

Teamleider D

Schaal 13

DOEL VAN DE FUNCTIE

Als teamleider D ben je verantwoordelijk voor het aansturen van een team en voor de integraliteit tussen meerdere overwegend (beleids)ontwikkkelende aandachtsgebieden, heb je grote mate van zelfstandigheid bij het verwerven van draagvlak voor ontwikkeling van nieuw beleid, producten of diensten en geef je hiërarchisch leiding. 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:

Visionair

- Draagt bij aan de ontwikkeling van de strategie van de organisatie.
- Draagt ideeën, concepten en (meerjaren) beleidsplannen aan op brede en complexe terreinen en stelt beleidsnotities op.
- Ontwikkelt beleid, producten en diensten op een totaal thema.
- Geeft invulling aan de beleidsvrije ruimte binnen het vastgestelde budget.
- Draagt beleidsstandpunten uit, verwerft draagvlak voor ontwikkeling en implementatie van nieuw beleid, producten en diensten (in opdracht van de directie) en haalt weerstanden weg.

Regisseur

- Stelt meerjaren activiteiten- en afdelingsplannen op en stuurt de uitvoering aan.
- Zorgt voor de randvoorwaarden waarbinnen medewerkers vorm kunnen geven aan hun verantwoordelijkheden.
- Draagt zorg voor de meerjarenbegroting van het team.
- Draagt zorg voor de implementatie een actualisatie van beleid producten en diensten op het aandachtsgebied.
- 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

- Treedt op als gezaghebbend vertegenwoordiger ten aanzien van een eigen van het eigen, dan wel meerdere aandachtsgebieden.
- Neemt deel aan beleidsvormende/bepalende overlegorganen en samenwerkingsverbanden en verdedigt daarbij de standpunten van de organisatie.
- 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 aandragen van ideeën, concepten en (meerjaren) beleidsplannen op brede en complexe beleidsterrein, het vertegenwoordigen van de organisatie en het verdedigen van standpunten van de organisatie en het leidinggeven.
- Kader: algemene beleidslijnen en strategieplannen.
- Verantwoording aan: de hiërarchisch leidinggevende over de bruikbaarheid van de beleidsadvisering, de aansturing van processen en dienstverlening, de vertegenwoordiging van de organisatie 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 ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van ideeën, concepten en beleid.

CONTACTEN

- Met management en medewerkers over het meerjaren beleid op het brede en complexe aandachtsgebied om draagvlak te verwerven.
- 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.