

Leeswijzer voorbeeldfuncties gedragswetenschapper

1 Algemeen

Het NIP en de NVO hebben in samenwerking met Leeuwendaal een nieuwe voorbeeldfunctie ontwikkeld voor de gedragswetenschapper (functieniveau schaal 12) binnen de sector primair onderwijs.

Deze functie is tot stand gekomen in samenwerking met gedragswetenschappers uit de sector en bedoeld als hulpmiddel en inspiratiebron om het gesprek te voeren over de inhoud van de functie binnen de eigen organisatie. Het beschrijven van een functie is vaak maatwerk, omdat de inrichting van het team en de verdeling/toedeling van werkzaamheden per organisatie anders kunnen zijn.

2 Functiereeks

De nieuwe functie voor gedragswetenschapper (functieniveau schaal 12) sluit aan bij de bestaande voorbeeldfunctie van gedragswetenschapper (functieniveau schaal 11). Hiermee is een functiereeks ontstaan van een functie A en B. Door beide functies naast elkaar te zetten worden de overeenkomsten en verschillen duidelijk.

3 Toepassen functie

De (voorbeeld)functie kan worden toegepast indien de beschreven (niveaubepalende) werkzaamheden, bevoegdheden, kennis & vaardigheden en contacten:

- ▶ Structureel zijn (een langere aaneengesloten periode van minimaal 6 maanden)
- ▶ Substantieel zijn (een zekere omvang van de tijd en/of takenpakket van 20-30%)
- ▶ Opgedragen zijn door de leidinggevende en/of de organisatie.

De keuze om de inhoud van de functie en het functieniveau vast te stellen is uiteindelijk aan de werkgever (het bestuur).

Voorbeeld

Het *'ontwikkelen van meerjarenbeleid voor de verbetering van het (bovenschools) zorg- en onderwijsondersteuningssysteem op de lange termijn'* staat vermeld in de functie gedragswetenschapper B. Het is een niveaubepalend onderdeel van je functie wanneer je deze werkzaamheden krijgt opgedragen en je hierover ook beslissingen mag/moet nemen. Concreet betekent dit dat een niveaubepalend aspect onderdeel moet zijn van het totale functiebeeld om dit mee te nemen bij de weging (waardering) van de functie.

Op welke wijze kun je de nieuwe voorbeeldfunctie gedragswetenschapper (functieniveau schaal 12) gebruiken?

Graag geven we enkele suggesties hoe je met deze nieuwe voorbeeldfunctie kunt omgaan.

- ▶ Toets beide voorbeeldfuncties aan je huidige werkzaamheden en bekijk wat volgens jou het meest passend is.
- ▶ Vergelijk de voorbeeldfunctie met de eventueel nieuw ontwikkelde functie binnen je eigen organisatie. Mogelijk zie je overeenkomsten of verschillen.
- ▶ Stel vragen aan je leidinggevende over de inhoud van je eigen functie als er onduidelijkheden zijn.
- ▶ Voer een gesprek met je leidinggevende als je mogelijkheden ziet om je te ontwikkelen.
- ▶ Doe een verzoek voor een functie-onderzoek om te verduidelijken of het huidige functieniveau in jouw situatie passend is.

(Let op: de uitkomst hiervan kan zijn dat het huidige functieniveau past of dat je huidige functieniveau te hoog of te laag is.)

4 Opleiding versus kennis

In de functiebeschrijving staat het aspect kennis beschreven. Dit is de kennis die nodig is om de werkzaamheden in de functie te kunnen uitoefenen. Het is niet hetzelfde als een opleiding(seis). Het functiewaarderingsysteem weegt wel het aspect kennis, maar geen opleiding(en). Het gaat om het werk- en denkniveau dat nodig is om de beschreven werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Het hebben van een post-master opleiding is geen vereiste om de functie gedragswetenschapper A of B uit te voeren.

5 Begrippen

In de functiebeschrijvingen worden begrippen gehanteerd die in het functiewaarderingsysteem een specifieke betekenis hebben. Deze kan verschillen van de betekenis die binnen organisaties of in het gewone spraakgebruik wordt gehanteerd. Het is belangrijk om deze begrippen te verklaren voor een juiste toepassing en uitleg.

Begrippen	Toelichting
Adviseren	Het op basis van eigen deskundigheid geven van een oordeel en mening betreffende een activiteit om bij het vormen van een voorstel of besluit te helpen.
Analyse of analyseren	Het ontleden van een abstractie (bijvoorbeeld een maatschappelijke ontwikkeling, een beleidsvoornemen, een realisatieprobleem e.d.) in bestanddelen, het in beeld brengen van de afzonderlijke kenmerken hiervan en het aangeven van het onderlinge verband. De analyse leidt tot het opstellen van verschillende oplossingsrichtingen met voor- en nadelen. Een analyse gaat meestal vooraf aan het nemen van een beslissing of het uitvoeren van een activiteit.
Beleid	De op een geheel aan maatschappelijke, politiek-bestuurlijke en/of (technisch) inhoudelijke beginselen gebaseerde visie op de (realisatie van de) te bereiken resultaten van een (deel van een) werk- of aandachtsgebied van de organisatie.
Beleidsontwikkelende werkzaamheden	Het vanuit de feitelijke realiteit of een conceptueel model dan wel op basis van geaggregeerde informatie formuleren van probleemstellingen, het creatieve proces van het formuleren van doelen, het zoeken naar of het ontwikkelen van instrumenten, methoden, technieken en het bepalen van de noodzakelijke activiteiten.
Complex of complexiteit	Een uit delen samengesteld geheel, ingewikkeld geheel.
Coördineren (aansturen)	Het operationeel coachen en begeleiden van medewerkers bij het uitoefenen van de werkzaamheden.
Multidisciplinair	Het uitwisselen van kennis en ervaring met andere werkterreinen of vakdisciplines en het integreren van de uitkomsten in het eigen werk.
Toegepast of wetenschappelijk onderzoek	Het verrichten van fundamenteel of toepassingsgericht onderzoek, inclusief het publiceren van onderzoeksresultaten, naar theoretische grondslagen, maatschappelijke verschijnselen en vraagstukken en technologische ontwikkelingen, dan wel het verrichten van werkzaamheden op het gebied van technisch ontwerp.