgoedontwikkelaar (nr. 01.01.01), tendermanager (nr. 01.01.02), projectontwikkelaar (nr. 01.01.03).

Is er ook de functie assistent uitvoerder? Die wordt niet in de functielijst genoemd.

In het nieuwe functiegebouw draait het om de inhoud van de functie. De naam is van ondergeschikt belang. Lees dus altijd goed de functie-inhoud voor je een functie indeelt en ga niet af op de naam. Bedrijven zijn vrij om een functie de naam te geven die zij zelf willen. Hier zal in de voorlichtingsbijeenkomsten in september en oktober nog uitgebreid op worden teruggekomen.

Wat is de reden dat voor alle niveaus timmerlieden MBO-3 als uitgangspunt wordt genomen?

Werk- en denkniveau is als indicatie opgenomen bij de referentiefuncties. Het wordt niet meegewogen om de zwaarte van de functie vast te stellen. Het werk- en denkniveau is voor alle NOK's van timmerman MBO-3.

Zijn er ook beschrijvingen voor vakantiewerkers, stagelopers en personeel onder de 21 jaar/jongeren?

Nee, vakantiewerker, stageloper of personeel onder 21 jaar is geen functie. Cao-partijen zijn nu nog in onderhandeling over de loontabellen voor leerlingen en jongeren die geen opleiding volgen. Naar verwachting is daarover meer bekend na de zomer. (Zie ook de vraag over schoolverlaters onder "indelen van functies in functiegroepen")

Komen er voorbeeld functieomschrijvingen beschikbaar ter inspiratie?

De referentiefuncties kun je als voorbeeld gebruiken. Je bent vrij ze aan te passen aan je eigen bedrijfsvoering. Ga vervolgens na met het indelingsformulier erbij of de functie in jouw bedrijf zwaarder, lichter of ongeveer gelijk is aan de referentiefunctie.

Kun je onder een nieuwe zelf te maken bedrijfsfunctieomschrijving een NOK plaatsen?

Ja, dat kan. Je moet er daarbij wel voor zorgen dat er significante verschillen in zwaarte tussen de NOK's bestaan. In het functiehandboek zit er telkens één functiegroep verschil tussen de NOK's.

Indelen van functies in functiegroepen

Soms is een functienaam in de ene organisatie qua invulling significant anders dan in een ander bedrijf. Bijvoorbeeld de Ontwerper staat in het nieuwe functiehuis als boven-CAO functie omschreven. In ons bedrijf is dit geen boven CAO-functie. Hoe kom je dan tot een passende ORBA-berekening? Doe je dat zelf of moet dit via een partij?

In het nieuwe functiegebouw staat de functie-inhoud in de bedrijfsfunctieomschrijving centraal. De naam is niet van belang om de functiegroep vast te stellen. Om vast te stellen in welke functiegroep jullie bedrijfsfunctie valt, vergelijk je je bedrijfsfunctie Ontwerper met de referentiefunctie uit het functiehandboek. Dat kun je zelf doen. Met behulp van het indelingsformulier bepaal en registreer je of je bedrijfsfunctie zwaarder, lichter of ongeveer gelijk is aan de referentiefunctie uit het functiehandboek. In dit geval is jullie bedrijfsfunctie waarschijnlijk lichter dan de referentiefunctie. De vraag is wel hoeveel lichter de bedrijfsfunctie is. Doordat je in dit geval niet precies weet hoever de referentiefunctie boven cao is, is de zwaarte van jullie bedrijfsfunctie ontwerper wat lastiger vast te stellen. Je kunt dan hulp vragen bij Bouwend Nederland Advies of eventueel de functie laten indelen bij AWWN. Het overgrote merendeel van de functies kun je zelf met behulp van de referentiefuncties indelen.

In de bestaande CAO is sondeermeester een bestaande functie, tussen de referentiefuncties zijn geen functies te vinden die hieraan gerelateerd zijn. Hoe pakken wij dit aan?

Het niveau van een functie die niet in het functiehandboek is opgenomen, kun je bepalen door de betreffende bedrijfsfunctieomschrijving naast een referentiefunctie te leggen. In de voorlichtingsbijeenkomsten die Bouwend Nederland in september en oktober over het nieuwe functie en loongebouw organiseert, wordt veel dieper op het zelf indelen van functies ingegaan. Met behulp van het indelingsformulier kun je bepalen of de functie op bepaalde punten zwaarder, lichter of ongeveer even zwaar is als de referentiefunctie. In dit geval zou je de functie kunnen vergelijken met de functies Boormeester verticaal boren, Bronbemaler (beide in de functiefamilie Ondergrondse infra) en ook met Voorman, met het oog op leidinggevende aspecten.

Wat als er geen passende referentiefunctie te vinden is, wat moet je dan doen?

Dan kun je om hulp vragen met indelen bij AWWN. Orba-deskundigen van AWWN waarderen de functie dan met ORBA-punten.

Indien functie in bedrijf sterk afwijkt van referentiefunctie moet deze dan extern opnieuw gewogen worden?

Eerst ga je proberen de functie in te delen met gebruik van referentiefuncties en samen tot overeenstemming te komen. Als dat niet lukt en werkgever en werknemer worden het niet eens kun je een functieomschrijving voorleggen aan AWWN. Het is dus geen verplichting.

Een schoolverlater valt dus in functiejaar 0-2 per functie?

Een schoolverlater, rechtstreeks van school zou in functiejaar 0-2 vallen, wanneer hij een functie heeft die in functiegroep VII of hoger valt. Dat is meestal niet het geval. Schoolverlaters vervullen meestal functies onder functiegroep VI. Ga bij het indelen van de functies niet af op de functienaam. Kijk heel goed naar de inhoud van de functie. Het laagste niveau van de referentiefunctie werkvoorbereider is NOK A. Dat is functiegroep VII. Een schoolverlater die werkt als werkvoorbereider oefent die functie uit op een veel lager niveau dan NOK A, met veel minder verantwoordelijkheden en beslisruimte. Het is gewoon een heel andere functie dan de referentiefunctie werkvoorbereider. Bedrijven zijn vrij in de keuze van de functienaam. Een schoolverlater mag dus gewoon werkvoorbereider genoemd worden, maar daar hoort een hele andere functieomschrijving bij dat de referentiefunctie werkvoorbereider in het functiehandboek.

Voorbeeld: Werkvoorbereider loopt van VII t/m IX. Dus een MBO Schoolverlater die start als werkvoorbereider zou dan moeten starten in VII? Die start dan met een uurloon van € 23,34? Hoe creëer je dan toch een 'aanloopfunctie', anders heb je een schoolverlater voor € 4.000 bruto/mnd?

De functieomschrijvingen in ons functiehuis beschrijven functies die medewerkers voor 100% beheersen en uitoefenen. Van bouwplaatsmedewerkers zou je zeggen dat ze vakvolwassen zijn; van UTA-medewerkers dat ze echte professionals zijn die hun functie tot in de puntjes beheersen en uitoefenen. Een MBO-schoolverlater beheerst zijn functie nog (lang) niet volledig en moet nog veel leren. Zij oefenen niet de onder NOK A beschreven functie uit. Zij oefenen een hele andere, veel lagere functie. Met minder taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Daarmee kom je voor een schoolverlater MBO meerdere functiegroepen lager uit dan b.v. de NOK A van de werkvoorbereider.

Advies is om voor schoolverlaters een nieuwe functieomschrijving te maken waarin staat wat ze wél doen en waarvoor ze wél verantwoordelijk zijn, aan wie ze rapporteren etc. Ook hier kun je NOK's aan hangen. In aanvulling daarop zou je afspraken kunnen maken of een beleid op papier kunnen zetten wat van deze groep medewerkers verwacht wordt in ontwikkeling in de jaren daarop en hoe ze daarvoor beloofd worden.

De nieuwe indeling UTA-medewerkers is lastig voor een kleiner bouwbedrijf; bijvoorbeeld voor financiële medewerkers. Hoe moeten we deze nieuwe indeling interpreteren als kleiner bouwbedrijf?

Bovenaan de functieomschrijving staat: Functiecontext. Daar staat ook in wat voor soort bedrijf de referentiefunctie zich bevindt. Bij de referentiefunctie administrateur staat b.v. dat de functie zich bevindt in een middelgrote onderneming en dat de administrateur de financiële administratie verzorgt van meerdere vestigingen. Dat laatste is in een MKB-bedrijf niet aan de orde. Met de referentiefunctie van administrateur én de referentiefunctie van administratief medewerker als inspiratie maak je voor je eigen administrateur een functieomschrijving. Als hij zich ook nog bezighoudt met b.v. de salarisadministratie kun je de functieomschrijving van

salarisadministrateur er ook nog bij halen. Bespreek met je eigen administrateur wat hij precies doet. Voeg toe wat in de referentiefuncties ontbreekt en schrap wat jullie eigen administrateur niet doet. Zo maak je met een aantal voorbeelden en je gezonde verstand een functieomschrijving van een administrateur voor jullie bedrijf. Daarna ga je de functie indelen. Je vergelijkt je bedrijfseigen functieomschrijving met de referentiefunctie van administrateur en daarna nog een keer met de referentiefunctie van administratief medewerker. Je bevindingen en conclusies (welke functiegroep) vul je in op het indelingsformulier. Daarmee heb je je eigen administrateur ingedeeld in een functiegroep. Bedenk dat je functies indeelt en geen mensen. Dat volgt pas later als je vaststelt wie welke functie en op welk niveau (welke NOK) in je bedrijf vervult. In de voorlichtingsbijeenkomsten in september en oktober wordt veel uitgebreider op het onderwerp "indelen van functies in functiegroepen" ingegaan.

Loongebouw

Wanneer wordt het loongebouw vrijgegeven?

De loontabellen voor werknemers van 21 jaar en ouder zijn gepubliceerd op de website Functiehuis Bouw en Infra. [Klik hier](#). De tabellen voor jeugdigen en leerlingen volgen na de zomer.

Waarom sluit dat loongebouw niet aan bij de nieuwe uurlonen per 1-7 of 15-7 (P8) 2024?

De functies in het nieuwe functiegebouw zijn gewogen met Orba. Daarna zijn de functies in functiegroepen ingedeeld van 0-30 Orba punten, 30-50 Orba-punten, 50-70 Orbapunten enzovoort. De functies in de twee oude functiegebouwen zijn volgens andere methodes gewogen en de functiegroepen zijn ook anders ingedeeld. De reikwijdte van de verschillende functiegroepen was verschillend. Sommige gingen over 15 punten, andere gingen over 25 punten. Cao-partijen wilden een regelmatige verdeling in de functiegroepen. Daarom kunnen de oude functiegroepen niet meer gebruikt worden en sluit het nieuwe loongebouw niet aan bij het oude loongebouw.

Zijn deze lonen het minimum loon wat gegeven dient te worden per functieniveau excl. emolumenten, zoals het individueel budget en obv 40 uur per week?

Inderdaad. Het cao-loon is een minimumloon exclusief emolumenten. Het loon wordt aangegeven in uurloon, maandloon en 4 weken loon.

Is er een maximum cao-loon per functie?

Nee. De cao schrijft wel voor wat er minimaal betaald moet worden, maar schrijft niet voor wat het maximum is.

Wat zijn de maximale uurlonen per functiegroep? Of is dit niet limitatief?

De Cao voor de Bouw & Infra is een minimum-cao. Een maximum aan een functiegroep of schaal stellen past daar niet in. Het nieuwe loongebouw geeft alleen een (minimum) cao-loon aan. Het maximum in de oude UTA-loontabellen komt te vervallen.

Verdwijnt de Starttabel?

Ja. De starttabellen komen niet terug in het nieuwe loongebouw.

Zijn leerling-werknemers (BBL) in opleiding ook meegenomen in het functie-handboek?

Na de zomer komen er loontabellen voor leerlingen en jeugdige werknemers. Cao-partijen zijn daarover nu nog in gesprek.

Is er een harde datum wanneer de leerlingsschalen bekend zijn?

Nee. Naar verwachting zullen deze pas na de zomer gepubliceerd worden.

Uurloon functiegroep I is 16,49 en het 4 wekenloon (160u) is 2648,55. Dat is dan een uurloon van 16,55. Er lijkt een ander uurloon te zijn voor pensioen, TSF e.d. bij 4 wekenloon. Is dat de bedoeling?

Om het periodeloan per 4 weken te berekenen gebruik je inderdaad de formule $160 \times \text{€ } 16,49 = \text{€ } 2638,40$. Voor TSF vakantietoeslag gebruik je dezelfde grondslag van € 16,49 uurloon. Voor TSF dagen is de grondslag € 16,49 plus eventuele ploegentoeslag, verschoven uren etc. Voor pensioen, O&O en SAB gebruik je in 2025 de formule $\text{€ } 16,49 \times 8 \times 261/13$ (of 12 bij maandverloning). Dit is de BTER-grondslag voor deze premies. Die is € 2648,55 per vier weken oftewel 16,55 per uur. Ook voor het berekenen van het DI-budget gebruik je deze BTER-grondslag per periode of per maand.

Hoe gaat de overgang van 4 weken- (of weekloon) naar maandloon voor bouwplaatsmedewerker?

Er kan nog steeds periodiek loon betaald worden (4 weken). Wanneer de overstap naar een maandloon wordt gedaan, betaal je 12 keer per jaar loon in plaats van 13 keer. Berekening is dan: $13 \times \text{brutoloon} = \text{jaarloon}$; $12 \times \text{maanden} = \text{loon per maand}$.

Dit geldt ook voor UTA.

Blijft het Tijdsparafonds bestaan?

Ja. Het Tijdsparafonds blijft ongewijzigd.

Zijn we met het samenvoegen van het loongebouw voor bouwplaats- en uta-werknemers dan ook af van de verschillen in aantal vakantiedagen en % Duurzame Inzetbaarheidsbudget?

Nee. De samenvoeging geldt alleen voor het functiehuis en loongebouw. Alle overige arbeidsvoorwaarden blijven zoals nu.

Zijn er richtlijnen voor verrekenen van overuren per functiegroep?

Niet op grond van het nieuwe functie- en loongebouw, want het nieuwe functie en loongebouw gaat niet over overwerk.

Loons-/salarisverhoging

Worden er ook afspraken gemaakt over vaste verhogingen per jaar, dus tredes, of blijft dat aan het bedrijf?

Dat blijft aan de werkgever, met uitzondering van de stappen zoals vermeld in het loongebouw (aantal jaren functiejaren).--

Hoe gaan we om met salarisverhogingen? Kan dat nog gewoon?

Salarisverhogingen blijven toegestaan zoals gebruikelijk.

Hebben medewerkers met loon boven cao-loon recht op cao-verhoging in de toekomst. Of pas als cao-loon gelijk is aan loon medewerker?

De algemene Cao-verhogingen zijn voor alle medewerkers van toepassing, dus ook voor medewerkers met loon boven cao.

Waarom hebben de functiegroepen I - VI geen verschillen in functiejaren? Vind ik een gemiste kans. Een straatmaker met 1 of 6 jaar ervaring zit nog wel een beetje verschil in. Je mist zo een soort "groeimogelijkheden".

Werkgevers zijn geen voorstander van automatische tredes of loonsverhoging afhankelijk van het aantal jaren dat iemand een functie uitoefent. Een hoger loon moeten mensen verdienen. De functiejaren in functiegroep VII en hoger zijn afkomstig uit het oude UTA-loongebouw en kan men een "erfenis uit het verleden" noemen.

Komen er in de nieuwe cao ook collectieve loonsverhogingen op de korte termijn? Omdat we nu gemiddeld al 1% loonkosten stijging gaan hebben?

Daar is op dit moment nog niets over bekend. De cao-onderhandelingen 2025 moeten nog plaatsvinden.

Ervaringsjaren

Wat is definitie van een ervaringsjaar?

Het aantal jaren dat iemand in een functie werkt

Gelden de ervaringsjaren bij het bedrijf of in de sector of in de functie?

Het gaat om het aantal ervaringsjaren in de functie.

Betekent het dus dat iemand ongeacht functioneren, ingeschaald wordt op basis van ervaring... dus als iemand 4 jaar heeft, maar niet goed functioneert, moet die dan wel daar ingeschaald worden?? En gaat die dus wel omhoog in loon?

Ja, MAAR.....In theorie is dat zo, maar als iemand niet functioneert houd je als werkgever de betreffende werknemer niet onbeperkt in dienst. Als bedrijf neem je dan afscheid van iemand, of je plaatst iemand in een andere functie

Wat als iemand aan het einde van de functiejaren zit? Kan iemand dan geen groei qua salaris meer maken? Hoe houd je dan je medewerkers tevreden?

De vermelde lonen zijn minimum cao-lonen. Je bent als bedrijf vrij om een medewerker groei in salaris aan te bieden.

Mag je ook iemand inschalen tussen twee periodieken in?

Een medewerker moet minimaal het bedrag verdienen waar hij volgens de loontabel recht op heeft. Als iemand 3 jaar werkt in een functie in functiegroep VII b.v. uitvoerder NOK A, dan is het salaris minimaal € 4219,50 per maand (functiegroep VII, 2 jaren). De Cao Bouw en Infra is een minimum-cao, dus meer salaris geven mag altijd

En wat als iemand al 6 jaren ervaring heeft, blijft diegene dan op dat salaris zitten volgens de huidige loontabel?

Werknemers krijgen altijd de in de cao afgesproken algemene loonsverhoging net als in het oude loongebouw. De Cao voor de Bouw en Infra is een minimum-cao. Dit betekent dat je als werkgever ook altijd meer mag doen of geven dan in de cao staat en je iemand die meer dan 6 ervaringsjaren heeft buiten de algemene loonsverhoging van de cao ook een extra loonsverhoging mag geven. Na 6 jaar is het je eigen vrijheid als ondernemer of je iemand extra wil belonen. Het is geen verplichting volgens de cao.

Toeslagen

In de huidige cao is het zo dat een voorman die ook leermeester is één toeslag ontvangt. Hoe werkt dat in de nieuwe situatie?

Voorman is een nieuwe functie geworden, waarmee de voorliedentoeslag komt te vervallen. Een voorman krijgt, net als nu, in het nieuwe functie- en loongebouw geen leermeester toeslag.

Kun je een leermeestertoeslag ook in het salaris verwerken?

In theorie is dat mogelijk. Het is echter zo dat een leermeestertoeslag alleen uitbetaald wordt wanneer er daadwerkelijk een leerling opgeleid wordt. In de perioden dat dit niet zo is, hoeft de toeslag niet betaald te worden (kun je als het ware aan en uit zetten). Wanneer je de toeslag in het salaris verwerkt, wordt dit een vast looncomponent.

Hoe werkt het als er sprake is van een variabele prestatietoeslag?

Indien sprake is van een vastgesteld prestatie-bevorderend systeem binnen de organisatie, waarbij sprake is van continue toetsing van gestelde voorwaarden, kan de variabele prestatietoeslag gehanteerd blijven. Het is wel verstandig het systeem van variabele prestatietoeslag goed door te rekenen en indien nodig nieuwe bedragen of percentages af te spreken en vast te leggen. De uurlonen van het huidige en het nieuwe systeem sluiten namelijk niet naadloos op elkaar aan.

Wanneer voor langere tijd elke maand of 4 weken een vast bedrag prestatietoeslag wordt uitbetaald, is er sprake van een vast looncomponent en dient dit bedrag opgeteld te worden bij het huidige garantieloon. In het nieuwe systeem wordt dit het salaris.

Administratie

Komt er ook een nieuwe beroepencode tabel en is deze ook al afgestemd met APG/BPF Bouw?

Het is op dit moment nog niet duidelijk of er een nieuwe beroepencodetabel komt. Daar zal na de zomer over worden gesproken met APG/BPF Bouw.

Zijn ook de leveranciers van diverse Personeelsinformatiesystemen aangehaakt? Dat het ook uitvoerbaar is per 1-1-25.

Er wordt met enkele grotere leveranciers gesproken over de mogelijkheden.

Moet de nieuwe indeling ook op de loonstrook worden vermeld of moet alleen het nieuwe (BTER) uurloon worden getoond?

Als de huidige indeling (functieladder en trede) nu vermeld wordt op de loonstrook, dient dit gewijzigd te worden op de loonstroken vanaf januari 2025.

Overgangsregelingen

Kan er een overgangsregeling aangevraagd worden als blijkt dat de loonkosten enorm stijgen door de nieuwe indeling?

Cao-partijen verwachten dat de overgang naar het nieuwe functie- en loongebouw gemiddeld ongeveer een loonkostenverhoging 1% met zich meebrengt. Er is voor werkgevers een dispensatieregeling afgesproken. Als werkgevers kunnen aantonen dat ze als gevolg van de overgang van het oude naar het nieuwe functie- en loongebouw te maken krijgen met onevenredig hogere loonkosten, dan kunnen ze bij cao partijen dispensatie aanvragen en dan kan er bijvoorbeeld worden afgesproken dat ze een wat langere termijn krijgen om het in te voeren of dat ze het in stapjes mogen doen. Hier wordt pas naar gekeken als de situatie zich voordoet.

Kun je ook uitstel aanvragen op andere grond dan hoge loonkosten? Bijv. vanwege ombouwen salarissystemen en beloningsbeleid (i.v.m. vervallen prestatietoeslag). Tijd is nogal krap.

Dat is helaas niet mogelijk. Het advies van Bouwend Nederland is om te starten met de implementatie. Als je een OR hebt, houd die dan goed aangesloten bij de voortgang. Houd ook je personeel goed op de hoogte wat er te gebeuren staat en wat jullie doen. Pak het

serieus op, maar ga niet overhaasten door werknemers snel in te delen op basis van functienaam. In het nieuwe functiehuis draait het om wat een werknemer echt doet. De functienaam is van ondergeschikt belang.

Is er een overgangsregeling wanneer een medewerker in een lagere functie (dus ook salaris) wordt ingedeeld?

Wanneer een medewerker op een lager niveau wordt ingedeeld, wijzigt het salaris niet. Medewerker behoudt het huidige salaris. | Het salaris van de medewerker stijgt in de volgende jaren gewoon volgens de in de cao afgesproken algemene loonsverhoging.

Bezwaar en beroep

Wat als een medewerker het niet eens is met de nieuwe indeling?

Wat een medewerker in eerste instantie doet, is een gesprek aangaan met de leidinggevende of een collega van HR. Afhankelijk van hoe dat in het bedrijf is ingericht, ga je eerst samen proberen tot een oplossing te komen. De werkgever heeft natuurlijk argumenten waarom gekozen is voor deze indeling. Het is daarom belangrijk om de ingevulde indelingsformulieren goed te bewaren. Daarin staan de argumenten om een functie op een bepaalde manier in te delen. Als de werknemer zich hierin niet kan vinden en komen partijen er samen niet uit, dan kan de werknemer zich wenden tot de Beroepscommissie Functie-indeling Bouw & Infra.