



Manager Bedrijfsvoering & financiën		Status	Datum
Bedrijfsonderdelen: Bedrijfsvoering & financiën		1.0	Januari 2020
Doel	Plaats in de organisatie		
Coachen en begeleiden van de teams en medewerkers, gericht op zelfstandig realiseren van de doelstellingen van bedrijfsvoering en financiën. Als lid MT mede adviseren over het beleid van de organisatie.	Rapporteert aan de directeur-bestuurder. Coacht en begeleidt zelfstandig werkende teams.		
Ambitie en doelen			
Missie van de organisatie SSW wil een klant gedreven en resultaatgerichte organisatie zijn. We richten onze organisatie in rondom de klant. Die staat immers centraal en krijgt de regie.			
Toelichting functie			
De manager stuurt de afdelingen bedrijfsvoering en financiën aan. De rol van de manager is zorgen dat de teams binnen het aandachtsgebied (op zelfstandige wijze) de jaardoelstellingen kunnen realiseren binnen de kaders van een klantgedreven houding. Spreekt met de teams deze jaardoelstellingen af en faciliteert en ondersteunt de teams daarbij. Dit vergt een coachende houding en situationeel management. Coachen, sturen en interveniëren waar dit nodig is. Ziet toe op en stimuleert de uitvoering van de zelfevaluatie binnen de teams en op het adequaat reageren van het team daarop. Heeft als lid managementteam een adviserende rol in de besluitvorming over aspecten op organisatieniveau. Heeft daarnaast een bijzonder verantwoordelijkheid met betrekking tot de financiële continuïteit van de organisatie en het bepalen van het ICT beleid voor de organisatie. Voorzitter treasury commissie.			
Resultaatgebieden/kernactiviteiten uit TMA			
1. Beleidsontwikkeling <ul style="list-style-type: none"> ○ Analyseren van verschillende (strategische) beleidskeuzes. ○ Beargumenteren van (strategische) beleidskeuzes. ○ Uitdragen van het beleid en/of strategie. 			
2. Bestuur & management <ul style="list-style-type: none"> ○ De organisatie en/of afdeling vertegenwoordigen en representeren. ○ Doelen stellen. ○ Enthousiasmeren. ○ Prioriteiten stellen. ○ Rapporteren en controleren van voortgang. ○ Toewijzen van middelen en budgetten aan afdelingen, medewerkers en projecten. ○ Verantwoordelijkheid nemen voor projecten, producten en/of diensten. 			
3. Coaching & begeleiding <ul style="list-style-type: none"> ○ Analyseren van de loopbaan en/of ontwikkel vraagstelling van kandidaten. ○ Begeleiden in het formuleren van loopbaan / ontwikkeldoelstellingen van kandidaten. ○ Uitvoeren van coaching activiteiten samen met kandidaten. ○ Vergroten van het zelfinzicht van kandidaten. ○ Voeren van coaching, ontwikkel en/of loopbaan gesprekken met kandidaten. 			
4. Leidinggeven <ul style="list-style-type: none"> ○ Bemiddelen bij conflicten tussen medewerkers. ○ De samenwerking en sfeer binnen het team of de afdeling bewaken en bevorderen. ○ Doelen en visie van het management overdragen op de medewerkers. ○ Faciliteren, coachen en ondersteunen van medewerkers. ○ Medewerkers enthousiasmeren om de doelen en missie van de organisatie en afdeling te realiseren. ○ Voeren van slechtnieuws gesprekken. 			



Functienaam	Manager
Bedrijfsonderdeel	Bedrijfsvoering & financiën
Versie	1.0
Datum	Januari 2020
Functieanalyse	
Heterogeniteit	De functie bestaat uit het managen van zeer uiteenlopende onderdelen van de bedrijfsvoering, gericht op realisatie van de doelstellingen. De functie bevat administratieve, technische, personele, projectmatige, bedrijfseconomische, organisatorische, beheersmatige en beleidsontwikkende aspecten. Eindverantwoordelijk voor het financiële en het ICT beleid.
Kennis	Wo niveau in bedrijfseconomische richting. Brede kennis van de vakgebieden die aangestuurd worden, de interne processen en de actuele maatschappelijke en branchegerichte ontwikkelingen.
Zelfstandigheid	Het indelen van de tijd wordt bepaald door zich aandienende zaken en rapportage- en overlegmomenten. De werkaanpak is gebonden aan het mede ontwikkelde beleidsplan van de organisatie en zelf ontwikkelen van financieel en ICT beleid. Initiatief en gevoel voor personele en organisatieaangelegenheden, organisatievermogen inventiviteit en overtuigingskracht zijn noodzakelijk. Keuzes betreffen voortgangs-, kwaliteits- en tactische beslissingen. Doet voorstellen op strategisch niveau.
Contacten intern	Heeft contacten met directie, mede MT-leden en medewerkers, gericht op informatie-uitwisseling, bijsturen van werkprocessen ontwikkelen beleid en realiseren van plannen.
Leidinggeven	Geeft direct leiding aan 10 tot 20 medewerkers.
Afbreukrisico	Fouten/onzorgvuldigheden bijvoorbeeld bij ontwikkelen, implementeren en bewaken financieel en ICT beleid, beleidsontwikkeling, advisering, aansturing en coachen van de teams en medewerkers kunnen leiden tot verkeerde beleidsbeslissingen door de directie, in- en externe irritaties, verstoorde werksfeer, imagooverlies en financiële schade.
Contacten extern	Heeft contacten met diverse stakeholders. Contacten zijn gericht op informatie-uitwisseling, probleemoplossing en ontwikkelen van beleid.
Speciale eisen	Geheimhouding is vereist bij vertrouwelijke personeelsgegevens, bedrijfsgegevens en beleidsvoornemens.
Fysieke eisen	Regelmatig beeldschermwerk.



Competenties

Kerncompetenties		Niveau
Verantwoordelijkheid	Het voelen, nemen en afleggen van verantwoordelijkheid voor acties van zichzelf, collega's en de organisatie.	2/3
Klantgerichtheid	De wensen en behoeften van de klant onderzoeken en hiernaar handelen, rekening houdend met de kosten en baten voor de eigen organisatie.	3
Resultaatgerichtheid	Concrete en gerichte acties ondernemen om doelstellingen te behalen of te overstijgen.	3

Functiegebonden competenties		Niveau
Visie	De dagelijkse praktijk overstijgen en eigen ideeën uitwerken voor de toekomst, feiten van een afstand kunnen bekijken, ze in een ruimere context en langetermijnperspectief plaatsen.	2
Coachen	Medewerkers begeleiden en motiveren om hen effectiever te laten functioneren door hun zelfinzicht en probleemoplossend vermogen te vergroten.	2
Probleemanalyse	Problemen signaleren, belangrijke informatie herkennen, relevante gegevens zoeken en hiertussen verbanden leggen; mogelijke oorzaken van problemen zien.	3
Ontwikkelen van medewerkers	De sterke en zwakker ontwikkelde vaardigheden van medewerkers inventariseren en analyseren; hun talenten onderkennen en hun ontwikkelingsbehoeften vaststellen; ervoor zorgen dat de juiste ontwikkelingsactiviteiten worden uitgevoerd.	3



Functienaam	Manager bedrijfsvoering & financiën	
Bedrijfsonderdeel	Bedrijfsvoering & financiën	
Versie	1.0	
Datum	Januari 2020	
Indelingsformulier		
Functiefamilie(s)	21 (Management)	
Karakteristieken	Besluit	Toelichting
Typering:	M	Managen van zeer uiteenlopende onderdelen van de bedrijfsvoering. Het werk bevat onder meer organisatorische aspecten. Er is sprake van beïnvloeding van het strategisch beleid. (M) HBO-WO niveau. (M)
Zelfstandigheid:	L	Tijdsindeling met name bepaald door zich aandienende zaken en rapportage- en overlegmomenten. De werkaanpak is gebonden aan mede ontwikkelde beleidsplannen op organisatieniveau en zelf ontwikkelde beleidsplannen, bijvoorbeeld op het gebied van ICT. Initiatief, gevoel voor personele en organisatieaangelegenheden, organisatievermogen, inventiviteit en overtuigingskracht zijn hierbij noodzakelijk. Keuzes betreffen voortgangs-, kwaliteits- en tactische beslissingen. Doet beleidsvoorstellen op strategisch niveau. (M) Contacten met directie, management en medewerkers, gericht op informatie-uitwisseling, bijsturen werkprocessen, beleidsontwikkeling en realiseren afdelingsplannen. (L) Geeft direct leiding aan 10 tot 20 medewerkers (qua niveau vergelijkbaar met leidinggeven aan). (K)
Afbreukrisico:	M	Fouten/onzorgvuldigheden bijvoorbeeld bij opstellen en bewaken financieel en ICT beleid, beleidsontwikkeling, aansturing en coaching medewerkers en advisering, kunnen leiden tot verkeerde beleidsbeslissingen door de directie, irritaties, verstoorde werksfeer, inefficiency, imagoverlies en financiële schade. (M) Contacten met diverse stakeholders. Deze contacten zijn gericht op informatie-uitwisseling, probleemoplossing en ontwikkelen van beleid. (M)
Fysieke aspecten:		
Eindoordeel	M	Twee uit drie regel toegepast.
Overwegingen	Geen L: Doet beleidsvoorstellen op strategisch niveau. Geen N: Er is geen sprake van managen van de integrale bedrijfsvoering van de organisatie. Bij de weging speelt mee dat er een grote verantwoordelijkheid is op het gebied van financieel beleid en ICT beleid.	