



Wat en waarom?

Voordat alles uit de kast gehaald wordt om die juiste (zij)instromer te vinden, is het essentieel om een goede functieomschrijving te hebben. Het geeft een duidelijk overzicht van de taken en verantwoordelijkheden waaraan de werknemer moet voldoen. Een goede functieomschrijving is een leidraad bij het selectie-interview van nieuwe kandidaten, maar helpt ook bij het evalueren en ontwikkelen van huidige werknemers.

Goed om te weten

- ◆ Een functieomschrijving is geen eindeloze wensenlijst, maar bevat alleen de zaken die nodig zijn voor het uitvoeren van de functie (minimale eisen).
- ◆ Hou het simpel, voorkom ingewikkelde lange zinnen.
- ◆ Vraag iemand die succesvol is in de betreffende functie je te helpen met de functieomschrijving.
- ◆ Een functieomschrijving is geen vacaturetekst.
- ◆ De functieomschrijving dient als basis om een wervende vacaturetekst te schrijven (Leidraad 2.1 Vacaturetekst).
- ◆ Voorkom discriminatie in de functieomschrijving.

Datum

Gesprekspartner 1

Gesprekspartner 2

Meer inspiratie

- ◆ [Tuxx functieomschrijving](#) 
- ◆ [Functieomschrijvingsformulier](#) 
- ◆ [Wat is jobcarving en functiecreatie](#) 

“Een scherp geformuleerde functieomschrijving is de basis om de juiste medewerker te vinden.”

Hulp of advies nodig?

Wij Techniek TeamWork Servicepunt helpt je graag verder met gratis gericht advies. Je bereikt ons via servicepunt@wij-techniek.nl of 0800 - 6061.

Hoe doen we het?

Functieomschrijving

Functienaam

Plaats in de organisatie

Doel en verwachte resultaten

Liefst meetbaar

Taken

Verantwoordelijkheden en de bevoegdheden van de functie

Interne en externe contacten

Werkplekken

Kennis/opleiding en vaardigheden

Persoonlijke eigenschappen

Bijzonderheden van de functie



Hoe doen we het?

Jobcarving en jobcreatie

Is er een kandidaat in beeld voor een bepaalde functie die niet exact past?

Dan kan je kijken of het bestaande werk anders is in te delen, zodat de functie passend gemaakt wordt voor deze kandidaat. Dit wordt jobcarving genoemd en is van toepassing op individuele situaties.

Is er structureel personeels-tekort? Zijn de werknemers te veel bezig met eenvoudige(re) bijtaken?

Denk eens aan functiecreatie: het anders inrichten van bedrijfsprocessen en het afsplitsen van taken, waardoor specifiek geschoold personeel (zoals monteurs) beter kan worden ingezet voor het werk waarvoor ze zijn opgeleid. Het doel van functiecreatie is om personeel efficiënter in te zetten, met een hoger rendement. De doelgroep waarvoor de functie wordt gecreëerd is groter, wat de kans op duurzame invulling vergroot.

Jobcarving en functiecreatie kunnen veel voordelen opleveren, denk aan meer ruimte voor je vakmensen.

Voor gecreëerde functies kun je ondersteuning krijgen van Wij Techniek en de overheid. Afhankelijk van de invulling, kan het bijdragen aan maatschappelijk verantwoord ondernemen en de Participatiewet.

Met logisch redeneren kun je functiecreatie of jobcarving toepassen.

Maak onderscheid in hoofdtaken en bijzaken van de functie. Kijk of bijzaken zijn onder te brengen als taken in een nieuwe of andere functie. Herhalend en nauwgezet werk past bijvoorbeeld goed bij personeel met autisme, bijvoorbeeld het inscannen van documenten of het inboeken van facturen.

Hulp nodig?

Wij Techniek en/of het UWV kunnen helpen met het proces, de invulling en begeleiding van kandidaten.



Hulp of advies nodig?

Wij Techniek TeamWork Servicepunt helpt je graag verder met gratis gericht advies.
Je bereikt ons via **servicepunt@wij-techniek.nl**
of 0800 - 6061.