
FUNCTIEBESCHRIJVING

Beleidsmedewerker Preventie

Functiefamilie beleidsfuncties

Voor akkoord

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

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

Handtekening:

Naam functiehouders: 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**, namelijk: **het recht op kansrijk opgroeien realiseren voor élk kind en éлке jongere in Vlaanderen**. 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?

Teamverantwoordelijke expertiseteam psychosociaal welzijn en preventie

Welke functies rapporteren aan jou?

/

1.3. Kwantitatieve gegevens

Aantal medewerkers waaraan je leiding geeft (met vermelding van type medewerker):

/

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

2. Doel van de functie

Ontwikkelen, implementeren, coördineren en opvolgen van het preventiebeleid **met als doel** de organisatie in staat te stellen juiste en politiek gedragen beleidsbeslissingen te nemen en toepassingen omtrent het beleid te initiëren, te stimuleren en te bewaken

3. Resultaatgebieden

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

Resultaat	Voorbeelden van activiteiten
<p>Beleidsvoorbereiding</p> <p>Proactief verzamelen, genereren en verwerken van informatie en uitbouwen, onderhouden en consulteren van netwerken met als doel het beleid met kennis en data te onderbouwen, te adviseren over de wenselijke richting van het beleid en proactief behoeften, opportuniteiten of knelpunten te identificeren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Opvolgen van de welzijnswetgeving • Interpreteren van monitoring gegevens • Kennismanagement stimuleren en uitbouwen • Volgen van trends en evoluties op het gebied van welzijn en preventie • Vanuit ervaring en expertise over preventie het management adviseren over het te voeren beleid aangaande het thema, mogelijke knelpunten en opportuniteiten en eventueel scenario's aanreiken • Rapporten, artikelen, brochures en andere teksten opstellen om bij te dragen tot beleidsvoorbereiding en -evaluatie • Antwoorden formuleren op concrete vragen rond het beleidsthema
<p>Beleidsontwikkeling</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemen aan of leiden van projecten, met focus op projecten die staan opgenomen in het actieplan welzijn

<p>Vorbereiden, uitwerken en afstemmen van beleidsplannen met als doel een visie, een plan van aanpak en bijbehorend instrumentarium te ontwikkelen en op te leveren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie en opmaak van het 5-jaarlijks globaal preventieplan • Coördineren van een interne werkgroep preventie • Schrijven van nota's voor directieraad en vakbondsoverleg • Deelnemen aan en organiseren van beleidsvergaderingen • Bespreken van beleidsvoorstellen met vakbonden, relevante actoren • Plannen van de stappen in de implementatie • ... •
<p>Draagvlak en betrokkenheid</p> <p>Betrekken van relevante actoren binnen en buiten de organisatie bij de beleidsontwikkeling en -uitvoering en de voorstellen op regelmatige basis met hen aftoetsen met als doel de betrokkenheid en het draagvlak te vergroten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Juiste actoren identificeren in kader van draagvlakverbreding • Constructieve samenwerkingsverbanden uitbouwen met interne en externe partners (GDPB, vakbonden, IDEWE, ...) • Detecteren en afwegen van belangen in functie van te maken beleidskeuzes • Aftoetsen van beleidsvoorstellen met het werkveld en management • Een netwerk onderhouden van betrokken actoren • Op verzoek en/of eigen initiatief deelnemen aan of organiseren van afstemmingsvergaderingen met interne en externe betrokkenen • ... •
<p>Beleidsimplementatie</p> <p>Coördineren en ondersteunen van de voorbereiding en uitvoering van de beleidsimplementatie met als doel ervoor te zorgen dat de implementatie van het beleid efficiënt verloopt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Waken over implementeerbaarheid van het beleid • Detecteren en afwegen van belangen • Proactief verzamelen, genereren en verwerken van informatie • Indicaties inzake inhoudelijke ontwikkelingen op het veld signaleren en de toepasbaarheid evalueren • Betrokkenen overtuigen van de meerwaarde van de vernieuwing en verbetering en een draagvlak creëren • Instrumenten, modellen, processen, reglementeringen aangaande het beleidsthema toepassen en verfijnen • Maximale input geven bij het vormgeven en uitbouwen van het aanbod van de organisatie rond het thema • Op basis van het beleid en de behoeftanalyse 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>Opvolging en bijsturing</p> <p>Organiseren, uitvoeren en rapporteren van de (beleids)monitoring en – evaluatie met als doel om via bijsturing de doelstellingen van het beleid te realiseren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coördineren en opvolgen van de uitvoering van het actieplan welzijn • Monitoren van de voortgang van preventieve maatregelen • Initiëren en coördineren van een jaarlijkse welzijnsbevraging • Opvolgen van de risico-analyses en de vertaling ervan in preventiemaatregelen en medische risico-codes • Initiëren en opvolgen van de doorstroom van preventiegerelateerde elementen aan DCPA • Adviseren over bijsturing van het beleid • Vinger aan de pols houden en pijnpunten identificeren • ... •
<p>Communicatie</p> <p>Verzorgen van communicatie en ondersteunen van de communicatie over beleidsbeslissingen en het beleid met als doel het beleid bij interne en externe doelgroepen bekend te maken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Opmaak jaarlijks actieplan preventie + jaarlijkse evaluatie • Communicatie voorbereiden over preventieprojecten die geïmplementeerd worden • Afspraken maken over de communicatie met de beleidsuitvoering • Advies geven bij communicaties die verband houden met preventiebeleid • Schrijven van nota's voor directieraad en EOC over preventie • Vanuit de eigen specialisatie gegevens, analyses, studies en adviezen verstrekken die door anderen in hun werkzaamheden gebruikt worden • Communicatie voorbereiden •
<p>Kennis uitbouwen en inzetten</p> <p>Netwerken, actief uitbouwen, bijhouden en uitwisselen van kennis en ervaring m.b.t. het vakgebied met als doel via integratie van de praktische en theoretische ontwikkelingen de kwaliteit van het beleid continu te verbeteren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Constructieve samenwerkingsverbanden uitbouwen met welzijnsactoren in de verschillende afdelingen • Kennisdeling- en uitwisseling stimuleren • Deelnemen aan intern overleg, projectgroepen, leercirkels • Organisatiebreed meewerken aan het optimaliseren van de dienstverlening en het uitwerken van inhoud (projecten) die ten dienste staat van de organisatie, met de focus op uitvoering van het jaarlijkse actieplan welzijn • Kennis verwerven en ontwikkelingen rond het thema binnen de maatschappelijke context bijhouden

	<ul style="list-style-type: none"> • Trends en ontwikkelingen opvolgen • Deelnemen aan opleidings- en studiedagen
<p>Opvolgen van het kwaliteitskader op teamniveau</p> <p>Binnen het team de indicatoren en andere kwaliteitsparameters raadplegen en toetsen aan de norm met als doel tekortkomingen op te sporen en eventueel acties te ondernemen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bewaakt en/of verbetert voortdurend de kwaliteit van de eigen inbreng onder meer door het raadplegen van dashboardgegevens • Feedback vragen aan collega's, partners, het kabinet • Afhandelen van klachten en meldingen • ... •
<p>Organisatie- en samenwerkingsvorm</p> <p>Vanuit een doorgedreven expertise, fungeren als inhoudelijk aanspreekpunt.</p> <p>Bouwt de kennis verder uit en verankert deze binnen de organisatie met als doel het kennisniveau op peil te houden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aanspreekpunt voor vragen over preventie en de bijhorende wetgeving • Adviseren van management over toepassing welzijnswetgeving • Uitbouwen kennis en expertise preventiebeleid

4. Competentieprofiel

4.1. Gedragscompetenties

<p>Verantwoordelijkheid nemen</p> <p>Handelen in overeenstemming met de belangen, waarden en normen van de organisatie.</p> <p>Niveau 1 - Neemt verantwoordelijkheid voor zijn werk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accepteert de doelen, waarden en normen van de organisatie en gedraagt zich ernaar • Respecteert geldende afspraken, regels, procedures en werkwijzen • Doet wat hij zegt, komt afspraken en beloften na • Is aanspreekbaar op zijn acties (komt voor fouten uit, staat open voor feedback) • Reageert correct en loyaal als anderen kritiek uiten op zijn werk, entiteit of organisatie 	<p>Visie</p> <p>Feiten in een ruime context plaatsen en een toekomstgericht beleid ontwikkelen</p> <p>Niveau 2 -betreft brede (maatschappelijke, technische...) factoren bij zijn aanpak</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plaatst adviezen, beslissingen en initiatieven in de brede organisatiecontext of beleidscontext • Kent de relevante trends en ontwikkelingen binnen zijn beroep of domein • Wijst op evoluties die voor anderen nog onbekend zijn • Heeft voeling met wat er in de toekomst gevraagd kan worden • Levert een bijdrage aan het ontwikkelen van het beleid voor zijn werkveld
---	---

<p>Inleving Alert zijn op gevoelens en behoeften van anderen en daar adequaat op reageren.</p> <p>Niveau 2 - Speelt in op behoeften en gevoelens van anderen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toont zowel verbaal als non-verbaal begrip voor de behoeften en gevoelens van anderen • Gaat actief op zoek naar de achterliggende problemen, redenen en oorzaken voor behoeften, gedragingen en gevoelens van anderen (vraagt door) • Denkt mee vanuit het gezichtspunt van anderen, houdt rekening met hun belangen • Toont zich bewust van de invloed van zijn handelen op anderen • Gaat adequaat in op persoonlijke of emotionele boodschappen 	<p>Klantgerichtheid 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"> • Onderzoekt de wensen, behoeften en verwachtingen van belanghebbenden via gericht systematisch onderzoek (tevredenheidsenquêtes, mondelinge enquêtes, ...) • Verleent nazorg en onderneemt concrete acties naar aanleiding van specifieke feedback van belanghebbenden • Gaat kritisch na op welke punten de dienstverlening kan worden verbeterd en formuleert hiertoe concrete voorstellen • Zet nieuwe mogelijkheden op het vlak van dienstverlening meteen om in de praktijk • Onderneemt acties om de dienstverlening aan specifieke doelgroepen te optimaliseren, rekening houdend met hun beperkingen en behoeften (bv. handicap, kinderen, ...)
<p>Samenwerken Een bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat in een team of project, ook als dat niet meteen van persoonlijk belang is.</p> <p>Niveau 3 - Creëert gedragen samenwerkingsverbanden en synergie over de entiteitsgrenzen heen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zoekt contacten over barrières en cultuurverschillen heen, benadrukt het 'wij'-gevoel • Werkt actief aan het scheppen van een vertrouwensband met alle belanghebbenden 	<p>Analyseren 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"> • Benadert het probleem of vraagstuk vanuit verschillende gezichtspunten • Legt verbanden tussen verschillende soorten informatie • Benoemt de oorzaken van problemen • Detecteert onderliggende problemen

<ul style="list-style-type: none"> • Creëert een draagvlak voor beslissingen, oplossingen en acties die zijn entiteit overstijgen • Draagt samenwerking uit om het algemeen belang te dienen over de grenzen van de entiteit heen • Gebruikt zijn invloed om processen en structuren te (her)tekenen die de cocreatie stimuleren 	<ul style="list-style-type: none"> • Integreert nieuw gevonden informatie met bestaande informatie
<p>Netwerken Ontwikkelen en bestendigen van professionele relaties, allianties en coalities en die aanwenden om informatie, steun en medewerking te verkrijgen</p> <p>Niveau 2 – Legt nieuwe contacten die voor zijn taak en opdracht nuttig kunnen zijn</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legt contacten en onderhoudt ze • Kent de juiste personen om doelen te realiseren en wordt door hen gekend • Zoekt samenwerking met interne en externe partners uit wederzijds organisatiebelang • Legt contacten met andere afdelingen als zijn opdracht hen aanbelangt (bv. voor- of natraject, impact, ...) • Legt contacten (met andere entiteiten) om de slaagkansen van zijn project te vergroten (informatie, expertise, cocreatie, steun) 	<p>Innoveren Vernieuwen om producten, diensten, processen en structuren te creëren die tegemoet komen aan toekomstige uitdagingen</p> <p>Niveau 1 – Werkt actief mee aan het vernieuwen van de uitvoering van taken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accepteert verandering en vernieuwing • Staat open voor nieuwe ideeën van anderen en neemt deze mee • Gaat na of en hoe nieuwe tendensen en ontwikkelingen in zijn functie ingezet kunnen worden • Stelt bestaande methoden op een gezonde kritische manier in vraag en probeert nieuwe werkwijzen uit • Zoekt actief naar kansen en mogelijkheden om zijn werk te veranderen en te verbeteren en werkt die uit tot concrete voorstellen
<p>4.2. Vaktechnische competenties</p>	
<p>Kennis hebben van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De visie, missie, waarden en kernactiviteiten van Opgroeien • De plaats van Opgroeien als entiteit binnen de Vlaamse overheid • De organisatie- en beslissingsstructuur van Opgroeien • Samenwerking met interne en externe partners • Je hebt affiniteit met preventiebeleid en welzijnswetgeving 	

Inzicht hebben in:

- De samenwerkingsmechanismen van een grote organisatie.

Het kunnen hanteren van:

- Basisvaardigheden informatica
- Gesprek- en vergadertechnieken, conflicthantering
- Werken met indicatoren en opvolgingsinstrumenten
- Projectmanagement

5. Andere functierelevante informatie

- Functies waarvoor een werk- en denkniveau vereist is overeenstemmend met een master met enkele jaren ervaring (3 tot 6 jaar) (of gelijkwaardig door persoonlijke ontwikkeling, zelfstudie, ...).
- Je hebt bij voorkeur kennis of toch zeker interesse in preventie en de welzijnswetgeving
- Glijdende werkuren, mogelijkheid tot thuiswerken
- Standplaats is Brussel