

A. FUNCTIEPROFIEL

1. Functietitel: agogisch manager

2. Doel van de functie

De agogisch manager draagt de eindverantwoordelijkheid voor het ontwikkelen, implementeren en bewaken van de agogische visie en het agogisch beleid. Het agogisch beleid biedt een antwoord aan de noden van onze doelgroep en streeft naar een 100% levenskwaliteit voor de cliënten, geënt op het kompas van de organisatie.

De agogisch manager creëert een omgeving waarin medewerkers worden aangemoedigd om te leren, te groeien en verantwoordelijkheid op te nemen zodat zij zich een gemotiveerde en deskundige medewerker van de organisatie voelen. Met een positieve leiderschapsstijl motiveert en ondersteunt de agogisch manager de individuele clusterverantwoordelijken en het team van clusterverantwoordelijken zodat zij hun opdracht binnen de cluster, samen met de teams, optimaal kunnen waarmaken.

De agogisch manager denkt in functie van het geheel van de organisatie en zijn ruimere financieel - organisatorische context. De agogisch manager draagt bij aan de groei van de organisatie en is een ware ambassadeur. Die ondersteunt de teams binnen de agogische diensten in het waarmaken van het gemeenschappelijk doel.

3. Plaats van de functie in de organisatie:

De agogisch manager heeft als leidinggevende de operationeel manager en de algemeen directeur. De agogisch manager is directe leidinggevende van de clusterverantwoordelijken (6 medewerkers).

4. Resultaatgebieden en taken:

- **Agogisch en paramedisch beleid**
 - o Verantwoordelijk voor de ontwikkeling en de implementatie van een breed gedragen visie en beleid
 - o Nauw samenwerken experts in de organisatie, zoals orthoagogen en andere experts.
 - o Bewaken en organiseren van kennisoverdracht en innovatie, rekening houdend met de maatschappelijke tendensen en verwachtingen van cliënten en hun context.
 - o Vertalen van het agogisch beleid naar praktische, toegankelijke richtlijnen en procedures, toepasbaar in de clusters.
 - o Vertalen van de paramedische visie naar praktische, toegankelijke richtlijnen procedures, toepasbaar in de clusters.
 - o Direct aanspreekpunt voor de directie voor wat betreft het agogisch en paramedisch beleid binnen de organisatie.
- **Kwaliteit**
 - o De wettelijke bepalingen inzake kwaliteit voor wat betreft de agogische en paramedische processen vertalen naar de praktijk en toezien op de toepassing ervan.
 - o Monitoren en evalueren van de agogische en paramedische processen.
- **Leiderschap**
 - o Coachen vanuit een oplossingsgerichte visie.
 - o Aanmoedigen van het nemen van eigen verantwoordelijkheid, teamwerk en persoonlijke ontwikkeling.
 - o Leiden en coachen van de individuele clusterverantwoordelijken en het team van clusterverantwoordelijken.
 - o Samenwerking en cohesie over alle teams stimuleren.
 - o Vertrouwen scheppen en positief leiderschap uitstralen.

- Leiderschap aanpassen in functie van de maturiteit van het team en de medewerker en dus zowel sturend als coachend kunnen zijn.
- **Strategisch beleid**
 - Participeren aan het beleid van de organisatie, mee richting geven aan de organisatie en het agogisch beleid.
 - Verbinding maken met de sector en de maatschappij.
 - Mee instaan voor representatie en een positief imago van de organisatie.
 - Economisch meedenken met de organisatie.
 - Een kostenbewust beleid voeren: verhogen van de efficiëntie van zorgprocessen, optimaliseren van het gebruik van middelen.
 - Bijdragen tot de stabiliteit en groei van de organisatie.
 - Coördineren van projecten, uitwerken van ideeën met het oog op innovatie. Dit ook aanmoedigen en stimuleren binnen de organisatie.
 - Er op toezien dat de vooropgestelde doelstellingen behaald worden.
- **Samenwerkingsverbanden**
 - Samenwerken met experts binnen en buiten de organisatie.
 - Onderzoeken, uitbouwen en onderhouden van samenwerkingsverbanden en netwerken en contacten met bevoegde instanties (zoals eerstelijnszorgverleners, onderwijsinstellingen, therapeuten, VAPH, zorginspectie ...) onder andere in functie van instroom en doorstroom van cliënten en een kwaliteitsvolle dienstverlening.
 - Evalueren van projecten en partnerschappen.
 - Bewaken en organiseren van kennisoverdracht.
- **Faciliteren en bewaken**
 - Creëren van een helder kader waarbinnen het team maximaal zelfstandig kan werken.
 - Bewaken van het kompas van Zonnehoeve|Living+ (missie, visie, waarden, leidende principes, het organisatiekader en de uitvoering van de opdracht.
 - Autonomie realiseren binnen de teams.
 - Faciliteren van een veilige context waarin medewerkers worden aangemoedigd om te leren, groeien en verantwoordelijkheid te nemen.

B. COMPETENTIEPROFIEL

1. Kennis, opleiding, ervaring

Kennis hebben over en voeling hebben met de doelgroep

Kennis hebben over teamdynamiek

Kunnen coachen vanuit een oplossingsgerichte visie

Bereid zijn om bij te leren

Master in een agogische / pedagogische / psychologische richting

Ervaring in leidinggeven is een pluspunt

2. Kerncompetenties

- **Clïëntgerichtheid**

***Definitie:** bestendigen van de dienstverlening en afstemmen op de behoeften en wensen van cliënten, ook wanneer die niet rechtstreeks geuit worden. Stimuleren van zelfstandigheid / zelfredzaamheid van de cliënten.*

***Norm:** bestendigen van een cliëntgerichte benadering. (expert)*

- **Samenwerken**

Definitie: een bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat op niveau van een team, een werking, de organisatie alsook in relatie tot de cliënten en hun netwerk.

Norm: uitbouwen en onderhouden van netwerken zowel binnen als buiten de organisatie. (expert)

- **Integriteit**

Definitie: handelen naar maatschappelijk aanvaarde sociale en ethische normen, vertrekkend vanuit het Kompas

Norm: integer handelen in een veelheid van situaties, ook bij die waar geen eenduidigheid over is. (expert)

3. Functiespecifieke competenties

- **Coachen**

Definitie: ondersteunen van een ander met als doel het ontwikkelen en stimuleren van eigen inzichten, talenten en competenties conform de doelstellingen van de organisatie. Norm: stimuleert groei en zelfreflectie in functie van het opnemen van eigen leiderschap. (deskundig)

- **Leidinggeven**

Definitie: richting en sturing geven aan individuen en teams alsook samenwerkingsverbanden tot stand brengen om vooropgestelde organisatiedoelstellingen te bereiken. Norm: doelgericht en grensoverschrijdend leiding nemen. (expert)

- **Contactvaardigheid**

Definitie: in staat zijn om contact te leggen en te onderhouden, waarbij een spreekstijl en lichaamstaal worden gebruikt die passen bij de boodschap en de doelgroep. Norm: structureren van de boodschap en een gepaste verbale en non-verbale taal gebruiken in functie van de situatie. (deskundig)

- **Resultaatsgerichtheid**

Definitie: gericht zijn op het vertalen en concretiseren van doelen en het realiseren van resultaten op basis van tijdsplanning, afspraken en richtlijnen. Norm: kritisch evalueren en opvolgen van gerealiseerde doelen en bijsturen waar nodig. (expert)

- **Visioneren**

Definitie: de dagdagelijkse praktijk overstijgen door feiten te bekijken van op een afstand, door ze in een ruimere context en op een langetermijnperspectief te plaatsen.

- **Besluitvaardigheid**

Definitie: tijdig nemen van juiste beslissingen op basis van (on)volledige informatie en doelgericht initiëren van acties teneinde de genomen beslissingen uit te voeren : te laten uitvoeren op langere termijn en binnen het ruimer geheel. Norm: doelgerichte en grensoverschrijdende beslissingen nemen. (expert)