

Profiel Integraal Manager

Rol en positionering

De integraal manager is integraal verantwoordelijk voor de resultaten van één afdeling binnen de gemeente Bergen op Zoom. Hij legt verantwoording af aan de directeur van zijn eigen directie, onderhoudt contacten met de verantwoordelijk bestuurder(s) en andere relevante stakeholders (intern en extern), inspireert, stimuleert en enthousiasmeert zijn medewerkers en is verantwoordelijk voor alle control- en PIOFACH (Personeel, Informatievoorziening, Organisatie, Financiën, Algemene zaken, Communicatie en Huisvesting) taken in de eigen afdeling.

Taken, resultaatgebieden en verantwoordelijkheden

De kerntaken van de integraal manager zijn te verdelen in vier hoofdgebieden*:

- Strategische koers en oriëntatie;
- Verbinden van mensen;
- Operationele excellentie;
- Persoonlijk voorbeeldgedrag.

*bron: Harvard, Thomas deLong, 'When professionals have to lead'

Strategische koers c.q. oriëntatie

- Volgen van externe en interne ontwikkelingen en op basis daarvan koersvast (mede) invulling geven aan de strategische koers van de organisatie binnen de gestelde kaders teneinde de bestuurlijke ambities te realiseren;
- Samen met bestuurders, directieteam, collega integraal managers, programma- en projectleiders integraal (horizontaal en verticaal) uitvoering geven aan de (verander)opgaven waarvoor de gemeente Bergen op Zoom staat zoals verwoord in het organisatieontwikkelingsplan;
- Vanuit een integrale aanpak maken van de vertaalslag van de strategische koers voor de organisatie naar een tactisch jaarplan voor de eigen afdeling met heldere KPI's voor de te leveren resultaten, prestaties en inzet.

Verbinden van mensen

- Op mensgerichte, inspirerende wijze en enthousiasmerende wijze leidinggeven aan de afdeling en de individuele medewerkers om hen te verbinden op de koers van de organisatie en ruimte te geven voor persoonlijke ontwikkeling;
- De integraal manager vervult de werkgeversrol voor zijn medewerkers en is sparringpartner voor hen op strategisch, tactisch en operationeel niveau.
- Verantwoordelijk voor een optimale opbouw, samenstelling en omvang van de afdeling, nu en in de toekomst, en het ontwikkelen en onderhouden van de professionaliteit van de afdeling. De integraal manager bevordert de samenwerking en kennisdeling zowel binnen de afdeling als met andere afdelingen en blijft voortdurend in gesprek met de individuele medewerkers én met de afdeling in zijn geheel over doelstellingen, ontwikkelmogelijkheden en functioneren.

Operationele excellentie

- Verantwoordelijk voor procesmanagement en control. De integraal manager onderschrijft de visie op control en heeft affiniteit met proces- en risicomangement en het inzetten van hard- en soft controls om doelen te realiseren; hij maakt gebruik van de PDCA-cyclus teneinde kwaliteit te bevorderen.

- Verantwoordelijk voor - en eerste aanspreekpunt voor bestuurders - in de sturing op en het behalen van concrete doelen, acties en KPI's, zoals geformuleerd in de prestatieafspraken (o.a. begroting, P&C-cyclus en het jaarplan voor de eigen afdeling);
- De integraal manager is verantwoordelijk voor alle ondersteunende PIOFACH-taken (Personeel, Informatievoorziening, Organisatie, Financiën, Algemene zaken, Communicatie en Huisvesting) binnen de afdeling.
- Binnen de gestelde (financiële) kaders realiseren van de PIOFACH-doelen en taken van de organisatie en meer specifiek de eigen afdeling in nauwe samenwerking met de collega's binnen bedrijfsvoering en andere organisatieonderdelen.

Persoonlijk voorbeeld:

- Voorbeeldgedrag vanuit de visie en kernwaarden van de organisatie (dienstbaar, integraal werkend, betrouwbaar, betrokken, vooruit, voor elkaar)
- Pro-activiteit, rolvastheid (en bewaken rolvastheid van de ander), integriteit en authenticiteit als leidende principes in de leiderschapsrol

Functie-eisen

De Integraal Manager voldoet aan de volgende belangrijke profieleisen:

- Academisch werk en denkniveau, bij voorkeur een afgeronde academische opleiding.
- In staat om proactief in te spelen op veranderingen en actuele ontwikkelingen.
- Gewend te werken in een complexe, veranderende politiek bestuurlijke omgeving.
- Ruime ervaring met leidinggeven aan professionals, inspirerend leiderschap.
- Aantoonbare kennis van verandermanagement en verandercapaciteit.
- Aantoonbare kennis van en ervaring met vraagstukken op het gebied van inrichten, verbeteren en managen van werkprocessen, maar ook met de P&C-cyclus, HR-vraagstukken en business intelligence.
- Sterk ontwikkeld vermogen tot samenwerken.

Persoonlijke kwaliteiten

Competenties:

- *Organisatiesensitiviteit:* is goed op de hoogte van wat er speelt binnen de organisatie en heeft oog voor de effecten van het eigen handelen en activiteiten op andere onderdelen in de organisatie en houdt daar rekening mee;
- *Mensgericht leiderschap:* inspireert, stimuleert en enthousiasmeert medewerkers door voorbeeldgedrag vanuit de visie en kernwaarden van de organisatie en heeft oog voor hun behoeften;
- *Resultaatgerichtheid:* is gericht op het behalen van doelen en resultaten zoals afgesproken in het jaarplan en wil deze koersvast op effectieve en efficiënte manier behalen.

Persoonlijkheid:

- Open, eerlijk en duidelijk
- Betrouwbaar, goede luisteraar, integer en oprecht
- Vertrouwen geven en uitstralen
- Positief, pro-actief, denken in mogelijkheden, oplossingen, kansen
- Enthousiast