F&B manager II

Context

De **F&B manager II** is verantwoordelijk voor de **inkoop, bereiding en bediening/verkoop van food & beverage-producten** binnen het grotere (internationale) hotel/restaurantbedrijf t.b.v. de eigen vestiging. Hij/zij leidt hiertoe, via tussen-leidinggevenden, de afdelingen **keuken, bediening, bar, banqueting, roomservice** etc. (75 tot 100 (parttime) medewerkers). Hij/zij is verantwoordelijk voor de realisatie van kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen aangaande de eigen afdelingen aan de hand van zelf opgesteld en gefiatteerd jaarplan en budget. Functiehouder heeft een niet-vakinhoudelijk leidinggevende.

Resultaatprofiel

TOEGEVOEGDE WAARDE	RESULTAATINDICATOREN
Planvorming Aansluitend op de ondernemingsstrategie en rekening houdend met de in- en externe ontwikkelingen (inclusief HQ kaders en uitgangspunten) zijn afdelingsplannen inclusief conceptbegrotingen (omzetten, kosten) opgesteld en vastgesteld met betrokkenheid en draagvlak bij management.	- kwaliteit van onderbouwing; - aansluitend op strategische doelen; - draagvlak/acceptatie bij het management; - conform HACCP en arbo-richtlijnen.
Realisatie doelen De resultaten van de afdelingen zijn gerealiseerd; bij (dreigende) afwijkingen is tijdig besloten over de noodzakelijke bijsturing al dan niet via inzet van tussen-leidinggevenden. Er is toegezien op de naleving van de voorschriften op het gebied van veiligheid, arbo, HACCP en werk- en presentatiemethoden (huisstijl), gastgerichte dienstverlening.	- realisatie afdelingsdoelen; - gasttevredenheid; - presentatie conform huisstijl; - tijdigheid en effectiviteit van bijsturing.
Inkoop diensten en artikelen De inkoop van food & beverage-producten is gerealiseerd e.e.a. in lijn met het vastgestelde productenaanbod. Ook zijn hulpmiddelen en apparatuur aangeschaft ten behoeve van de keuken en bediening. Hiertoe zijn offertes opgevraagd en (prijs)afspraken gemaakt met leveranciers.	- in lijn met inkoopbeleid, inkoopkaders; - aantal directe bestellingen bij leveranciers; - afstemming t.b.v. prijsafspraken, leveringscondities.
Advisering Het management is gevraagd en ongevraagd geadviseerd over de te volgen strategie en doelstellingen op basis van inzicht op het eigen F&B-vakgebied/de eigen afdeling(en). Besluiten zijn genomen en geconcretiseerd naar de eigen afdeling(en) en uitgedragen en toegelicht binnen en buiten de organisatie. Vanuit deelname aan MT wordt geparticipeerd in diverse (in- en externe) overlegorganen en bijgedragen aan de totstandkoming van ondernemingsstrategie- en doelstellingen.	- onderbouwing van adviezen, keuzes, doelen; - input basis voor menings-/besluitvorming; - acceptatie, draagvlak adviezen en voorstellen. - kwaliteit bijdrage in algemene besluitvorming en ontwikkeling; . aantal (overgenomen) voorstellen en adviezen; . oordeel leidinggevende en collega's.

Randvoorwaarden en risicobeheersing De afdeling beschikt over de noodzakelijke randvoorwaarden (processen, procedures, systemen, middelen, etc.) voor een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering, alsook maatregelen voor het beheersen van risico's.	- beschikbaarheid randvoorwaarden; - eenduidige afspraken en effectieve samenwerking intern voor beschikbaarheid randvoorwaarden; - tijdige en effectieve interventies bij (structurele) issues.
Verbetervoorstellen en optimalisatie Structurele knelpunten zijn gesignaleerd en werkprocessen en procedures zijn geëvalueerd. Advies t.a.v. optimalisaties is gegeven en verbetervoorstellen zijn gedaan. Na goedkeuring zijn verbeteringen/aanpassingen geïmplementeerd.	- tijdigheid opgepakte knelpunten; - juiste inschatting prioriteiten; - efficiënte/effectieve werkprocessen.
Personeelsmanagement De afdeling beschikt over een bezetting met de juiste kwaliteit en kwantiteit, ook op langere termijn, waarmee de toegevoegde waarde van de afdeling wordt gerealiseerd. De resultaatbijdragen, ontwikkeling, betrokkenheid en motivatie van medewerkers zijn effectief aangestuurd.	- aansluiting op bedrijfsplan; - beschikbaarheid vereiste competenties; - flexibiliteit inzetbaarheid; - realisatie doelstellingen HR-beleid.
Rapportage en verantwoording De resultaten van de afdelingen zijn periodiek gerapporteerd, waarbij inzicht is gegeven in ontwikkelingen, bijzonderheden en afwijkingen t.a.v. doelen, normen en budgetten, ook als input voor bijsturing en evaluatie.	- tijdige beschikbaarheid rapportages; - inzicht in resultaten en (oorzaak van) afwijkingen; - basis t.bv. bijsturing en evaluatie.

Bezwarende omstandigheden

Niet van toepassing.

Niveau-onderscheidende kenmerken

	-	F&B MANAGER I	F&B MANAGER II	F&B MANAGER III	+
Aard werkzaamheden	Zie functieomschrijving en NOK hoofd bediening chefkok	- hiërarchisch aansturen van relatief kleine groep medewerkers binnen de enkele afdelingen (keuken, bediening); - aansturen van de werkzaamheden van de toegewezen afdelingen/teams, waarbij de focus ligt op het beheren en continueren van het bestaande; - leveren van input voor de uitwerking van afdelings-/teamplannen; - levert input voor optimalisatie en verbetering o.b.v. inzicht in de processen en/of behoeften van de afdelingen/teams.	Aanvullend: - hiërarchisch aansturen van groep medewerkers binnen diverse afdelingen (keuken, bediening, bar, banqueting, roomservice); - opstellen van diverse afdelings-plannen in lijn met ondernemings-strategie, -doelstellingen; - verantwoordelijk voor bewaking van kwaliteit serviceverlening, afhandeling van (complexe) klachten; - optimaliseren van bestaande werkprocessen en procedures; - zorgdragen voor de beschikbaarheid van middelen en apparatuur, o.m. door laten onderhouden en bestellen van vervangingsapparatuur; - fungeren als aanspreekpunt in het overleg met andere afdelingen en daarbij verzorgen van de noodzakelijke afstemming van processen en knelpunten.	Aanvullend: - de functionaris is de eerste vervanger van de general manager bij diens afwezigheid.	Geen referentiefunctie beschikbaar

Typering organisatie		- organisatie heeft een beperkt aanbod/assortiment aan F&B-concepten; - F&B-concepten worden opgelegd door het formulemanagement.	- de marktpositionering van de organisatie is als 'gemiddeld' te typeren, er worden standaard kwaliteitseisen gesteld aan de verschillende keuken, bedienings-, banquetingprocessen.	- de marktpositionering van de organisatie en daarmee het type gasten en de aard van de dienst-verlening naar de gasten geven een andere dimensie en kwaliteitseis aan de service, menukaart, bedieningsprocessen; - realiseert een groot deel van zijn omzet door zijn F&B-bekendheid.	
Leidinggeven		- de afdeling kent een beperkte omvang qua personeelsbezetting (<75 parttime) medewerkers); - afdeling/teams kenmerken zich door relatief homogene werkzaamheden en daarmee een beperkte verscheidenheid aan functies en processen.	- de afdelingen kennen een gemiddelde omvang qua personeelsbezetting (75-100 parttime) medewerkers); - afdelingen/teams kenmerken zich door heterogene werkzaamheden en daarmee een verscheidenheid aan functies en processen.	Aanvullend: - de afdelingen kennen een aanzienlijk grote personeelsbezetting (>100 parttime) medewerkers).	
Kennis en ervaring		- hbo werk- en denkniveau; - inzicht in de factoren van invloed op het realiseren van de operationele doelen van de toegewezen afdelingen; - ervaring met het identificeren, uitwerken en implementeren van verbeteringen in processen en werkwijzen; - kennis van en ervaring met het aansturen van medewerkers.	- hbo/wo werk- denkniveau; - kennis van bedrijfsregels, richtlijnen en relevante wet- en regelgeving, (financiële) ken- en stuurgegevens, producten en middelen; - kennis van ontwikkelingen binnen de eigen afdelingen, F&B en die horecabranche als geheel; - managementervaring op strategisch/tactisch niveau bij voorkeur binnen de horeca sector.	Aanvullend: - wo werk- en denkniveau; - kennis van en ervaring met het adviseren van management/directie op strategisch niveau m.b.t. het eigen vakgebied; - kennis van en ervaring met het identificeren, uitwerken en implementeren van verbeteringen in processen en werkwijzen op strategisch niveau.	
Functiegroep		**9**	**10 (referentie)**	**11**	

RF249704/dr/sb/091024