



Landelijke Kwalificaties MBO

Medewerker personeel en arbeid

| | |
|----------|-----------|
| Sector: | |
| Branche: | |
| Cohort: | 2009-2010 |

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Inleiding | 3 |
| Deel A: Beeld van de beroepengroep | 4 |
| Deel B: De kwalificaties | 6 |
| 1 Inleiding | 6 |
| 2 Algemene informatie | 6 |
| 2.1 Colofon | 6 |
| 2.2 Formele vereisten | 7 |
| 2.3 Typering Beroepengroep | 8 |
| 2.4 Loopbaanperspectief | 9 |
| 2.5 Trends en innovaties | 10 |
| 3 Overzicht van het kwalificatiedossier | 11 |
| 4 Beschrijving van de uitstromen | 12 |
| 4.1 Medewerker personeel en arbeid | 13 |
| 5 Beschrijving van de kerntaken | 15 |
| 5.1 Kerntaak1: Werft, selecteert en bemiddelt | 15 |
| 5.2 Kerntaak2: Verricht acquisitieactiviteiten | 16 |
| 5.3 Kerntaak3: Voert P&O regelingen uit | 17 |
| 5.4 Kerntaak4: Levert managementinformatie | 18 |
| 6 Totaal overzicht proces-competentie-matrices | 0 |
| 6.1 Proces-competentie-matrix Kerntaak 1 : Werft, selecteert en bemiddelt | 20 |
| 6.2 Proces-competentie-matrix Kerntaak 2 : Verricht acquisitieactiviteiten | 21 |
| 6.3 Proces-competentie-matrix Kerntaak 3 : Voert P&O regelingen uit | 22 |
| 6.4 Proces-competentie-matrix Kerntaak 4 : Levert managementinformatie | 23 |
| Deel C: Uitwerking van de kwalificaties | 24 |
| 1 Inleiding | 24 |
| 2 Uitstromen | 24 |
| 2.1 Medewerker personeel en arbeid | 24 |
| 3 Certificeerbare eenheden | 48 |
| Deel D: Verantwoording | 49 |
| 1 Inleiding | |
| 2 Proces- en inhoudsinformatie | 50 |
| 2.1 Betrokkenen | 50 |
| 2.2 Verwantschap | 51 |
| 2.3 Vertaling beroepscompetentieprofielen in kwalificatiedossier | 52 |
| 2.4 Discussiepunten | 53 |
| 2.5 Wijzigingen ten opzichte van de vorige versie | 54 |
| 3 Ontwikkel- en onderhoudsperspectief | 58 |

Inleiding

Voor u ligt het kwalificatiedossier Medewerker personeel en arbeid. Dit dossier bestaat uit een aantal onderdelen.

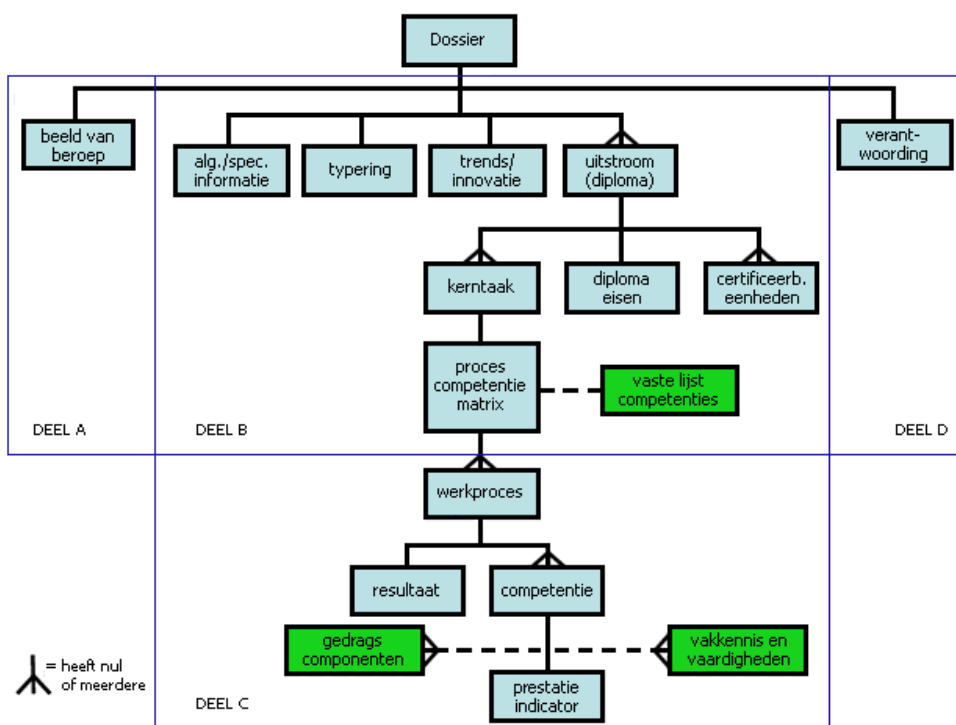
In deel A wordt voor alle geïnteresseerden een korte omschrijving gegeven van de beroepsgroep en de taken die de beroepsbeoefenaar zoal uitvoert en de competenties die hij/zij daarbij nodig heeft.

In deel B, de kwalificaties, worden op hoofdlijnen de diploma-eisen beschreven. Deze eisen geven samen weer wat de gediplomeerde moet kunnen als hij/zij op de arbeidsmarkt start.

In deel C wordt een uitwerking gegeven aan hetgeen in deel B is gesteld. Deel C is zowel inhoudelijk als methodologisch aan deel B gekoppeld, er is een 1-1 relatie tussen respectievelijk de kerntaken, de proces-competentie-matrices en de daarin opgenomen werkprocessen, de certificeerbare eenheden met deze entiteiten in deel C.

In deel D wordt verantwoording afgelegd over de totstandkoming van dit kwalificatiedossier. Ook vindt u hier de verwijzingen naar het voor dit dossier relevante bronnenmateriaal.

Hieronder vindt u de grafische weergave van de relaties tussen de verschillende elementen van dit kwalificatiedossier.



Deel A: Beeld van de beroepengroep

Medewerker personeel en arbeid

Wat doet een medewerker personeel en arbeid

Het werk van een medewerker personeel en arbeid bestaat uit vier kerntaken

1. Werft, selecteert en bemiddelt

Op een personeelsafdeling of uitzendbureau heeft de medewerker te maken met taken op het gebied van werving en selectie en kan hij een rol hebben op het gebied van bemiddeling van personeel. De medewerker personeel en arbeid werft kandidaten, al dan niet in opdracht van bedrijven. Hij maakt een eerste selectie van kandidaten die worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Ook begeleidt hij een aantal vooraf geselecteerde kandidaten in de verdere selectieprocedure.

2. Verricht acquisitieactiviteiten

De medewerker personeel en arbeid, bouwt relaties op met potentiële opdrachtgevers door de eigen organisatie en het producten-/dienstenpakket onder de aandacht te brengen. De medewerker personeel en arbeid ondersteunt opdrachtgevers in de vacaturestelling en voert met collega's en leidinggevende wervingsacties uit en stelt promotieplannen op.

3. Voert P&O regelingen uit

De medewerker personeel en arbeid voert verschillende P&O regelingen uit, waaronder verlofregelingen, studiekostenvergoedingen, levensloopregelingen en spaarloonregeling. Als onderdeel van de uitvoering van P&O regelingen stelt de medewerker personeel en arbeid (arbeids)overeenkomsten op of ondersteunt hij de leidinggevende daarbij. De medewerker personeel en arbeid verricht daarnaast administratieve werkzaamheden ten behoeve van beheer van het personeelsdossier.

De medewerker personeel en arbeid informeert (nieuwe) werknemers over arbeidsvoorwaarden, bedrijfs- en Cao-regelingen en regelingen op het gebied van sociale zekerheid.

4. Levert managementinformatie

De medewerker personeel en arbeid verricht beleidsondersteunende werkzaamheden. Hij inventariseert, selecteert en verwerkt (bijvoorbeeld door middel van tabellen en grafieken) gegevens met betrekking tot organisatieontwikkelingen en/of arbeidsmarktontwikkelingen voor het management of een vertegenwoordiger van een inlenend bedrijf. De medewerker personeel en arbeid presenteert mondeling of schriftelijk gegevens met betrekking tot organisatieontwikkelingen en/of arbeidsmarktontwikkelingen aan het management of een vertegenwoordiger van een inlenend bedrijf.

Waar werkt een medewerker personeel en arbeid

De medewerker personeel en arbeid kan werkzaam zijn binnen elke organisatie met een personeelsafdeling, zowel in profit als non-profit organisaties. Ook kan de medewerker personeel en arbeid werken op een uitzendbureau.

Wat moet een medewerker personeel en arbeid kunnen?

Allereerst moet hij administratief, juridisch en communicatief vaardig zijn en gezien de veelheid en onvoorspelbaarheid van de werkzaamheden moet hij goed overzicht kunnen houden en prioriteiten kunnen stellen. Daarbij moet hij een balans weten te vinden in de toegestane tijdsinvestering per taak en het leveren van kwaliteit.

Van de medewerker personeel en arbeid wordt verwacht dat hij een commerciële instelling heeft en er alles aan doet om bij te dragen aan de organisatiedoelstellingen. Dat betekent bijvoorbeeld op een uitzendbureau dat hij een goede balans moet weten te vinden in de hoeveelheid tijd die hij besteedt aan contacten met de klant en de opbrengsten van het betreffende contact.

Verder moet de medewerker personeel en arbeid slagvaardig, onderzoekend van aard, proactief en assertief zijn en beschikken over uitstekende mondelinge en schriftelijke vaardigheden.

Overzicht kwalificatiedossiers sector Juridisch

sector juridisch

Juridisch medewerker (niveau 4)

Uitstroomrichtingen

- Juridisch medewerker Openbaar bestuur
- Juridisch medewerker Zakelijke dienstverlening

Medewerker Sociale zekerheid (niveau 4)

Medewerker Personeel en arbeid (niveau 4)

Deel B: De kwalificaties

1. Inleiding

Voor u ligt Deel B van het kwalificatiedossier Medewerker personeel en arbeid. In dit deel worden op hoofdlijnen de diploma-eisen beschreven voor:

- *Medewerker personeel en arbeid*

2. Algemene informatie

2.1 Colofon

| | |
|-----------------|---|
| Onder regie van | Kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven ECABO |
| Ontwikkeld door | ECABO, afdeling Ontwikkeling en Innovatie in samenwerking met vertegenwoordigers vanuit de branche (bedrijfsleven) en het middelbaar beroepsonderwijs. |
| Verantwoording | Vastgesteld door: Het bestuur van ECABO op het advies van de Paritaire commissie beroepsonderwijs bedrijfsleven ECABO Op: 16 december 2008 Te: Amersfoort |

2.2 Formele vereisten

| | |
|-------------------------------|--|
| Diploma(s) | Medewerker personeel en arbeid |
| In- en doorstroomrechten | Voor instroom- en doorstroomrechten worden de wettelijke bepalingen aangehouden zoals vermeld in: - de Doorstroomregeling VMBO-Beroepsonderwijs (ministerie van OCW, 2003) - WEB: Wet educatie en beroepsonderwijs (Staatsblad 501, 31 oktober 1995) - WHW: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, stb. 1992, 593) |
| Certificeerbare eenheden | <i>Er zijn geen certificeerbare eenheden gedefinieerd.</i> |
| Wettelijke beroepsvereisten | Nee |
| Branche vereisten | Nee |
| Bron- en referentiedocumenten | <ul style="list-style-type: none"> • In dit kwalificatiedossier is gebruik gemaakt van het referentiedocument (Moderne) Vreemde talen en Nederlands. • Tevens is in dit kwalificatiedossier gebruik gemaakt van het raamwerk Rekenen/Wiskunde mbo. Dit raamwerk is te vinden op www.fi.uu.nl/mbo/raamwerkrekenenwiskunde/welcome.xml • Onlosmakelijk met dit kwalificatiedossier verbonden is het Brondocument Leren, Loopbaan en Burgerschap. De kwalificatie-eisen die in dit brondocument worden beschreven vormen samen met de diplomaverenisten in dit kwalificatiedossier de wettelijke basis voor het onderwijs. Het brondocument is te vinden op www.coördinatiepunt.nl <p>De volgende beroepscompetentieprofielen vormen de basis voor dit dossier:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sociaal juridisch medewerker personeelswerk (5 oktober 2004) • Intercedent (6 oktober 2004) |

2.3 Typering beroepengroep

Het kwalificatiedossier medewerker personeel en arbeid richt zich hoofdzakelijk op medewerkers van personeelsafdelingen en uitzendbureaus. Deze medewerkers kennen een aantal gemeenschappelijke taken en werkzaamheden. Enerzijds hebben zij veel contact met mensen en anderzijds werken zij volgens procedures aan dossiers. Veel van de contactmomenten zijn gesprekken waarin de klanten informatie zoeken. Bij een personeelsafdeling betreffen dit interne klanten, bij een uitzendbureau zal het veelal gaan om externe klanten. De medewerkers zijn in staat om de vraag van de klant te achterhalen en daar een correct antwoord op te geven.

Het kan gaan over vragen waarin een medewerker informatie wil over personeelsregelingen, arbeidsrecht of sociale zekerheid, en het informeren van uitzendkrachten en inleners over bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden of personeelsregelingen.

De medewerker personeel en arbeid is betrokken bij acquisitie van opdrachten of bij werving, selectie en bemiddeling van personeel. Het contact met de ander is niet alleen informerend maar ook adviserend. De medewerker personeel en arbeid kan ook ingezet worden voor promotieactiviteiten, zoals het bemensen van een stand op een banenbeurs of het verspreiden van promotiemateriaal.

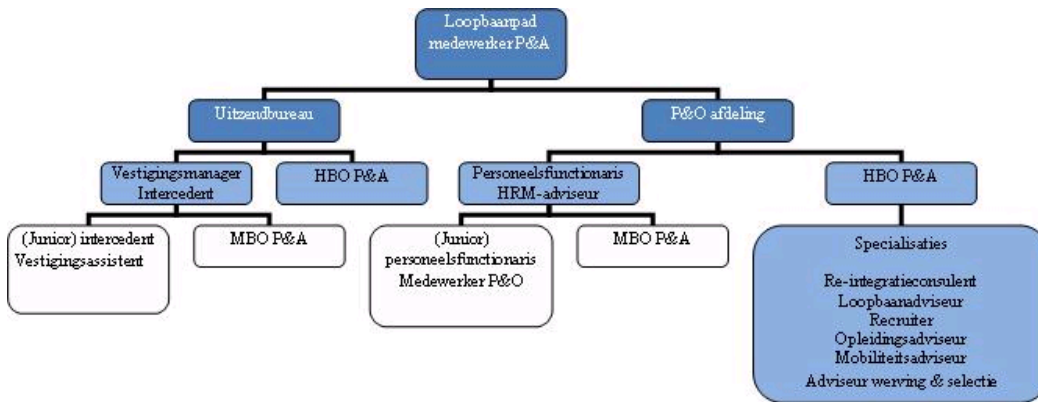
Bij het werken aan dossiers werkt hij volgens vooraf bepaalde (standaard) procedures en stelt hij als onderdeel van een procedure (juridische) standaardovereenkomsten op. Het kan zijn dat de medewerker de gegevens aanlevert waarna een collega/leidinggevende de documenten opstelt, maar het kan ook zijn dat de medewerker zelfstandig documenten produceert. Daarnaast verricht hij zowel financiële als administratieve werkzaamheden ten aanzien van de dossiers. De medewerker personeel en arbeid verricht beleidsondersteunende werkzaamheden, zoals het genereren en aanleveren van managementinformatie.

Het correct omgaan met vertrouwelijke gegevens onlosmakelijk verbonden met de uitoefening van het beroep. Van de medewerker personeel en arbeid, werkzaam in de profit sector, wordt verwacht dat hij oog heeft voor de commerciële belangen van de organisatie.

2.4 Loopbaanperspectief

De loopbaanmogelijkheden voor de medewerker personeel en arbeid

Voor de medewerker personeelswerk is door werkervaring en/of hogere opleiding op HRM-gebied (hbo personeel en arbeid) of specialisatie verticale doorstroom mogelijk. Vooral bij grotere organisaties is verticale functiedifferentiatie junior-mediocr-senior mogelijk. Horizontale doorstroming naar andere afdelingen binnen een organisatie ligt, gezien de specifieke kennis, niet voor de hand. De medewerker personeel en arbeid kan op een uitzendbureau vanuit de functie van intercedent doorgroeien naar senior-intercedent, assistent vestigingsmanager of vestigingsmanager.



2.5 Trends en innovaties

Hieronder worden enkele, voor de in dit kwalificatiedossier beschreven beroepen relevante ontwikkelingen beschreven. Het gaat hierbij om ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de beroepspraktijkvorming, ontwikkelingen in wetgeving en overheidsregulering en ontwikkelingen in de beroepsuitoefening zelf (b.v. technologische veranderingen of marktontwikkelingen in de sector). Deze ontwikkelingen worden beschreven om instellingen daarmee de mogelijkheid te bieden in de opleiding al rekening te houden met toekomstige veranderingen in de beroepsuitoefening.

| | |
|---|---|
| Arbeidsmarkt en beroepspraktijkvorming | <p>Voor de beschikbaarheid van BPV-plaatsen en informatie over de arbeidsmarkt wordt verwezen naar de jaarlijkse publicatie "Monitor arbeidsmarkt en beroepsonderwijs". Dit arbeidsmarktonderzoek wordt uitgevoerd door ECABO en is terug te vinden op www.ecabo.nl. Verder zijn de beschikbare BPV-plaatsen opgenomen in het bedrijvenregister van ECABO, welke eveneens te raadplegen is via www.ecabo.nl.</p> <p>Voor de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt wordt verwezen naar "De marktmonitor, ontwikkeling rond ECABO-beroepen". Deze marktmonitor wordt jaarlijks geactualiseerd en is te vinden op www.ecabo.nl.</p> <p>Uit de monitor Arbeidsmarkt en beroepsonderwijs 2007-2008 valt ondermeer te lezen dat de arbeidsmarkt structureel krappert en de verwachting is dat het aantal vacatures aanzienlijk zal toenemen. Voor de sector juridisch wordt tot 2012 een groei verwacht van 1,2%. De arbeidsmarktperspectieven voor intercedent en medewerker personeel en arbeid zijn ruim voldoende. Ook de BPV-perspectieven laten een positieve verwachting zien.</p> |
| Wetgeving en regelgeving | <p>Wet- en regelgeving</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkgevers (en werknemers) worden in toenemende mate zelf verantwoordelijk voor het oplossen van de gevolgen van ziekte en arbeidsongeschiktheid (Wet verbetering Poortwachter, preventief verzuimbeleid etc.). Dit zorgt voor extra werkzaamheden op een P&O afdeling op het gebied van verzuimpreventie en re-integratie. • Per 1 januari 2008 is het tweede deel van de WIA-wetgeving ingevoerd. Werken naar vermogen wordt binnen de WIA gestimuleerd. Werkgevers zullen daarom naar verwachting vaker werknemers in dienst hebben die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn. Dit zorgt voor extra administratieve en coördinerende werkzaamheden die door de medewerker personeel en arbeid kunnen worden verricht. • In de uitvoering van werkzaamheden moet in toenemende mate rekening worden gehouden met internationale verdragen met betrekking tot de sociale zekerheid |
| Ontwikkelingen in de beroepsuitoefening | <p>Automatisering</p> <p>Een steeds groter deel van de informatievoorziening geschiedt via het internet, geautomatiseerde kennissystemen en beslissingsondersteunende systemen. Deze systemen ondersteunen de medewerker personeel en arbeid bij het doorlopen van procedures en het opstellen van (juridische) documenten.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kennissystemen en/of beslissingsondersteunende systemen ondersteunen de medewerker in toenemende mate bij zijn werkzaamheden, c.q. gaan deze in standaard situaties ook vervangen. - De medewerker personeel en arbeid gaat in toenemende mate gebruik maken van nieuwe media, zowel om zijn informatie te vinden als om zijn informatie aan derden te kunnen geven. Hierbij kan gedacht worden aan het werven of selecteren van personeel via banensites, het verstrekken van informatie via intranet en het gebruik van profiel- en netwerksites bij het proces van werving- en selectie. <p>Bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • De verwachting is dat bedrijven hun zogenaamde flexibele schil zullen vergroten. Dit biedt kansen voor de uitzendmarkt. • Er ontstaan steeds meer shared service centers waar grote en middelgrote ondernemingen hun standaard en bulk- activiteiten rondom personeelswerk onderbrengen. • Automatisering van de personeelsadministratie: er is sprake van een toename van de standaardisering en automatisering van diverse soorten bedrijfsprocessen/gegevens, waaronder de personeelsgegevens. • Personeel gaat in toenemende mate zelf digitaal geautoriseerde wijzigingen doorvoeren in hun personeelsdossier (adreswijziging, verlofaanvraag) • Toename van flexibele arbeidsvoorwaarden en regelingen en keuzepakketten (bijvoorbeeld volgens het 'cafetariamodel'). • Outsourcing: een toenemend aantal bedrijven laat financiële en administratieve werkzaamheden in lagelonenlanden uitvoeren. <p>Internationale ontwikkelingen</p> <p>Europese regelgeving heeft gevolgen voor de nationale wetgeving. Door de uitbreiding van de EU is een toestroom van buitenlandse arbeiders/ondernemers ontstaan. Het betreft veelal mensen die niet bekend zijn met de juridische en fiscale regelgeving in Nederland. Dit vraagt extra inspanning van organisaties en hun medewerkers.</p> |

3. Overzicht van het kwalificatiedossier

Een kwalificatiedossier kan één of meerdere uitstromen bevatten. Met behulp van onderstaande matrix wordt, door te markeren welke kerntaken en werkprocessen de verschillende uitstromen gemeen hebben, duidelijk gemaakt waar de verwantschap tussen de verschillende uitstromen zich bevindt en waar uitstromen van elkaar verschillen.

Indien een dossier slechts 1 uitstroom bevat, wordt in deze matrix alleen het overzicht gegeven van de kerntaken en werkprocessen die bij deze uitstroom horen.

Legenda:

U1: Medewerker personeel en arbeid

| Kerntaak | | Werkproces | Uitstroom |
|---|-----|--|-----------|
| | | | U1 |
| Kerntaak 1: Werft, selecteert en bemiddelt | | | |
| | 1.1 | Werft kandidaten | x |
| | 1.2 | Selecteert kandidaten | x |
| | 1.3 | Bemiddelt naar werk | x |
| Kerntaak 2: Verricht acquisitieactiviteiten | | | |
| | 2.1 | Verwerft opdrachten | x |
| | 2.2 | Verricht promotieactiviteiten | x |
| Kerntaak 3: Voert P&O regelingen uit | | | |
| | 3.1 | Berekent inkomen en vergoedingen | x |
| | 3.2 | Stelt overeenkomsten op | x |
| | 3.3 | Verricht administratieve werkzaamheden | x |
| | 3.4 | Verstrekt informatie en advies | x |
| Kerntaak 4: Levert managementinformatie | | | |
| | 4.1 | Genereert en verwerkt managementinformatie | x |
| | 4.2 | Presenteert managementinformatie | x |

4. Beschrijving van de uitstromen

In dit hoofdstuk worden de verschillende uitstromen van dit kwalificatiedossier nader omschreven.

De uitstromen welke deel uit maken van dit dossier zijn:

- *Medewerker personeel en arbeid*

4.1 Medewerker personeel en arbeid

Algemene informatie

| Context van de uitstroom | De medewerker personeel en arbeid kan binnen de context van 'personeel' werkzaam zijn bij elke willekeurige organisatie met een P & O afdeling. Binnen de context van 'arbeid' kan hij werkzaam zijn in de arbeidsbemiddeling. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------|-------------------|---------|-----------|--|-----------|-------|-------------------|---------|-----------|----|--|--|--|--|--|----|--|--|--|--|--|----|---|---|---|--|---|----|---|---|---|--|---|----|---|---|---|--|---|--|-----------|-------|-------------------|---------|-----------|----|--|---|---|--|--|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|
| Typerende beroepshouding | De medewerker personeel en arbeid is klantgericht, representatief en oplossingsgericht en heeft inlevingsvermogen. Hij is communicatief vaardig (kan goed omgaan met mensen). Hij staat voor de opgave om ook in complexe situaties klantgericht te blijven werken. Hij gaat correct om met vertrouwelijke informatie en is uiterst consciëntieus. Hij moet goed kunnen omgaan met opdrachtgevers en flexwerkers. Gezien de onvoorspelbaarheid van de werkzaamheden moet hij prioriteiten kunnen stellen. De medewerker personeel en arbeid, werkzaam in de profit sector, heeft oog voor de commerciële belangen van de organisatie. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Niveau van de beroepsuitoefening | Niveau 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Rol en verantwoordelijkheden | <p>De medewerker personeel en arbeid is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen werk. Hij werkt veelal onder leiding van een leidinggevende (manager/adviseur HRM) en is voornamelijk uitvoerend bezig. Hij werkt zelfstandig binnen de gegeven taakstelling en is verantwoordelijk voor zijn eigen dossiers. Hij is in staat om procedures rondom in-, door- en uitstroom zelfstandig te organiseren. Hij signaleert afwijkingen en combineert gegevens zodat oplossingsgericht gewerkt kan worden; hij vormt als het ware de "handen en voeten" van de personeelsadviseur. Hij is verantwoordelijk voor de gegevens en de samenhang in het personeelsinformatiesysteem en kan daar te allen tijde actuele gegevens uithalen. Hij werkt in een organieke organisatie; er is altijd terugval op een inhoudelijk deskundige mogelijk.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid is verantwoordelijk voor het gehele bemiddelingsproces van de uitzendkrachten, een proces met een hoog afbreukrisico voor het bedrijf.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Complexiteit | <p>Het beroep wordt gekenmerkt door een grote mate van veelzijdige, veelal standaardopdrachten die volgens vastgestelde (interne) procedures afgewikkeld moeten worden. De medewerker personeel en arbeid moet in voorkomende gevallen af kunnen wijken van de vastgestelde procedures en gebruik kunnen maken van zijn discretionaire bevoegdheid. Hij beschikt over specialistische kennis over relevante wet- en regelgeving en kan die toepassen. Eigen oordeelsvorming, inzicht, zelfstandigheid en gedragsbepaling zijn van groot belang. Een complicerende factor is dat de medewerker personeel en arbeid voortdurend aangesproken kan worden door collega's en/of klanten; hij moet dus goed overzicht kunnen houden en prioriteiten kunnen stellen, maar ook de samenhang tussen activiteiten bewaken. De grote diversiteit aan thema's/activiteiten vereist dat hij goed inzicht heeft in de prioriteiten die gesteld moeten worden.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid kan zich in voorkomende gevallen in een dubbelrol bevinden: hij werkt dienstverlenend richting het personeel maar vertegenwoordigt ook het management.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Wettelijke beroepsvereisten | Nee | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Branche vereisten | Nee | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nederlands en (moderne) vreemde talen, rekenen en wiskunde. | <p>Standaard is in onderstaande matrix uitgewerkt wat voor de startend beroepsbeoefenaar de eisen zijn voor de beheersing van het Nederlands.</p> <p>De (moderne) vreemde taal of talen zijn voor zover relevant voor de beroepsuitoefening uitgewerkt.</p> <p>De eisen voor rekenen en wiskunde zijn, voor zover relevant voor de beroepsuitoefening, uitgewerkt.</p> <p>Moderne vreemde taal</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Luisteren</th> <th>Lezen</th> <th>Gesprekken voeren</th> <th>Spreken</th> <th>Schrijven</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C1</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>B2</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td></td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>A1</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td></td> <td>x</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nederlands</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Luisteren</th> <th>Lezen</th> <th>Gesprekken voeren</th> <th>Spreken</th> <th>Schrijven</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C1</td> <td></td> <td>x</td> <td>x</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>B2</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> <td>x</td> </tr> </tbody> </table> | | | | | | Luisteren | Lezen | Gesprekken voeren | Spreken | Schrijven | C1 | | | | | | B2 | | | | | | B1 | x | x | x | | x | A2 | x | x | x | | x | A1 | x | x | x | | x | | Luisteren | Lezen | Gesprekken voeren | Spreken | Schrijven | C1 | | x | x | | | B2 | x | x | x | x | x | B1 | x | x | x | x | x |
| | Luisteren | Lezen | Gesprekken voeren | Spreken | Schrijven | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B1 | x | x | x | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A2 | x | x | x | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A1 | x | x | x | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Luisteren | Lezen | Gesprekken voeren | Spreken | Schrijven | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C1 | | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B2 | x | x | x | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B1 | x | x | x | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| A2 | x | x | x | x | x |
| A1 | x | x | x | x | x |

Rekenen en wiskunde

| | Getallen/ hoeveelheden, maten | Ruimte en vorm | Gegevensverwerking, onzekerheid | Verbanden, veranderingen |
|----|-------------------------------------|----------------|------------------------------------|-----------------------------|
| Z2 | | | | |
| Z1 | | | | |
| Y2 | | | | |
| Y1 | x | | x | |
| X2 | x | | x | x |
| X1 | x | | x | x |

5. Beschrijving van de kerntaken

In dit hoofdstuk zijn de verschillende kerntaken in dit kwalificatiedossier beschreven.

5.1 Kerntaak 1: Werft, selecteert en bemiddelt

| Kerntaak 1 Werft, selecteert en bemiddelt | Werkprocessen bij kerntaak 1 | | | | | | |
|--|--|-----|------------------|-----|-----------------------|-----|---------------------|
| <p>Beschrijving kerntaak:</p> <p>De medewerker personeel en arbeid werft kandidaten voor de eigen organisatie via verschillende kanalen, zoals kranten, vacaturesites maar ook via uitzendbureaus. Daarnaast werft de medewerker personeel en arbeid in opdracht van bedrijven kandidaten door vacatures uit te zetten via diverse wervingskanalen. Hij schrijft kandidaten in met het oog op het vervullen van openstaande vacatures bij bedrijven.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid stelt de vacaturetekst op, op basis van informatie die via de opdrachtgever of via het management is aangeleverd.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid beslist op basis van verzamelde dossiergegevens, vacature-eisen en/of een vastgesteld selectiemodel welke kandidaten er in eerste instantie in aanmerking komen voor het vervullen van een vacature. Hij maakt een inschatting van het succes van de match en besluit daarna een kandidaat wel of niet voor te dragen aan het inlenend bedrijf.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid beslist (vaak in overleg met een leidinggevende) welke kandidaten worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Hij benadert deze kandidaten en stuurt een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek; de overige kandidaten stuurt hij een (schriftelijke) afwijzing. Hij registreert zijn keuzes en vervolgwerkzaamheden.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid begeleidt een aantal vooraf geselecteerde kandidaten in de verdere selectieprocedure, meestal een sollicitatiegesprek. Hij verschaft informatie en enthousiasmeert ze met betrekking tot de eigen organisatie en/of het inlenend bedrijf, de vacature en de sollicitatieprocedure. De medewerker personeel en arbeid geeft informatie aan het inlenend bedrijf over de geselecteerde kandidaten.</p> <p>De medewerker geeft advies aan de kandidaat over diens CV of presentatie zodat de kandidaat het sollicitatiegesprek succesvol kan voeren.</p> <p>Toelichting</p> <p>In de context van een uitzendorganisatie betreft werving het vervullen van opdrachten voor externe organisaties. In de context van een P&O afdeling betreft de werving het vervullen van vacatures bij de eigen organisatie. Dezelfde tweedeling geldt met betrekking tot het selecteren van kandidaten. Op een P&O afdeling verricht de medewerker personeel en arbeid vaak een voorselectie op basis van vooraf vastgestelde criteria.</p> | <table border="1"> <tr> <td data-bbox="998 417 1040 453">1.1</td> <td data-bbox="1040 417 1453 453">Werft kandidaten</td> </tr> <tr> <td data-bbox="998 453 1040 489">1.2</td> <td data-bbox="1040 453 1453 489">Selecteert kandidaten</td> </tr> <tr> <td data-bbox="998 489 1040 525">1.3</td> <td data-bbox="1040 489 1453 525">Bemiddelt naar werk</td> </tr> </table> | 1.1 | Werft kandidaten | 1.2 | Selecteert kandidaten | 1.3 | Bemiddelt naar werk |
| 1.1 | Werft kandidaten | | | | | | |
| 1.2 | Selecteert kandidaten | | | | | | |
| 1.3 | Bemiddelt naar werk | | | | | | |

5.2 Kerntaak 2: Verricht acquisitieactiviteiten

| Kerntaak 2 Verricht acquisitieactiviteiten | Werkprocessen bij kerntaak 2 | |
|--|------------------------------|-------------------------------|
| <p>De medewerker personeel en arbeid bouwt relaties op met potentiële opdrachtgevers door de eigen organisatie en het producten-/dienstenpakket onder de aandacht te brengen. Hij overtuigt de potentiële opdrachtgever van de voordelen van de eigen organisatie en de aangeboden producten en/of diensten en maakt (vervolg)afspraken, al dan niet bestemd voor collega's. De medewerker personeel en arbeid onderhoudt relaties door bijvoorbeeld op gezette tijden te informeren of er concrete opdrachten zijn.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid ondersteunt opdrachtgevers in de vacaturestelling, voert met collega's en leidinggevende wervingsacties uit en stelt promotieplannen op. De medewerker personeel en arbeid bezoekt in dit kader bijvoorbeeld regionale evenementen, beminst een stand op een banenbeurs of levert een inhoudelijke bijdrage aan concrete producten, zoals promotiemateriaal, de website, mailings en folders.</p> <p>Toelichting Het promotieplan bevat alle commerciële acties met betrekking tot het aannemen, verwerven en vervullen van opdrachten. Onder het verwerven van opdrachten vallen alle acties die gericht zijn op uitbreiding van het klantenbestand / netwerk.</p> | 2.1 | Verwerft opdrachten |
| | 2.2 | Verricht promotieactiviteiten |
| | | |

5.3 Kerntaak 3: Voert P&O regelingen uit

| Kerntaak 3 Voert P&O regelingen uit | Werkprocessen bij kerntaak 3 | |
|--|------------------------------|--|
| <p>Beschrijving kerntaak</p> <p>In relatie tot de uitvoering van P&O regelingen voert de medewerker personeel en arbeid diverse berekeningen uit, waaronder standaard salarisberekeningen, standaard pensioenberekeningen en berekeningen met betrekking tot regelingen op het gebied van sociale zekerheid. Hij handelt daarnaast declaraties af in verband met bijvoorbeeld dienststreizen, overwerk of scholingsregelingen.</p> <p>Als onderdeel van de uitvoering van P&O regelingen stelt de medewerker personeel en arbeid (arbeids)overeenkomsten op of ondersteunt hij de leidinggevende daarbij. Hij maakt daarbij gebruik van dossiers en modellen. Hij vraagt gegevens en verifieert deze. Hij past wet- en regelgeving toe op de verzamelde gegevens, wint zo nodig advies van derden in en raadpleegt in voorkomende gevallen relevante literatuur. Hij stelt een (juridische) standaardovereenkomst of conceptovereenkomst op, actualiseert (standaard)overeenkomsten op basis van nieuwe wet- en regelgeving en/of voert mutaties in de (juridische) standaarddocumenten uit.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid houdt de verlof- en verzuimadministratie bij en verricht administratieve werkzaamheden ten behoeve van beheer van het personeelsdossier. Hij maakt een dossier aan, vraagt (in opdracht) mondeling en schriftelijk gegevens op, codeert en boekt documenten in en archiveert deze, voert gegevens in het geautomatiseerde systeem in, onderhoudt contact met internen en derden. Hij bewaakt (wettelijke) termijnen per dossier en houdt overzicht op het verloop van de (juridische) procedure. Hij voert zelfstandig (eenvoudige) correspondentie om het dossier actueel te krijgen en te houden en rapporteert uit eigen initiatief over deadlines uit dossiers of systemen aan de adviseur HRM of het management.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid informeert (nieuwe) werknemers over hun rechtspositie, arbeidsvoorwaarden, bedrijfs- en Cao-regelingen en regelingen op het gebied van sociale zekerheid. Verder geeft hij toelichting op (eenvoudige) juridische documenten maar doet geen bindende uitspraken. Hij informeert medewerkers over procedures rondom in- door- en uitstroom, functioneringsronden, beoordelingsronden en opleidingen. Indien de klant moet worden doorverwezen naar een andere organisatie, verstrekt de medewerker personeel en arbeid algemene informatie over de doelstelling, de achtergrond, de werkwijze en de (juridische) procedures van die organisatie.</p> <p>Toelichting. Onder P&O regelingen worden bijvoorbeeld verlofregelingen, studiekostenvergoedingen, levensloopregelingen en spaarloonregelingen verstaan.</p> <p>Bij de uitvoering van berekeningen wordt de medewerker personeel en arbeid ondersteund door diverse systemen. Het berekenen van salarissen en pensioenen komt voor op P&O afdelingen die geen eigen salarisadministratie hebben. De medewerker personeel en arbeid hoeft geen complexe berekeningen uit te voeren maar moet wel de opbouw en systematiek van de berekeningen kennen.</p> <p>Bij het opstellen van overeenkomsten kan gedacht worden aan diverse vormen van arbeidsovereenkomsten.</p> <p>Onderdeel van de administratieve taken is het verrichten van werkzaamheden op het terrein van ziekteverzuim en re-integratie, in relatie tot de Wet Verbetering Poortwachter.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid fungeert als eerste aanspreekpunt voor rechtspositionele vragen. De medewerker personeel en arbeid geeft inhoud aan zijn signaalfunctie door informatie die van belang is door te spelen aan zijn leidinggevende. De medewerker personeel en arbeid beschikt over specifieke kennis van wet- en regelgeving en is in staat om zowel mondeling als schriftelijk informatie te verschaffen en in te winnen.</p> | 3.1 | Berekent inkomen en vergoedingen |
| | 3.2 | Stelt overeenkomsten op |
| | 3.3 | Verricht administratieve werkzaamheden |
| | 3.4 | Verstrekt informatie en advies |
| | | |

5.4 Kerntaak 4: Levert managementinformatie

| Kerntaak 4 Levert managementinformatie | Werkprocessen bij kerntaak 4 | |
|--|------------------------------|--|
| <p>Beschrijving kerntaak De medewerker personeel en arbeid verricht beleidsondersteunende werkzaamheden. Hij inventariseert, selecteert en verwerkt (bijvoorbeeld door middel van tabellen en grafieken) gegevens met betrekking tot organisatieontwikkelingen en/of arbeidsmarktontwikkelingen voor het management of een vertegenwoordiger van een inlenend bedrijf.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid presenteert gegevens met betrekking tot organisatieontwikkelingen en/of arbeidsmarktontwikkelingen aan het management of een vertegenwoordiger van een inlenend bedrijf. Hij geeft mondeling of schriftelijk een toelichting op de gepresenteerde gegevens en beantwoordt vragen hierover.</p> <p>Toelichting Bij managementinformatie kan bijvoorbeeld worden gedacht aan cijfers met betrekking tot ziekteverzuim binnen de organisatie. De medewerker personeel en arbeid moet cijfermatig inzicht hebben en vaardig zijn met geautomatiseerde gegevensverwerking om de werkzaamheden goed te kunnen uitvoeren.</p> | 4.1 | Genereert en verwerkt managementinformatie |
| | 4.2 | Presenteert managementinformatie |
| | | |

6. Totaal overzicht proces-competentie-matrices

In de proces-competentie-matrix wordt aangegeven welke competenties aangewend worden bij de uitvoering van de werkprocessen van een kerntaak. Dit wordt per uitstroom aangegeven middels donker oranje blokjes. Indien de blokjes in de matrix licht oranje zijn gekleurd, zijn deze niet van toepassing op de desbetreffende uitstroom.

6.1 Proces-competentie-matrix Kerntaak 1: Werft, selecteert en bemiddelt

| | | Competenties | | |
|--|-------------------------------------|---|---|---|
| | | A | B | C |
| Kerntaak 1: Werft, selecteert en bemiddelt | Y | Bedrijfsmatig handelen | | |
| | X | Ondernemend en commercieel handelen | | |
| | W | Gedrevenheid en ambitie tonen | | |
| | V | Met druk en tegenslag omgaan | | |
| | U | Omgaan met verandering en aanpassen | | |
| | T | Instructies en procedures opvolgen | | |
| | S | Kwaliteit leveren | | |
| | R | Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten | ■ | ■ |
| | Q | Plannen en organiseren | | ■ |
| | P | Leren | | |
| | O | Creëren en innoveren | | |
| | N | Onderzoeken | | |
| | M | Analyseren | | |
| | L | Materialen en middelen inzetten | | |
| | K | Vakdeskundigheid toepassen | | |
| | J | Formuleren en rapporteren | ■ | ■ |
| | I | Presenteren | | |
| | H | Overtuigen en beïnvloeden | | |
| | G | Relaties bouwen en netwerken | | |
| F | Ethisch en integer handelen | | | |
| E | Samenwerken en overleggen | ■ | ■ | |
| D | Aandacht en begrip tonen | | | |
| C | Begeleiden | | ■ | |
| B | Aansturen | | | |
| A | Beslissen en activiteiten initiëren | | ■ | |
| Werkprocessen | | | | |
| 1.1 | Werft kandidaten | | | |
| 1.2 | Selecteert kandidaten | | ■ | |
| 1.3 | Bemiddelt naar werk | | | ■ |

6.2 Proces-competentie-matrix Kerntaak 2: Verricht acquisitieactiviteiten

| Kerntaak 2: Verricht acquisitieactiviteiten | | Competenties | | |
|---|-------------------------------------|---|-----------------------------------|---|
| | | 2.1 Verwerft opdrachten | 2.2 Verricht promotieactiviteiten | |
| Kerntaak 2: Verricht acquisitieactiviteiten | Y | Bedrijfsmatig handelen | | ■ |
| | X | Ondernemend en commercieel handelen | | ■ |
| | W | Gedrevenheid en ambitie tonen | | |
| | V | Met druk en tegenslag omgaan | | |
| | U | Omgaan met verandering en aanpassen | | |
| | T | Instructies en procedures opvolgen | | |
| | S | Kwaliteit leveren | | |
| | R | Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten | | |
| | Q | Plannen en organiseren | | |
| | P | Leren | | |
| | O | Creëren en innoveren | | |
| | N | Onderzoeken | | |
| | M | Analyseren | | |
| | L | Materialen en middelen inzetten | | |
| | K | Vakdeskundigheid toepassen | | |
| | J | Formuleren en rapporteren | | ■ |
| | I | Presenteren | | ■ |
| | H | Overtuigen en beïnvloeden | ■ | |
| | G | Relaties bouwen en netwerken | ■ | ■ |
| | F | Ethisch en integer handelen | | |
| E | Samenwerken en overleggen | | | |
| D | Aandacht en begrip tonen | | | |
| C | Begeleiden | | | |
| B | Aansturen | | | |
| A | Beslissen en activiteiten initiëren | | | |
| Werkprocessen | | | | |
| 2.1 | Verwerft opdrachten | | | |
| 2.2 | Verricht promotieactiviteiten | | | |

6.3 Proces-competentie-matrix Kerntaak 3: Voert P&O regelingen uit

| Kerntaak 3: Voert P&O regelingen uit | Competenties | | | | | | |
|--------------------------------------|--|---|---|---|---|---|--|
| | A | B | C | D | E | F | |
| Kerntaak 3: Voert P&O regelingen uit | Y | Bedrijfsmatig handelen | | | | | |
| | X | Ondernemend en commercieel handelen | | | | | |
| | W | Gedrevenheid en ambitie tonen | | | | | |
| | V | Met druk en tegenslag omgaan | | | | | |
| | U | Omgaan met verandering en aanpassen | | | | | |
| | T | Instructies en procedures opvolgen | | | | | |
| | S | Kwaliteit leveren | | | | | |
| | R | Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten | | | | | |
| | Q | Plannen en organiseren | | | | | |
| | P | Leren | | | | | |
| | O | Creëren en innoveren | | | | | |
| | N | Onderzoeken | | | | | |
| | M | Analyseren | | | | | |
| | L | Materialen en middelen inzetten | | | | | |
| | K | Vakdeskundigheid toepassen | | | | | |
| | J | Formuleren en rapporteren | | | | | |
| | I | Presenteren | | | | | |
| | H | Overtuigen en beïnvloeden | | | | | |
| | G | Relaties bouwen en netwerken | | | | | |
| | F | Ethisch en integer handelen | | | | | |
| E | Samenwerken en overleggen | | | | | | |
| D | Aandacht en begrip tonen | | | | | | |
| C | Begeleiden | | | | | | |
| B | Aansturen | | | | | | |
| A | Beslissen en activiteiten initiëren | | | | | | |
| Werkprocessen | | | | | | | |
| 3.1 | Berekent inkomen en vergoedingen | | | | | | |
| 3.2 | Stelt overeenkomsten op | | | | | | |
| 3.3 | Verricht administratieve werkzaamheden | | | | | | |
| 3.4 | Verstrekt informatie en advies | | | | | | |

6.4 Proces-competentie-matrix Kerntaak 4: Levert managementinformatie

| | | Competenties | | | |
|---|--|--------------|---|---|---|
| | | Competentie | Competentie | | |
| Kerntaak 4: Levert managementinformatie | | Y | Bedrijfsmatig handelen | | |
| | | X | Ondernemend en commercieel handelen | | |
| | | W | Gedrevenheid en ambitie tonen | | |
| | | V | Met druk en tegenslag omgaan | | |
| | | U | Omgaan met verandering en aanpassen | | |
| | | T | Instructies en procedures opvolgen | | |
| | | S | Kwaliteit leveren | | |
| | | R | Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten | | |
| | | Q | Plannen en organiseren | | |
| | | P | Leren | | |
| | | O | Creëren en innoveren | | |
| | | N | Onderzoeken | | |
| | | M | Analyseren | ■ | |
| | | L | Materialen en middelen inzetten | | |
| | | K | Vakdeskundigheid toepassen | | |
| | | J | Formuleren en rapporteren | ■ | ■ |
| | | I | Presenteren | | ■ |
| | | H | Overtuigen en beïnvloeden | | |
| | | G | Relaties bouwen en netwerken | | |
| | | F | Ethisch en integer handelen | | |
| E | Samenwerken en overleggen | ■ | ■ | | |
| D | Aandacht en begrip tonen | | | | |
| C | Begeleiden | | | | |
| B | Aansturen | | | | |
| A | Beslissen en activiteiten initiëren | | | | |
| Werkprocessen | | | | | |
| | | | | | |
| 4.1 | Genereert en verwerkt managementinformatie | | | | |
| 4.2 | Presenteert managementinformatie | | | | |

Deel C: Uitwerking van de kwalificaties

1. Inleiding

Deel C is vastgesteld door het bestuur van het kenniscentrum, op advies van de paritaire commissie beroepsonderwijs en bedrijfsleven. Het (beroeps)onderwijs en bedrijfsleven hebben in gezamenlijkheid besloten dat de nadere uitwerking van deel C het onderwijs een goede basis biedt om een beroepsopleiding op te bouwen.

In dit deel van het kwalificatiedossier wordt de informatie uit deel B gespecificeerd, voor elke uitstroom. In de proces-competentie-matrices wordt specifiek per uitstroom aangegeven welke competenties aangewend worden bij de uitvoering van de onderscheiden werkprocessen. In de detaillering van de matrices wordt verantwoord waarom en hoe deze competenties van toepassing zijn.

2. Uitstromen

Detaillering proces-competentie-matrices

In de detaillering van de matrices wordt duidelijk dat een bepaalde competentie van toepassing is, en wordt beschreven hoe die competenties worden aangewend ten behoeve van het resultaat van het werkproces. Per competentie kunnen meerdere componenten van toepassing zijn. Waar van toepassing, zijn kennis en vaardigheden vermeld welke nodig zijn voor competent gedrag, eventueel aangevuld met referenties (naar concrete geldende normen).

2.1 Medewerker personeel en arbeid

Kerntaak 1 Werft, selecteert en bemiddelt, Medewerker personeel en arbeid

Proces-competentie-matrix Medewerker personeel en arbeid

| | | Competenties | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W | X | Y | | |
| Kerntaak 1: Werft, selecteert en bemiddelt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1.1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1.2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Betekenis van de kerntaak voor deze uitstroom
 In deze matrix is per kerntaak aangegeven welke competenties aangewend worden bij de uitvoering van de werkprocessen voor deze uitstroom. Dit is zichtbaar door middel van een kruisje in de matrix.

Detaillering proces-competentie-matrix Medewerker personeel en arbeid

| | |
|---|--|
| Kerntaak 1 Werft, selecteert en bemiddelt | |
| 1.1 werkproces Werft kandidaten | |
| Omschrijving | De medewerker personeel en arbeid werft kandidaten voor de eigen organisatie via verschillende kanalen, zoals kranten, vacaturesites maar ook via uitzendbureaus. Daarnaast werft de medewerker personeel en arbeid in opdracht van bedrijven kandidaten door vacatures uit te zetten via diverse wervingskanalen. Hij schrijft kandidaten in met het oog op het vervullen van openstaande vacatures bij bedrijven. De medewerker personeel en arbeid stelt de vacaturetekst op, op basis van informatie die via de opdrachtgever of via het management is aangeleverd. |
| Gewenst resultaat | - Een duidelijke en wervende vacaturetekst, aansluitend bij de wensen van het management of de opdrachtgever - Voldoende aanbod van potentieel geschikte kandidaten voor de openstaande vacature |
| Competentie | Prestatie-indicator |
| Formuleren en rapporteren | <p>Component(en)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantrekkelijk en boeiend formuleren • Communicatie op de ontvanger(s) richten • Correct formuleren <p>Vakkennis en vaardigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmarktontwikkelingen • Diverse gangbare selectiemethoden en modellen • Gebruik ICT middelen • In voorkomende gevallen MVT • Opleidingen en diploma's |
| Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten | De medewerker personeel en arbeid hanteert bij het opstellen van een vacaturetekst correcte spelling en grammatica, presenteert de tekst op een manier die de belangstelling en aandacht van de ontvangers trekt en vasthoudt, stemt formuleringen af op het niveau van de ander en gebruikt de taal van de doelgroep zodat de interesse van de doelgroep in de vacature wordt gewekt. |
| Samenwerken en overleggen | <p>De medewerker personeel en arbeid achterhaalt en sluit aan op de wensen, behoeften en verwachtingen van het eigen management of het inlenend bedrijf ten behoeve van een succesvolle werving.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid overlegt tijdig met betrokkenen over de inhoud van de vacaturetekst en het te gebruiken wervingskanaal zodat de juiste vacaturetekst via het meest geschikte wervingskanaal wordt gepubliceerd.</p> |

| | |
|---|--|
| Kerntaak 1 Werft, selecteert en bemiddelt | |
| 1.2 werkproces Selecteert kandidaten | |
| Omschrijving | De medewerker personeel en arbeid beslist op basis van verzamelde dossiergegevens, vacature-eisen en/of een vastgesteld selectiemodel welke kandidaten er in eerste instantie in aanmerking komen voor het vervullen van een vacature. Hij maakt een inschatting van het succes van de match en besluit daarna een kandidaat wel of voor te dragen aan het inlenend bedrijf. De medewerker personeel en arbeid beslist (vaak in overleg met een leidinggevende) welke kandidaten worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Hij benadert deze kandidaten en stuurt een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek; de overige kandidaten stuurt hij een (schriftelijke) afwijzing. Hij registreert zijn keuzes en vervolgwerkzaamheden. |
| Gewenst resultaat | Een juiste match tussen kandidaat en functie Gearrangeerde sollicitatiegesprekken Goed geïnformeerde (potentiële) kandidaten Geregistreerde relevante gegevens. |
| Competentie | Component(en) |
| Beslissen en activiteiten initiëren | <p>Prestatie-indicator</p> <p>De medewerker personeel en arbeid neemt – binnen de gestelde kaders – op tijd de beslissing welke kandidaten in eerste instantie in aanmerking komen voor het vervullen van een vacature zodat snel duidelijkheid ontstaat over de vraag welke kandidaten in aanmerking komen voor het vervullen van een functie.</p> |
| Formuleren en rapporteren | <p>• Beslissingen nemen</p> <p>• Correct formuleren</p> <p>• Vlot en bondig formuleren</p> |
| Plannen en organiseren | <p>• Activiteiten plannen</p> <p>De medewerker personeel en arbeid plant en regelt sollicitatiegesprekken ruim van tevoren en zorgt ervoor dat activiteiten goed op elkaar afgestemd zijn zodat de betrokkenen tijdig geïnformeerd zijn over de tijd en de plaats van het gesprek.</p> |
| Competentie | Vakkennis en vaardigheden |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmarktontwikkelingen • Diverse gangbare selectiemethoden en modellen • Gebruik ICT middelen • In voorkomende gevallen MVT • Opleidingen en diploma's |

| | |
|---|---|
| Kerntaak 1 Werft, selecteert en bemiddelt | |
| 1.3 werkproces Bemiddelt naar werk | |
| Omschrijving | De medewerker personeel en arbeid begeleidt een aantal vooraf geselecteerde kandidaten in de verdere selectieprocedure, meestal een sollicitatiegesprek. Hij verschaft informatie en enthousiasmeert ze met betrekking tot de eigen organisatie en/of het inlenend bedrijf, de vacature en de sollicitatieprocedure. De medewerker personeel en arbeid geeft informatie aan het inlenend bedrijf over de geselecteerde kandidaten. De medewerker geeft advies aan de kandidaat over diens CV of presentatie zodat de kandidaat het sollicitatiegesprek succesvol kan voeren. |
| Gewenst resultaat | Goed geïnformeerde en voorbereide kandidaten Een goed geïnformeerde inlener |
| Competentie | Component(en) |
| Begeleiden | <ul style="list-style-type: none"> • Adviseren |
| | Prestatie-indicator |
| | De medewerker personeel en arbeid geeft een klant op een overtuigende manier adviezen over zijn CV en presentatie en geeft duidelijk de voor- en nadelen aan van de te volgen aanpak met betrekking tot de verdere sollicitatieprocedure zodat de klant goed voorbereid is op het vervolg van de procedure. |
| | Vakkennis en vaardigheden |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Adviesvaardigheden • Arbeidsmarktontwikkelingen • Arbeidsrecht (vormen arbeidsovereenkomsten, arbeidsvoorwaarden, loon en vakantiegeld, wettelijke verplichtingen werkgever en werknemer etc.) • Basiskennis organisatiekunde • Diverse gangbare selectiemethoden en modellen • Gebruik ICT middelen • Ontslagrecht en non-actiefstelling • Opleidingen en diploma's • Sollicitatiebrief en CV • Sollicitatiegesprekken |
| Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten | <ul style="list-style-type: none"> • Aansluiten bij behoeften en verwachtingen • Behoeften en verwachtingen achterhalen |
| | De medewerker personeel en arbeid inventariseert actief de wensen en behoeften van de kandidaat en de opdrachtgever, geeft duidelijk aan wat beide partijen kunnen verwachten, en is erop gericht zoveel mogelijk aan de verwachtingen te voldoen, zodat zowel de klant als de inlener goed voorbereid zijn op het vervolg van de procedure. |
| Samenwerken en overleggen | <ul style="list-style-type: none"> • Proactief informeren |
| | De medewerker personeel en arbeid geeft uit eigen beweging informatie aan de klant over het eigen bedrijf, het inlenende bedrijf, de vacature en overige voorwaarden, zodat deze zelf een |

afweging kan maken om zich wel of niet te laten voordragen.

Kerntaak 2 Verricht acquisitieactiviteiten, Medewerker personeel en arbeid

Proces-competentie-matrix Medewerker personeel en arbeid

| | | Competenties | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| Kerntaak 2: Verricht acquisitieactiviteiten | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W | X | Y | |
| Werkprocessen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1 | Verwerft opdrachten | | | | | | | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | | x | |
| 2.2 | Verricht promotieactiviteiten | | | | | | | | | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | |

Betekenis van de kerntaak voor deze uitstroom
 In deze matrix is per kerntaak aangegeven welke competenties aangewend worden bij de uitvoering van de werkprocessen voor deze uitstroom. Dit is zichtbaar door middel van een kruisje in de matrix.

Detaillering proces-competentie-matrix Medewerker personeel en arbeid

| | |
|--|--|
| Kerntaak 2 Verricht acquisitieactiviteiten | |
| 2.1 werkproces Verwerft opdrachten | |
| Omschrijving | De medewerker personeel en arbeid bouwt relaties op met potentiële opdrachtgevers door de eigen organisatie en het producten-/dienstpakket onder de aandacht te brengen. Hij overtuigt de potentiële opdrachtgever van de voordelen van de eigen organisatie en de aangeboden producten en/of diensten en maakt (vervolg)afspraken, al dan niet bestemd voor collega's. De medewerker personeel en arbeid onderhoudt relaties door bijvoorbeeld op gezette tijden te informeren of er concrete opdrachten zijn. |
| Gewenst resultaat | Een realistisch en positief beeld van de organisatie en haar diensten bij de (nieuwe) opdrachtgever Een goede (langdurige) relatie met opdrachtgevers Concrete afspraken over dienstverlening aan opdrachtgevers |
| Competentie | Component(en) |
| Bedrijfsmatig handelen | <ul style="list-style-type: none"> Financieel bewustzijn tonen Inzicht tonen in de dynamiek van de organisatie |
| | Prestatie-indicator |
| | De medewerker personeel en arbeid laat bij het verwerven van opdrachten zien dat hij zich bewust is van het financieel beleid en de doelen van de organisatie, maakt een afweging tussen kosten en baten en streeft naar bezuinigingen zonder de service te beperken, zodat hij bij concrete opdrachten tot invulling van vacatures/contracten kostenbewust handelt. |
| | Vakkennis en vaardigheden |
| | <ul style="list-style-type: none"> Arbeidsrecht (vormen arbeidsovereenkomsten, arbeidsvoorwaarden, loon en vakantiegeld, wettelijke verplichtingen werkgever en werknemer etc.) Cao-bepalingen en bedrijfsregels Contractrecht en contractvormen Gespreksvaardigheden m.b.t. diverse gespreksvormen (informatief, probleemverkenkend, adviserend, verwijzend etc.) In voorkomende gevallen MVT Internationale regels rondom werkvergunningen Ontslagrecht en non-actiefstelling Ontwikkelingen op de regionale, landelijke en internationale arbeidsmarkt Relevante financiële begrippen Relevante fiscale wetgeving Verbintenenrecht |
| Overtuigen en beïnvloeden | <ul style="list-style-type: none"> Gesprekken richting geven Ideeën en meningen naar voren brengen |
| | De medewerker personeel en arbeid geeft richting aan het gesprek, komt met onderbouwde voorstellen, benoemt de belangen van de eigen organisatie en die van de opdrachtgever en probeert |

| | | | |
|-------------------------------------|--|---|--|
| <p>Relaties bouwen en netwerken</p> | <ul style="list-style-type: none"> • en onderbouwen Overeenstemming nastreven • Relatienetwerk onderhouden en benutten • Relaties opbouwen met mensen | <p>tot overeenstemming te komen over een concrete opdracht tot invulling van vacatures/contracten.</p> | |
| | | <p>De medewerker personeel en arbeid legt actief contact met potentiële opdrachtgevers. Hij fungeert als eerste aanspreekpunt en registreert alle klantgegevens nauwkeurig. Hij onderhoudt die contacten met het doel concrete opdrachten te verwerven.</p> | |

| | |
|--|--|
| Kerntaak 2 Verricht acquisitieactiviteiten | |
| 2.2 werkproces Verricht promotieactiviteiten | |
| Omschrijving | De medewerker personeel en arbeid ondersteunt opdrachtgevers in de vacaturestelling, voert met collega's en leidinggevende wervingsacties uit en stelt promotieplannen op. De medewerker personeel en arbeid bezoekt in dit kader bijvoorbeeld regionale evenementen, bemenst een stand op een banenbeurs of levert een inhoudelijke bijdrage aan concrete producten, zoals promotiemateriaal, de website, mailings en folders. |
| Gewenst resultaat | Correct uitgevoerde wervingsacties Een wervend promotieplan Promotie / vergroten naamsbekendheid van de eigen organisatie |
| Competentie | Component(en) |
| Formuleren en rapporteren | <ul style="list-style-type: none"> Aantrekkelijk en boeiend formuleren Communicatie op de ontvanger(s) richten |
| Ondernemend en commercieel handelen | <ul style="list-style-type: none"> De markt en de spelers daarin kennen Kansen en mogelijkheden benutten |
| Presenteren | <ul style="list-style-type: none"> Duidelijk uitleggen en toelichten |
| Relaties bouwen en netwerken | <ul style="list-style-type: none"> Relatienetwerk onderhouden en benutten Relaties opbouwen met mensen |
| | <p>Prestatie-indicator</p> <p>Bij het uitvoeren van wervingsacties presenteert de medewerker personeel en arbeid informatie op een manier die de belangstelling en aandacht van de ontvangers trekt en vasthoudt, hij stemt het niveau van de communicatie af op de ontvanger en gebruikt de taal van de doelgroep zodat de wervingsactie het beoogde effect heeft.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid stelt zich op de hoogte van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en activiteiten van de concurrenten om nieuwe zakelijke initiatieven en kansen te creëren om uiteindelijk concrete opdrachten te verwerven.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid legt zaken duidelijk uit, gebruikt heldere taal en controleert of de boodschap is overgekomen zodat hij weet dat zijn boodschap de ontvanger zonder ruis heeft bereikt.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid legt actief contact met mensen buiten de organisatie, investeert in het opbouwen van een goede (netwerk)relatie, gebruikt het eigen netwerk om (werkgerelateerde) doelen te bereiken en investeert in een lange termijn relatie om de bekendheid van de eigen organisatie te vergroten en het imago te verbeteren.</p> |
| | Vakkennis en vaardigheden <ul style="list-style-type: none"> Gebruik ICT middelen Marketing- en communicatietechnieken Presentatievaardigheden / presentatietechnieken |

Kerntaak 3 Voert P&O regelingen uit, Medewerker personeel en arbeid

Proces-competentie-matrix Medewerker personeel en arbeid

| | | Competenties | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W | X | Y | | |
| Kerntaak 3: Voert P&O regelingen uit | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Werkprocessen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1 | Berekent inkomen en vergoedingen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.2 | Stelt overeenkomsten op | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.3 | Verricht administratieve werkzaamheden | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.4 | Verstrekt informatie en advies | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Betekenis van de kerntaak voor deze uitstroom

In deze matrix is per kerntaak aangegeven welke competenties aangewend worden bij de uitvoering van de werkprocessen voor deze uitstroom. Dit is zichtbaar door middel van een kruisje in de matrix.

Detaillering proces-competentie-matrix Medewerker personeel en arbeid

| | | | |
|---|---|---|---|
| Kerntaak 3 Voert P&O regelingen uit | | | |
| 3.1 werkproces Berekent inkomen en vergoedingen | | | |
| Omschrijving | Als onderdeel van de uitvoering van P&O regelingen voert de medewerker personeel en arbeid diverse berekeningen uit, waaronder standaard salarisberekeningen, standaard pensioenberekeningen, en berekeningen met betrekking tot regelingen op het gebied van sociale zekerheid. Hij handelt daarnaast tijdig declaraties af in verband met bijvoorbeeld dienstreizen, overwerk of scholingsregelingen. | | |
| Gewenst resultaat | Zorgvuldig uitgevoerde berekeningen Tijdig en correct afgehandelde declaraties | | |
| Competentie | Component(en) | Prestatie-indicator | Vakkennis en vaardigheden |
| Analyseren | <ul style="list-style-type: none"> Gegevens controleren en aannames toetsen Informatie genereren uit gegevens | De medewerker personeel en arbeid analyseert cijfermatige gegevens grondig en zoekt uit wat de betekenis en betrouwbaarheid is van de gegevens zodat hij op basis van de juiste gegevens berekeningen maakt | <ul style="list-style-type: none"> Belastingwetgeving (m.n. loonbelasting) De opbouw van salaris/(pensioen-) uitkeringsspecificaties Levensloopregelingen Relevante financiële regelingen Sociale zekerheidswetgeving (Wet Poortwachter, WWB, WW, WAO/WIA, Wajong, ZW, TW, AOW, Anw, AKW, IOAW, AWBZ, WVG, Wulbz, Zorgverzekeringswet, Wazo etc.) Spaarloonregelingen |
| Kwaliteit leveren | <ul style="list-style-type: none"> Kwaliteitsniveau halen | De medewerker personeel en arbeid richt zich tot op detailniveau op het leveren van werk van hoge kwaliteit en accepteert niet dat uitgevoerde berekeningen niet kloppend zijn. | |
| Onderzoeken | <ul style="list-style-type: none"> Informatie achterhalen | De medewerker personeel en arbeid verzamelt uitgebreid informatie en weet de juiste, en voldoende, gegevens boven tafel te krijgen zodat hij op basis van relevante gegevens berekeningen kan maken. | |
| Vakdeskundigheid toepassen | <ul style="list-style-type: none"> Vakspecifieke mentale vermogens aanwenden | De medewerker personeel en arbeid kan gegevens nauwkeurig lezen en begrijpen en rekent vlot en accuraat zodat hij diverse berekeningen goed kan uitvoeren. | |

| | |
|--|--|
| Kerntaak 3 Voert P&O regelingen uit | |
| 3.2 werkproces Stelt overeenkomsten op | |
| Omschrijving | Als onderdeel van de uitvoering van P&O regelingen stelt de medewerker personeel en arbeid (arbeids)overeenkomsten op of ondersteunt hij de leidinggevende daarbij. Hij maakt daarbij gebruik van dossiers en modellen. Hij vraagt gegevens en verifieert deze. Hij past wet- en regelgeving toe op de verzamelde gegevens, wint zo nodig advies van derden in en raadpleegt in voorkomende gevallen relevante literatuur. Hij stelt een (juridische) standaardovereenkomst of conceptovereenkomst op, actualiseert (standaard)overeenkomsten op basis van nieuwe wet- en regelgeving en/of voert mutaties in de (juridische) standaarddocumenten uit. Denk hierbij aan diverse vormen van arbeidsovereenkomsten. |
| Gewenst resultaat | Correct opgestelde overeenkomsten (conform wettelijke en taalkundige eisen) Actuele overeenkomsten en standaarddocumenten |
| Competentie | Prestatie-indicator |
| Analyseren | <p>Component(en)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gegevens controleren en aannames toetsen • Informatie genereren uit gegevens <p>Vakkennis en vaardigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsrecht (vormen arbeidsovereenkomsten, arbeidsvoorwaarden, loon en vakantiegeld, wettelijke verplichtingen werkgever en werknemer etc.) • Cao-bepalingen en bedrijfsregels • Contractrecht en contractvormen • De opbouw van salaris/(pensioen-) uitkeringsspecificaties • Internationale regels rondom werkvergunningen • Methodisch handelen • Omgaan met brondocumenten/naslagwerken • Ontslagrecht en non-actiefstelling |
| Formuleren en rapporteren | <p>De medewerker personeel en arbeid analyseert beschikbare gegevens grondig, zoekt uit wat de betekenis is van gegevens en toetst gegevens kritisch op juistheid, betrouwbaarheid, volledigheid en relevantie zodat overeenkomsten worden opgesteld op basis van betrouwbare en juiste informatie.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid hanteert correcte spelling en grammatica en gebruikt de juiste woorden en uitdrukkingen zodat overeenkomsten taalkundig correct worden opgesteld.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correct formuleren |
| Instructies en procedures opvolgen | <p>De medewerker personeel en arbeid houdt zich aan de voorgeschreven werkprocedures en gebruikt methoden en procedures die zijn goedgekeurd door de organisatie zodat overeenkomsten conform wettelijke en interne richtlijnen worden opgesteld.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werken conform voorgeschreven procedures |
| Kwaliteit | <ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteitsniveaus <p>De medewerker personeel en arbeid richt zich tot</p> |

| | | | |
|--------------------|--|--|--|
| <p>leveren</p> | <p>halen</p> | <p>op detailniveau op het leveren van werk van hoge kwaliteit en accepteert enkel correct opgestelde overeenkomsten conform de wettelijke eisen</p> | |
| <p>Leren</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Vakkenis en vaardigheden bijhouden | <p>De medewerker personeel en arbeid toont interesse in nieuwe ontwikkelingen op het eigen vakgebied, onderneemt stappen om vakkennis en vaardigheden steeds goed bij te houden en te ontwikkelen zodat hij overeenkomsten kan opstellen en actualiseren op basis van actuele wet- en regelgeving.</p> | |
| <p>Onderzoeken</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Informatie achterhalen | <p>De medewerker personeel en arbeid gebruikt verschillende bronnen om informatie te achterhalen en weet de juiste, en voldoende, gegevens boven tafel te krijgen zodat hij overeenkomsten kan opstellen op basis van relevante informatie.</p> | |

| | |
|---|--|
| Kerntaak 3 Voert P&O regelingen uit | |
| 3.3 werkproces Verricht administratieve werkzaamheden | |
| Omschrijving | De medewerker personeel en arbeid houdt de verlof- en verzuimadministratie bij en verricht administratieve werkzaamheden ten behoeve van beheer van het personeelsdossier. Hij maakt een dossier aan, vraagt (in opdracht) mondeling en schriftelijk gegevens op, codeert en boekt documenten in en archiveert deze, voert gegevens in het geautomatiseerde systeem in, onderhoudt contact met internen en derden. Hij bewaakt (wettelijke) termijnen per dossier en houdt overzicht op het verloop van de (juridische) procedure. Hij voert zelfstandig (eenvoudige) correspondentie om het dossier actueel te krijgen en te houden en rapporteert uit eigen initiatief over deadlines uit dossiers of systemen aan de adviseur HRM of het management. |
| Gewenst resultaat | Een compleet en actueel personeelsdossier Een kloppende verlof- en verzuimadministratie Correct geregistreerde (digitale) gegevens Benodigde acties binnen (wettelijk) gestelde termijnen |
| Competentie | Component(en) |
| Formuleren en rapporteren | <ul style="list-style-type: none"> • Correct formuleren • Nauwkeurig en volledig rapporteren |
| Instructies en procedures opvolgen | <ul style="list-style-type: none"> • Werken conform voorgeschreven procedures |
| Plannen en organiseren | <ul style="list-style-type: none"> • Tijd indelen • Voortgang bewaken |
| | <p>Prestatie-indicator</p> <p>De medewerker personeel en arbeid houdt zich aan de spelling en grammatica en zorgt voor volledig en nauwkeurig geregistreerde gegevens zodat er sprake is van een compleet en actueel personeelsdossier.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid houdt zich aan de voorgeschreven werkprocedures en gebruikt methoden en procedures die zijn goedgekeurd door de organisatie, behandelt klantgegevens conform wet- en regelgeving in het belang van de privacy van de klant, zodat personeelsgegevens geregistreerd zijn conform de wettelijke voorschriften en richtlijnen van de organisatie.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid schat de benodigde tijd voor activiteiten realistisch in, houdt de tijd in de gaten en bewaakt activiteiten en voortgang in het werk van zichzelf en van anderen; bewaakt de voortgang ten aanzien van (wettelijke) deadlines en gestelde doelen zodat benodigde acties worden ondernomen binnen de (wettelijk) gestelde termijnen.</p> |
| | Vakkennis en vaardigheden |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Archiveren • Gebruik ICT middelen • Handboek P&O • Kennis om documenten/ gegevens te kunnen verifiëren • Personeelsinformatiesysteem • Relevante financiële regelingen • Relevante fiscale wetgeving • Verzuimmanagementsysteem |

| | |
|--|---|
| Kerntaak 3 Voert P&O regelingen uit | |
| 3.4 werkproces Verstreckt informatie en advies | |
| Omschrijving | De medewerker personeel en arbeid informeert (nieuwe) werknemers over hun rechtspositie, arbeidsvoorwaarden, bedrijfs- en Cao-regelingen en regelingen op het gebied van sociale zekerheid. Verder geeft hij toelichting op (eenvoudige) juridische documenten zoals een loonstrookje, het vergoedingen/declaratiebeleid, en overige (voor de organisatie) relevante wet- en regelgeving, maar doet geen bindende uitspraken. Hij informeert medewerkers over procedures rondom in- door- en uitstroom, functioneringsronden, beoordelingsronden en opleidingen. Indien de klant moet worden doorverwezen naar een andere organisatie, verstrekt de medewerker personeel en arbeid algemene informatie over de doelstelling, de achtergrond, de werkwijze en de (juridische) procedures van die organisatie. De medewerker personeel en arbeid geeft inhoud aan zijn signaalfunctie door informatie die van belang is voor de organisatie door te spelen aan zijn leidinggevende. |
| Gewenst resultaat | Correct en volledig geïnformeerde medewerkers Correct en volledig geïnformeerde derden Correct verwezen medewerkers |
| Competentie | Component(en) |
| Aandacht en begrip tonen | <ul style="list-style-type: none"> • Interesse tonen • Luisteren |
| Analyseren | <ul style="list-style-type: none"> • Conclusies trekken • Gegevens controleren en aannames toetsen • Informatie genereren uit gegevens • Informatie uiteenrafelen • Verbanden leggen |
| | Prestatie-indicator |
| | De medewerker personeel en arbeid toont verbaal en non-verbaal interesse voor de (concrete) situatie en vragen van de medewerker zodat hij de vraag van de medewerker duidelijk krijgt en goed kan beantwoorden. In de beantwoording van de informatievraag laat de medewerker personeel en arbeid zien dat hij structuur in de klantgegevens aanbrengt, hoofdvragen van bijzaken onderscheidt, samenhang tussen de gegevens aanbrengt en logische conclusies trekt, zodat hij de medewerker op maat en correct kan informeren. |
| | Vakkennis en vaardigheden |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Basiskennis organisatiekunde • Beoordeling van identiteitspapieren • Eigen organisatie en procedures rondom verlofaanvragen, beoordelingscriteria, intake, mutatieformulieren etc. • Gebruik ICT middelen • Gespreksvaardigheden m.b.t. diverse gespreksvormen (informatief, probleemverkennerend, adviserend, verwijzend etc.) • Informatie kunnen geven over aansprakelijkheid • Informatie kunnen geven over Arbeidsrecht (vormen arbeidsovereenkomsten, arbeidsvoorwaarden, loon en vakantiegeld, wettelijke verplichtingen werkgever en werknemer etc.) |

| | | | |
|-----------------------------|---|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Informatie kunnen geven over Arbowetgeving. • Informatie kunnen geven over Belastingwetgeving (m.n. loonbelasting) • Informatie kunnen geven over de Wet gelijke behandeling (Wgb) • Informatie kunnen geven over de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) • Informatie kunnen geven over privacyregelgeving (wettelijk en organisatiespecifiek) • Informatie kunnen geven over sociale zekerheidswetgeving (Wet Poortwachter, WWB, WW, WAO/WIA, Wajong, ZW, etc.) • Methodisch handelen • Naslagwerken, brondocumenten, internetmogelijkheden • Omgaan met brondocumenten/naslagwerken • Personeelsinformatiesysteem • Sociale kaart (instellingen op het gebied van inkomen, werk, gemeentelijke instellingen, juridisch advies, wonen, zorg/welzijn, belasting, KvK, justitie etc.) |
| Ethisch en integer handelen | <ul style="list-style-type: none"> • Integer handelen | De medewerker personeel en arbeid toont zich eerlijke en betrouwbaar, respecteert vertrouwelijkheid en gaat discreet met gevoelige zaken om, zodat vertrouwelijke informatie ook als zodanig behandeld wordt. | |
| Leren | <ul style="list-style-type: none"> • Vakkennis en vaardigheden bijhouden | De medewerker personeel en arbeid toont interesse in nieuwe ontwikkelingen op het eigen vakgebied en onderneemt stappen om vakkennis en vaardigheden steeds goed bij te houden zodat actuele en juiste informatie aan medewerkers wordt verstrekt. | |
| Onderzoeken | <ul style="list-style-type: none"> • Informatie achterhalen | De medewerker personeel en arbeid vraagt door en verzamelt uitgebreid gegevens om de vraag helder en volledig te krijgen, zodat hij de medewerker op maat en correct kan informeren. | |
| Samenwerken | <ul style="list-style-type: none"> • Proactief | De medewerker personeel en arbeid zorgt er uit | |

| | | | |
|---------------|--------------|---|--|
| en overleggen | informereren | zichzelf voor dat medewerkers goed geïnformeerd zijn met betrekking tot personeelsaangelegenheden en relevante wet- en regelgeving en wijst anderen actief op informatie die voor hen van belang zou kunnen zijn zodat medewerkers correct en volledig geïnformeerd zijn. | |
|---------------|--------------|---|--|

Kerntaak 4 Levert managementinformatie, Medewerker personeel en arbeid

Proces-competentie-matrix Medewerker personeel en arbeid

| | | Competenties | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W | X | Y | | |
| Kerntaak 4: Levert managementinformatie | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Werkprocessen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Genereert en verwerkt managementinformatie | | | | | x | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.2 | Presenteert managementinformatie | | | | | x | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Betekenis van de kerntaak voor deze uitstroom
 In deze matrix is per kerntaak aangegeven welke competenties aangewend worden bij de uitvoering van de werkprocessen voor deze uitstroom. Dit is zichtbaar door middel van een kruisje in de matrix.

Detaillering proces-competentie-matrix Medewerker personeel en arbeid

| | | | |
|---|---|--|---|
| Kerntaak 4 Levert managementinformatie | | | |
| 4.1 werkproces Genereert en verwerkt managementinformatie | | | |
| Omschrijving | | | |
| Gewenst resultaat | | | |
| Competentie | Component(en) | Prestatie-indicator | Vakkennis en vaardigheden |
| Analyseren | <ul style="list-style-type: none"> • Informatie genereren uit gegevens • Informatie uiteenrafelen | De medewerker personeel en arbeid analyseert beschikbare gegevens, zoekt wat de betekenis is van gegevens en combineert verschillende soorten gegevens, en gegevens uit verschillende bronnen, tot relevante informatie; hij brengt structuur aan in een veelheid aan informatie en weet uit een veelheid van informatie de belangrijkste gegevens te halen zodat het management of het inlenend bedrijf beschikt over voldoende relevante informatie. | <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmarktontwikkelingen • Benchmarking • Gegevensverwerking (onderzoeksresultaten verwerken en overzichtelijk weergeven, aflezen en interpreteren van gegevens, uitvoeren van eenvoudige statistische berekeningen) • Onderzoek (onderzoeksmethodiek, opstellen en uitvoeren eenvoudig onderzoek, kennis van beleidsinstrumenten, in voorkomende gevallen MVT) • Opleidingen en diploma's • P&O ken- en stuurgetallen |
| Formuleren en rapporteren | <ul style="list-style-type: none"> • Communicatie op de ontvanger(s) richten • Correct formuleren • Nauwkeurig en volledig rapporteren • Structuur aanbrengen | De medewerker personeel en arbeid hanteert correcte spelling en grammatica, formuleert op een logische gestructureerde wijze, zorgt voor nauwkeurige en volledige rapportages en stemt de communicatie af op de informatiebehoefte van de opdrachtgever. | |
| Samenwerken en overleggen | <ul style="list-style-type: none"> • Afstemmen | De medewerker personeel en arbeid overlegt bij de uitvoering van een gemeenschappelijke taak regelmatig met de leidinggevende en/of andere | |

| | | |
|--|--|--|
| | betrokkenen zodat de werkzaamheden goed op elkaar afgestemd zijn en de (bedrijfs)gegevens compleet, tijdig en presentabel opgeleverd worden. | |
|--|--|--|

| | |
|---|--|
| Kerntaak 4 Levert managementinformatie | |
| 4.2 werkproces Presenteert managementinformatie | |
| Omschrijving | |
| Gewenst resultaat | |
| Competentie | Prestatie-indicator |
| Formuleren en rapporteren | <p>De medewerker personeel en arbeid hanteert correcte spelling en grammatica, gebruikt de juiste woorden en uitdrukkingen, presenteert informatie die de belangstelling en aandacht van de ontvangers trekt en vasthoudt en richt zich in (schriftelijke) communicatie op de vraag en (informatie)behoefte van de ontvanger zodat de informatie duidelijk gepresenteerd wordt.</p> |
| Component(en) | Vakkennis en vaardigheden |
| <ul style="list-style-type: none"> • Aantrekkelijk en boeiend formuleren • Communicatie op de ontvanger (s) richten • Correct formuleren | <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmarktontwikkelingen • Benchmarking • Gegevensverwerking (onderzoeksresultaten verwerken en overzichtelijk weergeven, aflezen en interpreteren van gegevens, uitvoeren van eenvoudige statistische berekeningen) • Onderzoek (onderzoeksmethodiek, opstellen en uitvoeren eenvoudig onderzoek, kennis van beleidsinstrumenten, in voorkomende gevallen MVT) • Opleidingen en diploma's • P&O ken- en stuurgetallen • Presentatievaardigheden / presentatietechnieken • Toepassen van (digitale) presentatiemiddelen |
| Presenteren | De medewerker personeel en arbeid legt zaken duidelijk uit, gebruikt de juiste woorden en zinsconstructies, komt in een presentatie snel tot de kern en controleert of de boodschap goed is overgekomen zodat hij er zeker van is dat zijn presentatie het beoogde effect heeft gehad. |
| Samenwerken en overleggen | De medewerker personeel en arbeid overlegt bij de uitvoering van een gemeenschappelijke taak regelmatig met de leidinggevende en/of andere betrokkenen zodat de werkzaamheden goed op elkaar afgestemd zijn en de (bedrijfs)gegevens op de juiste manier gepresenteerd kunnen worden. |

3. Certificeerbare eenheden

In dit hoofdstuk worden de certificeerbare eenheden van dit kwalificatiedossier nader omschreven.

De certificeerbare eenheden welke deel uit maken van dit dossier zijn:

Er zijn geen certificeerbare eenheden gedefinieerd.

Deel D: Verantwoording

1. Inleiding

De verantwoording bij het kwalificatiedossier heeft tot doel de ontwikkeling van het kwalificatiedossier toe te lichten en te verantwoorden.

Het is een verantwoording van de stappen die zijn gezet bij het opstellen van het kwalificatiedossier zodat voor derden de procesgang transparant is. Het is een toelichting op de keuzes die zijn gemaakt bij het opstellen van de kwalificaties, zodat voor gebruikers inzichtelijk is wat wel en niet in het kwalificatiedossier is opgenomen en waarom die keuzes zijn gemaakt. Het is een vooruitblik op het ontwikkelingsperspectief van de kwalificaties in het licht van de dynamiek op de arbeidsmarkt en de dynamiek in de relaties tussen opleidingsinstellingen en behoeften van het bedrijfsleven.

Het Verantwoordingsdocument is van en voor de gebruikers. De verantwoording helpt het beroepsonderwijs keuzes te maken bij de inrichting van het onderwijs, de inhoud van de beroepspraktijkvorming en de examinering. Voor het bedrijfsleven wordt inzichtelijk gemaakt wat de relatie is tussen hun 'eigen' beroepscompetentieprofiel en het uiteindelijke kwalificatiedossier. Daarbij zijn twee vertaalslagen aan de orde:

- de selectie van één, respectievelijk het verwant verklaren van meerdere beroepscompetentieprofielen
- de vertaling van vakvolwassen beroepsbeoefenaar naar beginnend beroepsbeoefenaar met inachtneming van de wettelijke beroepsvereisten

De verantwoording bestaat uit twee delen:

- Proces- en inhoudsinformatie
- Ontwikkel- en onderhoudsinformatie

In Proces- en inhoudsinformatie staat reflectie op het ontwikkelingsproces van het kwalificatiedossier centraal. Belangrijke thema's zijn wie in welke hoedanigheid betrokken is geweest bij de ontwikkeling van het kwalificatiedossier en welke onderwerpen en discussies aan de orde waren. In de Ontwikkel- en onderhoudsinformatie geven de betrokken partijen aan welke agenda voor de toekomst uit het overleg en de discussiepunten tussen alle partijen tijdens het tot stand komen van het kwalificatiedossier naar voren zijn gekomen.

2. Proces- en inhoudsinformatie

2.2 Betrokkenen

Dit kwalificatiedossier is ontwikkeld door het kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven ECABO, afdeling Ontwikkeling en Innovatie en besproken in de Adviescommissie Bestuur Juridisch.

In de Adviescommissie Bestuur Juridisch hebben zitting 17 vertegenwoordigers vanuit het bedrijfsleven en vijf vertegenwoordigers vanuit het onderwijs.

Het betreft vertegenwoordigers van de volgende brancheorganisaties, verenigingen van beroepsbeoefenaars en hogescholen:

- De landelijke vereniging van leidinggevendenden bij Nederlandse overheidsorganisaties op het terrein van werk, inkomen en zorg (Divosa)
- Uitvoeringsinstantie werknemersverzekeringen (UWV)
- Koninklijke Beroepsorganisatie voor Gerechtsdeurwaarders (KBvG)
- Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)
- Sociale Verzekeringsbank (SVB)
- Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie (KNB)
- Nederlandse Orde van Advocaten
- Vereniging 'bond van personeel werkzaam in de rechtspraktijk en van kandidaat-deurwaarders' (Jupeca)
- Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)
- Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)
- Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP)
- Projectmanagement, Organisatie, Interventie/Interim, Netwerk en Training (Point)
- Nederlandse Vereniging van Makelaars (NVM)
- DebtCare
- Belastingdienst
- MBO-Raad
- Hogeschool Utrecht

Dit dossier is besproken in de Adviescommissie Bestuur Juridisch ECABO op 9 oktober 2008.

Op 18 november 2008 is het dossier 2009-2010 besproken in de Paritaire commissie beroepsonderwijs bedrijfsleven ECABO. De Paritaire commissie beroepsonderwijs bedrijfsleven ECABO bestaat uit twee vertegenwoordigers vanuit de werkgevers, twee vanuit werknemersorganisaties, een vertegenwoordiger vanuit het particuliere onderwijs, drie vanuit het reguliere beroepsonderwijs (afgevaardigd vanuit de MBO Raad), en twee adviserende leden, waarvan een vanuit het vmbo en een vanuit het hbo.

2.3 Verwantschap

Dossier 2009-2010

Ten grondslag aan het kwalificatiedossier Medewerker personeel en arbeid liggen de beroepscompetentieprofielen

- Sociaal juridisch medewerker personeelswerk (5 oktober 2004)
- Intercedent (6 oktober 2004)

Voor deze twee BCP's geldt dat zij wat betreft de aard van de werkzaamheden grote overeenkomst vertonen en zich hiermee tegelijkertijd onderscheiden van BCP's van andere sectoren.

Gelet op de kerntaken van beide beroepscompetentieprofielen zou kunnen worden opgemerkt dat er weinig verwantschap lijkt te zijn. De activiteiten van de medewerker personeelswerk en de intercedent zijn echter sterkt verwant en beide beroepsrichtingen vallen onder de noemer Personeel en arbeid. Waar de medewerker personeelswerk werkzaamheden verricht ten behoeven van het personeelsbeleid van een organisatie verricht de intercedent werkzaamheden die erop zijn gericht om in de personeelsbehoefte van organisaties te voorzien.

Schematisch overzicht van de kerntaken uit de BCP's

| |
|--|
| Kerntaken van het beroep Sociaal juridisch medewerker personeelswerk |
| 1. Geeft voorlichting en/of advies |
| 2. Verzorgt de personeelsadministratie |
| 3. Registreert en bewaakt het ziekteverzuim |

| |
|--|
| Kerntaken van het beroep Intercedent |
| 1. Werft, selecteert en bemiddelt uitzendkrachten |
| 2. Begeleidt uitzendkrachten |
| 3. Verricht relatiebeheer en acquireert prospects |
| 4. Verricht de personeels-/vestigingsadministratie |

2.4 Vertaling beroepscompetentieprofielen in kwalificatiedossier

Vertaling beroepscompetentieprofielen naar kwalificatiedossier

De kerntaken vanuit de twee beroepscompetentieprofielen zijn ten behoeve van het kwalificatiedossier vertaald naar vier kerntaken met meerdere werkprocessen. De kerntaken 'werft, selecteert en bemiddelt' en 'verricht acquisitieactiviteiten' zijn kenmerkend voor werkzaamheden in de uitzendbranche, terwijl de kerntaken 'voert P&O regelingen uit' en 'levert managementinformatie' werkprocessen bevatten die het werk op een afdeling P&O kenmerken. Desondanks zijn alle kerntaken relevant voor het brede profiel van de medewerker personeel en arbeid.

Vertaling van ervaren naar beginnend beroepsbeoefenaar

De BCP's beschrijven competenties op het niveau van een vakvolwassen beroepsbeoefenaar. Een beginnend beroepsbeoefenaar opereert in eerste instantie op een lager niveau. In het kwalificatiedossier heeft de vertaling van een vakvolwassen beroepsbeoefenaar naar een beginnend beroepsbeoefenaar o.a. vorm gekregen in de formulering van competenties en samenhangende prestatie-indicatoren en in de formulering van de kerntaken ('rol en verantwoordelijkheid', 'complexiteit' en 'keuze en dilemma's').

Deze vertaling, alsmede de keuze voor een afzonderlijk kwalificatiedossier personeel en arbeid, was een gezamenlijke activiteit van vertegenwoordigers uit het onderwijs en het bedrijfsleven, waarbij ECABO als 'bewaker' van het format een intermediaire rol vervulde.

Dossier 2009-2010

Medewerker personeel en arbeid als afzonderlijk kwalificatiedossier

In 2008-2009 was personeel en arbeid als uitstroom opgenomen in het kwalificatiedossier Juridisch medewerker. In opdracht van de paritaire commissie van ECABO is overgegaan tot herindeling van het dossier juridisch medewerker omdat, gezien het grote aantal beroepsgroepen dat was opgenomen in het dossier, het aggregatieniveau dusdanig hoog was dat dit ten koste zou kunnen gaan van herkenbaarheid voor zowel scholen als het bedrijfsleven. In samenspraak met het coördinatiepunt is besloten om een afzonderlijk kwalificatiedossier te ontwikkelen voor de medewerker personeel en arbeid. Ondanks het feit dat er sprake is van verwantschap met de overige uitstromen in het dossier Juridisch medewerker (Openbaar bestuur, Sociale zekerheid, Zakelijke dienstverlening) waren er verschillende redenen om te kiezen voor een afzonderlijk kwalificatiedossier. Ten eerste doet de benaming Juridisch medewerker Personeel en arbeid geen recht aan de inhoud van het beroep. De nadruk in de werkzaamheden ligt niet op de juridische aspecten. Daarnaast bood loskoppeling van het dossier Juridisch medewerker de mogelijkheid om de eisen concreter en herkenbaarder te beschrijven.

2.5 Discussiepunten

Doorstroom naar HBO en/of uitstroom naar arbeidsmarkt

In de Adviescommissie Bestuur Juridisch is meermalen gesproken over het gegeven dat ruim 70% van de gediplomeerden van de opleiding Juridisch medewerker (c.q. de Administratief juridisch medewerker dan wel Sociaal juridisch medewerker) doorstroomt naar een HBO opleiding. De discussie spitst zich toe op de vraag of je een doorstroomvariant zou moeten hebben voor leerlingen die bij de start van (of halverwege) de opleiding aangeven naar het HBO door te willen gaan. Zo zou je deze leerlingen specifiek voor kunnen bereiden op de vervolgopleiding en de functies die daarbij horen. Tegelijkertijd verlicht je de druk op de BPV en de beschikbare stageplaatsen. Deze discussie is vooralsnog niet afgerond.

Koppeling met salarisadministratie

Werkproces 3.1 van het dossier Medewerker personeel en arbeid kent een passage over

het maken van bruto- en netto loonberekeningen. Zoals ook in de toelichting van het werkproces staat gaat het om het maken van eenvoudige salaris- en pensioenberekeningen met het oog op informatievoorziening richting medewerkers. Er kan vanuit dit werkproces een koppeling worden gelegd met het kwalificatiedossier Administrateur, uitstroom salarisadministratie. In kerntaak 5 van dit dossier gaat het om het verrichten van werkzaamheden in het kader van payroll services. Het aanbieden van kerntaak 5 van het kwalificatiedossier Administrateur in combinatie met de opleiding Personeel en arbeid kan mogelijk aantrekkelijk zijn voor werkgevers die de salarisadministratie hebben geïntegreerd binnen hun P&O afdeling.

Het maken van salaris- en pensioenberekeningen: complexiteit

Het maken van salaris- en pensioenberekeningen is over het algemeen complex, en gebeurt met behulp van gespecialiseerde software. Voor de medewerker Personeel en arbeid is het met name van belang om de systematiek van de berekeningen te doorzien, zodat hij bijvoorbeeld de opbouw van een specificatie kan uitleggen richting de medewerker. In deze context moet het maken van salaris- en pensioenberekeningen worden gezien. Om onduidelijkheid over de complexiteit te voorkomen is hierover in de toelichting van kerntaak 3 een passage opgenomen.

Dossier 2009-2010

Reken- en wiskundeniveaus

Er is een breed gedeelde zorg over de rekenvaardigheden van diverse groepen leerlingen, studenten en beroepsbeoefenaars. Om de beheersing van de basisvaardigheden op dit gebied transparant en meetbaar te maken is er een raamwerk rekenen/wiskunde ontwikkeld. Het ministerie van OCW heeft formeel bepaald dat het raamwerk de basis wordt voor het vaststellen van de niveaus rekenen/wiskunde voor het mbo.

In 2008 heeft ECABO met behulp van het raamwerk gewerkt aan het in kaart brengen van het voor het beroep vereiste minimale niveau van rekenen en wiskunde. Hierbij blijkt het raamwerk werkbaar om de relatie te leggen tussen de beroepsuitoefening en de gewenste rekenvaardigheid (met name doordat het raamwerk praktische voorbeelden geeft), maar tegelijkertijd biedt het geen eenduidig antwoord op de precieze duiding van het niveau. Interpretatieverschillen in het aangeven van het niveau binnen zekere marges is niet uit te sluiten. Ook vormt de conceptstatus van het raamwerk onderwerp van discussie bij de raadpleging van sociale partners. Zij geven aan dat de op dit moment nog beperkte toepassing van het raamwerk in de praktijk hen weinig aanknopingspunten biedt om tot een goed oordeel over de voorgestelde niveaus te komen.

Ondanks genoemde discussiepunten zijn in alle ECABO-dossiers niveaus voor rekenen en wiskunde opgenomen. Deze niveaus zijn afgestemd met Adviescommissies bestuur dan wel Sectiebesturen en voorgelegd in de Paritaire commissie. ECABO gaat 2009 gebruiken om het analysekader zoals vastgesteld in het raamwerk in de praktijk te toetsen. Mogelijk dat de resultaten van deze toetsing van invloed zijn op de nog te bepalen niveaus voor de dossiers 2010-2011.

2.6 Wijzigingen ten opzichte van de vorige versie

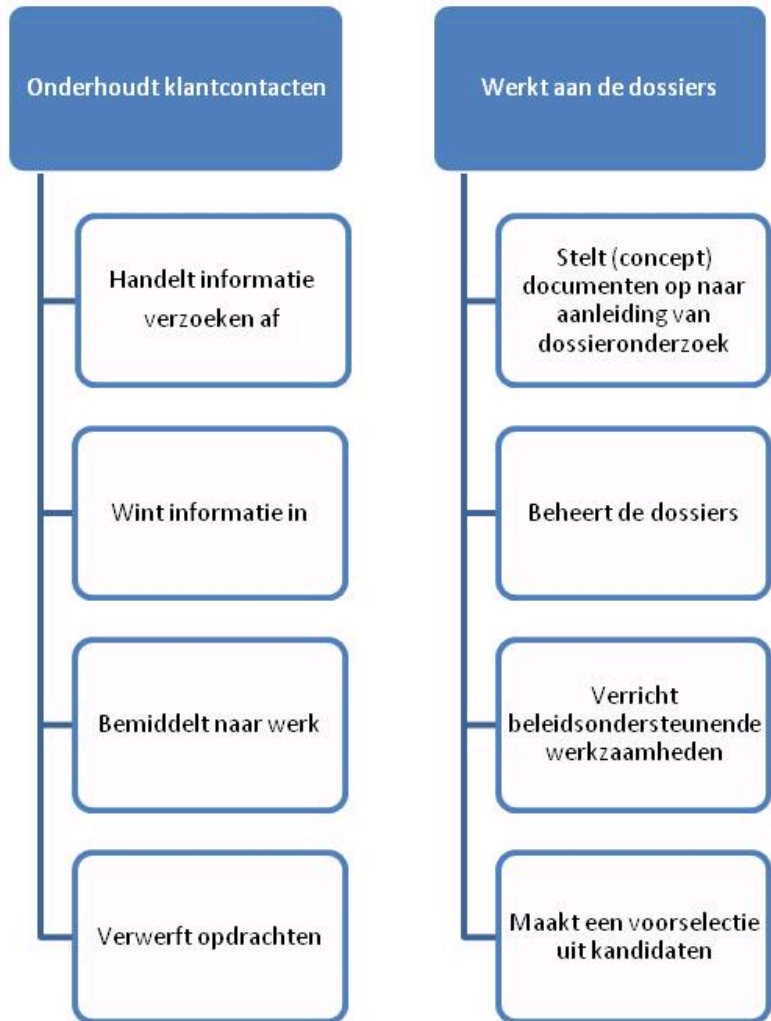
| Categorie | Kruis aan welke categorie van toepassing is | Omschrijving |
|-------------------------------|---|--|
| Categorie 1: Nieuw dossier | | Dit dossier zat voorheen niet in de kwalificatiestructuur. Nadere toelichting is niet nodig. |
| Categorie 2: Nieuwe elementen | x | Dit betreft sterk gewijzigde dossiers waarop het Coördinatiepunt een ingangstoets heeft uitgevoerd. Er is sprake van nieuwe of samengevoegde uitstromen, certificeerbare eenheden, bcp's, etc. Bij de toelichting hieronder bevindt zich een samenvatting van de wijzigingen in dit dossier. |
| Categorie 3: Wijzigingen | | Er zijn zaken gewijzigd in een bestaand dossier. Bijvoorbeeld inhoudelijke wijzigingen in de kerntaakbeschrijving, veranderingen in competentiekeuzes en resultaatveranderingen in prestatie-indicatoren. Ook kleinere wijzigingen, zoals het toevoegen van matrices voor rekenen/wiskunde, het herstellen van spelfouten, herformuleringen die geen betekenisverschillen inhouden en beperkte tekstuele wijzigingen in de uitwerking van deel C vallen hieronder. Bij de toelichting hieronder bevindt zich een samenvatting van de wijzigingen in dit dossier. |
| Categorie 4: Ongewijzigd | | Dossier is volledig ongewijzigd. Nadere toelichting is niet nodig. |

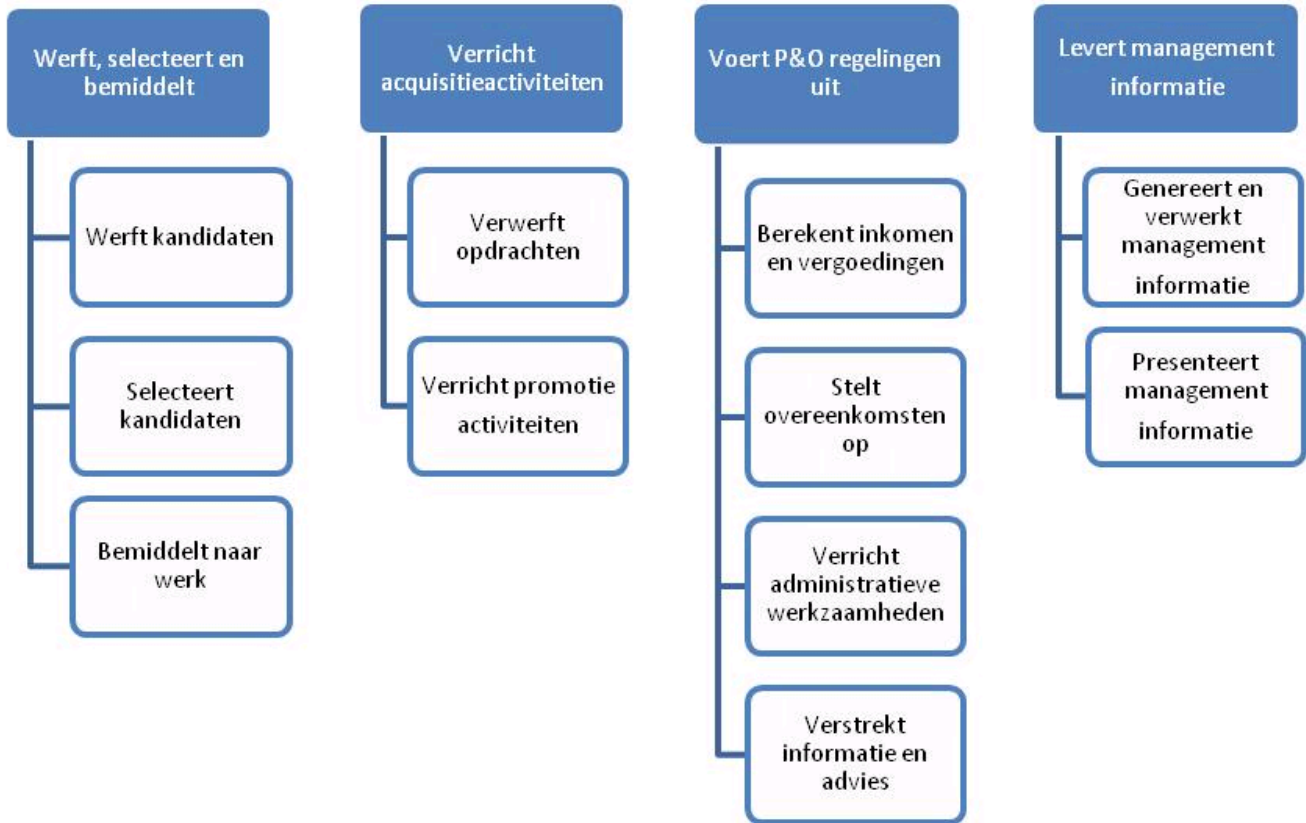
*Categorie 2: nieuwe elementen**Wijzigingen dossier 2009-2010 ten opzichte van dossier 2008-2009*

De ontvlechting van het dossier Juridisch medewerker heeft geleid tot een nieuwe indeling in kerntaken en werkprocessen voor het afzonderlijke kwalificatiedossier Medewerker personeel en arbeid. Dit bood de mogelijkheid tot concretere beschrijvingen ten behoeve van de herkenbaarheid. Inhoudelijk zijn er geen grote wijzigingen ten opzichte van de uitstroom personeel en arbeid binnen het dossier Juridisch medewerker 2008-2009.

De wijziging in kerntaken en werkprocessen is in onderstaande schema's weergegeven

Dossier Juridisch medewerker 2008-2009





| | |
|---|---|
| Nieuw toegevoegde tekst in dossier '09/'10 | Verantwoording |
| Algemeen: deel B | In deel B zijn enkele wijzigingen aangebracht in de toelichtende tekst en zijn tekstuele aanpassingen gedaan om de helderheid te vergroten. |
| Algemeen: competentiekeuze in deel C | De competenties van uit het oude dossier zijn als uitgangspunt genomen bij de keuze van competenties voor het nieuwe dossier. Door de nieuwe indeling van kerntaken en werkprocessen, en doordat het dossier helemaal in de context van de Medewerker personeel & arbeid geplaatst kon worden zijn de competenties opnieuw geordend. |
| <p>Werkproces 1.1: werft kandidaten</p> <p>De medewerker personeel en arbeid, werkzaam op een P&O afdeling, werft kandidaten via verschillende kanalen, zoals kranten, vacaturesites maar ook via uitzendbureaus. De medewerker personeel en arbeid, werkzaam op een uitzendbureau, werft in opdracht van bedrijven kandidaten door vacatures uit te zetten via diverse wervingskanalen.</p> <p>De medewerker personeel en arbeid stelt de vacaturetekst op, op basis van informatie die via de opdrachtgever of via het management is aangeleverd.</p> | <p>Werving was in het vorige dossier enigszins onderbelicht terwijl dit een belangrijke taak is van de medewerker personeel en arbeid.</p> |
| <p>Werkproces 1.2: selecteert kandidaten</p> <p>De medewerker personeel en arbeid, werkzaam op een P&O afdeling, beslist (vaak in overleg met een leidinggevende) welke kandidaten worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Hij benadert deze kandidaten en stuurt een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek; de overige kandidaten stuurt hij een (schriftelijke) afwijzing. Hij registreert zijn keuzes en vervolgwerkzaamheden.</p> | <p>De tekst in het oude dossier bij het selecteren van kandidaten was enkel gericht op de medewerker bij het uitzendbureau.</p> <p>De medewerker op een P&O afdeling heeft vaak ook een (ondersteunende) taak bij de eerste (brief)selectie van personeel en heeft een belangrijke taak in de informatievoorziening richting de kandidaten.</p> |
| <p>Werkproces 2.2: verricht promotieactiviteiten</p> <p>De medewerker personeel en arbeid ondersteunt opdrachtgevers in de vacaturestelling, voert met collega's en leidinggevende wervingsacties uit en stelt promotieplannen op. De medewerker personeel en arbeid bezoekt in dit kader bijvoorbeeld regionale evenementen, bemest een stand op een banenbeurs of levert een inhoudelijke bijdrage aan concrete producten, zoals promotiemateriaal, de website, mailings en folders.</p> | <p>De tekst is ten opzichte van het oude dossier uitgebreid vanaf de passage 'en stelt promotieplannen op.....'.</p> <p>Promotieactiviteiten waren in het oude dossier ingebouwd in het werkproces 'verwerft opdrachten' en zijn in het nieuwe dossier ondergebracht in een zelfstandig werkproces.</p> |

| | |
|--|---|
| <p><u>Toelichting</u></p> <p>Het promotieplan bevat alle commerciële acties met betrekking tot het aannemen, verwerven en vervullen van opdrachten.</p> | |
| <p><u>Werkproces 3.1: berekent inkomen en vergoedingen</u></p> <p>In relatie tot de uitvoering van P&O regelingen voert de medewerker personeel en arbeid diverse berekeningen uit, waaronder eenvoudige salarisberekeningen, eenvoudige pensioenberekeningen en berekeningen met betrekking tot regelingen op het gebied van sociale zekerheid. Hij handelt daarnaast declaraties af in verband met bijvoorbeeld dienstreizen, overwerk of scholingsregelingen.</p> | <p>In het oude dossier was geen apart werkproces opgenomen met betrekking tot het berekenen van inkomen en vergoedingen.</p> <p>Het werkproces 2.1 (stelt conceptdocumenten op naar aanleiding van dossieronderzoek) kende bijvoorbeeld de passage: 'daarnaast voert de medewerker salaris- en pensioenberekeningen uit'. Daarnaast waren berekeningen van declaraties e.d. opgenomen in werkproces 2.2. (beheert de dossiers).</p> <p>Door P&O regelingen in een aparte kerntaak onder te brengen kon het berekenen van inkomen en vergoedingen breder opgenomen worden in een apart werkproces.</p> |
| <p><u>Werkproces 3.3: verricht administratieve werkzaamheden</u></p> <p>De medewerker personeel en arbeid houdt de verlof- en verzuimadministratie bij en verricht administratieve werkzaamheden ten behoeve van beheer van het personeelsdossier.</p> | <p>De tekst van het genoemde werkproces komt grotendeels overeen met het oude werkproces 'beheert de dossiers', maar is op enkele punten geconcretiseerd of tekstueel aangescherpt (zie de hiernaast genoemde tekst).</p> |
| <p><u>Werkproces 4.2: presenteert managementinformatie</u></p> <p>De medewerker personeel en arbeid presenteert mondeling of schriftelijk gegevens met betrekking tot organisatieontwikkelingen en/of arbeidsmarktontwikkelingen aan het management of een vertegenwoordiger van een inlenend bedrijf.</p> <p>-</p> | <p>In het oude dossier waren het genereren, verwerken en presenteren van managementinformatie in één werkproces ondergebracht: 'verricht beleidsondersteunende werkzaamheden'.</p> <p>Om dit te concretiseren zijn beleidsondersteunende werkzaamheden opgedeeld in twee afzonderlijke werkprocessen: 'genereert en verwerkt managementinformatie' en 'presenteert managementinformatie'.</p> |

| | |
|--|------------------------------|
| <p><u>Gewijzigde indeling t.o.v. dossier '08/'09</u></p> | <p><u>Verantwoording</u></p> |
| <p>Enkele teksten uit het dossier 2008/2009 hebben in het dossier 2009-2010 een andere plaats gekregen als gevolg van de herindeling van kerntaken en werkprocessen.</p> | <p>-</p> |

3. Ontwikkel- en onderhoudsperspectief

In de onderstaande ontwikkelagenda is aangegeven wat in de paritaire commissie is afgesproken over:

- de termijn waarop het kwalificatiedossier opnieuw bekeken wordt;
- de items die bij het onderhoud van het kwalificatiedossier in elk geval aan de orde zullen komen;
- de wijze waarop informatie uit het kwaliteitszorgsysteem van het kenniscentrum over de tevredenheid van gebruikers van het dossier bij de onderhoudsbeurt betrokken wordt.

| Onderwerp | Actie | Wie | Wanneer |
|---|---|---|-----------------------------------|
| Activiteiten t.b.v. onderhoud kwalificatiestructuur | <p>Als kenniscentrum vervult ECABO een brugfunctie tussen het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven. Een van de primaire taken van ECABO is de ontwikkeling en het onderhoud van de kwalificatiestructuur. Hiervoor verzamelen adviseurs van ECABO actief en continu actuele informatie over de sectoren in de ESB&I sector. Daarbij is het opbouwen en onderhouden van contacten met en het creëren van draagvlak bij de belangrijkste stakeholders (uit onderwijs en bedrijfsleven) van cruciaal belang.</p> <p>Het in kaart brengen van de ontwikkelingen ten behoeve van de ontwikkeling en het onderhoud van de kwalificatiestructuur ESB&I geschiedt onder andere door arbeidsmarktonderzoek, het produceren van sectorschetsen, netwerkonderhoud, communicatie via digitale platforms, vergelijken van reguliere en niet reguliere opleidingen en Kenniskringen Btg ESB&I.</p> <p>Op basis van informatie die voortkomt uit de geschetste activiteiten kan besloten worden om een (of meerdere) kwalificatiedossier(s) opnieuw te bekijken, dan wel te komen tot ontwikkeling van nieuwe of bijgestelde beroepscompetentieprofielen en kwalificatiedossiers c.q. uitstromen (diploma's). In de verschillende bestuurslagen van ECABO worden hierover besluiten genomen.</p> <p>De Paritaire commissie van ECABO heeft, gezien de werkwijze van ECABO ten aanzien van de ontwikkeling en het onderhoud van de kwalificatiestructuur, besloten om geen termijnen vast te stellen waarop de kwalificatiedossiers opnieuw bekeken worden.</p> <p>Indien er aanleiding is, op basis van eigen onderzoek, dan wel naar aanleiding van signalen van buiten, voor wijzigingen in de kwalificatiestructuur van ECABO zal de Paritaire commissie de kwalificatiedossiers agenderen en in ieder geval kijken naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de herkenbaarheid van de kwalificatiedossiers op de arbeidsmarkt; - de uitvoerbaarheid van de kwalificatiedossiers in de onderwijs- en examenpraktijk; - de transparantie, duurzaamheid en flexibiliteit van de kwalificatiedossiers. <p>Vanzelfsprekend zal ECABO aandacht besteden aan alle relevante onderwerpen die door (leden van) de Paritaire commissie worden aangedragen.</p> <p><i>Continue kwaliteitsverbeteringen</i></p> <p>Gedurende de experimenteerperiode blijft gewerkt worden aan mogelijk noodzakelijke aanscherping met betrekking tot de structuur van het dossier, tekstuele verbeteringen en, specifiek, de kolom vakkennis en vaardigheden. Het (nog verder) verbeteren van de herkenbaarheid, transparantie maar zeker ook de uitvoerbaarheid van de kwalificatiedossiers staat hierbij voorop.</p> | ECABO, afdeling Ontwikkeling en innovatie | |
| Monitoren van de werking van de ECABO dossiers | Gedurende de experimenteerperiode volgt ECABO actief het werken van de kwalificatiedossiers als informatie- en communicatiemiddel voor de gebruikers. De verlengde experimenteerperiode wordt benut om op basis van ervaringen van de gebruikers over een wat langere termijn gemotiveerd te besluiten tot (eventuele) verdergaande kwaliteitsslagen in | ECABO, afdeling Ontwikkeling en innovatie | Gedurende de experimenteerperiode |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|---|-------------|---|-----------------|---------------------------------|------------------|--|---------------|---------------------------------|--|--|
| | <p>de dossiers. Zijn verdergaande aanpassingen noodzakelijk dan worden deze aangebracht vóór de integrale invoering van de LKS in verbeterd format.</p> <p>Met ingang van het schooljaar 2007-2008 lopen hiervoor onder andere de volgende initiatieven:</p> <ul style="list-style-type: none"> - onderzoek, in opdracht van de Paritaire commissie, naar de werking van de competentiegerichte kwalificatiedossiers in het licht van de informatie- en communicatiewaarde ervan voor gebruikers; - onderzoek naar regionale inkleuring van onderwijsprogramma's op basis van de kwalificatiedossiers; - Er zijn projecten uitgezet waarbij het beoordelen in de BPV centraal staat. Onderwijs en bedrijven communiceren hierover op basis van dossiers en afgeleide producten. - Door middel van vragenlijsten worden de experimenteerclusters en de kenniskringen bevraagd voor het verkrijgen van informatie over 'het werken' van de kwalificatiedossiers. - ECABO werkt nauw samen met de Stichting Praktijkleren en zal daarbij structureel gegevens verzamelen over de informatiewaarde van de kwalificatiedossiers. | | | | | | | | | | |
| <p>Doorstroom mbo-hbo</p> | <p>Voor de toelating naar het hbo wordt in de eerste plaats verwezen naar de wettelijke doorstroomrechten, zoals opgenomen in de paragrafen 2.2 en 2.4. In de huidige situatie heeft iedereen die in het bezit is van een mbo-diploma op niveau 4, het recht om door te stromen naar elke hbo-opleiding. Wel wordt bij de overheid nagedacht over het herformuleren van de toelatingsregeling in het geval van een niet-sectorale doorstroom van mbo naar hbo.</p> <p>Een deel van de gediplomeerden op niveau 4 stroomt door naar het hbo. ECABO kent als doelstellingen de optimalisering van de aansluiting mbo-hbo en de bevordering van het doorleren. Deze verantwoordelijkheid komt in ieder geval tot uitdrukking in het geven van voorlichting aan de Landelijke Opleidingsoverleggen in het hbo over de veranderingen in de kwalificatiestructuur mbo. Daarnaast spant ECABO zich in voor zaken zoals de programmatische aansluiting, de optimalisering van mbo-hbo studietrajecten, de positionering van Associate degrees (Ad's) en het aantrekkelijker maken van doorleren voor mbo-gediplomeerden.</p> <p>In 2005, 2006 en 2007 zijn de competentiegerichte kwalificatiedossiers voor de sector juridisch aangeboden en toegelicht aan de Landelijke Opleidingsoverleggen en de domeinplatforms binnen het hbo. Deze ontmoetingen hebben plaatsgevonden op</p> <table border="0" data-bbox="324 1386 1153 1648"> <tr> <td>12 mei 2005</td> <td>Landelijk opleidingsoverleg HBO-Rechten</td> </tr> <tr> <td>1 februari 2006</td> <td>Landelijk opleidingsoverleg SJD</td> </tr> <tr> <td>29 november 2006</td> <td>Landelijk opleidingsoverleg HBO-Rechten, Landelijk opleidingsoverleg SJD, Domeinoverleg Laws</td> </tr> <tr> <td>13 april 2007</td> <td>Landelijk opleidingsoverleg P&A</td> </tr> </table> <p>Het kwalificatiedossier Medewerker Personeel & arbeid '09-'10 zal ook worden toegelicht in het Landelijk opleidingsoverleg P&A.</p> <p>Met het diploma medewerker personeel en arbeid is het wettelijk mogelijk om door te studeren in het hbo zonder aanvullende eisen. Op basis van een inhoudelijke verwantschap ligt evenwel de doorstroom voor de hand naar de hbo-opleiding Personeel en arbeid of een van de opleidingen in het domein Laws (Hbo Rechten, Sociaal Juridische Dienstverlening) of Hbo Management, Economie en Recht (MER).</p> <p>Aan Hanzehogeschool Groningen en NH Leeuwarden is een Ad toegewezen als onderdeel van de bachelor Personeel en Arbeid. ECABO is op basis van haar expertise betrokken bij de realisatie en positionering van de Ad</p> | 12 mei 2005 | Landelijk opleidingsoverleg HBO-Rechten | 1 februari 2006 | Landelijk opleidingsoverleg SJD | 29 november 2006 | Landelijk opleidingsoverleg HBO-Rechten, Landelijk opleidingsoverleg SJD, Domeinoverleg Laws | 13 april 2007 | Landelijk opleidingsoverleg P&A | <p>ECABO, afdeling Ontwikkeling en innovatie</p> | <p>Gedurende de experimenteerperiode</p> |
| 12 mei 2005 | Landelijk opleidingsoverleg HBO-Rechten | | | | | | | | | | |
| 1 februari 2006 | Landelijk opleidingsoverleg SJD | | | | | | | | | | |
| 29 november 2006 | Landelijk opleidingsoverleg HBO-Rechten, Landelijk opleidingsoverleg SJD, Domeinoverleg Laws | | | | | | | | | | |
| 13 april 2007 | Landelijk opleidingsoverleg P&A | | | | | | | | | | |

| | | | |
|------------------------------------|--|--|--|
| | <p>binnen de beroepskolom. Het streven is verder gericht op de verankering van de Ad in het hbo door de hogescholen maximaal te ondersteunen bij de verzorging van de Ad-pilots. De Ad is vooral interessant voor mbo'ers die na het behalen van hun diploma opzien tegen een nieuwe vierjarige opleiding en met de Ad de mogelijkheid hebben in twee jaar een arbeidsmarktrelevant diploma te behalen. Meer en actuele informatie over de Ad voor dit kwalificatiedossier staat op www.ecabo.nl.</p> <p>Om zicht te krijgen op de inhoudelijke verwantschap van deze mbo-kwalificatie met de genoemde hbo-opleidingen is een vergelijking gemaakt tussen de opleidingsprofielen van deze opleidingen en het kwalificatiedossier. ECABO is in het bezit van het actuele opleidingsprofiel van veel hbo-opleidingen, dat op ons verzoek ter beschikking is gesteld. Aangezien de hbo-opleidingsprofielen slechts globaal beschreven zijn en het bachelorniveau van de opleiding weergeven, kan de vergelijking slechts leiden tot een oordeel ten aanzien van een bepaalde mate van verwantschap. Een overzicht van de hbo-opleidingen waarvan het opleidingsprofiel is opgevraagd en door ons is ontvangen, alsmede de resultaten van de vergelijkingen zijn geplaatst op www.ecabo.nl.</p> <p>De hbo-opleidingen zijn door de HBO-Raad zo goed mogelijk geclusterd en geordend in domeinen. In het rapport HEO domeinen en domeincompetenties (2005/06) zijn op basis daarvan domeincompetenties weergegeven. Voor de domeinen 'Economics' en 'Commerce' zijn deze competenties opgebouwd met behulp van niveaus. Met in achtneming van de vrijheid van de hogescholen om hun onderwijs in te richten, kan worden gesteld dat niveau 1 daarvan ongeveer overeenkomt met het niveau dat na het eerste leerjaar wordt bereikt. Door een vergelijking te maken tussen het eindniveau mbo en het hbo-niveau 1, is aan te geven alwaar de mbo-gediplomeerde kan profiteren van de reeds verworven competenties resp. sprake is van nieuwe studieterrainen.</p> <p>De domeinen 'Business Administration', 'Communications' en 'Laws' kennen als zodanig geen verdeling in niveaus. Hierbij is het, net als bij de vergelijking met de opleidingsprofielen, slechts mogelijk de mate van inhoudelijke verwantschap aan te geven. De resultaten van de vergelijkingen van de domeincompetenties van de relevante hbo-domeinen met het onderhavige kwalificatiedossier zijn geplaatst op www.ecabo.nl.</p> <p>De eerste gediplomeerden op basis van dit kwalificatiedossier zijn pas over enkele jaren te verwachten. Dit leidt er toe dat er nu tijd is om de aansluiting mbo-hbo op basis van de kwalificatiestructuur volgens verbeterd format goed vorm te geven. De resultaten van de bovengenoemde vergelijkingen zullen, samen met de bestaande ervaringen met de aansluiting, het fundament vormen voor nader overleg met het hbo over de aansluiting op landelijk niveau. Programmatische aansluiting, optimalisering van mbo-hbo studietrajecten en promotie van Associate degrees om het doorleren voor gediplomeerden aantrekkelijker te maken en het studierendement te verbeteren bepalen de agenda voor (verder) overleg op korte en langere termijn.</p> <p>Ten aanzien van inhoudelijke aansluiting is het ons aspiratieniveau dat er programmatisch sprake is van een doorlopende leerlijn, waardoor er naast de vormgeving van de uitstroom naar de arbeidsmarkt periodiek kan worden gewerkt aan een logische doorstroom naar de verwante hbo-opleidingen. Optimalisatie van mbo-hbo studietrajecten is bereikt als de mbo-gediplomeerde op het hbo niet wordt geconfronteerd met opdrachten die erop zijn gericht competenties te verwerven die hij al heeft resp. nog niet kan verwerven op basis van de gevolgde mbo-kwalificatie. Ten aanzien van de Ad's willen we in samenspraak met het hbo ernaar streven om binnen alle bachelors, die aan de eisen voldoen, een Ad te positioneren.</p> <p>De resultaten van het landelijk overleg kunnen gaan fungeren als de basis voor regionale afspraken, voorzover op landelijk niveau geen bindende afspraken zijn te maken. De resultaten van dit overleg, zowel landelijk als regionaal, zullen worden geplaatst op www.ecabo.nl.</p> | | |
| <p>Niveaus Rekenen en wiskunde</p> | <p>Mogelijke aanpassing niveaus rekenen/wiskunde n.a.v. praktijktoetsing analysekader</p> | <p>ECABO, afdeling Ontwikkeling en innovatie</p> | <p>Voor indiening schooljaar 2010-2011</p> |