

Generieke functiebeschrijving

Functienaam: Manager 2
Functiefamilie: Management

Datum: September 2017
Versie: Definitief

Algemene kenmerken

De functie Manager is een leidinggevende functie en is rechtstreeks verantwoording schuldig aan de directie of MT lid. Per manager verschilt het verantwoordelijkheidsgebied en de focus van de werkzaamheden. Niet alle resultaatgebieden/processtappen hoeven van toepassing te zijn en/of kan er sprake zijn van werkzaamheden die niet expliciet zijn genoemd. Per manager worden hierover specifieke afspraken gemaakt in het planningsgesprek.

Differentiërende factoren Manager 2:

- Het verantwoordelijkheidsgebied heeft voornamelijk betrekking op de interne organisatie. De manager heeft hierbinnen een leidende generalistische-of specialistische rol.
- Beschikt over diepgaande inhoudelijke kennis van het verantwoordelijkheidsgebied.
- Is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en realiseren van beleid met voornamelijk een tactische focus en vertaalt dit naar operationeel beleid voor de afdeling.
- Stelt (jaar)plannen op voor de eigen afdeling en heeft adviserende rol ten behoeve van plannen met een externe focus.
- Is vanuit eigen verantwoordelijkheidsgebied betrokken bij de ontwikkeling van het strategische beleid van de organisatie.
- Geeft direct leiding aan medewerkers in functies die voornamelijk zijn ingedeeld tot en met functiegroep 11.
- Geeft hiërarchisch leiding aan een afdeling en, indien van toepassing, aan de verschillende teams die onder deze afdeling vallen.

Doel van de functie

Het realiseren van de afdelingsdoelstellingen als afgeleide van het organisatiebeleid.

Organisatorische positie

De Manager 2 ontvangt hiërarchisch leiding van de directie of MT lid. De Manager 2 geeft hiërarchisch leiding aan de medewerkers binnen de afdeling.

Resultaatgebieden

1. Leiding geven

- Geeft leiding aan medewerkers door te sturen op de kwaliteit en kwantiteit van de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden.
- Fungeert als eerste aanspreekpunt binnen de afdeling en begeleidt, instrueert, coacht en motiveert medewerkers waar nodig.
- Ziet toe op en/of zorgt voor een juiste kwantitatieve en kwalitatieve bezetting van de afdeling, onderneemt hiertoe de benodigde acties.
- Geeft uitvoering aan het personeelsbeleid, zoals het voeren van werkoverleg, het houden van functionerings- en beoordelingsgesprekken, werving- en selectiegesprekken, etc.
- Organiseert en bewaakt de uitvoering van overleg- en samenwerkingsvormen binnen de eigen afdeling en neemt hieraan deel.
- Signaleert afwijkingen/knelpunten in de werkuitvoering, zorgt dat deze worden opgelost en doet verbetervoorstellen.
- Stimuleert en realiseert de multi-inzetbaarheid van medewerkers (binnen de gehele organisatie).

Resultaat: Leiding is gegeven, zodanig dat medewerkers gemotiveerd zijn en hun werkzaamheden conform geldende kaders zijn verricht.

2. Tactisch en operationeel beleid voor de afdeling voorbereiden en realiseren en bijdragen aan het strategisch beleid van de organisatie

- Is op hoogte van interne en externe ontwikkelingen die relevant zijn voor de organisatie en voor de afdeling in het bijzonder, signaleert kansen en bedreigingen en vertaalt dit naar beleidsvoorstellen.
- Levert een bijdrage aan de ontwikkeling van het strategische beleid van de organisatie vanuit het eigen verantwoordelijkheidsgebied.
- Is verantwoordelijk voor het vertalen en implementeren van het organisatiebeleid naar het beleid van de eigen afdeling.

Generieke functiebeschrijving

Funcienaam: Manager 2
Functiefamilie: Management

Datum: September 2017
Versie: Definitief

- Doet een voorstel voor het jaarplan voor de afdeling (inclusief afdelingsbudget) en legt dit ter goedkeuring voor aan de directie. Een en ander binnen de door de organisatie uitgezette strategische beleidslijnen.
- Realiseert het goedgekeurde beleid.
- Schept randvoorwaarden voor de uitvoering van het beleid, koopt hiertoe onder andere (materiële) voorzieningen/middelen in binnen de daartoe gestelde kaders en richtlijnen.
- Heeft een signalerende, analyserende en rapporterende rol met betrekking tot ontwikkelingen en knelpunten in de realisatie van het afdelingsbeleid.
- Fungeert als sparringpartner voor overig management en directie.

Resultaat: Proactieve bijdrage geleverd aan strategisch organisatiebeleid. Organiseerbeleid is vertaald naar tactische en operationele plannen en deze zijn gerealiseerd zodanig de afdeling optimaal presteert en de interne/externe klanten tevreden zijn.

3. Werkprocessen optimaliseren

- Evalueert de uitvoering van de (afdelings)plannen, stelt hiertoe rapportages op, signaleert afwijkingen/knelpunten en geeft deze door aan betrokkenen.
- Signaleert mogelijkheden tot verbetering van de werkmethoden en procedures binnen de afdeling en bewaakt de samenhang tussen de diverse processen (binnen en buiten de eigen afdeling).
- Voert verbeteringen in de werkmethoden en procedures door binnen de eigen afdeling en draagt actief bij aan de optimalisering van afdelingsoverschrijdende processen.
- Organiseert en stimuleert de uitvoering van en deelname aan projecten en andere overleg- en samenwerkingsvormen en neemt hieraan deel.

Resultaat: Werkprocessen zijn gerealiseerd en geoptimaliseerd zodanig dat de afdelingsprocessen effectief en efficiënt zijn verlopen.

4. Financiële doelstellingen behalen

- Doet voorstel voor de begroting en het budget van de eigen afdeling en legt dit ter goedkeuring voor aan de directie.
- Bewaakt het budget van de afdeling en onderneemt actie bij dreigende tekorten en/of overschrijdingen.

Resultaat: Afdelingsbegroting en afdelingsbudget opgesteld en bewaakt zodanig dat financiële doelstellingen zijn behaald.

5. Relaties onderhouden

- Initieert en bouwt in- en externe netwerken op, onderhoudt en beïnvloedt deze richtinggevend.
- Fungeert als contactpersoon voor in- en externe relaties.
- Speelt proactief in op afwijkingen/knelpunten, trends en ontwikkelingen bij relaties en is hiertoe aanwezig bij relevante bijeenkomsten en activiteiten.
- Voert (mede) onderhandelingen met relaties.
- Is projectleider van en/of neemt zitting in in- en externe project- of werkgroepen.

Resultaat: Relaties zijn onderhouden en uitgebouwd, zodanig dat deze ingezet kunnen worden om organisatiedoelstellingen te realiseren.

Profiel van de functie

Kennis

- HBO/WO werk- en denkniveau.
- Diepgaande kennis van het verantwoordelijkheidsgebied en aanpalende vakgebieden.
- Kennis van managementmethoden en -technieken.
- Kennis binnen de branche.
- Kennis van de organisatie, processen, procedures en systemen.

Generieke functiebeschrijving

Functienaam: Manager 2
Functiefamilie: Management

Datum: September 2017
Versie: Definitief

Competentieprofiel

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>
Resultaat-gerichtheid	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">- Stelt ook voor anderen meetbare doelen en prioriteiten en expliciteert resultaten en gedrag.- Toetst de voortgang van activiteiten, bewaakt de kaders en stuurt waar nodig bij.- Geeft anderen ruimte en middelen om gestelde doelen te behalen, stelt hierbij normen en deadlines en spreekt anderen hierop aan.- Stimuleert medewerkers en motiveert anderen in het behalen van resultaten.- Is vasthoudend en weet doelen te realiseren ondanks tegenslag of kritiek.
Initiatief tonen	Niveau 4: Doet uit zichzelf voorstellen en neemt een voorttrekkersrol met betrekking tot de realisatie van zaken die grote impact hebben op de organisatie en haar omgeving. <ul style="list-style-type: none">- Versterkt de positie van de eigen organisatie door actief op zoek te gaan naar kansrijke ontwikkelingen en mogelijkheden voor de organisatie.- Gaat risico's aan met mogelijk persoonlijke consequenties.- Zorgt voor een cultuur en werkverhoudingen waarbinnen initiatieven genomen kunnen worden.- Ziet en creëert kansen in complexe situaties en benut deze.
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">- Leeft zich in in de algehele problematiek van de klant, analyseert zowel korte als lange termijnbehoeften en doet hierop voorstellen.- Herkent (on)uitgesproken wensen en klachten, ontwikkelt oplossingen en onderneemt acties om de dienstverlening aan de klant uit te bouwen.- Volgt de klanttevredenheid, evalueert de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant binnen het eigen werkveld, herkent hierin trends en verbetert deze waar nodig.- 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.
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">- Doorziet de machtsverhoudingen binnen de eigen organisatie en andere relevante organisaties en instellingen en kan daarmee werken.- Werkt bewust aan het verwerven van commitment voor voorstellen en plannen, betreft de juiste personen.- Begrijpt de consequenties van plannen en besluiten voor de onderlinge verhoudingen en posities van betrokkenen.- Anticipeert alert op veranderingen binnen de organisatie en houdt rekening met de effecten van veranderingen op de interne en externe stakeholders.

Generieke functiebeschrijving

Functienaam: Manager 2
Functiefamilie: Management

Datum: September 2017
Versie: Definitief

Functiegebonden competenties	
Leidinggeven	<p>Niveau 3: Stimuleert anderen in hun ontwikkeling en tot het behalen van maximale resultaten en vertoont voorbeeldgedrag.</p> <ul style="list-style-type: none">- Beoordeelt periodiek medewerkers, bespreekt de gevolgen van goede en slechte beoordelingsresultaten.- Maakt het onderwerp 'leidinggeven' bespreekbaar met collega's/medewerkers en vraagt zelf om feedback op de eigen manier van leidinggeven.- Bespreekt met medewerkers hun ontwikkeling en ambities en daagt hen uit de lat steeds hoger te leggen.- Motiveert anderen voor het behalen van gezamenlijke doelen en geeft aan hoe hun resultaten bijdragen aan de resultaten van de organisatie.- Is als project/programmamanager in staat om meerdere complexe projecten tegelijk te leiden.
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">- Legt in de analyse verband tussen het probleem en de organisatorische en maatschappelijke context waarbinnen dit zich afspeelt.- Weet trends te onderscheiden van incidenten.- Stimuleert vooronderzoek waarin alle relevante aspecten worden geïnventariseerd, gekwantificeerd en beoordeeld, voorafgaand aan een belangrijke beslissing.- Abstraheert operationele problemen naar strategische oplossingen en betreft hierbij deskundigen.
Overtuigingskracht	<p>Niveau 4: Overtuigt (groepen) mensen om doelen te bereiken ten aanzien van zaken met grote consequenties voor de organisatie.</p> <ul style="list-style-type: none">- Straalt gezag en overwicht uit en weet op basis daarvan anderen te winnen voor de eigen mening en/of het standpunt.- Overtuigt anderen/groepen van eigen mening en/of het standpunt, ook al is sprake van fundamentele verschillen van inzicht of zelfs conflictsituaties, houdt de relatie daarbij in stand.- Realiseert betrokkenheid en draagvlak voor plannen, ideeën en besluiten.- Integreert in zijn/haar argumentatie de belangen van de gehele organisatie.
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">- Stimuleert anderen om contact te onderhouden met interne en externe relaties.- Organiseert kennisnetwerken met betrekking tot ontwikkelingen in eigen markt/vakgebied; brengt hiermee eigen relaties met elkaar in contact.- Benadert anderen actief ter ondersteuning van eigen en/of afdelingsdoelstellingen- Gebruikt eigen relaties en netwerk ten behoeve van het realiseren van de eigen of afdelingsdoelstellingen.

Generieke functiebeschrijving

Functienaam: Manager 2
Functiefamilie: Management

Datum: September 2017
Versie: Definitief

Resultaatprofiel

Resultaten	Resultaatindicatoren <i>De resultaatindicatoren hebben een indicatief karakter en dienen als voorbeeld voor leidinggevende en medewerker om SMART afspraken te formuleren.</i>
Leiding is gegeven	<ul style="list-style-type: none">– Een juiste kwantitatieve en kwalitatieve bezetting van de afdeling is gerealiseerd.– Medewerkers zijn naar behoefte en noodzaak geïnstrueerd, gecoacht, gemotiveerd en tijdig bijgestuurd.– Medewerkers zijn tijdig op de hoogte gesteld van relevante informatie en juist geïnformeerd middels diverse overleg- en samenwerkingsvormen.– Afwijkingen/knelpunten in de operationele gang van zaken zijn tijdig gesignaleerd en opgelost.– Medewerkers zijn multi-inzetbaar.
Beleid ontwikkelen en realiseren	<ul style="list-style-type: none">– Bruikbare en kwalitatieve beleidsvoorbereidende werkzaamheden zijn verricht.– Een efficiënt en effectief afdelingsplan is opgesteld en gerealiseerd.– De doelstellingen zijn gerealiseerd conform het afdelingsplan.– Afwijkingen/knelpunten in de uitvoering van het tactische en operationeel beleid zijn tijdig gesignaleerd en opgelost.– Over relevante informatie en ontwikkelingen is tijdig gerapporteerd.
Werkprocessen optimaliseren	<ul style="list-style-type: none">– De uitvoering van het afdelingsplan is grondig geëvalueerd.– Bruikbare rapportages zijn opgesteld naar aanleiding van de verrichte evaluaties.– Mogelijkheden tot verbetering van de werkmethoden en procedures binnen en buiten de afdeling zijn proactief gesignaleerd.– Werkprocessen zijn efficiënt en effectief ingericht.– Een aantoonbare bijdrage is geleverd aan het continue proces van kwaliteitsverbetering passend binnen de kaders van de organisatie.
Financiële doelen halen	<ul style="list-style-type: none">– Een haalbare afdelingsbegroting is opgesteld.– Afdelingsplan is conform doelstelling en binnen budgettaire kaders gerealiseerd.– Financiële resultaten zijn periodiek geëvalueerd.– Knelpunten en toekomstige ontwikkelingen zijn tijdig gesignaleerd.
Relaties onderhouden en uitbouwen	<ul style="list-style-type: none">– Netwerken zijn geïnitieerd, opgebouwd, onderhouden en richtinggevend beïnvloed middels het correct toepassen van beïnvloedingsstrategieën.– Heeft als betrouwbaar contactpersoon voor in- en externe relaties gefungeerd.– Er is adequaat ingespeeld op afwijkingen/knelpunten, trends en ontwikkelingen.– (Mede) onderhandelingen zijn succesvol gevoerd.– Projecten zijn, en/of inzet in projecten is, conform doelstelling gerealiseerd.