

Functiebeschrijving

Directeur vrije tijd en welzijn

- Functiebenaming: Directeur vrije tijd en welzijn
- Salarisschaal: A4a – A4b

1 Plaats in de organisatie

1.1 Positionering in het organogram

De directeur is verantwoordelijk voor volgende afdelingen:

1. Afdeling Welzijn
2. Afdeling Vrije tijd

De directeur vrije tijd en welzijn maakt deel uit van het **managementteam**.

De directeur vrije tijd en welzijn rapporteert rechtstreeks aan de algemeen directeur.

De directeur vrije tijd en welzijn geeft rechtstreeks leiding aan de diensthoofden binnen de verschillende afdelingen binnen de directie vrije tijd en welzijn.

1.2 Evaluatie

1. Eerste evaluator: algemeen directeur
2. Tweede evaluator: /

2 Samenvatting van het doel van de functie

De directeur vrije tijd en welzijn leidt en coördineert de werking van de verschillende diensten die vallen onder zijn/haar bevoegdheid, zodat de beleidsdoelstellingen ervan gerealiseerd worden. Als lid van het managementteam staat hij/zij de algemeen directeur bij in de strategische beleidsvoorbereiding, -coördinatie en -opvolging. Hij/zij gedraagt zich als een verbindingsofficier in en ten aanzien van het managementteam maar ook ten aanzien van het beleid. Hij/zij treedt op als hiërarchisch leidinggevende ten aanzien van de diensthoofden die onder zijn/haar bevoegdheid vallen. Hij/zij brengt actieve samenwerking en overleg binnen de afdelingen en diensten tot stand. Hij/zij ontwikkelt een visie en bewaakt voortdurend de cohesie met de andere afdelingen en de organisatie in zijn geheel. De directeur vrije tijd en welzijn is verantwoordelijk voor de dienstverlening aangaande vrije tijd en welzijn, en bewaakt hierbij het organisatiebrede dienstverleningsconcept. Hij/zij behoudt het overzicht op de projecten binnen zijn/haar domein en doet hierbij aan duidelijke voortgangscontrole. Hij/zij beschikt over kennis van en affiniteit met de relevante juridische wet- en regelgeving binnen het eigen domein, en kan diensten hierin ondersteunen. Door actief programmamanagement zorgt de directeur vrije tijd en welzijn ervoor dat mijlpalen en doelstellingen binnen zijn/haar afdeling behaald worden.

2.1 Resultaatsgebieden

2.1.1 Visie bepalen en uitdragen

De directeur vrije tijd en welzijn brengt een **eigen beleid** naar voren dat zijn/haar domein en organisatie op **lange termijn** beïnvloedt en **richting** geeft. De directeur vrije tijd en welzijn bewaakt daarbij de coherentie met de bredere missie en doelstellingen van de organisatie en het huidige bestuur.

De directeur vrije tijd en welzijn denkt discipline overschrijdend, legt minder voor de hand liggende verbanden en neemt de tijd om vooruit te denken. De directeur vrije tijd en welzijn durft adviezen, beslissingen en initiatieven in een bredere organisatiecontext of beleidscontext te plaatsen.

De directeur ontwikkelt een visie die bijdraagt tot het algemene beleid van het bestuur en doet hier proactief voorstellen tot verbetering. De functionaris draagt, in samenwerking met het managementteam, bij tot de opstelling van de strategische nota door de algemeen directeur.

2.1.2 Budget en meerjarenplanning opmaken, opvolgen en bijsturen

De directeur vrije tijd en welzijn vertaalt de visie naar een voorstel van beleidsplanning en budget binnen zijn domein.

Hij/zij organiseert hiervoor de **samenwerking** binnen zijn domein zodat iedere dienst vanuit zijn expertisedomein mee nadenkt over actieplannen, concrete acties, de benodigde budgetten en de meerjarige planning. De directeur vrije tijd en welzijn verzamelt alle input en zorgt voor een coherent geheel. De directeur vrije tijd en welzijn toetst hierbij de voorstellen af aan de belangen (en visie) van het eigen domein en de organisatie. Hij/zij staat altijd stil bij de **impact** binnen het eigen domein én de organisatie. Tot slot toetst de directeur vrije tijd en welzijn het geheel af in het managementteam en met het beleid. De directeur vrije tijd en welzijn vormt de brug tussen zijn/haar verschillende afdelingen, MAT en beleid.

De directeur vrije tijd en welzijn zorgt ervoor dat de beleidsdoelstellingen, actieplannen en acties gedragen worden binnen zijn/haar domein. Hij/zij triggert de diensthoofden om in functie van hun eigen actieplannen en acties de werking in te plannen en te organiseren. De directeur vrije tijd en welzijn behoudt het overzicht en bekijkt periodiek de globale **voortgang**.

2.1.3 Leiding geven aan en aansturen van de verschillende afdelingen

De directeur vrije tijd en welzijn **organiseert** zijn/haar domein als dusdanig zodat de vooropgestelde doelstellingen **gerealiseerd** worden. Hij geeft **richting** en dit in eerste plaats op basis van de **visie** en in de tweede plaats op basis van de vastgelegde processen en structuren.

De directeur vrije tijd en welzijn **delegeert** ruime taken en afgebakende verantwoordelijkheidsdomeinen naar de diensthoofden. Hij/zij weet waar zich welke expertise bevindt en durft daarop vertrouwen. De directeur vrije tijd en welzijn creëert betrokkenheid, verhoogt hiermee de eigenwaarde en eigenaarschap van medewerkers.

De directeur vrije tijd en welzijn reikt systemen, methoden en instrumenten aan die het bereiken van de doelstellingen vergemakkelijken en die de diensthoofden helpen om hun eigen dienst te organiseren. De directeur vrije tijd en welzijn voedt bovendien voortdurend de klantgerichtheid, efficiëntie en voortdurende verbetering bij de diensthoofden. Op deze manier tracht hij/zij de kwaliteit van de dienstverlening binnen zijn/haar domein te bewaken, te garanderen.

De directeur vrije tijd en welzijn neemt als leidinggevende een voorbeeldrol op door het zelf opnemen van verantwoordelijkheden en het correct en consequent handelen.

2.1.4 Interne communicatie

De directeur vrije tijd en welzijn **geeft richting** aan de communicatiekanalen en -middelen die binnen de diensten worden ingezet. Hij/zij zet de interne communicatie- en overlegstructuur uit en bewaakt de efficiënte werking ervan. Een sterke communicatiestructuur moet bijdragen aan het **behalen van de vooropgestelde doelstellingen**. Het zorgt er namelijk voor dat de juiste informatie op het juiste moment de juiste mensen bereikt.

Via de overlegmomenten is het mogelijk om de taken en verantwoordelijkheden te verduidelijken, er nieuwe **toe te bedelen** en de vooruitgang van de lopende projecten te monitoren.

De communicatiestructuur werkt zowel naar boven als naar beneden. De directeur vrije tijd en welzijn vertaalt de **langere termijn visie** en concretere beleidsbeslissingen naar zijn eigen afdelingen. Hij/zij garandeert hiermee dat de teams steeds op de hoogte zijn en blijven van hun eigen rol in de genomen beslissingen (van het MAT, van het beleid)

en in welk **breder kader** hun rol past. Anderzijds verzamelt de directeur vrije tijd en welzijn input op de werkvloer om deze te vertalen naar het beleid.

2.1.5 Bijdragen leveren aan een actief HR beleid

De directeur vrije tijd en welzijn is verantwoordelijk voor de evaluatie en ontwikkeling van de diensthoofden.

In dit kader voert hij/zij periodieke (functionerings)gesprekken met daarbij voortdurend oog voor de **lange termijn ontwikkeling** van de diensthoofden. De directeur vrije tijd en welzijn toont vertrouwen in het potentieel en de zelfsturing van zijn diensthoofden en hij/zij **stimuleert** dit. De directeur vrije tijd en welzijn focust op 'leren' en moedigt een open en veilige feedbackcultuur aan. Hij/zij ondersteunt en **coacht** de diensthoofden zowel in het behalen van hun doelstellingen als in het groeien in het zelfstandig oplossen en aanpakken van problemen in hun functie.

Hij/Zij brengt de organisatiecultuur, zoals besproken met het managementteam, het beleid en de algemeen directeur, over naar de personeelsleden binnen zijn/haar domein. Hij/Zij stimuleert de personeelsleden binnen zijn/haar domein om volgens deze organisatiecultuur te handelen.

De directeur vrije tijd en welzijn geeft mee vorm aan de visie op en werkt actief mee aan het personeelsbeleid in de organisatie en de eigen afdelingen. Hij/zij neemt een voorbeeldrol aan.

2.1.6 Actief lid in het managementteam en trekker in de organisatie

De directeur vrije tijd en welzijn fungeert als een actief lid van het managementteam en van daaruit als een trekker in organisatiebrede projecten. Hij/Zij werkt een organisatiebrede visie uit en doet proactief voorstellen tot verbetering. Bij veranderingsprojecten is de functionaris verantwoordelijk voor het leiden van deze projecten binnen zijn/haar domein.

2.1.7 Alle opdrachten in het belang van de gemeente Putte

De directeur vrije tijd en welzijn is betrokken bij het lokaal bestuur van de gemeente Putte en zet zich voortdurend in om bij te dragen aan een optimale dienstverlening en een geslaagde interne organisatie.

Hiertoe zal hij/zij waar nodig ook belast kunnen worden met belangrijke operationele werkzaamheden binnen de domeinen waarvoor de directeur verantwoordelijk is en waarbinnen deze de nodige affiniteit en expertise bezit.

2.2 Competenties

2.2.1 Waardegebonden competenties

1. **Voortdurend verbeteren**
2. **Klantgerichtheid**
3. **Samenwerken**
4. **Betrouwbaarheid**

2.2.2 Competenties andere domeinen

5. **Delegeren**
6. **Richting geven** (leiden o.b.v. visie en via processen en structuren)
7. **Ontwikkelen van medewerkers** (resultaatgericht coachen)
8. **Visie** (conceptueel denken)
9. **Organisatiesensitiviteit**
10. **Organiseren** (en plannen)
11. **Voortgangscontrole**

2.3 Functie vereisten

- Kennis van de voornaamste MS Office programma's

2.4 Overzicht van de functie specifieke processen

De focus van de functie als directeur vrije tijd en welzijn ligt op het coördineren en aansturen van de volgende hoofdprocessen:

- Opmaken en bijsturen strategische planning binnen de afdelingen (strategische meerjarenplanning: budget, budgetwijziging, jaarrekening,...)
- Uitvoeren voortgangs- en kwaliteitscontrole binnen de afdelingen (zowel inzake processen als projecten)
- Beheren project- en programmamanagement binnen de afdelingen
- Ontwikkelen, implementeren en bijsturen interne procedures (zowel cluster- als organisatiebreed)
- Trekken cluster- en/of organisatiebrede projecten (in en vanuit het kader van het MAT)
- Coachen van de diensthoofden