|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **FUNCTIEPROFIEL** | | | |
| ***Kenmerken van de functie***  *Neem op deze plaats van belang zijnde context informatie op over de bedrijfsfunctie. Hierbij kunt u denken aan “Informatie over de organisatie- en/of (sub)afdeling, specifieke kaders (b.v. wet- en regelgeving, beleid), contacten / samenwerking (intern/extern), rol en bijdrage van de functie, afbakening, complicerende of vereenvoudigende factoren (hulpmiddelen), specificatie van verantwoordelijkheid etc.“*  De regiomanager is verantwoordelijk voor de voortgang en resultaten van brood-/banketbakkersfilialen. Hij/zij formuleert hiertoe plannen o.b.v. marktanalyses en gefiatteerde doelstellingen en vertaalt het centraal vastgestelde beleid naar de praktische uitvoering op de werkvloer. De regiomanager draagt de formule-uitgangspunten over, implementeert en bewaakt ze. Hij/zij signaleert de behoeften van klant en medewerkers, maakt afspraken met bedrijfs-/filiaalleiders over doelen en verbeteracties en onderhoudt de praktische afstemming met derden in de eigen regio. Xxx | | | |
| ***Organisatie***  Direct leidinggevende : (“naam direct leidinggevende”).  Geeft leiding aan : xx filiaalleiders. | | | |
| ***Resultaatgebieden*** | ***Taken*** | | ***Resultaatindicatoren*** |
| 1. Regioplan | - bijhouden van de ontwikkelingen binnen de vraagkant van de markt, (laten) verrichten van marktonderzoek, in kaart brengen van positie van en koopargumenten voor (producten van) concurrenten;  - doen van voorstellen voor concrete commerciële en financiële doelstellingen (marktaandelen, specifieke projecten/acties/producten e.d.);  - uitwerken van e.e.a. in concrete acties en programma’s;  - toelichten en motiveren van plannen naar de leiding­gevende;  - signaleren van kansen en bedreigingen voor de korte en middellange termijn, adviseren leidinggevende t.a.v. de te nemen (collectieve) acties en noodzakelijke uit­breidingen/aanpassingen van aard/omvang filialen teneinde de positie uit te bouwen;  - xxx. | | - aansluiting op visie en strategie van de organisatie;  - kwaliteit plannen: business-potentie, helderheid penetratie­programma’s, aantal concept­versies, % budgetgunning;  - realisatiegraad plannen: aantal benutte kansen, % uitgevoerde acties;  - xxx. |
| 2. Realisatie commerciële output | - bewaken van de voortgang en de kwaliteit van de werk­zaamheden in de regio; bijsturen van zaken, en stellen van prioriteiten;  - behandelen van zich voordoende problemen, nemen van beslissingen terzake of deze voorleggen aan de leiding­gevende;  - toezicht houden op het beheer (door bedrijfs-/filiaalleider) van de verkooppunten en op de uniformiteit van uit­straling, onderhoud, hygiëne e.d.;  - actief volgen van de omzet (per filiaal), waar nodig (laten) nemen van acties;  - (laten) opstellen van periodieke en ad hoc-rapportages over de resultaten van de filialen;  - geven van inzicht in ontwikkelingen, bijzonderheden e.d. naar de leidinggevende mede ten behoeve van de evaluatie/bijstelling van beleid;  - xxx. | | - financieel resultaat regio: omzet, marge, omvang cross selling;  - voorraadhoogtes;  - marktpositie: aantal (nieuwe) zakelijke klanten, marktaandeel (regio en per klant) ;  - xxx. |
| 3. Operationalisering randvoorwaarden | - zorgen voor eenduidige procedures, gestandaardiseerde werkmethoden e.d. eventueel in samenspraak met collega-regiomanagers en andere disciplines;  - zorgen voor de beschikbaarheid van benodigde systemen, middelen, materialen, etc.;  - aanvragen en aanwenden van budgetten;  - xxx. | | - effectiviteit en consistentie van werkmethoden en procedures;  - beschikbaarheid mensen en middelen;  - xxx. |
| 4. Personeels­management | - vaststellen van de wenselijke kwalitatieve en kwantitatieve formatie;  - fiatteren van voorstellen voor opleidingen, promotie of ontslag;  - beoordelen/stimuleren van directe medewerkers, voeren van functioneringsgesprekken, maken van ontwikkel­afspraken;  - overdragen van kennis, geven van trainingen;  - verzorgen van c.q. toezien op het personeelsbeheer;  - xxx. | | - aansluiting op bedrijfsplan;  - beschikbaarheid vereiste competenties;  - flexibiliteit inzetbaarheid;  - realisatie doelstellingen P&O­beleid;  - xxx. |
| ***Bezwarende omstandigheden*** | | | |
| - Kans op letsel door verkeersongevallen als gevolg van verkeersdeelname.  - xxx. | | | |
| Datum: xxx | |  | |

*NB: Het functieniveau is uitsluitend gebaseerd op het functieprofiel*

|  |  |
| --- | --- |
| *Handtekening leidinggevende (voor akkoord)* | *Handtekening medewerker (voor gezien)* |
| *dd. (“datum”)* | *dd. (“datum”)* |
|  |  |
| *(“naam leidinggevende”)* | *(“naam medewerker”)* |

|  |
| --- |
| **COMPETENTIEPROFIEL** |
| ***Kennis en betekenisvolle ervaring:***  - HBO werk- en denkniveau (bij voorkeur commerciële richting).  - Uitgebreide kennis van marktontwikkelingen en spelers in de eigen regio.  - Kennis van het productassortiment en eigenschappen en toepassingen.  - Heeft inzicht in het commerciële proces van een bakkersorganisatie.  - Xxx.  ***Competenties / gedragsvoorbeelden***  Genoemde competenties en gedragsvoorbeelden zijn suggesties voor gewenst gedrag voor een adequate uitoefening van de functie. *De volledige lijst van competenties is tevens in een word-format beschikbaar. Wij adviseren in totaal maximaal vijf competenties te activeren per functie.*  *Aansturen (5):*  - (h)erkent prestaties van individuen en teams;  - geeft medewerkers de ruimte eigen doelen te formuleren;  - laat medewerkers werkzaamheden verdelen en uitvoeren en helpt waar nodig, zonder het werk over te nemen.  *Aandacht en begrip tonen (5):*  - neemt waar wat anderen willen en geeft passende feedback;  - schat de haalbaarheid van plannen en voorstellen bij betrokkenen goed in;  - anticipeert op de reactie en gevoelens van de ander door de communicatie hierop af te stemmen.  *Overtuigen en beïnvloeden (5):*  - past afhankelijk van de situatie de invloedstijl zonder moeite aan;  - speelt in op onderliggende emoties, belangen, normen en waarden door het selectieve gebruik van argumenten.  *Relaties bouwen en netwerken (5):*  - bouwt een relatienetwerk op dat relevant is voor (een onderdeel van) de organisatie;  - creëert een vertrouwensband met de gesprekspartner;  - brengt mensen met elkaar in contact.  *Ondernemend en commercieel handelen (5):*  - stelt marktbewerkingsplannen op voor bestaande en nieuwe marktsegmenten;  - vertaalt ontwikkelingen in de markt naar commercieel interessante producten en diensten en weegt kosten en opbrengsten af;  - neemt verantwoorde risico’s bij handelen en beslissen en stelt kaders.  *Bedrijfsmatig handelen (5):*  - vertaalt oplossingen en beslissingen in zowel financiële als niet-financiële aspecten voor de eigen regio;  - beoordeelt investeringsvoorstellen van anderen op basis van wat die op korte en lange termijn opleveren;  - is continu bezig activiteiten en processen te toetsen aan de financiële kaders van de eigen regio.  *Xxx* |