



## FUNCTIEBESCHRIJVING

# Stafmedewerker diversiteit gezinnen

Functiefamilie organisatie ondersteunend



### Voor akkoord

Naam HR: Klik of tik om tekst in te voeren.

Datum: Klik of tik om een datum in te voeren.

Handtekening:

Naam functiehouder: Klik of tik om tekst in te voeren.

Datum: Klik of tik om een datum in te voeren.

Handtekening:

## 1. Context van de functie

### 1.1. Waarden van Opgroeien

Jouw inzet draagt bij tot de realisatie van de **missie van Opgroeien: het recht op kansrijk opgroeien realiseren voor élk kind en éлке jongere in Vlaanderen en Brussel**. Wat jij daarin concreet kan betekenen, vind je terug in deze functiebeschrijving.

Werken voor Opgroeien staat voor het delen van drie waarden met je collega's: **in de voorlinie, teamspirit en banden smeden**.

We verwachten dat je bewust rekening houdt met de **diversiteit** van je collega's, gezinnen, kinderen en jongeren. Opgroeien gelooft in ieders kwaliteiten, ongeacht geslacht, leeftijd, afkomst, geaardheid, levensvisie, levensstandaard, gezondheidstoestand of opleidingsniveau. In het bijzonder verwachten we dat je kinderen en jongeren beschouwt als volwaardige personen, hoe klein en onmondig ze ook zijn. Daarnaast verwachten we dat je alle gezinnen, kinderen en jongeren op een open, positieve, deskundige, verbindende en geëngageerde manier verder helpt.

Om een functie succesvol te kunnen uitvoeren bij Opgroeien vragen wij van al onze medewerkers een zekere kennis over de werking van Opgroeien en een aantal basisvaardigheden in informaticatoepassingen. We noemen ze generiek omdat ze gelden voor al onze medewerkers, ongeacht de functie die ze vervullen.

### 1.2. Positionering

<b>Aan welke functie rapporteer je?</b>	Afdelingshoofd Kind en Gezin en voorzieningenbeleid PGJO (Preventieve Gezins- en Jongerenondersteuning), Leidinggevende Inhoudelijke expertise Kind en Gezin en PGJO
---	---

<b>Welke functies rapporteren aan jou?</b>	geen
--	------

### 1.3. Kwantitatieve gegevens

<b>Aantal medewerkers waaraan je leiding geeft (met vermelding van type medewerker):</b>	geen
--	------

<b>Budgetten (met vermelding van het type impact dat je daarop hebt):</b>	geen
<b>Bijkomende kwantitatieve gegevens:</b>	geen

## 2. Doel van de functie

Als stafmedewerker binnen de **afdeling Kind en Gezin en Voorzieningenbeleid PGJO (Preventieve Gezins- en Jongerenondersteuning)** sta je in de voorlinie om samen beleid te ontwikkelen, te implementeren en te ondersteunen. Het beleidswerk gebeurt in afstemming met en ingebed in het multidisciplinaire team 'inhoudelijke expertise' en in nauwe samenwerking met de andere teams binnen de afdeling Kind en Gezin en voorzieningenbeleid PGJO en andere afdelingen binnen de organisatie. Je focus ligt op het creëren van een positieve en rijke leefomgeving en het wegwerken van drempels in de samenleving vanuit het perspectief superdiversiteit, sociale uitsluiting omv kansarmoede en/of migratie.

Je draagt verantwoordelijkheid voor de vormgeving en ondersteuning van impactgerichte sociale werkpraktijken die vanuit een rechtenbenadering inzetten op het detecteren en wegwerken van drempels in de samenleving in geïntegreerde gezinstrajecten. Je zet in op een toegankelijk en kwaliteitsvol aanbod in afstemming met een superdiverse samenleving om zo binnen de dienstverlening steun te bieden in o.a. meertalige gezinscontexten, participatie, ... Je draagt bij aan de ondersteuning van de inzet van sociaal werkers en gezinsondersteuners binnen de dienstverlening om hen inhoudelijke te versterken alsook veerkrachtig te maken om dagelijks aan de slag te gaan binnen gezinnen.

Je geeft mee vorm aan inhoudelijke kaders en handvaten voor de praktijk, je werkt mee aan ondersteunende materialen voor ouders en dienstverleners, je volgt de praktijk op en staat mee in voor de opvolging van overeenkomsten met partners. Je werkt nauw samen met relevante welzijnsactoren binnen diverse beleidsdomeinen.

Je werkt continue en nauw samen met een veelheid aan collega's in Opgroeien over teams en afdelingen heen en vertaalt zo de brede blik van Opgroeien in de beleidslijnen die gevormd worden.

### 3. Resultaatgebieden

Eens je op kruissnelheid bent omvat je takenpakket de volgende resultaatgebieden:

Resultaat	Voorbeelden van activiteiten
<p><b>Behoefteanalyse</b></p> <p>(Proactief) analyseren van de behoeften van de organisatie en klanten met als doel een correct beeld te krijgen van de opportuniteiten en de noden.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Behoeften en opportuniteiten opmerken en bespreken m.b.t. de lokale dienstverlening.</li><li>• In kaart brengen en analyseren van de dienstverlenende noden in de lokale teams, vanuit functie sociaal werker en gezinsondersteuner</li><li>• Vervolledigen, verhelderen, analyseren van een concrete vraag of de problematiek m.b.t. de eigen expertises.</li><li>• Successen, kansen, probleemgebieden benoemen en analyseren.</li><li>• ...</li></ul>
<p><b>Dienstverlening uitbouwen en/ of optimaliseren</b></p> <p>Op basis van het beleid en de behoefteanalyse de dienstverlening binnen het vakgebied proactief mee definiëren, implementeren en bijsturen met als doel de interne klant en de organisatie op de best mogelijke manier te ondersteunen.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fungeren als aanspreekpunt voor thema's m.b.t. diversiteit, migratie, ...</li><li>• Aanbieden van en/of meewerken aan diverse vormen van werkbespreking (intervisie, werkoverleg) rond vragen uit de dienstverlenende praktijk van de sociaal werker en de gezinsondersteuner</li><li>• Begeleiden van samenkomsten van deze functies of andere leervormen gebaseerd op intercollegiaal overleg.</li><li>• Methodisch ondersteunen a.d.h.v. de noden van een sociale werkpraktijk in de dienstverlening</li><li>• Interne klanten ondersteunen bij de implementatie en het gebruik van instrumenten, systemen, toepassingen</li><li>• Stimuleren en zo nodig ondersteunen van sociaal werkers en gezinsondersteuners om samen te werken met externe partners</li><li>• Samen met de sociaal werkers en gezinsondersteuners op regelmatige basis reflecteren op het (inter)professioneel handelen</li><li>• Inwerken van nieuwe medewerkers m.b.t. hun expertises, in samenwerking met de teamleden.</li><li>• Gericht verantwoordelijkheid nemen en verder uitrollen van visie rond thema's zoals impactgerichte sociale werkpraktijk, drempels in</li></ul>

	<p>de samenleving, sociale cohesie, toegankelijkheid van aanbod, complexe gezinscontexten, ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> </ul>
<p><b>Werkinstrumenten</b></p> <p>Ontwikkelen of aanpassen van concepten, systemen, processen, methoden en technieken in nauw overleg met de klant met als doel door algemeen toepasbare of maatgerichte producten, processen en diensten de gedefinieerde dienstverlening te kunnen uitvoeren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ondersteunen en implementeren van genomen beleidsbeslissingen door o.a. ontwikkelen van ondersteunende instrumenten zoals sjablonen, richtlijnen, procedures, workflow,</li> <li>• Voorstellen ontwikkelen en verdedigen om elementen van de dienstverlening te vereenvoudigen e/o te automatiseren.</li> <li>• ...</li> </ul>
<p><b>Adviesverlening</b></p> <p>Zowel op vraag als proactief interne klanten adviseren vanuit het vakgebied met als doel deskundige oplossingen aan te bieden voor vraagstukken of problemen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fungeren als aanspreekpunt m.b.t. de (deel)expertises van thema's waarvoor jij verantwoordelijk bent</li> <li>• Actief deelnemen aan werkgroepen en vergaderingen, zowel met andere afdelingen en/of met externe partners</li> <li>• Stimuleren van lokale teamleden om knelpunten te signaleren en voorstellen tot verbetering te formuleren, om het leervermogen en de maturiteit van het lokale team te verhogen.</li> <li>• Exploreren, aftoetsen en bespreken van nieuwe instrumenten, processen, procedures, ... op relevantie in het werkveld</li> <li>• Formuleren van voorstellen en verbeteracties op basis van reële behoeften uit het werkterrein.</li> <li>• Opnemen en uitvoeren van ad hoc opdrachten</li> <li>• In samenspraak met de teamverantwoordelijke inschatten van opleidingsnoden in de lokale teams m.b.t. jouw bepaalde thema's</li> <li>• ...</li> </ul>
<p><b>Kwaliteitsborging</b></p> <p>Opvolgen, evalueren en eventueel bijsturen van de voortgang of resultaten van processen en dienstverlening met als doel een optimale kwaliteit en efficiëntie te garanderen conform de afspraken, richtlijnen en regelgeving.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beheren van het kwaliteitskader en (IT)systemen om de kwaliteit op te volgen.</li> <li>• Op een systematische manier bewaken en/of verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening onder meer door het raadplegen van dashboardgegevens binnen jouw domeinen met grondige analyse.</li> <li>• Betrekken van en feedback vragen aan gezinnen, partners, stakeholders, de interne klant.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> </ul>
<p><b>Kennis m.b.t. het vakgebied</b></p> <p>Actief bijhouden en uitwisselen van kennis en ervaring m.b.t. het vakgebied met als doel de kwaliteit van de dienstverlening te optimaliseren en zodoende de steun op gezinnen in kwetsbare groepen te versterken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• Bijwonen van interne en externe werkgroepen en opleidingen e/o studiedagen</li> <li>• Samen met beleidsmedewerkers opvolgen van beleidsteksten, media en standpunten van stakeholders</li> <li>• Verwerven en actualiseren van kennis m.b.t. de (deel)expertises.</li> <li>• Verspreiden van kennis via projectgroepen, interne opleiding en overleg.</li> <li>• Capteren en kanaliseren van signalen, trends en tendensen binnen het vakgebied en het werkkerrein</li> <li>• ...</li> </ul>
<p><b>Projectdeelname</b></p> <p>Leiden of deelnemen aan (deel)projecten of werkgroepen met als doel bij te dragen aan de realisatie van de afgesproken projectdoelstellingen.</p> <p><i>Context: m.b.t. het eigen functionele domein.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• Leiden van bepaalde implementatie-projecten</li> <li>• Implementeren van weerhouden projectresultaten</li> <li>• Deelnemen aan andere projecten vanuit de pragmatische (deel)expertise over de lokale dienstverlening.</li> <li>• ...</li> </ul>
<p><b>Interpersoonlijke relaties</b></p> <p><b>( ≠ hiërarchische aansturing)</b></p> <p>Lobbyen, beïnvloeden en/of het creëren van cultuur- en gedragsverandering door in te spelen op emoties, gedrag, context en weerstand met als doel het beoogde resultaat te bekomen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• Uitbouwen van efficiënte overlegkanalen en -platformen binnen de afdeling met relevante interne partners en andere afdelingen om het realiseren van de dienstverlening te ondersteunen.</li> <li>• Proactief contacten met de lokale teams leggen en onderhouden zodat in de lokale dienstverlening de juiste accenten worden gelegd en de eerste prioriteiten worden gerealiseerd.</li> <li>• ...</li> </ul>
<h2>4. Competentieprofiel</h2>	
<h3>4.1. Gedragscompetenties</h3>	
<p><b>Verantwoordelijkheid nemen</b></p> <p>Handelen in overeenstemming met de belangen, waarden en normen van de organisatie</p>	<p><b>Samenwerken</b></p> <p>Een bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat in een team of project, ook als dat niet meteen van persoonlijk belang is.</p>

<p>Niveau 2 – Handelt in het belang van de organisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Draagt actief bij aan de doelen en waarden van de organisatie</li> <li>• Overweegt de gevolgen van zijn voorstellen en acties voor de organisatie</li> <li>• Blijft consequent handelen, ook in lastige of onzekere situaties</li> <li>• Zegt wat hij doet, is open over de door hem gehanteerde waarden en normen</li> <li>• Wekt vertrouwen in zijn objectiviteit en integriteit</li> </ul>	<p>Niveau 2 - Stimuleert de samenwerking binnen zijn entiteit, werkgroepen of projectgroepen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laat het gemeenschappelijk belang van de organisatie primeren op het persoonlijk belang</li> <li>• Komt met ideeën om het gezamenlijke resultaat te verbeteren</li> <li>• Betrekt belanghebbenden bij het nemen van beslissingen, stemt consequenties van acties en beslissingen met betrokkenen af</li> <li>• Moedigt anderen aan om van gedachten te wisselen, te overleggen en samen opdrachten aan te pakken</li> <li>• Onderneemt acties zodat er een positieve verstandhouding en productieve samenwerking binnen de groep ontstaat en blijft</li> </ul>
<p><b>Klantgerichtheid</b> Wensen en behoeften van de verschillende belanghebbenden binnen en buiten de organisatie onderkennen en er adequaat op reageren.</p> <p>Niveau 2 - Optimaliseert de dienstverlening aan belanghebbenden binnen afgesproken kaders</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderzoekt de wensen, behoeften en verwachtingen van belanghebbenden via gericht systematisch onderzoek (tevredenheidsenquêtes, mondelinge enquêtes, ...)</li> <li>• Verleent nazorg en onderneemt concrete acties naar aanleiding van specifieke feedback van belanghebbenden</li> <li>• Gaat kritisch na op welke punten de dienstverlening kan worden verbeterd en formuleert hiertoe concrete voorstellen</li> <li>• Zet nieuwe mogelijkheden op het vlak van dienstverlening meteen om in de praktijk</li> <li>• Onderneemt acties om de dienstverlening aan specifieke doelgroepen te optimaliseren, rekening houdend met hun beperkingen en behoeften</li> </ul>	<p><b>Initiatief</b> Kansen onderkennen en uit eigen beweging acties voorstellen of ondernemen</p> <p>Niveau 2 – Neemt het initiatief om structurele problemen binnen zijn takendomein op te lossen (reactief en structureel)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brengt knelpunten en problemen onder de aandacht en handelt ernaar (eventueel na overleg)</li> <li>• Geeft spontaan aan waar het afgeleverde resultaat verbeterd kan worden</li> <li>• Formuleert uit eigen beweging voorstellen om bestaande situaties te verbeteren</li> <li>• Zoekt naar alternatieve oplossingen als hij met structurele problemen wordt geconfronteerd</li> <li>• Trekt zaken naar zich toe en neemt het eigenaarschap op van thema's</li> </ul>

<p><b>Analyseren</b> Een probleem duiden in zijn verbanden en op een efficiënte wijze op zoek gaan naar aanvullende relevante informatie</p> <p>Niveau 2 – Legt verbanden en ziet oorzaken</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Benadert het probleem of vraagstuk vanuit verschillende gezichtspunten</li> <li>• Legt verbanden tussen verschillende soorten informatie</li> <li>• Benoemt de oorzaken van problemen</li> <li>• Detecteert onderliggende problemen</li> <li>• Integreert nieuw gevonden informatie met bestaande informatie</li> </ul>	<p><b>Oordeelsvorming</b> Meningen uiten en zicht hebben op de consequenties ervan, op basis van een afweging van relevante criteria</p> <p>Niveau 2 - Neemt standpunten in en overziet de consequenties daarvan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komt tot een gefundeerd oordeel op basis van een brede en afgewogen analyse</li> <li>• Betreft consequenties en mogelijke neveneffecten van standpunten in zijn overwegingen</li> <li>• Neemt standpunten in op basis van onvolledige maar voldoende informatie</li> <li>• Neemt bij vragen of problemen een duidelijk standpunt in Motiveert en beargumenteert zijn standpunt</li> </ul>
<p><b>Visie</b> Feiten in een ruime context plaatsen en een toekomstgericht beleid ontwikkelen</p> <p>Niveau 1 - Plaatst operationele taken en problemen in een ruim perspectief of kader</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schat de ruime consequenties van zijn voorstellen, beslissingen en acties correct in</li> <li>• Denkt disciplineoverschrijdend (bv. gebruikt informatie uit andere domeinen, bekijkt de mogelijke impact op andere entiteiten)</li> <li>• Legt overstijgende, minder voor de hand liggende verbanden</li> <li>• Maakt zich los van de dagelijkse praktijk, geeft de grote lijnen aan, denkt vooruit</li> <li>• Kent de missie, visie en strategie van de organisatie(afdeling) en handelt ernaar bij de invulling van zijn functie</li> </ul>	
<p><b>4.2. Vaktechnische competenties</b></p>	
<p><b>Kennis hebben van:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De visie, missie, waarden en kernopdrachten van Opgroeien</li> <li>• De plaats van Opgroeien als entiteit binnen de Vlaamse overheid</li> <li>• De organisatie- en beslissingsstructuur van Opgroeien</li> <li>• Het ondernemingsplan, inhoudelijk doelstellingskader, ed.</li> </ul>	

- Theoretische kaders zoals systeemdenken, capability benadering, dynamieken van sociale uitsluiting, superdiversiteit, kruispuntdenken, interculturele communicatie
- Sociaal recht en vreemdelingenrecht
- Begeleiden van vormingen en intervisies

**Inzicht hebben in en toepassen van:**

- de krachtlijnen van sterk sociaal werk
- het belang van de inzet van ervaringsdeskundigheid
- Geïntegreerd en participatief samenwerken
- Kracht- en oplossingsgericht werken
- Ondersteunende computertoepassingen om processen te beschrijven en te beheren.
- Inzicht hebben in inhoudelijke kaders en ondersteunende materialen in lijn met beleidsbeslissingen
- Werking van Kind en Gezin, werking van Huis van het Kind en diverse aanbodsvormen, lokale netwerken basiszorg – en ondersteuning. ...
- ...

**Het kunnen hanteren van:**

- Basisinformatica-toepassingen (tekstverwerking, rekenbladen, Lotus Notes, internet, ...)
- Standaarddocumenten en administratieve procedures
- Administratief-cijfermatige vaardigheden
- Gespreks- en onderhandelingstechnieken
- Projectmanagement

## 5. Andere functie-relevante informatie

Diploma master

Hybride werken is mogelijk.