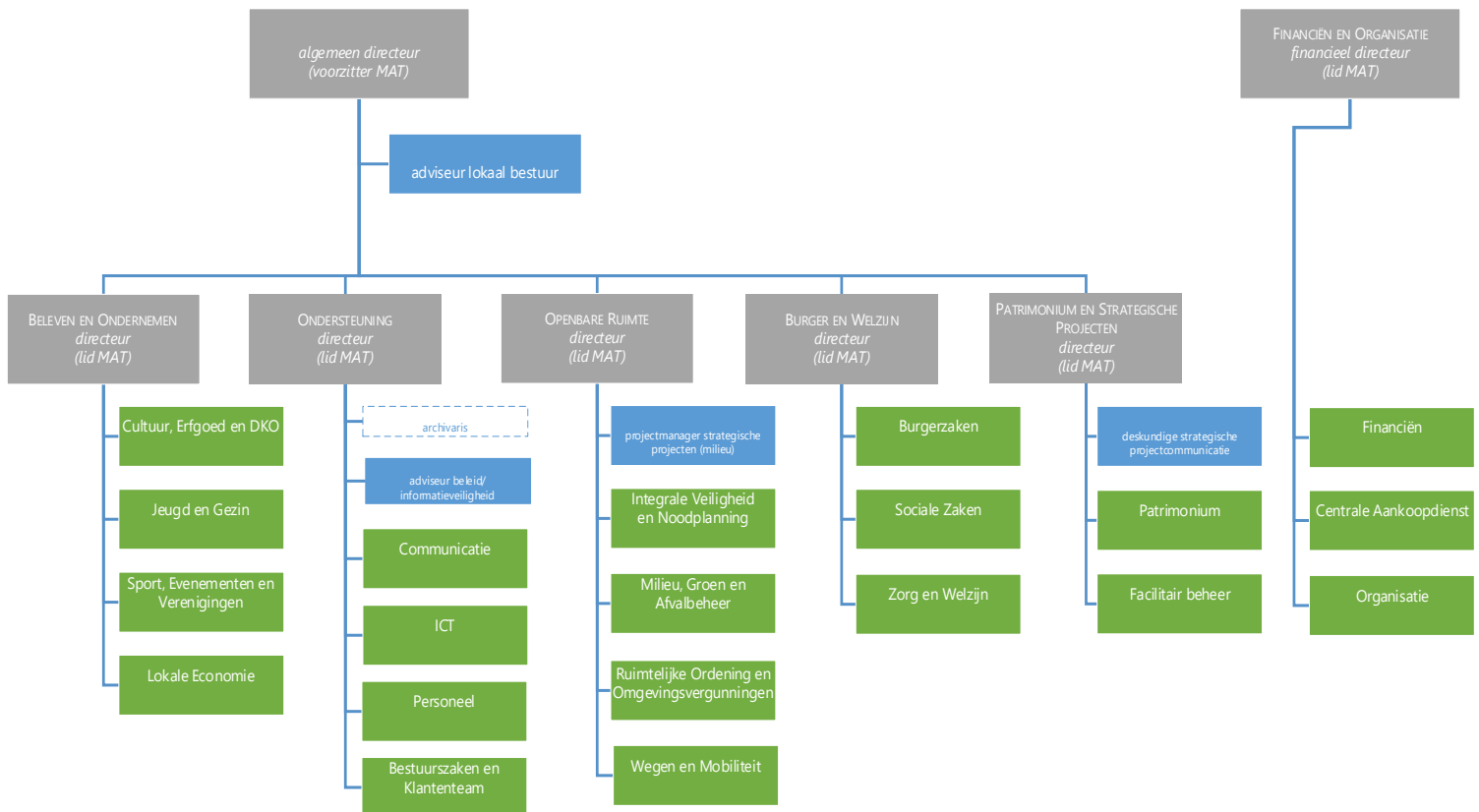


## Functiegegevens

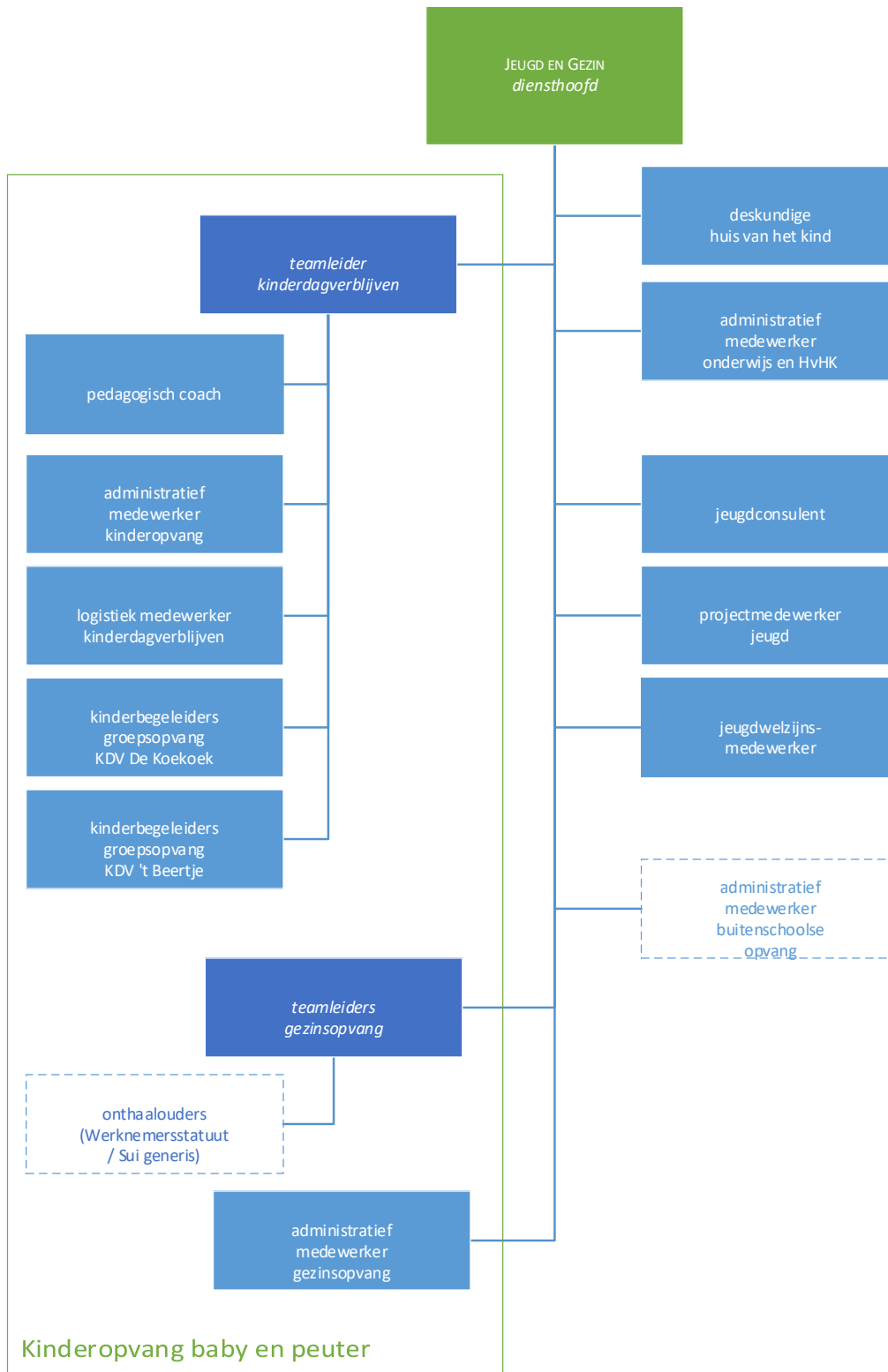
Functie: Diensthoofd Jeugd en Gezin  
Graad: A1a-A2a-A3a  
Cluster: Beleven en Ondernemen  
Dienst: Jeugd en gezin  
Beoordelaar: Directeur Beleven en Ondernemen

## Plaats in de organisatie

De dienst Jeugd en Gezin is een onderdeel van de cluster Beleven en Ondernemen.  
Als diensthoofd Jeugd en Gezin rapporteer je aan de directeur Beleven en Ondernemen.



## Organogram van de dienst



## Doel van de functie

---

Het diensthoofd Jeugd en Gezin heeft de leiding over en de verantwoordelijkheid voor de afdeling Jeugd en Gezin, als onderdeel van de cluster Beleven en Ondernemen. Je stuurt de afdeling aan als leider, manager en coach. Je staat in voor de ontwikkeling en efficiënte werking van je afdeling. Je zoekt daarbij actief verbetermogelijkheden op.

Het diensthoofd Jeugd en Gezin werkt beleidsmatig samen met de directeur Beleven en Ondernemen, het diensthoofd kinderopvang en de verschillende beleidsmedewerkers van de afdeling Jeugd & Gezin om het brede beleidsvoorbereidende werk rond kinderen, jeugd, gezinnen, kinderopvang en flankerend onderwijsbeleid in het lokaal bestuur uit te werken. In overleg met de vele externe partners, zoek je uit voor welke uitdagingen het lokaal bestuur zelf actie kan ondernemen en waar ze een regierol kan opnemen. Het spreekt voor zich dat je een brede interesse hebt in dit jeugdbeleid.

Aangezien in jouw functie vaak wordt samengewerkt met externe partners of in vrijetijd van jongeren, is het evident dat je een goede netwerker bent, maar ook dat weekend- en avondwerk essentieel onderdeel uitmaakt van het takenpakket.

Tegelijk draag je de waarden van de organisatie uit: open, enthousiast, resultaatgericht, kostenbewust en altijd gericht op verbeteren. Binnen dit kader kunnen de meer dan 500 medewerkers van het lokaal bestuur Schoten zich ontplooiën, samen mooie dingen realiseren en trots zijn op hun eigen bijdrage.

## Rollen, verantwoordelijkheden en taken

---

1. In de rol van **leider** ben je medeverantwoordelijk voor de vertaling van de visie van de organisatie naar de visie van jouw afdeling. Je houdt rekening met het grotere geheel en je bepaalt de doelstellingen van jouw afdeling. Tegelijkertijd denk je mee na over strategische doelstellingen van de organisatie.

### Mogelijke taken:

- Je bepaalt de visie van jouw afdeling binnen de grotere visie van de organisatie en je vertaalt dit in doelstellingen voor jouw beleidsdomein.
- Je bent waakzaam voor signalen die aanleiding geven tot een mogelijke verandering in de visie.
- Je initieert veranderingen in jouw beleidsdomein en je zorgt ervoor dat deze gerealiseerd worden.
- Je denkt op lange termijn voor jouw beleidsdomein. Dit lange termijn denken gaat verder dan één legislatuur.
- Je werkt mee aan de bepaling van de strategische doelstellingen binnen jouw beleidsdomein.
- Je capteert ideeën en voorstellen vanuit de verschillende diensten en je vertaalt deze naar MAT-niveau.
- Je bakent het bevoegdheidsdomein binnen jouw afdeling af. Je kan niet alles doen. Je zorgt dat verantwoordelijkheden bij de juiste diensten en personen gelegd worden.
- Je bent verantwoordelijk om bruggen te leggen met collega's van andere beleidsdomeinen. Je werkt dienst overschrijdend waar nodig en je bevordert dit bij jouw medewerkers (je bent geen 'eiland' als dienst).
- Je rapporteert aan het MAT over de voortgang van de doelstellingen van jouw afdeling en je bewaakt de timing van de afgesproken doelen.
- Je bekijkt de voortgang van doelstellingen en projecten kritisch.
- Je zorgt voor de juiste samenstelling van je afdeling en je zet de juiste persoon op de juiste plaats.
- Je bent loyaal aan de organisatie. Je draagt beslissingen loyaal uit naar je dienst, ook als je hier niet achter staat. Je adviseert en je bespreekt het advies om zo een beslissing te beïnvloeden maar de uiteindelijke beslissing draag je uit naar je dienst.
- Om chaos of onduidelijkheid binnen de afdeling te vermijden, communiceer je pas beslissingen wanneer:
  - o het kader helder en duidelijk is
  - o er is nagedacht over middelen
  - o er een definitieve beslissing is genomen.

2. In de rol van **manager** sta je in voor de realisatie van jouw deel van het (meer)jarenplan. Je bepaalt de doelstellingen binnen jouw afdeling en beleidsdomein en zorgt voor resultaten.

Mogelijke taken:

- Je maakt een realistische (jaar)planning op en je zorgt voor de nodige budgetten voor de afdeling.
  - Je past je planning en je prioriteiten aan als er onverwachte elementen zijn en je bespreekt de nieuwe planning met het MAT en het beleid.
  - Je draagt de eindverantwoordelijkheid voor de budgettaire opvolging, kwaliteitscontrole en rapportering.
  - Je volgt het budget op van je eigen beleidsdomein en je bewaakt dit doorheen het jaar. Je stuurt bij indien nodig.
  - Je bent verantwoordelijk voor de langetermijnplanning en dus niet om de brandjes te blussen op korte termijn. Als er veel brandjes zijn voor je medewerkers, ga jij op zoek naar structurele oplossingen.
  - Je maakt resultaten meetbaar en je zorgt ervoor dat deze zichtbaar zijn in de organisatie. Je bent bewust bezig met het meten van je resultaten.
  - Je bent verantwoordelijk voor procesverbeteringen in jouw beleidsdomein. Je daagt je medewerkers uit om efficiëntieverbeteringen uit te werken.
  - Je stelt doelen op voor jouw afdeling en dit zowel op dienstniveau als op individueel niveau.
  - Je volgt de resultaten op van je medewerkers en je bewaakt de afgesproken planning.
  - Je evalueert de doelstellingen en het effect en je stuurt bij waar nodig.
  - Je bewaart het overzicht op jouw afdeling en jouw medewerkers. Je zorgt dat iedereen een eigen werkterrein heeft en je legt linken waar nodig.
  - Je delegeert taken naar de juiste personen en waakt over de correcte uitvoering hiervan.
  - Je stelt prioriteiten waar nodig.
3. In de rol van **coach** sta je in voor de ontwikkeling van je afdeling en dit zowel op afdelingsniveau als op individueel niveau. Je stimuleert het gewenst gedrag en je zorgt ervoor dat iedereen zijn of haar verantwoordelijkheid opneemt. Je voert regelmatig waarderingsgesprekken met al je medewerkers (loopbaangesprek, evaluatiegesprek, functioneringsgesprek, enz.)

Mogelijke taken:

- Je zorgt ervoor dat jouw medewerkers het beste van zichzelf kunnen laten zien.
  - Je staat open voor ideeën en voorstellen van je medewerkers.
  - Je stimuleert medewerkers om hun verantwoordelijkheid te nemen.
  - Je zet in op de ontwikkeling van je medewerkers.
  - Je zorgt voor een goede groepsdynamiek in je team. Je neemt hiervoor bewust acties om dit te stimuleren.
4. In de rol van **coördinator en netwerker** breng je het aanbod en de verschillende componenten van je afdeling binnen de Gemeente Schoten samen en je bouwt contacten op met belangrijke stakeholders. Je verbetert het samenspel tussen de verschillende actoren met als doel synergie te creëren tussen de verschillende entiteiten op vlak van promotie en uitvoering. Op die manier kom je tot een coherent en geïntegreerd aanbod.

Mogelijke taken:

- Je zet samenwerkingsverbanden op en je streeft naar kennisdeling tussen entiteiten en met interne en externe collega's .
- Je verzorgt de interne communicatie over beleidsbeslissingen van de deeldomeinen naar de verschillende belanghebbenden.
- Je vertegenwoordigt de entiteit binnen (externe) overlegorganen en/of werkgroepen.
- Je woont intern/extern gegeven opleidingen en info-sessies bij en je kan zelf infosessies organiseren/geven.
- Je bouwt een netwerk uit om op de hoogte te blijven van nieuwe t uit om op de hoogte te blijven van nieuwe trends en ontwikkelingen.
- Je bouwt een vertrouwensrelatie op met interne en externe partners.

5. In de rol van **beleidsmedewerker** sta je in voor de (verdere) ontwikkeling en modernisering van jeugdbeleid en zet je in op digitalisering en automatisering van de afdeling. Dit met als doel de inwoners een zo actueel mogelijk aanbod en een zo efficiënt mogelijke dienstverlening aan te bieden.

Mogelijke taken:

- Initiëren van projecten.
- Creëren van een draagvlak voor innovatie als evident deel van de werking en het aanbod.
- Procesmatig en inhoudelijk uitwerken van projecten.
- Toezien op de voortgang en de kwaliteit van het project.
- Opvolgen van evoluties, tendensen en ontwikkelingen m.b.t. de afdeling en detecteren van opportuniteiten
- met als doel de werking van de entiteit actualiseren en innovatieve voorstellen formuleren die het beleid verbeteren.
- Lanceren en initiëren van nieuwe ideeën.
- Lezen van vakliteratuur; opvolgen van wet- en regelgeving.
- Kritisch reflecteren over en bijsturen van de eigen werkwijze.
- Formuleren van voorstellen tot bijsturing van interne procedures en processen, eigen aan de entiteit.
- Uitdragen en promoten van een geïntegreerde kwaliteitscultuur.

## Essentiële competenties

---

### Beslissen

**Zich op onderbouwde wijze tijdig en eenduidig uitspreken over welk standpunt wordt ingenomen of welke actie wordt ondernomen**

Niveau 2: Neemt beslissingen in situaties waarin het risico duidelijk in te schatten is

- Neemt beslissingen waarvoor voldoende maar nog niet alle informatie aanwezig is
- Neemt een beslissing als hij de gevolgen voldoende kan inschatten
- Neemt berekende risico's (er is een zeker risico, en dat kan bepaald worden) en heeft hier een gegronde argumentatie voor
- Kent de belangen van anderen en neemt deze mee in zijn beslissing
- Neemt en handhaaft beslissingen, ook bij weerstand en tegendruk

### Delegeren

**Taken en verantwoordelijkheden doorgeven, rekening houdend met de competenties, interesses, ambitie en ontwikkeling van medewerkers. De gedelegeerde taken opvolgen**

Niveau 3: Delegeert ruime verantwoordelijkheidsgebieden

- Creëert betrokkenheid en verhoogt de eigenwaarde van medewerkers door hen de volle verantwoordelijkheid te geven over bepaalde dossiers, processen, structuren ... en over de middelen om de vastgestelde output te bereiken
- Geeft medewerkers bevoegdheid om in complexe en onvoorspelbare situaties autonoom te handelen
- Geeft medewerkers het vertrouwen en het mandaat om zaken op hun manier te realiseren
- Weet waar de sterke kanten van medewerkers liggen en vertrouwt erop
- Zorgt voor autonomie zodat medewerkers hun capaciteiten en ambities kunnen ontplooiën

### Flexibiliteit

**Zijn werkwijze, aanpak of stijl veranderen om doelen te bereiken. In verschillende situaties of ten aanzien van verschillende personen op een efficiënte wijze zijn gedrag kunnen aanpassen**

Niveau 3: Blijft soepel en doelgericht functioneren in situaties die bijzonder hevig zijn aan veranderingen

- Blijft rustig en doelmatig handelen in complexe, onzekere en onbekende situaties
- Schat de impact van de wijziging van één variabele op de andere aspecten snel en correct in

## Functiebeschrijving lokaal bestuur Schoten

- Anticipeert en schat de mogelijke hindernissen vooraf in
- Ontwikkelt meerdere strategieën: bekijkt voorafgaandelijk meerdere wegen om het doel te bereiken en heeft alternatieven voorhanden
- Voelt goed aan in welke rol hij gewaardeerd wordt en maakt daar authentiek en effectief gebruik van

### Initiatief

#### Kansen onderkennen en uit eigen beweging acties voorstellen of ondernemen

Niveau 3: Neemt initiatieven om op gebeurtenissen en ontwikkelingen te anticiperen (proactief)

- Signaleert kansen en onderneemt hier actie op
- Introduceert verbeteringen in werkaanpak en procedures
- Anticipeert door actie op diverse situaties
- Zoekt actief naar kansrijke ontwikkelingen voor de organisatie en pakt deze op
- Zorgt voor een werkklimaat waarbinnen voldoende autonomie bestaat om initiatieven te nemen

### Overtuigen

#### Instemming verkrijgen voor een mening, visie of aanpak

Niveau 3: Hanteert aangepaste beïnvloedingsstrategieën

- Denkt (vooraf) aan de impact die zijn argumentatie kan hebben op anderen en handelt hiernaar
- Durft creatieve acties in te zetten om anderen in de gewenste richting te bewegen
- Buigt tegenargumenten en weerstand om en maakt er in de argumentatie gebruik van
- Legt contacten om draagvlak te creëren en zaken gedaan te krijgen
- Brengt anderen ertoe om zijn standpunten en visie verder uit te dragen

### Plannen en organiseren

#### Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en de nodige acties, tijd en middelen aangeven om deze op een efficiënte wijze te kunnen bereiken

Niveau 2: Coördineert het eigen werk en dat van anderen

- Structureert informatie, situaties en problemen en handelt deze efficiënt en effectief af
- Weet wat er aan tijd, mensen en middelen nodig is om het gewenste resultaat te behalen
- Maakt een helder plan voor de eigen en andermans werkzaamheden met doelen en activiteiten (concreet, volledig, overzichtelijk)
- Verdeelt werkzaamheden en maakt afspraken met de betrokkenen over de uitvoering
- Bouwt meetmomenten in om de voortgang van het werk te volgen

### Resultaatgerichtheid

#### Concrete en gerichte acties ondernemen om doelstellingen te behalen of te overstijgen

Niveau 3: Werkt resultaatgericht en draagt dat uit naar zijn omgeving

- Formuleert uitdagende doelstellingen die een impact hebben op de werking van anderen of van de organisatie(afdeling)
- Maakt plannen om resultaten te behalen, concretiseert deze en bewaakt de realisatie ervan
- Maakt afspraken over de wijze waarop doelen van de organisatie(afdeling) behaald moeten worden; toetst en borgt het naleven van afspraken
- Stimuleert anderen in het stellen en realiseren van ambitieuze doelen en vertoont hierin voorbeeldgedrag
- Faciliteert anderen of neemt obstakels voor anderen weg, zodat gemeenschappelijke doelen bereikt kunnen worden

### Richting geven

#### Aansturen en motiveren van medewerkers zodat ze hun doelstellingen en die van de dienst kunnen realiseren, zowel individueel als in teamverband

Niveau 3: Geeft richting, zowel via processen en structuren als via het bepalen en uitdragen van een visie

- Communiceert op regelmatige momenten over de opdracht van de dienst of de organisatie en over het belang daarvan (de missie van de dienst of organisatie)

## Functiebeschrijving lokaal bestuur Schoten

- Geeft richting of sturing aan een team of dienst door een duidelijk en inspirerend beleid uit te dragen (geeft aan waar de organisatie naartoe wil)
- Bepaalt haalbare en uitdagende doelstellingen en doet beroep op het talent van de medewerkers om ze te realiseren
- Introduceert nieuwe structuren, processen en procedures om het beleid te realiseren
- Inspireert als leider vanuit de waarden en doelstellingen van het lokaal bestuur

### Samenwerken

#### Een bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat in een team /project, ook als dat niet meteen van persoonlijk belang is

Niveau 2: Stimuleert de samenwerking binnen zijn dienst, werkgroepen of projectgroepen

- Laat het gemeenschappelijk belang van de organisatie primeren op het persoonlijk belang
- Komt met ideeën om het gezamenlijke resultaat te verbeteren
- Betrekt belanghebbenden bij het nemen van beslissingen, stemt consequenties van acties en beslissingen met betrokkenen af
- Moedigt anderen aan om van gedachten te wisselen, te overleggen en samen opdrachten aan te pakken
- Onderneemt acties zodat er een positieve verstandhouding en productieve samenwerking binnen de groep ontstaat en blijft

### Verantwoordelijkheid nemen

#### Handelen in overeenstemming met de belangen, waarden en normen van de organisatie

Niveau 3: Bewaakt en verdedigt de belangen van de organisatie

- Draagt de doelen en waarden binnen en buiten de organisatie uit
- Vertoont voorbeeldgedrag rond sociale, ethische en professionele normen en spreekt ook anderen erop aan
- Zorgt ervoor dat iedereen in de dienst of organisatie op de hoogte is van de doelen, waarden en normen en biedt hun de nodige ondersteuning om ze te respecteren
- Durft harde standpunten in te nemen die de gehele organisatie en het algemeen belang ten goede komen, zelfs als ze minder populair zijn binnen de eigen dienst
- Stelt zich expliciet achter genomen beslissingen en initieert ze, waar mogelijk, binnen en buiten de organisatie

### Visie

#### Feiten in een ruime context plaatsen en een toekomstgericht beleid ontwikkelen

Niveau 2: Betreft brede (maatschappelijke, technische, ...) factoren bij zijn aanpak

- 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

## Andere vereisten

---

- Je hebt een grote en brede interesse in jongerenbeleid in het algemeen
- Je bent bereid regelmatig activiteiten bij te wonen die georganiseerd worden door de verschillende diensten en betrokken partners
- Je bent bereid om regelmatig te werken in de vrije tijd van jouw klanten en belanghebbenden (avond- en weekendwerk)

## Handtekeningen

---

Algemeen directeur

Medewerker

Datum:

Datum: