

Doel van de functie

Realiseren van een aanbod aan verschillende vormen van leer- en gemeenschapsvormende processen voor ouders, ruim publiek en professionele opvoeders kinderopvang met als doel kwaliteitsvolle dienstverlening te garanderen en in te spelen op maatschappelijke noden.

Je draagt bij aan een inclusieve samenleving waarin opvoeden niet enkel een private, maar evenzeer een publieke ambitie, zorg en verantwoordelijkheid is. Als directeur coördineer en leid je de verschillende deelwerkingen binnen het vormingscentrum opvoeding en kinderopvang om zo bij te dragen tot de organisatiedoelstellingen.

Niveau en weddenschaal

PC 329-01 – L1 Functie van universitair niveau.

Plaats in de organisatie

De directeur rapporteert hiërarchisch en functioneel aan het bestuursorgaan van VCOK vzw.

Verantwoordelijkheden

- **Bijdragen aan de ontwikkeling van de langetermijnvisie en -strategie van VCOK, in samenwerking met de medewerkers, de bestuurders en andere interne (zoals freelancers en vrijwilligers) en externe stakeholders.**

Doel: het strategisch beleid vormgeven, de werking optimaliseren en komen tot een efficiënte beleidsvoorbereiding, - uitvoering en -evaluatie in functie van de globale strategie van VCOK.

- Een duidelijke visie op opvoeden als een gedeelde maatschappelijke verantwoordelijkheid verder uitbouwen en de rol van VCOK hierin formuleren met oog voor verbondenheid, competentieversterking, coherentie en duurzaamheid.
- Beleidsvoorstellen, waar nodig wetenschappelijk onderbouwd en/of juridisch afgetoetst, formuleren en toelichten.
- Visie en beleid tot stand brengen in samenspraak met het team.
- Actief samenwerken met VBJK zowel inhoudelijk als zakelijk.
- Een uitgeschreven visie, strategie en operationeel plan als kompas aanhouden bij de coördinatie van de organisatie.
- Opvolgen van ken- en stuurgetallen.
- Informeren en betrekken van de leden van het team, teamverantwoordelijken van de deelwerkingen, het Bestuursorgaan en de Algemene Vergadering, omtrent de werking (incl. budget) van de organisatie.
- Formuleren van suggesties en initiëren van projecten m.b.t. de optimalisatie van de werking van de organisatie.
- Het beleid evalueren en waar nodig bijsturen.

- **Operationeel leiden van de vzw om een efficiënte en correcte uitvoering van de verschillende activiteiten en opdrachten te bekomen**

Doel: vanuit een sterk en gedeeld leiderschap het team versterken in de dagelijkse werking en zo de organisatiestructuur verder versterken.

- Ontwikkelen en implementeren van een organisatievisie en -beleid en vertalen van een beleid naar operationele doelstellingen die impact genereren.
- Coördineren van de activiteiten van de vzw en samen met de verantwoordelijken van de deelwerkingen de diverse afdelingen aansturen.
- De werking en organisatie van de vzw evalueren, bijsturen en waar nodig afstemmen met het bestuur.
- Optimaal afstemmen van de projecten en activiteiten op de beschikbare middelen (financieel, personeel, infrastructuur, logistiek) en ervoor zorgen dat deze middelen adequaat worden ingezet.
- Bouwen van hechte teams, stimuleren van een goede samenwerking in en tussen de teams van de verschillende deelwerkingen en zorgen voor de nodige communicatiedoorstroming met als doel goed functionerende en gemotiveerde teams te vormen.
- Zorgen voor een optimale interne communicatie.
- Stellen van duidelijke objectieven en toezien op het naleven van deadlines en verbintenissen.
- Betrokkenheid en competenties van de verschillende teams binnen de organisatie stimuleren, o.m. door taken en bevoegdheden conform de competenties en talenten van de medewerkers te delegeren.
- Inspireren en begeleiden van interne veranderingsprocessen.

- **Beheren van het budget met als doel de verschillende activiteiten te organiseren en de resultaten te garanderen binnen de beleidslijnen van het financieel plan**

Doel: borgen en verder uitbouwen van een financieel gezonde vzw, om de vooropgestelde doelen te bereiken en zo de leefbaarheid (continuïteit) van VCOK te borgen.

- Opstellen van het financieel budget nodig om de werking optimaal te laten functioneren. Dit budget voorleggen ter goedkeuring aan het Bestuursorgaan en de Algemene vergadering.
- Opvolgen van het budget, bijsturen waar nodig en rapporteren aan het Bestuursorgaan en de Algemene vergadering.
- Opvolgen van subsidiestromen. Actief zoeken naar nieuwe middelen en nastreven van extra subsidiëring.

- **Voeren van een coherent personeelsbeleid**

Doel: Het aansturen, ondersteunen en evalueren van de medewerkers, zodat je steeds over competente en gemotiveerde medewerkers en freelancers beschikt om de gerichte doelstellingen te realiseren; en dit binnen het kader van het algemene personeelsbeleid en vanuit de waarden die VCOK nastreeft.

- In samenwerking met het bestuur een goed coherent personeelsbeleid voeren.
- Werken aan een organisatiestructuur en -cultuur binnen het waardenkader van VCOK.
- Verantwoordelijk voor het werven, inwerken en de retentie van personeel.
- Verantwoordelijk voor personeelsadministratie en loonbeleid.
- Verantwoordelijk voor leerbeleid en opleidingsplan.
- Verantwoordelijk voor gesprekken over het werk.

- Vanuit coachend en gedeeld leiderschap zorg dragen voor een sterke organisatiecultuur door het organiseren van werkoverleg. Goede contacten tussen eigen medewerkers/freelancers en een constructieve samenwerking met partners stimuleren.
 - Zorgen dat iedereen toegang heeft tot de informatie die noodzakelijk is om de werkzaamheden optimaal uit te kunnen voeren.
 - Het beleid inzake preventie, welzijn en veiligheid op het werk uitwerken en opvolgen.
- **Zichzelf continu op de hoogte houden van de evoluties en ontwikkelingen wat betreft de wet- en regelgeving in het vakgebied**

Doel: Diensten aanbieden die gebaseerd zijn op geactualiseerde kennis én nieuwe visies, ontwikkelingen en tendensen binnen de sector in de eigen organisatie implementeren.

- Implementeren van de (ontwikkelingen in) wetgeving en subsidiekaders.
- Kunnen werken binnen een inhoudelijk steeds wijzigende context, zowel naar regelgevende kaders, maatschappelijke noden als de politieke/bestuurlijke realiteit.
- Deelnemen aan overlegorganen binnen de sectoren kinderopvang en het sociaal-cultureel werk.
- Communiceren omtrent de wijzigingen en nieuwe evoluties naar het bestuur, het personeel, partners en de bredere samenleving.
- Voorstellen en coördineren van nieuwe projecten.
- Detecteren en onderhouden van nuttige relaties om de organisatie te vertegenwoordigen.
- Verdedigen van het organisatiebelang en -standpunt in diverse overleg-, stuur-, plangroepen en commissies.
- Organiseren van en actief deelnemen aan interne en externe vormingsactiviteiten, werkoverleg en informatieve vergaderingen.

Vereisten

Opleiding	Masterdiploma (bij voorkeur in de menswetenschappen) of gelijkwaardig door ervaring.
Verwacht	Vier jaar relevante leidinggevende ervaring. Zeer goede kennis van algemene management- en HRM-technieken; kennis van kwaliteitsprocessen binnen de sector, van de vigerende wetgeving en subsidiekanalen. Beschikbaar vanaf 1 februari 2024.

Competenties

- **Kerncompetenties**
 - Kwaliteitsvol werken: gaat op structurele en proactieve wijze op zoek naar kwaliteitsverbetering voor de organisatie;
 - Respectvol werken: speelt in op complexe wensen en behoeften;
 - Vooruitstrevendheid: anticipeert via structurele maatregelen op toekomstige uitdagingen en stimuleert vernieuwing;
 - Verantwoordelijk/betrokken: bewaakt en verdedigt de belangen van de organisatie;
 - Flexibel en adequaat reageren op veranderingen in de sector met impact op de eigen organisatie.
- **Competenties leiding geven**

- Sterk in veranderingsmanagement
- Plannen en organiseren : verankeren in systemen en procedures, voortgangscontrole, kwaliteitsbewaking
- Visie ontwikkelen : ontwikkelen en uitdragen van een toekomstbeeld;
- Ontwikkelingsgericht: ondersteunen van de organisatie in de ontwikkelingen naar de toekomst;
- Klantgerichtheid : proactief en structureel werken aan een klantgerichte dienstverlening, anderen stimuleren om klantgericht te werken;
- Leidinggeven : lange termijnvisie uitdragen, creëren van commitment.

Leidinggeven

Rechtstreekse hiërarchie : zes medewerkers

Verantwoordelijk voor VCOK team van in totaal 32 medewerkers en een 30-tal freelance medewerkers.

De functiebeschrijving is niet beperkend. Bepaalde nieuwe taken kunnen toevertrouwd worden nadat de nodige vorming daartoe werd aangereikt.

Selectieprocedure

Een eerste selectie gebeurt op basis van de CV en de motivatie van de kandidaten. Insturen kan tot en met 4 oktober 2023.

Vervolgens komt er een gesprek met een jury samengesteld uit twee bestuurders en twee stafleden van VCOK vzw en een bestuurder van VBJK vzw. Gesprekken worden ingepland de week van 16 oktober 2023.

Een assessment is de laatste stap in de procedure en wordt ingepland in de week van 23 oktober 2023.

Een beslissing over de aanstelling valt ten laatste op 30 oktober 2023.
