

Functietitel	<i>Diensthooft/expert communicatie</i>
Dienst	<i>MarCom</i>
Niveau	<i>B</i>
Eerste leidinggevende	<i>Afdelingshooft Strategie & ontwikkeling</i>
Tweede leidinggevende	<i>Algemeen directeur</i>

HOOFDDOEL VAN DE FUNCTIE :

Voor de Bilzerse bevolking, bezoekers en medewerkers de communicatie van de stad Bilzen verzorgen en haar diensten, producten en beleidsinitiatieven in de markt zetten. Daarbij wordt doelgericht geïnformeerd, gecommuniceerd, geënthousiasmeerd.

FUNCTIE-INHOUD :

- Vormgeven, realiseren van de communicatie- en marketingstrategie van de stad Bilzen voor burgers, klanten, toeristen en ondernemers
- Geven van strategisch advies, coachen en begeleiden van de diensten bij het uittekenen en implementeren van hun communicatiestrategieën, en hen ondersteunen bij de realisatie van hun plannen.
- Opzetten en coördineren van grafische- en mediacampagnes.
- werking opzetten en uitrollen rond het citymarketingplan, ,
- Samen met alle betrokken spelers interne communicatie concreet inrichten en verbeteren via zorgvuldig gekozen kanalen.
- In overleg met het afdelingshooft kiezen, prioriteren, plannen en coördineren van de juiste MarCom projecten in functie van de realisatie van organisatiedoelstellingen
- Integreren en coördineren van het takenpakket van de dienst zodat de werking van de dienst efficiënt georganiseerd wordt en de doelstellingen van de dienst bereikt worden.
- Leiding geven aan, coachen, motiveren van het team MarCom, de stuurgroep citymarketing, hen begeleiden en ondersteunen.
- Het adviseren van en communiceren met het afdelingshooft strategie & ontwikkeling, het managementteam en het schepencollege bij MarCom keuzes.
- Gepast, doordacht en gericht beschikbare middelen inzetten en daarbij in samenwerking met het afdelingshooft verantwoordelijk zijn voor het financiële beleid en het beheer van het MarCom budget
- Permanent zoeken, ontwikkelen en uitrollen van nieuwe communicatiemogelijkheden en - opportuniteiten
- Verder ontwikkelen van de eigen expertise binnen het werkdomein.
- Inzetten op positieve imagovorming als contactpersoon voor het team MarCom
- Organiseren van structureel dienstoverleg en actief deelnemen aan andere overlegmomenten.
- Mee-ontwikkelen, voorbereiden en uitrollen van instrumenten rond organisatieontwikkeling met het oog op een kwaliteitsvolle aanpak van projecten en processen

KERNCOMPETENTIES:

Competentie:	Klantgerichtheid	Niveau:	3
- Gaat kritisch na wat aan de dienstverlening kan verbeterd worden - Formuleert concrete voorstellen m.b.t. het verbeteren van de dienstverlening - Neemt concrete acties naar aanleiding van feedback van collega's, cliënten, residenten of hun familie - Zet voorstellen naar verbetering van klantgerichtheid om in concrete acties - Onderneemt structurele acties om de dienstverlening van de organisatie te optimaliseren - Onderzoekt gericht de wensen, behoeften en verwachtingen van collega's, de cliënten of residenten			

Competentie:	Samenwerken	Niveau:	3
- Stimuleert de samenwerking en de teamgeest binnen de eigen dienst of het eigen team - Komt met ideeën om het gezamenlijk resultaat te verbeteren - Moedigt anderen aan om samen te werken, ideeën te wisselen en samen oplossingen te vinden - Neemt informele initiatieven om de samenwerking met en tussen andere diensten te verstevigen - Geeft opbouwende kritiek en feedback - Draagt samenwerking uit als een belangrijke waarde en spreekt anderen daarop aan			

Competentie:	Vernieuwingsgericht werken	Niveau:	3
- Denkt buiten de vaste kaders en reikt alternatieven aan - Neemt berekende risico's om tot een bepaald resultaat te komen - Benut kansen en mogelijkheden zowel op korte als op lange termijn - Bedenkt oplossingen voor dingen die mis of niet goed lopen op de dienst/afdeling/organisatie en legt die voor aan de juiste mensen - Houdt steeds rekening met politieke, maatschappelijke en andere externe variabelen en integreert ze in het algemene beleid op middellange – of lange termijn			

SPECIFIEKE COMPETENTIES:

Competentie:	creativiteit	Niveau:	3
- Is vernieuwend en origineel in zijn aanpak - Levert nieuwe ideeën voor een specifiek probleem - Introduceert nieuwe methodes en technieken - Komt met originele oplossingen en voorstellen - Stelt bestaande situaties steeds in vraag, met het oog op verandering en vernieuwing - Stimuleert vernieuwing bij anderen			

Competentie:	Initiatief nemen	Niveau:	3
- Komt met vindingrijke oplossingen en stimuleert anderen om nieuwe ideeën te ontwikkelen - Doet voorstellen om bestaande situaties te verbeteren - Introduceert verbeteringen in werkaanpak en procedures - Onderneemt ongevraagd extra acties, die gepast zijn in de gegeven situatie - Handelt ook effectief en efficiënt als er geen heldere procedures of regels zijn			

Competentie:	Organisatiebetrokkenheid	Niveau:	3
- Bewaakt en verdedigt op consequente wijze de belangen, de opdracht en de handelswijze van de organisatie - Durft harde standpunten innemen die de organisatie ten goede komen, zelfs als die minder populair zijn - Praat over 'wij' - Onderkent steeds het belang van de organisatie bij de eigen aanpak en handelt hier naar - Legt uit hoe men tot een belangrijke beslissing is gekomen - Verdedigt de keuzes van de organisatie ten aanzien van collega's, medewerkers en derden			

LEIDINGGEVENDE COMPETENTIES

Competentie:	Coachen	Niveau:	3
• Neemt verantwoordelijkheid op voor het leren binnen de organisatie; • Geeft vertrouwen; • Geeft anderen de kans te leren van fouten en mislukkingen; • Geeft anderen de ruimte om ideeën te brengen en uit te werken; • Stimuleert een open communicatie tussen de medewerkers; • Fungeert als rolmodel voor het opnemen van verantwoordelijkheid voor het leren binnen de organisatie; • Maakt kennisoverdracht binnen een team mogelijk; • Weet zijn coachingsstijl aan te passen aan de omstandigheden;			

Competentie:	Delegeren	Niveau:	3
• Delegeert ruime verantwoordelijkheidsgebieden; • Creëert betrokkenheid bij de medewerkers; • Kent de sterke punten van elke medewerker en durft daarop te vertrouwen; • Geeft medewerkers de ruimte taken op hun manier te realiseren; • Geeft de medewerkers een hoge mate van zelfstandigheid; • Stimuleert het nemen van initiatief; • Verhoogt de eigenwaarde van medewerkers door hen verantwoordelijkheid te geven;			

Competentie:	Richting geven	Niveau:	3
• Geeft richting zowel op het niveau van processen en structuren als via het bepalen van een visie; • Weet het team te inspireren, oa. door voorbeeldgedrag; • Communiqueert op gepaste tijdstippen over de opdracht van de dienst en het belang ervan; • Draagt een duidelijk beleid uit; • Stimuleert open communicatie en overleg tussen medewerkers; • Bepaalt uitdagende maar haalbare doelstellingen; • Stuurt het functioneren van een individu bij, indien dit bijdraagt tot het beter bereiken van het doel; • Introduceert nieuwe structuren, processen en procedures in functie van het efficiënter bereiken van het doel; • Doet aan situationeel leidinggeven maar houdt eveneens rekening met de waarden en doelstellingen van de organisatie;			