

## S-BB Generieke functiebeschrijving

Functienaam: Onderzoeker 2

Datum:

Functiefamilie: Onderzoek

Versie: definitief

---

### *Algemene kenmerken*

De functie Onderzoeker 2 komt voor binnen de afdeling die belast is met onderzoek naar de arbeidsmarkt en de beroepspraktijkvorming. Per medewerker kan de focus van het aandachtsgebied en de werkzaamheden hierbinnen verschillen. Niet alle resultaatgebieden/processtappen hoeven van toepassing te zijn en/of kan er sprake zijn van werkzaamheden die niet expliciet zijn genoemd. Per medewerker worden hierover specifieke afspraken gemaakt in het planningsgesprek.

### *Differentiërende factoren Onderzoeker 2:*

- Naast de uitvoerende onderzoek verantwoordelijkheden coördineert de onderzoeker 2 de werkzaamheden van het team van onderzoekers
- Managet tevens grote onderzoeksprojecten met groot afbreukrisico.

### *Doel van de functie*

Het coördineren van wisselende teams van onderzoekers en het managen van grotere onderzoekstrajecten. Tevens het verrichten van toegepast wetenschappelijk onderzoek, waaronder beleidsondersteunend onderzoek, zodanig dat inzicht verkregen wordt in het onderzoeksonderwerp en het geven van passend en effectief advies, zodat beleidsmakers en organisaties beter in staat zijn de door hen geformuleerde doelstellingen te behalen.

### *Organisatorische positie*

De onderzoeker 2 ontvangt hiërarchisch leiding van de leidinggevende van het team waarbinnen de functie is gepositioneerd. De onderzoeker 2 geeft zelf geen hiërarchisch leiding, wel is er sprake van het functioneel aansturen van teams van onderzoekers.

### *Resultaatgebieden*

#### 1. Coördinatie van het onderzoeksteam

- Coacht en begeleidt de onderzoekers en fungeert als vraagbaak bij complexe vragen.
- Draagt zorg voor het projectmanagement bij grotere onderzoeksprojecten.
- Draagt zorg voor het opstellen en beoordelen van offertetrajecten bij grote uitbestede onderzoeksprojecten en administreert dit.
- Draagt zorg voor de verbinding tussen verschillende onderzoeksprojecten.

*Resultaat: Onderzoeken zijn gecoördineerd zodanig dat deze soepel verlopen.*

#### 2. Uitvoeren van grote onderzoekprojecten

- Zet praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek (vaak beleidsondersteunend) van begrensde aard inhoudelijk op door het nader bepalen van de probleemstelling, de onderzoeksaanpak en de methodologie.
- Vergaart zowel kwantitatieve als kwalitatieve informatie over de arbeidsmarkt en de beroepspraktijkvorming.
- Analyseert deze gegevens, rapporteert deze periodiek en adviseert hierover in diverse gremia.
- Vergaart als sectorspecialist informatie over een specifieke sector, ondersteunt beleidsmedewerkers met onderbouwde onderzoeksgegevens.
- Geeft uitvoering aan het onderzoek, rekening houdend met tijdsplanningen, budgetten en gestelde kwaliteitseisen.
- Rapporteert over de voortgang van het onderzoek en resultaten en implementeert de resultaten zonodig bij opdrachtgevers.
- Communiqueert over de onderzoeken, traint collegae in het gebruik van de onderzoeksgegevens en informeert externe betrokkenen over de onderzoeken.

*Resultaat: Onderzoeken zijn uitgevoerd zodanig dat ze aansluiten bij ontwikkelingen in de beroepspraktijk en de arbeidsmarkt.*

#### 3. Netwerken

## S-BB Generieke functiebeschrijving

Functienaam: Onderzoeker 2

Datum:

Functiefamilie: Onderzoek

Versie: definitief

- Onderhoudt een groot netwerk van contacten met diverse strategische stakeholders.
- Vertegenwoordigt de organisatie in externe gremia.

*Resultaat: Het netwerk wordt onderhouden zodanig dat SBB als kennis-expertise centrum bekend staat en de onderzoeken die SBB uitvoert aansluiten op de behoefte/ vraag in de verschillende sectoren.*

### Profiel van de functie

#### Kennis

- WO werk en denkniveau
- Kennis van wetenschappelijke onderzoeksmethodieken
- Kennis van statistische analyse programma's

Organisatie-competenties	Niveau, niveaudefinitie en gedragsvoorbeelden <i>De gedragsvoorbeelden hebben een indicatief karakter en dienen als voorbeeld voor leidinggevende en medewerker om SMART afspraken te formuleren.</i>
Resultaatgerichtheid	Niveau 3: Is vasthoudend in het behalen van resultaten en stimuleert en ondersteunt anderen bij het behalen van resultaten. <ul style="list-style-type: none"><li>- Stelt ook voor anderen meetbare doelen en prioriteiten en expliciteert resultaten en gedrag.</li><li>- Toetst de voortgang van activiteiten, bewaakt de kaders en stuurt waar nodig bij.</li><li>- Geeft anderen ruimte en middelen om gestelde doelen te behalen, stelt hierbij normen en deadlines en spreekt anderen hierop aan.</li><li>- Stimuleert medewerkers en motiveert anderen in het behalen van resultaten.</li><li>- Is vasthoudend en weet doelen te realiseren ondanks tegenslag of kritiek.</li></ul>
Initiatief tonen	Niveau 2: Verricht uit zichzelf extra werkzaamheden naast het eigen werkpakket, ziet knelpunten ten aanzien van de uitvoering van het werk en doet verbetervoorstellen. <ul style="list-style-type: none"><li>- Signaleert werkzaamheden die buiten het werkpakket vallen en pakt deze op.</li><li>- Doet voorstellen om kansen om te zetten in acties en oplossingen.</li><li>- Stelt uit zichzelf knelpunten aan de orde.</li><li>- Ziet mogelijkheden voor verbetering op de werkvloer en doet hier voorstellen voor.</li></ul>
Klantgerichtheid	Niveau 3: Leeft zich in in de problematiek van de klant, vraagt door en komt op eigen initiatief met passende voorstellen. Stimuleert anderen in de directe werkomgeving om de dienstverlening aan de klant te verbeteren door het tonen van voorbeeldgedrag. <ul style="list-style-type: none"><li>- Leeft zich in in de algehele problematiek van de klant, analyseert zowel korte als lange termijnbehoeften en doet hierop voorstellen.</li><li>- Herkent (on)uitgesproken wensen en klachten, ontwikkelt oplossingen en onderneemt acties om de dienstverlening aan de klant uit te bouwen.</li><li>- Volgt de klanttevredenheid, evalueert de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant binnen het eigen werkveld, herkent hierin trends en verbetert deze waar nodig.</li><li>- Stelt procedures en richtlijnen op om klantbehoeften te analyseren en stimuleert anderen in de werkomgeving om de klantbehoeften goed in beeld te brengen alvorens een advies uit te brengen.</li></ul>
Omgevings-sensitiviteit	Niveau 3: Weet relevante interne en externe stakeholders te betrekken bij besluitvormingsprocessen en houdt rekening met acceptatie van besluiten binnen de eigen organisatie. <ul style="list-style-type: none"><li>- Doorziet de machtsverhoudingen binnen de eigen organisatie en andere relevante organisaties en instellingen en kan daarmee werken.</li><li>- Werkt bewust aan het verwerven van commitment voor voorstellen en plannen, betreft de juiste personen.</li><li>- Begrijpt de consequenties van plannen en besluiten voor de onderlinge verhoudingen en posities van betrokkenen.</li></ul>

## S-BB Generieke functiebeschrijving

Functienaam: Onderzoeker 2

Datum:

Functiefamilie: Onderzoek

Versie: definitief

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anticipeert alert op veranderingen binnen de organisatie en houdt rekening met de effecten van veranderingen op de interne en externe stakeholders.</li> </ul>
<b>Functiegebonden competenties</b>	
Analytisch Vermogen	<p>Niveau 4: Is in staat bij vraagstukken de context waarin de organisatie zich bevindt te betrekken. Inspireert en betreft anderen binnen de gehele organisatie bij een complex vraagstuk.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legt in de analyse verband tussen het probleem en de organisatorische en maatschappelijke context waarbinnen dit zich afspeelt.</li> <li>- Weet trends te onderscheiden van incidenten.</li> <li>- Stimuleert vooronderzoek waarin alle relevante aspecten worden geïnventariseerd, gekwantificeerd en beoordeeld, voorafgaand aan een belangrijke beslissing.</li> <li>- Abstraheert operationele problemen naar strategische oplossingen en betreft hierbij deskundigen.</li> </ul>
Netwerken	<p>Niveau 3: Weet relaties te bouwen en te onderhouden ten behoeve van het realiseren van eigen doelen en doelen van het eigen organisatieonderdeel. Geldt als specialist op het gebied van netwerken.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stimuleert anderen om contact te onderhouden met interne en externe relaties.</li> <li>- Organiseert kennisnetwerken met betrekking tot ontwikkelingen in eigen markt/vakgebied; brengt hiermee eigen relaties met elkaar in contact.</li> <li>- Benadert anderen actief ter ondersteuning van eigen en/of afdelingsdoelstellingen</li> <li>- Gebruikt eigen relaties en netwerk ten behoeve van het realiseren van de eigen of afdelingsdoelstellingen.</li> </ul>
Overtuigingskracht	<p>Niveau 3: Weet anderen inspirerend te overtuigen en past het perspectief van de ander effectief toe om de eigen argumentatie kracht bij te zetten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Overtuigt anderen/groepen op inspirerende wijze van de eigen mening en/of het standpunt.</li> <li>- Leeft zich in de positie van anderen/groepen in en maakt daar gebruik van.</li> <li>- Treedt krachtig en vastberaden op bij tegenstellingen in verwachtingen en belangen.</li> <li>- Presenteert naast de eigen standpunten ook de tegenwerpingen van de ander en toont de ongeldigheid hierin aan.</li> </ul>
Communicatieve vaardigheid	<p>Niveau 3: Brengt complexe zaken helder over, afgestemd op contacten van verschillend niveau, binnen en buiten de organisatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formuleert complexe zaken helder en eenduidig en brengt binnen een verhaal structuur aan en houdt deze vast.</li> <li>- Gebruikt metaforen, mimiek, gebaren en intonatie ter verlevendiging en ondersteuning van een verhaal.</li> <li>- Geeft anderen feedback en suggesties voor verbetering van de communicatieve vaardigheden.</li> <li>- Maakt moeilijke onderwerpen begrijpelijk voor anderen, gebruikt aansprekend taalgebruik.</li> <li>- Is in staat om groepen op aansprekende wijze te informeren.</li> </ul>

### Resultaatprofiel

Resultaten	Resultaatindicatoren
	<i>De resultaatindicatoren hebben een indicatief karakter en dienen als voorbeeld voor leidinggevende en medewerker om SMART afspraken te formuleren.</i>
Onderzoekers team is gecoördineerd	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kennis binnen team van onderzoekers is geborgd</li> <li>- Grote offertrajecten zijn gecoördineerd en geadmistreerd</li> <li>- Consistentie tussen onderzoeksprojecten is gewaarborgd</li> </ul>

## S-BB Generieke functiebeschrijving

Funcionaam: Onderzoeker 2

Datum:

Funciefamilie: Onderzoek

Versie: definitief

---

Onderzoeksprojecten zijn uitgevoerd	<ul style="list-style-type: none"><li>– Onderzoeken voldoen aan de wetenschappelijke standaarden.</li><li>– Adviezen sluiten aan op de belevingswereld van de geadviseerde.</li></ul>
Netwerk wordt ingezet	<ul style="list-style-type: none"><li>– Netwerk van relevante stakeholders is onderhouden</li><li>– Organisatie is extern vertegenwoordigd.</li></ul>