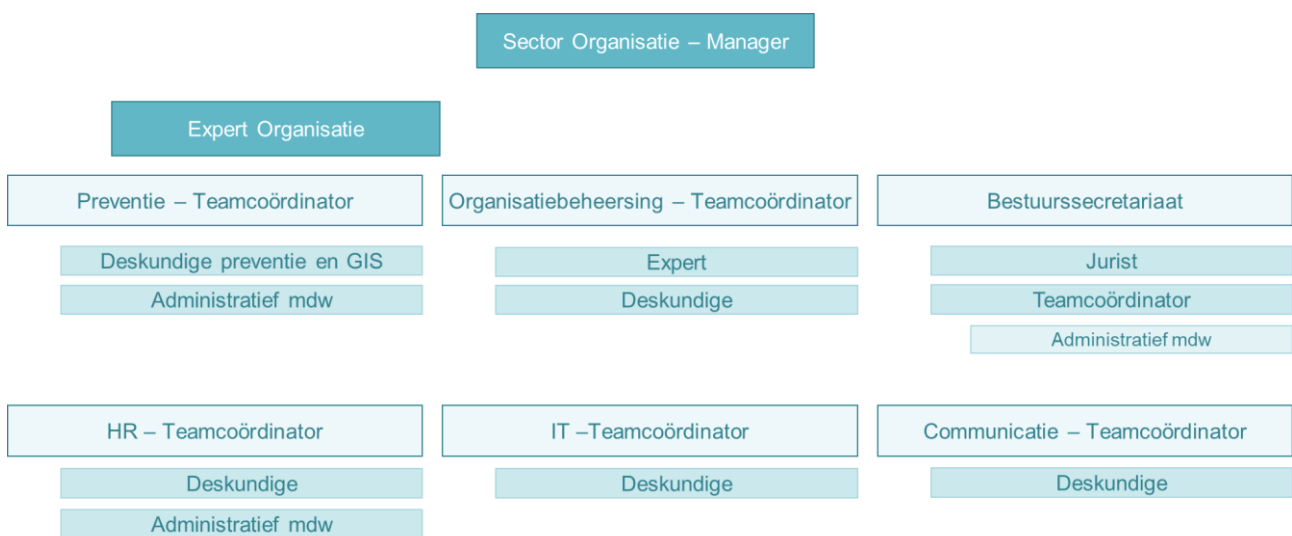


Functiebeschrijving Sectormanager

Organisatie:	Gemeente – en OCMW Diepenbeek
Sector:	Organisatie
Functie:	Sectormanager
Schaal:	A4a-A4b

Plaats in de organisatie



Ressorteert onder de algemeen directeur.

Geeft hiërarchisch rechtstreeks leiding aan 4-7 personen.

Geeft hiërarchisch onrechtstreeks leiding aan 25-30 personen.

Maakt deel uit van het Managementteam.

Resultaatsgebieden

Strategisch denken

- Als MAT-lid het meerjarenplan (strategische doelstellingen, actieplannen en acties) mee vorm geven.
- Overkoepelende strategische afstemming van de transversale projecten.
- Eindverantwoordelijk voor de vertaling van de beleidsvisie m.b.t. de sector naar strategische doelstellingen, actieplannen en acties.

Beleids-/taakuitvoering en interne werking

- Eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van beslist beleid door de sector.
- Opnemen van taken binnen het eigen vakdomein en dit binnen de vooropgestelde planning en timing.
- Prioriteiten stellen om deze planning en timing te kunnen halen.

- Volgen van de afspraken en processen betreffende de interne werking.
- Efficiënt en effectief organiseren van de middelen om de verwachte resultaten te behalen op sectorniveau.
- Verantwoordelijk voor het opzetten en bewaken van een resultaatgerichte, uniforme, klantvriendelijke en kwalitatieve werking van de sector.
- Als MAT-lid mee de rapporteringsvereisten bepalen en bewaken.

Verbeteren en innoveren

- Vooruit kijken en trachten een voorspelling te maken van toekomstige organisatiespecifieke doelen en tendensen, hun impact en de wijze waarop de organisatie dient te veranderen om slagkrachtig te blijven.
- Medewerkers aanzetten tot het zien van opportuniteiten voor continue verbetering en innovatieve oplossingen voor de klant (intern/extern).
- Medewerkers aanzetten tot het preventief problemen identificeren en een voorstel van aanpak te formuleren.

Leiderschap en zelfsturing

- Eindverantwoordelijk voor de vertaling van de missie, visie en waarden van de organisatie naar een lange termijn visie voor de sector.
- Belichaamt en verkondigt helder de visie van de organisatie, de sector en de diensten die ertoe behoren en geeft richting aan de sector.
- Verantwoordelijk voor het behouden van een helikopterview.
- Algemene leiding van de sector en directe leiding over de medewerkers rapporterend aan hem/haar.
- Directe medewerkers aansturen in overeenstemming met hun maturiteitsniveau, hun competenties en hun taakinhoudelijke vaardigheden. Dit veronderstelt een goed inschattingsvermogen van de leidinggevende, een flexibele managementstijl en een mensgerichte aanpak.
- Stelt het belang van de organisatie voorop, bewaakt mee de eenheid van werking in de organisatie en de verbinding tussen de sectoren.
- Eindverantwoordelijke voor de naleving van de rollen & verantwoordelijkheden binnen de sector in lijn met de richtlijnen van de organisatie.

Coachen

- Individueel coachen van de directe medewerkers waarbij uitdagende en haalbare doelen worden geïdentificeerd.
- Constante aandacht hebben voor evaluatie en feedback.
- Functioneren als rolmodel ten aanzien van medewerkers op het vlak van het nastreven van organisatiedoelstellingen en het naleven van waarden.

Samenwerken

- Vertegenwoordiger/ambassadeur van het lokaal bestuur.
- Samenwerking verzekeren tussen de eigen en andere sectoren zodat de werking zo efficiënt mogelijk verloopt.
- Identificeren en doorvoeren van aanpassingen om de werking van de sector te verbeteren.
- Versterken van teamvorming.
- Identificeren, opzetten, evalueren en onderhouden van strategische samenwerkingen en partnerschappen die een voordeel kunnen hebben voor de sector en de uitvoering van het beleid.
- Participeren aan intern en extern overleg om een goede samenwerking op te bouwen.

Communiceren en klantgerichtheid

- Verzekeren van een kwaliteitsvolle, correcte en laagdrempelige communicatie naar medewerkers, inwoners, bezoekers en andere belanghebbenden.
- Bewaken van eenheid van externe communicatie als middel om het lokale bestuur als aantrekkelijke en betrouwbare partner op de kaart te zetten.
- Bewaken van eenheid van interne communicatie als middel om de visie van de organisatie en het meerjarenplan te realiseren.
- Het uitdragen, op een inspirerende/overtuigende wijze, van de missie, visie, waarden en beleidskeuzes van de organisatie en de sector.

Kennis en ervaring

- Diepgaande kennis en ervaring van management-, coaching- en veranderingsmethodieken.
- Diepgaande interesse en basiskennis van de werking van een lokaal bestuur.
- Sterk ontwikkeld leervermogen.
- Door middel van vorming en zelfontplooiing steeds bijblijven met actuele ontwikkelingen.

Voor goedkeuring

	Personeelslid	Leidinggevende
Datum		
Handtekening		
Naam		

Het is de bedoeling om via de functiebeschrijving een beeld te vormen van de functie en de belangrijkste taken aan te halen. Deze opsomming heeft dus geenszins de intentie om volledig te zijn. De functie kan dus ook taken omvatten opgedragen door de leidinggevende en die niet in deze lijst zijn opgesomd waaronder ook het verrichten van ondersteunende taken aan collega's van andere diensten.