

Functiebeschrijving teamleider Wijkaanpak – plaatsvervangend manager Wonen

Doel

De teamleider wijkaanpak is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding aan de medewerkers van het team Wijkaanpak.

Doel is realisatie van leefbare wooncomplexen, buurten en wijken middels bewonersparticipatie, samenwerking met ketenpartners en een klantgericht en sociaal huurincasso proces.

De teamleider besteedt een deel van de tijd aan de uitvoerende werkzaamheden.

Plaats in de organisatie

Werkt onder de directe leiding van de manager Wonen. Vervangt bij kortdurende afwezigheid de manager Wonen.

Resultaatgebieden

Teamleiding

- Verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van het team zodanig dat een optimale inzet wordt gewaarborgd.
- Verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de medewerkers en daarmee voor de teamontwikkeling.
- Verantwoordelijk voor het personeelsbeheer (gesprekscyclus, duurzame inzetbaarheid, verzuimbegeleiding e.d.).
- Verantwoordelijk voor de kwaliteit en ontwikkeling van de administratie, processen en procedures binnen het eigen werkveld.

Bedrijfsvoering

- Verantwoordelijk voor de input op activiteitenprogramma, jaarverslaglegging, meerjarenbeleidsplan, managementrapportages en andere managementinformatie voor de onderdelen binnen het eigen werkveld.
- Verantwoordelijk voor de realisatie van de activiteiten uit het activiteitenprogramma binnen het eigen werkveld.
- Stelt verbeterplannen op voor de werkprocessen binnen het eigen werkveld.
- Coördineert de activiteiten binnen het eigen werkveld.

Beleidsontwikkeling

- Levert een bijdrage aan de beleidsontwikkeling binnen het eigen werkveld.
- Is (mede) verantwoordelijk voor het ontwikkelen en implementeren van nieuwe diensten en producten.
- Volgt de ontwikkelingen binnen het eigen werkveld, analyseert deze en doet voorstellen op dit gebied.
- Vertaalt nieuwe wet- en regelgeving naar nieuw beleid en werkpraktijk voor het team.

Wijkaanpak

- Is verantwoordelijk voor het sociaal beheer (schoon, heel en veilig) in en rond de wooncomplexen.
- Initieert en begeleidt, projecten/maatregelen ter verbetering van de leefbaarheid voor bewoners in de wijken.
- Voert waar nodig complexe of voor Woonpartners extra belangrijke taken op het terrein van wijkaanpak uit.

Bewonersparticipatie/communicatie

- Signaleert belangrijke ontwikkelingen en is verantwoordelijk voor de communicatie hiervan naar de bewoners.
- Geeft voorlichting aan bewoners over beleid en beheer.
- Leidt met name bij complexe zaken, overleg met bewonerscommissies.

Huurincasso

- Is verantwoordelijk voor een klantgericht en sociaal huurincasso proces.

Digitale informatievoorziening

- Draagt zorg voor het juist en tijdig verwerken van informatie in digitale systemen (waaronder website, intranet en (bedrijfs-)software), voor de onderdelen en systemen binnen het eigen werkveld.

Overig

- Neemt de juiste maatregelen voor sociale problematiek achter de voordeur, samen met ketenpartners op het terrein van zorg en welzijn.

Contacten

Intern

De teamleider heeft contacten met collega's en leidinggevende(n) op de eigen en op andere afdelingen. Deze contacten zijn gericht op informatie-uitwisseling en het oplossen van overwegend complexe problemen. De contacten zijn van belang voor de voortgang van de eigen werkzaamheden en die van anderen.

Extern

De teamleider heeft dagelijks contacten met derden (zoals bewoners/huurders, bewonerscommissies, gemeentelijke instellingen, zorg- en welzijnsorganisaties, gerechtelijke instanties, adviseurs en politie), gericht op informatie-uitwisseling, het oplossen van complexe problemen en het opbouwen van een relatienetwerk. Deze contacten dienen vlot en met de nodige tact te verlopen voor een goede dienstverlening.

Functie-eisen

Kennis

- HBO-plus werk- en denkniveau.
- Kennis en ervaring met management, leidinggeven en coachen.
- Ruime kennis van en ervaring in de volkshuisvesting, sociaal beheer en participatie.
- Kennis van het huurincasso proces.
- Kennis van interne organisatie en bedrijfsprocessen.
- Kennis en ervaring met projectmanagement.
- Kennis van en ervaring met relevante wet- en regelgeving.

De teamleider Wijkaanpak dient op de hoogte te zijn, en te blijven, van ontwikkelingen op zijn/haar vakgebied.

Competentieprofiel

<p>Coachen en sturen op competenties</p>	<p>Definitie Is actief met het verbeteren van competenties van anderen, weet leerpunten aan te geven en weet (talentvolle) mensen een uitdaging te bieden. Biedt ondersteuning en begeleidt zodat medewerkers hun kwaliteiten optimaal kunnen inzetten en versterken.</p> <p>Gedrag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geeft medewerkers in het kader van hun ontwikkeling regelmatig feedback over de ontwikkeling van hun competenties. • Stimuleert medewerkers om na te denken over eigen toekomst op basis van competenties. • Brengt medewerkers in situaties die uitdagend en leerzaam voor hen zijn. • Stimuleert medewerkers tot professionele en/of persoonlijke ontwikkeling.
<p>Sturen op resultaat</p>	<p>Definitie Vertaalt lange termijnvisie in heldere en operationele doelen en realiseert deze door de organisatie richting en sturing te geven. Geeft medewerkers duidelijke opdrachten in het kader van hun functie.</p> <p>Gedrag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertaalt lange termijnbeleid naar duidelijke operationele doelen. • Geeft aan langs welke weg doelen moeten worden gerealiseerd. Zet de koers uit. • Maakt duidelijk welke doelstellingen moeten worden gerealiseerd en wat er van de medewerkers verwacht wordt. Geeft medewerkers opdrachten die passen bij hun functie. • Maakt met medewerkers duidelijke afspraken over de kwaliteit en de kwantiteit van het te leveren werk.
<p>Omgevingsbewustzijn</p>	<p>Definitie Laten blijken geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of organisatie.</p> <p>Gedrag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Is op de hoogte, met voor het werkterrein, relevante externe ontwikkelingen. • Weet politieke en/of maatschappelijke ontwikkelingen te integreren in het dagelijkse werk. • Kent de trends en ontwikkelingen in de markt en de betekenis hiervan voor de organisatie. • Heeft een goede antenne voor de omgevingsfactoren die van invloed kunnen zijn op het huidige beleid.

<p>Opbouwen en onderhouden van relaties</p>	<p>Definitie Is in staat op alle niveaus (ook op politiek niveau) relaties met mensen op te bouwen en te onderhouden. Ziet het belang van contacten in, benut deze voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking.</p> <p>Gedrag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Staat open voor anderen, legt contact en toont interesse. Stelt anderen op hun gemak. Stelt vragen. Is in staat te luisteren. • Weet relaties op te bouwen en gebruikt deze relaties met succes om doelen te bereiken • Gaat tactvol en diplomatiek om met onenigheid en bemiddelt op een effectieve wijze bij conflicten.
<p>Impact</p>	<p>Definitie Weet een positieve eerste indruk te geven en weet deze te bestendigen. Straalt zelfvertrouwen uit. Komt krachtig en geloofwaardig over.</p> <p>Gedrag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gedraagt zich correct, is vriendelijk en behulpzaam, gaat in op vragen. • Komt in zijn optreden deskundig en vakkundig over. • Beschikt over parate kennis en vaardigheden om in onverwachte situaties op de gepaste wijze op te treden. • Is zich ervan bewust dat passende kleding en uiterlijke verzorging van invloed is op de partij waar hij/zij tegenover staat. • Weet door optreden een positief beeld van de eigen organisatie achter te laten.

Speciale eisen

Discretie is vereist bij het omgaan met privacygevoelige gegevens van zowel huurders, medewerkers als collega's binnen de organisatie. Geheimhouding is vereist bij bedrijfsinformatie, personeelsgegevens en beleidsvoornemens.

De teamleider moet weerstand kunnen bieden tegen eventuele gunstig stemmende gestes van buitenaf.

Het verstrekken van privacygevoelige informatie aan derden is niet toegestaan.