

Functietitel	<i>Orthopedagogisch teamondersteuner</i>
Dienst	<i>Domino</i>
Niveau	<i>B1 – B3</i>
Eerste evaluator	<i>Hoofdcoördinator buitenschoolse kinderopvang</i>
Tweede evaluator	Afdelingshoofd mens

HOOFDDOEL VAN DE FUNCTIE

Pedagogisch- en kwaliteitsbeleid onder de loep nemen, evalueren en bijsturen.

Probleemgedrag van kinderen kunnen opmerken, signaleren en bespreekbaar maken, zowel met ouders als het team van begeleiding.

FUNCTIE-INHOUD :

- Ondersteunen van de kinderbegeleiders in het versterken van hun competenties in het omgaan met kinderen met specifieke zorg;
- Verwelkomen van (nieuwe) ouders en informatie verschaffen over de opvang;
- Aanpak van 'zorgen'- kinderen uitwerken en introduceren in de werking;
- Screening van nieuwe kinderen (gesprek ouders, school, andere ondersteunende organisaties,);
- Zorgen voor informatiedoorstroming naar alle collega's;
- Deelnemen aan overleg met andere organisaties die ook betrokken zijn bij de opvoeding van het kind;
- Waken over de draagkracht van de kinderen en het personeel en zoeken naar oplossingen;
- Overleg met ouders over dagelijks opvanggebeuren;
- Vertrouwenspersoon voor de kinderen;
- Kinderen met specifieke zorg observeren en tools aan de begeleiding geven betreffende de aanpak van het kind;
- Activeren van een opvolgsysteem voor de kinderen van de opvang (vb. Observatielijsten over de kinderen bijhouden en aanpassen);
- Kennis hebben van de crisisprocedures (vb: reanimatie, kind zoek of verdwenen, ouders onder invloed, brand,);
- Het welbevinden van de kinderen in de kinderopvang meten d.m.v. het ZIKO- instrument (Zelfevaluatie-instrument voor welbevinden en betrokkenheid van de kinderen in de opvang;
- Hulp bieden bij de functionerings- en evaluatiegesprekken;
- Bijwonen van opleidingen en vormingsdagen en volgen van nieuwe ontwikkelingen om de eigen expertise uit te bouwen;
- De begeleiding ondersteunen en tools aanreiken bij de evaluatie van de procedures uit het kwaliteitshandboek;
- Organisatie breed werken, losstaand van de kinderopvang Domino;

KERNCOMPETENTIES:

Competentie:	Klantgerichtheid	Niveau:	3
- Gaat kritisch na wat aan de dienstverlening kan verbeterd worden - Formuleert concrete voorstellen m.b.t. het verbeteren van de dienstverlening - neemt concrete acties naar aanleiding van feedback van collega's, cliënten, residenten of hun familie - Zet voorstellen naar verbetering van klantgerichtheid om in concrete acties - Onderneemt structurele acties om de dienstverlening van de organisatie te optimaliseren - Onderzoekt gericht de wensen, behoeften en verwachtingen van collega's, de cliënten of residenten			
Functiespecifiek wordt er het volgende van je verwacht:			
Kindgericht handelen: - Gaat regelmatig de algemene tevredenheid van kind en ouder na via verschillende kanalen (bijv. contacten,) - Onderzoekt op welke punten de eigen dienstverlening aan kind en ouder kan worden verbeterd. - Formuleert concrete voorstellen om de eigen dienstverlening te verbeteren. - Zet nieuwe mogelijkheden op vlak van dienstverlening meteen om in de praktijk. - Stimuleert anderen om in hun aanpak na te gaan of ze voldoende kindgericht handelen en waar nodig te verbeteren.			

Competentie:	Samenwerken	Niveau:	3
- Stimuleert de samenwerking en de teamgeest binnen de eigen dienst of het eigen team - Komt met ideeën om het gezamenlijk resultaat te verbeteren - Moedigt anderen aan om samen te werken, ideeën te wisselen en samen oplossingen te vinden - neemt informele initiatieven om de samenwerking met en tussen andere diensten te verstevigen - Geeft opbouwende kritiek en feedback - Draagt samenwerking uit als een belangrijke waarde en spreekt anderen daarop aan			
Functiespecifiek wordt er het volgende van je verwacht:			
Samenwerken - Draagt samenwerking uit als belangrijke waarde en spreekt anderen daarop aan - Werkt actief aan het scheppen van een goede vertrouwensband met anderen - neemt informele initiatieven om de samenwerking met en tussen anderen te verstevigen - Geeft opbouwende kritiek en feedback aan collega's - Moedigt collega's aan om samen te werken, hun ideeën te uiten en op een open manier onderling van gedachten te wisselen - Motiveert anderen om conflicten uit te praten - Bevordert de goede verstandhouding, de teamgeest en het respect voor verscheidenheid in mensen.			

Competentie:	Vernieuwingsgericht werken	Niveau:	3
- Denkt buiten de vaste kaders en reikt alternatieven aan - neemt berekende risico's om tot een bepaald resultaat te komen - Benut kansen en mogelijkheden zowel op korte als op lange termijn - Bedenkt oplossingen voor dingen die mis of niet goed lopen op de dienst/afdeling/organisatie en legt die voor aan de juiste mensen - Houdt steeds rekening met politieke, maatschappelijke en andere externe variabelen en integreert ze in het algemene beleid op middellange – of lange termijn			
Functiespecifiek wordt er het volgende van je verwacht:			
Levenslang leren - Informeert zich regelmatig over nieuwe ontwikkelingen - Benut informatie afkomstig uit andere vakgebieden			

Deze functiebeschrijving (profiel) is niet beperkend en kan steeds aangepast worden aan nieuwe of organisatorische accenten binnen Stad/OCMW Bilzen.

- Toetst nieuwe kennis en inzichten aan de praktijk
- Zoekt actief naar mogelijkheden om het eigen handelen te verbeteren
- Werkt concrete voorstellen uit om het eigen handelen te verbeteren

SPECIFIEKE COMPETENTIES:

Competentie:	360° inlevingsvermogen	Niveau:	2
-			
- Reageert gepast op door anderen geuite gedachten, gevoelens en verwachtingen - Toont begrip door eigen non-verbaal gedrag - Houdt steeds rekening met de standpunten van relevante actoren - Gaat gepast in op persoonlijke en emotionele boodschappen			
Functiespecifiek wordt er het volgende van je verwacht:			
Inlevingsvermogen - Geeft duidelijk blijk van begrip voor de gedachten, gevoelens, behoeften en verwachtingen van anderen - Houdt rekening met de gedachten, gevoelens, behoeften en verwachtingen van anderen - Gaat op zoek naar onderliggende gedachten, gevoelens, behoeften en verwachtingen van anderen - Past het eigen gedrag aan de leefwereld van anderen aan.			

Competentie:	Actief luisteren	Niveau:	2
- Een situatie scheppen die uitnodigt tot het voeren van een gesprek (bv stiltes laten) - Tussendoor een samenvatting geven van wat gezegd werd - Om opheldering vragen indien de reden of oorzaak van de boodschap niet duidelijk is - Reageren op (non-) verbale signalen van de gesprekspartner			
Functiespecifiek wordt er het volgende van je verwacht:			
Helder communiceren: - Spreekt anderen spontaan aan - Geeft de gesprekspartner de kans om te reageren en onderbreekt hem niet - Past communicatiestijl tijdens overleg aan de mogelijkheden/eigenheden van gesprekspartner aan - Geeft tussendoor een correcte samenvatting van wat gezegd is - Vraagt opheldering, reden of oorzaak als wat de andere zegt, niet duidelijk is. - Past zijn luisterhouding tijdens overleg aan de gesprekspartner(s) aan - Reageert op non-verbale signalen van zijn gesprekspartner			

Competentie:	Initiatief nemen	Niveau:	2
- Werkt proactief - Bedenkt ideeën voor nieuwe, niet alledaagse problemen - Komt met voorstellen voor problemen die invloed hebben op de omgeving - Signaleert toekomstige kansen en opportuniteiten - Neemt uit eigen beweging gerichte acties om het concrete probleem op te lossen - Maakt gebruik van expertise in andere afdelingen			
Functiespecifiek wordt er het volgende van je verwacht:			
Verantwoordelijkheidszin - Vervult een voorbeeldfunctie - Verdedigt de belangen van het team en/of de organisatie			

- Neemt verantwoordelijkheid op bij klachten - Neemt verantwoordelijkheid op bij moeilijke en risicovolle situatie - Speelt spontaan in op kansen die zich aandienen voor het team en/of de opvangvoorziening - Neemt initiatief om te vernieuwen
--

Competentie:	Procesbewaking	Niveau:	2
- Controleert op regelmatige basis de vooruitgang en resultaten van een werkproces - Bouwt momenten van werkoverleg en rapportering in - Volgt afspraken op het afgesproken moment op - Wijst medewerkers op hun planning of afspraken - Anticipeert op mogelijke storingen in de vooruitgang			
Functiespecifiek wordt er het volgende van je verwacht: Omgaan met procedures - Spreekt anderen aan bij het overtreden van regels en procedures - Herinnert medewerkers op regelmatige basis aan de aanwezige regels en procedures - Verduidelijkt de aanwezige regels en procedures - Maakt uitzonderen op regels en procedures wanneer de situatie dat vraagt.			

LEIDINGGEVENDE COMPETENTIES

Competentie:	Coachen	Niveau:	1
- Coacht op het kunnen volbrengen van taken en het behalen van resultaten - Informeert de medewerkers op gepaste tijdstippen - Moedigt de medewerkers aan nieuwe taken te leren en zich te vervolmaken binnen hun job - Legt nieuwe medewerkers uit hoe een taak moet worden uitgevoerd en waarom - Begeleidt nieuwe medewerkers tijdens het leren - Neemt verantwoordelijkheid op voor het eigen leren en past het ook toe op de werkvloer - Houdt tijdens het leerproces rekening met de mogelijkheden en beperkingen van anderen			

Competentie:	Delegeren	Niveau:	1
- Draagt duidelijk omlijnde taken over aan de medewerker - Behoudt de eindverantwoordelijkheid over de gedelegeerde taak - Geeft aan op welk tijdstip en op welke manier over de resultaten moet gerapporteerd worden - Delegeert tot het laagst mogelijke niveau - Volgt de voortgang van de gedelegeerde taken op - Stelt procedures op om het proces van de gedelegeerde taken te kunnen volgen			

Competentie:	Richting geven	Niveau:	1
- Geeft richting, aanwijzingen, suggesties en instructies aan een medewerker of het team, op het niveau van taken - Drukt in meetbare resultaten uit wat hij van de medewerker of het team verwacht - Geeft duidelijke feedback in functie van de te bereiken doelstellingen en afspraken - Treedt corrigerend op indien nodig - Geeft de prioriteiten aan en maakt duidelijke afspraken met de medewerkers - Geeft het goede voorbeeld - Houdt medewerkers op de hoogte van genomen beslissingen			

- Behandelt de medewerkers met respect en zorgt ervoor dat zij hetzelfde doen