



Landelijke  
Kwalificaties MBO

## Medewerker sociale zekerheid

Dossierstatus: Eindtoets

Crebonummer:	94910
Sector:	Juridisch
Branche:	Sociale zekerheid
Cohort:	Cohort 2010 - 2011

## Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b> .....	3
<b>Deel A: Beeld van de beroepsgroep</b> .....	4
<b>Deel B: De kwalificaties</b> .....	6
1 Inleiding .....	6
2 Algemene informatie .....	6
2.1 Colofon .....	6
2.2 Formele vereisten .....	7
2.3 Typering Beroepsgroep .....	8
2.4 Loopbaanperspectief .....	9
2.5 Trends en innovaties .....	10
3 Overzicht van het kwalificatiedossier .....	13
4 Beschrijving van de uitstromen .....	14
4.1 Medewerker sociale zekerheid .....	15
5 Beschrijving van de kerntaken .....	17
5.1 Kerntaak 1: Verricht frontoffice werkzaamheden .....	17
5.2 Kerntaak 2: Verricht backoffice werkzaamheden .....	19
6 Totaal overzicht proces-competentie-matrices .....	21
6.1 Proces-competentie-matrix Kerntaak 1: Verricht frontoffice werkzaamheden .....	22
6.2 Proces-competentie-matrix Kerntaak 2: Verricht backoffice werkzaamheden .....	23
<b>Deel C: Uitwerking van de kwalificaties</b> .....	24
1 Inleiding .....	24
2 Uitstromen .....	24
2.1 Medewerker sociale zekerheid .....	25
3 Certificeerbare eenheden .....	45
<b>Deel D: Verantwoording</b> .....	46
1 Inleiding .....	46
2 Proces- en inhoudsinformatie .....	47
2.1 Betrokkenen .....	47
2.2 Verwantschap .....	48
2.3 Vertaling beroepscompetentieprofielen in kwalificatiedossier .....	49
2.4 Discussiepunten .....	50
2.5 Wijzigingen ten opzichte van de voorgaande versie .....	53
3 Ontwikkel- en onderhoudsperspectief .....	54

## Inleiding

Voor u ligt het kwalificatiedossier Medewerker sociale zekerheid. Dit dossier bestaat uit een aantal onderdelen.

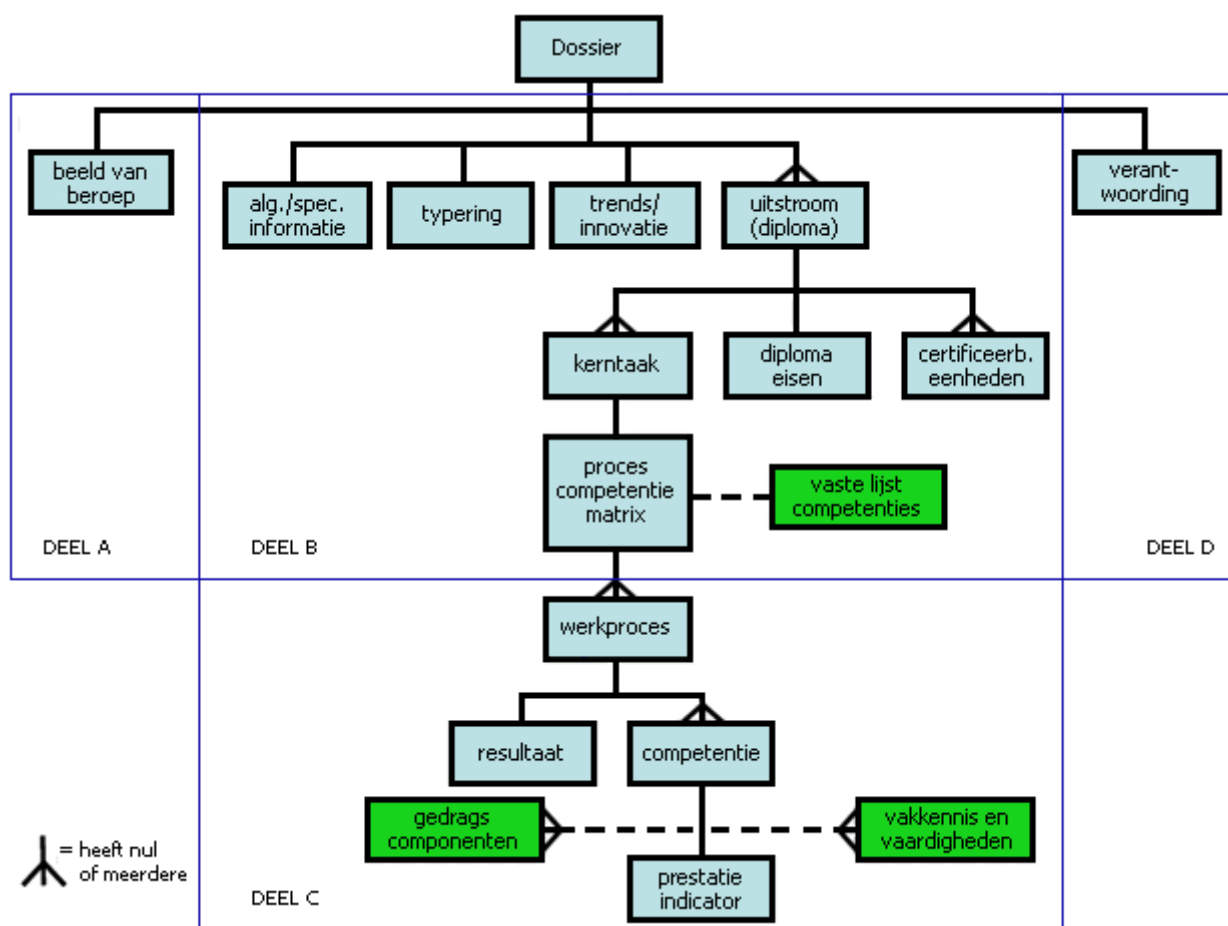
In deel A wordt voor alle geïnteresseerden een korte omschrijving gegeven van de beroepsgroep en de taken die de beroepsbeoefenaar zoal uitvoert en de competenties die hij/zij daarbij nodig heeft.

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 één op één 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 beroepsgroep

### Medewerker sociale zekerheid

#### Wat doet een medewerker sociale zekerheid

Het werk van een medewerker sociale zekerheid bestaat uit twee kerntaken:

##### 1. *Verricht frontoffice werkzaamheden*

De medewerker sociale zekerheid verricht werkzaamheden in een frontoffice, waarbij er sprake is van direct en persoonlijk klantcontact

. De werkzaamheden in een frontoffice bestaan veelal uit het geven van informatie. De medewerker sociale zekerheid verstrekt, afhankelijk van de instantie of afdeling waarvoor hij werkzaam is, informatie en advies aan klanten over inkomensvoorzieningen, voorzieningen en / of zorgtaken in het kader van de WMO, schuldhulpverlening, inkomensbeheer en re-integratie- en activeringsdiensten. Kan hij een vraag niet beantwoorden dan verwijst hij de klant door naar een collega van de eigen of een andere organisatie. Hij geeft niet alleen informatie, maar wint ook informatie in (intake). Dat is nodig om vast te stellen of aan de voorwaarden van een regeling of procedure wordt voldaan of om vast te stellen welke dienstverlening het best bij de situatie van de klant past.

De medewerker sociale zekerheid legt de relevante gegevens en de gemaakte afspraken vast in het systeem. Opvallende zaken signaleert hij en geeft hij door aan zijn leidinggevende. De medewerker sociale zekerheid, werkzaam bij een gemeentelijke dienst voor Werk, Inkomen & Zorg, ondersteunt klanten bij het aanvragen van diverse regelingen en voorzieningen en vult samen met de klant relevante formulieren in.

##### 2. *Verricht backoffice werkzaamheden*

De medewerker sociale zekerheid verricht werkzaamheden op een backoffice, waarbij de nadruk ligt op werken aan dossiers en procedures. Dat kan het beheren van dossiers zijn, waarbij het erom gaat de dossiers compleet en actueel te houden en ervoor te zorgen dat gegevens tijdig en volledig aanwezig zijn zodat procedures geen vertraging oplopen. Maar dat kan ook het werken aan documenten zijn. Hiervoor moet hij dossieronderzoek doen en bronnen, zoals wetboeken, raadplegen. Bij het werken aan documenten moet hij goed de doelgroep voor ogen houden en dient hij zich ervan bewust te zijn dat de inhoud van de documenten grote juridische en financiële gevolgen kunnen hebben.

De medewerker sociale zekerheid verricht ondersteunende werkzaamheden bij de bemiddeling en re-integratie van werkzoekenden naar een passende baan. De medewerker sociale zekerheid, werkzaam in de schuldhulpverlening, verricht alle dagelijkse werkzaamheden ten behoeve van de financiële belangen van klanten.

#### Waar werkt een medewerker sociale zekerheid?

Medewerkers sociale zekerheid kunnen werkzaam zijn bij uitvoeringsinstellingen sociale zekerheid zoals de afdeling Werk, Inkomen & Zorg van een gemeente, Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen (UWV), UWV WERKbedrijf of de Sociale Verzekeringsbank (SVB), maar ook bij andere organisaties binnen de sociale zekerheid waarbij klantcontacten en het omgaan met klantdossiers tot het takenpakket behoren.

#### Wat moet een medewerker sociale zekerheid 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.

Klantgerichtheid is een sleutelwoord in de sociale zekerheid, maar tegelijkertijd mag de medewerker sociale zekerheid zijn eigen grenzen, de doelstellingen van de eigen organisatie en de eisen van wet- en regelgeving niet uit het oog verliezen.

Zijn werkzaamheden zijn zeer divers; van het proactief informeren van klanten in een frontoffice, het verrichten van administratief ondersteunende werkzaamheden tot het opstellen van (juridische) documenten.

De medewerker sociale zekerheid moet integer zijn. Hij moet het beleid zonder aanzien des persoons kunnen uitvoeren, ook als hij er niet volledig achter staat. Omdat de medewerker sociale zekerheid vaak te maken krijgt met vertrouwelijke informatie en bedacht moet zijn op fraude en oneigenlijk gebruik is 'risico awareness' een belangrijke eigenschap voor hem. Verder moet de medewerker sociale zekerheid slagvaardig, onderzoekend van aard, proactief en assertief zijn en beschikken over uitstekende mondelinge en schriftelijke vaardigheden. De competenties die essentieel zijn voor alle medewerkers in de sociale zekerheid van de toekomst, zijn *ondernemerschap, klantgerichtheid, samenwerken en resultaatgerichtheid*.

#### Overzicht kwalificatiedossiers sector Juridisch



In dit document wordt over klant gesproken; in sommige gevallen kan voor klant ook cliënt, opdrachtgever, leidinggevende, belastingplichtige, collega of medewerker worden gelezen

## Deel B: De kwalificaties

### 1. Inleiding

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

- *Medewerker sociale zekerheid*

### 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: 30-11-2009 Te: Amersfoort

## 2.2 Formele vereisten

Diploma(s)	Medewerker sociale zekerheid - 4
In- en doorstroomrechten	Voor instroom- en doorstroomrechten worden de wettelijke bepalingen aangehouden zoals vermeld in: <ul style="list-style-type: none"> <li>• de Doorstroomregeling VMBO-Beroepsonderwijs (ministerie van OCW, 2003)</li> <li>• WEB: Wet educatie en beroepsonderwijs (Staatsblad 501, 31 oktober 1995)</li> <li>• WHW: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, stb. 1992, 593)</li> </ul>
Certificeerbare eenheden	Nee
Wettelijke beroepsvereisten	Nee
Branche vereisten	Nee
Referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen	Als de wet Referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen in werking treedt zullen de voor het mbo vastgestelde referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen van toepassing zijn. Op dat moment vervallen de generieke eisen aan Nederlandse taal zoals geformuleerd volgens het raamwerk Nederlands en opgenomen in het brondocument Leren, Loopbaan en Burgerschap. De toewijzing van referentieniveaus aan mbo-opleidingen is als volgt: het referentieniveau 2F is van toepassing voor kwalificaties op niveaus 1, 2 en 3, het referentieniveau 3F is van toepassing voor kwalificaties van niveau 4.
Bron- en referentiedocumenten	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 <a href="http://www.fi.uu.nl/mbo/raamwerkrekenenwiskunde/welcome.xml">www.fi.uu.nl/mbo/raamwerkrekenenwiskunde/welcome.xml</a> .  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 diplomavereisten in dit kwalificatiedossier de wettelijke basis voor het onderwijs. Het brondocument is te vinden op <a href="http://www.coördinatiepunt.nl">www.coördinatiepunt.nl</a>  De volgende BCP's vormen de basis voor dit dossier: <ul style="list-style-type: none"> <li>• BCP Medewerker sociale zekerheid (15-09-2007)</li> </ul>

## 2.3 Typering beroepengroep

Het kwalificatiedossier mbo medewerker sociale zekerheid richt zich op medewerkers in de sector sociale zekerheid. De medewerker kan werkzaam zijn op alle terreinen van de sociale zekerheid, waaronder werk, inkomen, zorg en schuldhulpverlening. Deze medewerkers kennen een aantal gemeenschappelijke taken en werkzaamheden. Medewerkers in de sociale zekerheid kunnen werkzaam zijn in een frontoffice of een backoffice. 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. De medewerkers zijn in staat om de vraag van de klant te achterhalen en daar een correct antwoord op te geven. De vragen kunnen heel algemeen van aard zijn en betrekking hebben op de doelstelling of procedures van een organisatie. De vragen kunnen echter ook betrekking hebben op de concrete klantsituatie, zoals het verloop van een procedure of een toelichting op een (juridisch) document. Soms zal dat antwoord voor de vragensteller niet het meest wenselijke zijn en de medewerker moet daar goed mee om kunnen gaan. Soms ook kan de medewerker het antwoord niet geven; hij moet dan weten wie daarvoor de meest geschikte persoon is of welke instelling de vragensteller beter kan benaderen.

Het kunnen ook gesprekken zijn waarin de medewerker informatie van de klant wil hebben om te kunnen beoordelen of de klant in aanmerking komt voor een vervoltraject, om vast te stellen of aan de voorwaarden van een regeling of procedure wordt voldaan of om vast te stellen welke dienstverlening het best bij de situatie van de klant past.

Bij het werken aan dossiers werkt hij volgens vooraf bepaalde (standaard) procedures en stelt hij als onderdeel van een procedure (juridische) standaarddocumenten op, zoals rapportages en beschikkingen. Daarvoor moet hij gegevens opvragen en verifiëren of zelf onderzoek verrichten, al dan niet op locatie, om te controleren of de regels worden nageleefd en de afspraken worden nagekomen. Het kan zijn dat de medewerker sociale zekerheid 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. Voor de uitvoering van deze taken zijn communicatievaardigheden, flexibiliteit, stressbestendigheid en besluitvaardigheid onontbeerlijk. Daarnaast is het correct omgaan met vertrouwelijke gegevens en het alert zijn op fraude onlosmakelijk verbonden met de uitoefening van het beroep.

De medewerker sociale zekerheid verricht zijn werkzaamheden vanuit het beginsel dat de klant centraal staat.

## 2.4 Loopbaanperspectief

De loopbaanmogelijkheden voor de medewerker sociale zekerheid:

Voor horizontale doorstroming van de medewerker sociale zekerheid geldt dat de vaardigheid wat betreft het hanteren van procedures en geautomatiseerde informatievoorzieningsystemen alsmede de communicatieve en sociale vaardigheden die voor dit beroep noodzakelijk zijn een hoge transferwaarde hebben. Dit maakt het mogelijk om bij andere organisaties in vergelijkbare functies te werken.

Voor verticale doorstroming dient de juridisch medewerker sociale zekerheid een hbo-opleiding (hbo sociaal juridische dienstverlening, hbo rechten of hbo personeel en arbeid) te voltooien, dan wel gespecialiseerde kennis op te doen in combinatie met werkervaring. De taken van de medewerker sociale zekerheid kunnen door werkervaring en aanvullende opleiding verschuiven van ondersteuning bij de uitvoering van trajecten werk en zorg naar een regiefunctie.

Mogelijke functiebenamingen

Mbo-niveau: beoordelaar uitkeringen, medewerker werk & inkomen, consulent WMO, medewerker schuldhulpverlening, (junior) klantmanager, medewerker klantcontact 1e lijn.

Hbo-niveau: werkcoach, re-integratiebegeleider, schuldhulpverlener, klantmanager, medewerker bezwaar, medewerker klantcontact 2e lijn.

## 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 beroepsopleiding". Dit arbeidsmarktonderzoek wordt uitgevoerd door ECABO en is terug te vinden op <a href="http://www.ecabo.nl">www.ecabo.nl</a>. Verder zijn de beschikbare BPV-plaatsen opgenomen in het bedrijvenregister van ECABO, welke eveneens te raadplegen is via <a href="http://www.ecabo.nl">www.ecabo.nl</a>. 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 <a href="http://www.ecabo.nl">www.ecabo.nl</a>. De arbeidsmarktperspectieven voor de mbo-er in de sociale zekerheid zijn gering, met uitzondering van regio Noord, waar de vooruitzichten redelijk zijn. De verminderde perspectieven zijn voornamelijk het gevolg van het upgraden van functies van mbo naar hbo-niveau. Gezien de sterke toenames van het aantal aanvragen voor schuldhulpverlening is in deze beroepsgroep de komende jaren wel ruimte te verwachten. Daarnaast zorgt de sterk oplopende werkloosheid als gevolg van de economische crisis voor een acute behoefte aan personeel bij UWV en UWV WERKbedrijf. (zie <a href="http://www.kansopwerk.nl">www.kansopwerk.nl</a> voor actuele cijfers). De perspectieven voor wat betreft de BPV zijn matig, met uitzondering van de regio's Zuidwest en Noord, waar voldoende BPV plaatsen beschikbaar zijn. (zie <a href="http://www.kansopstage.nl">www.kansopstage.nl</a> voor actuele cijfers).</p> <p><b>Reorganisatie UWV (De Vernieuwing)</b> Het programma De Vernieuwing richt zich op het klantgericht maken van de organisatie UWV. Een beweging die past binnen het overheidsbrede programma Ander Overheid (2003). Dit programma is gestoeld op de wensen van de burgers en bedrijven zelf die een andere, klantgerichte overheid wensen. UWV onderscheidt vier primaire taken, te weten werk, uitkeren, sociaal medische zaken en gegevensdiensten. Deze herinrichting van de organisatie heeft ook de nodige gevolgen voor het personeelsbestand van UWV. Dit zal de komende jaren verder krimpen.</p> <p><b>Werkbedrijf UWV WERKbedrijf / Vorming werkpleinen.</b> Zowel UWV, UWV WERKbedrijf als Divosa hebben besloten om landelijk intensief samen te werken op het gebied van Werk en Inkomen om de gezamenlijke doelstelling 'Werk boven Inkomen' te realiseren. Uitgangspunten zijn: Eén aanspreekpunt voor de klant; Een goede diagnose aan het begin van het traject.</p> <p>Doelstelling is dat deze uitgangspunten leiden tot het verkorten van de gemiddelde verblijfsduur van klanten in de uitkering en stimulering van werkherleving. De samenwerking verloopt volgens drie hoofdlijnen: 1. Inrichting van integrale en ontschotter dienstverlening aan zowel werkzoekenden als werkgevers op basis van de Toonkamerprincipes, gesitueerd op werkpleinen. 2. Inrichting van het UWV WERKbedrijf. 3. Inrichting van regionaal arbeidsmarktbeleid. Zie voor meer informatie <a href="http://www.samenvoordeklant.nl">www.samenvoordeklant.nl</a></p> <p><b>Functiedifferentiatie</b> Door tekorten aan hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt zien organisaties zich steeds meer genoodzaakt om te focussen op functiedifferentiatie en vergroting van doelmatigheid. Veel werk dat nu nog door hbo'ers of academici wordt gedaan kan door differentiatie, eventueel onder mandaat, door de medewerker op mbo-niveau worden uitgevoerd. Ook het 'upgraden' van medewerkers op mbo-niveau heeft bij veel organisaties toenemende prioriteit. Functiedifferentiatie biedt kansen voor mbo'ers.</p>
--	---

Wetgeving en regelgeving	<p>Veranderingen in regelgeving hebben direct en indirect invloed op de dagelijkse praktijk van de uitvoering sociale zekerheid. Werkgevers (en werknemers) worden in toenemende mate zelf verantwoordelijk voor het oplossen van de gevolgen van ziekte en arbeidsongeschiktheid en gemeenten (en haar burgers) worden in toenemende mate verantwoordelijk voor activering, participatie, zorg en inkomensverstrekking en –ondersteuning.</p> <p><b>Wet- en regelgeving:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Per 1 januari 2009 is de <i>Wet Participatiebudget</i> in werking getreden. Met het Participatiebudget kunnen gemeenten re-integratievoorzieningen, inburgeringsvoorzieningen, educatieopleidingen en combinaties van deze voorzieningen financieren voor een brede doelgroep, iedereen van 18 jaar en ouder.</li> <li>• Per 1 oktober 2009 is de <i>Wet Investering Jongeren (WIJ)</i> ingegaan. Jongeren tot 27 jaar worden uitgesloten van bijstand, maar krijgen een werk/leer aanbod.</li> <li>• In de uitvoering van werkzaamheden moet in toenemende mate rekening worden gehouden met internationale verdragen met betrekking tot de sociale zekerheid.</li> </ul>
Ontwikkelingen in de beroepsuitoefening	<p><b>Decentralisatie van gemeentelijk beleid.</b> Betekenis voor afdeling Werk, Inkomen &amp; Zorg</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeenten ontwikkelen eigen regiospecifiek beleid.</li> <li>• Gemeenten dragen zelf financiële verantwoordelijkheid: denken in kosten (investeringen) en baten (opbrengsten), zowel op beleidsniveau als op klantniveau. Dit vraagt van medewerkers een resultaatgerichte en efficiënte werkwijze.</li> <li>• Om binnen het beschikbare budget te kunnen werken dient doelmatigheid voorop te staan. Dat betekent een goede poortwachterfunctie en klanten in de bijstand zo snel mogelijk laten uitstromen. Deze omslag vraagt ook van de medewerkers een andere manier van werken, waarbij ondernemend gedrag wordt gestimuleerd.</li> </ul> <p><b>Resultaatgerichte overheid</b> Betekenis voor de medewerkers van afdeling Werk, Inkomen &amp; Zorg</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Van controle naar proactief handelen.</li> <li>• Focus van rechtmatigheid naar doelmatigheid</li> </ul> <p><b>Automatisering</b> Een steeds groter deel van de informatievoorziening geschiedt via het internet, geautomatiseerde kennissystemen en beslissingsondersteunende systemen. Deze systemen ondersteunen de medewerker sociale zekerheid bij het doorlopen van procedures en het opstellen van (juridische) documenten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennissystemen en/of beslissingsondersteunende systemen ondersteunen de medewerker in toenemende mate bij zijn werkzaamheden, c.q. gaan deze in standaard situaties ook vervangen.</li> <li>• Het BKWI (Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen) ondersteunt en stimuleert de gegevensuitwisseling tussen ketenpartners. Het Digitaal Klant Dossier (DKD) maakt het dubbel aanleveren en verifiëren van gegevens overbodig.</li> </ul> <p><b>Klant centraal</b> Betekenis voor de (uitvoering) sociale zekerheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Denken en handelen vanuit klant binnen geëxpliciteerde beleidskaders</li> </ul>

van de organisatie. Dit vraagt van medewerkers een omslag van proceduregericht werken naar klantgericht handelen.

- Beslissingen durven en kunnen nemen binnen discretionaire ruimte.
- 'Werk boven uitkering en klant boven regels' (UWV / UWV WERKbedrijf). Voor de uitvoeringspraktijk betekent dit een omslag in denken en handelen: van handelen vanuit procedures naar handelen vanuit de klantvraag.

### **Resultaatgericht werken**

Er wordt binnen de sociale zekerheid meer dan voorheen gestuurd op concrete en meetbare resultaten en medewerkers worden ook aangesproken op het al dan niet behalen van gestelde doelen. Ondernemerschap wordt in dit kader gestimuleerd.

### **Inkomensafhankelijke regelingen**

Betekenis voor de (uitvoering) sociale zekerheid:

- Er is een toename van regelingen met inkomensafhankelijke componenten. Hiervoor is meer fiscale kennis nodig en kennis van lonen, loonspecificaties e.d.

### **Regie van de gemeente bij de uitvoering van de verschillende (gemeentelijke) beleidsterreinen.**

Betekenis voor de dienst Werk, Inkomen & Zorg

- Verbindingen leggen tussen aanpalende beleidsterreinen (werk, inkomen, zorg, onderwijs, inburgering, economie etc.).
- Netwerken opbouwen. Optreden als facilitator of initiator voor vernieuwende arrangementen die vraagstukken breed oppakt (o.a. in de SUWI-keten).

### **Allroundschap**

Betekenis voor de SVB:

Het principe van scheiding van front- en backofficetaken is inmiddels verlaten. Alle bedrijfsinspanningen, programma's en trainingen zijn gericht op het uitvoeren van het gehele proces. Voor de functie Medewerker Serviceteam betekent dat, dat de medewerker (van alle werksoorten binnen die functie) alle activiteiten van het hele werkproces kan uitvoeren (van aanleiding tot resultaat). Een allround medewerker kan regisseren, beoordelen, betalen en de daarbij behorende klantcontacten onderhouden. Daarnaast kan een allround medewerker frauderisico's signaleren, terug- en invorderen alsmede boete en maatregelen opleggen. De SVB heeft gekozen voor het opheffen van het callcenter en kiest voor herinvoering van de situatie waarin de klant direct contact heeft met de verantwoordelijk medewerker.

### **Internationale ontwikkelingen**

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.

### 3. Overzicht van het kwalificatiedossier

Een kwalificatiedossier kan een 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 sociale zekerheid

Kerntaak	Werkproces	Uits troo m
		U1
<b>Kerntaak 1: Verricht frontoffice werkzaamheden</b>		
	1.1 Verstrekt informatie en advies	x
	1.2 Verricht de intake	x
	1.3 Ondersteunt bij het invullen van formulieren	x
	1.4 Verwijst door	x
<b>Kerntaak 2: Verricht backoffice werkzaamheden</b>		
	2.1 Typeert, interpreteert en ordent dossiergegevens	x
	2.2 Verifieert gegevens	x
	2.3 Stelt documenten op	x
	2.4 Bewaakt termijnen en procedures	x
	2.5 Ondersteunt bij de uitvoering van trajecten werk en zorg	x
	2.6 Ondersteunt bij schuldhulpverlening en inkomensbeheer	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 sociale zekerheid*

## 4.1 Medewerker sociale zekerheid

### Algemene informatie

Context van de uitstroom	De medewerker sociale zekerheid is werkzaam bij de afdeling Werk, Inkomen & Zorg van een gemeente, het UWV, het UWV WERKbedrijf, de SVB, het CWI, de schuldhulpverlening of andere organisaties binnen de sociale zekerheid (in brede zin), waarbij de nadruk in de werkzaamheden ligt op het onderhouden van klantcontacten en het werken aan klantdossiers.
Typerende beroepshouding	De competenties die essentieel zijn voor alle medewerkers in de sociale zekerheid van de toekomst, <i>zijn ondernemerschap, klantgerichtheid, samenwerken en resultaatgerichtheid</i> . De medewerker sociale zekerheid is administratief en juridisch onderlegd en heeft een klantgerichte doch zakelijke houding. Hij moet kritisch en efficiënt zijn. Hij is punctueel, taalvaardig, gedisciplineerd en steeds alert op de mogelijkheid van fraude. De medewerker sociale zekerheid straalt gezag uit en kan omgaan met ongewenst gedrag van bezoekers. Conflicthantering neemt bij de uitvoering van het werk een belangrijke plaats in. De medewerker sociale zekerheid is stressbestendig en blijft effectief presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag, teleurstelling of tegenwerking. Hij blijft daarbij kalm en reageert in proportie met het belang van de zaak. De medewerker sociale zekerheid is integer en sociaal betrokken. Hij is in staat het beleid zonder aanzien des persoon uit te voeren conform de richtlijnen van de organisatie.
Niveau van de beroepsuitoefening	Niveau 4
Rol en verantwoordelijkheden	De medewerker sociale zekerheid werkt veelal onder leiding van een coördinator of afdelingsmanager en is voornamelijk uitvoerend bezig. Hij werkt zelfstandig binnen de gegeven taakstelling en is verantwoordelijk voor zijn eigen dossiers. Hij beoordeelt zelfstandig het recht op een voorziening zoals een uitkering. In voorkomende gevallen, afhankelijk van de mandaatstelling, is hij beslissingbevoegd of tekenbevoegd en heeft hij te maken met een hoog afbreukrisico. De medewerker sociale zekerheid werkt in een organieke organisatie; er is altijd terugval op een inhoudelijk deskundige mogelijk.
Complexiteit	Het beroep wordt gekenmerkt door een grote mate van routinematige, veelal standaardopdrachten die volgens vastgestelde procedures worden afgehandeld. In voorkomende gevallen moet de medewerker sociale zekerheid af kunnen wijken van de vastgestelde procedures en dient hij gebruik te maken van zijn discretionaire bevoegdheid. Hij draagt bij aan besluiten waarvan het afbreukrisico groot is en dient een veelheid aan wetten en regelingen toe te passen die bovendien regelmatig veranderen. De medewerker sociale zekerheid moet beschikken over specialistische kennis van wet- en regelgeving en daarnaast specifieke vaardigheden beheersen in de omgang met klanten, zoals verschillende gesprekstechnieken en vaardigheden op het gebied van conflicthantering. De medewerker sociale zekerheid beheert een eigen klantenbestand en heeft te maken met procedures in de verschillende stadia van afhandeling. Hij moet in staat zijn prioriteiten te stellen en processen te bewaken. De medewerker sociale zekerheid bij een afdeling sociale zaken van een gemeentelijke organisatie heeft te maken met klanten met veelal complexe problemen van psychische, sociaal medische en/of financiële aard. Dit stelt hoge eisen aan zijn incasservermogen en communicatieve vaardigheden. Complicerende factor is dat de medewerker sociale zekerheid continu een balans moet vinden tussen de besteding van tijd en het leveren van kwaliteit.
Wettelijke beroepsvereisten	Nee
Branche vereisten	Nee
Nederlands en (moderne) vreemde talen, rekenen en wiskunde	Als de wet Referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen in werking treedt, zijn de voor het mbo vastgestelde referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen van toepassing.

Voor deze kwalificatie zijn het referentieniveau Nederlands en het referentieniveau rekenen vastgesteld op 3F.

De voor het beroep benodigde taal- en rekenvaardigheden zijn weergegeven in deel C van dit dossier. In deel D zijn de beheersingsniveaus in tabelvorm opgenomen en zijn de beroepsgerichte niveau-eisen verantwoord.

De (moderne) vreemde taal of talen zijn, voor zover relevant voor de beroepsuitoefening, uitgewerkt.

MVT naar keuze

	Luisteren	Lezen	Gesprekken voeren	Spreken	Schrijven
C2					
C1					
B2					
B1	x	x	x		x
A2	x	x	x		x
A1	x	x	x		x

## 5. Beschrijving van de kerntaken

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

### 5.1 Kerntaak 1: Verricht frontoffice werkzaamheden

Kerntaak 1 Verricht frontoffice werkzaamheden	Werkprocessen bij kerntaak 1	
<p>Beschrijving kerntaak:</p> <p>De medewerker sociale zekerheid verstrekt informatie over de eigen rol (doelstelling, werkwijze) en bevoegdheid van de organisatie waarvoor hij werkt. De medewerker sociale zekerheid analyseert de vraag van een klant, verzamelt relevante gegevens, past zonodig wet- en regelgeving toe en verstrekt vervolgens inhoudelijk informatie en advies in concrete klantsituaties en geeft toelichting op juridische documenten, specificaties en berekeningen. Hij controleert of de informatie juist is overgekomen en of duidelijk is wat de waarde van de informatie is. Hij legt het gesprek vast en rapporteert zonodig. Ook wijst hij de klant op mogelijke verplichtingen. (Klant)informatie die van belang is voor de eigen organisatie speelt hij door naar zijn leidinggevende ter optimalisering van de dienstverlening.</p> <p>Naast het verstrekken van informatie wint de medewerker sociale zekerheid informatie in van klanten. Hij stelt aan de hand van de verkregen informatie vast of klanten voldoen aan de voorwaarden voor het recht op een uitkering of inkomensvoorziening of bepaalt of klanten zich houden aan de voorwaarden van een regeling of procedure. Met het oog op bemiddeling naar werk stelt hij vast wat de mogelijkheden, wensen en motivatie van de klant zijn zodat de dienstverlening in samenspraak met de klant kan worden bepaald. In relatie tot de WMO en schuldhulpverlening onderzoekt hij wat de hulpvraag van de klant is en in de schuldhulpverlening wint hij tevens informatie in bij schuldeisers met betrekking tot mogelijkheden voor een betalingsregeling. Bij het verstrekken van voorzieningen beoordeelt de medewerker de claim (rechtmatigheid en doelmatigheid) en rapporteert hierover. De medewerker sociale zekerheid vraagt aan de hand van een gestructureerde vragenlijst relevante gegevens en bewijsstukken op.</p> <p>De medewerker sociale zekerheid ondersteunt klanten bij het indienen van aanvragen voor diverse (inkomens)voorzieningen en het invullen van formulieren van de eigen organisatie of andere organisaties, bijvoorbeeld in de keten van werk &amp; inkomen of van de Belastingdienst. De medewerker sociale zekerheid zoekt vanuit de ondersteuningsvraag van de klant of er regelingen zijn waar de klant aanspraak op zou kunnen maken. De medewerker ondersteunt de klant bij de daadwerkelijke aanvraag.</p> <p>De medewerker sociale zekerheid verwijst de klant indien nodig door. Hij bepaalt welke interne afdeling of externe organisatie binnen het werkveld van juridische en maatschappelijke dienstverlening aangewezen is om de vraag van de klant te beantwoorden en verwijst de klant gericht naar de betreffende organisatie. Naast materiële behoeften kijkt de medewerker sociale zekerheid ook naar behoefte aan immateriële ondersteuning om terugval in ongewenst gedrag te voorkomen en verwijst indien nodig door naar het maatschappelijk werk of de hulpverlening.</p> <p><i>Toelichting</i> Bij het verstrekken van informatie en advies gaat het om algemene of specifieke informatie zoals een individueel advies of hulp bij verheldering</p>	<p>1.1</p> <p>1.2</p> <p>1.3</p> <p>1.4</p>	<p>Verstrekt informatie en advies</p> <p>Verricht de intake</p> <p>Ondersteunt bij het invullen van formulieren</p> <p>Verwijst door</p>

van de ondersteuningsvraag. Deze informatie kan gevraagd en ongevraagd, zowel individueel als aan groepen, worden gegeven. Het gaat, afhankelijk van de organisatie waar de medewerker werkzaam is, om het verstrekken van informatie en advies over inkomensvoorzieningen, voorzieningen en / of zorgtaken in het kader van de WMO, schuldhulpverlening, inkomensbeheer en re-integratie- en activeringsdiensten.

De medewerker sociale zekerheid, werkzaam bij de overheid, handelt in lijn met de binnen overheidsorganen geldende ethische maatstaven, normen en waarden en is bereid een impopulair standpunt in te nemen als aan belangrijke principes wordt getornd. Bij het vaststellen van het dienstverleningsaanbod maakt de medewerker sociale zekerheid een afweging tussen de wensen en mogelijkheden van de klant, de belangen van de eigen organisatie en het gestelde in wet- en regelgeving. De medewerker sociale zekerheid ondersteunt de klant bij het maken van een keuze of het oplossen van een probleem. Klantondersteuning heeft de regieversterking van de klant (en zijn omgeving) tot doel teneinde de (financiële) zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie te bevorderen.

De medewerker sociale zekerheid staat voor de opgave om een balans te vinden tussen persoonlijke betrokkenheid bij de klant en het behouden van de professionele distantie. De medewerker sociale zekerheid gaat correct om met verschillende typen klanten die ieder op eigen wijze op de informatie reageren. De medewerker sociale zekerheid werkt aan beslissingen waarvan de gevolgen voor de klant groot kunnen zijn. Hij dient te allen tijde professioneel te handelen. Het risico van niet professioneel handelen is, dat hij te nauw betrokken raakt bij persoonlijke omstandigheden van de klant. Dit kan een efficiënte en correcte dienstverlening in de weg staan. Ook kan een te grote (emotionele) betrokkenheid bij de klant leiden tot frustraties.

## 5.2 Kerntaak 2: Verricht backoffice werkzaamheden

Kerntaak 2 Verricht backoffice werkzaamheden	Werkprocessen bij kerntaak 2	
<p>Beschrijving kerntaak:</p> <p>De medewerker sociale zekerheid typeert, interpreteert en ordent dossiergegevens. Hij beoordeelt gegevens op volledigheid, relevantie en (eventuele) rechtsgevolgen en brengt een logische ordening aan. Zo nodig wint hij advies van derden in, vraagt hij aanvullende gegevens op, verricht hij literatuuronderzoek en legt hij zijn bevindingen vast in een rapport.</p> <p>De medewerker sociale zekerheid verifieert gegevens. Hij vergelijkt aangeleverde gegevens met gegevens in de systemen, controleert de juistheid, de onderlinge samenhang en de betrouwbaarheid van gegevens ter voorkoming van fraude en oneigenlijk gebruik.</p> <p>Als onderdeel van een procedure stelt de medewerker sociale zekerheid (juridische) standaarddocumenten op (rapporten en beschikkingen) of ondersteunt hij de leidinggevende daarbij. Hij past wet- en regelgeving toe op de verzamelde gegevens, wint zo nodig advies van derden in en verricht in voorkomende gevallen dossier- en literatuuronderzoek. Indien nodig voert hij berekeningen uit, bijvoorbeeld om de hoogte van een uitkering vast te stellen. Vervolgens stelt hij een (juridisch) standaarddocument of conceptdocument op. In het geval van trajecten in het kader van zorg of werk legt hij afgesproken dienstverlening vast in een beschikking. In de schuldhulpverlening stelt hij financiële rapportages op voor de rechtbank en / of voor de klant en stelt hij betalingsplannen en aflossingsplannen op.</p> <p>De medewerker sociale zekerheid bewaakt (wettelijke) termijnen per dossier en houdt overzicht op het verloop van de (juridische) procedure voor de eigen organisatie en met betrekking tot termijnen en procedures van andere betrokken organisaties of sectoren. Hij signaleert richting derden bij dreigende termijnoverschrijding of onderneemt zelf de benodigde acties binnen de wettelijke termijnen.</p> <p>De medewerker sociale zekerheid verricht ondersteunende werkzaamheden bij de bemiddeling van werkzoekenden naar een passende baan of activering. Hij ondersteunt ook bij inzet van re-integratie, scholing of activeringsdiensten. In relatie tot de WMO verricht de medewerker sociale zekerheid ondersteunende werkzaamheden bij trajecten in het kader van zorg. Hij behandelt aanvragen voor voorzieningen, toetst declaraties en betalingen, controleert gemaakte afspraken en rapporteert hierover richting de klant of derden. Hij zorgt voor aanmelding voor trajecten bij zorgaanbieders of re-integratiedienstverleners en onderhoudt actief contact met de betrokken partijen om de kwaliteit van de dienstverlening te bewaken.</p> <p>De medewerker sociale zekerheid, werkzaam in de schuldhulpverlening, verricht alle dagelijkse werkzaamheden ten behoeve van de financiële belangen van klanten. Hij beheert de rekening couranten en verzorgt samen met de klant aanvragen van financiële voorzieningen, zoals toeslagen van de rijksoverheid, pensioen- en levensloopvoorzieningen, vormen van bijstandsverlening door lokale overheden en charitatieve instellingen.</p> <p><i>Toelichting</i></p>	2.1	Typeert, interpreteert en ordent dossiergegevens
	2.2	Verifieert gegevens
	2.3	Stelt documenten op
	2.4	Bewaakt termijnen en procedures
	2.5	Ondersteunt bij de uitvoering van trajecten werk en zorg
	2.6	Ondersteunt bij schuldhulpverlening en inkomensbeheer

De medewerker sociale zekerheid staat voor de opgave om conform regels en procedures te werken en zo nodig gebruik te maken van zijn discretionaire bevoegdheid. Daarnaast moet hij in staat zijn in te schatten wanneer het gerechtvaardigd is om van de (standaard)procedures af te wijken. In voorkomende gevallen moet hij zijn leidinggevende of collega consulteren. Indien hij niet goed in kan schatten of het gerechtvaardigd is om af te wijken van de procedures, kan dat nadelige gevolgen hebben voor de klant of (het imago van) de eigen organisatie.

De medewerker Sociale zekerheid handelt in lijn met geldende ethische maatstaven, normen en waarden zoals verwoordt in geldende gedragscodes. Hij toont inzicht in de financiële belangen van de eigen organisatie door kostenbewust te werken.

## 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 grijs zijn gekleurd, zijn deze niet van toepassing op de desbetreffende uitstroom.

## 6.1 Proces-competentie-matrix Kerntaak 1: Verricht frontoffice werkzaamheden

Kerntaak 1 Verricht frontoffice werkzaamheden		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	
		Beslissen en activiteiten initiëren	Aansturen	Begeleiden	Aandacht en begrip tonen	Samenwerken en overleggen	Ethisch en integer handelen	Relaties bouwen en netwerken	Overtuigen en beïnvloeden	Presenteren	Formuleren en rapporteren	Vakdeskundigheid toepassen	Materialen en middelen inzetten	Analyseren	Onderzoeken	Creëren en innoveren	Leren	Plannen en organiseren	Op de behoeften en verwachtingen van de "Klant" richten	Kwaliteit leveren	Instructies en procedures opvolgen	Omgaan met verandering en aanpassen	Met druk en tegenslag omgaan	Gedrevenheid en ambitie tonen	Ondernemend en commercieel handelen	Bedrijfsmatig handelen	
Werkprocessen																											
1.1	Verstrekt informatie en advies				■	■					■	■		■			■					■					
1.2	Verricht de intake				■		■				■	■			■				■				■				
1.3	Ondersteunt bij het invullen van formulieren										■			■					■								
1.4	Verwijst door					■								■	■				■								

## 6.2 Proces-competentie-matrix Kerntaak 2: Verricht backoffice werkzaamheden

Kerntaak 2 Verricht backoffice werkzaamheden		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	
		Beslissen en activiteiten initiëren	Aansturen	Begeleiden	Aandacht en begrip tonen	Samenwerken en overleggen	Ethisch en integer handelen	Relaties bouwen en netwerken	Overtuigen en beïnvloeden	Presenteren	Formuleren en rapporteren	Vakdeskundigheid toepassen	Materialen en middelen inzetten	Analyseren	Onderzoeken	Creëren en innoveren	Leren	Plannen en organiseren	Op de behoeften en verwachtingen van de "Klant" richten	Kwaliteit leveren	Instructies en procedures opvolgen	Omgaan met verandering en aanpassen	Met druk en tegenslag omgaan	Gedrevenheid en ambitie tonen	Ondernemend en commercieel handelen	Bedrijfsmatig handelen	
Werkprocessen																											
2.1	Typeert, interpreteert en ordent dossiergegevens					■						■		■													
2.2	Verifieert gegevens													■	■					■							
2.3	Stelt documenten op	■								■	■						■		■	■							
2.4	Bewaakt termijnen en procedures					■												■		■							
2.5	Ondersteunt bij de uitvoering van trajecten werk en zorg					■	■				■							■	■								■
2.6	Ondersteunt bij schuldhulpverlening en inkomensbeheer					■	■											■			■						

## **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 sociale zekerheid

### Kerntaak 1 Verricht frontoffice werkzaamheden

#### Proces-competentie-matrix Medewerker sociale zekerheid

Kerntaak 1 Verricht frontoffice werkzaamheden	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
	Beslissen en activiteiten initiëren	Aansturen	Begeleiden	Aandacht en begrip tonen	Samenwerken en overleggen	Ethisch en integer handelen	Relaties bouwen en netwerken	Overtuigen en beïnvloeden	Presenteren	Formuleren en rapporteren	Vakdeskundigheid toepassen	Materialen en middelen inzetten	Analyseren	Onderzoeken	Creëren en innoveren	Leren	Plannen en organiseren	Op de behoeften en verwachtingen van de "Klant" richten	Kwaliteit leveren	Instructies en procedures opvolgen	Omgaan met verandering en aanpassen	Met druk en tegenslag omgaan	Gedrevenheid en ambitie tonen	Ondernemend en commercieel handelen	Bedrijfsmatig handelen
Werkprocessen																									
1.1	Verstrekt informatie en advies			x	x					x	x		x			x					x				
1.2	Verricht de intake			x		x				x	x			x						x		x			
1.3	Ondersteunt bij het invullen van formulieren										x			x				x							
1.4	Verwijst door				x								x	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 sociale zekerheid

<b>Kerntaak 1 Verricht frontoffice werkzaamheden</b>			
<b>1.1 werkproces: Verstreckt informatie en advies</b>			
<b>Omschrijving</b>	De medewerker sociale zekerheid verstreckt (gevraagd en ongevraagd) informatie over de eigen rol (doelstelling, werkwijze) en bevoegdheid van de organisatie waarvoor hij werkt. De medewerker sociale zekerheid analyseert de vraag van een klant, verzamelt relevante gegevens, past zonodig wet- en regelgeving toe en verstreckt vervolgens inhoudelijk informatie en advies in concrete klantsituaties en geeft toelichting op juridische documenten, specificaties en berekeningen. Het gaat, afhankelijk van de organisatie waar de medewerker werkzaam is, om het verstrecken van informatie en advies over inkomensvoorzieningen, voorzieningen en / of zorgtaken in het kader van de WMO, schuldhulpverlening, inkomensbeheer en re-integratie- en activeringsdiensten. Hij controleert of de informatie juist is overgekomen en of duidelijk is wat de waarde van de informatie is. Hij legt het gesprek vast en rapporteert zonodig. Ook wijst hij de klant op mogelijke verplichtingen. (Klant)informatie die van belang is voor de eigen organisatie speelt hij door naar zijn leidinggevende ter optimalisering van de dienstverlening.		
<b>Gewenst resultaat</b>	Een op maat en correct geïnformeerde klant.  Correct geregistreeerde gegevens.  (Klant)informatie die van belang is voor de eigen organisatie is doorgespeeld naar de eigen leidinggevende ter optimalisering van de dienstverlening		
<b>Competentie</b>	<b>Component(en)</b>	<b>Prestatie-indicator</b>	<b>Vakkennis en vaardigheden</b>
Aandacht en begrip tonen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interesse tonen</li> <li>• Luisteren</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid toont verbaal en non-verbaal betrokkenheid bij- en interesse voor de concrete situatie en vragen van de klant zodat hij de vraag van de klant helder krijgt en op maat informatie en advies kan verstrecken, passend bij de persoonlijke situatie van de klant.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algemene beginselen van behoorlijk bestuur</li> <li>• Algemene Wet Bestuursrecht (AWB)</li> <li>• Arbeidsmarkt (vraag- en aanbod, instrumenten, wettelijke regelingen)</li> <li>• Arbeidsrecht (soorten arbeidsrelaties, rechten / plichten werkgever en werknemer)</li> <li>• Beroepen en scholingsmogelijkheden</li> <li>• Bestuursrecht (algemeen en bijzonder)</li> <li>• Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)</li> <li>• Communicatieve</li> </ul>

<b>Kerntaak 1 Verricht frontoffice werkzaamheden</b>			
<b>1.1 werkproces: Verstreckt informatie en advies</b>			
			vaardigheden (mondeling en schriftelijk) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebruik ICT middelen</li> <li>• Gespreksvaardigheden (adviserend, informierend, verwijzend etc.)</li> </ul>
Samenwerken en overleggen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proactief informeren</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid deelt uit eigen beweging zijn kennis en inzichten met de klant zodat de klant zo volledig mogelijk geïnformeerd wordt. Daarnaast geeft hij inhoud aan zijn signaalfunctie door (klant)informatie die van belang is voor de eigen organisatie door te spelen naar zijn leidinggevende ter optimalisering van de dienstverlening.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkomens- en vermogensbestanddelen (in relatie tot sociale zekerheid)</li> </ul>
Formuleren en rapporteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Correct formuleren</li> <li>• Nauwkeurig en volledig rapporteren</li> <li>• Communicatie op de ontvanger(s) richten</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid richt zich in de communicatie op de vraag en informatiebehoefte van de klant, formuleert helder en ondubbelzinnig zodat de klant correct geïnformeerd wordt. Vervolgens registreert de medewerker alle relevante gegevens nauwkeurig zodat duidelijk is welke informatie verstrekt is aan de klant.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kwijtscheldingsregelingen</li> <li>• Methodisch handelen</li> <li>• Minnelijk traject</li> <li>• Omgaan met brondocumenten / naslagwerken</li> <li>• Ontslagrecht (incl. non-actief stelling, ontslagvergunning, bewijs van inschrijving etc.)</li> </ul>
Vakdeskundigheid toepassen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vakspecifieke mentale vermogens aanwenden</li> </ul>	Bij het beantwoorden van de informatievraag toont de medewerker sociale zekerheid abstractievermogen door de concrete klantvraag correct te 'vertalen' naar algemene juridische/financiële/fiscale regels en vice versa, zodat hij de klant op maat en correct kan informeren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Privacywetgeving (en organisatiespecifieke privacyregels)</li> <li>• Rapporteren</li> </ul>
Analyseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatie uiteenrafelen</li> <li>• Conclusies trekken</li> </ul>	In de beantwoording van de informatievraag laat de medewerker sociale zekerheid zien dat hij structuur in de klantgegevens aanbrengt, hoofd- van bijzaken onderscheidt, samenhang tussen de gegevens aanbrengt en logische conclusies trekt, zodat hij de klant op maat en correct kan informeren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Re-integratiediensten</li> <li>• Salaris- en uitkeringsspecificaties</li> <li>• Sociale zekerheidswet- en regelgeving (WW, WWB, Wet verbetering Poortwachter, WIA, WMO e.a.)</li> </ul>
Leren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vakkennis en vaardigheden bijhouden</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid zorgt ervoor, door het bestuderen van aangereikt materiaal, goed op de hoogte te blijven van nieuwe/veranderde wet- en regelgeving en past deze waar nodig toe zodat hij de klant op maat en correct kan informeren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp)</li> <li>• Wet openbaarheid van bestuur (WOB)</li> </ul>
Omgaan met verandering en aanpassen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Met diversiteit (tussen mensen) omgaan</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid kan goed omgaan met mensen die verschillen qua achtergrond, zoals andere culturen, sekse en gezindte, communiceert goed met mensen die verschillen wat betreft achtergrond en past gedrag en stijl van	

<b>Kerntaak 1 Verricht frontoffice werkzaamheden</b>		
<b>1.1 werkproces: Verstreckt informatie en advies</b>		
		omgaan aan op mensen die wat betreft achtergrond verschillen zodat verschillen in achtergrond geen belemmering vormen voor het overbrengen van informatie en advies.

<b>Kerntaak 1 Verricht frontoffice werkzaamheden</b>			
<b>1.2 werkproces: Verricht de intake</b>			
<b>Omschrijving</b>	<p>Naast het verstrekken van informatie wint de medewerker sociale zekerheid informatie in van klanten. Hij stelt aan de hand van de verkregen informatie vast of klanten voldoen aan de voorwaarden voor het recht op een uitkering of inkomensvoorziening of bepaalt of klanten zich houden aan de voorwaarden van een regeling of procedure. Met het oog op bemiddeling naar werk stelt hij vast wat de mogelijkheden, wensen en motivatie van de klant zijn zodat de dienstverlening in samenspraak met de klant kan worden bepaald. In relatie tot de WMO en schuldhulpverlening onderzoekt hij wat de hulpvraag van de klant is en in de schuldhulpverlening wint hij tevens informatie in bij schuldeisers met betrekking tot mogelijkheden voor een betalingsregeling. Bij het verstrekken van voorzieningen beoordeelt de medewerker de claim (rechtmatigheid en doelmatigheid) en rapporteert hierover. De medewerker sociale zekerheid vraagt aan de hand van een gestructureerde vragenlijst relevante gegevens en bewijsstukken op.</p>		
<b>Gewenst resultaat</b>	<p>De hulpvraag van de klant is vastgesteld.</p> <p>De mogelijkheden, wensen en motivatie van de klant zijn vastgesteld</p> <p>Geïnterviewde en geïnterviewde gegevens en bewijsstukken.</p> <p>Geregistreerde gegevens.</p>		
<b>Competentie</b>	<b>Component(en)</b>	<b>Prestatie-indicator</b>	<b>Vakkennis en vaardigheden</b>
Aandacht en begrip tonen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interesse tonen</li> <li>• Luisteren</li> </ul>	<p>De medewerker sociale zekerheid toont verbaal en non-verbaal betrokkenheid bij- en interesse voor de concrete situatie en vragen van de klant zodat hij de vraag van de klant helder krijgt en na zorgvuldige afweging van (klantspecifieke) factoren een beslissing kan nemen of de klant al dan niet in aanmerking komt voor een regeling, wat de hulpvraag is of welke dienstverlening moet worden ingezet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsmarkt (vraag- en aanbod, instrumenten, wettelijke regelingen)</li> <li>• Arbeidsrecht (soorten arbeidsrelaties, rechten / plichten werkgever en werknemer)</li> <li>• Beroepen en scholingsmogelijkheden</li> <li>• Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)</li> <li>• Communicatieve vaardigheden (mondeling en schriftelijk)</li> <li>• Erfrecht (i.v.m. middelentoets en verhaal)</li> <li>• Financieel en fiscaal (belastingen; tegemoetkomingsregeling)</li> </ul>

Kerntaak 1 Verricht frontoffice werkzaamheden			
1.2 werkproces: Verricht de intake			
			<ul style="list-style-type: none"> <li>en, heffingskortingen, loonheffing, inkomstenbelastingen, belastingen lagere overheden etc.)</li> <li>• Gebruik ICT middelen</li> <li>• Huwelijksgoederenrecht (i.v.m. middelentoets, normensystematiek en verhaal)</li> <li>• Inkomens- en vermogensbestanddelen (in relatie tot sociale zekerheid)</li> <li>• Kwijtscheldingsregelingen</li> <li>• Methodisch handelen</li> <li>• Omgaan met brondocumenten / naslagwerken</li> <li>• Ontslagrecht (incl. non-actief stelling, ontslagvergunning, bewijs van inschrijving etc.)</li> <li>• Personen- en familierecht (i.v.m. middelentoets en normensystematiek)</li> <li>• Privacywetgeving (en organisatiespecifieke privacyregels)</li> <li>• Rapporteren</li> <li>• Re-integratiediensten</li> <li>• Salaris- en uitkeringsspecificaties</li> <li>• Sociale zekerheidswet- en regelgeving (WW, WWB, Wet verbetering Poortwachter, WIA, WMO e.a.)</li> </ul>
Ethisch en integer handelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ethisch handelen</li> <li>• Integer handelen</li> <li>• Verschillen tussen mensen respecteren</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid handelt in lijn met de binnen de organisatie geldende ethische maatstaven, normen en waarden; hij gaat discreet met klantgegevens om en accepteert de verschillen tussen klanten met een verschillende (culturele) achtergrond zodat hij discreet en zonder uit te gaan van vooroordelen kan beoordelen of de klant in aanmerking komt voor een regeling, wat de hulpvraag van de klant is of bij welke dienstverlening de klant gebaat is.	
Formuleren en rapporteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Correct formuleren</li> <li>• Nauwkeurig en volledig rapporteren</li> <li>• Communicatie op de ontvanger(s) richten</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid richt zich in de communicatie op zijn eigen informatiebehoefte, formuleert helder en ondubbelzinnig zodat het de klant duidelijk wordt wat er van hem verlangd wordt. Vervolgens registreert de medewerker alle relevante gegevens nauwkeurig zodat duidelijk is of de klant in aanmerking komt voor een regeling, wat de hulpvraag is of welke dienstverlening wordt ingezet.	
Vakdeskundigheid toepassen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vakspecifieke mentale vermogens aanwenden</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid toont abstractievermogen door de concrete klantsituatie te 'vertalen' naar algemene juridische/financiële/fiscale regels en vice versa om vast te kunnen stellen of de klant wel of niet in aanmerking komt voor een regeling, wat de hulpvraag is of welke dienstverlening wordt ingezet.	
Onderzoeken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatie achterhalen</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid vraagt door en stelt de juiste vragen om alle relevante gegevens en bewijsstukken te vergaren om vast te kunnen stellen of de klant voldoet aan de criteria van een regeling, wat de hulpvraag is of welke dienstverlening moet worden ingezet.	
Met druk en tegenslag omgaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gevoelens onder controle houden</li> <li>• Grenzen stellen</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid gedraagt zich beheerst bij personen die agressief gedrag vertonen en past conflictvoorkomende en conflicthanterende maatregelen toe om zo (veel mogelijk) conflicten te voorkomen en effectief te blijven presteren ten behoeve van de dienstverlening aan de klant	

**Kerntaak 1 Verricht frontoffice werkzaamheden****1.2 werkproces: Verricht de intake**

Instructies en procedures opvolgen	<ul style="list-style-type: none"><li>Werken conform voorgeschreven procedures</li></ul>	De medewerker sociale zekerheid volgt instructies en procedures bij het inwinnen van informatie en de verslaglegging daarvan ten behoeve van het nemen van een beslissing of de klant al dan niet in aanmerking komt voor een regeling, wat de hulpvraag is of welke dienstverlening moet worden ingezet.	
------------------------------------	--	---	--

<b>Kerntaak 1 Verricht frontoffice werkzaamheden</b>			
<b>1.3 werkproces: Ondersteunt bij het invullen van formulieren</b>			
<b>Omschrijving</b>	De medewerker sociale zekerheid ondersteunt klanten bij het indienen van aanvragen voor diverse (inkomens)voorzieningen en het invullen van formulieren van de eigen organisatie of andere organisaties, bijvoorbeeld in de keten van werk & inkomen of van de Belastingdienst. De medewerker sociale zekerheid zoekt vanuit de ondersteuningsvraag van de klant of er regelingen zijn waar de klant aanspraak op zou kunnen maken. De medewerker ondersteunt de klant bij de daadwerkelijke aanvraag.		
<b>Gewenst resultaat</b>	Volledig en juist ingevulde aanvraagformulieren  Klant maakt optimaal gebruik van regelingen en voorzieningen		
<b>Competentie</b>	<b>Component(en)</b>	<b>Prestatie-indicator</b>	<b>Vakkennis en vaardigheden</b>
Vakdeskundigheid toepassen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vakspecifieke mentale vermogens aanwenden</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid toont abstractievermogen door de concrete klantsituatie te 'vertalen' naar algemene juridische/financiële/fiscale regels en vice versa om de klant optimaal te kunnen ondersteunen bij het invullen van formulieren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Algemene beginselen van behoorlijk bestuur</li> <li>Algemene Wet Bestuursrecht (AWB)</li> <li>Arbeidsmarkt (vraag- en aanbod, instrumenten, wettelijke regelingen)</li> <li>Arbeidsrecht (soorten arbeidsrelaties, rechten / plichten werkgever en werknemer)</li> <li>Beroepen en scholingsmogelijkheden</li> <li>Bestuursrecht (algemeen en bijzonder)</li> <li>Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)</li> <li>Communicatieve vaardigheden (mondeling en schriftelijk)</li> <li>Gebruik ICT middelen</li> <li>Inkomens- en vermogensbestanddelen (in relatie tot sociale zekerheid)</li> <li>Kwijtscheldingsregelingen</li> <li>Methodisch handelen</li> <li>Omgaan met</li> </ul>

**Kerntaak 1 Verricht frontoffice werkzaamheden**

**1.3 werkproces: Ondersteunt bij het invullen van formulieren**

			<ul style="list-style-type: none"> <li>brondocumenten / naslagwerken</li> <li>• Ontslagrecht (incl. non-actief stelling, ontslagvergunning, bewijs van inschrijving etc.)</li> <li>• Privacywetgeving (en organisatiespecifieke privacyregels)</li> <li>• Rapporteren</li> <li>• Re-integratiediensten</li> <li>• Salaris- en uitkeringsspecificaties</li> <li>• Sociale kaart (taken, werkwijze, bevoegdheden van instellingen in het werkveld van de medewerker SZ en aanverwante werkvelden)</li> </ul>
Onderzoeken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatie achterhalen</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid vraagt door en stelt de juiste vragen zodat hij alle relevante gegevens en bewijsstukken vergaart om vast te kunnen stellen of de klant mogelijk in aanmerking komt voor een (inkomens)voorziening of specifieke regeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociale zekerheidswet- en regelgeving (WW, WWB, Wet verbetering Poortwachter, WIA, WMO e.a.)</li> <li>• Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp)</li> <li>• Wet openbaarheid van bestuur (WOB)</li> </ul>
Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behoeften en verwachtingen achterhalen</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid inventariseert proactief de wensen, behoeften, problemen en kansen van de klant en bekijkt deze in relatie tot de mogelijkheden voor de klant om in aanmerking te komen voor een (inkomens)voorziening, specifieke regeling of dienstverlening.	

<b>Kerntaak 1 Verricht frontoffice werkzaamheden</b>			
<b>1.4 werkproces: Verwijst door</b>			
<b>Omschrijving</b>	<p>De medewerker sociale zekerheid verwijst de klant indien nodig door. Hij bepaalt welke interne afdeling of externe organisatie binnen het werkveld van juridische en maatschappelijke dienstverlening aangewezen is om de vraag van de klant te beantwoorden en verwijst de klant gericht naar de betreffende organisatie. Naast materiële behoeften kijkt de medewerker sociale zekerheid ook naar behoefte aan immateriële ondersteuning om terugval in ongewenst gedrag te voorkomen en verwijst indien nodig door naar het maatschappelijk werk of de hulpverlening.</p> <p>Het verwijzen gaat over het algemeen volgens een vaste (interne) procedure.</p>		
<b>Gewenst resultaat</b>	Correct doorverwezen klant		
<b>Competentie</b>	<b>Component(en)</b>	<b>Prestatie-indicator</b>	<b>Vakkennis en vaardigheden</b>
Samenwerken en overleggen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proactief informeren</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid wijst klanten actief op informatie die voor hen handig zou kunnen zijn en maakt melding van belangrijke zaken om de dienstverlening aan de klant te optimaliseren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communicatieve vaardigheden (mondeling en schriftelijk)</li> <li>Gebruik ICT middelen</li> <li>Gespreksvaardigheden (adviserend, informierend, verwijzend etc.)</li> <li>Methodisch handelen</li> <li>Privacywetgeving (en organisatiespecifieke privacyregels)</li> <li>Rapporteren</li> <li>Sociale kaart (taken, werkwijze, bevoegdheden van instellingen in het werkveld van de medewerker SZ en aanverwante werkvelden)</li> </ul>
Analyseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informatie uiteenrafelen</li> <li>Conclusies trekken</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid brengt structuur aan in het verhaal van de klant, maakt logische gevolgtrekkingen uit de beschikbare informatie, en weet uit een veelheid van gegevens de belangrijkste informatie te halen zodat hij een inschatting kan maken naar welke organisatie de klant moet worden doorverwezen.	
Onderzoeken	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informatie achterhalen</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid vraagt door en stelt de juiste vragen om alle relevante gegevens en bewijsstukken te vergaren om vast te kunnen stellen of de klant mogelijk doorverwezen moet worden naar een andere instantie en kan achterhalen welke instantie hiervoor aangewezen is.	
Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Behoeften en verwachtingen achterhalen</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid inventariseert actief de wensen en behoeften van de klant en bekijkt deze om vast te kunnen stellen of hij zelf voldoende kan inspelen op de klantvraag of de klant moet doorverwijzen naar een andere instantie.	

## Kerntaak 2 Verricht backoffice werkzaamheden

### Proces-competentie-matrix Medewerker sociale zekerheid

Kerntaak 2 Verricht backoffice werkzaamheden	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
	Beslissen en activiteiten initiëren	Aansturen	Begeleiden	Aandacht en begrip tonen	Samenwerken en overleggen	Ethisch en integer handelen	Relaties bouwen en netwerken	Overtuigen en beïnvloeden	Presenteren	Formuleren en rapporteren	Vakdeskundigheid toepassen	Materialen en middelen inzetten	Analyseren	Onderzoeken	Creëren en innoveren	Leren	Plannen en organiseren	Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten	Kwaliteit leveren	Instructies en procedures opvolgen	Omgaan met verandering en aanpassen	Met druk en tegenslag omgaan	Gedrevenheid en ambitie tonen	Ondernemend en commercieel handelen	Bedrijfsmatig handelen
Werkprocessen																									
2.1	Typeert, interpreteert en ordent dossiergegevens				X						X		X												
2.2	Verifieert gegevens												X	X					X						
2.3	Stelt documenten op	X								X	X					X		X	X						
2.4	Bewaakt termijnen en procedures				X												X	X							
2.5	Ondersteunt bij de uitvoering van trajecten werk en zorg				X	X				X							X	X							X
2.6	Ondersteunt bij schuldhulpverlening en inkomensbeheer				X	X											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 sociale zekerheid

Kerntaak 2 Verricht backoffice werkzaamheden			
2.1 werkproces: Typeert, interpreteert en ordent dossiergegevens			
<b>Omschrijving</b>	De medewerker sociale zekerheid typeert, interpreteert en ordent dossiergegevens. Hij beoordeelt gegevens op volledigheid, relevantie en (eventuele) rechtsgevolgen en brengt een logische ordening aan. Zo nodig wint hij advies van derden in, vraagt hij aanvullende gegevens op, verricht hij literatuuronderzoek en legt hij zijn bevindingen vast in een rapport. Het gaat hierbij in toenemende mate om gedigitaliseerde gegevens. De medewerker zorgt ervoor dat hij de juiste gegevens selecteert om een beslissing te kunnen nemen.		
<b>Gewenst resultaat</b>	Volledige en relevante gegevens t.b.v. beoordeling		
<b>Competentie</b>	<b>Component(en)</b>	<b>Prestatie-indicator</b>	<b>Vakkennis en vaardigheden</b>
Samenwerken en overleggen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anderen raadplegen en betrekken</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid raadpleegt anderen tijdig bij onduidelijkheden, bevoegdheidskwesties of andere problemen ten behoeve van het correct doorlopen van procedures.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsrecht (soorten arbeidsrelaties, rechten / plichten werkgever en werknemer)</li> <li>Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)</li> <li>Dossier- en informatiemanagement</li> <li>Ontslagrecht (incl. non-actief stelling, ontslagvergunning, bewijs van inschrijving etc.)</li> <li>Sociale zekerheidswet- en regelgeving (WW, WWB, Wet verbetering Poortwachter, WIA, WMO e.a.)</li> </ul>
Vakdeskundigheid toepassen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vakspecifieke mentale vermogens aanwenden</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid leest en begrijpt gegevens nauwkeurig, neemt snel en / of veel informatie in zich op en toont voldoende abstractievermogen om dossiergegevens te kunnen typeren en interpreteren met als doel de juiste informatie te selecteren waarop hij een beslissing kan baseren.	
Analyseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informatie genereren uit gegevens</li> <li>Informatie uiteenrafelen</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid analyseert de beschikbare gegevens grondig, combineert verschillende soorten gegevens en gegevens uit verschillende bronnen tot relevante informatie en weet uit een veelheid aan gegevens de belangrijkste informatie te halen zodat hij voldoende relevante informatie heeft om een beslissing op te baseren.	

<b>Kerntaak 2 Verricht backoffice werkzaamheden</b>			
<b>2.2 werkproces: Verifieert gegevens</b>			
<b>Omschrijving</b>	De medewerker sociale zekerheid verifieert gegevens. Hij vergelijkt aangeleverde gegevens met gegevens in de systemen, controleert de juistheid, de onderlinge samenhang en de betrouwbaarheid van gegevens ter voorkoming van fraude en oneigenlijk gebruik. Op basis van de geverifieerde gegevens kan de medewerker sociale zekerheid beoordelen of een klant in aanmerking komt voor een (inkomens)voorziening of terecht aanspraak maakt op een reeds toegekende (inkomens)voorziening. De medewerker sociale zekerheid maakt hierbij in toenemende mate gebruik van vooraf vastgestelde risicoprofielen.		
<b>Gewenst resultaat</b>	Betrouwbare gegevens t.b.v. beoordeling		
<b>Competentie</b>	<b>Component(en)</b>	<b>Prestatie-indicator</b>	<b>Vakkennis en vaardigheden</b>
Analyseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gegevens controleren en aannames toetsen</li> <li>Verbanden leggen</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid toetst gegevens en aannames kritisch op juistheid, betrouwbaarheid, volledigheid en relevantie en is zich bewust van hoe zaken met elkaar samenhangen in een groter geheel zodat hij een beslissing kan nemen op grond van betrouwbare en relevante gegevens.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsrecht (soorten arbeidsrelaties, rechten / plichten werkgever en werknemer)</li> <li>Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)</li> <li>Dossier- en informatiemanagement</li> <li>Ontslagrecht (incl. non-actief stelling, ontslagvergunning, bewijs van inschrijving etc.)</li> <li>Sociale zekerheidswet- en regelgeving (WW, WWB, Wet verbetering Poortwachter, WIA, WMO e.a.)</li> </ul>
Onderzoeken	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informatie achterhalen</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid verzamelt uitgebreid informatie, gebruikt verschillende bronnen om informatie te verzamelen en weet juiste en betrouwbare gegevens boven tafel te krijgen zodat hij voorbereid is op het nemen van een beslissing	
Kwaliteit leveren	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kwaliteit- en productiviteitsniveaus bewaken</li> <li>Kwaliteitsniveaus halen</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid richt zich tot op detailniveau op het leveren van werk van hoge kwaliteit en accepteert niet dat het eigen werk kwalitatief beneden de maat is. Hij bewaakt de kwaliteit aan de hand van de (wettelijk) gestelde eisen en zorgt ervoor dat beslissingen op grond van betrouwbare informatie zijn genomen.	

<b>Kerntaak 2 Verricht backoffice werkzaamheden</b>			
<b>2.3 werkproces: Stelt documenten op</b>			
<b>Omschrijving</b>	Als onderdeel van een procedure stelt de medewerker sociale zekerheid (juridische) standaarddocumenten op (rapporten en beschikkingen) of ondersteunt hij de leidinggevende daarbij. Hij past wet- en regelgeving toe op de verzamelde gegevens, wint zo nodig advies van derden in en verricht in voorkomende gevallen dossier- en literatuuronderzoek. Indien nodig voert hij berekeningen uit, bijvoorbeeld om de hoogte van een uitkering vast te stellen. Vervolgens stelt hij een (juridisch) standaarddocument of conceptdocument op. In het geval van trajecten in het kader van zorg of werk legt hij afgesproken dienstverlening vast in een beschikking. In de schuldhelpverlening stelt hij financiële rapportages op voor de rechtbank en / of voor de klant en stelt hij betalingsplannen en aflossingsplannen op.		
<b>Gewenst resultaat</b>	(Juridische) standaarddocumenten of conceptdocumenten die voldoen aan wettelijke en taalkundige eisen  Eenduidigheid over afgesproken dienstverlening  Correct doorlopen wettelijke en interne procedures		
<b>Competentie</b>	<b>Component(en)</b>	<b>Prestatie-indicator</b>	<b>Vakkennis en vaardigheden</b>
Beslissen en activiteiten initiëren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beslissingen nemen</li> <li>• Afgewogen risico's nemen</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid neemt – binnen de gestelde kaders of in overleg met zijn leidinggevende – op tijd de nodige beslissingen en maakt een bewuste keuze om – wetend wat de mogelijke consequenties zijn – een risico aan te gaan; accepteert de kans om te falen, als het te behalen voordeel maar groot genoeg is.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algemene beginselen van behoorlijk bestuur</li> <li>• Algemene Wet Bestuursrecht (AWB)</li> <li>• Arbeidsmarkt (vraag- en aanbod, instrumenten, wettelijke regelingen)</li> <li>• Arbeidsrecht (soorten arbeidsrelaties, rechten / plichten werkgever en werknemer)</li> <li>• Beroepen en scholingsmogelijkheden</li> <li>• Bestuursrecht (algemeen en bijzonder)</li> <li>• Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)</li> <li>• Communicatieve vaardigheden (mondeling en schriftelijk)</li> <li>• Financieel en fiscaal (belastingen; tegemoetkomingsregeling)</li> </ul>

<b>Kerntaak 2 Verricht backoffice werkzaamheden</b>			
<b>2.3 werkproces: Stelt documenten op</b>			
			en, heffingskortingen, loonheffing, inkomstenbelastingen, belastingen lagere overheden etc.) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebruik ICT middelen</li> <li>• Gespreksvaardigheden (adviserend, informierend, verwijzend etc.)</li> <li>• Inkomens- en vermogensbestanddelen (in relatie tot sociale zekerheid)</li> <li>• Kwijtscheldingsregelingen</li> <li>• Omgaan met brondocumenten / naslagwerken</li> <li>• Ontslagrecht (incl. non-actief stelling, ontslagvergunning, bewijs van inschrijving etc.)</li> <li>• Privacywetgeving (en organisatiespecifieke privacyregels)</li> <li>• Rapporteren</li> <li>• Re-integratiediensten</li> <li>• Salaris- en uitkeringsspecificaties</li> <li>• Sociale zekerheidswet- en regelgeving (WW, WWB, Wet verbetering Poortwachter, WIA, WMO e.a.)</li> <li>• Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp)</li> <li>• Wet openbaarheid van bestuur (WOB)</li> </ul>
Formuleren en rapporteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Correct formuleren</li> <li>• Structuur aanbrengen</li> <li>• Communicatie op de ontvanger(s) richten</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid zorgt ervoor dat de juridische documenten logisch gestructureerd zijn en een voor belanghebbenden makkelijk te volgen opbouw hebben.	
Vakdeskundigheid toepassen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vakspecifieke mentale vermogens aanwenden</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid leest en begrijpt gegevens nauwkeurig, toont abstractievermogen en rekent vlot en accuraat zodat hij (juridisch) standaarddocumenten of conceptdocumenten kan opstellen die voldoen aan wettelijke en taalkundige eisen en inhoudelijk kloppend zijn.	
Leren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vakkennis en vaardigheden bijhouden</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid zorgt ervoor, door het bestuderen van aangereikt materiaal, goed op de hoogte te blijven van nieuwe/veranderde wet- en regelgeving en past deze waar nodig toe zodat hij op juiste (wettelijke) gronden een beslissing kan nemen en dit in een document kan vastleggen.	
Kwaliteit leveren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productiviteitsniveaus halen</li> <li>• Systematisch werken</li> <li>• Kwaliteitsniveaus halen</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid pakt het werk op een ordelijke en systematische manier aan, stelt hoge eisen aan zichzelf, zodat hij tot op detailniveau werk van hoge kwaliteit levert en de gestelde productiviteit haalt conform de interne richtlijnen.	
Instructies en procedures opvolgen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werken conform voorgeschreven procedures</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid stelt de documenten op conform voorgeschreven (wettelijke en interne) procedures zodat de documenten voldoen aan de wettelijke en interne eisen.	

<b>Kerntaak 2 Verricht backoffice werkzaamheden</b>			
<b>2.4 werkproces: Bewaakt termijnen en procedures</b>			
<b>Omschrijving</b>	De medewerker sociale zekerheid bewaakt (wettelijke) termijnen per dossier en houdt overzicht op het verloop van de (juridische) procedure voor de eigen organisatie en met betrekking tot termijnen en procedures van andere betrokken organisaties of sectoren. Hij signaleert richting derden bij dreigende termijnoverschrijding of onderneemt zelf de benodigde acties binnen de wettelijke termijnen.		
<b>Gewenst resultaat</b>	Benodigde acties binnen (wettelijk) gestelde termijnen		
<b>Competentie</b>	<b>Component(en)</b>	<b>Prestatie-indicator</b>	<b>Vakkennis en vaardigheden</b>
Samenwerken en overleggen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proactief informeren</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid zorgt er uit zichzelf voor dat anderen goed geïnformeerd zijn en wijst anderen actief op naderende deadlines in een procedure en op belangrijke zaken in de voortgang van een procedure zodat benodigde acties binnen de (wettelijk) gestelde termijnen worden ondernomen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algemene beginselen van behoorlijk bestuur</li> <li>• Algemene Wet Bestuursrecht (AWB)</li> <li>• Bestuursrecht (algemeen en bijzonder)</li> <li>• Dossier- en informatiemanagement</li> <li>• Sociale zekerheidswet- en regelgeving (WW, WWB, Wet verbetering Poortwachter, WIA, WMO e.a.)</li> <li>• Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp)</li> <li>• Wet openbaarheid van bestuur (WOB)</li> </ul>
Plannen en organiseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijd indelen</li> <li>• Voortgang bewaken</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid schat de benodigde tijd voor activiteiten realistisch in, houdt de tijd in de gaten, bouwt controles in om te zien of alles nog op schema loopt en bewaakt activiteiten en voortgang in het werk van zichzelf en van anderen zodat benodigde acties binnen de (wettelijk) gestelde termijnen worden ondernomen	
Kwaliteit leveren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kwaliteit- en productiviteitsniveaus bewaken</li> <li>• Productiviteitsniveaus halen</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid richt zich op zaken die van invloed zijn op de productiviteit en accepteert voor zichzelf geen productie die beneden de maat is. Hij houdt de hoeveelheid en de kwaliteit van het werk in de gaten en signaleert en rapporteert afwijkingen tijdig zodat kwalitatief goed werk wordt afgeleverd binnen de hiervoor (wettelijk) gestelde termijnen.	

<b>Kerntaak 2 Verricht backoffice werkzaamheden</b>			
<b>2.5 werkproces: Ondersteunt bij de uitvoering van trajecten werk en zorg</b>			
<b>Omschrijving</b>	De medewerker sociale zekerheid verricht ondersteunende werkzaamheden bij de bemiddeling van werkzoekenden naar een passende baan of activering. Hij ondersteunt ook bij inzet van re-integratie, scholing of activeringsdiensten. In relatie tot de WMO verricht de medewerker sociale zekerheid ondersteunende werkzaamheden bij trajecten in het kader van zorg. Hij behandelt aanvragen voor voorzieningen, toetst declaraties en betalingen, controleert gemaakte afspraken en rapporteert hierover richting de klant of derden. Hij zorgt voor aanmelding voor trajecten bij zorgaanbieders of re-integratiedienstverleners en onderhoudt actief contact met de betrokken partijen om de kwaliteit van de dienstverlening te bewaken.		
<b>Gewenst resultaat</b>	<p>Resultaat in re-integratiedienstverlening voor klant en werkgever</p> <p>Passende zorgvoorzieningen voor de klant</p> <p>Tijdige betaling aan- , en heldere afspraken met re-integratiedienstverleners en zorgaanbieders</p>		
<b>Competentie</b>	<b>Component(en)</b>	<b>Prestatie-indicator</b>	<b>Vakkennis en vaardigheden</b>
Samenwerken en overleggen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afstemmen</li> <li>Anderen raadplegen en betrekken</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid schakelt anderen tijdig in bij problemen, raadpleegt anderen indien nodig, overlegt bij de uitvoering van een gemeenschappelijke taak regelmatig met de andere betrokkenen en weet wat de consequenties zijn van de eigen acties op anderen en bespreekt dit met hen zodat relevante partijen voldoende geïnformeerd zijn over de voortgang van trajecten werk en zorg.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsmarkt (vraag- en aanbod, instrumenten, wettelijke regelingen)</li> <li>Beroepen en scholingsmogelijkheden</li> <li>Communicatieve vaardigheden (mondeling en schriftelijk)</li> <li>Dossier- en informatiemanagement</li> <li>Gebruik ICT middelen</li> <li>Gespreksvaardigheden (adviserend, informierend, verwijzend etc.)</li> <li>Omgaan met brondocumenten / naslagwerken</li> <li>Privacywetgeving (en organisatiespecifieke privacyregels)</li> <li>Rapporteren</li> <li>Re-integratiediensten</li> <li>Sociale zekerheidswet- en regelgeving (WW, WWB, Wet verbetering</li> </ul>

<b>Kerntaak 2 Verricht backoffice werkzaamheden</b>			
<b>2.5 werkproces: Ondersteunt bij de uitvoering van trajecten werk en zorg</b>			
Ethisch en integer handelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integer handelen</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid behandelt klantgegevens uiterst vertrouwelijk zodat de privacy van de klant gewaarborgd blijft	Poortwachter, WIA, WMO e.a.)
Formuleren en rapporteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Correct formuleren</li> <li>• Structuur aanbrengen</li> <li>• Communicatie op de ontvanger(s) richten</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid zorgt ervoor dat de rapportages logisch gestructureerd zijn en een voor belanghebbenden makkelijk te volgen opbouw hebben zodat er duidelijkheid is over de gemaakte afspraken.	
Plannen en organiseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijd indelen</li> <li>• Voortgang bewaken</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid schat de benodigde tijd voor activiteiten realistisch in, organiseert eigen tijd en tijd van anderen op een effectieve en efficiënte manier, bewaakt activiteiten en voortgang in het werk van anderen zodat de benodigde dienstverlening aan klanten tijdig wordt ingezet.	
Bedrijfsmatig handelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Financieel bewustzijn tonen</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid laat in de keuze van aanmelding voor trajecten / voorzieningen en behandeling van declaraties en betalingen zien dat hij zich bewust is van de financiële consequenties van zijn eigen handelen voor de eigen organisatie.	
Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Klant"-tevredenheid in de gaten houden</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid checkt regelmatig of de dienstverlening nog afgestemd is op de klant en neemt klachten van klanten serieus en onderneemt zonnodig actie om klantgerichtheid te waarborgen	

<b>Kerntaak 2 Verricht backoffice werkzaamheden</b>			
<b>2.6 werkproces: Ondersteunt bij schuldhulpverlening en inkomensbeheer</b>			
<b>Omschrijving</b>	De medewerker sociale zekerheid, werkzaam in de schuldhulpverlening, verricht alle dagelijkse werkzaamheden ten behoeve van de financiële belangen van klanten. Hij beheert de rekening couranten en verzorgt samen met de klant aanvragen van financiële voorzieningen, zoals toeslagen van de rijksoverheid, pensioen- en levensloopvoorzieningen, vormen van bijstandsverlening door lokale overheden en charitatieve instellingen.		
<b>Gewenst resultaat</b>	Tijdige en volledige aangiften met betrekking tot financiële regelingen  Adequaat beheer van financiën voor de klant		
<b>Competentie</b>	<b>Component(en)</b>	<b>Prestatie-indicator</b>	<b>Vakkennis en vaardigheden</b>
Samenwerken en overleggen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afstemmen</li> <li>Anderen raadplegen en betrekken</li> </ul>	De medewerker sociale zekerheid schakelt anderen tijdig in bij problemen, raadpleegt anderen indien nodig, overlegt bij de uitvoering van een gemeenschappelijke taak regelmatig met de andere betrokkenen en weet wat de consequenties zijn van de eigen acties op anderen en bespreekt dit met hen zodat relevante partijen voldoende geïnformeerd zijn over de voortgang van het proces van schuldhulpverlening	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Juridisch) procedures bij gerechtsdeurwaarders en incassobureaus.</li> <li>Armoedeproblematiek</li> <li>Bewindvoering</li> <li>Communicatieve vaardigheden (mondeling en schriftelijk)</li> <li>Financieel en fiscaal (belastingen; tegemoetkomingsregeling en, heffingskortingen, loonheffing, inkomstenbelastingen, belastingen lagere overheden etc.)</li> <li>Gebruik ICT middelen</li> <li>Gespreksvaardigheden (adviserend, informerend, verwijzend etc.)</li> <li>Inkomens- en vermogensbestanddelen (in relatie tot sociale zekerheid)</li> <li>Kwijtscheldingsregelingen</li> <li>Minnelijk traject</li> <li>Onderhandelen en bemiddelen</li> <li>Rapporteren</li> </ul>

**Kerntaak 2 Verricht backoffice werkzaamheden****2.6 werkproces: Ondersteunt bij schuldhulpverlening en inkomensbeheer**

			<ul style="list-style-type: none"><li>• Salaris- en uitkeringsspecificaties</li><li>• Schuldbemiddeling</li><li>• Sociale zekerheidswet- en regelgeving (WW, WWB, Wet verbetering Poortwachter, WIA, WMO e.a.)</li><li>• Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen (WSNP)</li></ul>
Ethisch en integer handelen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Integer handelen</li></ul>	De medewerker sociale zekerheid behandelt klantgegevens uiterst vertrouwelijk zodat de privacy van de klant gewaarborgd blijft.	
Plannen en organiseren	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tijd indelen</li><li>• Voortgang bewaken</li></ul>	De medewerker sociale zekerheid schat de benodigde tijd voor activiteiten realistisch in, organiseert eigen tijd en tijd van anderen op een effectieve en efficiënte manier, bewaakt activiteiten en voortgang in het werk van anderen zodat de benodigde dienstverlening aan klanten tijdig wordt ingezet.	
Instructies en procedures opvolgen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Werken conform voorgeschreven procedures</li></ul>	De medewerker sociale zekerheid voert de werkzaamheden uit conform voorgeschreven (wettelijke en interne) procedures zodat de schuldhulpverlening verloopt volgens de wettelijke en interne procedures.	

### **3. Certificeerbare eenheden**

In dit dossier zijn geen certificeerbare eenheden opgenomen.

## 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 een, 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

### 2.1 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 leidinggevenden 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 1 oktober 2009.

Het kwalificatiedossier 2010-2011 is na het positief advies van de ACB Juridisch voorgelegd aan de Paritaire Commissie beroepsonderwijs bedrijfsleven ECABO (november 2009). De Paritaire Commissie beroepsonderwijs bedrijfsleven ECABO bestond op dat moment uit twee vertegenwoordigers vanuit de werkgevers/beroepsorganisaties (namens Raad van de Centrale Ondernemeingsorganisaties (RCO)), een vanuit de werknemersorganisaties (namens MHP/CNV/FNV), een vertegenwoordiger vanuit het particuliere onderwijs (Paepon), drie vanuit het reguliere beroepsonderwijs (afgevaardigd vanuit de MBO Raad) en twee adviserende leden, waarvan een vanuit het vmbo en een vanuit het HBO.

## 2.2 Verwantschap

*Dossier 2010-2011*

Ten grondslag aan het kwalificatiedossier Medewerker sociale zekerheid ligt het beroepscompetentieprofiel:

- Medewerker sociale zekerheid (september 2007)

Schematisch overzicht van de kerntaken uit het BCP

Kerntaken van het beroep Medewerker sociale zekerheid
1. Onderhoudt de klantcontacten
2. Regisseert de inkomensverstrekking- en ondersteuning
3. Regisseert re-integratie en activeringsdiensten
4. Regisseert voorzieningen en/of zorgtrajecten
5. Regisseert trajecten schuldhulpverlening en inkomensbeheer

*Verwantschap met BCP Sociaal Dienstverlener*

Het BCP Medewerker sociale zekerheid is vergeleken met het BCP Sociaal Dienstverlener van kenniscentrum Calibris. De vergelijking heeft zowel door ECABO als Calibris plaatsgevonden. Op basis van de geconstateerde overlap zijn conclusies getrokken en is door beide paritaire commissies een advies geformuleerd. Kern van het advies is om de kwalificatiedossiers niet in elkaar te schuiven, maar om twee aparte kwalificatiedossiers te handhaven die elk recht doen aan de eigenheid van het beroep. De conclusies zijn gepubliceerd op de websites van zowel ECABO als Calibris. In juni 2009 is een vergelijking tussen beide kwalificatiedossiers gepresenteerd via zowel ECABO als Calibris om het (gedeeltelijk) gezamenlijk aanbieden van beide opleidingen te vereenvoudigen.

## 2.3 Vertaling beroepscompetentieprofielen in kwalificatiedossier

### *Vertaling beroepscompetentieprofielen naar kwalificatiedossier*

De kerntaken vanuit het beroepscompetentieprofiel zijn ten behoeve van het kwalificatiedossier vertaald naar twee kerntaken met meerdere werkprocessen. De kerntaken zijn te onderscheiden in frontoffice- en backofficewerkzaamheden.

### *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 sociale zekerheid, was een gezamenlijke activiteit van vertegenwoordigers uit het onderwijs en het bedrijfsleven, waarbij ECABO als 'bewaker' van het format een intermediaire rol vervulde.

## 2.4 Discussiepunten

### *Beroepsgerichte raamwerken Nederlands en rekenen/wiskunde*

In deel B zijn de referentieniveaus (burgerschapsniveaus) voor Nederlands en rekenen opgenomen. Deze niveaus zijn door het Ministerie OCW vastgesteld en zijn weergegeven in termen van het Referentiekader voor Nederlands en rekenen (Commissie Meijerink, <http://www.taalenrekenen.nl/>).

De beroepsgerichte beheersingsniveaus voor Nederlands en rekenen worden weergegeven in de raamwerken die speciaal ontwikkeld zijn voor het mbo. De huidige mbo-raamwerken zijn echter niet één op één om te zetten naar dit nieuwe referentiekader. De vertaalslag van de huidige raamwerken naar het referentiekader voor Nederlands en rekenen moet goed onderbouwd gebeuren. Omdat het benodigde instrumentarium hiertoe nog niet gereed is, zijn de beroepseisen voor taal en rekenen in de kwalificatiedossiers 2010-2011 nog niet aangegeven met behulp van het nieuwe referentiekader.

In onderstaande tabellen worden de beroepsgerichte beheersingsniveaus, vastgesteld voor Nederlands en rekenen/wiskunde, weergegeven. De beheersingsniveaus voor de (moderne) vreemde talen staan, daar waar van toepassing voor de betreffende uitstroom, in deel B hoofdstuk 4. De beroepsgerichte tabellen zijn conform het referentiedocument (Moderne) Vreemde talen (2001), referentiedocument Nederlands (2007) en raamwerk Rekenen/Wiskunde mbo (2007).

### **Medewerker sociale zekerheid**

#### **Nederlands**

	Luisteren	Lezen	Gesprekken voeren	Spreken	Schrijven
C2					
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

Voorbeelden uit het kwalificatiedossier deel C:

#### *Luisteren:*

- Analyseert de vraag van de klant (1.1)
- Naast materiele behoeften kijkt de medewerker sociale zekerheid ook naar behoefte aan immateriele ondersteuning om terugval in ongewenst gedrag te voorkomen ( 1.4)

#### *Lezen:*

- Past wet- en regelgeving toe, verricht literatuuronderzoek (1.1/2.3)
- Verzorgt samen met de klant aanvragen van financiële voorzieningen (2.6)

**Gesprekken voeren:**

- Verstrekt inhoudelijke informatie en advies in concrete klantsituaties en geeft toelichting op juridische documenten (1.1)

- In relatie tot de WMO en schuldhulpverlening onderzoekt hij wat de hulpvraag van de klant is (1.2)

**Spreken:**

- Verstrekt informatie en advies aan groepen (1.1)

**Schrijven:**

- Rapporteert (1.1/1.2/2.1)

**Rekenen/Wiskunde**

	Getallen/hoe-veelheden, maten	Ruimte en vorm	Gegevens-verwerking, onzekerheid	Verbanden, veranderingen
Z2				
Z1				
Y2				
Y1	x		x	
X2	x		x	x
X1	x		x	x

*Voorbeelden uit het kwalificatiedossier deel C:*

**Getallen, hoeveelheden & maten**

- Geeft toelichting op specificaties en berekeningen (1.1)

- Indien nodig voert hij berekeningen uit om de hoogte van de uitkering vast te stellen (2.3)

**Gegevensverwerking en onzekerheid:**

- Stelt financiële rapportages op voor de rechtbank en/of de klant (2.6)

- Stelt betalings- en aflossingsplannen op (2.6)

**Verbanden en veranderingen:**

- Indien nodig voert hij berekeningen uit om de hoogte van de uitkering vast te stellen (2.3)

**Moderne vreemde taal**

In deel B zijn de beroepsmatige eisen voor de moderne vreemde taal opgenomen. Hieronder staan een aantal voorbeelden uit deel C van het kwalificatiedossier:

*Luisteren:*

- Wint (mondeling) advies van derden in (2.1)

*Lezen:*

- Typeert.....dossiergegevens (2.1)

*Gesprekken voeren:*

- Verstrekt informatie over zijn eigen rol en bevoegdheden (1.1)

*Schrijven:*

- Vraagt (schriftelijk) aanvullende gegevens op (2.1)

*Upgraden van functies in de sociale zekerheid*

Bij vrijwel alle werkgevers in de sociale zekerheid is sprake van het upgraden van functies van mbo naar hbo niveau. Functies waarvoor in het verleden een mbo niveau werd gevraagd zijn complexer geworden waardoor er meer eisen aan de medewerkers worden gesteld. Ook zorgt digitalisering voor het verdwijnen van functies op mbo niveau. Deze ontwikkeling zorgt ervoor dat de kansen voor de gediplomeerde medewerker sociale zekerheid op niveau 4 afnemen. Het upgraden van functies van mbo naar hbo niveau is regelmatig onderwerp van gesprek tussen ECABO en vertegenwoordigers uit de sociale zekerheid. Er is toenemende aandacht voor onderwerpen als duaal leren en functiedifferentiatie. Door interne doorstroom van medewerkers ontstaat nieuwe ruimte voor de startende medewerkers op mbo niveau.

## 2.5 Wijzigingen ten opzichte van de voorgaande 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		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	x	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.

\* De beroepsgerichte eisen voor Nederlands en rekenen / wiskunde zijn verplaatst van deel B naar deel D.

\* Paragraaf B.2.5. (trends & ontwikkelingen) is geactualiseerd.

### 3. Ontwikkel- en onderhoudsperspectief

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&amp;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. Het in kaart brengen van de ontwikkelingen ten behoeve van de ontwikkeling en het onderhoud van de kwalificatiestructuur ESB&amp;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&amp;I. 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. 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. 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: - 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. Vanzelfsprekend zal ECABO aandacht besteden aan alle relevante onderwerpen die door (leden van) de Paritaire commissie worden aangedragen. Continue kwaliteitsverbeteringen Gedurende de experimenteerperiode blijft gewerkt worden aan mogelijk noodzakelijke aanscherping</p>	ECABO, afdeling Ontwikkeling en innovatie	Gedurende de experimenteerperiode

	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.		
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 de dossiers. Zijn verdergaande aanpassingen noodzakelijk dan worden deze aangebracht vóór de integrale invoering van de LKS in verbeterd format. Met ingang van het schooljaar 2007-2008 lopen hiervoor onder andere de volgende initiatieven: - 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.	ECABO, afdeling Ontwikkeling en innovatie	Gedurende de experimenteerperiode
Doorstroom mbo-hbo	Voor de toelating naar het hbo wordt in de eerste plaats verwezen naar de wettelijke doorstroomrechten. 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. 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	ECABO, afdeling Ontwikkeling en innovatie	Gedurende de experimenteerperiode

	<p>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. In 2005, 2006 en 2007 zijn de competentiegerichte kwalificatiedossieren voor de sector juridisch aangeboden en toegelicht aan de Landelijke Opleidingsoverleggen en de domeinplatforms binnen het hbo. Deze ontmoetingen hebben plaatsgevonden op 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&amp;A Met het diploma Medewerker sociale zekerheid 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 Sociaal Juridische Dienstverlening. Ook is er verwantschap met Hbo Rechten, Hbo Personeel en Arbeid en Hbo Management, Economie en Recht (MER). 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 is 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 <a href="http://www.ecabo.nl">www.ecabo.nl</a>. 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</p>		
--	--	--	--

	<p>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 studierreinen. 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 <a href="http://www.ecabo.nl">www.ecabo.nl</a>. 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.</p> <p>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. 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. De resultaten van het landelijk overleg kunnen gaan fungeren als de basis voor regionale</p>		
--	---	--	--

	afspraken, voorzover op landelijk niveau geen bindende afspraken zijn te maken. De resultaten van dit overleg, zowel landelijk als regionaal, zullen worden geplaatst op <a href="http://www.ecabo.nl">www.ecabo.nl</a> .		
Talen en rekenen	Afstemming raamwerken Nederlands, (moderne) vreemde talen en rekenen/wiskunde met referentiekader Nederlands en rekenen	ECABO (afdeling Ontwikkeling en innovatie)	2010