

Teamleider B

Schaal 11

DOEL VAN DE FUNCTIE

Als teamleider B ben je verantwoordelijk voor het aansturen van een team met een overwegend operationeel karakter, waarbij sprake is van beleidsvorming, het adviseren over beleid en het hiërarchisch leidinggeven. Vanuit de rol(len) die je vervult draag je als teamlid bij aan het resultaat van het directie- en managementteam en de ambities van de organisatie.

De functie van teamleider is een deeltijdaanstelling (max. omvang 0,6 fte). Het resterende deel van de formatie wordt ingevuld in het primaire proces en/of gelieerd aan het primaire proces.

In deze functie kun je werkzaam zijn in de volgende rollen:

Ontwikkelaar

- Ontwikkelt beleid voor het aandachtsgebied van het team.
- Analyseert consequenties van nieuwe beleidsplannen, wijzigingen daarin en resultaten en adviseert over de consequenties van voorgenomen beleid voor de uitvoering van de werkprocessen.

Regisseur

- Stelt een activiteiten- en jaarplan op voor de afdeling en stuurt deze aan.
- Zorgt voor de (door)ontwikkeling en afstemming van processen, procedures en dienstverlening op het aandachtsgebied.
- Zorgt voor de randvoorwaarden waarbinnen medewerkers vorm kunnen geven aan hun verantwoordelijkheden.
- Draagt zorg voor de implementatie een actualisatie van beleid op het aandachtsgebied.
- Monitort, analyseert en evalueert de effecten van activiteiten, signaleert knelpunten in de uitvoering en stuurt bij.
- Rapporteert periodiek over beleidsmatige aspecten(in de vorm van managementrapportages).

Coach

- Geeft leiding aan het team en voert de gesprekken in de gesprekscyclus.
- Stuurt op verbinding, vertrouwen en ontwikkeling van medewerkers en het team.

Netwerker

- Onderhoudt en breidt in- en externe netwerken uit.
- Signaleert kansen in de omgeving van de organisatie en vertaalt deze kansen naar de organisatie.

Teamlid

- Werkt in een managementteam en het eigen team aan de gezamenlijke opgaven.
- Participeert in een netwerk en projecten binnen en buiten de organisatie en draagt bij aan de kennistransfer en deelt actief kennis en ervaringen.
- Zoekt actief naar feedback en feedforward voor persoonlijke ontwikkeling.

SPEELRUIMTE

- Beslist bij/over: het ontwikkelen van beleid op het aandachtsgebied, het aansturen van het activiteiten- en jaarplan, het onderhouden en uitbreiden van een netwerk en het leidinggeven.
- Kader: specifiek geformuleerde beleidslijnen en wet- en regelgeving.
- Verantwoording aan: de hiërarchisch leidinggevende over de bruikbaarheid van de beleidsadvisering, de aansturing van processen en dienstverlening en het leidinggeven.

KENNIS EN VAARDIGHEDEN

- Brede theoretische kennis op het aandachtsgebied en inzicht in organisatorische, procesmatige en vakinhoudelijke samenhang in bredere context dan het eigen aandachtsgebied.
- Vaardig in het leidinggeven.
- Adviesvaardigheden.

CONTACTEN

- Met management en medewerkers over beleid op het aandachtsgebied van het team om deze af te stemmen.
- Met directie en management over consequenties van (voorgenomen) beleidskeuzes op het totale aandachtsgebied om hierover te adviseren.

Voorbeeld resultaatafspraken

- Er is een cyclisch proces van leren en continu verbeteren waarbij sprake is van professionele dialoog binnen het team en andere betrokkenen.
- Er is een goed beeld van de talenten, ambities en inzetbaarheid van medewerkers binnen het team. Er wordt steeds gestuurd op een zo goed mogelijke match tussen (de ontwikkeling van) medewerker en het werk.