

////////////////////

1. Context van de functie

1.1. Waarden van Opgroeien

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

In de dienstverlening stelt Opgroeien 3 waarden voorop: in de voorlinie, banden smeden, en teamspirit. 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

Aan welke functie rapporteer je?

Afdelingshoofd Kind en Gezin

Welke functies rapporteren aan jou?

- Teamverantwoordelijken Kind en Gezin

1.3. Kwantitatieve gegevens

Aantal medewerkers waaraan je leiding geeft (met vermelding van

5 – 15 (voornamelijk teamverantwoordelijken Kind en Gezin-teams)

type medewerker):	
Budgetten (met vermelding van het type impact dat je daarop hebt):	De regiodirecteur heeft, binnen de gemaakte afspraken en in overleg met het afdelingshoofd, een adviserende en opvolgende rol bij de inzet van personele capaciteit, werkingsmiddelen en vormingsmiddelen binnen de regionale werking. Hij/zij signaleert noden, risico's en opportuniteiten, doet voorstellen voor een efficiënte inzet van middelen en bewaakt mee de afstemming tussen beschikbare capaciteit en de doelstellingen van de afdeling.
Bijkomende kwantitatieve gegevens:	De regiodirecteur maakt deel uit van een groep regiodirecteurs die samen instaan voor de aansturing van een 70-tal teams die instaan voor Kind en Gezin-dienstverlening en via een 30-tal teamverantwoordelijken. De regionale werking omvat meer dan 800 medewerkers, waaronder verpleegkundigen, psychopedagogen, gezinsondersteuners en sociaal werkers.

2. Doel van de functie

De regiodirecteur Kind en Gezin geeft rechtstreeks leiding aan de teamverantwoordelijken binnen de Kind en Gezin-dienstverlening binnen één of meerdere regio's. Hij/zij ondersteunt en stuurt op die manier de regionale werking aan en zorgt ervoor dat beleidskeuzes, organisatiedoelstellingen en verandertrajecten op een kwaliteitsvolle en uniforme manier worden vertaald naar de dagelijkse werking van de teams.

Als lid van de afdelingsstaf draagt de regiodirecteur bij aan de verdere ontwikkeling van de afdeling Kind en Gezin binnen de bredere strategie en werking van Opgroeien.

Hij/zij neemt verantwoordelijkheid op voor afdelingsbrede thema's, projecten en verandertrajecten, stimuleert samenwerking binnen en over de regio's heen en verbindt de regionale en afdelingsbrede werking met organisatiebrede doelstellingen en ontwikkelingen binnen Opgroeien. Daarbij werkt de regiodirecteur nauw samen met het afdelingshoofd, de andere regiodirecteurs en relevante interne en externe partners.

Zo draagt de regiodirecteur bij aan een kwaliteitsvolle, toekomstgerichte dienstverlening van Kind en Gezin en Opgroeien en aan de realisatie van de missie van Opgroeien: het recht op kansrijk opgroeien voor elk kind en elke jongere.

3. Resultaatgebieden

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

Resultaat	Voorbeelden van activiteiten
Innovatie en ondernemerschap In samenwerking met het afdelingshoofd Kind en Gezin, stimuleren van initiatief, resultaatgerichtheid, vernieuwing, eigenaarschap en ondernemerschap bij collega's en werknemers met als doel de maatschappelijke opdracht en dienstverlening toekomstgericht te versterken.	- Detecteren van maatschappelijke, organisatorische, technologische en beleidsmatige evoluties die een impact hebben op de werking van Kind en Gezin en de bredere werking van Opgroeien. - Initiëren, trekken en realiseren van afdelingsbrede verander- en verbetertrajecten in afstemming met organisatiebrede ontwikkelingen en initiatieven binnen Opgroeien. - Ontwikkelen, stimuleren en implementeren van innovatieve werkvormen, methodieken en digitale toepassingen. - Introduceren van nieuwe concepten inzake performantie, efficiëntie, kwaliteit en waardecreatie. - Signaleren van opportuniteiten voor vernieuwing vanuit de regionale werking en deze vertalen naar afdelingsbrede of organisatiebrede verbeter- en ontwikkelinitiatieven. - Bevorderen van een cultuur van eigenaarschap, experimenteren, leren en verbeteren. - Mee bewaken van de toekomstbestendigheid van de dienstverlening, de organisatie en de werking van de Kind en Gezin-teams binnen de strategische koers van Opgroeien. - Optreden als trekker voor afdelingsbrede thema's en strategische projecten en bijdragen aan relevante organisatiebrede trajecten binnen Opgroeien. - ...
Leiding geven Aansturen, ontwikkelen en evalueren van medewerkers met als doel steeds over competente en gemotiveerde medewerkers te beschikken, nodig voor het realiseren van de missie en doelstellingen van Opgroeien en de afdeling Kind en Gezin.	- Rechtstreeks leidinggeven aan teamverantwoordelijken binnen één of meerdere provincies. - Eventueel leidinggeven aan andere functiegroepen die organisatorisch binnen de regionale werking worden ondergebracht. - Voeren van plannings-, functionerings-, opvolgings- en evaluatiegesprekken. - Ondersteunen en coachen van teamverantwoordelijken bij complexe personeels-, organisatie- en samenwerkingsvraagstukken. - Creëren van een stimulerend werk- en leerklimaat waarin ontwikkeling en samenwerking centraal staan. - Bewaken van de afstemming tussen de verschillende teams en leidinggevendenden binnen de regio. - Ondersteunen van leidinggevendenden bij veranderingsprocessen zonder hun operationele verantwoordelijkheid over te nemen. - Stimuleren van kennisdeling, leiderschap en professionele groei.

	- De teamverantwoordelijken ondersteunen om de waarden, leiderschapsprincipes en organisatiebrede afspraken van Opgroeien zichtbaar te vertalen naar de dagelijkse werking van de teams. - ...
Organisatorische optimalisering Optimaliseren van processen, structuren, werkafspraken en kwaliteitsopvolging binnen de afdeling en de regionale werking, in samenhang met de organisatiebrede kaders en processen van Opgroeien, met als doel een efficiënte, uniforme en kwaliteitsvolle dienstverlening te realiseren.	- Bewaken van een optimale inzet van mensen, middelen en expertise binnen de regio. - Analyseren van dashboards, KPI's, rapporteringen en andere managementinformatie. - Signaleren van risico's, knelpunten, kwetsbaarheden en verbetermogelijkheden. - Initiëren en opvolgen van verbeteracties op basis van monitoringsgegevens en feedback van medewerkers, gezinnen en partners. - Bewaken van samenhang en consistentie tussen regio's, teams en processen en van de aansluiting bij organisatiebrede afspraken binnen Opgroeien - Mee vormgeven en optimaliseren van overlegstructuren, werkprocessen en samenwerkingsafspraken. - Formuleren van voorstellen voor een efficiëntere organisatie en inzet van capaciteit. - Ondersteunen van teamverantwoordelijken bij organisatie- en capaciteitsvraagstukken rekening houdend met de bredere prioriteiten en beschikbare expertise binnen Opgroeien. - ...
Visieformulering en strategievertlaling In overleg met het afdelingshoofd, bijdragen aan de ontwikkeling van de strategische koers van de afdeling binnen de missie, visie en strategische doelstellingen van Opgroeien en deze vertalen naar concrete operationele doelstellingen en projecten voor de afdeling met als doel een duidelijke visie en een dynamiserende leidraad voor de aanpak van de afdeling te verkrijgen.	- Actief bijdragen aan de strategische ontwikkeling van de afdeling als lid van de afdelingsstaf met aandacht voor de samenhang met de organisatiebrede koers van Opgroeien. - Detecteren van strategische uitdagingen en opportuniteiten voor de afdeling. - Vertalen van agentschaps- en afdelingsdoelstellingen naar de regionale werking. - Mee richting geven aan de toekomstige positionering en ontwikkeling van de Kind en Gezin-teams. - Bewaken van de samenhang tussen strategische keuzes van Opgroeien en de afdeling en de dagelijkse praktijk. - Ondersteunen van teamverantwoordelijken bij de implementatie van beleidskeuzes. - Vanuit een helikopterzicht signaleren van evoluties, behoeften en risico's die relevant zijn voor de verdere ontwikkeling van Kind en Gezin en Opgroeien. - ...

De activiteiten, de dagelijkse werking van de afdeling Plannen, coördineren, opvolgen en bijsturen van de dagelijkse werking van de afdeling binnen de regio met als doel te verzekeren dat de doelstellingen van Opgroeien en van de afdeling Kind en Gezin op een effectieve, efficiënte en kwaliteitsvolle wijze gerealiseerd worden.	- Opnemen van teamoverstijgende sturings-, opvolgings- en afstemmingsvraagstukken. - Organiseren en voorzitten van overleg met teamverantwoordelijken. - Bewaken van de continuïteit van de dienstverlening binnen de regio. - Opvangen en vertalen van signalen, vragen en behoeften vanuit de teams naar afdelingsniveau en, waar relevant, naar het organisatiebrede niveau. - Ondersteunen van teamverantwoordelijken bij complexe organisatorische vraagstukken. - Mee bewaken dat verantwoordelijkheden worden opgenomen op het meest passende organisatieniveau. - Rapporteren over voortgang, risico's en resultaten aan het afdelingshoofd. - Opvolgen van regionale implementatie van afdelingsbrede en relevante organisatiebrede initiatieven en projecten. - ...
Beleidsvoorstellen en – adviezen Vanuit praktijkervaring, signalen, data en analyses bijdragen aan beleidsontwikkeling, beleidsimplementatie en organisatieontwikkeling binnen de afdeling Kind en Gezin en, waar relevant, binnen Opgroeien.	- Formuleren van beleidsadviezen op basis van ervaringen uit de regionale werking. - Bijdragen aan beleidsvoorbereidende opdrachten, projecten en werkgroepen binnen de afdeling en over afdelingsgrenzen heen. - Detecteren en signaleren van maatschappelijke tendensen, opportuniteiten en knelpunten en vertalen naar beleidsvoorstellen. - Bijdragen aan de ontwikkeling en evaluatie van beleidskaders, instrumenten en methodieken. - Adviseren over verbeteringen inzake dienstverlening, organisatie en samenwerking. - Aanbrengen van voorstellen rond efficiëntie, kwaliteit en maatschappelijke impact. - ...
Synergie en samenwerking Stimuleren en versterken van samenwerking binnen de afdeling en de organisatie en met externe partners om een geïntegreerde en samenhangende werking te realiseren.	- Versterken van afstemming tussen de regionale werking en de afdelings- en organisatiebrede werking. - Actief bijdragen aan afdelingsoverschrijdende samenwerking binnen Opgroeien. - Mee realiseren van een gezamenlijk leiderschap binnen de groep regiodirecteurs. - Bewaken van samenhang tussen regionale initiatieven en afdelings- en organisatiedoelstellingen. - Stimuleren van samenwerking rond afdelingsbrede thema's, projecten en opdrachten. - Opbouwen van actieve samenwerkingsrelaties met andere afdelingen en ondersteunende diensten binnen Opgroeien. - Mee zoeken naar gezamenlijke oplossingen voor vraagstukken die de grenzen van de afdeling Kind en Gezin overstijgen. Ondersteunen van teamverantwoordelijken bij samenwerking met interne en externe partners. - ...

Externe vertegenwoordiging en netwerking Vertegenwoordigen van de afdeling Kind en Gezin en uitbouwen van duurzame relaties met relevante stakeholders met als doel samenwerking, afstemming en informatie-uitwisseling te versterken.	- Vertegenwoordigen van de afdeling binnen interne en externe overlegfora. - Positioneren van de Kind en Gezin-teams binnen het welzijns-, zorg- en gezinslandschap. - Uitbouwen en onderhouden van strategische samenwerkingen met relevante partners. - Fungeren als aanspreekpunt voor regionale stakeholders binnen de gemaakte afspraken. - Ondersteunen van teamverantwoordelijken bij het uitbouwen van sterke partnerrelaties. - Signaleren van ontwikkelingen, verwachtingen en opportuniteiten in het externe netwerk. - Bijdragen aan een positieve en professionele beeldvorming van de afdeling en aan het maatschappelijk draagvlak van de dienstverlening en van Opgroeien. - ...
--	---

4. Competentieprofiel

4.1 Gedragscompetenties

Verantwoordelijkheid nemen – niveau 3	Richting geven – niveau 2
Samenwerken – niveau 2	Beslissen – niveau 1
Visie – niveau 2	Klantgerichtheid – niveau 2

4.2 Vaktechnische competenties

Kennis hebben van:

- De missie, visie, waarden, organisatiestructuur en kerntaken van Opgroeien evenals de werking en positionering van de afdeling Kind en Gezin binnen het agentschap.

Inzicht hebben in:

- De wisselwerking tussen beleidsontwikkeling, beleidsimplementatie en operationele dienstverlening, en het gebruik van KPI's, kwaliteitsindicatoren, rapporten en dashboards als basis voor opvolging, aansturing, besluitvorming en continue verbetering van de dienstverlening.
- Dynamieken van verandering, weerstand, leiderschap en teamfunctioneren.
- Netwerk- en samenwerkingsdynamieken binnen een context van gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij resultaten worden gerealiseerd via afstemming, beïnvloeding en samenwerking met interne en externe partners.

Het kunnen hanteren van:

- Leiderschaps-, coachings- en veranderingsmethodieken.

- Vergader-, project- en procesmanagementmethodieken om samenwerking, afstemming en resultaten te realiseren.

5. Andere functierelevante informatie

De functie vereist het kunnen verbinden van interne en externe actoren en het realiseren van resultaten binnen een context van gedeelde verantwoordelijkheid en samenwerking met diverse partners.

Functies waarvoor een werk- en denkniveau vereist is overeenstemmend met een master met minstens 6 jaar ervaring of doctoraat (of gelijkwaardig door persoonlijke ontwikkeling, zelfstudie, ...).

Ten minste in het bezit zijn van een diploma dat toegang verleent tot niveau A, zoals bepaald in Vlaamse overheidsdienst, met uitzondering van de interne kandidaten die al tot niveau A of een gelijkgesteld niveau behoren.

Beschikken over 6 jaar relevante beroepservaring in een leidinggevende functie.