



IGL 2.0 = LIV AAN HET WERK + TER HEIDE

TALENT GEZOCHT!

Heb jij goesting om IGL 2.0 mee uit te bouwen tot een voorbeeldorganisatie voor het ondersteunen van kwetsbare mensen op lokaal niveau? Koppel je een brede managementachtergrond aan relationele en leidinggevende vaardigheden en een enorme drive om écht samen te werken?

DIRECTEUR ORGANISATIE/BEDRIJFSVOERING



- Je ondersteunt en stuurt enkele specialistische teams (financiën, personeel, facilitaire diensten en ICT) om vraaggericht te werken richting het primair proces.
- Je bent gepassioneerd door het sterker maken van mensen, mensen in hun kracht zetten en wil je duurzaam verbinden aan ons project.
- Je hebt een universitair of gelijkgesteld diploma.
- Je hebt minstens 5 jaar leidinggevende ervaring en een brede achtergrond in het management, met de nadruk op people management.

AANBOD: Een statutaire aanstelling met een stage van 1 jaar, verlengbaar met maximaal 1 jaar. Een aantrekkelijke verloning, uitstekende verlofregeling, maaltijdcheques en een hospitalisatieverzekering.

INTERESSE? Stuur je CV en brief uiterlijk op **31 juli 2021** naar elke.gilissen@livaanhetwerk.be.

Meer info vind je op www.terheide.be en livaanhetwerk.be.

FUNCTIEPROFIEL

Functie: Directeur organisatie/bedrijfsvoering

A. Functiebeschrijving

1. Doel van de functie

Samen met algemeen directeur, directeur zorg, directeur werk (co-sturing werk) draagt de directeur organisatie/bedrijfsvoering bij aan het realiseren van de kernopdracht van IGL 2.0: uitblinken in en het realiseren van kwaliteit van bestaan en leven van haar cliënteel.

Als lid van het directieteam denkt de directeur organisatie/bedrijfsvoering mee en adviseert over het te voeren beleid en de strategie van de IGL 2.0.

De directeur organisatie/bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor het aansturen van de divisie organisatie/bedrijfsvoering. Deze divisie bestaat uit de specialistische teams financiën, personeel, facilitaire diensten en ICT.

De divisie is faciliterend en ondersteunt de organisatie. De teams werken vraaggericht en ze hebben het primair proces (werk op maat en zorg en ondersteuning op maat) als focus. De directeur organisatie/bedrijfsvoering kan terugvallen op specialistische medewerkers om de faciliterende en ondersteunende rol te vervullen.

De directeur organisatie/bedrijfsvoering vindt het heerlijk om samen te werken met teams uit het primair proces (zorg, werk), de directeur zorg en de directeur werk. Vanuit deze samenwerkingsvisie weet de directeur organisatie/bedrijfsvoering de teams op de juiste manier te positioneren (faciliterend, dienend, ondersteunend).

IGL 2.0 groeit in de komende jaren (zie eindplaatje/organogram) naar een organisatie waarin de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk liggen en waarin gewerkt wordt met resultaatverantwoordelijke specialistische teams die zelf organiserend werken.

De directeur organisatie/bedrijfsvoering ziet het als uitdaging om de medewerkers van de teams te coachen en in hun kracht te zetten. De directeur organisatie/bedrijfsvoering stimuleert en faciliteert de teams om resultaten te behalen. De oplossingen bedenken medewerkers zelf, het team is zelf verantwoordelijk voor een goedlopend proces.

De directeur organisatie/bedrijfsvoering is klankbord en sparring partner voor de medewerkers, geeft ruimte en verantwoordelijkheid en weet wanneer los moet gelaten worden en meer moet gestuurd worden. De directeur organisatie/bedrijfsvoering geeft richting en communiceert consequent.

2. Plaats in de organisatie

- Wordt aangestuurd door en legt verantwoording af aan de algemeen directeur.
- Geeft aansturing aan de diverse teams: financiën, personeel, facilitaire diensten en ICT (hoe de teams er concreet gaan uitzien dient nog samen uitgeklaard te worden).
- Vanuit het deel uitmaken van het directieteam (algemeen directeur, directeur zorg, directeur werk) wordt nog uitgeklaard hoe ze samen als hecht team de organisatie aansturen. We willen een IGL 2.0 waarin de afstand tussen directie en de teams binnen de organisatie zo klein mogelijk is. Ook hoe het directieteam zich positioneert naar gebruikers, vakbond, bestuur, ... dient vanuit dit principe bekeken te worden.

3. Kwalificatievereisten en kwaliteiten

- Een universitair (master of licentiaat) of gelijkgesteld diploma (basisdiploma van tweede cyclus) of een diploma van het hoger onderwijs van het lange type.
- Gepassioneerd zijn door het sterk maken van mensen, mensen in hun kracht zetten, zich daarvoor geroepen voelen en zich duurzaam willen verbinden aan het project IGL 2.0.
- Ervaring in brede management, met zeer belangrijke rol weggelegd voor people management.
- Min. 5 jaar leidinggevende ervaring.

4. Resultaatgebieden

▪ Resultaatgebied 1

Samen met de andere directieleden de richting (aanbod, dienstverlening, cultuur, sfeer,...) bepalen waarin IGL 2.0 moet evolueren rekening houden met trends en ontwikkelingen binnen de externe omgeving en de interne uitdagingen.

▪ Resultaatgebied 2

IGL 2.0 moet kunnen beschikken over bevlogen, betrokken, flexibele, deskundige, gemotiveerde medewerkers en teams om zo de competitie te kunnen aangaan met andere spelers. De directeur organisatie/bedrijfsvoering dient het “team personeel” optimaal samen te stellen en verder te ontwikkelen, te specialiseren in functie van het optimaliseren van dienstverlening HR/Welzijn aan de organisatie. Deze dienstverlening dient medewerkers en teams te helpen om optimaal te functioneren in termen van het behalen van resultaten, welzijn, positieve attitudes en gedrag.

▪ Resultaatgebied 3

Het realiseren van kernopdracht van IGL 2.0 is maar mogelijk wanneer er voldoende financiële middelen ter beschikking zijn. Het “team financiën” dient te evolueren naar een actieve en zichtbare rol van waaruit gestuurd kan worden. De financiële rol verwijst naar het verwerven van hoofdzakelijk subsidies (ook externe sponsoring), de subsidies vertalen naar werkings-, personeels- en investeringsruimte (analyse, begroting), opvolgen van de speelruimte en financiële controle. De doelstelling van de directeur organisatie/bedrijfsvoering is om de nieuwe rol van de financiële afdeling waar te maken.

▪ **Resultaatgebied 4**

IGL 2.0 biedt een zeer uitgebreide woon- en leefcontext voor haar cliënteel aan. De kwaliteit van woon- en leefcontext heeft een belangrijke invloed op de kwaliteit van bestaan en leven. Het optimaal zorgen en ondersteunen kunnen niet zonder aangepaste gebouwen, omgeving, apparatuur, hulpmiddelen, voeding, hygiëne en schoonmaak. Het gaat hier over een verhaal van integratie, samenhang en holisme. Het één kan niet zonder het andere. De directeur organisatie/bedrijfsvoering dient het “facilitaire team” zo te positioneren dat het vanuit een probleemoplossende en waardetoevoegende drive samenwerkt met de teams binnen de zorg en ondersteuning.

▪ **Resultaatgebied 5**

De technische en digitale vooruitgang is een maatschappelijk fenomeen, waar wij als IGL 2.0 de boot niet willen missen. Informatie dient te allen tijde beschikbaar te zijn, betrouwbaar en bruikbaar. Naast het informatieluik kan ICT een hefboom zijn in communicatie en verbondenheid. De directeur organisatie/bedrijfsvoering dient het “ICT team” verder te ontwikkelen, te specialiseren, te verbinden aan de rest van de organisatie en dit in functie van de uitbouw van een moderne, digitale en verbindende werkomgeving.

▪ **Resultaatgebied 6**

De directeur organisatie/bedrijfsvoering vertegenwoordigt IGL 2.0 proactief naar diverse partners voor wat zijn/haar domeinen betreft.

▪ **Resultaatgebied 7**

Bevorderen van de eigen professionele ontwikkeling teneinde het rendement van de missie, functie en de domeinen waarvoor men verantwoordelijk is te handhaven en/of te verbeteren en in te spelen op relevante actuele ontwikkelingen.

B. Competenties

1. Kerncompetenties

- Cliëntgericht
- Samenwerken en samen leren
- Respectvol
- Trots
- Openheid
- Positieve focus
- Oplossingsgericht
- Doen wat we beloven
- Digitaal ingesteld

- Transparant

2. Funcitiespecifieke gedragscompetenties

- Overtuigingskracht
- Netwerken
- Visie (conceptueel denken)
- Organisatiesensitiviteit
- Beslissen
- Richting geven
- Ontwikkelen van medewerkers

C. Aanbod

- Een statutaire aanstelling met een stage van 1 jaar, verlengbaar met maximaal 1 jaar.
- Een aantrekkelijke verloning (nog vast te stellen door het Remuneratiecomité) met overname van de relevante beroepservaring.
- Een uitstekende verlofregeling, maaltijdcheques en een hospitalisatieverzekering.

D. Selectieprocedure

De selectieprocedure bestaat uit:

- Een CV-selectie
- Eén of meerdere selectie-interviews
- Een talent en motivatie-analyse

E. Kandidatuurstelling en contact

Je kan je kandidatuur indienen tot en met **31 juli 2021** door een cv en motivatiebrief via e-mail te sturen naar Elke Gilissen, projectverantwoordelijke HR: elke.gilissen@livaanhetwerk.be.

Voor meer informatie over de organisatie en de vacature kan je eveneens terecht bij Elke Gilissen via e-mail of op het telefoonnummer 011 81 94 30.