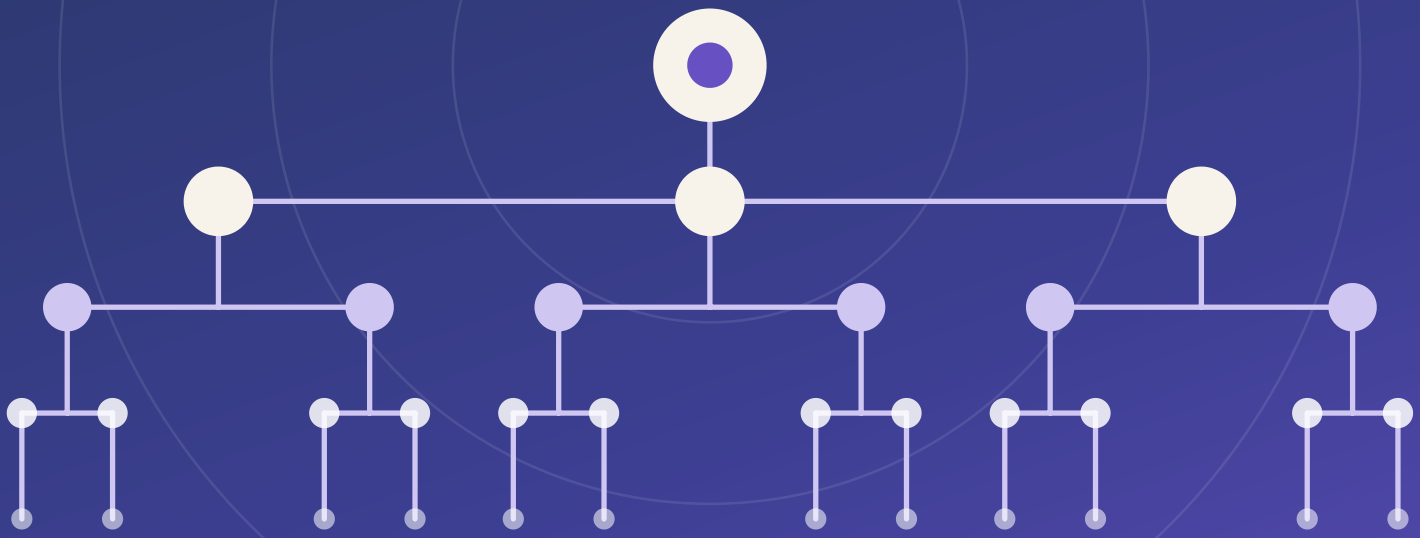


PRAKTISCHE GIDS VOOR HR EN C&B

Functiefamilies.

Hoe je in Functio je functies ordent in twee niveaus: functiefamilie en afdeling. Met een stappenplan, de vijf valkuilen en een voorbeeld.

Versie 0.1 (concept) · november 2026 · Functio, een product van KND Management

Functio.

WAAROM EERST DE FAMILIE

Begin bij de aard van het werk, niet bij het organogram

Een functiehuis zonder families is een lange lijst. Met families zie je welk werk je hebt, waar het zwaarder wordt en welke functies je zinvol naast elkaar legt.

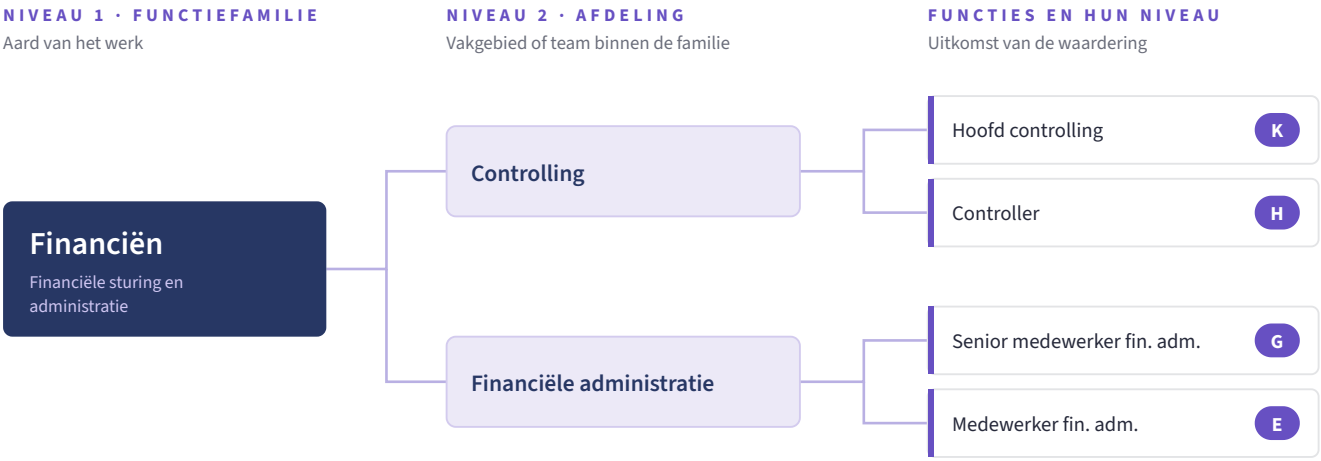
Wat is een functiefamilie?

Een functiefamilie bundelt functies met vergelijkbare taken, vaardigheden en vakkennis, ongeacht waar ze in het organogram hangen. Data-analisten bij Finance, Marketing en Operations kunnen dus in dezelfde familie vallen. Daarom lees je families niet zomaar af uit het organogram.

Twee niveaus in Functio

Functio werkt met twee niveaus: de **functiefamilie** als hoogste niveau en de **afdeling** als subniveau. Daaronder hangen je functies, elk met een eigen niveau van A tot en met P.

De familie bepaalt de ordening. Het niveau komt uit de waardering.



Figuur 1. Twee niveaus in Functio, schematisch. De namen en niveaus zijn fictief: de vorm telt, niet de letters.

> De familie zegt wat voor werk het is. De waardering zegt **hoe zwaar** het is.

Overzicht

Het functiehuis ordent je functies per familie en afdeling. Je ziet in één blik waar je werk hebt, waar het zwaarder wordt en waar gaten zitten.

Vergelijkbaarheid

In de vergelijkingsmodule leg je twee functies naast elkaar. Binnen een familie zie je het scherpst wat er verschilt: meer kennis, meer zelfstandigheid, grotere impact.

Doorgroei

Families maken zichtbaar welke stappen een vakgebied kent, en waar iemand kan overstappen naar een andere familie.

OOK DIT RAAKT HET

Het woord heeft in Nederland twee betekenissen. In de cao-wereld, bijvoorbeeld in het Handboek Functie-indeling voor Metaal en Techniek, is een functiefamilie een groep verwante functies met eigen niveaus. AWVN gebruikt het woord ook voor een generiek functieprofiel. In Functio is het eerste bedoeld. Spreek in je organisatie af welke betekenis je gebruikt.

STAPPENPLAN

Van functielijst naar families, in vijf stappen

Je begint niet met een blanco vel. Je begint met wat je al hebt: de lijst met functies die in je organisatie voorkomen.

1 Verzamel alle functies

Zet alle functietitels in één lijst, ook de dubbele en de vreemde. Ruim nog niets op. Waar titels door elkaar lopen, zie je meteen waar het rommelig is.

2 Groepeer op aard van het werk

Vraag per functie: wat levert dit werk op en welke vakkennis vraagt het? Niet: onder wie valt het, of in welke afdeling zit het.

De reorganisatietest. Zou deze functie bij een reorganisatie van familie wisselen? Dan kijk je naar het organogram, niet naar het werk.

3 Bepaal hoe grof of fijn je indeelt

Begin met weinig, brede families. Het tweede niveau van Functio vangt de verschillen binnen een familie op, dus je hoeft niet voor elk vakgebied een eigen familie te maken. In de praktijk loopt het aantal uiteen van drie tot ruim veertig families. De Vlaamse overheid werkt met 15, de Belgische federale overheid met 18.

Vuistregel. Kun je een familie niet in één zin omschrijven, dan is hij te breed. Staat er maar één functie in, dan is hij te smal.

4 Vul het tweede niveau in: de afdelingen

Binnen elke familie leg je vast waar functies samenwerken: een vakgebied of team. Een afdeling hoort bij één familie. Mengt een afdeling uit je organogram werk uit twee families, geef die functies dan elk hun eigen afdeling onder de juiste familie, bijvoorbeeld Backoffice financiën en Backoffice HR.

5 Toets en leg vast

Loop elke familie langs. Is het werk onderling vergelijkbaar? Zitten er meerdere niveaus in, zodat doorgroei zichtbaar wordt? Past elke functie in precies één familie?

Schrijf per familie twee zinnen op: wat hoort erbij en wat niet. Die afbakening heb je nodig zodra er een nieuwe functie bijkomt.

VOORBEELD · FICTIEF

Eén afdeling in het organogram, drie families in het werk

Op het bedrijfsbureau van een organisatie met 140 medewerkers werken een financieel medewerker, een HR-assistent en een planner. In het organogram is dat één afdeling. In het werk zijn het drie vakgebieden. Per functie naar de aard van het werk kijken leverde drie families op. Pas toen kon HR de functies per familie vergelijken.

WAT JE NU REGELT

Begin met de grove indeling. Een eerste versie met weinig families is sneller klaar en makkelijker te toetsen. Verfijnen kan daarna in het tweede niveau.

VEELGEMAAKTE FOUTEN

Vijf valkuilen, en hoe je ze herkent

Meestal sluipen er kleine keuzes in die later niemand meer kan uitleggen.

Valkuil	Zo herken je het	Wat je doet
Het organogram kopiëren	Families heten "Operations" of "Team Noord". Na elke reorganisatie moet je de families herschrijven.	Groepeer op aard van het werk. De afdeling is het tweede niveau, niet het eerste.
Te veel families	Families met één of twee functies. Elke nieuwe functie vraagt een nieuwe familie.	Voeg samen en laat het tweede niveau het verschil dragen.
Te brede families	Eén familie "Ondersteuning" met secretariaat, ICT en inkoop. Vergelijken binnen de familie zegt weinig.	Splits in afdelingen langs vakgebied, of maak er twee families van.
Leidinggeven als familie	Een familie "Management" naast Financiën en HR.	Zet een teammanager in de familie van het werk van zijn of haar team. Dat leidinggeven zwaarder is, komt terug in de waardering.
De familie als salarislabel	Salarissen in een familie liggen structureel hoger of lager dan in andere families op hetzelfde niveau, "omdat de markt dat betaalt".	De schaal volgt het niveau, niet de familie. Is een afwijking voor de markt nodig, leg die dan vast als bewuste, onderbouwde uitzondering.

Figuur 2. Vijf valkuilen bij het inrichten van functiefamilies.

LET OP · WET LOONTRANSPARANTIE

Een familie is geen vergelijkingsgroep voor gelijkwaardig werk.

De EU-richtlijn 2023/970 en de aankomende Nederlandse wet kijken naar werk van gelijke waarde, beoordeeld met objectieve, genderneutrale criteria: vaardigheden, inspanning, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden. Twee functies uit verschillende families kunnen op hetzelfde niveau uitkomen en horen dan samen in een vergelijking. Gebruik families om te ordenen en de waardering om te vergelijken, met de vergelijkingsmodule.

OOK DIT RAAKT HET

Zelfde schaal, ander salaris per familie

In Functio volgt de schaal uit het niveau, dus functies op hetzelfde niveau hebben in elke familie dezelfde schaal. Het werkelijke salaris kan wel verschillen, bijvoorbeeld omdat de markt in de ene familie meer betaalt. Werken daar vooral mannen en in de andere familie vooral vrouwen, dan is dat een beloningsverschil voor werk van gelijke waarde. Dat is een paygap-vraagstuk.

Vergelijk per niveau de salarissen tussen families. Leg een afwijking naar de markt vast, met de reden.

WAT JE NU REGELT

Eén vraag per familie

Neem elke familie en vraag: zou ik aan een medewerker kunnen uitleggen waarom deze functie hier hoort en niet in een andere familie?

Lukt dat niet in twee zinnen, dan is de afbakening nog niet af.

VOORBEELD EN ONDERHOUD

Zo ziet het eruit, en wat je daarna regelt

Functiefamilie	Afdelingen	Voorbeeldfuncties
Commercieel	Verkoop, Marketing, Klantenservice	Accountmanager, Marketeer, Medewerker klantenservice
Financiën	Controlling, Financiële administratie	Controller, Medewerker financiële administratie
HR	HR-advies, Salarisadministratie	HR-adviseur, Salarisadministrateur
ICT	Applicatiebeheer, Infrastructuur	Applicatiebeheerder, Systeembeheerder
Operations	Planning, Uitvoering	Planner, Monteur
Administratieve ondersteuning	Secretariaat, Receptie	Secretaresse, Receptionist

Figuur 3. Fictief voorbeeld voor een organisatie van 220 medewerkers. De vorm telt, niet de aantallen. Grensgevallen, zoals salarisadministratie (HR of Financiën), beslis je één keer en leg je met de reden vast.

ONDERHOUD

Houd het onderhoudbaar

Eén eigenaar. HR beslist over nieuwe families en afdelingen. Zonder eigenaar groeit het aantal families vanzelf.

Eerst familie, dan profiel. Komt er een nieuwe functie bij? Bepaal eerst de familie en de afdeling, schrijf daarna het profiel.

Jaarlijks toetsen. Kijk één keer per jaar, en na elke reorganisatie, of de grenzen nog kloppen. Titels die uit elkaar groeien zijn het eerste signaal.

VOLGENDE STAP

Wil je zien hoe dit in Functio werkt? Meer lezen of een demo aanvragen: **functiewaarderingsysteem.nl**

Opgesteld door Functio, een product van KND Management. Versie 0.1 (concept), november 2026. Geen juridisch advies: raadpleeg bij twijfel een arbeidsrechtjurist. Gebaseerd op onder meer gradar (Job Families), Figures (Job Families vs Functions vs Levels), AWVN (generiek functiehuis), het Handboek Functie-indeling voor Metaal en Techniek, de functiefamilies van de Vlaamse en de Belgische federale overheid en EU-richtlijn 2023/970.