

# Nut en noodzaak van functieprofielen in de recreatiebranche

26-10-2016 08:17

*Een belangrijk onderdeel van het HR-beleid is het opstellen van functieprofielen. Ook in de recreatiebranche is het verstandig met functieprofielen te werken. Dat helpt je bij de zoektocht naar de meest geschikte kandidaat voor je vacatures. Maar ook op strategisch niveau kun je niet zonder functieprofielen. Waarom is dat? Wat staat er in een functieprofiel? En hoe stel je ze op? [HR- en payrollbureau Tentoo](#) stelt een [gratis whitepaper](#)*



*beschikbaar over dit onderwerp.*

Volgens Wikipedia is een functieprofiel “een eenduidige beschrijving van het takenpakket van een medewerker of een groep medewerkers. Het geeft ook aan waar de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van iemand liggen.” Simpler dan dit kunnen wij het niet uitleggen. Maar wat heb je er aan op strategisch niveau?

**Arbeidsdeling en coördinatie** Door voor elke medewerker of groep medewerkers een functieprofiel op te stellen, weet je wat alle taken zijn die binnen het bedrijf worden uitgevoerd. Dit vormt de basis die je gebruikt om je organisatiestructuur in kaart te brengen. De kern van een organisatiestructuur bestaat uit arbeidsdeling en coördinatie. Arbeidsdeling wil zeggen; hoe de afzonderlijke taken in de organisatie zijn verdeeld. Met andere woorden: welke taken zijn er en wie doet wat. Door het werk slim te verdelen krijg je een hogere arbeidsproductiviteit dan wanneer de medewerkers afzonderlijk zouden werken. Simpel voorbeeld: in de horeca neemt de ene medewerker de bestelling op, terwijl de andere medewerker de bestelling in orde maakt. In de recreatiebranche moeten werkgevers bij de arbeidsdeling rekening houden met de piekdruk. Voorbeeld: op dagen dat het minder druk is vanwege het weer, werken er minder mensen. Dit betekent dat de medewerkers die wél werken meer taken hebben. Deze flexibiliteit geldt ook tijdens een werkdag. Horecamedewerkers zijn druk tijdens de lunch en het diner, maar daartussen kunnen ze ondersteuning bieden met andere werkzaamheden, zoals schoonmaak, animatie en receptie. Dit maakt het werk veelzijdiger, maar vraagt ook om flexibiliteit. Deze flexibiliteit moet worden opgenomen in de functieprofielen. Houd daarbij rekening dat de medewerker niet even goed gekwalificeerd is voor alle werkzaamheden. De werkzaamheden binnen een bedrijf moeten ook gecoördineerd worden. De onderverdeelde taken moeten goed op elkaar aansluiten en de kwaliteit moet gewaarborgd worden. Ook deze coördinerende taken moeten worden onderverdeeld binnen de organisatie en staan dus in de betreffende functieprofielen. De recreatiesector bestaat voor een groot deel uit MKB bedrijven. Dat zijn relatief platte organisaties met weinig hiërarchie. De ondernemer is veelal zelf op de werkvloer aanwezig en de waarborgt zo de kwaliteit. Bij grotere bedrijven (vakantieparken, pretparken) is natuurlijk wel hiërarchie. Maar ook hier is het aan te raden dat de parkmanager dicht bij het personeel staat en zowel het team als de gasten tegemoet treedt. Wel zijn er werknemers (afdelingsleiders) met coördinerende taken. **Tijd en geld besparen** Als je de organisatiestructuur van je bedrijf

in kaart hebt gebracht, kun je dat als hulpmiddel gebruiken om bedrijfsdoelstellingen te bepalen en te bereiken. Je kunt jezelf daarbij de volgende vragen stellen:

Zijn alle taken op een logische en efficiënte manier verdeeld? Is er een efficiëntieslag te slaan die zorgt voor een hogere productiviteit (en dus een kostenbesparing)? Wordt de kwaliteit gewaarborgd binnen de organisatie? Aan welke nieuwe krachten heeft de organisatie behoefte als groei gerealiseerd moet worden? Aan welke nieuwe krachten heeft de organisatie behoefte als er groei gerealiseerd is? **Trends in werving en selectie: persoonlijkheid belangrijker dan het juiste cv**

Veel ondernemers uit de recreatiesector achten de karaktereigenschappen van een sollicitant van hoger belang dan de juiste ervaring of kennis. In veel functies in deze branche speelt gastvrijheid een grote rol. Dan is het belangrijk dat de sollicitant oprecht belangstelling heeft zijn of haar gasten. Dit is in beperkte mate trainbaar, het moet namelijk in iemands karakter zitten. Veel ondernemers hebben liever iemand zonder opleiding, maar met een juiste instelling. De juiste kennis kan in de praktijk worden geleerd. **Gratis whitepaper met tips, do's en don'ts rondom functieprofielen** Wil jij meer weten over het nut en de noodzaak van functieprofielen? En wil je weten wat er in een volledig functieprofiel moet staan? Download dan het gratis whitepaper op [www.tentoo.nl](http://www.tentoo.nl). In dit paper vind je ook acht tips voor het opstellen van de functieprofielen. Benieuwd naar de whitepaper? Je kunt 'm [hier downloaden](#) Bewaren

Jan Meulendijks