

FUNCTIEPROFIEL: DIRECTEUR INHOUDELIJKE ONDERSTEUNING & ZORG

VERSIE SEPTEMBER 2021

1 FUNCTIEDOEL

De directeur O&Z is verantwoordelijk voor de uitwerking van het zorgbeleid en de vertaling naar de operationele werking, voor innovatie en vernieuwende projecten.

2 POSITIE OF PLAATS IN DE ORGANISATIE

De directeur O&Z is leidinggevend ten aanzien van de teamverantwoordelijken van beide diensten en rapporteert aan de algemeen directeur.

3 KWALIFICATIEVEREISTEN OF 'GELIJKWAARDIG NIVEAU'

Master in een menswetenschappelijke of sociale richting of gelijkwaardig door voldoende ervaring in de sector.

4 RESULTAAT EN TAAKOMSCHRIJVING

4.1 Resultaat 1:

Er is een begeleidings- en zorgaanbod dat kwantitatief en kwalitatief (inhoudelijk) beantwoordt aan de hedendaagse visie.

Er wordt tegemoet gekomen aan de noden van de cliënten en hun sociaal netwerk.

Taken

- Zorgen dat er samen met de algemeen directeur en teamverantwoordelijken een duidelijke visie en missie is, die toegepast en regelmatig geëvalueerd wordt.
- Vanuit de missie, visie verder bouwen aan strategische en operationele doelstellingen.
- Samen met de teamverantwoordelijken en andere teamleden ervoor zorgen dat de inhoudelijke werking, gericht op verschillende leeftijden, doelgroepen en werkingsaspecten een kwalitatief hoogstaande dienstverlening blijft garanderen.
- Adviseren op beleidsmatig vlak.
- Het kwaliteitsbeleid, volgens het geldende decreet en de strategiekaart, implementeren op dienstniveau en interne en externe audits.
- Voeren van een goed opnamebeleid in samenwerking met de betrokken teamverantwoordelijke in een evoluerend landschap.
- Afhandelen van klachten van gebruikers.
- Onderhouden van contacten met gebruikers o.a. via de gebruikersraad. (ook bij algemeen directeur, hier van toepassing voor Vijverplein, niet de thuisbegeleiding; te bekijken).

4.2 Resultaat 2:

Er is een doelgroep specifiek, kwalitatief hoogstaand vorming -en opleidingsaanbod voor alle medewerkers, zowel intern als extern.

Taken

- Vormingsnoden worden verkend binnen de verschillende teams.
- Met de teamverantwoordelijken in kaart brengen van vormingsnoden in het kader van het opstellen van een VTO-plan.
- Mee bewaken dat vergaarde kennis en informatie doorstroomt binnen en over teams heen.

4.3 Resultaat 3:

Opvolgen van (inter)sectorale evoluties in begeleiding en zorg.

Taken

- Opvolgen zorgevolutes in de sector zoals GIO in RTH, persoonsvolgend budget minder- en meerderjarigen...
- Opvolgen intersectorale zorgevolutes zoals in 1G1P, eerste lijnzones, Integrale Jeugdhulp, huizen van het kind,... en de dienst hier bekend maken en vertegenwoordigen.
- Bekendmaken van de doelgroep specifieke begeleiding en ondersteuning in het intersectorale landschap.
- In overleg met de algemeen directeur de diensten intern en extern vertegenwoordigen.

4.4 Resultaat 4:

Teamverantwoordelijken worden voldoende (inhoudelijk) ondersteund

Taken

- Ruimte creëren voor teamverantwoordelijken voor doelgroep overstijgende intervisiemomenten.
- Op afstand volgen van intervisies/overleg van de verschillende teams.
- Aanspreekpunt zijn voor teamverantwoordelijken (opendeurvisie).
- Aandacht hebben voor specifieke vormingsmomenten voor leidinggevenden.
- Samen met de teamverantwoordelijken aandacht hebben voor het welzijn van personeel.
- Functioneringsgesprekken en evaluatiegesprekken voeren met de teamverantwoordelijken.

4.5 Resultaat 5:

De dienst is voldoende bekend bij verwijzers.

Taken

- Bekendmaking in overleg met de teamverantwoordelijken en andere teamleden.
- De teamleden motiveren om verwijzers in overleg met het gezin op de hoogte te houden.

4.6 Resultaat 6:

De interne samenwerking wordt gestimuleerd.

Taken

- Mogelijkheden creëren tot samenwerking binnen en over de doelgroepen van de diensten heen.
- Initiatieven worden uitgewisseld over de teams en diensten heen.

4.7 Resultaat 7:

Opvolgen van innovatieve evoluties in de zorgsector en promoten en implementeren van vernieuwende projecten in de zorg.

Taken

- Contact met de wetenschappelijk medewerker van Stijn vzw.
- Contact met de innovatie medewerkers binnen de verschillende dienstencentra van Stijn vzw.
- Overleg en of samenwerking bevorderen met universiteiten en hogescholen
- Stage aanvragen en engagementen opvolgen.

5	BESCHRIJVING KERNCOMPETENTIES V.Z.W. STIJN
----------	---

5.1 Competentie 1: respectvol bejegenen van personen met (of zonder) een handicap

Op een gelijkwaardige manier omgaan met personen (met een handicap): cliënten, collega's,... Openstaan voor contact met personen met een handicap en hun sociaal netwerk. De rechten en de waardigheid van de personen met een handicap respecteren. Positief ingesteld zijn ten opzichte van anderen.

Indicatoren

- *Houdt rekening met de verwachtingen en de wensen van de persoon met een handicap.*
- *Houdt rekening met de eigenheid van de persoon met een handicap.*
- *Houdt rekening met de privacy van de persoon met een handicap.*
- *Waardeert de eigen normen en waarden van de persoon met een handicap.*

5.2 Competentie 2: Geëngageerd

Zijn job met hart en ziel uitvoeren. Gedreven zijn, voorstellen doen, initiatieven nemen. Taken opnemen in plaats van ze te laten liggen voor anderen en ze volledig en met volle inzet uitvoeren.

Indicatoren

- *Is sociaal vaardig en vriendelijk.*
- *Contact met anderen verlopen vlot en spontaan.*
- *Vindt de juiste balans tussen zelfzorg en overname.*
- *Neemt spontaan initiatieven*
- *Voert taken met volle inzet uit.*

5.3 Competentie 3: Open communicatie

Gepast met elkaar communiceren over goede en lastige zaken, ook over gevoelens, ongeacht het thema of de gesprekspartner.

Indicatoren

- *Ontvangt en geeft op een opbouwende manier feedback.*
- *Reageert op de boodschap en niet op de boodschapper.*
- *Brengt anderen op de hoogte waarmee je bezig bent en waar je naartoe wilt.*
- *Luistert wanneer het nodig is.*
- *Ziet het effect van de eigen communicatie op anderen en kan hierop reageren.*
- *Gaat een vervelend of pijnlijk gesprek niet uit de weg.*
- *Brengt een moeilijke boodschap op een rustige manier.*

5.4 Competentie 4: Betrouwbaar en integer zijn.

Doen wat je zegt en zeggen wat je doet. In eer en geweten handelen.

De werkelijkheid, inclusief de risico's en minder mooie kanten, correct weergeven. Zich houden aan de algemene en professionele gedragsnormen en aan de missie en visie van Stijn vzw. Verantwoordelijkheid nemen voor het eigen handelen. Het vertrouwen van zorggebruikers, van collega's en van Stijn vzw waard zijn.

Indicatoren

- *Komt afspraken na.*
- *Geeft eerlijk informatie door.*
- *Geeft juiste en volledige informatie.*
- *Gaat positief en constructief om met de gevolgen van het eigen handelen.*
- *Is het vertrouwen waard.*

6	BESCHRIJVING FUNCTIESPECIFIEKE COMPETENTIES
----------	--

6.1 Competentie 1: Coachen en motiveren

Richting en sturing geven aan cliënten / leden van het gezin / medewerkers door hen te helpen ontwikkelingsmogelijkheden te zien te specificeren, optimaal te benutten en te versterken. Medewerkers helpen het optimaal benutten en versterken van hun competenties, zowel in de functie als in de loopbaan.

Indicatoren

- *De noden van het personeel kunnen plaatsen in het geheel van de werking.*
- *De betrokken partijen inzicht kunnen geven in de andere standpunten, de andere kant laten zien.*
- *Beslissingen nemen rekening houdend met het individuele belang, maar vooral gekaderd in het belang van de werking van de dienst.*
- *Vertrouwen hebben in het potentieel en de zelfsturing van medewerkers.*
- *Geeft spontaan opbouwende feedback aan medewerkers.*

6.2 Competentie 2: Evenwichtig zijn

Efficiënt gedrag vertonen en kalm blijven in situaties met hoge complexiteit, tijds- of werkdruk of bij tegenslag, teleurstelling of kritiek.

Een grote draagkracht hebben, stressbestendig zijn.

Indicatoren

- *Handelt efficiënt bij verhoogde werkdruk, tijdsdruk en sociale druk.*
- *Blijft kalm en op een normaal niveau functioneren bij plotse gebeurtenissen, neemt de juiste beslissingen.*
- *Reageert rustig op negatieve feedback / omstandigheden.*
- *Herstelt snel na een tegenslag.*

6.3 Competentie 3 : Visie op lange termijn

Een goed beeld hebben van de ontwikkelingen en tendensen op lange termijn en deze vertalen naar doelen. Dit op een aansprekende wijze overbrengen en er draagvlak voor creëren.

Indicatoren

- *Doet prospectie van wat er te wachten staat, volgt nieuwe ontwikkelingen op.*
- *Benoemt de missie van de organisatie duidelijk en helder.*
- *Tekent een klare gedragslijn uit voor de toekomst en beslist hiernaar.*
- *Stemt zijn eigen handelen af op de organisatie.*
- *Stippelt een klaar beleid uit voor alle deelaspecten en integreert waar mogelijk.*

6.4. Competentie 4 : zelfstandig werken

Zelf denken en iets ondernemen, met minimale ondersteuning van anderen, waarbij men een goed resultaat haalt. Kunnen beoordelen in welke situaties al dan niet zelf kan beslist worden. Zichzelf ontwikkelen om kwaliteit te leveren.

Indicatoren

- *Weet in alle situaties wat verwacht wordt.*
- *Ziet problemen, taken, pakt aan en neemt beslissingen.*

6.5. Competentie 5: Netwerkvaardig

Ontwikkelen en behouden van formele en informele contacten binnen en buiten de eigen organisatie om zo informatie, steun en samenwerking te bewerkstelligen.

Indicatoren

- *Kent het netwerk en zijn structuren, sectoraal en intersectoraal en maakt hiervan optimaal gebruik.*
- *Is contactvaardig in het professionele milieu.*
- *Legt verbindingen met sleutelfiguren om de doelstellingen van de eigen werking te realiseren en een samenwerking uit te bouwen*
- *Neemt actief deel aan externe vergaderingen om de netwerking te bevorderen.*