



Teammanager Beleid Sociaal

Overbetuwe heeft veel te bieden

Gemeente Overbetuwe telt ruim 47.000 inwoners, verdeeld over 11 dorpskernen en ligt in het hart van de regio Arnhem en Nijmegen. De gemeente biedt rust, ruimte, bedrijvigheid en alle denkbare voorzieningen binnen handbereik. Dit maakt Overbetuwe een aantrekkelijke gemeente om te wonen en te werken.

De gemeente Overbetuwe is een zelfbewuste en coöperatieve organisatie met ruim 400 medewerkers. Dienstverlening en resultaatgerichtheid staan centraal. Dit blijkt ook uit de goede scores van de gemeente in klantonderzoeken en benchmarks. Vanuit een krachtige, zelfstandige positie gaat zij samenwerking aan met anderen als deze een meerwaarde biedt voor inwoners, organisaties, instellingen en bedrijven.

Moderne informele organisatie

Overbetuwe is een moderne, informele organisatie. De lijnen zijn kort. Als organisatie is ze volop in beweging met ontwikkelingen als inwoner- en overheidsparticipatie, maar ook in de bedrijfsvoering zoals bijvoorbeeld met zaakgericht werken, digitalisering en de toekomstgerichte verbouwing van het gemeentehuis.

Aan de slag

Onder het motto 'Aan de Slag' heeft Overbetuwe vanaf eind 2018 op diverse terreinen gewerkt aan organisatieontwikkelingen, waaronder een nieuwe hoofdstructuur per 1 januari 2020. Het doel van de nieuwe structuur is tweeledig. In de eerste plaats; het creëren van een toekomstbestendige structuur met stabiliteit en continuïteit in de aansturing. Daarnaast; het vergroten van flexibiliteit en slagkracht van de organisatie, om onverminderd in te kunnen spelen op huidige en toekomstige (in- en externe) ontwikkelingen. [Lees meer.](#)

Rolinvulling en opgaven teammanagers

De teammanagers zijn samen met de teams verantwoordelijk voor effectieve en efficiënte levering van producten en diensten. Resultaatsturing is voor de teammanagers dan ook nadrukkelijk van belang. Met accent op kwaliteit en tijdigheid zorg je samen met het team voor dagelijkse uitvoering en resultaat van werkzaamheden. Een zakelijke/bedrijfsmatige instelling past jou dus goed.

In het verlengde hiervan heb je als teammanager aandacht voor de werkprocessen. Je denkt mee over de uitlijning ervan en monitort op hoofdlijnen. Werken vanuit de keten is voor jou het uitgangspunt. Jij ziet de meerwaarde van concern breed denken en weet jouw team mee te nemen in het denken vanuit een breder perspectief.

De kunst is om dit te combineren met een coachende, mensgerichte houding. Als teammanager heb je affiniteit met de inhoud van het vakgebied, maar weet je de inhoud ook bij de mensen te laten. Jij stelt jezelf op als coach en laat de medewerkers het zelf doen. Jij stuurt hierin op de kernwaarden van de organisatie (eigenaarschap, zelfbewust, coöperatief en resultaatgericht); je geeft ze samen met jouw team vorm en zorgt dat ze doorleeft worden. Naast het inzetten op een actievere doorleving en betekenisgeving van deze waarden, zet je je als teammanager in op onderstaande opgaven.

Van ontwikkelen naar borgen

Als teammanager opereer jij op tactisch en operationeel niveau. Naast het werk van alledag richt jij je op ontwikkeling, zowel van je team als van de gemeente. Jij maakt de vertaalslag naar jouw team, zowel als het gaat om interne als externe ontwikkelingen. Wat betekenen besturingsfilosofie en kernwaarden voor jouw team, de medewerkers en hun dagelijks werk? Maar ook: wat betekenen zaken die 'buiten' spelen voor hen en de manier waarop zij hun werk doen? Je hebt een externe oriëntatie; je hebt een antenne voor ontwikkelingen buiten de organisatie die van invloed (kunnen) zijn op de organisatie en specifiek op jouw team. Jij weet wat er 'buiten' speelt en speelt hierop in als het gaat om de ontwikkeling van jouw team en de uitvoering van het werk. Deze kennis gebruik jij actief om als team en als organisatie verder te komen.

Je hebt niet alleen oog voor het in gang zetten van ontwikkelingen, maar ook voor het borgen daarvan. Jij zorgt dat zaken worden vastgelegd en ingebed in de organisatie. Jij waakt ervoor dat ingezette ontwikkelingen onderdeel worden van het dagelijks handelen van medewerkers. Jij weet zaken onderdeel te laten worden van nieuwe werkwijzen. Dit stimuleer je onder andere vanuit de kernwaarden eigenaarschap en resultaatgericht. Jij hebt een duidelijk beeld van alle facetten die komen kijken bij een goede implementatie en borging.

Ontwikkeling van medewerkers

Als teammanager richt jij je ook op de verbinding met jouw medewerkers en heb jij hun ontwikkeling voor ogen. Je bent oprecht geïnteresseerd in de medewerkers; wat hen bezighoudt, waar hun ontwikkelpunten liggen en hoe je elk van hen kan meenemen in ontwikkelingen die eraan komen. Jij zorgt ervoor dat medewerkers toegerust zijn voor de toekomst. Vanuit een intrinsieke motivatie wil jij hen verder helpen in hun ontwikkeling naar (onafhankelijk) adviseur van college en raad en 'mogelijkmakers' in de uitvoering, ook zeker vanuit het zakelijke belang van de organisatie. Als leidinggevende weet je een goede balans aan te brengen tussen sturing en zelfsturing van medewerkers.

Als teammanager heb jij daarom oog voor de weerbaarheid, taakvolwassenheid en zakelijkheid van jouw medewerkers. Je helpt hen te staan voor hun zaak en zich verder te ontwikkelen als stevige gesprekspartner. Jij bent zelf dan ook iemand die het moeilijke gesprek niet uit de weg gaat en voor jouw mensen staat als het nodig is. Hiermee heb jij een voorbeeldfunctie voor hen.

Taken en verantwoordelijkheden

Alle medewerkers hebben één leidinggevende die integraal eindverantwoordelijk is. Als teammanager ben je;

- verantwoordelijk voor de integrale uitvoering, ontwikkeling en innovatie van de taken binnen het team;
- hiërarchisch leidinggevende van de medewerkers binnen het team (inhoud en PIOFACH);
- verantwoordelijk voor de ontwikkeling naar taakvolwassen medewerkers en weet jij daarbij een goede balans aan te brengen tussen sturing en zelfsturing van medewerkers;
- verantwoordelijk voor de (door)ontwikkeling (inhoud en medewerkers) van het team;
- sparringpartner voor het bestuur, domeinmanager en de directie voor teamvraagstukken;
- degene die de domeinmanager en andere teammanagers adviseert over team- en team overstijgende vraagstukken;
- in staat een goede wisselwerking te creëren tussen inhoud, output en bedrijfsvoering.
- samen vormen de teammanagers een slagvaardig en besluitkrachtig management op operationeel en tactisch niveau.

Persoonsprofiel

- Je hebt ervaring als leidinggevende in een politiek-bestuurlijke context.
- Je bent bekend met de (veranderende) rol van de overheid in de samenleving. Jij weet jouw medewerkers te prikkelen na te denken over wat dat voor hen persoonlijk betekent en voor het team als geheel. Zo zorg jij ervoor dat zij zich bewust zijn van hun veranderende rol als ambtenaar.
- Jij leeft de kernwaarden eigenaarschap, zelfbewust, coöperatief en resultaatgericht voor en bent hierdoor een inspirerend voorbeeld voor jouw medewerkers.
- Je hebt een zakelijke en proactieve houding; je neemt initiatief en laat zaken niet zomaar lopen.
- Je hebt (aantoonbare) affiniteit met het vakgebied van het team. Je weet waar de medewerkers zich mee bezighouden en wat er speelt.
- Jij ondersteunt jouw medewerkers door in te zetten op coaching en ervoor te zorgen dat medewerkers hun werk goed kunnen doen. Dit doe je vanuit een faciliterende houding.
- Je bent een echte teamspeler. Je gaat voor de volle 100% voor jouw team en pakt ook jouw rol in de samenwerking met de collega-teammanagers en organisatiebreed.
- Je hebt lef! Je durft buiten de gebaande paden te gaan en schuwt het niet om door te pakken.
- Jij bent besluitvaardig; je durft knopen door te hakken, maar vergeet vervolgens niet om jouw team hierin mee te nemen door uitleg te bieden.
- Logischerwijs ben jij dan ook communicatief sterk; je neemt jouw team mee en bent transparant.

Specifieke opgaven en gevraagde competenties

In dit team (± 30 medewerkers) zijn alle beleidsfuncties met betrekking tot het Sociaal Domein ondergebracht. Het team is samen met het uitvoerende en ondersteunende team binnen één domein en onder aansturing van één domeinmanager gebracht om de integraliteit en samenwerking te bevorderen.

Binnen het team zijn de volgende disciplines aanwezig:

- Wonen, zorg en welzijn
- Sport, onderwijs, cultuur en recreatie
- Opgroeien en ontwikkelen
- Subsidies en contracten
- Maatschappelijke participatie
- Dorps- en wijkcoördinatie

Het team houdt zich bezig met beleidsontwikkeling in de regionale context. Het is haar ambitie om het gewone leven centraal te stellen, en uit te gaan van de vraag van de inwoners. Men gaat uit van een samenleving waar mensen zorgen voor elkaar, zich bekommeren om elkaar, waar mensen meedoen en als collectief initiatief nemen. Zodat niemand afhankelijk hoeft te zijn van gemeente of hulpverlening. Dit betekent dat de voorzieningen in de nabijheid van inwoners moeten zijn en aansluiten op de behoefte. En dat Overbetuwe haar ondersteuning laagdrempelig aanbiedt, indicatievrij, integraal en ontschot.

De komende jaren is de inzet van de gemeente Overbetuwe dan ook erop gericht om zorg, ondersteuning en participatie voor en van haar inwoners dichtbij, betaalbaar, bereikbaar en kwalitatief nog beter te organiseren. Om dat doel te bereiken wil de gemeente de inrichting en uitvoering van het sociaal domein doorontwikkelen. Concreet door het voorliggend veld te versterken door de 1-loket-gedachte verder vorm te geven, verdere professionalisering van de integraal werkende kernteams en een intensievere samenwerking met de maatschappelijke partners. Als teammanager wordt van jou verwacht dat jij hier visie op hebt en sturing geeft aan de veranderopgave.

Het samenspel tussen het team Uitvoering Sociaal en jouw team is logischerwijs van groot belang. Als teammanager heb je daar oog voor en onderhoud je nauw contact met dat team. Deze samenwerking weet jij te intensiveren en te optimaliseren. Jij stimuleert jouw medewerkers om te investeren in deze samenwerking. Je laat hen hierin een actieve rol spelen en stimuleert om vooral *samen* resultaten te bereiken. Deze samenwerking is cruciaal en vraagt dan ook veel van jouw aandacht.

Het Sociaal Domein is voortdurend in beweging. Jij hebt daarom een externe focus; je volgt ontwikkelingen op de voet en anticipeert hier snel op. Je weet wat er 'buiten' speelt en gaat hier ook het gesprek over aan met jouw medewerkers. Wat betekent dit voor de organisatie, het team en hun dagelijks werk? Je bent daarnaast een netwerker. Je bouwt gemakkelijk een netwerk op dat je kunt inzetten voor de organisatie. Hierin ben je alert op kansen voor de organisatie en zorg je voor (nieuwe) samenwerkingsverbanden en het bundelen van krachten.

Samen met het team weet jij inbedding van bedrijfsmatig werken te realiseren. Handelen vanuit effectiviteit en efficiency staat centraal, net als de klant en het product. Je bent zakelijk ingesteld; je bent besluitvaardig, communicatief sterk, transparant richting jouw team en vindt het leuk om op inhoud met hen te sparren. Je verliest jezelf daar niet in, want je weet ook los te laten en de

verantwoordelijkheid bij de medewerker te laten. Tegelijkertijd ben je ook betrokken en empathisch, een echt mensenmens.

Arbeidsvoorwaarden

Overbetuwe biedt:

- een uitdagende functie in een dynamische organisatie, waarbij je genoeg mogelijkheden hebt om jezelf te ontplooiën. De functie is op dit moment indicatief ingeschaald in schaal 12 (aanloopschaal 11a). Het salaris is afhankelijk van opleiding en ervaring en bedraagt minimaal € 3.843,- en maximaal € 5.756,- bruto per maand bij een 36-urige werkweek;
- een tijdelijke aanstelling/plaatsing van 1 jaar met zicht op een aanstelling voor onbepaalde tijd.
- een Individueel Keuze Budget (IKB) met daarin vakantiegeld, eindejaarsuitkering, bovenwettelijk verlof, een bonus en levenslooptoelage.
- goede mogelijkheden voor tijd- en plaatsafhankelijk werken.

Contact en informatie procedure

De procedure wordt begeleid door Zeelenberg. Voor nadere informatie over deze functie kun je contact opnemen met Cees Zeelenberg of Methanie van der Lee via het kantoor van Zeelenberg in 's-Hertogenbosch, telefoonnummer 073 - 612 06 55.

We zien jouw sollicitatie inclusief curriculum vitae en motivatiebrief graag uiterlijk 10 februari 2020 tegemoet. Je kunt solliciteren via www.zeelenberg.nl/vacatures/teammanager-beleidsaalovertuwe. We vragen je in je motivatiebrief nadrukkelijk centraal te stellen: je visie op de rol van teammanager en je eigen toegevoegde waarde daarin, waarmee je tevens een inkijkje geeft in persoonlijkheid en drijfveren.

De data van de procedure kan je opvragen via welkom@zeelenberg.nl.

Een ontwikkelingsassessment maakt mogelijk onderdeel uit van de procedure.