

Bijlage 2 - Functieprofielen Stichting Jeugdteam Zaanstad

Primair proces

| |
|--|
| Aspirant Jeugd- en Gezinshulpverlener i.o. |
| Aspirant Jeugd- en Gezinshulpverlener |
| Jeugd- en Gezinshulpverlener |
| Orthopedagoog/basispsycholoog |
| GZ psycholoog/Orthopedagoog-generalist |
| Sociaal Werker 4 |

Staffuncties

| |
|----------------------|
| Manager |
| Controller |
| HR-adviseur |
| Communicatieadviseur |
| Beleidsadviseur |

(Aspirant) Jeugd- en Gezinshulpverlener (in opleiding)

| Binnen welke kaders ben ik werkzaam? (Context) |
|---|
| <p>De Jeugd- en Gezinshulpverlener doet wat nodig is, vanuit een vertrouwensrelatie met het gezin/systeem, en kenmerkt zich door het werken in een ambulante setting. De Jeugd- en Gezinshulpverlener maakt duidelijke keuzes en ondersteunt het gezin/systeem met (multi) problematiek. De Jeugd- en Gezinshulpverlener komt regelmatig in complexe crisis- of gezinssituaties (veelal multi-problematische situaties zoals psychiatrie, verslaving of mishandeling). De werkzaamheden van de Jeugd- en Gezinshulpverlener worden verricht vanuit vrijwillig kader of in een intensief ambulante context. De bevoegdheden kunnen een grote impact hebben op het gezin/systeem en hebben gevolgen voor de lange termijn. De Jeugd- en Gezinshulpverlener verleent zelf hulp aan het gezin/systeem en/of voert zelfstandig de regie uit ten aanzien van de inzet van de juiste specialisten voor de hulpverlening aan het gehele gezin/systeem. Dit heeft uiteindelijk tot doel om het gezin/systeem te versterken en het gezin/systeem de regie te laten voeren over het eigen leven.</p> <p><i>Afhankelijk van de invulling van de discipline kan het zijn dat niet alle resultaatgebieden en/of activiteiten op de functie van toepassing zijn.</i></p> |

| Waarvoor ben ik aangenomen? (Doel) | Welke positie neem ik in de organisatie in? (Organisatorische context) |
|--|--|
| Het, samen met het gezin/systeem, opstellen en realiseren van een multidisciplinair perspectiefplan, het beïnvloeden het gezin/systeem en overige betrokkenen (ook in crisissituaties) en het ondersteunen van collega's, zodanig dat op basis daarvan het gezin/systeem de regie kan voeren en een veilige en optimale opgroeisituatie en -omgeving voor het kind/de jongere is gerealiseerd. | De Jeugd- en Gezinshulpverlener ontvangt hiërarchisch leiding van de leidinggevende waaronder de functie is gepositioneerd. De Jeugd- en Gezinshulpverlener kan vanuit een eigen specialisme functionele aanwijzingen aan anderen geven. |
| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
| 1 Perspectiefplan opstellen | |
| Perspectiefplan opgesteld, zodanig dat concrete (behandel)doelen en acties voor het gezin/systeem zijn geformuleerd. | <ul style="list-style-type: none"> • Verzamelt actief benodigde informatie bij het gezin/systeem en andere in- en externe betrokkenen, voert gesprekken met hen en analyseert in dialoog met het gezin/systeem de hulpvraag. • Begeleidt (mede) het gezin/systeem bij het opstellen van het perspectiefplan, op basis van observatie en analyse van de problematiek van het kind/jongere uit het gezin, adviseert naar eigen inzicht relevante betrokkenen en voert eventueel de regie ten aanzien van de inzet van betrokkenen en specialisten. • Begeleidt (mede) het gezin/systeem bij het vertalen van het perspectiefplan in concrete acties ter versterking van het gezin/ systeem en legt deze ter toetsing voor aan het team met relevante betrokkenen. • Schat de (on)veiligheid van de situatie in, stelt indien nodig een veiligheidsplan op en monitort hiertoe. |

| | |
|--|--|
| 2 Perspectiefplan realiseren en regie voeren | |
| <p>Perspectiefplan gerealiseerd en regie gevoerd, zodanig dat de opgenomen doelstellingen zijn behaald en het gezin/systeem is versterkt en na de zorg meer in staat is om regie te voeren over de situatie.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ondersteunt het gezin/systeem bij de uitvoering van het perspectiefplan door inzet van passende, (specialistische) interventies en methoden in het gezin/systeem en/of door de inzet van specialisten uit de verschillende disciplines waarbij sprake is van een intensieve ambulante begeleiding. • Voert de regie op het hulpverleningstraject, bewaakt de voortgang en resultaten en stelt bij waar nodig. • Treedt, zowel in- als extern, op als intermediair en contactpersoon voor het gezin/systeem en andere in- en externe betrokkenen. • Stelt de indicatie op, onderhandelt en optimaliseert de verhouding tussen de kwaliteit en kosten. • Draagt zorg voor het nakomen van de relevante (wettelijke) termijnen en afspraken en onderneemt actie bij een naderende overschrijding. • Begeleidt, indien nodig, een jeugdige naar specialistische jeugdhulp en stelt samen met het gezin een gezins- of ondersteuningsplan op. • Bemiddelt in crisissituaties (binnen het gezin/systeem en/of met betrokken partijen) conform veiligheidsplan, waarbij sprake is van meerzijdige partijdigheid (bijvoorbeeld complexe scheidingen) of het risico op uithuisplaatsing. • Evalueert de hulpverlening en stelt indien nodig het perspectiefplan in overleg met het gezin/systeem en overige in- en externe betrokkenen bij of draagt zorg voor een (her)indicatie. • Draagt zorg voor het tijdig afsluiten van casussen. • Stimuleert en betreft een netwerk rondom het gezin/systeem, zodat zij verder kunnen wanneer de zorg ophoudt. • Draagt zorg voor het groepsaanbod in de wijk, bijvoorbeeld op scholen. • Neemt deel aan diverse tafels, vertegenwoordigt de organisatie en draagt zorg voor een (juridische) onderbouwing en rapportage van bevindingen van de resultaten en wijze van hulpverlening richting belanghebbenden. |
| 3. Professionele ontwikkeling waarborgen en realiseren | |
| <p>Professionele ontwikkeling is gewaarborgd en gerealiseerd, zodanig dat relevante kennis voor de uitvoering van de werkzaamheden ten allen tijde actueel is</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Houdt de eigen expertise op peil door het volgen van ontwikkelingen binnen het expertisegebied. • Neemt deel aan intervisie- en casuïstiekbesprekingen ten behoeve van de kwaliteit van het eigen werk. • Verzorgt in- en externe trainingen, voorlichting en kennisoverdracht binnen het eigen expertisegebied. • Levert een bijdrage aan de teamontwikkeling, ondersteunt en/of leidt projecten en begeleidt en werkt andere collega's in. • Signaleert afwijkingen/knelpunten, spreekt betrokkenen hierop aan en/of geeft deze indien nodig door. • Onderhoudt en/of bouwt een voor de uitvoering van de functie relevant in- en extern netwerk op en onderhoudt dit netwerk. |

INDELINGSCRITEIA

| | Jeugd- en Gezinshulpverlener Aspirant A | Jeugd- en Gezinshulpverlener A |
|-------------------------------------|---|---|
| KERN VAN DE WERKZAAMHEDEN | <ul style="list-style-type: none"> - Stelt onder begeleiding het perspectiefplan op. - Voert onder begeleiding het perspectiefplan uit door inzet van passende interventies en methoden in het gezin/systeem. - Stelt het plan van aanpak bij waar nodig. - Intervenieert in crisissituaties (binnen het gezin/systeem) conform veiligheidsplan/afspraken. - Voert de regie-ondersteuning over de eigen caseload waar geen specialistische aanbieder bij betrokken is en betreft de Jeugd- en Gezinshulpverlener A bij complexe of complexer wordende meervoudige problematiek of draagt deze zo nodig over. | <ul style="list-style-type: none"> - Stelt zelfstandig het multidisciplinaire perspectiefplan op. - Voert het multidisciplinaire perspectiefplan uit door inzet van passende, specialistische interventies en methoden in het gezin/systeem en/of door de inzet van specialisten uit de verschillende disciplines. - Bemiddelt en ondersteunt in crisissituaties (binnen het gezin/systeem), waarbij sprake is van meerszijdige partijdigheid (bijvoorbeeld complexe scheidingen). - Voert de regie over de eigen caseload gericht op voornamelijk meervoudige problematiek en ondersteunt de Jeugd- en Gezinsprofessional Aspirant A inhoudelijk bij het begeleiden van cliënten met meervoudige problematiek. - Stelt op verzoek van externe instanties rapportages en verzoekschriften op. |
| SAMENWERKING EN KENNISDELING | <ul style="list-style-type: none"> - Houdt de eigen kennis en expertise op peil door het volgen van relevante ontwikkelingen op het eigen werkveld. - Heeft een inhoudelijke en procesmatige terugvalmogelijkheid op de Jeugd- en Gezinsprofessional A en kan bij meervoudige problematiek ondersteuning krijgen van de Jeugd- en Gezinsprofessional A. | <ul style="list-style-type: none"> - Houdt de eigen kennis en expertise op peil door het volgen van relevante ontwikkelingen op het eigen werkveld en deelt deze kennis. - Draagt zorg voor het adviseren en ondersteunen van de Jeugd- en Gezinsprofessionals Aspirant A en fungeert hiertoe als expert/vraagbaak binnen het eigen expertise/aandachtsgebied voor de meer meervoudige problematiek. - Heeft een inhoudelijke en procesmatige terugvalmogelijkheid op directe collega's en/of de leidinggevende: kan in complexe situaties casusondersteuning krijgen. |
| NETWERK | <ul style="list-style-type: none"> - Onderhoudt een voor de uitvoering van de functie relevant in- en extern netwerk. - Verdiept bestaande samenwerkingsverbanden en signaleert nieuwe operationele samenwerkingsverbanden. - Weet om te gaan met uiteenlopende belangen. | <ul style="list-style-type: none"> - Bouwt en onderhoudt een voor de uitvoering van de functie relevant in- en extern netwerk. - Initieert voor de uitvoering van de functie relevante nieuwe samenwerkingsverbanden van inhoudelijke en brede aard en draagt mede zorg voor de externe profilering. - Weet om te gaan met belangentegenstellingen. |
| DIENSTVERLENING VERBETEREN | <ul style="list-style-type: none"> - Verzorgt in- en externe voorlichting en kennisoverdracht op het eigen expertisegebied. - Bespreekt de in gebruik zijnde methodieken op toepasbaarheid met collega's. | <ul style="list-style-type: none"> - Verzorgt in- en externe voorlichting en kennisoverdracht op het eigen expertisegebied. |

| | | |
|----------------------------|---|--|
| | binnen het eigen expertisegebied. | interventies, methodieken en werkprocessen binnen en buiten de organisatie. <ul style="list-style-type: none"> - Verzorgt en geeft inhoudelijke invulling aan in- en externe trainingen, voorlichting en kennisoverdracht binnen het eigen expertisegebied. - Stimuleert kennisontwikkeling en expertises van Jeugd- en Gezinshulpverleners Aspirant A. |
| WERK- EN DENKNIVEAU | <ul style="list-style-type: none"> - HBO werk- en denkniveau. - SKJ/BIG-geregistreerd. - Kennis van het hulpaanbod en de hulpverleningsmethodieken. - Kennis van de ontwikkelingen binnen het vakgebied. - Kennis van relevante wet- en regelgeving en meldcode. - Kennis van de sociale kaart en sociaal domein. - Kennis van relevante digitale systemen. - Kennis van werkprocessen en richtlijnen van de organisatie. | <ul style="list-style-type: none"> - HBO+ werk- en denkniveau. - SKJ/BIG-geregistreerd. - Verdiepende kennis van en inzicht in het hulpaanbod en de hulpverleningsmethodieken. - Kennis van de ontwikkelingen binnen het vakgebied. - Kennis van relevante wet- en regelgeving en meldcode. - Kennis van de sociale kaart en sociaal domein. - Kennis van relevante digitale systemen. - Kennis van werkprocessen en richtlijnen van de organisatie. |

Orthopedagoog/basispsycholoog (Gedragswetenschapper B)

| Binnen welke kaders ben ik werkzaam? (Context) |
|--|
| De Gedragswetenschapper B voert zelfstandig onderzoek uit en stelt diagnoses en treedt adviserend en coachend op richting Jeugdzorgwerkers. De werkzaamheden kenmerken zich door inhoudelijke verantwoordelijkheid vanuit zelfstandig en professioneel handelen. Het nemen van kernbeslissingen en het opstellen van plannen van aanpak gebeurt te allen tijde in overleg met betrokkenen, waarbij de Gedragswetenschapper vanuit zijn/ haar expertise aanwezig is en adviserend en ondersteunend optreedt. De Jeugdzorgwerkers zijn leidend in het proces en bepalen welke expertise nodig is om een bepaalde casus in het overleg met betrokkenen te behandelen. Daarnaast kan de Gedragswetenschapper B verantwoordelijk zijn voor deskundigheidsbevordering en het leveren van een bijdrage aan methodiek- en beleidsontwikkeling. |

| Waarvoor ben ik aangenomen? (Doel) | Welke positie neem ik in de organisatie in? (Organisatorische context) |
|--|---|
| Het adviseren in het kader van inhoudelijk beleid en methodieken en het verrichten van (psycho)diagnostiek ten behoeve van een juiste indicatiestelling en/ of behandeling. Het vakinhoudelijk ondersteunen, adviseren en coachen van Jeugdzorgwerkers ten aanzien van kernbeslissingen en het plan van aanpak, zodanig dat zij adequaat in staat zijn gesteld om het gezin/ systeem te begeleiden en verwijzen. | De Gedragswetenschapper B ontvangt hiërarchisch leiding van de leidinggevende waaronder de functie is gepositioneerd. De Gedragswetenschapper B geeft zelf geen leiding. |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|---|--|
| 2 (Psycho)diagnostiek verrichten (Psycho)diagnostiek verricht, zodanig dat een indicatie kan worden gesteld en/ of dat aan het gezin op een verantwoorde manier zorg en behandeling kan worden geboden. | <ul style="list-style-type: none"> • Levert een bijdrage aan laagdrempelige en gezinsgerichte intakegesprekken met het gezin, werkt gedurende het hele traject met hen samen en beïnvloedt het gezin. • Verricht (psycho)diagnostiek in het kader van de indicatiestelling en/ of in het kader van begeleiding/ behandeling van het gezin door het verrichten van gedragsobservaties en het interpreteren van diagnostisch onderzoek. • Stelt de diagnose vast en stelt adviezen en indicaties op. • Registreert onderzoeksresultaten en draagt zorg voor de dossiervorming. |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Koppelt de onderzoeksresultaten, mondeling en/ of schriftelijk, terug aan het gezin en de betrokken collega's. |
| 2 Ondersteuning en advies bieden | |
| <p>Ondersteuning en advies geboden, zodanig dat alle bij de behandeling betrokken disciplines zijn geïnformeerd, geadviseerd en gecoacht en gezinnen/ systemen optimaal zijn begeleid en doorverwezen.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Levert vanuit het eigen expertisegebied een bijdrage aan het op- en bijstellen van het plan van aanpak en/of adviseert en coacht op diens verzoek Jeugdzorgwerkers met betrekking tot het plan van aanpak en bij het nemen van kernbeslissingen. • Beoordeelt de noodzaak tot het verrichten van (specialistisch) onderzoek bij kinderen/ jongeren, interpreteert de uitkomsten van dit onderzoek en adviseert de belanghebbenden naar aanleiding van de uitkomsten. • Pleegt interventies bij risicovolle vastlopende gezinssituaties ten behoeve van de veiligheid. • Adviseert (on)gevraagd Jeugdzorgwerkers, andere disciplines en leidinggevenden en coacht en begeleidt hen vanuit de eigen inhoudelijke expertise. • Draagt zorg voor het evalueren van de effectiviteit van de geboden hulp. |
| 3 Bijdrage leveren aan beleid- en methodiekontwikkeling | |
| <p>Bijdrage geleverd aan beleid- en methodiekontwikkeling, zodanig dat vanuit inhoudelijk perspectief middels het beleid en de methodieken is ingespeeld op ontwikkelingen en bijbehorende innovaties.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Signaleert en analyseert voor de organisatie relevante trends en ontwikkelingen binnen het eigen expertisegebied. • Vertaalt deze ontwikkelingen naar innovaties en doelstellingen ten behoeve van het inhoudelijk beleid en methodieken legt deze voor aan de leidinggevende. • Signaleert knelpunten bij de implementatie en uitvoering van het inhoudelijke beleid op het eigen expertisegebied en methodieken binnen de organisatie onderneemt hierop passend actie. |
| 4 Professionele ontwikkeling waarborgen en realiseren | |
| <p>Professionele ontwikkeling is gewaarborgd en gerealiseerd, zodanig dat relevante kennis voor de uitvoering van de werkzaamheden te allen tijde actueel is.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Houdt de eigen expertise op peil door het volgen van ontwikkelingen op het expertisegebied. • Verzorgt intern en extern voorlichting, kennisoverdracht (bijvoorbeeld door het bespreken van casuïstiek) en training op het eigen expertisegebied. • Werkt mee aan wetenschappelijk onderzoek ten behoeve van de ontwikkeling van passend zorgaanbod en methodieken. |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Participeert op verzoek in relevante lokale, regionale en landelijke overleggen ten behoeve van de inhoudelijke ontwikkeling.• Bouwt een voor de functie relevant in- en extern netwerk op en onderhoudt dit netwerk. |
|--|--|

Welke kennis heb ik nodig om de resultaten te behalen?

- Academisch/ Academisch+ werk- en denkniveau.
- Kennis van (erkende) therapeutische (crisis)interventies en behandelmethoden.
- Kennis van gedragsproblemen en –stoornissen.
- Kennis van het jeugdzorgsysteem.
- Ervaring in het verrichten van psychodiagnostiek.

GZ psycholoog/Orthopedagoog-generalist (Gedragswetenschapper A)

| Binnen welke kaders ben ik werkzaam? (Context) |
|--|
| De Gedragswetenschapper A voert zelfstandig onderzoek uit en stelt diagnoses en draagt zorg voor coaching en supervisie richting Gedragswetenschappers B en andere betrokken medewerkers. De werkzaamheden kenmerken zich door inhoudelijke verantwoordelijkheid vanuit zelfstandig en professioneel handelen. Kernbeslissingen/ plannen van aanpak worden te allen tijde genomen en/ of opgesteld in overleg met betrokkenen, waarbij de Gedragswetenschapper A vanuit zijn/ haar expertise aanwezig is, adviserend en ondersteunend optreedt en de consistentie bewaakt. Daarnaast is de Gedragswetenschapper A verantwoordelijk voor de eigen deskundigheidsbevordering en levert een bijdrage aan de deskundigheid van Gedragswetenschappers B en betrokken collega's. Tot slot initieert de Gedragswetenschapper A methodiek- en beleidsontwikkeling. |

| Waarvoor ben ik aangenomen? (Doel) | Welke positie neem ik in de organisatie in? (Organisatorische context) |
|---|---|
| Het adviseren in het kader van inhoudelijk beleid en methodieken en het verrichten van (psycho)diagnostiek ten behoeve van een juiste indicatiestelling en/ of behandeling. Het zorgdragen voor supervisie richting de Gedragswetenschappers B en andere betrokken medewerkers. | De Gedragswetenschapper A ontvangt hiërarchisch leiding van de leidinggevende waaronder de functie is gepositioneerd. De Gedragswetenschapper A geeft zelf geen leiding. |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|---|--|
| 3 (Psycho)diagnostiek verrichten (Psycho)diagnostiek verricht, zodanig dat een indicatie kan worden gesteld en/ of dat aan het gezin op een verantwoorde manier zorg en behandeling kan worden geboden. | <ul style="list-style-type: none"> • Levert een bijdrage aan laagdrempelige en gezinsgerichte intakegesprekken met het gezin, werkt gedurende het hele traject met hen samen en beïnvloedt het gezin. • Verricht (psycho)diagnostiek in het kader van de indicatiestelling en/ of in het kader van begeleiding/ behandeling van het gezin door het verrichten van gedragsobservaties en het interpreteren van diagnostisch onderzoek. • Stelt de diagnose vast en stelt adviezen en indicaties op. • Registreert onderzoeksresultaten en draagt zorg voor de dossiervorming. • Koppelt de onderzoeksresultaten, mondeling en/ of schriftelijk, terug aan het gezin en de betrokken collega's. |
| 2 Ondersteuning en advies bieden | |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|--|--|
| <p>Ondersteuning en advies geboden, zodanig dat alle bij de behandeling betrokken disciplines zijn geïnformeerd, geadviseerd en gecoacht en gezinnen/ systemen optimaal zijn begeleid en doorverwezen.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Levert vanuit het eigen expertisegebied een bijdrage aan het op- en bijstellen van het plan van aanpak en/of adviseert en coacht op diens verzoek Gedragswetenschappers B en/ of betrokken collega's met betrekking tot het plan van aanpak en bij het nemen van kernbeslissingen. • Beoordeelt de noodzaak tot het verrichten van (specialistisch) onderzoek bij kinderen/ jongeren, interpreteert de uitkomsten van dit onderzoek en adviseert het multidisciplinair team naar aanleiding van de uitkomsten. • Pleegt interventies bij risicovolle vastlopende gezinssituaties ten behoeve van de veiligheid. • Adviseert (on)gevraagd Gedragswetenschappers B, betrokken collega's, andere disciplines en leidinggevenden en coacht en begeleidt hen vanuit de eigen inhoudelijke expertise. • Draagt zorg voor het evalueren van de effectiviteit van de geboden hulp. |

| 3 Beleid- en methodiekontwikkeling initiëren | |
|--|---|
| <p>Beleid- en methodiekontwikkeling geïnitieerd, zodanig dat vanuit inhoudelijk perspectief middels het beleid en de methodieken is ingespeeld op ontwikkelingen en bijbehorende innovaties.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Signaleert en analyseert voor de organisatie relevante trends en landelijke, wetenschappelijke ontwikkelingen binnen het eigen expertisegebied. • Vertaalt deze ontwikkelingen naar innovaties en doelstellingen ten behoeve van het inhoudelijk beleid, methodieken en het dienstenpakket van de organisatie legt deze voor aan de leidinggevende. • Coördineert de uitvoering van wetenschappelijk onderzoek binnen de organisatie ten behoeve van kwaliteitsverbetering, methodiekontwikkeling en innovatie. • Bewaakt de consistentie, kwaliteit en voortgang van de uitvoering van het inhoudelijk beleid en methodieken, signaleert en analyseert afwijkingen en knelpunten en coacht hiertoe de Gedragswetenschappers B en overige medewerkers. |
| 4 Deskundigheid bevorderen | |
| <p>Deskundigheid bevorderd, zodanig dat relevante kennis voor de uitvoering van de werkzaamheden te allen tijde actueel is en Gedragswetenschappers en medewerkers op deskundige wijze zijn gecoacht, getraind, gestimuleerd en beschikken over de juiste kennis</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Houdt de eigen expertise op peil door het volgen van ontwikkelingen op het expertisegebied. • Begeleidt Gedragswetenschappers B bij hun professionalisering en in hun deskundigheid middels supervisie, intervisie, werkbegeleiding, collegiale consultatie en coaching. Geeft gerichte feedback en koppelt feedback terug naar het management. • Fungeert als vraagbaak op inhoudelijk gebied voor de leidinggevenden en medewerkers binnen en buiten de organisatie en behandelt vakinhoudelijk complexe zaken. • Verzorgt voorlichting en kennisoverdracht (bijvoorbeeld door het bespreken van casuïstiek) op het eigen expertisegebied, zowel richting Gedragswetenschappers B als ook andere in- en externe belanghebbenden. |

| | |
|--|--|
| <p>om hun werkzaamheden zo goed mogelijk te kunnen verrichten.</p> | <ul style="list-style-type: none">• Geeft interne trainingen/ opleidingen over wetenschappelijke ontwikkelingen binnen het expertisegebied en signaleert knelpunten in de toepassing ervan.• Onderhoudt contacten met de (GZ-)opleidingsinstanties en/ of vakgroepen en wisselt relevante (wetenschappelijke) informatie en kennis uit. Werkt mee aan wetenschappelijk onderzoek ten behoeve van de ontwikkeling van passend zorgaanbod en methodieken.• Participeert in relevante lokale, regionale en landelijke overleggen ten behoeve van de inhoudelijke ontwikkeling.• Bouwt een voor de functie relevant in- en extern netwerk op en onderhoudt dit netwerk. |
|--|--|

Welke kennis heb ik nodig om de resultaten te behalen?

- Academisch+ werk- en denkniveau.
- Kennis van (erkende) therapeutische (crisis)interventies en behandelmethoden.
- Kennis van gedragsproblemen en –stoornissen.
- Kennis van het jeugdzorgsysteem.
- Ervaring in het verrichten van psychodiagnostiek.
- Kennis van en inzicht in maatschappelijke ontwikkelingen en het landelijke jeugdbeleid.

| Binnen welke kaders ben ik werkzaam? (Context) |
|--|
| De Gedragwetenschapper A voert zelfstandig onderzoek uit en stelt diagnoses en draagt zorg voor coaching en supervisie richting Gedragwetenschappers B en andere betrokken medewerkers. De werkzaamheden kenmerken zich door inhoudelijke verantwoordelijkheid vanuit zelfstandig en professioneel handelen. Kernbeslissingen/ plannen van aanpak worden te allen tijde genomen en/ of opgesteld in overleg met betrokkenen, waarbij de Gedragwetenschapper A vanuit zijn/ haar expertise aanwezig is, adviserend en ondersteunend optreedt en de consistentie bewaakt. Daarnaast is de Gedragwetenschapper A verantwoordelijk voor de eigen deskundigheidsbevordering en levert een bijdrage aan de deskundigheid van Gedragwetenschappers B en betrokken collega's. Tot slot initieert de Gedragwetenschapper A methodiek- en beleidsontwikkeling. |

| Waarvoor ben ik aangenomen? (Doel) | Welke positie neem ik in de organisatie in? (Organisatorische context) |
|--|---|
| Het adviseren in het kader van inhoudelijk beleid en methodieken en het verrichten van (psycho)diagnostiek ten behoeve van een juiste indicatiestelling en/ of behandeling. Het zorgdragen voor supervisie richting de Gedragwetenschappers B en andere betrokken medewerkers. | De Gedragwetenschapper A ontvangt hiërarchisch leiding van de leidinggevende waaronder de functie is gepositioneerd. De Gedragwetenschapper A geeft zelf geen leiding. |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|--|--|
| 4 (Psycho)diagnostiek verrichten | |
| (Psycho)diagnostiek verricht, zodanig dat een indicatie kan worden gesteld en/ of dat aan het gezin op een verantwoorde manier zorg en behandeling kan worden geboden. | <ul style="list-style-type: none"> Levert een bijdrage aan laagdrempelige en gezinsgerichte intakegesprekken met het gezin, werkt gedurende het hele traject met hen samen en beïnvloedt het gezin. Verricht (psycho)diagnostiek in het kader van de indicatiestelling en/ of in het kader van begeleiding/ behandeling van het gezin door het verrichten van gedragsobservaties en het interpreteren van diagnostisch onderzoek. Stelt de diagnose vast en stelt adviezen en indicaties op. Registreert onderzoeksresultaten en draagt zorg voor de dossiervorming. Koppelt de onderzoeksresultaten, mondeling en/ of schriftelijk, terug aan het gezin en de betrokken collega's. |
| 2 Ondersteuning en advies bieden | |
| Ondersteuning en advies geboden, zodanig dat alle bij de behandeling betrokken disciplines zijn geïnformeerd, geadviseerd en | <ul style="list-style-type: none"> Levert vanuit het eigen expertisegebied een bijdrage aan het op- en bijstellen van het plan van aanpak en/of adviseert en coacht op diens verzoek Gedragwetenschappers B en/ of betrokken collega's met betrekking tot het plan van aanpak en bij het nemen van kernbeslissingen. Beoordeelt de noodzaak tot het verrichten van (specialistisch) onderzoek bij kinderen/ jongeren, interpreteert de uitkomsten van dit onderzoek en adviseert het multidisciplinair team naar aanleiding van de uitkomsten. |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|---|---|
| <p>gecoacht en gezinnen/ systemen optimaal zijn begeleid en doorverwezen.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Pleegt interventies bij risicovolle vastlopende gezinssituaties ten behoeve van de veiligheid. • Adviseert (on)gevraagd Gedragswetenschappers B, betrokken collega's, andere disciplines en leidinggevend en coacht en begeleidt hen vanuit de eigen inhoudelijke expertise. • Draagt zorg voor het evalueren van de effectiviteit van de geboden hulp. |

| 3 Beleid- en methodiekontwikkeling initiëren | |
|--|--|
| <p>Beleid- en methodiekontwikkeling geïnitieerd, zodanig dat vanuit inhoudelijk perspectief middels het beleid en de methodieken is ingespeeld op ontwikkelingen en bijbehorende innovaties.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Signaleert en analyseert voor de organisatie relevante trends en landelijke, wetenschappelijke ontwikkelingen binnen het eigen expertisegebied. • Vertaalt deze ontwikkelingen naar innovaties en doelstellingen ten behoeve van het inhoudelijk beleid, methodieken en het dienstenpakket van de organisatie legt deze voor aan de leidinggevende. • Coördineert de uitvoering van wetenschappelijk onderzoek binnen de organisatie ten behoeve van kwaliteitsverbetering, methodiekontwikkeling en innovatie. • Bewaakt de consistentie, kwaliteit en voortgang van de uitvoering van het inhoudelijk beleid en methodieken, signaleert en analyseert afwijkingen en knelpunten en coacht hiertoe de Gedragswetenschappers B en overige medewerkers. |
| 4 Deskundigheid bevorderen | |
| <p>Deskundigheid bevorderd, zodanig dat relevante kennis voor de uitvoering van de werkzaamheden te allen tijde actueel is en Gedragswetenschappers en medewerkers op deskundige wijze zijn gecoacht, getraind, gestimuleerd en beschikken over de juiste kennis om hun werkzaamheden zo goed mogelijk te kunnen verrichten.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Houdt de eigen expertise op peil door het volgen van ontwikkelingen op het expertisegebied. • Begeleidt Gedragswetenschappers B bij hun professionalisering en in hun deskundigheid middels supervisie, intervisie, werkbegeleiding, collegiale consultatie en coaching. Geeft gerichte feedback en koppelt feedback terug naar het management. • Fungeert als vraagbaak op inhoudelijk gebied voor de leidinggevend en medewerkers binnen en buiten de organisatie en behandelt vakinhoudelijk complexe zaken. • Verzorgt voorlichting en kennisoverdracht (bijvoorbeeld door het bespreken van casuïstiek) op het eigen expertisegebied, zowel richting Gedragswetenschappers B als ook andere in- en externe belanghebbenden. • Geeft interne trainingen/ opleidingen over wetenschappelijke ontwikkelingen binnen het expertisegebied en signaleert knelpunten in de toepassing ervan. • Onderhoudt contacten met de (GZ-)opleidingsinstanties en/ of vakgroepen en wisselt relevante (wetenschappelijke) informatie en kennis uit. Werkt mee aan wetenschappelijk onderzoek ten behoeve van de ontwikkeling van passend zorgaanbod en methodieken. • Participeert in relevante lokale, regionale en landelijke overleggen ten behoeve van de inhoudelijke ontwikkeling. |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Bouwt een voor de functie relevant in- en extern netwerk op en onderhoudt dit netwerk. |
|--|--|

Welke kennis heb ik nodig om de resultaten te behalen?

- Academisch+ werk- en denkniveau.
- Kennis van (erkende) therapeutische (crisis)interventies en behandelmethoden.
- Kennis van gedragsproblemen en –stoornissen.
- Kennis van het jeugdzorgsysteem.
- Ervaring in het verrichten van psychodiagnostiek.
- Kennis van en inzicht in maatschappelijke ontwikkelingen en het landelijke jeugdbeleid.

Sociaal Werker 4

| Binnen welke kaders ben ik werkzaam? (Context) |
|---|
| <p>Sociaal Werker is een verzamelnaam voor verschillende functies. Denk bijvoorbeeld aan jongeren- en ouderenwerker, woon- of activiteitenbegeleider, sociaal-cultureel of buurtopbouwwerker, schuldhulpverlener en vrijwilligerscoördinator. Als Sociaal Werker geef je persoonlijke en/of samenlevingsgerichte hulp, begeleiding en ondersteuning aan groepen en/of personen. Je zorgt ervoor dat deze mensen prettig kunnen leven in hun sociale omgeving, zoals het gezin, school en de buurt en dat zij kunnen meedoen in de samenleving. Dat doe je door de juiste hulp te bieden en mensen te stimuleren zoveel mogelijk zelfstandig te zijn. Ook help je hen met praktische oplossingen voor problemen als zij dat niet meer zelf kunnen. Het doel van samenlevingsgerichte hulp en ondersteuning is om mensen en organisaties sterker te maken bij het oplossen van sociale en fysieke, praktische problemen in (delen van) wijken, steden of gebieden.</p> <p>Als Sociaal Werker 4 werk je op verschillende leefgebieden¹ en vanuit een eigen expertisegebied². Je werkt op verschillende gebieden³ die gericht zijn op het verbeteren van de leefbaarheid in wijken en op deelname van mensen en hoe ze meedoen in de samenleving. Jouw werk bestaat uit verschillende vraagstukken die meestal ingewikkeld en niet duidelijk zijn. Deze hebben vaak te maken met verschillende leefgebieden die met elkaar verweven zijn.</p> <p>Als Sociaal Werker 4 ben je een professional. Je richt je op het oplossen en/of begeleiden van (complexe) sociale en fysieke vraagstukken vanuit jouw expertisegebied. De communicatie die je hebt met anderen is vrij intensief. Dit betekent dat je mensen aanmoedigt en enthousiast maakt, zelfs in situaties waarin meningsverschillen bestaan met weerstand of verschillende standpunten. Als Sociaal Werker 4 gebruik je speciale manieren (maatwerk interventiemethodieken) om de hulpvraag van mensen om te zetten in een volledige aanpak. Je kunt als Sociaal Werker 4 leidinggeven aan projecten.</p> <p>¹ leefgebieden, als opvoeden en opgroeien, veiligheid, participatie, inkomen, dagelijks functioneren, lichamelijke gezondheid en psychische gezondheid. ² expertisegebieden, zoals jongerenwerk, ouderenwerk of buurtwerk ³ gebieden, zoals sociale cohesie in de wijk, informatie en advies, ondersteuning van (zelf)hulpgroepen.</p> |

| Waarvoor ben ik aangenomen? (Doel) | Welke positie neem ik in de organisatie in? (Organisatorische context) |
|--|--|
| <p>Je geeft en verbetert op een methodische wijze persoonlijke en/of samenlevingsgerichte ondersteuning op verschillende leefgebieden vanuit een expertisegebied. Hierbij is het uitgangspunt dat personen en groepen mensen, als het kan met hulp van hun (sociale) netwerk, leren hoe ze problemen zelf kunnen aanpakken, oplossen of beheersen.</p> | <p>Als Sociaal Werker 4 sta je onder leiding van de leidinggevende die boven jou staat in de organisatie. Als Sociaal Werker 4 kan het zijn dat je taken worden aangestuurd door de Sociaal Werker 5 en kun je functioneel leidinggeven aan de Sociaal Werker 1, 2 en 3 en/of aan vrijwilligers.</p> |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|------------------------------------|--|
| <p>1 Professional</p> | |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|--|---|
| <p>Je hebt persoonlijke of samenlevingsgerichte hulp, ondersteuning en begeleiding gegeven. Jij verbindt mensen en organisaties en versterkt netwerken. Door jouw aanpak worden sociale en fysieke vraagstukken in wijken / steden /gebieden aangepakt of zijn mensen door eigen regie geholpen met hun vragen of behoeften.</p> | <p>Als Professional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ben je op de hoogte van lokale, sociale vraagstukken en breng je veranderingen binnen de wijk, stad of gebied in kaart. • Signaleer je op tijd vragen en problemen van mensen die te maken hebben met jouw toegewezen leefgebieden. Je analyseert de problemen en bedenkt dat problemen op een bepaald leefgebied ook invloed kunnen hebben op andere leefgebieden. Je vertaalt de analyse naar interventies en oplossingen. • Ben je actief en zichtbaar in de buurt van mensen en/of op plaatsen waar zij zijn. Je zoekt moeilijk bereikbare kwetsbare personen / groepen op en begint een gesprek zonder dat er eerst een vraag wordt gesteld. • Begeleid je personen / de doelgroep om beter te begrijpen wat ze precies nodig hebben, en je helpt hen met het formuleren van de (hulp)vraag achter de vraag op de korte en langere termijn. • Bespreek je samen met het (sociale) netwerk wat mensen zelf kunnen doen aan hun vragen en behoeften. Je overlegt welke (praktische, materiële en sociaal/ juridische) ondersteuning zij nog meer nodig hebben en zet dit in gang. • Maak je een activiteiten- of hulpverleningsplan met een beschrijving van de situatie, uitgangspunten, doelstellingen, betrokkenen, tijdsplan en/of budget. • Kies je een goed, doordachte aanpak of stappenplan. Je weet wanneer je leiding moet nemen en wanneer je werk en verantwoordelijkheden moet geven. Ook bedenk je activiteiten die helpen om het plan uit te voeren. • Bepaal je samen met de mensen, netwerk en andere professionals hoeveel verantwoordelijkheid de mensen kunnen dragen. Daarna pas je de (integrale) ondersteuning daarop aan. • Houd je de voortgang van het activiteiten- en/of hulpverleningsplan in de gaten, bewaak je de afhandeling van de hulpverlening en evalueer je de begeleiding. • Stel je het activiteiten- of hulpverleningsplan bij en doe je actief mee aan casuïstiekbesprekingen (praktijkvoorbeelden). • signaleer je op tijd onveilige en crisissituaties en houd je de regie tot zeker is dat de situatie wordt aangepakt. • je coördineert je eigen hulpverlening en werkt samen met anderen om ervoor te zorgen dat alles goed gaat. Bijvoorbeeld als er problemen zijn met wonen, geld, of schulden neem je samen met anderen de verantwoordelijkheid voor het proces. • doe je administratief werk, zoals het opbouwen en bijhouden van het dossier en rapporteer je over de voortgang van de werkzaamheden en de resultaten. Je legt hiermee ook verantwoording af aan stakeholders (buiten de organisatie). |
| <p>2 Procesontwikkelaar</p> | |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|--|---|
| <p>Je hebt knelpunten en ontwikkelingen in processen gesignaleerd en omgezet in verbeterpunten, zodat ze zijn verbeterd/doorontwikkeld en opnieuw kunnen worden vormgegeven.</p> | <p>Als Procesontwikkelaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • signaleer je ontwikkelingen in de markt en help je mee aan het verbeteren van de gebruikte methodieken en aan het (door)ontwikkelen van de hulp- en dienstverlening. • doe je verbetervoorstellen voor problemen /knelpunten in jouw dagelijkse werk (processen, protocollen, methoden en technieken, enz.). Je initieert verbetertrajecten en zorgt ervoor dat die, na afstemming, worden uitgevoerd. • verzamel je wensen en behoeften uit jouw werkveld, je kijkt welke het belangrijkste zijn, stelt een verbetertraject op en gaat hiermee, na afstemming, aan de slag. • houd je je op de hoogte van de ontwikkelingen in het sociaal werk. Je gebruikt deze kennis om je beroep en de beroepspraktijk nog beter te maken. • neem je deel aan projecten om de dienstverlening te verbeteren. |

| 3 Kennisborger | |
|--|--|
| <p>Je hebt je eigen kennis en die van anderen op peil gehouden en geborgd, zodat de werkzaamheden op de juiste wijze kunnen worden uitgevoerd.</p> | <p>Als Kennisborger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertaal je knelpunten die veel mensen ervaren naar een breder maatschappelijk probleem. Je stelt samen met partijen (buiten de organisatie) verbeteringen voor en zorgt ervoor dat deze, na afstemming, worden uitgevoerd. • Zorg je ervoor dat je je werk goed doet, houd je je kennis van de leefgebieden en jouw expertisegebied bij en zorg je voor je eigen professionele ontwikkeling. • Ben je aanspreekpunt voor Sociaal Werkers 1, 2 en 3 en voor betrokkenen buiten de organisatie, informeer en adviseer je over het aanbod van de hulpverlening/ondersteuning. • Doe je mee met verschillende overleggen binnen en buiten de organisatie. • Organiseer en geef je voorlichtingen, trainingen en workshops over jouw eigen leef- en/of expertisegebied aan mensen binnen en buiten jouw vakgebied. |
| 4 Netwerker | |
| <p>Je hebt langdurige contacten onderhouden en je netwerk actief ingezet om doelen te bereiken.</p> | <p>Als Netwerker:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ben je zichtbaar en toegankelijk voor het netwerk, onderhoud je je netwerk en breid je deze uit. • Werk je samen met samenwerkingspartners / organisaties. • Signaleer, breng je onder de aandacht en werk je samen met relevante partners om zaken te verbeteren en kansen te gebruiken die zich voordoen in je werk en het sociaal domein. Als het nodig is ben je een schakel tussen de verschillende (leef)gebieden. |

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Onderhoud je een netwerk met mensen /groepen binnen en buiten de organisatie die belangrijk zijn voor je werk. Denk bijvoorbeeld aan gemeenten, ondernemers en andere organisaties, om de hulp- en dienstverlening aan jouw (groepen) klanten te kunnen uitvoeren en nog beter te maken.• Onderhoud je samenwerkingsverbanden die belangrijk zijn voor je werk. Denk bijvoorbeeld aan (potentiële) klanten, instanties, leveranciers, instellingen, zorgverlener, enz.) waardoor je meehelpt aan de zichtbaarheid van de organisatie. |
|--|--|

Welke kennis heb ik nodig om de resultaten te behalen?

- HBO werk- en denkniveau.
- Kennis van sociaal agogische gebieden.
- Kennis van het sociaal domein en de sociale infrastructuur, zoals van (collectieve) voorzieningen en gespecialiseerde ondersteuning.
- Kennis van maatwerk interventiemethodieken en groepsdynamische processen.
- Kennis van en inzicht in sociale vraagstukken op meerdere leefgebieden.
- Kennis van en inzicht in de diversiteit aan leefstijlen van mensen.
- Specifieke vakkennis over de uitvoering van werkzaamheden op jouw eigen expertisegebied.
- Kennis van relevante wet- en regelgeving.
- Vaardigheden voor het omgaan met agressie en weerstand bij individuen.
- Vaardigheden voor het omgaan met geestelijk en/of lichamelijk leed van individuen.

Manager (Leidinggevende primair proces A)

| Context |
|--|
| De manager is verantwoordelijk voor het goed bedienen van gezinnen, de veiligheid en het welzijn en een goed en effectief werkklimaat. De manager is in dit kader bevoegd tot het nemen van beslissingen binnen de kaders van het organisatiebeleid en wet-en regelgeving. |

| Waarvoor ben ik aangenomen? (Doel) | Welke positie neem ik in de organisatie in? (Organisatorische context) |
|--|---|
| Het op strategisch/tactisch niveau mede vormgeven en realiseren van en adviseren over het beleid op het vakgebied en het geven van leiding en sturing aan medewerkers van de afdelingen met een tactisch niveau binnen het primair proces. | De manager ontvangt hiërarchisch leiding van de directeur bestuurder. De manager geeft zelf hiërarchisch leiding aan een afdeling of meerdere teams van tussen de 30 en 40 medewerkers. De manager is lid van het managementteam. |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|---|--|
| 1 Strategisch mede en tactisch beleid voorbereiden en ontwikkelen | |
| Draagt bij aan het ontwikkelen van het strategisch beleid. Ontwikkeld het tactisch beleid, zodanig dat de organisatie beschikt over relevante en juiste informatie voor beleidsvorming en product- en dienstontwikkeling ten aanzien van het vakgebied en het beleid aansluit bij relevante ontwikkelingen en de eisen die aan de organisatie gesteld worden. | <ul style="list-style-type: none"> • Verbindt en vertaalt maatschappelijke vragen naar diensten en hulpverlening, met oog voor continuïteit van de organisatie. • Houdt zich op de hoogte van landelijke, regionale en lokale ontwikkelingen, trends en behoeften, welke van invloed zijn op het vakgebied en/ of de afdeling. Levert op basis hiervan als MT lid een bijdrage aan de innovatie en ontwikkeling van het strategisch en tactisch beleid van de organisatie • Vertaalt dit naar mogelijkheden en consequenties voor het eigen vakgebied en legt dit voor aan de directeur bestuurder ten behoeve van beleidsvorming/ jaarplan. • Adviseert de directeur bestuurder omtrent het te voeren beleid op het vakgebied. • Geeft mede vorm aan het beleid door te fungeren als spilfunctie tussen directeur bestuurder en de medewerkers en beoordeelt voorstellen op realiseerbaarheid. • Adviseert de directeur bestuurder over verbeteringen ten aanzien van de (vakinhoudelijke) kwaliteit van de dienstverlening en ondersteuning aan de klanten. • Is portefeuillehouder van diverse grootstedelijke (interne – en/of externe) projecten inclusief de daarbij behorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden. |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|--|---|
| 2 Tactisch beleid implementeren en bewaken | |
| <p>Tactisch beleid geïmplementeerd en bewaakt, zodanig dat de voor de afdeling geformuleerde doelstellingen zijn behaald.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Vertaalt het afdelingsbeleid in een jaarplan inclusief begroting, resultaten en werkzaamheden voor de afdeling. • Voert het goedgekeurde jaarplan uit; draagt zorg voor de kwaliteit en de voortgang van activiteiten, bewaakt de uitvoering van de processen. • Bewaakt, indien van toepassing, de goede bediening van kinderen/ jongeren en ouders, en de uitvoering van behandelplannen. • Signaleert en analyseert ontwikkelingen en knelpunten in de uitvoering van het beleid en overlegt hierover met betrokkenen. • Bewaakt het toegekende budget en onderneemt actie bij dreigende tekorten en/ of overschotten. • Rapporteert periodiek over de realisatie van de resultaatafspraken en budget • Evalueert naleving en resultaten van de afdeling, (gewijzigd) beleid en instrumentarium, signaleert en werkt verbeteringsmogelijkheden uit. • Initieert en neemt deel aan relevante overleg- en samenwerkingsvormen. |
| 3 Teams integraal aansturen | |
| <p>Teams integraal aangestuurd, zodanig dat medewerkers in staat zijn hun professie uit te oefenen en hun resultaten, actiepunten en (persoonlijke) doelstellingen binnen een efficiënt en effectief werkend team hebben gerealiseerd.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Zorgt voor de operationele uitvoering van het personeelsbeleid (werkgeversrol). • Schept randvoorwaarden voor het geven van sturing op resultaten en op individuele ontwikkeling in lijn met de organisatiedoelen. • Staat model voor leiderschap binnen de organisatie en zet strategische/tactische veranderingen in gang. • Verwoordt verwachtingen richting de teams ten aanzien van de bijdrage aan het team. • Wisselt van stijl en gedrag om bewustwording bij anderen te realiseren in het kader van verdere professionele ontwikkeling. • Creëert een cultuur binnen de afdeling waarin conflicten en knelpunten vroegtijdig worden gesignaleerd en op constructieve wijze worden opgelost. • Creëert de benodigde randvoorwaarden voor een gunstig leerklimaat binnen het organisatieonderdeel. • Stimuleert de interne afstemming en samenwerking over de grenzen van de afdeling om de cliënten optimaal te kunnen bedienen. • Beheert de ter beschikking gestelde budgetten, waaronder het formatiebudget conform de richtlijnen |
| 2 Netwerk onderhouden en uitbreiden | |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|--|--|
| <p>Netwerk op operationeel, tactisch en waar nodig strategisch niveau onderhouden en uitgebreid, zodanig dat relevante samenwerkingsrelaties zijn aangegaan en de kwaliteit van de dienstverlening van de organisatie optimaal bevorderd is.</p> | <ul style="list-style-type: none">• Behartigt de belangen en vertegenwoordigt de organisatie in in- en externe contacten.• Bouwt en onderhoudt een netwerk van relevante contacten (ketenpartners en financiers) en zet het netwerk actief in om de doelstellingen van de organisatie te realiseren.• Signaleert en onderzoekt mogelijkheden voor samenwerkingsverbanden en brengt deze, na afstemming, tot stand.• Verzamelt en genereert actief informatie binnen regionale en/ of lokale netwerken en vertaalt deze naar relevante informatie voor de organisatie. |

| Welke kennis heb ik nodig om de resultaten te behalen? |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Hbo werk- en denkniveau.• Kennis van trends en ontwikkelingen op het vakgebied.• Kennis van wet- en regelgeving op het vakgebied.• Kennis van managementtechnieken. |

Controller

| Binnen welke kaders ben ik werkzaam? (Context) |
|--|
| De functie Controller komt veelal voor binnen grotere organisaties. Bij de Controller zijn niet alleen de verantwoordelijkheden ten aanzien van de administratieve organisatie en de planning en controlcyclus belegd, doch ook de verantwoordelijkheden ten aanzien van het formuleren van eisen voor een effectieve informatievoorziening. |

| Waarvoor ben ik aangenomen? (Doel) | Welke positie neem ik in de organisatie in? (Organisatorische context) |
|--|---|
| Het ontwikkelen en bewaken van de planning en controlcyclus van de organisatie en het definiëren van de doelstellingen, uitgangspunten en voorwaarden voor een effectief informatievoorzieningsbeleid, zodanig dat de planning- & controlcyclus effectief en efficiënt is en inzicht en overzicht is verschaft aangaande de te behalen doelstellingen en huidige resultaten. | De Controller ontvangt hiërarchisch leiding van de leidinggevende waaronder de functie is gepositioneerd. De Controller geeft zelf geen leiding. |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|--|---|
| 5 P&C cyclus ontwikkelen en uitvoeren | |
| Efficiënte en effectieve P&C cyclus ontwikkeld en uitgevoerd, inclusief tijdige planvorming en rapportage over (afgesproken) activiteiten en resultaten. | <ul style="list-style-type: none"> • Volgt in- en externe ontwikkelingen en vertaalt deze naar consequenties voor het financieel beleid en de P&C cyclus. • Verzamelt, analyseert en administreert relevante informatie, ken- en stuurgetallen, et cetera. • Verzamelt en analyseert relevante bedrijfseconomische informatie, ken- en stuurgetallen, vertaalt deze naar strategische scenario's vanuit bedrijfseconomisch oogpunt en adviseert de Raad van Bestuur en het MT hieromtrent. • Voert financiële en concurrentieanalyses uit en stelt scenario's en projecties op. • Ziet toe op de naleving van planning en control principes, -richtlijnen en -procedures. • Genereert managementinformatie vanuit alle bedrijfs- en administratieve processen, beoordeelt en analyseert deze informatie en adviseert de Raad van Bestuur ten aanzien van de strategische doelstellingen en uitgangspunten. • Adviseert in de totstandkoming van doelstellingen en bewaakt/signaleert of doelstellingen behaald worden. • Signaleert knelpunten en budgetafwijkingen en adviseert de betreffende verantwoordelijke hieromtrent. • Formuleert aanpassingen in procedures en richtlijnen. |
| 2 Analyses uitvoeren en advies verschaffen | |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|--|---|
| <p>Op alle niveaus van de organisatie inzicht en overzicht verschaffen in de te behalen doelstellingen, de huidige resultaten en de mogelijkheden tot verbetering.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Analyseert de effecten van het gevoerde beleid en formuleert voorstellen voor verbetering, vernieuwing of bijstelling van het beleid. • Verzamelt en analyseert informatie met betrekking tot eisen, wensen en knelpunten in processen en activiteiten en analyseert consequenties van een geïmplementeerde of voorgestelde verandering. • Inventariseert de gewenste processen en activiteiten in relatie tot de gewenste bedrijfsvoering. • Stelt op grond van knelpunten en wensen, beperkingen, randvoorwaarden, veranderingsbehoeften en uitgangspunten vast en beschrijft de eisen die aan de gewenste situatie worden gesteld. • Stelt adviezen op, ontwikkelt scenario's voor verandering en vernieuwing en vertaalt deze naar mogelijke oplossingen, business cases en (deel)projecten. • Stemt conclusies, consequenties, plannen en modellen af met interne betrokkenen. • Onderhoudt contacten met interne betrokkenen om knelpunten en wensen te peilen en te bespreken. |
| <p>3 Verbeteringen/ veranderingen initiëren en implementeren</p> | |
| <p>Verbeteringen/veranderingen geïnitieerd en geïmplementeerd, zodanig dat sprake is van een effectief en efficiënt veranderproces en de benodigde bijdrage hierin op deskundige wijze is geleverd.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Voert uit of draagt zorg voor de implementatie van gewenste verbeter- of verandermogelijkheden. • Treedt mogelijk op als projectleider in verandertrajecten. • Bewaakt de uniformiteit en stuurt, indien nodig, bij. • Rapporteert en communiceert over de voortgang aan interne betrokkenen. |
| <p>4 Contacten onderhouden</p> | |
| <p>Contacten onderhouden, zodanig dat belanghebbenden tijdig van de juiste informatie zijn voorzien en de interne samenwerking met andere afdelingen voor optimale resultaten binnen de organisatie zorgt.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Onderhoudt een netwerk van externe en interne werkcontacten. • Neemt deel aan in- en externe bijeenkomsten/ projecten. |

| Welke kennis heb ik nodig om de resultaten te behalen? |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Academisch werk- en denkniveau. |

- Kennis van planning en control principes.
- Kennis van en inzicht in financiële processen.
- Kennis van analyse- en modelleringstechnieken.

HR-adviseur (Adviseur A)

| Binnen welke kaders ben ik werkzaam? (Context) |
|--|
| De functie Beleidsmedewerker/ -adviseur A voert de werkzaamheden uit op tactisch/ strategisch niveau binnen een breed beleidsterrein. De kaders worden gevormd door het strategisch beleid van de organisatie. |

| Waarvoor ben ik aangenomen? (Doel) | Welke positie neem ik in de organisatie in? (Organisatorische context) |
|--|---|
| Het op strategisch/ tactisch niveau ontwikkelen en implementeren van (beleids)plannen op een breed beleidsterrein en het geven van adviezen met betrekking tot het toegewezen aandachtsgebied. | De Beleidsmedewerker/ -adviseur A ontvangt hiërarchisch leiding van de leidinggevende waaronder de functie is gepositioneerd. De Beleidsmedewerker/ -adviseur A geeft zelf geen leiding. |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|---|---|
| 6 <i>Beleid voorbereiden en ontwikkelen</i> | |
| Beleid voorbereid, zodanig dat een bijdrage is geleverd aan de beleidsontwikkeling en de voorstellen aansluiten op de wensen en behoeften van de klanten. | <ul style="list-style-type: none"> • Signaleert en analyseert landelijke, regionale en lokale ontwikkelingen, trends en behoeften, welke van invloed zijn voor de organisatie of op het toegewezen aandachtsgebied. • Verricht onderzoek en vertaalt ontwikkelingen en wensen en behoeften naar concrete acties, adviezen, innovaties en (meerjaren)beleid. • Adviseert het management omtrent het te voeren beleid op het brede aandachtgebied. • Ontwikkelt en adviseert over, in overeenstemming met de geldende interne beleidskaders en wet- en regelgeving, beleid op een breed/ meerdere onderscheiden beleidsterreinen binnen de organisatie. |
| 2 <i>(Beleids)plannen implementeren</i> | |
| (Beleids)plannen geïmplementeerd, zodanig dat deze zijn vertaald naar | <ul style="list-style-type: none"> • Vertaalt het vastgestelde beleid naar concrete voorstellen en in- en externe projecten. • Voert deze in- en externe projecten uit en stuurt deze aan door onder andere het opstellen van een projectplan en het aansturen van het projectteam. • Draagt zorg voor acceptatie van voorstellen, plannen en bijdragen. |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|---|---|
| concrete activiteiten welke tijdig zijn uitgevoerd en geëvalueerd. | <ul style="list-style-type: none"> • Zorgt voor de benodigde middelen en instrumenten om voorstellen en concrete activiteiten uit te kunnen voeren. • Ontwikkelt inhoudelijk materiaal, draagt zorg voor documentatie en bewaakt deze met betrekking tot juistheid, volledigheid en actualiteit. • Toetst de effecten van (beleids)ontwikkelingsprojecten. • Levert een bijdrage aan het evalueren van tactisch beleid en stelt interne betrokkenen van de benodigde informatie op de hoogte. • Vertaalt evaluaties en resultaten van toetsingen naar verdere mogelijkheden voor verbeteringen. |
| 3 Advies en informatie verstrekken | |
| Adviezen gegeven en informatie verstrekt, zodanig dat het management en medewerkers juist zijn geïnformeerd en geadviseerd en vragen adequaat zijn afgehandeld. | <ul style="list-style-type: none"> • Signaleert, analyseert en interpreteert ontwikkelingen binnen het brede beleidsterrein(en) en adviseert op strategisch en tactisch niveau over consequenties. • Voert overleg en adviseert, gevraagd en ongevraagd, de Raad van Bestuur, het management en overige betrokkenen over (beleids)aangelegenheden en de bevordering van juiste en consistente beleidstoepassing binnen het beleidsterrein(en). • Verstreekt advies en antwoorden op complexe vraagstukken omtrent het beleidsterrein(en). • Stelt rapportages op en/ of levert informatie en kerngegevens aan voor (management)rapportages. |
| In- en externe contacten onderhouden | |
| In- en externe contacten onderhouden, zodanig dat organisatie op een juiste wijze in- en extern is vertegenwoordigt. | <ul style="list-style-type: none"> • Vertegenwoordigt de organisatie in in- en externe contacten. • Neemt deel aan landelijke werkgroepen ten behoeve van de (door)ontwikkeling van de dienstverlening van de organisatie. |

| Welke kennis heb ik nodig om de resultaten te behalen? |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Academisch werk- en denkniveau. • Kennis van trends en ontwikkelingen op het vakgebied. • Kennis van wet- en regelgeving op het vakgebied. • Kennis van de organisatie en kennis van de op het eigen werk van invloed zijnde werkprocessen. |

Communicatieadviseur, beleidsadviseur (Adviseur B)

| Binnen welke kaders ben ik werkzaam? (Context) |
|---|
| De functie Beleidsmedewerker/ -adviseur B voert de werkzaamheden uit op tactisch/ operationeel niveau binnen een afgebakend beleidsterrein. De kaders worden gevormd door het tactisch beleid van de organisatie en het tactisch beleid op het specifieke beleidsterrein. |

| Waarvoor ben ik aangenomen? (Doel) | Welke positie neem ik in de organisatie in? (Organisatorische context) |
|---|---|
| Het op tactisch/ operationeel niveau ontwikkelen en uitvoeren van (beleids)plannen op een afgebakend beleidsterrein en het geven van adviezen met betrekking tot het toegewezen beleidsterrein. | De Beleidsmedewerker/ -adviseur B ontvangt hiërarchisch leiding van de leidinggevende waaronder de functie is gepositioneerd. De Beleidsmedewerker/ -adviseur B geeft zelf geen leiding. |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|---|--|
| 7 <i>Beleid voorbereiden</i> | |
| Beleid voorbereid, zodanig dat een bijdrage is geleverd aan de beleidsontwikkeling en de voorstellen aansluiten op de wensen en behoeften van de klanten. | <ul style="list-style-type: none"> • Volgt en analyseert ontwikkelingen binnen het toegewezen aandachtsgebied. • Inventariseert de wensen en behoeften van de (interne) klanten. • Doet op basis van ontwikkelingen, wensen en behoeften (beleids)voorstellen ter verbetering. |
| 2 <i>(Beleids)plannen realiseren</i> | |
| (Beleids)plannen gerealiseerd, zodanig dat vooraf gestelde doelstellingen zijn behaald. | <ul style="list-style-type: none"> • Vertaalt (een deel van) het vastgestelde beleid naar voorstellen en activiteiten/ (deel)projecten, voert deze uit en/ of stuurt deze aan. • Draagt zorg voor acceptatie en draagvlak van voorstellen, plannen en bijdragen. • Zorgt voor de benodigde middelen en instrumenten om voorstellen en concrete activiteiten uit te kunnen voeren. |

| Wat moet ik bereiken? (Resultaten) | Wat kan ik doen om de doelen te bereiken? (Activiteiten) |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelt inhoudelijk materiaal, draagt zorg voor documentatie en bewaakt deze met betrekking tot juistheid, volledigheid en actualiteit. • Levert een bijdrage aan het evalueren van concrete activiteiten/ beleid en stelt interne betrokkenen van de benodigde informatie op de hoogte. Vertaalt deze evaluaties naar verdere mogelijkheden voor verbeteringen. |
| 3 Advies en informatie verstrekken | |
| <p>Adviezen gegeven en informatie verstrekt, zodanig dat het management en medewerkers juist zijn geïnformeerd en geadviseerd en vragen adequaat zijn afgehandeld.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Signaleert en interpreteert ontwikkelingen binnen het beleidsterrein en adviseert op tactisch en operationeel niveau over consequenties. • Voert overleg en adviseert, gevraagd en ongevraagd, het management en overige betrokkenen over (beleids)aangelegenheden en de bevordering van juiste en consistente beleidstoepassing binnen het beleidsterrein. • Fungeert als eerste aanspreekpunt op het beleidsterrein en beantwoordt in dit kader vragen. • Levert informatie en kerngegevens aan voor (management)rapportages. |
| 4 Werkcontacten onderhouden | |
| <p>Werkcontacten onderhouden, zodanig dat er door goede samenwerking optimale resultaten voor de organisatie zijn gerealiseerd.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Bouwt en onderhoudt een relevant netwerk van in- en externe contacten ten behoeve van de beleidsvorming. • Neemt deel aan in- en externe (landelijke) bijeenkomsten/ projecten; vertegenwoordigt de organisatie in deze gremia. |
| Welke kennis heb ik nodig om de resultaten te behalen? | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Hbo werk- en denkniveau. • Kennis van trends en ontwikkelingen op het vakgebied. • Kennis van wet- en regelgeving op het vakgebied. • Kennis van de organisatie en kennis van de op het eigen werk van invloed zijnde werkprocessen. | |