

CASEMANAGER

NIVEAU B – Weddenschaal B1-B3

1. PLAATS IN HET ORGANIGRAM

De casemanager staat onder leiding van de teamverantwoordelijke Leven en welzijn en zorgt ervoor dat alleenstaande moeders en hun kinderen extra kansen krijgen om zich te ontwikkelen tot zelfredzame volwassenen in Hamme. Daarom ondersteunt en begeleidt de casemanager kwetsbare alleenstaande moeders proactief en werkt hiervoor nauw samen met andere diensten.

Rapporteert aan de teamverantwoordelijke Leven en welzijn.

2. FUNCTIE-INHOUD

2.1. OMSCHRIJVING

De casemanager verhoogt door middel van intensieve begeleiding het empowerment van alleenstaande moeders in armoede, doorbreekt hun sociaal isolement en zorgt dat de armoede teruggedrongen wordt.

2.2. KERNRESULTAATGEBIEDEN

- Zelfstandig de algemene werking van het project Miriam coördineren en uitvoeren op een kwalitatieve en duurzame wijze.
- Het netwerk tussen relevante actoren verder uitbouwen met als doel een betere onderlinge samenwerking en een vlottere toegankelijkheid voor alleenstaande moeders.
- Zich als een deskundig centraal aanspreekpunt ontwikkelen voor de participerende alleenstaande moeders en beleidsmakers teneinde hen te informeren, door te verwijzen of te adviseren.
- Grondige kennis verwerven en behouden van het relevante dienstverleningsaanbod binnen de regio/eerstelijnszone.
- Instaan voor de bestendinging en inbedding van de realisatie van het project Miriam binnen Hamme.

2.3 TAKEN

2.3.1. Uitbouwen van het casemanagement

- Kwetsbare alleenstaande moeders op maat begeleiden.
- De intensieve begeleiding zelf vormgeven en uitbouwen via de methodiek van MIRIAM: alleenstaande moeders ondersteunen op alle levensdomeinen (holistische aanpak), hen als persoon versterken, maximaal ondersteunen ivf participatie, ontmoeting en autonomie en zelfredzaamheid.
- Gepaste participatiemethodieken organiseren om zo de noden en behoeften van de doelgroep(en) te detecteren en hierop een gerichte oplossing uit te werken.
- De situatie van de alleenstaande moeders mee analyseren en samen een begeleidingsplan opstellen.
- Nauwe samenwerkingen met partners opstellen ivf deze begeleiding, of de reeds bestaande samenwerkingsverbanden bestendigen en verdiepen.
- Inzetten op het detecteren en toekennen van sociale rechten.
- Instrumenten uitwerken zoals een rechtendetectie tool en een sociale kaart voor alleenstaande ouders.

- Alleenstaande moeders informeren en doorverwijzen zowel naar de welzijnsdiensten als andere externe hulpverleners of instanties.

2.3.2. Uitbouwen van groepswerking

- Ontmoetingsmomenten tussen de verschillende moeders organiseren om expertise-uitwisseling te ondersteunen.
- Netwerkversterkend werken.
- Samenwerkingsrelaties opbouwen met interne teams, externe instanties of andere betrokkenen.

2.3.3. Visie en plan van aanpak ontwikkelen

- Visie en plan van aanpak ontwikkelen naar kwetsbare alleenstaande mama's.
- Relevante signalen uit het werkveld analyseren en signalen, problemen en suggesties doorgeven naar het departementshoofd, de teamverantwoordelijke, het bestuur, via teamoverleg, vergaderingen, multidisciplinair overleg..
- Instaan voor de interne en externe communicatie met partners, Hammenaars en andere actoren..

2.3.4. Administratie en budget opvolgen

- Opvolging van de administratieve participatie van de alleenstaande moeders aan de begeleidingstool.
- Instaan voor rapportage aan het beleid en beleidsaanbevelingen doen.
- Verslagen en dossiers opmaken voor de beleidsorganen en de subsidiërende instantie.
- De administratieve afhandeling van de besluitvorming van de beleidsorganen realiseren.
- De jaarplanning en het budget opmaken en input geven voor de opmaak van het jaarlijkse financieel verslag.

2.3.5. Actieve participatie aan intervisie en overlegmomenten

- Je neemt actief deel aan verschillende overlegorganen binnen Hamme en het werkveld.
- Je neemt deel aan intervisies en coachingsessies met andere casemanagers van Project MIRIAM in andere steden en gemeentes.

2.3.6. Opbouwen van de eigen deskundigheid

3. FUNCTIEPROFIEL

3.1. ALGEMENE VAARDIGHEDEN

- Vakkennis
 - kennis van de sociale kaart en het algemene welzijnswerk
 - kennis van methodieken uit de pedagogie, psychologie, maatschappelijk werk en het systeem- en contextueel denken
 - kennis van methodes voor groepswerk en voor individuele hulpverlening
 - kennis van de voor de functie relevante wetgeving
 - basiskennis van organisatieprincipes, vergadertechnieken en projectmanagement
 - inzicht hebben in de opvoeding en ontwikkeling van kinderen
- Technische vaardigheden
 - beheersen van organisatievaardigheden
 - probleemoplossende vaardigheden bezitten

- Gebruik van uitrusting en materiaal
 - op een professionele manier gebruikmaken van materiaal
- Veiligheid op het werk
 - kennis van de voorgeschreven preventie- en veiligheidsmaatregelen

3.2. PERSOONLIJKE VAARDIGHEDEN

- Empathisch zijn
 - affiniteit hebben met de leefwereld van kinderen en gezinnen
 - rekening houden met achtergrond, taal en de mogelijkheden van gezinnen
 - steeds laagdrempelig zijn en specifieke aandacht hebben voor de kwetsbaren
 - een open geest en houding hebben ten opzichte van andere ideeën, meningen en mensen
 - beschikken over een grote luisterbereidheid
 - communicatievaardig zijn
 - integer zijn, beschikken over inlevingsvermogen en steeds vertrekken vanuit een waarderende gender- en cultuursensitieve benadering
 - privacy respecteren
 - op een vlotte manier relaties binnen en buiten de eigen organisatie opbouwen en bestendigen (netwerken)
- Verantwoordelijkheidszin hebben en initiatief nemen
 - zelfstandig en resultaatgericht werken
 - visie ontwikkelen
 - structuur bieden
 - ontwikkelen van vernieuwende individuele en collectieve activiteiten
 - goed kunnen plannen en organiseren
 - aandacht hebben voor de eigen professionele ontwikkeling
- Flexibel zijn
 - stressbestendig zijn
 - diversiteit omarmen
 - probleemoplossend handelen
 - kunnen inspelen op de groepsdynamiek en de groepscohesie, voorkomen van conflicten

3.3. ORGANISATIEVAARDIGHEDEN

- Op een vlotte manier samenwerken met collega's, ...
- Over humor, creativiteit en teamspirit beschikken
- Actief participeren aan teamvergaderingen
- Meedenken hoe de organisatie en de werking kan groeien en/of evolueren
- Zich flexibel opstellen inzake diensturegelingen, maar ook in geval van noodzaak en op verzoek van de leidinggevende: bereidheid tot het werken op een andere plaats dan de normale werkplaats (o.m. n.a.v. de door het lokaal bestuur georganiseerde activiteiten)