

# Samenlevingsopbouw Gent vzw

## heeft een boeiende uitdaging voor een opbouwwerker

---

### 1. Functiecontext

Opbouwwerkers worden door Samenlevingsopbouw Gent vzw ingezet binnen de context van een Meerjarenplan. De doelstellingen zoals geformuleerd in dit Meerjarenplan bepalen in sterke mate de noodzakelijke inzet van de praktijkwerkers waarvan de opbouwwerkers de kernfunctie uitmaken. Projectmedewerkers worden toegevoegd aan sommige opbouwwerkprojecten met welomschreven motivatie.

De concrete werkingscontext voor de opbouwwerker is het project (of de projecten) waarop hij/zij is tewerkgesteld. Naast het projectniveau wordt van opbouwwerkers interne samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid verwacht voor organisatieacties, interne werkgroepen, teamoverleg en kennisdeling.

Opbouwwerkers werken in hun projecten steeds aan de realisatie van zowel de agogische als de politieke kernopdrachten van het maatschappelijk opbouwwerk. Dit betekent dat elke opbouwwerker zowel met doelgroepen als met oplossingsactoren en beleidsactoren aan de slag gaat.

### 2. Taakomschrijving

De inzet van de opbouwwerker spitst zich toe op de optimale realisatie van concrete projecten en opbouwwerkactiviteiten in uitvoering van de meerjarenplanning en jaarprogrammatie.

Jaarlijks wordt deze taakomschrijving geconcretiseerd in een individueel takenpakket op basis van de uitgewerkte jaarplanning.

Centraal in deze opdracht staat het verlenen van professionele ondersteuning aan groepen uit de Gentse bevolking die leven in een situatie van achterstelling, met het oog op het oplossen van door hen collectief ervaren problemen.

Daartoe dienen zowel agogische processen te worden opgezet als politiek werk te worden verricht. (zie ter verduidelijking Informatiebundel "Aan de slag met het referentiekader Samenlevingsopbouw")

Er worden vijf grote resultaatgebieden onderscheiden waarbinnen volgende resultaten omschreven worden:

#### ***In beeld brengen van de collectief ervaren problemen***

- Opbouwwerkers leggen op diverse manieren contacten met de doelgroepen in hun werkingsgebied. Opbouwwerkers gaan op huisbezoek, zijn aanwezig op wijkactiviteiten, spreken mensen actief aan op straat, aan de schoolpoorten, in de hallen van sociale hoogbouw, in parken en op pleinen, ... kortom : werken vindplaatsgericht.
- Opbouwwerkers praten met sleutelfiguren in de wijk, leggen hun oor te luisteren bij ervaringsdeskundigen of professionelen, spreken bewust diensten of organisaties aan,
- Opbouwwerkers schrijven hun bevindingen neer in teksten, registreren opvallende gegevens in Matchbox, brengen problematieken in kaart,
- Opbouwwerkers leggen hun persoonlijke analyse op zowel interne als externe fora voor ter aanvulling of bijsturing,
- Opbouwwerkers nemen foto's of maken filmpjes die hun analyse visueel kracht bij brengen,
- Opbouwwerkers kunnen het geheel van deze informatie verwerken met verschillende doelen naar verschillende doelgroepen toe (we onderscheiden vooral : de doelgroep zelf, sterkere wijkbewoners, partners, wijkactoren, oplossingsactoren en beleidsactoren, de publieke opinie).

### ***Organiseren van de doelgroep***

- Opbouwwerkers spreken mensen aan om zich te engageren voor de uitbouw van hun projectwerk,
- Opbouwwerkers investeren in een goede begeleiding en ondersteuning van vrijwilligers,
- Opbouwwerkers motiveren mensen zich in te zetten voor gemeenschappelijke belangen,
- Opbouwwerkers creëren kansen voor mensen om zowel individueel als in groep hun positie te versterken,

### ***Stofferen van een maatschappelijk debat***

- Opbouwwerkers werken samen met groepen oplossingen uit voor de ervaren collectieve problemen,
- Opbouwwerkers zetten maatschappelijke krachten (wetenschappers, pers, publieke opinie, maatschappelijke bewegingen, ...) in om deze oplossingen op een maatschappelijke agenda te plaatsen,
- Opbouwwerkers brengen een vernieuwde opinie naar buiten, op bijeenkomsten, vergaderingen, manifestaties, in tijdschriftartikels, in contacten met samenwerkingspartners of oplossingsactoren,
- Opbouwwerkers komen samen met doelgroepen naar buiten op diverse wijze om hun uitgewerkte oplossing kenbaar te maken, toe te lichten, kracht bij te zetten.

### ***Realiseren van vernieuwende oplossingen***

- Opbouwwerkers gaan samen met doelgroepen en samenwerkingspartners creatief aan de slag om nieuwe ideeën vorm te geven,
- Opbouwwerkers zetten nieuwe initiatieven op van tijdelijke aard (om iets aan te tonen) of van blijvend belang (innovaties),
- Opbouwwerkers zoeken middelen en menskracht om deze oplossingen vlees en bloed te geven,
- Opbouwwerkers realiseren een meerwaarde in de (lokale) samenleving door oplossingen samen met de mensen uit te werken en ze nadien ook blijvend door hen te laten "beheren",

### ***Beweging maken met de organisatie, de sector, de doelgroep***

- Opbouwwerkers investeren ook tijd in de uitbouw van de organisatie Samenlevingsopbouw Gent en ruimer gezien, in de sector Samenlevingsopbouw; hiertoe krijgen zij binnen hun werkuren gewoonlijk 2 dagen per maand ter beschikking<sup>1</sup> (10% voor een voltijds medewerker),
- Opbouwwerkers schrijven zich op deze wijze mee in in een maatschappelijke beweging voor het realiseren van een sociaal rechtvaardige en democratische samenleving,

## **3. Plaats in het organogram**

Opbouwwerkers zijn de centrale uitvoerende krachten van Samenlevingsopbouw Gent. Samen met de projectmedewerkers vervullen zij het praktijkwerk in de organisatie.

Zij worden ingezet in één of meerdere strategische acties binnen bij voorkeur 1 programma.

Opbouwwerkers werken bij voorkeur in kleine teams, samen met 1 of meer praktijkwerkers.

Zij krijgen leiding van een beleidsmedewerker aan wie zij verantwoording verschuldigd zijn.

---

<sup>1</sup> Overlegtijd m.b.t. het projectwerk is hierin NIET inbegrepen. Dit behoort voor opbouwwerkers tot de kerntaak. We verstaan hieronder wel : de deelname aan organisatie- of sectorwerkgroepen, teams op organisatieniveau of sectorniveau, meewerken aan Ezine of FRANK, actieve voorbereidende bijdrages voor organisatie-activiteiten of algemene teambijeenkomsten, ...

## 4. Profiel<sup>2</sup>

Opbouwwerkers werken op de eerste lijn binnen de organisatie Samenlevingsopbouw Gent vzw. Samen met de projectmedewerkers voeren zij de opbouwwerkprojecten en/of opbouwwerkactiviteiten uit.

In het bijzonder wordt van elke opbouwwerker expliciet verwacht dat hij/zij door de uitvoering van het individuele takenpakket en door de manier waarop hij/zij intern en extern samenwerkt :

- Een concrete bijdrage levert aan de bestrijding van de armoede in Gent,
- Een concrete bijdrage levert aan het bevorderen van een interculturele samenleving in Gent.

### ***Functiespecifieke competenties***

#### **Informatie verwerken en inzetten**

- Probleemanalyse : een probleem duiden in zijn verbanden en op een systematische wijze op zoek gaan naar bijkomende informatie om het op te kunnen lossen,
- Oordeelsvorming : degelijk onderbouwde meningen en standpunten uiten en zicht hebben op de consequenties ervan,
- Visie : zaken van op een afstand bekijken en ze in hun ruimere context- en tijdsperspectief plaatsen.

#### **Interactie kunnen organiseren**

- Mondelinge communicatie : een mondelinge boodschap vaardig overbrengen zodat het publiek tot wie de boodschap gericht is, ze begrijpt,
- Schriftelijke communicatie : op een gestructureerde wijze en in begrijpbare en grammaticaal correcte taal ideeën en/of meningen op schrift zetten zodat de doelgroep ze begrijpt,
- Presentatie : op een duidelijke en gestructureerde manier informatie overbrengen met het gepast gebruik van audiovisuele middelen,
- Overtuigingskracht : instemming verkrijgen van anderen via goede argumenten, gepaste beïnvloedingsmethodes en autoriteit.

#### **Probleemoplossend vermogen**

- Initiatief : uit eigen beweging zaken aanpakken, voorstellen formuleren en/of pro-actief reageren.
- Veranderingsgerichtheid : zich openstellen voor (organisatie-) verandering, en het zich effectief aanpassen aan nieuwe werkwijzen en denkkaders.
- Klantgerichtheid : acties afstemmen op de gevoeligheden, behoeften en wensen van de klanten, ook wanneer die niet rechtstreeks geuit worden.
- Marktgerichtheid : factoren identificeren uit de omgeving waarin de organisatie actief is en er actief op inspelen.

### ***Generieke competenties***

#### **Organisatie**

- Zorgvuldigheid : handelen met aandacht voor details en gericht op het voorkomen van fouten,
- Plannen en organiseren : structuur aanbrengen in tijd en ruimte en prioriteiten stellen bij het aanpakken van problemen,

#### **Zelfmanagement**

- Betrouwbaarheid : afspraken nakomen en handelen volgens de algemeen aanvaarde sociale en ethische normen, rekening houdend met de bedrijfspolicy,
- Stressbestendigheid : tijdens en na moeilijke situaties, onder sterke druk, tegenslagen of kritiek, efficiënt en effectief blijven functioneren,
- Zelfinzicht : zichzelf kunnen inschatten en beoordelen zodat men een zelfbeeld bekomt dat overeenstemt met de realiteit,

---

<sup>2</sup> Voor de beschrijving van competenties baseert Samenlevingsopbouw Gent vzw zich op de 33 gehanteerde gedragscompetenties gehanteerd door Quintessence Consulting.

- Zelfontplooiing : acties nemen ter bevordering van de eigen professionele en persoonlijke groei,

### **Interactie aangaan**

- Samenwerking : een actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of aan het oplossen van problemen of conflicten, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van eigen belang is,
- Netwerken : professionele relaties ontwikkelen en bestendigen en deze aanwenden tot wederzijds voordeel,
- Omgaan met diversiteit : effectief interageren en communiceren met mensen van andere culturen,

## **5. Bevoegdheden**

- Verwoorden en verdedigen van organisatiestandpunten binnen samenwerkingsverbanden, vertegenwoordigingswerk en ten aanzien van de pers,
- Besteding van projectmiddelen binnen de marges van de goedgekeurde projectbegroting,

## **6. Werkomstandigheden**

- Standplaats : Gent.
- Geregeld avondwerk, uitzonderlijk weekendwerk.
- Vlottende werkuren met een soepele compensatieregeling voor meeruren.
- Opbouwwerkers worden tewerkgesteld op de standplaats van de concrete projectwerking waaraan men meewerkt.
- Samenlevingsopbouw Gent vzw heeft geen reguliere thuiswerkfuncties. Voor deze functie is **occasioneel thuiswerk toegestaan**. De betrokken beleidsmedewerker is bevoegd om hierin toestemming te verlenen en het occasionele karakter te bewaken. (voor het afsprakenkader verwijzen we naar de Personeelsgids)

## **7. Arbeidsvoorwaarden**

- Voor wie deze functie opneemt, wordt het **contract** opgemaakt met als titel “opbouwwerker”. Het gaat hier over een bediendencontract.
- **Functiehonorerings**: instapniveau is normaliter minimaal hoger onderwijs of gelijkgestelde ervaring. In de aanwervingsprocedure wordt ervaringskennis op gelijke wijze ingeschat als opleidingskennis.
- Minimale verloning is het **barema** B1c. Na 6 jaar functie-anciënniteit (= ten laatste na zes jaar of vroeger afhankelijk van de toegekende functie-anciënniteit) vindt een baremasprong plaats naar het barema B1b (met behoud van de dienstanciënniteit). Barema's: zie bijlage.
- **Dienstanciënniteit**:
  - o volledige overname van de anciënniteit, verworven in één of meer van de volgende vijf sectoren (welzijnswerk, vormingswerk, opbouwwerk, jeugdwerk, integratiewerk)
  - o overname van anciënniteit, verworven in andere sectoren, is bespreekbaar in functie van het bepalen van de totale dienstanciënniteit.
- **Functie-anciënniteit**:
  - o Na zes jaar werken in deze functie heeft een baremasprong plaats van B1c naar B1b,
  - o Tewerkstelling als opbouwwerker in een ander instituut voor samenlevingsopbouw wordt integraal meegeteld als functie-anciënniteit. Bij dergelijke aanwerving wordt op het einde van de proefperiode een functie-anciënniteit toegekend om te bepalen vanaf wanneer de baremasprong van B1c naar B1b plaatsvindt.
  - o De baremasprong vindt onmiddellijk plaats als de toegekende functie-anciënniteit hoger is dan 6 jaar.
- **Arbeidsvolume** mag niet lager liggen dan 50%. Er wordt gestreefd naar een minimaal volume van 80%. Enkel in tijdelijke functies kan hier uitzonderlijk worden van afgeweken.
- Woon/werk-verplaatsingsvergoeding en vergoeding voor **dienstverplaatsingen**.
- Permanente bijscholing en **vorming**.