

UNITMANAGER ADVIES EN / OF TOEZICHT

FUNCTIEFAMILIE	:	Management
ONDERDEEL	:	Regio regiostaf
VASTGESTELD	:	16-06-2016
WAARDERING	:	IV - 18
SALARISNIVEAU	:	12

PLAATS IN DE ORGANISATIE

De unitmanager Advies en/of Toezicht maakt deel uit van het Regionaal Management Team (RMT) en legt verantwoording af aan de regiodirecteur.

De unitmanager Advies en/of Toezicht geeft direct leiding aan reclasseringswerkers.

DOEL VAN DE FUNCTIE

Binnen overeengekomen kaders, realiseren van de kwantitatieve en kwalitatieve resultaten van een unit van Reclassering Nederland (RN) met betrekking tot de kerntaken diagnose, advies, toezicht en interventies.

Bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het regionale- en landelijke RN beleid, door onder meer inzet als aanspreekpunt van een landelijke portefeuille in de regio.

INHOUD VAN DE FUNCTIE**Leidinggeven**

- Geeft leiding aan medewerkers in een unit.
- Voert de personele regelingen uit ten behoeve van zijn medewerkers binnen de kaders van de landelijke richtlijnen.
- Voert jaarlijks afspraken-, functionerings- en beoordelingsgesprekken met alle medewerkers waaraan leiding wordt gegeven.
- Bevordert de eigen verantwoordelijkheid bij medewerkers door voorbeeldgedrag, feedback, waardering, aanspreken, loslaten en vertrouwen geven waar mogelijk.
- Coacht en begeleidt de individuele medewerker en het team op resultaat en gedrag in relatie tot de gemaakte resultaatafspraken.
- Faciliteert en bevordert de ontwikkeling van en samenwerking tussen medewerkers door zorg te dragen voor een kennis-, een feedback- en een toetsingsstructuur en –cultuur.
- Adviseert de medewerker bij inhoudelijk lastige casussen (waar horizontale afstemming niet afdoende is).

Bedrijfsvoering

- Vertaalt landelijk beleid naar de uitvoering e.e.a. in samenwerking en afstemming met collega's.
 - Ontwikkelt, binnen afgesproken kaders, een relevant netwerk op tactisch niveau ten behoeve van de uitvoering van het primaire proces en de profilering en positionering van de organisatie en maakt samenwerkingsafspraken.
 - Stelt het Jaar Productie Plan (JPP) voor de unit op en realiseert de P&C cyclus van de unit zoals vastgelegd in het JPP en binnen de geldende financiële kaders.
 - Is integraal verantwoordelijk voor de realisatie van het JPP (kwalitatief en kwantitatief).
-

UNITMANAGER ADVIES EN / OF TOEZICHT**INHOUD VAN DE FUNCTIE (VERVOLG)**

- Heeft continu oog voor verbetermogelijkheden in werkprocessen, relatiebeheer, etc. en neemt (binnen de kaders van bestaande beleidsafspraken) initiatief tot concrete verbeteractie.
- Bepaalt binnen de formatie de inzet van de medewerkers en reageert adequaat op ontwikkelingen qua capaciteitsvraag (kwalitatief en kwantitatief).
- Verstrekt managementinformatie over de resultaten van de uitvoering van het primaire proces aan de regiomanager en landelijk portefeuillehouder.

Innovatie / Ontwikkeling

- Levert een bijdrage aan de regionale en landelijke beleidsontwikkeling, door het signaleren en analyseren van ontwikkelingen en vraagstukken en het deelnemen aan multidisciplinaire werkverbanden.
- Levert een bijdrage aan innovatieve activiteiten in de regio, door het signaleren en analyseren van ontwikkelingen en problemen en door hierover te rapporteren.
- Wordt op verzoek van de Regiodirecteur belast met de implementatie van innovaties in procedures of technieken/werkwijzen.
- Levert een bijdrage aan het regioresultaat door daar waar nodig unit overstijgende activiteiten te verrichten.
- Signaleert regionale knelpunten en draagt in afstemming met collega's oplossingen aan.

VERANTWOORDELIJKHEDEN EN BEVOEGDHEDEN

Verantwoordelijk voor:

- de kwantitatieve en kwalitatieve resultaten van de unit en de professionele ontwikkeling van medewerkers;
- het invoeren en realiseren van plannen binnen regionaal en landelijk gestelde kaders;
- het signaleren van noodzakelijke/gewenste aanpassingen in het productaanbod als gevolg van ontwikkelingen bij de opdrachtgevers of ketenpartners;
- het nemen van weloverwogen beslissingen (afwegen van de relevante criteria) inzake cliëntsituaties, werkrelatie(s), medewerkers en cliënten en relatie tussen cliënten en de samenleving (met het oog op maatschappelijke risico's);
- het maken van risico inschattingen en het afhandelen van klachten m.b.t. werk en werkers;
- het, binnen regionale kaders, ontwikkelen en in standhouden van een relevant netwerk op tactisch niveau ten behoeve van de uitvoering van het primaire proces van de unit en de profilering en positionering van de organisatie;
- de dagelijkse leiding van een unit;
- het uitvoeren van personele regelingen binnen de landelijke richtlijnen;
- het voeren van afspraken-, functionerings- en beoordelingsgesprekken;
- het efficiënt en in onderlinge samenhang inzetten van taken en specialismen binnen de unit;
- het scheppen van een zodanig veilig werk- en leerklimaat, zodat medewerkers ruimte krijgen en hebben voor de eigen professionele taakuitvoering en persoonlijke professionele ontwikkeling;
- het bewaken van de personeelsbezetting en het stimuleren, coachen en aanspreken van medewerkers zodanig dat taken en de daarbij behorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden zelfstandig met de juiste professionaliteit en kwaliteit worden opgepakt en uitgevoerd;
- zorgen voor samenwerking en verbinding in de unit.

UNITMANAGER ADVIES EN / OF TOEZICHT

FUNCTIE-EISEN

- HBO werk- en denkniveau.
- Managementkwaliteiten, waaronder aantoonbare ervaring met en geschiktheid voor het leiden van veranderingsprocessen en het kunnen hanteren van diverse managementstijlen (o.a. een coachende leiderschapsstijl).
- Kennis van en vaardigheid in het resultaatgericht werken.
- Goede relationele, schriftelijke en mondelinge communicatieve vaardigheden, emotionele stabiliteit, coachen en samenwerken.
- Inzicht in relevante ontwikkelingen binnen de strafrechtelijke sector.
- Goede beheersing van het primaire proces, inzicht in de raakvlakken met andere beleidsterreinen/disciplines en extern beïnvloedende factoren en kan vraagstukken van diverse aard op het werkveld overzien, analyseren en oplossen.

COMPETENTIES

- Resultaatgericht werken
- Coachen
- Samenbindend leiderschap
- Oordeelsvorming
- Omgevingssensitiviteit
- Samenwerken
- Netwerkvaardigheid
- Zelfreflectie

Integriteit is een basisvereiste voor vertrouwen en geldt voor iedereen in de organisatie. Integriteit is lastig ontwikkelbaar en dient als drempel bij de selectie te worden ingebouwd.

BIJZONDERHEDEN

Reclassering 2.0 vraagt een andere manier van leidinggeven: doordat medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor het werk en door invoering van Het Nieuwe Werken, is het cruciaal dat unitmanagers coachen op resultaten en persoonlijke ontwikkeling van de medewerker.

Unitmanagers maken afspraken met medewerkers over resultaten, geven vertrouwen en feedback. De unitmanager is integraal verantwoordelijk voor de resultaten van de unit, dat vraagt om een goede oordeelsvorming, ook van de inhoud en eventuele risico's van het werk.

De unitmanager verbindt medewerkers door samenwerking en ontmoetingen te faciliteren. Zo ontstaat er kennisdeling en ruimte om te leren en te vernieuwen in de unit.

De organisatie wil sneller, flexibeler en meer naar buiten gericht opereren om effectiever en efficiënter te zijn. Unitmanagers opereren in een complexe omgeving, waarin zij zich moeten positioneren om zaken voor elkaar te krijgen. Dit vereist samenwerking binnen en buiten de organisatie. Hiertoe is het van belang dat unitmanagers hun omgeving begrijpen en beïnvloeden, dat zij samenwerkingsverbanden aangaan en kansen signaleren om voordeel te behalen voor de organisatie.

Tot slot is de unitmanager ook zelf verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling. Hiertoe vraagt hij om feedback, leert van zijn fouten en zoekt naar mogelijkheden om te blijven leren. Hierin is hij ook een voorbeeld voor zijn medewerkers.