

Algemene kenmerken

De Manager Analyse en Advies is werkzaam binnen de productstroom Analyse en Advies en is onderdeel van het senior managementteam van de organisatie. De productstroom Analyse en Advies houdt zich bezig met de vertaling van het - door het ministerie van VWS – vastgestelde beleid naar (strategisch) organisatiebeleid. Binnen deze productstroom wordt ook bijzonder onderzoek verricht, daarnaast de externe en interne ontwikkeling, implementatie en evaluatie van nieuwe processen en optimalisatie van bestaande processen. De Manager Analyse en Advies betreft een functie op tactisch en strategisch niveau en is representant van het bestuur (vertegenwoordigen van het CIZ naar buiten toe en het onderhouden van externe contacten, met name het ministerie van VWS en andere overkoepelende partijen). De voornaamste verantwoordelijkheid van de manager Analyse en Advies is het ontwikkelen van strategisch beleid en adviseren van de directie op strategisch niveau naar aanleiding van trends en ontwikkelingen in het primaire proces, wet- en regelgevingen en de (verwachte) effecten daarvan op de organisatie en de verbetering van de kwaliteit van dienstverlening. Tevens levert de manager Analyse en Advies een integrale kijk en overziet voor de langere termijn de consequenties van beslissingen voor de gehele organisatie en het externe krachtenveld daar omheen. Daarnaast heeft de manager Analyse en Advies een belangrijke verantwoordelijkheid in het door middel van coachen en ondersteuning van de medewerkers Analyse en Advies integraal aan te sturen. De Manager Analyse en Advies is daarbij budgetverantwoordelijke voor de productstroom Analyse en Advies. Van de manager Analyse en Advies wordt verwacht dat de verschillende productstromen weet te verbinden, zodat de verschillende productstromen optimaal op elkaar kunnen worden afgestemd en (organisatie)doelstellingen kunnen worden gerealiseerd.

Waarvoor ben ik aangenomen? (Doel)

Het vormgeven en realiseren van doelstellingen zoals beschreven in het (meerjaren)plan en –begroting en het ontwikkelen en implementeren van het - door het ministerie van VWS- vastgestelde beleid naar de organisatie. Vanuit de contacten met externe partijen en de in- en externe ontwikkelingen worden strategische beleidsvoorstellen gedaan voor de organisatie van de bedrijfsvoering in het primaire proces.

Het creëren van een lerende organisatie, waardoor medewerkers in staat zijn om kwantitatieve en kwalitatieve (organisatie)doelstellingen te realiseren. Budgetverantwoordelijke voor de productstroom Analyse en advies.

Welke positie neem ik in de organisatie in? (Organisatorische context)

De Manager Analyse en Advies rapporteert en draagt rekenschap af aan de Raad van Bestuur en is onderdeel van het Senior managementteam. De Manager Analyse en Advies coacht en stuurt de medewerkers van de productstroom Analyse en Advies aan. aan.

Wat moet ik bereiken? (Resultaten)	Wat kan ik doen om de resultaten te bereiken (Activiteiten)
1. Strategisch beleid ontwikkelen en implementeren	
<p>Strategisch beleid is ontwikkeld en binnen de organisatie geoperationaliseerd, zodanig dat doelstellingen van de organisatie kunnen worden behaald en de consequenties voor de langere termijn zijn overzien.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Signaleert en analyseert landelijke, regionale en wettelijke in- en externe ontwikkelingen en trends en behoeften, welke van invloed zijn op de organisatie en levert op basis van deze ontwikkelingen een bijdrage aan de ontwikkeling van het strategisch beleid. • Ziet er op toe – in samenspraak met de directie en regiomanagers – dat het strategisch beleid wordt vertaald naar een jaarplan voor de organisatie (inclusief begroting & het budget). • Draagt zorg voor de realisatie van (organisatie)doelstellingen, bespreekt met de Regiomanagers de voortgang, behaalde resultaten en voorkomende knelpunten ten aanzien van de uitvoering en legt rekenschap af aan de Raad van Bestuur. • Overziet de consequenties van het te voeren beleid, adviseert hierover en stuurt tijdig bij indien noodzakelijk. • Evalueert periodiek het gevoerde beleid, doet verbetervoorstellen en onderhoudt contact met de overige productstromen voor adviezen betreft verbeteringen in de bedrijfsvoering binnen het CIZ.
2. Productstroom Analyse en Advies sturen op resultaat en kwaliteit	
<p>Productstroom aangestuurd, zodanig dat de medewerkers in staat zijn om zelforganiserend vastgestelde resultaten te realiseren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliteert medewerkers in het behalen van de gestelde doelstellingen 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. • Evalueert de naleving van de geldende kaders en koppelt de bevindingen terug naar de regio's. • 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. • Fungeert als aanspreekpunt binnen de productstroom en bewaakt de uitvoering van en deelname aan overleg- en samenwerkingsvormen. • 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 en verbeteren	
<p>Beleid is gerealiseerd, zodanig dat de kwaliteit en de efficiency van de bedrijfsvoering zijn gewaarborgd en de doelstellingen zijn behaald of verbeterd, waarbij deze een met elkaar samenhangend geheel vormen en de bedrijfsvoering 'in control' is.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evalueert de uitvoering van het tactisch beleid/ de meerjarenplannen, controleert de rapportages van de productstroom Analyse en Advies, signaleert afwijkingen/ knelpunten en onderneemt de benodigde acties. • Adviseert over eventuele risico's in de uitvoering van het beleid en de gevolgen voor de resultaten. Zorgt voor het meten en analyseren van en rapporteren over de (kritische) prestatie-indicatoren binnen de organisatie. • Voert verbeteringen in beleid, werkmethoden en procedures door. • Stimuleert de interne afstemming en samenwerking over de grenzen van de productstromen om burgers optimaal te kunnen bedienen. • Onderhoudt in- en externe contacten en volgt afspraken op tussen de organisatie en andere betrokken instanties zoals VWS en koepelorganisaties.
4. Professionele ontwikkeling waarborgen en organiseren	
<p>Professionele ontwikkeling</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vernieuwt eigen kennis door het volgen van ontwikkelingen, deelname aan studiedagen/werkgroepen en/of

<p>gewaarborgd en georganiseerd, zodanig dat een bijdrage is geleverd aan de ontwikkeling van coachingsmethodieken en er verantwoordelijkheid is genomen voor de eigen vakbekwaamheid.</p>	<p>kennisdelen op het gebied van coaching.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Gezichtspunten

- Wo werk- en denkniveau is vereist. Daarnaast is kennis van het vakgebied, relevante wet- en regelgeving, richtlijnen en procedures vereist. Verder dient de functionaris te beschikken over kennis van de inrichting beleid en werkprocessen van de organisatie, alsook coachingsmethode(n) en –technieken.
- Het verrichten van werkzaamheden met een veelal eigen taakstellend karakter. Vertaalt Wettelijk beleid naar organisatiebeleid 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.
- Zeer goede mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is vereist 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.
- Oplettendheid en nauwkeurigheid bij het uitvoeren van heterogene managementtaken ten behoeve van de organisatie 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	
<p><u>Omgevingsbewustzijn</u> Niveau 3 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.</p>	<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.
<p><u>Kwaliteitsgerichtheid</u> Niveau 3 Stelt hoge eisen aan de kwaliteit van werkzaamheden binnen het organisatieonderdeel en stimuleert continue kwaliteitsverbetering.</p>	<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
<p><u>Verantwoordelijkheid</u> Niveau 3 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.</p>	<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 • Voelt zich betrokken bij onderwerpen die buiten het eigen werkgebied of afdeling vallen.

<p><u>Samenwerken</u> Niveau 4 Schept het klimaat voor en initieert de mogelijkheid tot samenwerking en het behalen van gezamenlijke doelen op organisatieniveau en is hierin een aansprekend voorbeeld voor anderen binnen de organisatie.</p>	<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. • Betreft 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.
<p>Functiespecifieke competenties</p>	
<p><u>Analytisch Vermogen</u> Niveau 4 Is in staat bij vraagstukken de context waar de organisatie zich in 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 relevante aspecten worden geïnterpreteerd, gekwantificeerd en beoordeeld voorafgaand aan een belangrijke beslissing. • Abstraheert operationele problemen naar strategische oplossingen en betreft hierbij deskundigen.
<p><u>Coachen</u> Niveau 3 Stimuleert en inspireert anderen in hun ontwikkeling, geeft sturing en richting.</p>	<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
<p><u>Leidinggeven</u> Niveau 3 Heeft aandacht voor de ontwikkeling van zowel de afdeling en/of het vakgebied als de ontwikkeling van anderen en ondersteunt hen hierbij.</p>	<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. • Motiveert medewerkers zich te ontwikkelen.

Conceptueel vermogen

Niveau 3

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.

- 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.