|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kenmerk** | **-** | **hoofd bediening i** | **hoofd bediening ii** | **+** |
| ***Complexiteit*** | Zie functieomschrijving en NOK-bijlage Chef bediening | Geeft leiding aan:  - 25 tot 75 medewerkers;  - 10 tot 30 fulltime equivalenten. | Geeft leiding aan:  - 75 tot 150 medewerkers;  - 30 tot 50 fulltime equivalenten. | Zie functieomschrijving en NOK-bijlage F&B manager |
| ***Positie in het bedrijf*** | - De omvang/diversiteit van het aandachtsgebied/werkterrein van de direct leidinggevende vraagt om een grote mate van zelfregelend vermogen en besluitvaardigheid van de functiehouder.  - Hoofd bediening I dient ook zaken die op langere termijn effect hebben op te lossen, voor zover dit binnen de kaders en richtlijnen mogelijk is. Hij/zij vraagt vooraf om toestemming aangaande niet-reguliere aangelegenheden. | - De omvang/diversiteit van het aandachtsgebied/werkterrein van de direct leidinggevende vraagt om een grote mate van zelfregelend vermogen en besluitvaardigheid van de functiehouder.  - Hoofd bediening II legt ten aanzien van beslissingen aangaande buiten reguliere aangelegenheden achteraf verantwoording af aan de leidinggevende. |
| ***Aard van de werkzaamheden*** | - Aansturing medewerkers heeft met name betrekking op zaken als:  . maken van de middellange termijn personeelsplanning  . kwaliteitsbevordering (opleiding/training) medewerkers  . instroom van medewerkers (werving en selectie)  . minimaliseren ziekteverzuim  - De nadruk ligt op aansturing op afstand via tussenchefs.  - Van het Hoofd bediening I wordt een onderbouwd advies verwacht over verbeteringen en veranderingen in de werkmethoden, roosterindelingen, e.d. Hij/zij speelt in op reacties van gasten en ervaringen vanuit de praktijk. Hij/zij levert input aangaande resultaatgebied 2 en 3.  - Van hem/haar wordt verwacht dat hij/zij aangeeft hoe verbeteringen bereikt kunnen worden. Implementatie van gehonoreerde verbeteringen stuurt hij via de tussenchefs. | - Aansturing medewerkers heeft met name betrekking op zaken als:  . maken van de middellange termijn personeelsplanning  . kwaliteitsbevordering (opleiding/training) medewerkers  . instroom van medewerkers (werving en selectie)  . minimaliseren ziekteverzuim  - De nadruk ligt op aansturing op afstand via tussenchefs.  - Het gaat niet om een actieve inbreng maar om het realiseren van de verbeteringen. Hoofd bediening II kijkt ten minste 1 jaar vooruit en anticipeert op te verwachten in- en externe ontwikkelingen. Hij/zij is verantwoordelijk voor resultaatgebied 2 en 3.  - Idem, maar dient verder te gaan door ook benodigde budgetten aan te geven met een kosten-/batenanalyse. |
| ***Referentiefunctie handboek 2002*** | - Chef bediening C (B.7.1) |  |
| **Functiegroep** | **6** | **7** | **8 (referentie)** | **9** |

*NB. Functiehouder moet in staat zijn alle aspecten van voorgaande functie te beheersen.*