



**Functieweging**  
**Administrateur-Generaal**  
**Opgroeien**

Door: Bert De Greve – Frederik Schellekens

April 2023



# Inhoudstafel

1. Inleiding.....	2
1.1 Situering.....	2
1.2 Proces van functieweging.....	3
2. Technische opbouw van de functieweging .....	4
2.1 De Hudson 5+1 Compas® wegingsmethodiek .....	4
2.2 Functieweging Administrateur-Generaal Opgroeien.....	4
3. Argumentatie bij de verschillende criteria .....	5
3.1 Technische expertise .....	5
3.2 Omgaan met informatie .....	6
3.3 Omgaan met taken .....	6
3.4 Leidinggeven.....	7
3.5 Interpersoonlijke relaties .....	7
4. Resultaat functieweging.....	8



# 1. Inleiding

## 1.1 Situering

Het agentschap Opgroeien is in 2019 ontstaan uit een fusie van het toenmalige agentschap Jongerenwelzijn, Kind en Gezin en een deel van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH). Momenteel telt het agentschap circa 3.200 medewerkers en is er sprake van een groot netwerk aan stakeholders. Met een eigen dienst- en hulpverlening én samen met partners ondersteunt het agentschap kinderen, jongeren en hun gezinnen. Daarnaast erkent, subsidieert en ondersteunt Opgroeien voorzieningen die zorg en hulp bieden aan kinderen, jongeren en gezinnen.

Opgroeien is een agentschap binnen het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. Het bestaat uit twee juridische entiteiten, namelijk Opgroeien en Opgroeien regie, maar deze twee entiteiten functioneren in de praktijk als één agentschap.

Opgroeien heeft als missie het recht op kansrijk opgroeien te realiseren voor elk kind en elke jongere in Vlaanderen en Brussel. Het agentschap wil een kansrijk opgroei-klimaat creëren dat zorgt voor kansrijke generaties. Een opgroei-klimaat dat aansluit bij de belevingswereld van alle kinderen, jongeren en gezinnen, vanaf de zwangerschap tot 25 jaar. Dit opgroei-klimaat houdt rekening met de complexe en superdiverse context waarin kinderen, jongeren en gezinnen vandaag opgroeien.

De functie Administrateur-Generaal Opgroeien staat aan het hoofd van het agentschap Opgroeien en rapporteert aan de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin over de activiteiten en de resultaten binnen het agentschap.

Op 20/03/2023 werd aan Hudson gevraagd om de functie Administrateur-Generaal Opgroeien te wegen aan de hand van de 5+1 Compas® wegingsmethodiek en de resultaten van deze weging te converteren naar de functieklassen van de functiematrix zoals van toepassing binnen de Vlaamse Overheid.



Dit rapport bevat een algemene inleiding tot de 5+1 Compas® wegingsmethodiek. Vervolgens worden concrete toelichtingen gegeven bij de weging van de functie.

We gaan ervan uit dat – voor de correcte lezing en interpretatie van deze toelichting – de lezer vertrouwd is met de 5+1 Compas® wegingsmethodiek voor weging van functies.

## 1.2 Proces van functieweging

De eerste bron van informatie voor het wegingsproces is de ons doorgestuurde functiebeschrijving “Administrateur-Generaal Opgroeien”. Dit document is opgemaakt conform de richtlijnen en kwaliteitscriteria voor het opstellen van een functiebeschrijving binnen de Vlaamse overheid en omvat alle rubrieken en nuttige informatie voor een functieweging. Bijkomende bronnen van informatie is het digitaal contact via Teams met mevr. T. Capiou op 30/03/2023.

Voor het wegingsproces van deze functie zijn 2 Hudson consultant-wegingsdeskundigen betrokken. Enerzijds is een consultant betrokken die een vertrouwdheid heeft met de organisatie en reeds meerdere opdrachten voor de betrokken klant heeft uitgevoerd. Hierdoor is de opname van de organisatie-eigen cultuur en historiek gegarandeerd.

Een tweede consultant, vertrouwd met de Vlaamse overheid, bewaakt strikt de methodologisch correcte toepassing van het wegingsinstrument. Vanzelfsprekend hebben beide consultants een doorgedreven ervaring in het gebruik van de 5+1 Compas® wegingsmethodiek.

In dit rapport wordt het wegingsresultaat toegelicht. Hudson is beschikbaar voor verdere bespreking van deze resultaten en de interpretatie ervan.



## 2. Technische opbouw van de functieweging

### 2.1 De Hudson 5+1 Compas® wegingsmethodiek

De 5+1 Compas® wegingsmethodiek van Hudson analyseert en weegt de functie op basis van:

- De **technische expertise** die vereist is om de functie naar behoren uit te voeren;
- De **competenties van het 5+1 Competentiemodel®** die vereist zijn om de functie naar behoren uit te voeren, rekening houdend met de context waarbinnen de competenties worden uitgeoefend;
- De **contextvariabelen**: de externe factoren die een invloed hebben op de competenties die vereist zijn om de functie naar behoren uit te oefenen, en die de zwaarte van de functie mee bepalen. Concreet betreft dit de graad van innovatie die van de functie verwacht wordt, de omvang van de organisatie waarop de functie invloed heeft, de aard van de impact op de organisatie, het aantal medewerkers aan wie leiding wordt gegeven en de complexiteit van de uitgewisselde informatie en de omstandigheden waarin de interactie plaatsvindt.

### 2.2 Functieweging Administrateur-Generaal Opgroeien

De technische opbouw van de weging bestaat uit vijf matrixen, telkens bestaande uit de competenties en de contextvariabelen.

- Technische Expertise: F3.V2 (382 punten)
- Information Management: G2.V (264 punten)
- Task Management: G1.V3 (387 punten)
- People Management: G2.VI (207 punten)
- Interpersoonlijke Management: H2.V (116 punten)

Totaal aantal compaspunten: 1356 compaspunten.



## 3. Argumentatie bij de verschillende criteria

### 3.1 Technische expertise

De functie vereist enerzijds specifieke kennis en ervaring op vlak van opgroeien, naast anderzijds een brede managementkennis en ervaring die toelaat om een strategische visie uit te dragen en deze binnen de volledige Vlaamse overheid te realiseren. Hierbij dient de functie credibiliteit op te bouwen en strategisch inzicht te hebben in de structuur en uitdagingen van de Vlaamse overheid inzake opgroeien. Deze kennis is typisch verworven door een academische opleiding (Academisch Masterniveau) aangevuld met minstens een tiental jaar relevante ervaring. Functiewegingstechnisch vertaalt zich dit in een niveau F van diepte van technische expertise: de functie vereist expertise inzake algemene ondernemersprincipes toegepast binnen de eigen organisatie en overheidscontext en heeft bovendien een doorgedreven expertise en ervaring in het ontwikkelen van een beleid over opgroeien. De activiteiten van de entiteit zijn gespecialiseerd en adviserend van aard en vergen een grondige, transversale kennis van andere, niet verwante beleidsdomeinen. Daarnaast is er ook de grote externe maatschappelijke zichtbaarheid met hoge media-, politieke en/of maatschappelijke gevoeligheid.

Wat de breedte van de technische expertise betreft, wordt van deze functie verwacht dat deze een beleid uittekent in lijn met de visie van de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, en deze vertaalt naar doelstellingen voor de dienst. De functie coördineert de uitwerking van het beleid, formuleert adviezen ten aanzien van het politieke niveau en lanceert veranderingsinitiatieven. Mede door de fusie van de van het toenmalige agentschap Jongerenwelzijn, Kind en Gezin en een deel van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) heeft de functie een erg brede scope. Door deze brede verantwoordelijkheden wordt wegingstechnisch naar een V2 gegrepen. De activiteiten van de entiteit zijn immers sterk uiteenlopend en de doelen en/of belangen van deze activiteiten zijn tegengesteld en vereisen conflictmanagement.



## 3.2 Omgaan met informatie

Om een keuze te maken uit de verschillende competenties die betrekking hebben op het verwerken van informatie, rekening houdend met de complexiteit van de informatie en het verwachte niveau van innovatie, werd vooral rekening gehouden met de functievereisten rond 'Ontwikkelen van een strategische beleidsvisie'. Wegingstechnisch werd geopteerd voor G-Business Begrijpen en innovatie niveau V aangezien van deze functie verwacht wordt dat een strategie wordt ontwikkeld om een geïntegreerd gezins- en jeugdwelzijnsbeleid in Vlaanderen te realiseren waarbij de functie innovatief moet zijn in de beleidsvoorbereiding hierrond. De functie moet cross-functioneel denken waarbij de informatie afkomstig is uit uiteenlopende domeinen, onder meer door de fusie van de verschillende agentschappen. Hierbij zoekt de functie nieuwe trends en strategische samenwerkingsverbanden op. De functie dient vernieuwend en toekomstgericht na te denken over inhoud, aansturing van de dienst Opgroeien en context van de veelheid en betrokkenheid van belanghebbenden.

## 3.3 Omgaan met taken

De functie staat in voor het verzekeren van een kwaliteitsvolle dienstverlening ten aanzien van kinderen, jongeren en gezinnen, alsook ten aanzien van de door Opgroeien erkende en gefinancierde voorzieningen en organisaties. Daarnaast staat de functie in voor de organisatorische optimalisering van de entiteit, het beleidsdomein en de Vlaamse overheid.

De functie moet dus structuren en processen opzetten, het budget managen en verandering introduceren binnen een algemeen strategisch plan, wat wegingstechnisch overeenstemt met de competentie G-Besturen van de organisatie.

De omvang en impact van de functie werd gewogen op V-doorslaggevend (impact op <500 miljoen euro) omwille van het hoge budget dat onder deze functie valt, aangezien deze functie een apparaatskrediet van 200 miljoen euro beheert en daarnaast verantwoordelijk is voor beleidskredieten ten belope van 5,77 miljard euro. De functie beschikt over een verregaande autonomie op het apparaatskrediet en heeft dus een doorslaggevende impact op dit budget. De functie draagt tevens actief bij aan de volledige beleidscyclus en geeft samen met de minister richting aan het toekomstig beleid en is gericht op het ontwikkelen en verdedigen van transversale en entiteit overschrijdende beleidsvoorstellen.



### 3.4 Leidinggeven

Het agentschap Opgroeien is een grote entiteit binnen de Vlaamse overheid waaronder 3.200 personeelsleden vallen. Deze personeelsleden zitten verspreid over verschillende departementen binnen het agentschap waardoor het niet alleen een grote maar tevens een zeer diverse en heterogene groep van medewerkers betreft. De functie moet multidisciplinaire teams aansturen bestaande uit hoger management en/of zware specialistenprofielen. Wegingstechnisch vertaalt zich dit in de competentie G-Teams aansturen en voor aantal werknemers zit dit in de range van score VI (1001-5000 werknemers).

### 3.5 Interpersoonlijke relaties

Binnen het kader van het algemeen communicatiebeleid van de Vlaamse overheid moet de functie instaan voor het organiseren van een adequate externe communicatie en goede contacten met de belangrijkste actoren. Daarnaast staat de functie in voor het stimuleren van, coördineren en/of actief participeren aan de samenwerking binnen en tussen diverse beleidsdomeinen en beleidsechelons.

De functie dient te beschikken over voldoende maturiteit en samenwerkingscompetenties om structurele samenwerkingsverbanden te sluiten met verschillende partners binnen en buiten de Vlaamse Overheid. Ook op politiek niveau dient de functie relaties of strategische allianties uit te bouwen. Het creëren van draagvlak en vormen van een hecht netwerk zijn belangrijke onderdelen in deze functie, vandaar dat de competentie H-Netwerking werd geselecteerd. Omwille van de grote maatschappelijke zichtbaarheid met hoge media-, politieke en/of maatschappelijke gevoeligheid werd aan de functie de impact op niveau V toegekend.





## 4. Resultaat functieweging

De opbouw van de functieweging volgens de beschreven redenering komt uit op 1356 Compas punten wat overeenstemt met klasse D bij de functieclassificatie voor topambtenaren.