

WAARDERINGSMOTIVERING

Gegevens van de functie	
Naam	: Locale functie Griffier gemeente Dalfsen
Code	: N08.00.01
Functieschaal	: 11

KUNNEN				MOGEN				Totaal score
<i>Keuze & Creativiteit</i>	<i>Kennis & Inzicht</i>	<i>Sociale Interactie</i>	<i>Sub-score</i>	<i>Vrijheden</i>	<i>Verantwoordelijkheden</i>	<i>Rol</i>	<i>Sub score</i>	
4:	6:	4:	279	4:	5:	3:	412	691
Maatwerk	Conceptueel	Invloed		Beleidskaders	Samenhang+	Anticiperen		
De coördinatie module is van toepassing							50	741

KUNNEN

Bij de invalshoek KUNNEN wordt het vereiste vermogen gemeten dat de functie van de functiehouder vraagt om de essentie van de functie, vanuit de doelstellingen van de organisatie, te kunnen waarmaken. Met andere woorden; dat wat de functie vraagt.

Keuze & Creativiteit (niveau 1-5)

Bij Keuze en Creativiteit gaat het om de mate waarin naar eigen inzicht keuzes gemaakt, dan wel initiatieven ontplooid kunnen worden. Het gaat daarbij om de keuzevrijheid gekoppeld aan de taken van de functie.

Niveau : 4: Maatwerk

Motivering : *Op basis van analyse en conceptie worden maatwerk oplossingen gecreëerd. De keuzemogelijkheden vragen om nieuwe inzichten en een ontwikkelende aanpak. De toegekende score is lager dan bij de normfuncties Griffier I en II, omdat er op grond van de lokale functiebeschrijving minder sprake is van beleidsontwikkeling en strategische advisering. Werkzaamheden worden gekenmerkt door keuzemogelijkheden die vragen om nieuwe inzichten en een ontwikkelende aanpak. Dit is bijvoorbeeld aan de orde bij het (in meer of minder mate) ontwikkelen van bestuurlijke procedures en werkprocessen, passend binnen de randvoorwaarden van de instructie voor de griffier.*

Van het ontwikkelen/vaststellen van de visie op een multidisciplinair terrein en van het maken van fundamentele keuzes op basis van nieuwe inzichten en een ontwikkelende aanpak (score 5) is in de functie binnen de gemeente Dalfsen geen sprake.

Kennis & Inzicht (niveau 1-8)

Kennis en Inzicht is het geheel aan relevante kennis, inzicht, ervaring en vaardigheden, die nodig zijn om een functie naar behoren te kunnen uitoefenen. Hierbij gaat het om de diepte (van basis kennis en inzicht tot innovatieve expertise) en breedte (verscheidenheid en hoeveelheid van vakgebieden, processen,

technieken etc.) van de kennis die de functie vereist.

Niveau : 6: Conceptueel

Motivering : *De toegekende score is lager dan bij de normfuncties Griffier I en II, omdat er op grond van de locale functiebeschrijving minder sprake is van werkzaamheden met een vernieuwend en doorslaggevend karakter (minder beleidsontwikkeling en strategische advisering) Daardoor kan worden volstaan met een lager niveau van Kennis & Inzicht. Gerijpte deskundigheid op theoretisch fundamenteel gebied (score 8) is niet nodig voor de functie. Dit geldt ook voor een diepere oriëntatie op aanpalende vakgebieden en inzicht in de economische, bedrijfskundige, maatschappelijke en juridische complicaties. Het werk wordt bovendien niet gekenmerkt door een zeer hoge mate van abstractie, voor het tot stand brengen van de synthese tussen theorie en praktijk in de meer complexe situaties en multidisciplinair verband. Daar waar gewenst wordt door de Raad ook gebruik gemaakt van de inhuur van extern advies.*

Sociale Interactie (niveau 1-4)

De soort van sociale interactie die nodig is om met individuen en/of groepen, zowel intern als extern, te communiceren.

Niveau : 4: Invloed

Motivering : *Tot de functie behoort het beïnvloeden van de gesprekspartner voor het winnen van steun om het doel te bereiken. Onder andere bij nieuwe werkwijze van de Raad richting organisatie.*

De score is hetzelfde als bij de normfuncties Griffier I en II.

MOGEN

Bij de invalshoek mogen wordt de formele functionele ruimte gemeten die vanuit de organieke kaderstelling aan de functiehouder geboden wordt. Met andere woorden; dat wat de functie biedt.

Vrijheden (niveau 1-5)

De functionele vrijheid geeft de mate aan waarin een functie wordt vrijgelaten bij de aanpak en invulling van de werkzaamheden en waar de grenzen liggen in werkinstructies, -procedures, richtlijnen, wet- en regelgeving e.d. In werkinstructies, -procedures en richtlijnen kan ook zijn voorzien door directe sturing, toezicht en terugvalmogelijkheden.

Niveau : 4: Beleidskaders

Motivering : *De toegekende score is lager dan bij de normfuncties Griffier II Er zijn in algemene termen omschreven beleidskaders/beleidslijnen beschreven die het doel en de grenzen van het werk bepalen en zorgen voor structuur.*

Verantwoordelijkheden (niveau 1-8)

Functies dragen verantwoordelijkheden voor uit te voeren werkzaamheden en te ondernemen acties die voortvloeien uit de taakstelling. Bij verantwoordelijkheden van de functie gaat het om de te realiseren taakstelling binnen de doelstelling van de organisatie en het hierbij behorende afbreukrisico. Dit is

afhankelijk van de toebedeelde rol.	
Niveau	: <u>5: Samenhang+</u>
Motivering	: <i>Er is sprake van een verantwoordelijkheid buiten en binnen de directe eigen invloedssfeer in processen waarbij meerdere vakgebieden betrokken zijn, waarbij de gevolgen van eventuele fouten een <u>aanmerkelijk</u> belang schaden.</i> <i><u>De score is hetzelfde als bij de normfuncties Griffier I en II.</u></i>
Rol (niveau 1-4)	
De rol van de functie geeft de soort bijdrage weer in samenhang met de niveaubepalende verantwoordelijkheden die bij de functie worden belegd.	
Niveau	: <u>3: Adviseren</u>
Motivering	: <i>De aard van de bijdrage van de functie wordt gekenmerkt door het adviseren, waaronder het analyseren en afwegen e.d.</i> <i><u>De score is hetzelfde als bij de normfunctie Griffier II.</u></i>

Vastgesteld door de werkgeverscommissie op 13 mei 2013.