

Algemene kenmerken
De Regiomanager is verantwoordelijk voor de te behalen resultaten van de verschillende productstromen binnen de eigen regio en is mede verantwoordelijk voor de resultaten van het CIZ. Hierbij is sprake van een regiostructuur waarbij de Regiomanager binnen de regio de eindverantwoordelijkheid heeft voor de behaalde (financiële) resultaten. De Regiomanager betreft een functie met een tactisch/strategisch karakter en is representant van het bestuur (vertegenwoordigen van het CIZ naar buiten toe en het onderhouden van externe contacten). De Regiomanager zit in het Managementteam van het CIZ en draagt samen met het bestuur en de andere Regiomanagers landelijke verantwoordelijkheid. De voornaamste verantwoordelijkheid van de Regiomanager is om door coaching en ondersteuning van de Teamcoaches, de resultaten van meerdere productstromen integraal aan te sturen. De Regiomanager is daarbij budgetverantwoordelijke voor de eigen regio. Van de Regiomanager wordt verwacht dat hij/zij de stromen binnen de regio weet te verbinden, zodat de verschillende productstromen optimaal op elkaar kunnen worden afgestemd en (regio)doelstellingen kunnen worden gerealiseerd. De Regiomanager kan de rol van primus inter pares op het gebied van specifieke regeltaken vervullen. Daarnaast kan de Regiomanager voor het team fungeren als specialist op een specifiek kennisdomein.

Waarvoor ben ik aangenomen? (Doel)	Welke positie neem ik in de organisatie in? (Organisatorische context)
Het zelfstandig behalen van de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen van de regio. Tevens het creëren van een cultuur, waarin Teamcoaches in staat zijn om kwantitatieve en kwalitatieve (regio)doelstellingen te realiseren, de regio te ontwikkelen en een lerend klimaat te creëren. Alsook het leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van het strategisch beleid.	De Regiomanager rapporteert aan en draagt rekenschap af aan de Raad van Bestuur en is onderdeel van het Managementteam. De Regiomanager stuurt meerdere Teamcoaches aan vanuit een coachende rol.

Wat moet ik bereiken? (Resultaten)	Wat kan ik doen om de resultaten te bereiken? (Activiteiten)
1 Strategisch beleid ontwikkelen en operationaliseren	
Strategisch beleid is ontwikkeld en binnen de regio geoperationaliseerd, zodanig dat doelstellingen binnen de regio kunnen worden behaald.	<ul style="list-style-type: none"> • Signaleert en analyseert landelijke, regionale en lokale ontwikkelingen en trends en behoeften, welke van invloed zijn op de organisatie en levert op basis van deze ontwikkelingen en binnen de vastgestelde (wettelijke) kaders een bijdrage aan de ontwikkeling van het strategisch beleid. • Ziet er – in samenspraak met de overige regiomanagers – op toe dat het strategisch beleid wordt vertaald naar een jaarplan voor de regio (inclusief begroting & het budget). • Draagt zorg voor de realisatie van (regio)doelstellingen, bespreekt met teamcoaches de voortgang, behaalde resultaten en voorkomende knelpunten ten aanzien van de uitvoering en legt rekenschap af aan de Raad van Bestuur. • Evalueert periodiek het gevoerde beleid, doet verbetervoorstellen en onderhoudt contact met de productstroom Analyse & Advies voor adviezen betreffende verbeteringen in de bedrijfsvoering binnen het CIZ en inhoudelijke beleidsmatige zaken waarmee CIZ vorm kan geven aan het principe van Slimme uitvoerder. • Koppelt zaken uit de productstromen terug of krijgt zaken vanuit de productstromen teruggekoppeld op basis waarvan kan worden geleerd en het functioneren van de regio verbeterd kan worden.
2 Teamcoaches coachen en faciliteren	
Teamcoaches zijn gecoacht en gefaciliteerd, zodanig dat zij in staat zijn gesteld om de beoogde resultaten te behalen.	<ul style="list-style-type: none"> • Coacht en faciliteert teamcoaches in het behalen van de gestelde doelstellingen en resultaten en stuurt waar nodig bij. Ziet toe dat de verantwoordelijkheden juist worden opgepakt, spreekt verantwoordelijke indien nodig aan op rekenschap en houdt daarbij voldoende afstand tot processen. • Ziet toe op de naleving van processen en/ of procedures en onderneemt maatregelen bij afwijkingen.

Wat moet ik bereiken? (Resultaten)	Wat kan ik doen om de resultaten te bereiken? (Activiteiten)
	<ul style="list-style-type: none"> • Zorgt voor goede communicatie en informatie-uitwisseling. • Schept randvoorwaarden voor een goede samenwerking en een gunstig leerklimaat, kent de belangen van anderen en neemt verantwoordelijkheid voor het versterken van de groepsprocessen. • Creëert een cultuur binnen het team waarin conflicten en knelpunten vroegtijdig worden gesignaleerd en op constructieve en zelfstandige wijze binnen de teams worden opgelost.
3 Bedrijfsvoering realiseren	
Bedrijfsvoering gerealiseerd, zodanig dat processen effectief en efficiënt verlopen en een met elkaar samenhangend geheel vormen en de bedrijfsvoering 'in control' is.	<ul style="list-style-type: none"> • Beheert en bewaakt het budget van de betreffende regio en onderneemt actie bij dreigende tekorten en/of overschotten. • Stimuleert de interne afstemming en samenwerking over de grenzen van de productstroom om burgers optimaal te kunnen bedienen. • Fungeert als aanspreekpunt binnen de regio en bewaakt de uitvoering van en deelname aan overleg- en samenwerkingsvormen.
4 Professionele ontwikkeling waarborgen en organiseren	
Professionele ontwikkeling gewaarborgd en georganiseerd, zodanig dat een bijdrage is geleverd aan de ontwikkeling van coachingsmethodieken en er verantwoordelijkheid is genomen voor de eigen vakbekwaamheid.	<ul style="list-style-type: none"> • Vernieuwt eigen kennis door het volgen van ontwikkelingen, deelname aan studiedagen/werkgroepen en/of kennisdelen op het gebied van coaching. • Creëert mogelijkheden tot zelfreflectie en benoemt de eigen sterke en minder sterke kanten. • Levert een bijdrage aan het verbeteren van de in gebruik zijnde coaching methodieken.
5 Netwerk opbouwen en onderhouden	
Netwerk opgebouwd en onderhouden, zodanig dat relevante in- en externe contacten beschikbaar zijn, relevante informatie uitgewisseld is en de organisatie optimaal vertegenwoordigd.	<ul style="list-style-type: none"> • Bouwt en onderhoudt een netwerk van relevante contacten en zet het netwerk actief in om de doelstellingen van de organisatie te realiseren. • Verzamelt en genereert actief informatie binnen (landelijke, regionale en/ of lokale) netwerken en vertaalt deze naar relevante informatie voor de organisatie. • Behartigt de belangen en vertegenwoordigt de organisatie in in- en externe contacten (bijvoorbeeld deelname aan ketenoverleg).

Gezichtspunten

- Wo werk- en denkniveau is vereist, alsmede kennis van managementtechnieken aangevuld met meerjarige leidinggevende ervaring. Daarnaast worden eisen gesteld aan kennis van de organisatie en de samenhang tussen de diverse onderdelen.
- Het verrichten van werkzaamheden met een veelal eigen taakstellend karakter. Vertaalt algemeen beleid naar de eigen onderdelen waarbij een integrale kijk is vereist en consequenties van beslissingen op lange termijn dienen te worden overzien.
- Sociale vaardigheden zoals luisteren, stimuleren en het overbruggen van tegenstellingen zijn vereist bij het geven van leiding.
- Verantwoordelijk voor kwalitatieve en kwantitatieve output, financiële resultaten en het algemene functioneren van de eigen onderdelen. Er is invloed op strategisch beleid en er bestaat kans op materiële en imagoschade.
- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid bij het leiding geven en bij in- en externe overlegsituaties, alsmede bij het schriftelijk genuanceerd formuleren, uitwerken en mondeling verdedigen van complexe onderwerpen, zoals beleidsvoornemens.
- Bewegingsvaardigheid is nodig bij het werken met een personal computer en eventueel andere automatiseringsvoorzieningen.
- Oplettendheid en nauwkeurigheid bij het uitvoeren van heterogene managementtaken ten behoeve van een belangrijk organisatieonderdeel waarbij beslissingen over personeel, budgetten en organisatiestructuur moeten worden genomen.
- Overige functie-eisen: Geduld en doorzettingsvermogen zijn vereist bij het tot stand brengen van nieuw beleid en het begeleiden van veranderingsprocessen. Daarnaast worden eisen gesteld aan systematiek en ordelijkheid bij beleidsontwikkeling en budgetbeheer. Integriteit is vereist bij het uniform uitvoeren van het personeelsbeleid en het hebben van kennis van de strategische beleidsontwikkelingen. Eisen worden gesteld aan representativiteit bij het extern vertegenwoordigen van de organisatie.
- Psychische belasting treedt op doordat gevolgen van genomen beslissingen niet altijd te overzien zijn en er sprake is van weerstand/tegenstellingen.

Competentieprofiel	
<i>Wat moet ik meebrengen om mijn doelen te kunnen bereiken?</i>	<i>Wat moet ik concreet laten zien, c.q. hoe moet ik me gedragen en hoe kan ik het bereiken?</i>
Organisatiecompetenties	
<u>Omgevingsbewustzijn.</u> <i>Niveau 3</i> Is actief op de hoogte van kansen en ontwikkelingen in de omgeving en vertaalt deze naar mogelijkheden op team/afdelingsniveau. Stimuleert collega's zich op de hoogte te stellen van ontwikkelingen en deze toe te passen.	<ul style="list-style-type: none"> • Onderhoudt een (informeel) extern netwerk met relevante contacten en weet deze adequaat te bespelen. • Anticipeert actief op maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen en houdt rekening met de effecten van de veranderingen op de verschillende organisatieonderdelen. • Stimuleert anderen om zich actief op de hoogte te stellen van maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen. • Deelt maatschappelijke, politieke en economische ontwikkelingen actief met belanghebbenden binnen de organisatie en fungeert als vraagbaak.
<u>Kwaliteitsgerichtheid</u> <i>Niveau 3</i> Stelt hoge eisen aan de kwaliteit van werkzaamheden binnen het organisatieonderdeel en stimuleert continue kwaliteitsverbetering.	<ul style="list-style-type: none"> • Geeft anderen constructieve feedback als de kwaliteit van hun werk beter kan. • Draagt het belang van kwaliteit actief uit en bevordert de kwaliteitsgerichtheid in team of afdeling. • Stelt kwaliteitseisen, standaards en criteria op, of laat dit doen en zorgt ervoor dat de eisen bekend zijn bij belanghebbenden. • Maakt afwegingen tussen kwaliteit en kwantiteit en zorgt voor heldere afspraken daarover. • Stelt de geleverde kwaliteit regelmatig ter discussie. • Stimuleert medewerkers tot het doen van verbetervoorstellen
<u>Verantwoordelijkheid</u> <i>Niveau 3</i> Neemt mogelijke consequenties in overweging bij het maken van risicovolle afspraken binnen het verantwoordelijkheidsgebied (zoals team/afdeling en/of beleidsgebied). Heeft een realistische inschatting van de impact van het eigen handelen en dat van anderen en baseert hier de afspraken op.	<ul style="list-style-type: none"> • Neemt als aansprakelijke de gehele verantwoordelijkheid en dekt zich op voorhand niet in. • Maakt heldere, SMART geformuleerde afspraken over verantwoordelijkheden met medewerkers op basis van een reële inschatting van de mogelijkheden. • Beperkt de onbedoelde nadelige gevolgen van de eigen handelingen en dat van anderen binnen het verantwoordelijkheidsgebied. • Voelt zich betrokken bij onderwerpen die buiten het eigen werkgebied of afdeling vallen.
<u>Samenwerken</u> <i>Niveau 4</i> Schept het klimaat voor en initieert de mogelijkheid tot samenwerking en het behalen van	<ul style="list-style-type: none"> • Schept randvoorwaarden voor een goede samenwerking, kent de belangen van anderen en neemt actief verantwoordelijkheid voor het versterken van het groepsproces. • Initieert en stimuleert nieuwe samenwerkingsvormen/-verbanden/-relaties. • Betrekt relevante partijen bij de besluitvorming, activeert betrokkenen tot het leveren van hun bijdrage aan het te bereiken resultaat en houdt daarbij rekening met kwaliteiten van anderen. • Werkt samen met externe partijen om organisatiedoelstellingen te bereiken.

gezamenlijke doelen op organisatieniveau en is hierin een aansprekend voorbeeld voor anderen binnen de organisatie.	
Functiespecifieke competenties	
<u>Coachen</u> <u>Niveau 3</u> Stimuleert en inspireert anderen in hun ontwikkeling, geeft sturing en richting.	<ul style="list-style-type: none"> • Biedt optimale condities voor anderen om goed te werken. • Geeft op basis van inzicht een duidelijk beeld van kwaliteiten en leerpunten van anderen. • Schetst richting voor ontwikkeling en ondersteunt bij het formuleren van ontwikkeldoelen. • Inspireert tot het navolgen van gezamenlijke doelen, het leveren van gezamenlijk resultaat en het gezamenlijk leren
<u>Lerend Vermogen</u> <u>Niveau 3</u> Heeft aandacht voor de ontwikkeling van zowel de afdeling en/of het vakgebied als de ontwikkeling van anderen en ondersteunt hen hierbij.	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliteert collega's actief bij het delen van kennis en projectervaringen en –resultaten. • Gebruikt nieuwe kennis en inzichten om gangbare werkwijzen ter discussie te stellen. • Geeft anderen proactief feedback op het functioneren en de behaalde resultaten en • Stimuleert anderen elkaar feedback te geven. • Stimuleert collega's trainingen en cursussen te volgen.
<u>Conceptueel vermogen</u> <u>Niveau 3</u> Ziet structuren, verbanden en samenhang tussen verschillende vraagstukken en plaatst deze in een groter geheel of breder kader. Schakelt voortdurend tussen verschillende abstractieniveaus, denkt zowel in details als op hoofdlijnen.	<ul style="list-style-type: none"> • Herkent patronen en trends in informatie en legt snel verbanden, ook op zeer abstract niveau • Weet inzicht te bieden in vraagstukken en situaties door deze in een abstracter kader te plaatsen • Schakelt moeiteloos tussen verschillende niveaus van abstractie, zowel van denken naar doen als van abstract naar concreet en vice versa • Weet zowel het overzicht te behouden als details te onderzoeken en beoordelen • Weet verbanden en samenhang te vertalen naar duidelijke en bruikbare inzichten en formuleert heldere denkbeelden, ideeën of concepten op basis van complexe informatie • Stimuleert en motiveert anderen in het vergroten van hun conceptueel denkvermogen en vertoont hierin voorbeeldgedrag voor anderen.
<u>Analytisch Vermogen</u> <u>Niveau 3</u> Ondersteunt en betreft anderen in de directe omgeving bij het analyseren van vraagstukken en geeft hierin het goede voorbeeld.	<ul style="list-style-type: none"> • Betreft en ondersteunt anderen bij het nadenken over een vraagstuk of het analyseren van een situatie. • Vraagt anderen zo nodig relaties te leggen met soortgelijke situaties. • Bekijkt vraagstukken in bredere context (bijvoorbeeld politieke, sociale of economische verbanden). • Analyseert en interpreteert situaties grondig alvorens een mening te vormen.