

Samenlevingsopbouw Gent vzw

heeft een boeiende uitdaging voor een opbouwwerker



1. Functiecontext

De hoofdactiviteit van Samenlevingsopbouw Gent vzw is opbouwwerk. Opbouwwerkers zijn dan ook een essentiële functiegroep voor de realisatie van de meerjarenplanning van Samenlevingsopbouw Gent vzw.

Opbouwwerkers zijn verantwoordelijk voor de realisatie van de concrete opbouwwerkprojecten en losse opbouwwerkactiviteiten. Elke opbouwwerker functioneert binnen een projectenteam dat samengesteld is uit alle medewerkers die taken uitvoeren m.b.t. het opbouwwerkproject.

Binnen het projectenteam wordt telkens bij de opmaak van de jaarprogrammatie vastgelegd welke opbouwwerker en/of beleidsmedewerker onderstaande verantwoordelijkheden opneemt :

- De coaching van de projectmedewerkers binnen het projectenteam en desgevallend deze van de andere opbouwwerkers binnen het projectenteam,
- De eindverantwoordelijkheid voor het opbouwwerkproject,
- Het verzorgen van de communicatie met de beleidsgroep.

2. Taakomschrijving

De inzet van de opbouwwerker spitst zich toe op de optimale realisatie van concrete projecten en opbouwwerkactiviteiten in uitvoering van de meerjarenplanning en jaarprogrammatie. Deze projecten en activiteiten moeten gesitueerd worden op het niveau van de concrete werkdomeinen op zich en op het niveau van de dwarsverbindingen tussen deze concrete werkdomeinen onderling.

Centraal in deze opdracht staat het verlenen van professionele ondersteuning aan groepen uit de bevolking die leven in een situatie van achterstelling, met het oog op het oplossen van door hen collectief ervaren problemen.

Er worden vier grote resultaatgebieden onderscheiden waarbinnen volgende resultaten omschreven worden:

Intern-organisatorisch

- Mee realiseren van een actieve werking van één of twee projectenteams en minimaal één werkdomeinteam,
- De teamwerking prioritair inzetten op het voorbereiden, opvolgen en waar nodig bijsturen van jaarprogrammatis (projectenteams) en meerjarenplanning (werkdomeinteam),
- Verantwoordelijk voor de vinger-aan-de-pols bij de projectvoortgang. Dit betekent concreet dat belangrijke mijlpalen of problemen of resultaten geagendeerd worden op het teamoverleg, doorgegeven worden aan de beleidsgroep en/of de Raad van Bestuur en op gestelde tijdstippen ook ruimer binnen de organisatie besproken worden (op algemene teams en/of algemene vergaderingen). Deze communicatie wordt steeds binnen het team in overleg afgesproken.
- Een nauwgezette en gestandaardiseerde projectadministratie (opvolging projectfinanciën, verslaggeving, briefwisseling, kwaliteitsopvolging, ...).
- Actieve deelname aan en inhoudelijke stoffering van diverse organisatieactiviteiten (werkgroepen, feest, algemeen team, bestuur, ...).

Inhoudelijk: de projecten en activiteiten

- Ondersteuning van doelgroepen welke met achterstelling en sociale uitsluiting geconfronteerd worden. Met ondersteuning wordt bedoeld : het actief leggen en onderhouden van contacten met de beoogde doelgroep, het samen brengen in groep van de beoogde doelgroep, het methodisch empoweren van de bereikte doelgroep, het op systematische wijze contact houden met de beoogde maar niet-bereikte doelgroepen, het registreren van noden en behoeften van de beoogde doelgroep.
- Ontwikkelen, voorbereiden, realiseren en opvolgen van concrete projecten en activiteiten (rondetafels, debatten, discussiefora, ...).
- Een concrete bijdrage leveren aan de uitbouw van de entingsplaats van waaruit het eigen opbouwwerkproject gestalte krijgt of van waaruit de activiteiten van structurele samenwerkingspartners plaatsvinden.
- Aantoonbare kwaliteitsbewaking op projectniveau.

Visie- en dossiervorming

- Mede op basis van de praktijkwerking een bijdrage leveren aan de opmaak van projectdossiers, interne visieteksten, programmatie en evaluatiedossiers.

Vertegenwoordigingswerk en beleidscontacten

- Deelname aan diverse overlegstructuren, vnl. deze welke direct gekoppeld zijn aan de werkdomeinen waarop de opbouwwerker actief is (i.f.v. het geven van signalen, als belangenbehartiger en als samenwerkingspartner).
- Inhoudelijk terugkoppelen van deze inhouden binnen de interne werking van Samenlevingsopbouw Gent vzw.

3. Plaats in het organogram

- Opbouwwerkers maken deel uit van minimaal één **werkdomeinenteam** waar zij samen met collega-opbouwwerkers verantwoordelijk zijn voor de globale realisatie van de meerjarenplanning (geplande projecten en activiteiten binnen het werkdomein). Deze teams zijn ondersteunend naar de opbouwwerkers toe en worden inhoudelijk aangestuurd door een beleidsmedewerker.
- De concrete projectvoortgang wordt opgevolgd in kleine **projectenteams** (minimaal twee opbouwwerkers, dikwijls bijkomend een projectmedewerker). Deze projectenteams werken zelfsturend.
- Opbouwwerkers maken ook deel uit van **organisatiegebonden werkgroepen** (bvb. werkgroep leren, werkgroep financiën, interne overlegstructuren, beleidsgroep, ...). Het principe is dat er gemiddeld aan twee van dergelijke werkgroepen wordt geparticipeerd op jaarbasis. Dit wordt jaarlijks vastgelegd naar aanleiding van de jaarprogrammatie.
- Opbouwwerkers dragen mee verantwoordelijkheid voor en zijn dus mede-aanspreekbaar op het werk van projectmedewerkers.

4. Profiel

Opbouwwerkers zijn **dynamische krachten die met oog voor sfeer en detail de concrete opbouwwerkprojecten en –activiteiten ontwikkelen, voorbereiden, realiseren en opvolgen.**

Bekeken vanuit de hierboven vermelde resultaatsgebieden dient de opbouwwerker aan volgend profiel te beantwoorden :

Functiespecifieke competenties (zoals overgenomen binnen het profiel van beleidsmedewerker)

Intern-organisatorisch

- Kunnen resultaatgericht vergaderen,
- Kunnen plannen op lange termijn,
- Voortgang kunnen puren uit inhoudelijke discussies,
- Kunnen zien hoe besluitvorming democratisch vorm kan krijgen binnen een organisatiecontext,
- Kunnen evalueren en opvolging geven aan de besluiten eruit,
- Kunnen anticiperen op een organisatieplanning,

Inhoudelijk : de projecten en activiteiten,

- Flexibel kunnen zijn binnen de grenzen van de plannings,
- Kunnen richting geven aan vrijwillige en professionele medewerkers binnen de projectcontext,
- Een samenhangend en verstaanbaar verhaal kunnen brengen op projectniveau (intern en extern) wat inhoud, middelen, personeel en resultaten betreft,
- Een minimaal inzicht hebben in de cijfers van de projecten waarbij de opbouwwerker rechtstreeks betrokken is,
- Het kunnen bijhouden van de werkingskosten van de eigen projecten (minimaal op teamniveau),
- Het kunnen toeleveren, begrijpen en vertalen van inhoudelijk tekstmateriaal dat belang heeft voor Samenlevingsopbouw Gent vzw,
- Het kunnen werken met inhoudelijk materiaal op maat van de doelgroepen,
- Kunnen duurzame contacten uitbouwen met diverse groepen mensen (doelgroepen, professionals uit belendende sectoren, beleidsmensen, middenstanders, sponsors, pers, ...),
- Kunnen organiseren,
- Kunnen registreren op bevattelijke wijze van de projectvoortgang,
- Positief en creatief zichtbaar aanwezig kunnen zijn in relatie met moeilijke thema's,

Visie- en dossiervorming

- Mee visie kunnen ontwikkelen zowel binnen een projectenteam als binnen een werkdomeinteam,
- Kunnen op papier zetten van inzichten en ervaringen op een bevattelijke wijze,
- Materiaal kunnen ontwikkelen dat het project zichtbaar "maakt" voor een ruim publiek,
- Creatieve manieren ontwikkelen om gangmaker te zijn met dossiers (= beweging kunnen maken),

Vertegenwoordigingswerk en beleidscontacten

- Strategisch kunnen denken en handelen,
- Opportuniteiten kunnen zien en er op inspelen,
- Wederzijdse belangen kunnen benoemen,
- Betrouwbaar zijn in afspraken en opvolging,
- De organisatiebelangen kunnen verdedigen in alle opzichten.

Functiegenerieke competenties

- *Vaardigheden*
 - taakgericht werken op een participatieve en creatieve wijze,
 - teamwerk,
 - luisteren,
 - redactioneel en administratief i.f.v. dossiervorming en verslaggeving,
 - organiseren,
 - onderhandelen,
 - besluitvormend (in situaties met onvolledige informatie –deze maken 99% van de praktijk uit - haalbaarheden kunnen inschatten en de "juiste" beslissingen kunnen nemen). Dit gebeurt liefst samen met maar indien nodig ook zonder overleg met beleidsgroep en/of voorzitter/raad van bestuur).
- *Persoonlijkheid/houding*
 - zin voor initiatief,
 - een correcte, sociale en stipte persoonlijkheid,

- kunnen en durven motiveren en activeren zowel van (kansarme) groepen als van de professionele werkers die met deze groepen moeten werken,
- sterk inzicht in zichzelf, sterke persoonlijke integriteit en impact,
- open houding m.b.t. samenwerking en overleg,
- bereid zijn verantwoording af te leggen,
- doorzettingsvermogen,
- communicatief ingesteld,
- democratische en multiculturele ingesteldheid,
- geloof in de maakbaarheid van de samenleving,
- positieve ingesteldheid t.a.v. de samenleving maar met een sterke kritische geladenheid.

5. Bevoegdheden

- Verwoorden en verdedigen van organisatiestandpunten binnen samenwerkingsverbanden, vertegenwoordigingswerk en ten aanzien van de pers,
- Besteding van projectmiddelen mits overleg met het projectenteam,
- Indien de coaching van één of meerdere medewerkers is opgenomen in hun individuele takenpakket zijn opbouwwerkers bevoegd met deze medewerkers functioneringsgesprekken te voeren, steeds in opvolgende communicatie met de coördinatie.

6. Werkomstandigheden

- Standplaats : Gent.
- Geregeld avondwerk, uitzonderlijk weekendwerk.
- Vlottende werkuren met een soepele compensatieregeling voor meeruren.
- Opbouwwerkers worden tewerkgesteld op de standplaats van de concrete projectwerking waaraan men meewerkt.

7. Arbeidsvoorwaarden

- Voor wie deze functie opneemt, wordt het **contract** opgemaakt met als titel "opbouwwerker". Het gaat hier over een bediendencontract.
- Er wordt een **proefperiode** voorzien van 6 maanden.
- **Functiehonorerings**: instapniveau is normaliter minimaal hoger onderwijs of gelijkgestelde ervaring.
- Minimale verloning is het **barema B1c**. Na 6 jaar functie-anciënniteit (= ten laatste na zes jaar of vroeger afhankelijk van de toegekende functie-anciënniteit) vindt een baremasprong plaats naar het barema B1b (met behoud van de dienstanciënniteit). Barema's: zie bijlage.
- **Dienstanciënniteit**:
 - volledige overname van de anciënniteit, verworven in één of meer van de volgende vijf sectoren (welzijnswerk, vormingswerk, opbouwwerk, jeugdwerk, integratiewerk)
 - overname van anciënniteit, verworven in andere sectoren, is bespreekbaar in functie van het bepalen van de totale dienstanciënniteit.
- **Functie-anciënniteit**:
 - bij aanwerving wordt op het einde van de proefperiode een functie-anciënniteit toegekend om te bepalen vanaf wanneer de baremasprong van B1c naar B1b plaatsvindt
 - tewerkstelling als opbouwwerker in een andere Riso wordt integraal meegeteld als functie-anciënniteit
 - de baremasprong vindt onmiddellijk plaats als de toegekende functie-anciënniteit hoger is dan 6 jaar.
- **Arbeidsvolume** mag niet lager liggen dan 50%. Er wordt gestreefd naar een minimaal volume van 75% à 80%.
- Woon/werk-verplaatsingsvergoeding en vergoeding voor **verplaatsingen** in opdracht.
- Permanente bijscholing en **vorming**.