

Functieprofiel

Projectmanager sociale economie

1. CONTEXT VAN DE FUNCTIE

Organisatie	Vlotter Facilities			
Functie	Projectmanager sociale economie			
Barema	Paritair comité 327, cat. 2			
Diplomaverenisten	Universitair of gelijkgesteld door ervaring			
Type contract	Voltijds			
Selectieproeven	Sollicitatiegesprek <input checked="" type="checkbox"/>	Schriftelijke proef <input type="checkbox"/>	Mondelinge proef <input type="checkbox"/>	Development <input checked="" type="checkbox"/>
Plaats in de organisatie	Rapporteert aan	Management Maatwerk		
	Werkt samen met	Management en staf		
	Vervanger bij afwezigheid			

2. DOEL VAN DE FUNCTIE

Vlotter is een sociale onderneming, met meer dan 400 medewerkers in diverse activiteiten. Naast onze kernactiviteiten binnen o.m. thuiszorg, welzijn, maatwerk, ... engageren we ons om ook projectmatig aan de slag te gaan.

Binnen het Vlotter Maatwerk, leggen we de klemtoon op het organiseren en uitbouwen van projecten waarbij we zo veel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt integreren

in onze diensten.

Voor Vlotter Maatwerk zijn we op zoek naar een nieuwe projectmanager die samen met ons wil inzetten op nieuwe kansen en opportuniteiten. De taak van de projectmanager zal erin bestaan intergemeentelijke samenwerkingen te onderzoeken, projecten uit te werken en te koppelen aan sterke businesscases. Automatisch betekent dit dat wij op zoek zijn naar iemand met een zakelijk vermogen, sterk in netwerken en innovatief denken, rekening houdend met onze boeiende sociaal-economie -context. Zo starten wij in 2022 met een innovatief deelplatform voor het voor uitleveren van diverse materialen aan lokale verenigingen en bedrijven.

3. KWALIFICATIEVEREISTEN

- Zeer goede kennis Nederlands
- Universitair opleidingsniveau of gelijkwaardig door ervaring
- Ervaring in projectontwikkeling/businessuitbouw
- Sterk schriftelijk en verbaal communicatief
- Strategisch denkvermogen
- Beheersen van vergadertechnieken
- Kennis courante softwarepakketten

4. TAAKOMSCHRIJVING en RESULTAATSGBIEDEN

4.1 Projectwerk en businessontwikkeling

Vorbereiden en opzetten van projecten conform de geldende procedures

- Uitbouw netwerk, intergemeentelijk dynamiek tot stand brengen.
- Oprichting stuurgroep binnen het gevormde netwerk.
- Uitbouw overlegmomenten.
- Opmaak SWOT rond KPI's.
- Vorbereiden en aansturen overheidsopdracht rond informatisering deelsysteem.
- Vanuit eigen en gedeelde expertise configureren van het deelplatform.
- Prospectie magazijnruimte.

Begeleiden van projecten

- Aansturen medewerkers.
- Opleidingsnood bepalen en concretiseren ism HR.
- Inrichten/organiseren van de werkvloer.
- Procesbegeleiding met tussentijdse evaluatie van de voortgang.
- Financieel beheren van het project.
- Oog hebben voor risicobeheersing.
- Tijdig signaleren van problemen?

Projectdoelstellingen bepalen en omzetten in werkmethoedieken

- Bepalen en in uitvoer zetten van korte en lange termijndoelstellingen.
- Kwantitatieve en kwalitatieve informatie verzamelen (monitoring).
- Zorgen voor een efficiënte/effectieve werkwijze.
- Aandacht voor veiligheid, kwaliteit, continuïteit en financieel resultaat.
- Doelstellingen, middelen en voortgang evalueren.

4.2 Rapportage, interne en externe communicatie

Rapportage en vertegenwoordiging

- Rapporteren aan management, staf en teamleider (intern).
- Rapporteren aan stuurgroep (extern).
- Beheren van de projectadministratie.
- Rapporteren van resultaten en acties.
- Rapporteren van afwijkingen en incidenten.
- Vertegenwoordigen van de organisatie in overlegstructuren en werkgroepen, andere dan bovenstaand.

Communicatie

- Ondersteunen van het uitbouwen van samenwerkingsrelaties tussen (partner)organisaties.
- Uitvoeren van promo-acties en zichtbaarheidscampagnes.
- Aansturen van de partners en uitvoeren van de eigen acties als partner binnen het project.
- Integreren in het werkveld en uitbouwen van een netwerk en vertrouwensrelaties.
- Meewerken aan het ontwikkelen van communicatietools.
- Actief prospecteren van contacten relevant voor het realiseren van de projectdoelstellingen.

5. COMPETENTIES

5.1 Kerncompetenties

Kerncompetentie	
Sociaal	Zich makkelijk onder de mensen begevend, op anderen afstappen en zich op natuurlijke wijze begeven in gezelschap.
Versterkend	Medewerkers effectiever laten functioneren, door in te zetten op groei en ontwikkeling.
Respectvol	Ruimte latend aan de ander in zijn 'zijn'. Aandachtig voor de verschillen in waarden, normen, referentiekaders.
Behulpzaam	Bereid zijn medewerkers te helpen, te ondersteunen.
Dynamisch	Boordevol energie het werkveld intrekken met het noodzakelijke uithoudingsvermogen.
Kwaliteitsgericht	Hoge kwaliteitsnormen hanteren en streven naar voortdurende verbeteringen en borging van kwaliteit.

5.2 Persoonsgebonden competenties

Persoonsgebonden competenties	
Zin voor verantwoordelijkheid	Het nemen en afleggen van verantwoordelijkheid voor acties van zichzelf, collega's én de organisatie.

Flexibiliteit	Het veranderen van gedragsstijl en/of invalshoek om een gesteld doel te bereiken.
Betrokkenheid	Zich verbonden voelen met de organisatie, de medewerkers en de projecten.
Integriteit	Zich houden aan de normen, waarden en omgangsregels die gelden voor de functie en de bedrijfscultuur.
Inlevingsvermogen	Zich bewust zijn van de houding, de gevoelens en omstandigheden van anderen en van de invloed van het eigen gedrag op hen.
Stressbestendigheid	Effectief gedrag vertonen bij druk en stressvolle situaties.

5.3 Functiegebonden competenties

Functiegebonden competenties	
Innoverend vermogen	Zich met een onderzoekende en nieuwgierige geest richten op toekomstige vernieuwing van strategie, producten, diensten, markten,..
Commercieel vermogen	Handelen vanuit kansen in de markt en deze op juiste commerciële waarde schatten, dubbelzijdig klantgericht handelen (klant én doelgroep).
Assertiviteit	De eigen standpunten op een heldere en effectieve manier overbrengen.
Initiatief nemen	Kansen creëren of problemen signaleren en ernaar handelen zonder af te wachten.
Plannen en organiseren	Doelen en prioriteiten bepalen en benodigde acties, tijd en middelen aangeven om deze doelen te verwezenlijken.
Coachen	Medewerkers begeleiden en motiveren om hen effectiever te laten functioneren door hun zelfinzicht en probleemoplossend vermogen te verhogen.