

VBalans Sessie

Functie-informatie

| | |
|----------------------|-------------------|
| Functienaam | Teammanager A |
| Codering | 1.5 |
| Salarisschaal | 12 |
| Kenmerkscores | 44444 44444 43 43 |
| Somscore | 54 |

Functiebeschrijving

Omgeving

Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden zet op efficiënte en effectieve wijze haar middelen in voor een optimale waarborging van de kwaliteit van het leven, in casu de veiligheid en de gezondheid van de inwoners van het verzorgingsgebied.

Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden bestaat uit de volgende sectoren:

- * Sector Facilitaire Zaken
- * Sector Brandweer
- * Sector Volksgezondheid/GGD

De sector werkt volgens een procesgestuurd organisatie-model waarin medewerkers worden gestimuleerd om buiten hun kaders te kijken en die samenwerking te zoeken die bijdraagt aan een kwalitatief sterk eindproduct.

Ingangsdatum: 1 januari 2014

Werkzaamheden

Resultaatgebied 1. Visie- en beleidsontwikkeling

- * anticipeert op landelijke en regionale ontwikkelingen, ontwikkelt het beleid van het eigen team en draagt bij aan de visie en beleid van de afdeling en de sector (advisering afdelingshoofd directie);
- * vertaalt het strategisch en tactisch beleid naar de beleidsvelden van het team;
- * draagt zorg voor actieve kwaliteitszorg van het team en levert een bijdrage aan de kwaliteitszorg van de afdeling;
- * leidt multidisciplinaire organisatiebrede projecten met een politiek/maatschappelijk gevoelig karakter.

Resultaat: visie- en beleidsontwikkeling, kwaliteitszorg, productenaanbod, projectleiding

Resultaatgebied 2. Leidinggeven

- * draagt zorg voor:
 - een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering en integrale aansturing van het bureau, rekening houdend met de cultuur;
 - het opstellen en realiseren van een jaarlijks teamplan (beleidscyclus);
- * onderhoudt in- en externe contacten, die relevant zijn voor de realisatie van de producten van het team;
- * begeleidt en verzorgt de implementatie van organisatorische veranderingen en vernieuwingen;
- * coacht medewerkers en draagt de bedrijfscultuur uit door voorbeeldgedrag.

Resultaat: integrale sturing afdeling, afdelingsplan, coördinatie inzet van mensen en middelen

Resultaatgebied 3. Vertegenwoordiging organisatie

- * bevordert dat de belangen en het beleid van de organisatie in interne en externe overleg- en

VBalans Sessie

adviesorganen goed naar voren wordt gebracht.

Resultaat: vertegenwoordiging VGGM

Speelruimte

- * de teammanager A neemt beslissingen bij het leidinggeven, bij het mede ontwikkelen van een beleidsvisie voor het team, de afdeling en sector alsmede het implementeren van beleid, bij het leiden van multidisciplinaire organisatiebrede projecten, bij de coördinatie van afdelingsoverstijgende beleidsvorming en bij de vertegenwoordiging van de organisatie;
- * het strategisch beleid, wet- en regelgeving en voorschriften zijn van belang bij de uitvoering van de werkzaamheden;
- * de teammanager A is verantwoording schuldig aan de leidinggevende over het leidinggeven (kwaliteit, afgeleide budgetverantwoordelijkheid, personeelsverantwoordelijkheid en in- en externe informatievoorziening), over de bruikbaarheid van de adviezen voor de beleidsvisies, het ontwikkelde beleid, over de coördinatie van teamoverstijgende beleidsvorming en over het extern vertegenwoordigen van de organisatie.

Kennis en vaardigheden

Kennis

- * kennis van managementmethodieken;
- * brede kennis van en inzicht in het beleidsgebied;
- * kennis van financieel economische en administratieve processen;
- * inzicht in de bestuurlijke verhoudingen en de processen binnen en buiten de organisatie.

Vaardigheid

- * vaardigheid in het analyseren van knelpunten en creativiteit bij het zoeken van oplossingen (adviezen);
- * vaardigheid in het ontwikkelen en uitdragen van beleid en het voeren van overleg met stakeholders;
- * vaardigheid in het leidinggeven en tonen van voorbeeldgedrag.

Contacten

- * met het management om af te stemmen over de grote lijnen van het te ontwikkelen beleid;
- * met stakeholders om af te stemmen over het te ontwikkelen beleid, om ideeën op te doen en draagvlak te verkrijgen over het ontwikkelde beleid voorafgaande aan de definitieve besluitvorming en belangentegenstellingen te overbruggen.

Verantwoording

Motivering

Op basis van het activiteitenprofiel werden als mogelijke hoofdgroepen I tot en met VI aangegeven. Het VBalans inschalingsadvies salarisschaal 12 - Vc is tot stand gekomen op basis van onderstaande overwegingen.

De kenmerken waarop gescoord is, zijn genummerd van 1 tot en met 14 en de bijbehorende score uit het scoreprofiel staat tussen haakjes vermeld.

Werkzaamheden

1. Het betreft minder gangbare of nieuwe zaken en problemen waarbij na analyse alternatieven, ontwerpen, adviezen, e.d. worden ontwikkeld, veelal in multidisciplinair verband. (4)
2. Het betreft het realiseren van de taakstelling van een beleidseenheid danwel het verrichten van beleidsontwikkende werkzaamheden, het verrichten van technisch/wetenschappelijk onderzoek of

VBalans Sessie

het realiseren van multidisciplinaire projecten. (4)

3. De werkzaamheden zijn gericht op beïnvloeding van de omgeving buiten de eigen werkeenheden en het effect is tot op middellange termijn (langer dan een jaar) merkbaar. (4)
4. De aanpak van de werkzaamheden vereist inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij zelf alternatieve benaderingen moeten worden gezocht. (4)
5. Bij de werkzaamheden moet worden ingespeeld op verschuivingen in beleidsdoelstellingen. (4)

Speelruimte

6. Bij de uitvoering van de werkzaamheden is er vrijheid om - na analyse - benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden. (4)
7. De beslissingen vormen een besluitvormingsproces en komen tot stand na interpretatie van een verwevenheid van niet duidelijk omliggende keuzefactoren. (4)
8. Het effect van de beslissingen is in beperkte mate voorspelbaar en kan pas op middellange termijn (langer dan een jaar) worden vastgesteld. (4)
9. In algemene termen geformuleerde, strategische beleidslijnen of modellen zijn als uitgangspunten voorhanden. (4)
10. Het betreft een beoordeling van adviezen, plannen of wetenschappelijke programma's op bruikbaarheid of op afstemming op andere beleidsterreinen. (4)

Kennis & vaardigheid

11. Brede of gespecialiseerde theoretische kennis van het vakgebied, waarbij inzicht in sociale, financieel-economische, technische, juridische of politiek-bestuurlijke aangelegenheden in bredere context dan alleen het eigen werkterrein wordt vereist. (4)
12. Leidinggevende, improviserende, communicatieve, organiserende of adviesvaardigheden. (3)

Contacten

13. Bij de contacten is sprake van belangentegenstellingen. (4)
14. Het verkrijgen van afstemming over de wijze van toepassing van regelgeving, de uitvoering van beleid of de werkwijzen bij te leveren diensten. (3)