

Begrippenlijst functieboek Cao Sociaal Werk

1 Algemene begrippen in en over het functieboek	1
2 Begrippen in de beschrijvingen van de veelvoorkomende functies.....	3
3 Rollen in de beschrijvingen van de veelvoorkomende functies – opsomming en begripsverklaring....	5
4 Methodes voor functiewaardering en indelen van functies	10

1 Algemene begrippen in en over het functieboek

Functiebeschrijvingen in het functieboek

Beschrijvingen van de functies die in de matrix van veelvoorkomende functies staan.

Functiebeschrijvingen in een sociaalwerkorganisatie

Beschrijvingen van de functies die horen bij het functiegebouw van de eigen organisatie.

Functieboek

Het functieboek dat hoort bij de Cao Sociaal Werk. Het bevat beschrijvingen van veelvoorkomende functies in de branche. En een matrix die laat zien welke salarisschalen bij deze functies horen. Aan de hand van het functieboek kunnen sociaalwerkorganisaties de functies in hun eigen organisatie beschrijven en indelen.

Functiedifferentiatiematrix

Matrix om het onderscheid duidelijk te maken tussen niveaus van functies binnen een bepaalde reeks. Deze niveauverschillen ten opzichte van elkaar zijn in de functiebeschrijvingen vetgedrukt weergegeven.

Functiefamilie

Kolom in de matrix van veelvoorkomende functies. Iedere kolom bevat functies uit verschillende functiegroepen die qua aard en inhoud op elkaar lijken. In de matrix staan elf functiefamilies:

- Sociaal Werker
- Maatschappelijk Werker
- Ervaringsdeskundige
- Sociaal Raadsman/-vrouw
- Bewindvoerder
- Zorg, begeleiding, facilitair
- Onderzoek & Advies
- Projectleider
- Staf & Beleid
- Administratie/Secretarieel
- Leiding.

Functiegroep

Clustering van functies van ongeveer gelijke zwaarte die zijn ingedeeld in dezelfde salarisschaal.

Functiematrix

Zie bij matrix van veelvoorkomende functies.



Functiereeks

Veelvoorkomende functies met dezelfde naam maar verschillende cijfers. Voorbeeld: Sociaal Werker 1, Sociaal Werker 2, Sociaal Werker 3, Sociaal Werker 4 en Sociaal Werker 5 vormen samen een reeks.

Matrix van veelvoorkomende functies

Schematisch overzicht van functies gerangschikt naar salarisschaal en functiefamilie.

Referentiefuncties

Synoniem voor de functies in de matrix van veelvoorkomende functies.

Veelvoorkomende functies

Functies die herkenbaar zijn voor het grootste deel van de medewerkers en sociaalwerkorganisaties in de branche Sociaal Werk.

2 Begrippen in de beschrijvingen van de veelvoorkomende functies

Aandachtsgebied

Een gebied/onderwerp waarop in de functie de focus ligt.

Beleidsniveaus

- **Operationeel beleid**

Het beleid betreffende de korte termijn voor een afdeling of eenheid vanuit de randvoorwaarden gesteld door het tactisch en/of strategisch beleid. Het operationeel beleid wordt gekenmerkt door onder meer het opstellen van het jaarplan voor een team of afdeling. In het jaarplan wordt bepaald hoe de organisatie van de dagelijkse procesgang en de directe uitvoering van werkzaamheden, zoals de werkplanning en kostenbewaking, zal worden gerealiseerd.

- **Tactisch beleid**

Het beleid betreffende de middellange termijn voor een afdeling, eenheid of functioneel deelgebied vanuit de randvoorwaarden gesteld door het strategisch beleid. Het tactisch beleid wordt gekenmerkt door onder meer het opstellen van (meer)jarenplannen en beleidsplannen. Er worden meer concrete activiteiten en processen vastgesteld die moeten leiden tot realisatie van het strategisch beleid.

- **Strategisch beleid**

Het beleid betreffende de lange termijn voor een organisatieonderdeel vanuit de randvoorwaarden gesteld door het strategisch organisatiebeleid. Het strategisch beleid wordt gekenmerkt door onder meer het opstellen van meerjarenplannen, (laten) opstellen en vaststellen van beleidsplannen, het initiëren van nieuw beleid en het initiëren van organisatieveranderingen.

Deelgebied

Komt in twee betekenissen voor:

- Als onderdeel van het aandachtsgebied van de functie.
- Als onderdeel van het gebied waarbinnen een organisatie werkt.

Karakteristiek

Binnen welke kaders de functie valt, wat het doel is van de functie en welke positie de functie in de organisatie heeft.

Leefgebied

Gebied waarop Sociaal Werker en Maatschappelijk werkzaam kunnen zijn. Zoals opvoeden en opgroeien, veiligheid, participatie, inkomen, dagelijks functioneren, lichamelijke gezondheid en psychische gezondheid.

Leidinggeven

- **Functioneel leidinggeven**

Het bepalen en bewaken op welke manier de taken worden verricht, welke protocollen gelden en wat het na te streven kwaliteitsniveau is. Het gaat om leiding geven op vakinhoudelijk gebied.

- **Hiërarchisch leidinggeven**

Het direct en indirect leidinggeven. De leidinggevende is verantwoordelijk voor de bezetting, werkverdeling, kwaliteit en kwantiteit van de werkzaamheden. En voor het beoordelen van het functioneren, selecteren, werven en ontslaan van medewerkers.

- **Operationeel leidinggeven**

Het coördineren van de dagelijkse werkzaamheden van medewerkers. Het verdelen van werk, het stellen van prioriteiten, het verdelen en controleren van de kwantiteit en kwaliteit van de werkzaamheden. De leidinggevende is eventueel betrokken bij de beoordeling van het functioneren van medewerkers, maar draagt geen eindverantwoordelijkheid daarvoor.

Managementteam (MT) lid

Een MT lid is onder meer verantwoordelijk voor het beïnvloeden en/of mede vormgeven van het strategische organisatiebeleid, de missie en de visie. Een MT lid is vervolgens verantwoordelijk voor het vertalen en realiseren van het strategisch beleid naar strategisch/tactisch beleid voor de organisatieonderdelen of de regio waarvoor hij/zij verantwoordelijk is.

Methodische zelfhulp

Het uitwisselen van (vergelijkbare) ervaringen door Ervaringsdeskundige om een gedeelde achtergrond in beeld te brengen. Dit biedt bij de cliënt herkenning wat ertoe moet leiden dat de cliënt zich erkend en begrepen voelt en de moed heeft om de eigen mogelijkheden verder te gaan verkennen.

Organisatorische eenheid

- Klein: Tot circa 15 fte.
- Middelgroot: 15 tot 50 fte.
- Groot: meer dan 50 fte.
- Team: circa 5 tot 7 fte.

Organisatiegrootte

- Klein: Tot circa 100 fte.
- Middelgroot: 100 tot 500 fte.
- Groot: Meer dan 500 fte.

Reeks

Veelvoorkomende functies met dezelfde naam maar verschillende cijfers. Voorbeeld: Sociaal Werker 1, Sociaal Werker 2, Sociaal Werker 3, Sociaal Werker 4 en Sociaal Werker 5 vormen samen een reeks.

Resultaatgebieden

De te bereiken resultaten en de mogelijke activiteiten die horen bij de rollen van de functie.

Rollen

De resultaatgebieden in een functiebeschrijving zijn geformuleerd in rollen. Dat is gedaan om expliciet aan te geven in welke rol bepaalde resultaten (moeten) worden bereikt. De rollen zijn in de functiebeschrijvingen ingevuld met activiteiten (processtappen in het proces). Een opsomming van de rolbenamingen die voorkomen in het functieboek en verklaringen van een aantal begrippen staan in deel 3 van de begrippenlijst.

3 Rollen in de beschrijvingen van de veelvoorkomende functies – opsomming en begripsverklaring

Hieronder eerst een opsomming van de rolbenamingen die voorkomen in beschrijvingen van de veelvoorkomende functies. Daarna volgen verklaringen van een aantal begrippen in deze rolbenamingen.

Rolbenamingen in functieboek

- Aanspreekpunt
- Administratief assistent
- Administratief/financieel ondersteuner
- Administratief/financieel specialist
- Administratief/financieel uitvoerder
- Adviseur
- Analist
- Assistent beheerder
- Assistent-trainer
- Assistent-trainer (co-trainer)
- Begeleider
- Beheerder
- Beïnvloeder
- Beleidsbijdrager
- Beleidsontwikkelaar
- Budgetbewaker
- Cateraar
- Coach
- Coördinator
- Coördinerend professional / expert
- Dienstverlener
- Expert
- Exploitant
- Helper
- Hiërarchisch leidinggevende
- Hiërarchisch leidinggevende / coach
- Informant
- Informant/coördinator
- Informant / gastvrouw/-heer
- Inkoper
- Intern netwerker
- Intern ondersteuner
- Kennisborger
- Kennisdeler
- Kennisnemer
- Kennisvertegenwoordiger
- Kok
- Netwerker
- Kwaliteitsborger
- Leidinggevende/ coach



- Ondersteuner
- Het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van en onder verantwoordelijkheid van een andere medewerker.
- Onderzoeker
- Ontwikkelaar
- Operationeel beleidsontwikkelaar
- Operationeel leidinggevende/ coach
- Optimalisator
- Organisatorisch assistent
- Procesbewaker
- Bewaakt de naleving van processen binnen de eigen deelgebieden.
- Procesontwikkelaar
- Procesontwikkelaar/-optimalisator
- Procesvormer
- Professional
- Project-/programmaleider
- Projectleider
- Projectmedewerker
- Schoonmaker
- Secretarieel/organisatorisch ondersteuner
- Secretarieel/organisatorisch specialist
- Secretarieel/organisatorisch uitvoerder
- Signaleerder
- Strategisch beleidsontwikkelaar
- Tactisch beleidsontwikkelaar
- Tactisch/strategisch beleidsontwikkelaar
- Toezichthouder
- Trainer
- Uitvoerder
- Uitvoerend specialist
- Verzorger

Verklaringen van begrippen in rolbenamingen

Analist

Voert analyses uit en interpreteert gegevens.

Assistent

Het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van en in de directe nabijheid van een andere medewerker.

Beïnvloeder

Oefent invloed uit op iemand of iets om verandering te kunnen bewerkstelligen in houding, gedrag of beleid.

(Beleids-)adviseur

Stelt zijn of haar kennis in dienst van anderen door het adviseren van het management/betrokkenen bij (beleids)aangelegenheden. Advisering kan gevraagd en ongevraagd plaatsvinden. Vanuit deze deskundige rol kan er sprake zijn van invloed op het beleid.

Beleidsbijdrager

Levert input voor de ontwikkeling van operationeel beleid.

Beleidsontwikkelaar

Ontwikkelt beleid binnen de kaders van beleid op een 'hoger niveau' en is, na vaststelling, verantwoordelijk voor de implementatie ervan.

Coach

Begeleidt en ondersteunt de ontwikkeling (in inhoud en/of competenties) van individuen en teams.

Coördinator

Stuurt aan, ordent en/of rangschikt activiteiten van anderen, zodanig dat er een samenhang en samenwerking ontstaat.

Coördinerend professional / expert

Een professional of expert die binnen het beroep / het specialisme de werkzaamheden van anderen coördineert of de betrokkenheid van anderen bij een client of casus.

Co-trainer

Draagt, onder verantwoordelijkheid van een andere medewerker, kennis aan anderen over en leert anderen vaardigheden aan of verbetert bepaalde vaardigheden van anderen.

Expert

Is een in een bepaald onderwerp (vakgebied, thema) deskundig persoon, zeer ervaren, beproefd, bewezen. Een expert wordt geacht veel kennis en ervaring te hebben op een bepaald terrein.

Helper

Verricht werkzaamheden ten behoeve van en in de directe nabijheid van een andere medewerker.

Hiërarchisch leidinggevende

Zie leidinggeven in deel 2 van de begrippenlijst.

Informant

Verstrekt informatie aan belanghebbenden over onderwerpen.

Intern netwerker

Fungeert als intern aanspreekpunt voor operationele zaken en onderhoudt een intern netwerk van relevante interne contacten.

Kennisborger

Zorgt ervoor dat kennis niet alleen is overgedragen maar ook beklijft of is geborgd door kennis vast te leggen, te ontsluiten, toegankelijk te maken en/of actief te (blijven) delen.

Kennisdeler

Deelt kennis over een bepaald onderwerp (vakgebied, thema) door bijvoorbeeld vragen te beantwoorden.

Kennisnemer

Neemt kennis van ontwikkelingen over een bepaald onderwerp (vakgebied, thema) en neemt deze kennis mee in de uitvoering van de eigen werkzaamheden.

Kennisvertegenwoordiger

Fungeert als aanspreekpunt voor een bepaald onderwerp (vakgebied, thema) en zorgt ervoor dat ontwikkelingen over dat onderwerp worden overgedragen.

Kwaliteitsborger

Waarborgt de kwaliteit van opdrachten, processen of systemen.

Netwerker

Bouwt en onderhoudt een in- en extern netwerk van relevante contacten.

Ondersteuner

Het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van en onder verantwoordelijkheid van een andere medewerker.

Operationeel beleidsontwikkelaar

Zie beleidsniveaus in deel 2 van de begrippenlijst.

Operationeel leidinggevende

Zie leidinggeven in deel 2 van de begrippenlijst.

Optimalisator

Verbetert (continu/structureel) processen of diensten binnen een organisatie.

Procesbewaker

Bewaakt de naleving van processen binnen de eigen deelgebieden.

(Proces)ontwikkelaar

Ontwikkelt plannen/processen t.b.v. een eigen onderwerp (vakgebied, thema).

Procesvormer

Draagt zorg voor verbetering van de werkprocessen en de dienstverlening.

Professional

Beoefent een vak voor zijn beroep; beroepsmatige beoefenaar, is daar ervaren, bedreven en kundig in en handelt en werkt daarnaar.

**Programmaleider**

Leidt een programma bestaande uit meerdere projecten en activiteiten, bewaakt de (organisatiebrede) samenhang en realiseert de programmadoelstellingen.

Projectleider

Draagt verantwoordelijkheid voor het realiseren van het projectresultaat en stuurt de projectleden aan.

Projectmedewerker

Werkt mee aan een project en voert in die hoedanigheid verschillende uitvoerende taken uit binnen een project.

Specialist

Heeft gespecialiseerde kennis over een bepaald onderwerp (vakgebied, thema).

Strategisch beleidsontwikkelaar

Zie beleidsniveaus in deel 2 van de begrippenlijst.

Tactisch beleidsontwikkelaar

Zie beleidsniveaus in deel 2 van de begrippenlijst.

Trainer

Begeleidt anderen in het aanleren of verbeteren van bepaalde vaardigheden.

Uitvoerder

Belast met het zelfstandig uitvoeren van werkzaamheden.

Uitvoerend specialist

Voert zelfstandig werkzaamheden uit die specialistische kennis over een bepaald onderwerp (vakgebied, thema) vragen.



4 Methodes voor functiewaardering en indelen van functies

Functiewaardering

Methode om de zwaarte van een functie te bepalen. En op basis daarvan de bijpassende salarisschaal. Voor de veelvoorkomende functies in het functieboek Sociaal Werk is de analytische methode van Bakkenist gebruikt.

Methode van Bakkenist

Een analytische functiewaarderingsmethode om de zwaarte van de functie te bepalen. Human Capital Group gebruikt deze methode voor het waarden van functies in sociaal werk.

FUWA Online

Webbased applicatie van Human Capital Group waarmee sociaalwerkorganisatie eigen functies kunnen waarden en indelen door toepassing van de MNT-methode voor Sociaal Werk. Voor gebruik van [FUWA Online](#) is een licentie nodig.

MNT-methode voor Sociaal Werk

MNT staat voor Methodische Niveau Toekenning. Het is een methode voor vergelijkend indelen die is afgeleid van de Bakkenistmethode voor functiewaardering. De MNT-methode voor Sociaal Werk is bedoeld om functies binnen sociaalwerkorganisaties in te kunnen delen in één van de vijftien salarisschalen (functiegroepen) van de Cao Sociaal werk.