

Leeswijzer versie 2 d.d. 2 september 2024

Wij adviseren je de leeswijzer eerst helemaal door te nemen. De leeswijzer helpt bij het interpreteren en toepassen van de carrièrepaden. Als je na het bestuderen van de leeswijzer nog vragen hebt over de toepassing van de carrièrepaden schroom dan niet deze te mailen naar LAB@sportengemeenten.nl

Onderwerpen leeswijzer

Deel 1: Carrièrepaden

- Waarom zijn er carrièrepaden ontwikkeld?
- Waar bestaan de carrièrepaden uit?
- Is een werkgever verplicht om de carrièrepaden in te voeren?
- Kan de toepassing van de carrièrepaden de dialoog tussen opdrachtgever, werkgever en werknemer versterken?
- Kunnen gemeenten carrièrepaden verplichten?
- Gelden carrièrepaden alleen voor werknemers die onder de cao Sport vallen?
- Wie zijn er betrokken bij de ontwikkeling van carrièrepaden?
- Hoe verloopt de communicatie rondom de nieuwe carrièrepaden?

Deel 2: Resultaatgerichte functieomschrijvingen

- Wat zijn resultaatgerichte functieomschrijvingen?
- Mag een werkgever 'eigen'/specifieke functieomschrijvingen gebruiken?
- Vakleerkracht LO
- Wat is het verschil tussen een resultaatgerichte functiebeschrijving en een vacature?
- Heeft het functioneren van een werknemer invloed op de indeling?
- Als de werkzaamheden worden verricht in verschillende kolommen (overlap), waar moet de functie dan worden ingedeeld?
- Kunnen alle werknemers doorgroeien naar het volgende niveau?
- Waarom is er maar een aantal competenties opgenomen?
- Welke functienaam kan worden gehanteerd in externe communicatie
- Heb je extra ondersteuning nodig?

Deel 1: Carrièrepaden

Waarom zijn er carrièrepaden ontwikkeld??

Elke dag zetten professionals zich in om mensen in beweging te krijgen en lokale ambities te realiseren. Ambities waarbij sport & bewegen het doel is (fite, gezonde en vitale burgers), maar ook waarbij sport en bewegen meer en meer wordt ingezet als middel (preventie, sociale cohesie, minder eenzaamheid, zelfredzaamheid enz.). Daarnaast spelen professionals ook een steeds grotere rol bij het versterken van de sport- en beweeginfrastructuur in een steeds complexer werkveld.

Dit vraagt veel van de huidige professionals en daarom is vanuit het programma LAB (Landelijke Academie Buurtsportcoaches) het initiatief genomen om carrièrepaden te ontwikkelen als basis voor bij- en nascholing. Zo blijven de professionals “employable” en daarmee geschikt voor de lokale uitdagingen.

De nieuwe carrièrepaden zijn ontwikkeld om de kwaliteit, professionaliteit en vakbekwaamheid van de professionals in het werkveld te bevorderen. Ook wordt door het hanteren van deze gemeenschappelijke meetlat een flinke stap gezet naar een eerlijk speelveld. Een speelveld waarin werkgevers (die onder de cao Sport vallen) voor vergelijkbare werkzaamheden hetzelfde belonen. Daarnaast wordt ook mobiliteit tussen werkgevers en een betere aansluiting tussen opleiding/onderwijs en het werkveld (de praktijk) door dit instrument mogelijk gemaakt.

Waar bestaan de carrièrepaden uit?

De carrièrepaden bestaan uit verschillende onderdelen zoals een overzicht/raamwerk waarin alle niveaus staan weergegeven en (2) een uitwerking van het raamwerk in aparte [functieomschrijvingen](#). In het overzicht/raamwerk is in één oogopslag te zien op welke onderdelen (werkzaamheden, vaardigheden en competenties) de niveaus van elkaar verschillen = niveau onderscheidende kenmerken (NOK).

Is een werkgever verplicht om de carrièrepaden in te voeren?

De functieomschrijvingen zijn gewaardeerd conform de cao Sport, maar zijn niet formeel vastgesteld door werkgevers- en werknemersorganisaties. Het zijn geen referentiefuncties en het is derhalve (nog) geen verplichting maar **een advies** om de carrièrepaden als werkgever te implementeren.

Kan de toepassing van de carrièrepaden de dialoog tussen gemeente/opdrachtgever, werkgever en werknemer versterken?

Ja, het is dan ook een dringend advies om de carrièrepaden toe te passen omdat het de dialoog tussen opdrachtgever, werkgever en werknemer versterkt. Bijvoorbeeld door formatie en daarmee de inzet van professionals af te stemmen op de lokale opgave of het instrument als basis te gebruiken voor persoonlijke ontwikkelplannen, waarbij de resultaten uit de carrièrepaden worden gekoppeld aan (persoonlijke) doelstellingen. Hierdoor kunnen de carrièrepaden een goede aanleiding zijn om in gesprek te gaan met je werknemer/ opdrachtgever, werkgever.

Kunnen gemeenten de carrièrepaden verplichten?

Gemeenten zijn (nog) niet verplicht in de opdrachtverstrekking het gebruik van de carrièrepaden op te nemen. Het is wel wenselijk omdat het stimuleert tot goed werkgeverschap, het ontwikkelkansen biedt en bijdraagt aan een gelijk speelveld.

Geldt deze carrièrepaden alleen voor werknemers die onder de cao Sport vallen?

De functieomschrijvingen zijn gewaardeerd conform de cao Sport. Voor werkgevers van professionals die werkzaam zijn onder een andere cao, geldt dat zij gebruik kunnen maken van de resultaatgerichte functieomschrijvingen. Voor het vaststellen van de bijbehorende arbeidsvoorwaarden (functiegroepen) dienen zij echter de functies - conform de geldende functiewaarderingssystematiek van de betreffende cao - nog wel te (laten) waarderen.

Wie zijn er betrokken bij de ontwikkeling van de carrièrepaden?

De carrièrepaden zijn ontwikkeld onder regie van de WOS en specialist EVZ in samenwerking met diverse stakeholders om tot een gedragen resultaat te komen: Wij Buurtsportcoaches (werknemers) en diverse kleine/middelgrote/grote werkgevers en gemeenten hebben meegeholpen bij de ontwikkeling van de carrièrepaden. Het proces is steeds getoetst bij diverse stakeholders, bestaande uit andere werkgevers, gemeenten, vakbonden, onderwijsinstellingen etc.

Hoe verloopt de communicatie rondom de nieuwe carrièrepaden?

De nieuwe carrièrepaden worden zoveel mogelijk rechtstreeks naar werkgevers gecommuniceerd. Gemeenten ontvangen dezelfde informatie in hun rol als BRC-partner en mogelijk ook als werkgever. Het verzoek aan gemeenten is om de informatie ook zelf te delen met relevante stakeholders.

Deel 2: Resultaatgerichte functiebeschrijvingen

Wat zijn resultaatgerichte functiebeschrijvingen?

Er is gekozen voor het opstellen van resultaatgerichte functieomschrijvingen.

In een resultaatgerichte functieomschrijving zijn niet de taken beschreven, maar wordt de nadruk gelegd op de bedoeling van de functie. Je beschrijft het beoogde resultaat en de werkzaamheden die tot dat resultaat moeten leiden: de resultaatgebieden.

Mag een werkgever 'eigen'/specifieke functieomschrijvingen gebruiken?

De carrièrepaden en functieomschrijvingen zijn bedoeld als hulpmiddel. Wanneer de functieomschrijvingen onvoldoende recht doen aan de praktijk blijft het natuurlijk mogelijk om 'eigen'/specifieke functieomschrijvingen te hanteren.

In het laatste geval is het wel aan te bevelen deze 'eigen'/specifieke functieomschrijvingen te koppelen aan één van de resultaatgerichte functieomschrijvingen. Dit kan worden gedaan door het vergelijken van de 'eigen'/specifieke functieomschrijving met de vastgestelde functieomschrijvingen, om aan de hand van de vergelijking vast te kunnen stellen welke resultaatgerichte functieomschrijving het beste past.

Door deze vergelijking kunnen werkgevers en werknemers gebruik (blijven) maken van hun 'eigen'/specifieke functieomschrijvingen, maar door de koppeling aan de resultaatgerichte functieomschrijvingen kunnen zij wel de aangegeven functiegroep (salarisschaal) uit de nieuwe carrièrepaden hanteren. Door het hanteren van een gemeenschappelijke meetlat zorgen we namelijk voor alle betrokkenen voor een gelijk speelveld (vergelijkbare arbeidsvoorwaarden).

Vakleerkracht LO

In vorige leeswijzers adviseerden we over de inschaling van een buurtsportcoach die (deels) werkzaam is als vakleerkracht (met lesbevoegdheid). Omdat deze rol in de huidige bestuurlijke afspraken 2023-2026 afgeschaald wordt (uiteindelijk niet meer de bekostigen via de Brede Regeling Combinatiefuncties) volstaan we hier enkel met het advies om deze functionarissen voor de betreffende uren te koppelen aan het niveau/ van de Buurtsportcoach C inclusief de daarbij geldende arbeidsvoorwaarden. Wanneer deze functionaris ook andere werkzaamheden verricht, staat het de werkgever vrij om voor die uren een ander profiel te hanteren alsmede de beloning die daarbij hoort.

Wat is het verschil tussen een functieomschrijving en een vacature?

Een functieomschrijving bestaat uit zes onderdelen: (1) context, (2) doel, (3) rapportagestructuur (4) resultaat/bijdrage (5) bezwarende werkomstandigheden en (6) kennis en ervaring. Een functieomschrijving kan dienen als basis voor een vacaturetekst. Bij een vacaturetekst staat echter de persoon centraal: Wat moet je kunnen (eisen)? Wat kunnen wij bieden (arbeidsvoorwaarden)?

Heeft het functioneren van een werknemer invloed op de indeling?

Nee, een werknemer die uitstekend functioneert kan toch worden ingedeeld in niveau A (de carrièrepaden bestaan immers uit functieniveaus en niet uit beoordelingsschalen). Het functioneren van de werknemer is bij de indeling niet aan de orde. Het gaat er niet om hoe goed een werknemer de werkzaamheden verricht (smoel), maar welke werkzaamheden een werkgever van de werknemer vraagt in de functie (stoel).

Als de werkzaamheden worden verricht in verschillende kolommen (overlap), waar moet de functie dan worden ingedeeld?

Als een functie kenmerken heeft van twee niveaus (bijvoorbeeld A en B), dan is het zaak om te beoordelen waar de kern van de werkzaamheden ligt en of deze werkzaamheden structureel van de medewerker worden gevraagd.

Kunnen alle werknemers doorgroeien naar het volgende niveau?

De carrièrepaden geven werknemers inzicht in de ontwikkelmogelijkheden. Het is echter geen verplichting om zo snel mogelijk naar het volgende niveau toe te werken. Het is immers ook afhankelijk van de formatieruimte (financiële ruimte) van de werkgever en de wens en/of noodzaak vanuit werkgevers- en werknemerskant om de stap naar het volgende niveau te kunnen maken.

Waarom is er maar een aantal competenties opgenomen?

Er is gekozen om het aantal competenties te maximeren omdat in de praktijk blijkt dat een werknemer zich niet op bijvoorbeeld acht competenties kan ontwikkelen. In deze functieomschrijvingen zijn de meest essentiële competenties opgenomen. Als andere competenties beter passen in de context waarin de professional werkzaam is, dan is het mogelijk om een competentie uit het profiel te ruilen met de competentie die beter past bij uw organisatie. Het is niet aan te bevelen om meer competenties te selecteren (om bovengenoemde redenen).

Welke functienaam kan worden gehanteerd in externe communicatie?

In de externe communicatie richting gemeenten, opdrachtgevers en overige betrokkenen verdient het de voorkeur om een functienaam te gebruiken die aansluit bij de praktijk (bijvoorbeeld de functienaam die onder de handtekening van een e-mail staat weergegeven).

Heb je extra ondersteuning nodig?

Heb je na het doornemen van deze leeswijzer nog vragen, bekijk dan ook eens het '*stappenplan*' op deze website. Als je vraag betrekking heeft op de beloning van de buurtsportcoach en de financiële consequenties, dan helpt het document met de uitwerking van de *drie verschillende scenario's* wellicht bij het beantwoorden van je vraag. In het laatstgenoemde document wordt ook ingegaan op de mogelijkheid om een overbruggingsregeling te hanteren om het verschil tussen de oude en nieuwe arbeidsvoorwaarden (indien aanwezig) te kunnen overbruggen.

Zoals in de inleiding van deze leeswijzer is aangegeven, kunnen werkgevers en werknemers hun vragen mailen naar LAB@sportengemeenten.nl