



FUNCTIEBESCHRIJVING ALGEMEEN DIRECTEUR

Functietitel	Algemeen directeur Welzijnsband Meetjesland
Plaats in de organisatie	De algemeen directeur werkt onder de directe leiding van en rapporteert aan de raad van bestuur van de vereniging. Hij/zij geeft leiding aan alle medewerkers.
Niveau	A
Salarisschaal	A4a -A4b
Statuut	Contractueel

Algemene informatie

Doel van de Welzijnsband Meetjesland:

Welzijnsband Meetjesland heeft tot doel om voor de deelnemende klantbesturen volgens de principes van de kostendelende vereniging volgende gemeenschappelijke projecten en diensten te organiseren:

- het aanbieden van aanvullende en ondersteunende dienstverlening voor burgers en lokale besturen, daar waar dit lokaal omwille van de schaalgrootte moeilijk te organiseren is. Meer concreet betreft dit o.a. collectieve schuldbemiddeling, juridisch advies, archief- en documentbeheer, kwaliteitszorg, bestrijding kinder-(kans)armoede via opvoedingsondersteuning, interne audit, aanbieden groepswerk voor cliënten met schuldenproblematiek, organiseren samenwerking tussen Huizen van het Kind.
- het ondersteunen en faciliteren van de lokale besturen in hun activeringsopdracht in de ruime zin. Concreet betreft dit opname van de regierol sociale economie, visieontwikkeling rond activering, de organisatie van Wijk-werken en ondersteuning van de OCMW's bij professionele activering van OCMW-clënten.
- het verhogen van de kwaliteit van de verschillende vormen van maatschappelijke dienstverlening van lokale besturen door kenniswerving, -deling en netwerking.
- het opnemen van de regierol voor het bovenlokaal sociaal beleid. Meer concreet betreft dit o.a. de regie sociale economie.

Nieuwe diensten of projecten kunnen worden opgericht. De deelnemende klantbesturen beslissen aan welke van de door de Vereniging aangeboden of georganiseerde dienstverlening zij wensen deel te nemen.

Doel van de functie:

De algemeen directeur is de eindverantwoordelijke voor de volledige werking van de welzijnsvereniging. Als strategisch leider bewaakt hij/zij de kwaliteit, continuïteit en ontwikkeling van de organisatie en staat in voor een efficiënte en transparante aansturing op vlak van personeel, financiën en organisatieontwikkeling.

De directeur bepaalt, samen met het bestuur, de strategische koers van de organisatie. Hij/zij voorziet de voorzitter, het dagelijks bestuur, de raad van bestuur en de algemene vergadering van alle heldere en relevante informatie om tot gerichte beleidskeuzes te komen.



Als het gezicht van de Welzijnsband vertegenwoordigt de directeur de organisatie extern, samen met de raad van bestuur. Hij/zij verbindt bestuur, deelgenoten en medewerkers en vertaalt beleidsrichtingen naar een gedragen en toekomstbestendig welzijnsbeleid voor de regio.

De directeur speelt actief in op de maatschappelijke noden en beleidsprioriteiten binnen de lokale besturen van het Meetjesland.

Hij/zij neemt een voortrekkersrol op in visievorming en overleg rond initiatieven en projecten binnen het lokaal sociaal beleid en volgt evoluties in de welzijnssector nauwgezet op.

De directeur bouwt bruggen tussen lokale besturen, zorg- en welzijnspartners, regionale actoren en interne teams. Door samenwerking en het creëren van synergie versterkt hij/zij de rol van de Welzijnsband als regionale speler en innovator.

Met enthousiasme, daadkracht en een gezonde dosis pit gaat hij/zij uitdagingen aan en benut kansen. Hij/zij schakelt mee naar een hoger niveau wanneer de situatie dat vraagt en stimuleert partners en teams om samen ambitieuze doelen te realiseren.

Als directeur ben je de verbindende en coachende leidinggevende die vertrouwen geeft aan de medewerkers en het beste in hen naar boven haalt.

De directeur is diplomatisch en empathisch, maar durft wanneer nodig duidelijke beslissingen nemen.

Resultaatsgebieden:

Organisatiestructuur en -werking

Binnen het door de raad van bestuur goedgekeurde organogram uittekenen en onderhouden van een adequate organisatiestructuur, personeelsbehoefteplan en efficiënte werkingsprocessen teneinde het realiseren van de doelstellingen van het bestuur te bevorderen en een kwalitatieve dienstverlening aan de bevolking te verzekeren.

Beleidsdocumenten

Op basis van de prioriteiten van de raad van bestuur en in samenspraak met de financieel directeur opmaken van een voorstel voor de strategische nota en de meerjarenplanning, en het jaarlijks budget, teneinde voor de organisatie een kader te creëren dat richting geeft bij het nemen van de dagelijkse operationele beslissingen en acties.

Feedback en evaluatie

Instaan voor het voeren op regelmatige basis van feedbackgesprekken met de medewerkers waarbij taakplanning, opvolging en jobcoaching centraal staan, teneinde de medewerker te begeleiden en de prestaties van de medewerkers te optimaliseren en teneinde de medewerker voor te bereiden op zijn evaluatie.



Besluitvorming beraadslagende organen

In overleg met of via de leidinggevenden alle documenten die aan de raad van bestuur of de algemene vergadering worden voorgelegd, voorbereiden, teneinde een vlotte en effectieve behandeling en besluitvorming te bevorderen en de wettelijkheid en regelmatigheid te verzekeren

Werking van de organisatie

Plannen, organiseren, opvolgen en evalueren van de dagelijkse werking van de organisatie, teneinde de korte- en lange termijn doelstellingen van het bestuur en de participerende OCMW's te helpen realiseren en een effectieve en efficiënte dienstverlening aan de bevolking en de OCMW's te verzekeren. De vergaderingen van het dagelijks bestuur/directiecomité voorzitten en de strategische prioriteiten vormgeven.

Mensgericht leidinggeven

Met respect voor het wettelijk en decretaal kader, het personeelsmanagement aansturen en implementeren, opdat de organisatie steeds zou kunnen beschikken over voldoende, competente en gemotiveerde medewerkers, nodig om haar opdracht en doelstellingen te realiseren.

Interne en externe communicatie

Afstemmen van de werking van de organisatie met de verschillende (politieke) actoren door een goede communicatie en het nastreven van consensus, een effectief en efficiënt politiek en ambtelijk bestuur te bevorderen.

Onderhouden van goede externe contacten met relevante personen of instanties en de organisatie vertegenwoordigen, teneinde de werking van de Welzijnsband te faciliteren en/of haar belangen te verdedigen.

Competentieprofiel

Kennis

- Kennis van de welzijns- en zorgsector
- Kennis van de OCMW-wetgeving
- Inzicht in de regelgeving en de werking van lokale besturen
- Inzicht in het sociaal, welzijns- en zorgbeleid en de evoluties ervan
- Gedreven in project – en procesmatig werken
- Kennis van het HRM beleid in de ruime zin
- Kennis van diverse methodieken en werkvormen m.b.t. hulpverlening en veranderingsprocessen
- Kennis van mensgerichte en operationele managementtechnieken
- Aandacht hebben voor de eigen professionele ontwikkeling: je bent bereid om vormingen, trainingen en opleidingen te volgen die relevant zijn voor het werk



Verantwoordelijkheid en leidinggeven

Bewaakt en verdedigt de belangen van de organisatie.

- Draagt de doelen en waarden binnen en buiten de organisatie en inspireert hierbij mensen
- Creëert betrokkenheid door een visie, plannen en doelstellingen te stellen en werkt hier gericht naartoe
- Stelt zich expliciet achter genomen beslissingen en initieert ze, binnen en buiten de organisatie

Betrouwbaarheid en integriteit

Handelt op een correcte en consequente manier, met inachtneming van de principes van integriteit, zorgvuldigheid, objectiviteit, gelijke behandeling, correctheid en transparantie en uitgaande van de gangbare sociale en ethische normen.

- Weet om te gaan met andere normen, waarden en opvattingen.
- Gaat gepast om met vertrouwelijke gegevens en zet ook collega's daartoe aan.
- Behandelt anderen, in alle omstandigheden, op een respectvolle manier.
- Handelt in overeenstemming met wat is afgesproken en houdt geen relevante informatie achter

Netwerken

Legt nieuwe contacten die voor zijn taak en opdracht nuttig kunnen zijn.

- 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 entiteiten) om de slaagkansen van zijn project te vergroten (informatie, expertise, cocreatie, steun)

Visie

Brengt een beleid naar voren dat de entiteit of organisatie op lange termijn beïnvloedt.

- Anticipeert op juridische of maatschappelijke ontwikkelingen en bereidt de organisatie hierop voor en koppelt hieraan beleidsvoorstellen of acties
- Bewaakt de langetermijnstrategie, ondanks de dagelijkse gebeurtenissen
- Ontwikkelt een beleid om de missie en doelstellingen van de organisatie te realiseren
- Geeft richting, via processen en structuren

Beslissen

Neemt beslissingen in situaties waarin het risico niet eenduidig in te schatten is.

- Neemt zelfstandig beslissingen en draagt hiervoor de eindverantwoordelijkheid
- Neemt cruciale beslissingen die impact hebben op lange termijn
- Neemt zo nodig onpopulaire beslissingen (waartegen weerstand of verzet verwacht kan worden)
- Verzorgt de communicatie in het besluitvormingsproces, zorgt voor draagvlak en geeft een aanzet tot de uitvoering van beslissingen



Plannen en organiseren

Plant en organiseert het werk dat zijn afdeling of entiteit overstijgt.

- Ontwikkelt systemen, procedures en werkmethodes om de doelstellingen van de organisatie te realiseren
- Vertaalt een langetermijnplanning in fasen en/of (deel)projecten en benoemt daarbij de subdoelen
- Ziet toe op een efficiënte en effectieve besteding van middelen
- Past plannen aan wijzigende omstandigheden aan en houdt daarbij de oorspronkelijke doelen voor ogen
- Anticipeert op ontwikkelingen die van invloed zijn op de doelen van de organisatie en houdt daar in de planning rekening mee

Organisatiebetrokkenheid

Houdt rekening met de noden, prioriteiten en doelstellingen van de organisatie. Identificeert zichzelf met de organisatie en vertegenwoordigt deze.

- Handelt volgens de deontologie van de organisatie.
- Gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke of delicate informatie.
- Vertegenwoordigt de organisatie op een positieve wijze bij anderen.
- Bouwt mee aan een positief imago van de organisatie.