

Directeur Beleven (A5a-A5b)

1. Doel van de functie

De Directeur Beleven stuurt het focusdomein 'Beleven' van het lokaal bestuur Maldegem aan. Hij/zij/x neemt de **leiding** en **coördineert** alle **dienstverlening** met een **vrijtijdsgebonden invalshoek**.

De Directeur Beleven zorgt voor de **strategische aansturing** van het focusdomein. Hij/zij/x zorgt dat de diensten **georganiseerd** zijn **rond de klant** en dat er tussen pijlers en teams voldoende **coördinatie** en **onderlinge samenwerking** bestaat om de beleidsambities in praktijk waar te maken. Door middel van inzet op samenwerkingsverbanden wordt een zo **breed en innovatief** mogelijk **aanbod** aan **vrijtijdsactiviteiten** aan de klant/burger aangeboden.

De Directeur Beleving is verantwoordelijk voor de **realisatie van de beleidsdoelstellingen**, in nauwe samenwerking met de Directeur Mens en samen met de andere leden van het **managementteam**: de Algemeen Directeur, de Financieel Directeur, de Directeur Ruimtelijke Ontwikkeling, de Directeur Infrastructuur & Onderhoud, het Diensthoofd HR en het Diensthoofd Strategie.

Hij/zij/x staat mee in voor een vlotte coördinatie van **beleidsvoorbereiding**, **beleidsuitvoering** en **beleidsevaluatie** met het oog op de realisatie van het **strategisch meerjarenplan**.

2. Plaats in de organisatie

De Directeur Beleven maakt deel uit van **de pijler Mens** en meer concreet het **focusdomein Beleven**. Hij/zij/x **maakt deel uit van het managementteam** en **rapporteert aan de Algemeen Directeur**. De Directeur Beleven is verantwoordelijk voor de **resultaatsgebieden** buitenschoolse opvang, sport- & jeugdwerk, cultuur, erfgoed, toerisme, bibliotheek en KUMA.

3. Verantwoordelijkheden

Visie en strategie afstemmen en opbouwen in samenspraak met het managementteam

- In overleg met het managementteam een visie ontwikkelen op elk van de resultaatsgebieden, de onderlinge afstemming tussen die resultaatsgebieden en het geheel van de organisatie.
- Bewaken van de strategie in lijn met organisatiebrede afspraken: wijze waarop de resultaten zullen worden behaald, planning en organisatie, inzet van mensen en middelen...
- Bijdragen tot de ontwikkeling en realisatie van de meerjarenplanning.

Waken over de operationele werking van het focusdomein beleven

- Bewaken van een helicopterview over de uitvoering van het meerjarenplan en het behalen van doelstellingen en deadlines.
- Opnemen van de leidinggevende rol binnen het focusdomein beleven in overeenstemming met de leiderschapsvisie.
- Aanspreekpunt zijn voor mensen met het oog op een goed verloop van de werking en de beleidsuitvoering: context bieden, opvolgen en feedback geven.
- Aansturen van diensthoofden en diensten: zorgen voor informatiedoorstroom, sturen op resultaten en planning, onderling coördinatie bewaken.
- In overleg met de personeelsdienst zorgen voor juiste m/v/x op de juiste plaats, instaan voor coaching, ontwikkeling en tevredenheid van medewerkers en leidinggevenden.
- In lijn met het digitaliseringsbeleid van het lokaal bestuur zorgen voor een efficiënte dienstverlening en interne werking.
- Waken over de correcte toepassing van financiële afspraken en budgethouder van de afdeling.
- Controle van bestelbonnen en facturen.

maldegem.be

Een politiek ambtelijke samenwerking opzetten en onderhouden

- Overleg met schepenen in functie van beleidsvoorbereiding en -uitvoering.
- Zorgen voor goede informatiedoorstroom vanuit de afdeling naar de politiek en omgekeerd.
- Instaan voor de goede opvolging van de afspraken, taken en deadlines.
- Afstemming tussen schepenen, algemeen directeur en diensthoofden organiseren.
- Instaan voor een vlot verloop van het beslissingsproces (zorgen voor kwalitatieve besluitvorming, afstemming tussen stakeholders organiseren, plannen...) volgens de deontologische code en principes van de organisatie.

Blijven zoeken naar verbetering

- Optimalisatie van de werking van de afdeling rekening houdend met maatschappelijke evoluties en trends.
- Opvolgen van de beleidsevoluties op Vlaams, federaal en Europees niveau met betrekking tot de bevoegdheidsdomeinen.
- De interne werking blijvend laten mee-evolueren met de maatschappelijke en politiek verwachtingen.
- Zorgen voor procedures en de opvolging, evaluatie en het laten bijsturen ervan.
- Ogen open houden voor opportuniteiten en samenwerking, binnen en buiten het lokaal bestuur en hiervoor een netwerk uitbouwen en onderhouden.
- Instaan voor de uitbouw van een helder en concreet dienstverleningsconcept binnen het focusdomein beleven.
- Constante evaluatie en verbetering van de werking.

Mee instaan voor een goede interne en externe communicatie:

- In overleg en afstemming met de communicatiedienst zorgen voor verschillende interne en externe communicatiekanalen.
- Informeren van de diensthoofden / medewerkers binnen de afdeling over beleidsdoelen, beslissingen kaderen, faciliteren dat iedereen over de juiste informatie beschikt om op een goede manier uitvoering te kunnen geven aan hun taken.
- Waken over een correcte en heldere informatiedoorstroom.
- Ervoor zorgen dat relevante informatie op een inzichtelijke manier vanuit de afdeling op het MAT of tot bij de politiek wordt gebracht.

4. Competentieprofiel

Kennis en vaardigheden (op schaal van 1-5)

- Leidinggeven (5)
- Mensen inspireren en enthousiasmeren (4)
- MS Office en andere digitale tools kunnen gebruiken (4)
- Kennis over of bereid zijn om zich in te werken in (4)
 - vrijetijdsgebonden materie in de publieke sector
 - relevante wetgeving (decreet lokaal bestuur, overheidsopdrachten, openbaarheid van bestuur...)
 - strategisch management, HR-management, project- en changemanagement
 - procedures inzake kwaliteitszorg, -systemen en -beleid
- Affiniteit met de vrijetijdssector (3)
- Organisatiebeheersing in de publieke sector (3)

Functie specifieke competenties (op schaal van 1-3):

Overtuigen – Niveau 3 – *Hanteert aangepaste beïnvloeding strategieën*

- Denkt (vooraf) aan de impact die argumentatie kan hebben op anderen en handelt hiernaar
- Durft creatieve acties in te zetten om anderen in de gewenste richting te bewegen
- Buigt tegenargumenten en weerstand om en maakt er in de argumentatie gebruik van
- Legt contacten om draagvlak te creëren en zaken gedaan te krijgen
- Brengt anderen ertoe om standpunten en visie verder uit te dragen

Samenwerken – Niveau 3 – *Creëert gedragen samenwerkingsverbanden en synergie over de entiteitsgrenzen heen*

- Zoekt contacten over barrières en cultuurverschillen heen, benadrukt het 'wij'-gevoel
- Werkt actief aan het scheppen van een vertrouwensband met alle belanghebbenden
- Creëert een draagvlak voor beslissingen, oplossingen en acties die de entiteit overstijgen
- Draagt samenwerking uit om het algemeen belang te dienen over de grenzen van de entiteit heen
- Gebruikt invloed om processen en structuren te (her)tekenen die de co-creatie stimuleren

Visie – Niveau 3 – *Brengt een beleid naar voren dat de entiteit of organisatie op lange termijn beïnvloedt*

- Anticipeert op maatschappelijke ontwikkelingen en bereidt de organisatie hierop voor
- Komt met plannen en ideeën met een looptijd van enkele jaren
- Bewaakt de langetermijnstrategie, ondanks de dagelijkse gebeurtenissen
- Ontwikkelt een beleid om de missie en doelstellingen van de organisatie te realiseren
- Draagt de missie van de organisatie zowel intern als extern uit

Delegeren – Niveau 3 – *Delegeert ruime verantwoordelijkheidsgebieden*

- Creëert betrokkenheid en verhoogt de eigenwaarde van medewerkers door hen de volle verantwoordelijkheid te geven over bepaalde dossiers, processen, structuren ... en over de middelen om de vastgestelde output te bereiken
- Geeft medewerkers bevoegdheid om in complexe en onvoorspelbare situaties autonoom te handelen
- Geeft medewerkers het vertrouwen en het mandaat om zaken op hun manier te realiseren
- Weet waar de sterke kanten van medewerkers liggen en vertrouwt erop
- Zorgt voor autonomie zodat medewerkers hun capaciteiten en ambities kunnen ontplooiën

Verantwoordelijkheid nemen – Niveau 2 – *Handelt in het belang van de organisatie*

- Draagt actief bij aan de doelen en waarden van de organisatie
- Overweegt de gevolgen van voorstellen en acties voor de organisatie
- Blijft consequent handelen, ook in lastige of onzekere situaties
- Zegt wat men doet, is open over de door hem gehanteerde waarden en normen
- Wekt vertrouwen in objectiviteit en integriteit

Richting geven – Niveau 2 – *Geeft richting, zowel via processen en structuren als via het bepalen en uitdragen van een visie*

- Schept duidelijkheid over de taken, rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende teamleden en teams van de entiteit
- Zorgt ervoor dat beschikbare mensen en middelen efficiënt ingezet worden met het oog op de gezamenlijk te behalen doelstelling
- Voorziet in mogelijkheden voor communicatie en overleg binnen het team en stimuleert het gebruik daarvan
- Stuurt het functioneren van individu en team bij, met het oog op het bereiken van de doelstellingen
- Bewaakt processen en structuren en stuurt ze indien nodig bij om de efficiëntie of kwaliteit van de werking te verzekeren of te verbeteren

5. Organisatieprincipes

De organisatieprincipes zijn de basis voor onze werking – de organisatieprincipes geven een inzicht in wat van alle medewerkers van de organisatie verwacht wordt:

- We plaatsen onze **interne en externe klant centraal**. We hanteren een menselijke en respectvolle aanpak bij het uitvoeren van de beleidsdoelstellingen.
- We werken met goesting en passie en leggen ons hart in onze dienstverlening. We zoeken de **juiste m/v/x voor de juiste job** en geven mensen de kans zich verder te ontwikkelen.
- Iedere medewerker kent de **beginselen van goed bestuur** en hanteert ze als rode draad in de uitvoering van hun job (zorgvuldigheidsbeginsel, motiveringsbeginsel, redelijkheidsbeginsel, gelijkheidsbeginsel, onpartijdigheidsbeginsel, rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel).
- We werken **zo efficiënt mogelijk** aan het realiseren van de doelstellingen. We maken keuzes vanuit deskundigheid en werken samen met collega's om de juiste dingen op een verantwoorde manier te doen.
- We stellen onze dienstverlening kritisch in vraag en staan open voor **innovatieve oplossingen**. We zijn flexibel, streven naar verbetering en durven investeren in vernieuwing. Zo dragen we bij aan een hedendaagse organisatie met een sterk imago.
- We werken aan een open en collegiale sfeer waarbinnen we graag samenwerken. We krijgen **vertrouwen en nemen verantwoordelijkheid**.