



FUNCTIE-EN COMPETENTIEPROFIEL ALGEMEEN DIRECTEUR OLVA WZC VZW

Doel van de functie:

De Algemeen Directeur is ambassadeur voor het OLVA WZC. Hij/zij ontwikkelt samen met de Raad van Bestuur de strategie in functie van de missie en visie van het OLVA WZC. Hij/zij implementeert en operationaliseert deze strategie doorheen de gehele organisatie en heeft de eindverantwoordelijkheid over het behalen van de vooropgestelde doelstellingen. Hij/zij stuurt en neemt de dagelijkse leiding over de organisatie en dit in nauw overleg met de voorzitter en Raad van Bestuur. Hij/zij bepaalt in samenwerking met de Raad van Bestuur de mensen en de middelen die nodig zijn om op een efficiënte en kwalitatieve manier de vooropgestelde doelstellingen te kunnen realiseren.

Plaats in het organogram:

De Algemeen Directeur rapporteert rechtstreeks aan de Raad van Bestuur. De Algemeen Directeur staat in voor het aansturen, motiveren en evalueren van het Directieoverleg en haar leden en zorgt voor een goede samenwerking en afstemming binnen het Directieoverleg. De Algemeen Directeur leidt de vergaderingen van het Directieoverleg. Het Directieoverleg streeft een consensus na bij het nemen van beslissingen, waarbij de uiteindelijke verantwoordelijkheids- en beslissingsbevoegdheid bij de Algemeen Directeur ligt. De Algemeen Directeur zorgt voor een goede onderlinge samenwerking, afstemming en eenduidige communicatie binnen het Directieoverleg. De geformuleerde verwachtingen en de verantwoordelijkheden van alle leden van het Directieoverleg worden afgelijnd en geconcretiseerd in het organogram en in de specifieke functieomschrijvingen.

Samenstelling

Het Directieoverleg bestaat uit:

- De Algemeen Directeur
- Departementshoofd Zorg
- Departementshoofd Transmurale zorg
- Departementshoofd Administratie en Financiën

Bevoegdheden

Het Directieoverleg is belast met de operationele werking van het OLVA WZC onder leiding van de Algemeen Directeur. De Directeur zorg, de Directeur Transmurale zorg en Directeur Administratie en Financiën rapporteren aan de Algemeen Directeur.

Resultaatsgebieden

Algemeen

Alle personeelsleden in staat stellen als vertrouwenspersonen het totale welzijn van de bewoners te behartigen d.m.v. een zo comfortabel en aangenaam mogelijk verblijf, een zo goed mogelijke gezondheid en een vertrouwensband met familie en bezoekers waarbij de bewoner centraal staat. Faciliteren van ontwikkelingen die vanuit de kern (bewoners en medewerkers) ontstaan en die de visie van OLVA versterken.



Deze functie omvat zowel de operationele leiding van het woonzorgcentrum (dagverblijf, kortverblijf, assistentiewoningen), als administratieve taken (bijvoorbeeld aanstellingsbevoegdheid binnen het kader van het dagelijks personeelsbeheer).

Resultaatsgebied 1 t.a.v. de bewoners, familie en bezoekers:

De Algemeen Directeur staat borg voor een cultuur van bewonersveiligheid en kwaliteit doorheen de gehele organisatie met als eindpunt het bieden van kwaliteitsvolle zorg voor de residenten.

- Coördineren van kennismaking, onthaal, begeleiding, zorg, hulp, administratieve ondersteuning, en totale leef- en woonsfeer in het woonzorgcentrum;
- Voorzien in een correcte, respectvolle duidelijke en heldere communicatie
- Eindverantwoordelijke en ultieme contactpersoon i.v.m. de integrale kwaliteitszorg, i.v.m. suggesties en klachten daaromtrent, en in moeilijke situaties;
- Onderhouden van regelmatig contact, o.a. via de bewonersraad, familierraad... waarbij er gestreefd wordt de bewoner en de familie echt te kennen; betrokkenheid van de familie maximaal wordt gerealiseerd teneinde thuisgevoel te bewerkstelligen
- Zorgen voor het inhoudelijke aspect van het opname- en zorgenbeleid waarbij de verschillende disciplines in het kader van dat doel samenwerken en een hecht team vormen;
- Voorzien in een dienstverlening met maximale autonomie voor de bewoner met de inbouw van zoveel mogelijke keuzemomenten;
- Bevorderen van waardig en veilig wonen in een “thuis”-hotel met 4-sterrenzorg

Resultaatsgebied 2 t.a.v. externe hulpverleners, organisaties en instanties:

De Algemeen directeur staat in voor een adequate communicatie- en marketingstrategie ten einde het gevoerde beleid bekend te maken, te verduidelijken en/of te versterken. De Algemeen Directeur zal contacten onderhouden met de relevante organisaties en het maatschappelijk middenveld in de lijn van de strategie en het beleid.

- Behartigen van de positieve imagovorming als vertegenwoordiger van het Woonzorgcentrum naar buiten uit en het versterken van het “thuis”-hotel waar 4-sterren zorg aangeboden wordt;
- Verstrekken van informatie naar externe doelgroepen en media toe, in overleg met de voorzitter;
- Meewerken aan overleg in de regio en in de sector; voorzien in een nauwe samenwerking met andere intramurale en lokale extramurale diensten
- Optimaliseren, structureren en coördineren van de contacten met o.a. artsen, ziekenhuizen, sociale diensten, seniorenorganisaties, verenigingsleven, mutualiteiten, scholen, banken, enz.; werken naar wederzijds respect en goede afspraken als basis van een optimale samenwerking
- Optimaliseren van de contacten met overheidsinstanties en opvolgen van de dossiers;
- De Algemeen Directeur vertegenwoordigt het OLVA WZC in de overkoepelende organisaties en staat borg voor een goede samenwerking.
- In functie van de strategische doelstellingen onderhoudt de Algemeen Directeur het netwerk met de partners (huisartsen, acute en psychiatrische ziekenhuizen, centra voor mensen met beperking, andere woon –en zorgcentra, ziekenfondsen, overheid, kennisinstellingen, ...) met mogelijkheid tot delegatie binnen het OLVA WZC en verankert en verbetert de positie van de woonzorggebeuren en het OLVA WZC in het zorglandschap.



Hij/zij besteedt daar een extra aandacht voor het fixatievrij beleid binnen OLVA WZC en draagt dit op een enthousiaste en deskundige wijze uit.

Resultaatsgebied 3 t.a.v. alle medewerkers van het woonzorgcentrum:

De Algemeen Directeur is belast met het dagelijks bestuur van het OLVA WZC. De Algemeen Directeur stuurt alle medewerkers van het OLVA WZC aan met bijzondere aandacht voor de directieleden, en beleidsondersteunende diensten. Hij/zij houdt voeling met alle geledingen van de organisatie.

- Het creëren van optimale arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen; het voorzien in motiverende maatregelen die samengaan met het creëren van een omgeving met innovatieve arbeidsomstandigheden
- Uitwerken van een gemeenschappelijke visie en basisregeling m.b.t. de dienstverlening en de samenwerking in het woonzorgcentrum, en daartoe de nodige constructieve sfeer creëren;
- Meehelpen aan de uitbouw van een adequaat personeelsmanagement (o.a. via een personeelsbehoefteplan en organogram/ functiebeschrijving en functieprofielen/ adequate procedures voor werving, selectie, bevordering en mutatie van medewerkers/ vormingsplan/ loopbaanbegeleiding/ systeem van functioneringsgesprekken en evaluatiegesprekken/ een overlegstructuur/ ...); begrijpen en leiden van groepsdynamische processen.
- Ondersteunen en mogelijk maken van een efficiënt personeelsbeheer en personeelsadministratie
- Inspireren en begeleiden van interne veranderingsprocessen; personeelsbeleid; zorgen voor de bijscholing van de medewerkers; opstellen van de dienstroosters van de instellingen;
- Beleid vanuit verbindende communicatie met ruimte voor open communicatie, ondersteuning en opleiding waarbij talent management en waardering voor persoonlijke kwaliteiten van medewerkers aan de basis liggen van het personeelsbeleid.
- De Algemeen Directeur volgt het sociaal overleg inzake personeelsmaterie op en biedt ondersteuning ten einde de bespreking met de vakbondsorganisatie in goede banen te leiden.

Resultaatsgebied 4 t.a.v. medewerkers:

De Algemeen Directeur leidt het Directieoverleg. De Algemeen Directeur is verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid.

- Coördineren van de bijdrage van elke discipline en afdeling in de hulp- en zorgverlening en in de activiteiten; waarbij wederzijdse verantwoordelijkheid en dialoog worden gestimuleerd.
- Bewaken van het samenhangsgevoel tussen de verschillende afdelingen en disciplines;
- Bemiddelen bij en oplossen van conflictsituaties;
- Coördineren van het opstellen van werkprocedures;
- Het centraliseren van de werkregelingen opgemaakt door het middenkader;
- Organiseren en begeleiden van het middenkaderoverleg.
- Communicatie stroomlijnen



Resultaatsgebied 5 t.a.v. de voorzitter, de raad van beheer en de algemene vergadering:

De Algemeen Directeur is een belangrijke sponsor van innovatie en change management ten einde in te spelen op de veranderende omgeving. De Algemeen Directeur rapporteert aan de Raad van Bestuur en bereidt in samenwerking met de Voorzitter de agenda en de werking van de Raad van Bestuur voor.

- Zorgen voor wederzijdse kennismaking en contacten met de bewoners en personeel;
- Het voorbereiden, presenteren en bespreken van beleidsplannen: inventarisatie van wensen en behoeften, uitgewerkte probleemanalyses en oplossingsscenario's;
- Coördineren van de uitvoering van de genomen beslissingen;
- Administratief opvolgen van nieuwbouw en verbouwingen van projecten van het Woonzorgcentrum.

Resultaatsgebied 6 t.a.v. de organisatie

De algemeen directeur zorgt voor een efficiënte organisatie en een gezond financieel beheer i.s.m. de departementshoofden

- Materieel en financieel beheer:
 - zorgt voor een evenwichtig budget dat blijvende investeringen mogelijk maakt
 - zorgt voor een efficiënte budgetcontrole en -opvolging
 - zorgt voor een adequaat materieel beheer zodat het WZC steeds een piekfijne uitstraling heeft
- Beheert en ontwikkelt boordtabellen voor de optimale opvolging van de werking van het woonzorgcentrum

De Algemeen directeur zorgt voor een great place tot live en to work

Kennisvereisten

Grondige kennis van de basiswetgeving van het woonzorggebeuren

Grondige kennis van moderne managementtechnieken

Grondige kennis van de sectorwetgeving toepasselijk op de diensten van de organisatie

Grondige kennis van de software van de organisatie

Grondige kennis van HRM



Competentievereisten

Waardegebonden competenties

1 Voortdurend verbeteren

Voortdurend verbeteren van het eigen functioneren en van de werking van de organisatie, door de bereidheid om te leren en mee te groeien met veranderingen. Anticipeert via structurele maatregelen om aan toekomstige uitdagingen te beantwoorden en stimuleert het voortdurend verbeteren bij anderen.

Indicatoren:

- Blijft zichzelf voortdurend verder bekwamen en ontwikkelen op alle mogelijke relevante terreinen.
- Vergaart proactief kennis om accuraat te kunnen antwoorden op toekomstige probleemstellingen.
- Wijzigt processen, procedures en structuren om te kunnen beantwoorden aan nieuwe tendensen en toekomstige probleemstellingen.
- Voorziet in mogelijkheden tot permanente vorming en bijscholing van anderen en stimuleert het gebruik daarvan.
- Leert anderen alert zijn voor toekomstige uitdagingen en voor wat ze voor de eigen werking kunnen betekenen.
- Stimuleert anderen om kritisch te kijken naar de huidige werking en om voorstellen tot verbetering te formuleren.

2 Klantgerichtheid

Met het oog op het dienen van het algemeen belang, de legitieme behoeften van verschillende soorten (interne en externe) klanten onderkennen en er adequaat op reageren. Onderneemt structurele acties om de dienstverlening van de organisatie aan klanten te optimaliseren.

Indicatoren:

- Legt voor de eigen entiteit meetbare doelstellingen vast op het vlak van klantgerichtheid en klantentevredenheid.
- Past binnen de entiteit de diensten, procedures, doelstellingen aan om beter aan toekomstige behoeften en verwachtingen van klanten te beantwoorden.
- Zet systemen op om een kwaliteitsvolle aanpak te garanderen en een gepersonaliseerde zorg te voorzien.
- Stimuleert anderen om de klantgerichtheid van hun aanpak voortdurend in vraag te stellen en te verbeteren.
- Inspireert en vertaalt samen met anderen het "thuis"- vier sterrenhotel naar de dagdagelijkse praktijk. Monitort de vertaalslag en implementatie.



3 Samenwerken

Met het oog op het algemeen belang een bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat op het niveau van een team, entiteit of de organisatie, ook als dat niet onmiddellijk van persoonlijk belang is.

Creëert gedragen samenwerkingsverbanden met en tussen andere entiteiten.

Indicatoren:

- Creëert structuren om de samenwerking met andere entiteiten te verbeteren en te garanderen.
- Neemt informele initiatieven om de samenwerking met en tussen andere entiteiten te verstevigen.
- Draagt samenwerking uit als belangrijke waarde in de entiteit en daarbuiten en spreekt anderen daarop aan.
- Creëert een draagvlak voor problemen, beslissingen en acties die de eigen entiteit overstijgen.
- Creëert en benut de gepaste communicatiekanalen en stimuleert het overleg rond aangelegenheden die de eigen entiteit overstijgen.
- Werkt actief aan het scheppen van een goede vertrouwensband met andere entiteiten.
- Creëert een sfeer van veiligheid en verbondenheid, waarin teamleden zich vrij voelen hun aangeboren creativiteit, innovatie en passie aan te wenden.

4 Betrouwbaarheid – Consequent en correct handelen

Handelen vanuit de codes van integriteit, zorgvuldigheid, objectiviteit, gelijke behandeling, correctheid en transparantie uitgaande van de basisregels, sociale en ethische normen (diversiteit, milieuzorg, ...). Afspraken nakomen en zijn verantwoordelijkheid opnemen. Handelt integer in een veelheid aan situaties, ook in die waar geen eenduidige regelgeving voor bestaat.

Indicatoren:

- Blijft correct en integer handelen rond basisregels, sociale en ethische normen, in situaties van grote externe druk.
- Blijft correct en integer handelen in situaties waar geen eenduidige regelgeving voor bestaat.
- Weet op een flexibele, maar zorgvuldige, objectieve en correcte wijze om te gaan met bestaande regels en procedures als de situatie dat vereist.

Persoonsgerelateerd gedrag

5 Organisatiebetrokkenheid

Zich verbonden tonen met de organisatie, taak en beroep; de belangen ervan verdedigen bij anderen.

Houdt bij de eigen acties (pro)actief rekening met de belangen van de organisatie.

Indicatoren:

- Overweegt in de eigen acties en voorstellen de voor- en nadelen voor de organisatie. Zet zich in om de doelstellingen van de organisatie te realiseren, ook al zou hij zelf andere doelen voorrang kunnen geven.
- Respecteert in de eigen adviezen en beslissingen het ruimere beleidskader (doelen, waarden, cultuur ...).
- Heeft oog voor de kosten die met een bepaald voorstel of initiatief samenhangen.
- Schat bij eigen acties en beslissingen de ruimere gevolgen daarvan voor de organisatie in.
-



Interpersoonlijk gedrag

6 Overtuigingskracht

Instemming verkrijgen voor een mening, aanpak of visie door goed onderbouwde argumenten te gebruiken, door dialoog en overleg aan te gaan, door autoriteit (bevoegdheid en deskundigheid) gepast aan te wenden en door gepaste strategieën uit te bouwen. Overtuigt door inhoud en aanpak.

Indicatoren:

- Reageert adequaat en niet defensief op negatieve reacties of weerstand.
- Toont begrip voor meningen en standpunten van anderen.
- Enthousiasmeert anderen als hij zijn eigen voorstellen en ideeën verdedigt.
- Brengt zijn argumenten scherp en duidelijk onder woorden
- Brengt een persoonlijke en genuanceerde argumentatie naar voren.
- Hanteert en zet aan tot verbindende communicatie.

Omgaan met en geven van informatie

7 Visie (conceptueel denken)

De dagelijkse praktijk overstijgen en eigen ideeën uitwerken voor de toekomst, feiten bekijken vanop een afstand, ze in een ruimere context en langetermijnperspectief plaatsen. Betreft bredere (maatschappelijke, technische, ...) factoren bij zijn aanpak.

Indicatoren:

- Kent de relevante trends en ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie en het eigen beroep of domein.
- Wijst op nieuwe problemen en situaties die voor anderen nog niet zo duidelijk zijn.
- Denkt kritisch en zelfstandig.
- Plaatst adviezen, beslissingen en initiatieven in de bredere organisatiecontext of beleidscontext.
- Heeft voeling met wat er in de toekomst gevraagd kan worden.

8 Organisationsensitiviteit

Invloed en gevolgen onderkennen van (eigen) beslissingen, voorstellen en acties op andere onderdelen van de organisatie. Toetst eigen besluiten, voorstellen en acties aan (de belangen van) andere entiteiten

Indicatoren:

- Maakt gebruik van expertise in andere entiteiten.
- Schakelt een andere entiteit in bij het oplossen van problemen.
- Zorgt ervoor dat hij weet wie de belanghebbenden zijn en dat hij beslissingen en ontwikkelingen zorgvuldig communiceert aan hen.
- Creëert een draagvlak voor voorstellen door informatie te verschaffen.
- Betreft andere entiteiten binnen de organisatie bij overleg en besluitvorming.



Probleemoplossend gedrag

9 Resultaatgerichtheid

Het ondernemen van concrete en gerichte acties met het oog op het behalen of overstijgen van doelstellingen. Werkt resultaatgericht en draagt dat uit naar de eigen omgeving.

Indicatoren:

- Formuleert uitdagende doelstellingen die een impact hebben op de werking van anderen of van de entiteit.
- Ontwikkelt een doelgericht en concreet actieplan met doelen, mensen, middelen, timing enzovoort.
- Maakt concrete afspraken met alle betrokkenen om de gestelde doelstellingen te bereiken.
- Communiqueert op regelmatige basis over de stand van zaken aan de andere betrokkenen.
- Spreekt anderen aan op het bereiken van de doelstellingen als dat nodig blijkt.

Leiderschap

10 Richting geven

Aansturen, ontwikkelen en motiveren van medewerkers zodat ze hun doelstellingen en die van de entiteit op een correcte manier kunnen realiseren, zowel individueel als in teamverband. Geeft richting, zowel via processen en structuren als via het bepalen en uitdragen van een visie.

Indicatoren:

- Is een stuwende kracht in het team of de entiteit (inspireert, neemt initiatief, is dynamisch).
- Communiqueert op regelmatige momenten over de opdracht van de entiteit of de organisatie en over het belang daarvan (de visie van de entiteit of organisatie).
- Geeft richting of sturing aan een team of entiteit door een duidelijk en inspirerend beleid uit te dragen (geeft regelmatig en duidelijk aan waar de organisatie naartoe wil).
- Bepaalt haalbare maar uitdagende doelstellingen voor eigen team of entiteit.
- Stuurt het functioneren van individu en team bij, met het oog op het bereiken van de doelstellingen.
- Introduceert nieuwe structuren, processen en procedures om het beleid te realiseren.
- Inspireert de medewerkers door zijn voorbeeldgedrag.
- Heeft bij zijn leidinggeven oog voor socioculturele aspecten en onderneemt, indien nodig, acties om die te borgen, rekening houdend met de waarden en doelstellingen van het WZC.