

1. Doel van de functie

- | | | |
|--|----|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Coachen, motiveren, inspireren en stimuleren van de individuele teamleden en het team als geheel• Aansturen, organiseren, coördineren, opvolgen en bijsturen van de dagelijkse operationele werking van het team• Fungeren als verbindingspersoon tussen verschillende teams, afdelingen en sectoren om samenwerking en afstemming te bevorderen.• Ontwikkelen en implementeren van een teamstrategie, inclusief het mee vormgeven van de missie en het werken naar de realisatie ervan | om | <ul style="list-style-type: none">• de individuele teamleden en het team als geheel te ondersteunen in hun ontwikkeling tot een autonoom team• een aangename en motiverende werkomgeving te creëren• te verzekeren dat de operationele doelstellingen behaald worden binnen de vooropgestelde budgetten en termijnen• te verzekeren dat de klant/burger kan rekenen op een continue en kwalitatieve dienstverlening |
|--|----|--|

2. Context

De teamcoach Welzijn kan naast de rol van coach ook die van teamlid opnemen (afhankelijk van de grootte van het team) en fungeert als een brugfunctie tussen het team en de organisatie. Hij/zij begeleidt het team om de processen te realiseren die zijn toegewezen, stuurt de teamleden aan. De teamcoach zorgt er voor dat het team optimaal kan functioneren. Hij/zij werkt hierbij ook samen met andere teamcoaches.

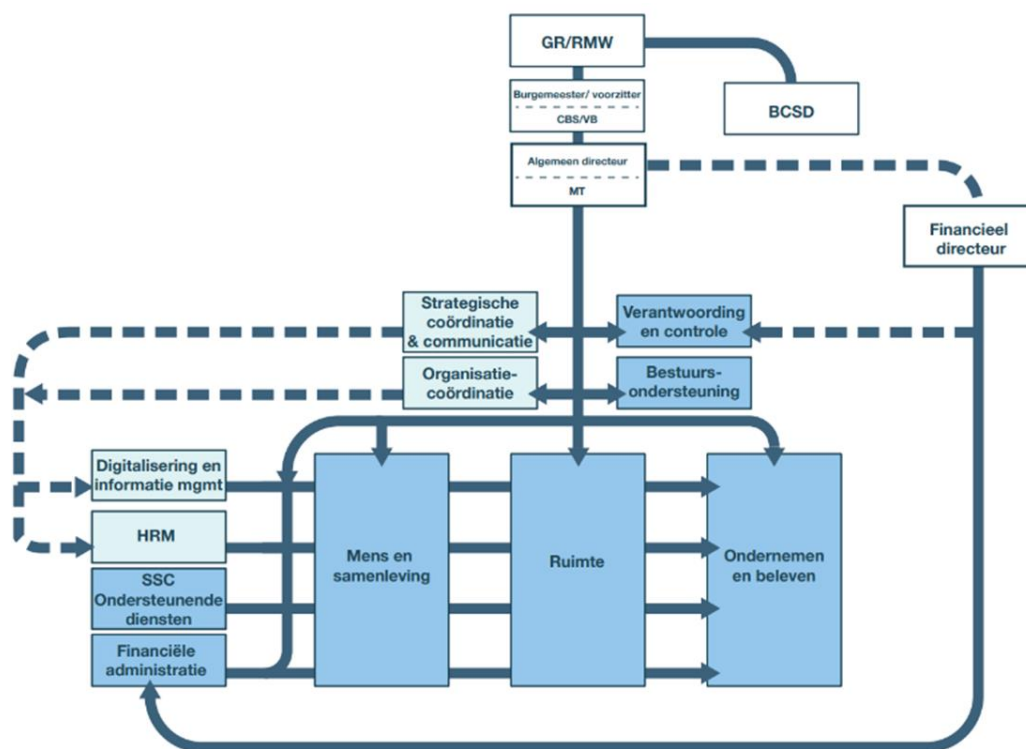
De teamcoach Welzijn draagt bij aan de doelstellingen die worden beschreven in het strategisch meerjarenplan van de stad Genk. De missie van stad Genk en de missie van de afdeling Welzijn zijn hierbij leidend.

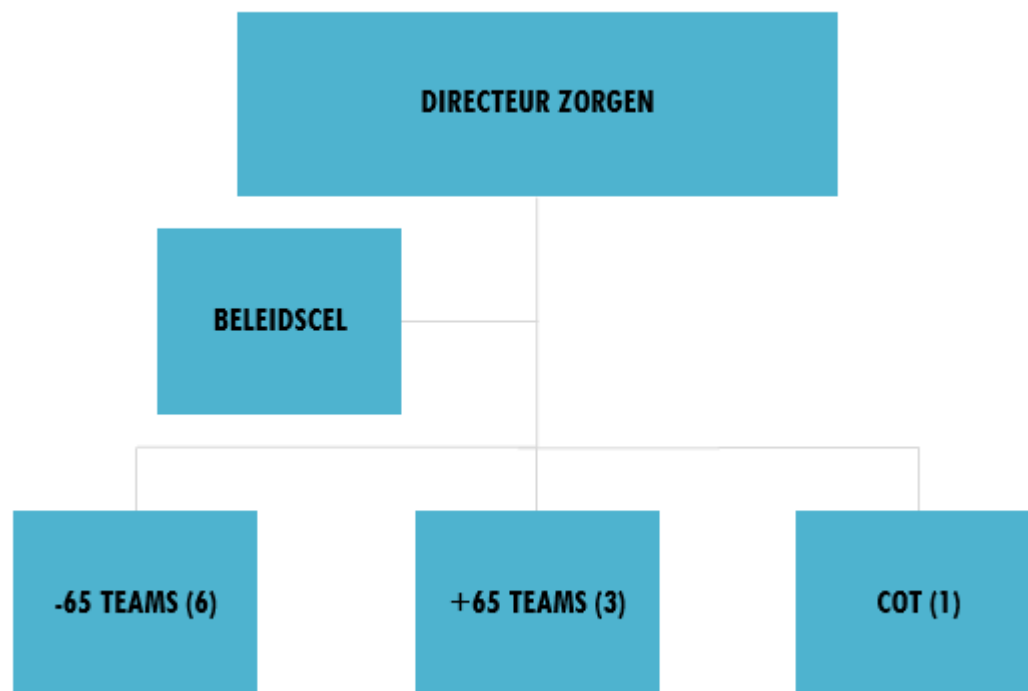
Voor de afdeling Welzijn is de missie als volgt bepaald:

*“Als afdeling Welzijn bieden we hulp op maat, waarbij de eigenheid van elke persoon centraal staat.
We versterken en verbinden Genkenaren zodat ze kunnen blijven deelnemen aan de samenleving en het samenleven.
Met partners en burgers gaan we voor een warm Genk.”*

3. Organogram

De teamcoach stuurt het team aan dat deel uitmaakt van de sector Mens en Samenleving en ressorteert binnen de afdeling Welzijn. Hij/zij maakt deel uit van het bestuursteam Welzijn en levert hier een actieve bijdrage aan.





4. Resultaatgebieden

4.1. Bijdragen aan visievorming en uitdragen van de missie en strategie

Verantwoordelijkheden

- Uitwerken, realiseren en bewaken van een visie en missie voor het eigen team
- Vanuit de eigen werking, input geven over trends/opportunities/gewenste richting voor de afdeling en de organisatie
- Communiceren en uitdragen van de missie en visie van de organisatie, de sector, de afdeling en het team

Te bereiken resultaten

- voor het eigen team, beschikken over een duidelijke richting en kader voor de toekomst
- management beschikt over de nodige informatie om (strategisch) beleid voor de afdeling en voor de organisatie te definiëren
- het team en de individuele teamleden kennen de missie en visie

Voorbeelden van activiteiten

- input geven voor het meerjarenplan
- eigen visie laten valideren door de leidinggevende of door MT
- opportuniteiten en valkuilen voor de toekomst detecteren en opnemen in een toekomstplan voor de eigen dienst
- opmaken van plan van aanpak, onderbouwing om tot validatie te kunnen komen
- missie en visie vertalen naar concrete doelstellingen voor het team met specifieke aandacht voor de stappen die nodig zijn om het team naar autonomie te laten groeien
- ...

4.2. Opmaken en uitdragen van doelstellingen

Verantwoordelijkheden

- Vertalen van de visie van de organisatie in doelstellingen en/of taken (zowel voor het individu als voor het team)
- Communiceren en uitdragen van de doelstellingen

Te bereiken resultaten

- het team en de individuele teamleden weten duidelijk wat van hen verwacht wordt
- het kader waarbinnen het team moet werken, ligt vast en is gekend

Voorbeelden van activiteiten

- (mee)opstellen van actieplannen
- (mee)bepalen van acties die het team gaat ondernemen
- opmaken van meetbare doelstellingen voor het team en opvolging daarvan
- communicatie over resultaten aan het team en de rest van de organisatie
- opzetten van correct projectmanagement
-

4.3. Motiveren, inspireren, stimuleren, coachen en bijsturen

Verantwoordelijkheden

continu motiveren, inspireren, stimuleren, coachen en bijsturen van de individuele teamleden en het team

Te bereiken resultaten

- de vaardigheden en het potentieel van de teamleden worden optimaal benut en verder ontwikkeld
- het team wordt begeleid naar een hoger niveau van functioneren (richting grotere autonomie)
- met de juiste competenties en in een optimaal werkklimaat wordt de maturiteit van het team bevorderd

Voorbeelden van activiteiten

- 1^{ste} aanspreekpunt zijn voor de teamleden
- bouwen aan een goede teamsfeer, samenwerking en teamdynamiek door o.a. aanwezigheid op de werkvloer
- in kaart brengen van de noden (opleiding, materieel, enz.)
- organiseren van onthaal en opvolging nieuwe medewerkers
- opvolgen van de (langdurige) afwezigheid van medewerkers, nagaan wat hun noden en vooruitzichten zijn, hen bij het team blijven betrekken, interesse en bezorgdheid tonen, mee oplossingen zoeken, ...
- teamleden ondersteunen op maat
- functionerings-, bijsturings-, coaching- en/of evaluatiegesprekken met teamleden
- visie over de rol en het belang van cultuur binnen de organisatie/afdeling uitdragen in het team
-

4.4. Faciliteren van de planning en organisatie van het team

Verantwoordelijkheden

samen met het team

- uittekenen van de gepaste werkorganisatie en structuur
- faciliteren van de dagelijkse planning en organisatie van het team

Te bereiken resultaten

- het team biedt een efficiënte en continue dienstverlening aan
- het team beschikt over het nodige personeel

Voorbeelden van activiteiten

- opmaken werkplanning of teamleden belast met het opmaken van de werkplanning ondersteunen
- opmaak personeelsplanning (zicht hebben op de vereiste personeelsprofielen en de benodigde personeelsbudgetten)
- ondersteunen van personeelsaanstellingen, opvolging medewerkers, vervangingen en uitwerken/opvolgen van alternatieve tewerkstellingsoplossingen
- stimuleren van projectmatige manier van werken
- ...

4.5. Monitoren van de werkzaamheden van het team & optimaliseren van de werking

	<i>Verantwoordelijkheden</i>	<i>Te bereiken resultaten</i>	<i>Voorbeelden van activiteiten</i>
samen met het team	• monitoren van de werkzaamheden van het team • feedback geven aan het team over de stand van zaken ten aanzien van de doelstellingen • kritisch analyseren van processen en in vraag stellen van de werking • initiëren van bijsturing, uitwerken en implementeren van verbeteringen	• doelstellingen, taken en projecten worden gerealiseerd • er wordt op een efficiënte en correcte manier gewerkt • er is een continue verbetering van de dienstverlening • er is een kritische en meedenkende houding bij het team	• <i>werkoverleg initiëren</i> • <i>nakijken van de kwaliteit van het werk</i> • <i>opvolgen van de doelstellingen + evaluatie proces/proces samen met teamleden</i> • <i>samen met het team, optimaliseren van processen</i> • <i>identificeren van structurele problemen</i> • <i>opvolgen van nieuwe trends</i> • <i>mee zoeken naar efficiëntie in de processen en klantvriendelijke oplossingen door digitalisatie en automatisatietoepassingen</i> • <i>data verzamelen en analyseren</i> • <i>voeling houden met de klanten, de praktijk,...</i> • <i>opzetten en ondersteunen van projectwerk</i> • ...

4.6. Beheren van budget

	<i>Verantwoordelijkheden</i>	<i>Te bereiken resultaten</i>	<i>Voorbeelden van activiteiten</i>
	• inschatten van de nodige middelen voor het team • na toewijzing efficiënt en correct besteden van het goedgekeurde budget	• een verantwoorde en optimale inzet van de beschikbare middelen in functie van de noden • financieel bewustzijn bij het team	• <i>input geven over de benodigde budgetten</i> • <i>middelen aanvragen en onderbouwen</i> • <i>zorgen voor een gefundeerd, samenhangend, tijdig en nauwkeurig budgetvoorstel en voor een accuraat budgetbeheer en -controle</i> • <i>subsidies zoeken en aanvragen</i> • <i>input geven voor financiële optimalisatie</i> •

4.7. Informatieuitwisseling, samenwerking & communicatie

Verantwoordelijkheden

- Optreden als brugfunctie tussen het team, afdelingshoofd, het bestuur, de andere afdelingen binnen de organisatie en extern
- Op zoek gaan naar en vervolgens kritisch en constructief omgaan met (gekregen) feedback
- Informatie in alle richtingen laten doorstromen
- Overleg en samenwerking met het afdelingshoofd, met andere teamcoaches en teams binnen de afdeling

Te bereiken resultaten

- een efficiënte en transparante (samen)werking
- het team beschikt over de informatie die nodig is voor de eigen werking
- het management heeft informatie over wat er leeft op de werkvloer
- kwaliteit en uniformiteit binnen de afdeling
- stakeholders/klanten hebben inzicht in de dienstverlening en/of stand van zaken

Voorbeelden van activiteiten

- informele contacten onderhouden
- teamoverleg faciliteren
- overleg met beleidsverantwoordelijken
- meebouwen aan een extern netwerk
- externe informatie naar het team brengen
- rapporteren over de voortgang en resultaten van projecten en de algemene werking van het team
- opportuniteiten signaleren om extern te communiceren over successen van het team
- verzekeren dat de dienstverlening gekend is
- de teamleden op de hoogte brengen over genomen beslissingen
- connecteren van de verschillende teams binnen de afdeling
- voorkomen van en indien nodig bemiddelen bij conflictsituaties
- ...

4.8. Uitvoeren/behandelen eigen dossiers

Verantwoordelijkheden

vanuit specifieke expertise

- Uitvoeren/behandelen van eigen dossiers, projecten,...
- Behandelen van geëscaleerde en/of complexe vragen/dossiers/werken

Te bereiken resultaten

- een afgewerkt dossier, project
- een oplossing voor vastgestelde moeilijkheden

Voorbeelden van activiteiten

- voeren van degelijk projectmanagement
- eindverantwoordelijke complex beslissingsproces, moeilijke beslissingen kunnen nemen voor het team
-

4.9. Organisatiebetrokkenheid

Verantwoordelijkheden

- Uitdragen van en handelen naar de organisatiewaarden
- Actief meewerken aan een goede samenwerking in het bestuursteam en tussen de verschillende teamcoaches

Te bereiken resultaten

- een fijn werkklimaat en een gevoel van samenhang
- bijdragen aan een positief imago van de stad Genk

Voorbeelden van activiteiten

- ambassadeur zijn van Genk
- actief meewerken in organisatiebrede projecten en aan de stadsuitdagingen
- kennis delen
- meehelpen bij noodgevallen in het team en/of organisatie
- signaliseren van mogelijke verbeterpunten
- flexibel en geëngageerd opstellen
- (structureel) overleg tussen teamcoaches voor afstemming van de projecten en processen en het bevorderen van de samenwerking
- ...

4.10. Kennisopbouw en -deling

Verantwoordelijkheden

samen met het team

- Op de hoogte blijven van het eigen vakdomein en eigen kennis op peil houden
- Verzekeren dat het team kennis opbouwt en blijft met recente ontwikkelingen binnen het vakdomein
- Faciliteren van kennisdeling binnen het team

Te bereiken resultaten

- Verzekeren dat de juiste en meest actuele kennis beschikbaar is om blijvende een moderne dienstverlening aan te bieden die aansluit bij de noden

Voorbeelden van activiteiten

- naar studiedagen (laten) gaan
- opleidingen (laten) volgen
- intervisie binnen het team
- in kaart brengen van de noden van klanten
- ...

4.11. Projectwerk

<i>Verantwoordelijkheden</i>	<i>Te bereiken resultaten</i>	<i>Voorbeelden van activiteiten</i>
• meewerken en/of trekken van projecten • coördineren van eigen projecten • team- en afdelingsoverschrijdend meewerken in projecten	• bijdragen aan de optimalisatie van de werking • ontwikkelen van nieuwe dienstverlening	...

5. Competentieprofiel

De teamcoach wordt geëvalueerd op basis van de competenties zoals omschreven in het competentiewoordenboek. Hieronder zijn de kerncompetenties voor het uitoefenen van de functie voorzien.

- 1. Vak kennis
- 3. Systematisch werken/werkorganisatie
- 8. Aanpassingsvermogen/flexibiliteit/werkdrukbestendigheid
- LS1. Strategisch inzicht
- LS2. Organiseren
- L3. Leiderschap

Daarnaast wordt er bijzondere aandacht gevestigd op een **basiscompetentie 'Genk'**. Medewerkers handelen vanuit het kader geleverd door de Genkse gewoontes, met een inclusieve, neutrale, open en benaderbare houding stimuleren ze dialoog, tonen ze veerkracht in situaties waar nodig en bieden ze ondersteuning zonder te willen overnemen. Vanuit dit basiskader gaan ze de interactie aan met de Genkenaren en elkaar.

Deze Genkse gewoontes fungeren als bouwstenen van het samenlevingsmodel en zijn als volgt samen te vatten:



Functiefamilie teamcoach

*Als ik ik kan zijn, mag jij jij zijn;
Na 'Hallo' lonkt een fijne kennismaking;
Een echte babbel lost veel op;
We gaan vooruit maar wel mét elkaar.*

6. Differentiërende criteria

	Type I = BX/AV
Focus	• operationele focus: de uitvoering van acties & projectwerk in combinatie met • een strategische focus: ◦ projectwerk waarbij meerjarenplan in concrete acties en operationele plannen wordt omgezet ◦ input voor sectorbeleid
Complexiteit van het aan te sturen domein	• hoofdzakelijk leidinggeven aan 1 team (max 2 teams) • het team bestaat uit een combinatie van deskundigen, administratief en/of technisch uitvoerende profielen • het team is hoofdzakelijk gericht op uitvoering van beleid • bewaken van de werking en richting van het team
Mate van vereiste afstemming met anderen	• operationele en beleidsmatige afstemming • heeft contacten met een waaier van verschillende actoren en stakeholders binnen het eigen vakdomein en eventueel extern
Beheer van middelen/budget	• opmaken en verdedigen van het budget • beheren van het eigen budget: controleren, opvolgen en beslissen over corrigerende acties om binnen budget te blijven • ownership over het budget • oog hebben voor, onderzoeken, aanvragen en opvolgen van subsidiemogelijkheden

7. Missie

Genk zijn wij

*Een stad die leeft. Midden in de natuur,
vol van energie.*

*Een stad die vooruit kijkt,
en plannen durft maken.*

*Een stad van warme mensen die haar -
elk op hun eigen manier -
mooier maken.*

*Dit is ons Genk.
Genk werkt, want*

Genk zijn wij.