

Informatiebericht

Algemeen directeur
Lokaal bestuur Zaventem
Decretale graad -
voltijdse statutaire functie



Inhoud

| | |
|--|---|
| Inleiding | 3 |
| Waarom moet je voldoen om te mogen deelnemen aan de selectie? | 3 |
| Algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden | 3 |
| Specifieke voorwaarden | 3 |
| Aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor kandidaten die voormalige titularis zijn van het ambt van secretaris | 3 |
| Wie zoeken we? | 4 |
| Wat biedt de werkgever aan? | 5 |
| Waaruit kan de selectie bestaan? | 6 |
| 1. Reguliere procedure | 6 |
| Verkenkend gesprek (20 punten) | 6 |
| Mondelinge proef met schriftelijke voorbereiding waarin de leiderschaps- en managementcapaciteiten worden getoetst (80 punten) | 6 |
| Assessment center | 6 |
| 2. Bijkomende proef bij zij-instromers | 6 |
| Vergelijkende proef (voor de laureaat en zij-instromers) | 6 |
| Selectiedata | 7 |
| Wanneer ben je geslaagd?..... | 7 |
| Hoe verloopt de selectieprocedure? | 7 |
| Wanneer word je aangeworven? | 7 |
| Wie zetelt in de selectiecommissie? | 8 |
| Hoe kan je solliciteren? | 8 |

Inleiding

lokaal bestuur Zaventem gaat over tot de aanwerving van een algemeen directeur – decretaale graad - voltijdse statutaire functie met aanleg van een wervingsreserve van 2 jaar, maximaal verlengbaar met 1 jaar.

De selectie werd uitbesteed aan een erkend extern selectiebureau. CC Select voert de selectie uit in overeenstemming met de rechtspositieregeling en met de opdracht.

Waaraan moet je voldoen om te mogen deelnemen aan de selectie?

Aan deze voorwaarden (de selectie en de medische geschiktheid uitgezonderd) moet voldaan zijn op de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen.

Algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden

- 👉 slagen voor de selectieprocedure
- 👉 gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie
- 👉 burgerlijke en politieke rechten genieten
- 👉 medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie
- 👉 voldoen aan de vereiste over taalkennis
- 👉 Belg zijn

Specifieke voorwaarden

- 👉 Je hebt een masterdiploma
- 👉 Je hebt minimum 4 jaar relevante beroepservaring in een leidinggevende functie op managementniveau.

Aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor kandidaten die voormalige titularis zijn van het ambt van secretaris

De voormalige titularissen van het ambt van secretaris bij de gemeente of het OCMW die in hun bestuur niet zijn aangesteld als algemeen directeur, worden tot en met 31 december 2023 geacht te voldoen aan de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden die door de gemeenteraad worden vastgesteld voor de functie van algemeen directeur (artikel 589 § 3 Decreet Lokaal bestuur). Zij zijn dus vrijgesteld van de reguliere selectieprocedure.



Wie zoeken we?

Als **algemeen directeur** sta je onder meer in voor de goede werking van de diensten van het lokaal bestuur en zie je toe op de voorbereiding, organisatie, uitvoering en evaluatie van het beleid.

Je organiseert een correcte ondersteuning en administratieve opvolging van de bestuursorganen.

Je bent eveneens voorzitter en gangmaker van het managementteam en hebt belangrijke voorbereidings- en adviesverleningsopdrachten.

De voornaamste taken van de algemeen directeur zijn decretaal bepaald.

Jouw kerntaken

- ✦ Je bent verantwoordelijk voor de **algemene leiding** van de afdelingen van het **lokaal bestuur**.
- ✦ Je staat hen bij in de **voorbereiding, uitvoering** en de **evaluatie** van het **beleid** binnen het financieel, organisatorisch, structureel en reglementair kader.
- ✦ Je staat aan het hoofd van het personeel en je bent bevoegd voor het **dagelijkse personeelsbeheer**.
- ✦ Je voert de decretaal verplichte taken uit met betrekking tot het **financieel management**, ondersteund door de financieel directeur
- ✦ Je bent de **drijvende kracht in de organisatie** en vormt de verbindingspersoon tussen de politieke beleidsorganen en de gemeentelijke en OCMW-organisatie.
- ✦ Je stimuleert **eenheid** binnen de hele organisatie en bouwt aan een maximale professionalisering.
- ✦ Je zet hierbij de uitgezette lijn en **organisatiestructuur** verder en vindt een evenwicht tussen innovatie en stabiliteit.
- ✦ Je bent de **brug tussen politiek en administratie**, die beiden werkvelden mooi in balans houdt

Profiel

- ✦ Je hebt een masterdiploma en de Belgische nationaliteit.
- ✦ Je hebt minimum 4 jaar relevante beroepservaring in een leidinggevende functie op managementniveau.
- ✦ Je beschikt over de nodige kennis over de werking van een lokaal bestuur.
- ✦ Je beschikt over de nodige managementervaring.
- ✦ Je bent een echte peoplemanager.
- ✦ Je beschikt over een sterke persoonlijkheid, kapitein van het schip, die sturing geeft op basis van toekomstgerichte en innovatieve visie
- ✦ Je bent iemand die zeer open en transparant communiceert
- ✦ Je staat voor integriteit
- ✦ Zorgvuldigheid wordt aanzien als een belangrijke competentie, waarbij je de wettelijkheid bewaakt over de te nemen beslissingen.

Wat biedt de werkgever aan?

- ✦ Je krijgt een voltijdse statutaire aanstelling (na gunstige proeftijd van 1 jaar) met een geïndexeerd bruto-maandsalaris met een minimum van 7.816,21 en maximum 11.516,24. Nuttige anciënniteit in privé en openbare sector wordt volledig overgenomen.
- ✦ Je krijgt eveneens een uitgebreid pakket aan extra voordelen:
 - Ruime opleidingsmogelijkheden
 - Maaltijdcheques van €8 per gewerkte dag
 - Een uitgebreid verlofstelsel
 - Een hospitalisatieverzekering
 - Dubbel vakantiegeld en eindejaarstoelage
 - Integrale terugbetaling van woon-werkverkeer met het openbaar vervoer
 - Een fietsvergoeding van 0,25€/km
 - Mogelijkheid tot gratis vaccinatie tegen griep.

Waaruit kan de selectie bestaan?

1. Reguliere procedure

Verkennd gesprek (20 punten)

Een uitgebreide bevraging van het CV, de interesses en de motivatie van de kandidaat. Men peilt naar de belangstelling in de functie en de inzetbaarheid van de kandidaat bij het lokaal bestuur.

Mondelinge proef met schriftelijke voorbereiding waarin de leiderschaps- en managementcapaciteiten worden getoetst (80 punten)

- ⤴ **Test rond leiderschaps- en managementcapaciteiten:** thuisopdracht (40 punten)
- ⤴ **Mondelinge proef:** Evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals van zijn motivatie, van zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en van zijn interesse voor het werkterrein. De geselecteerde competenties worden grondig bevraagd. Dit zal onder meer worden gemeten via het geven van een presentatie van één of meer cases (40 punten).

Assessment center

Tijdens het assessment center worden de kandidaten beoordeeld door twee assessoren die daarvoor een geïntegreerde set van technieken gebruiken. Dit capacitair onderzoek op niveau van de functie beoogt de evaluatie van de voor de functie vereiste vaardigheden, competenties en attitudes. Er wordt een uitspraak gedaan naar de geschiktheid van de kandidaat. Om te slagen dient men minstens 'geschikt' bevonden worden.

2. Bijkomende proef bij zij-instromers

Vergelijkende proef (voor de laureaat en zij-instromers)

Indien er kandidaten zijn die zich beroepen op de waarborgregeling beschreven in artikel 589 §3, organiseert de selectiecommissie een bijkomende proef onder de vorm van een gestructureerd gesprek met de selectiecommissie, voorafgegaan door een management case die ter plaatse wordt voorbereid, om de titels en verdiensten van de geschikte kandidaten beter te kunnen peilen en de systematische vergelijking van titels en verdiensten te ondersteunen. De aanvullende proef wordt georganiseerd voor enerzijds de eerst gerangschikte kandidaat uit de selectieprocedure en anderzijds de kandidaat/kandidaten die instroomt/instromen via de waarborgregeling.

Indien de titels en verdiensten van de eerst geslaagde kandidaat het best beoordeeld worden, doch deze kandidaat de functie van algemeen directeur niet wenst op te nemen, worden de titels en verdiensten van de tweede geslaagde kandidaat uit de reguliere selectieprocedure vergeleken met de titels en verdiensten van de vrijgestelde kandidaten, enzoverder

Selectiedata

- 📌 Verkennende gesprekken: 14 of 15 september 2022
- 📌 Thuisopdracht: 16-18 september
- 📌 Mondelinge proef: 23 september 2022
- 📌 Assessment: 28 september 2022

Wanneer ben je geslaagd?

Je kan slechts deelnemen aan een volgende selectietechniek indien je geslaagd bent in de voorgaande.

Om als geslaagd te worden beschouwd, moeten kandidaten voor het geheel examen minstens 60% van de punten behalen en minstens 50% op elke proef.

In geval van psychotechnische onderzoeken zoals bepaald in artikel 18 §2, punt e en f, moet men minstens 'geschikt' bevonden worden. In het geval de aanstellende overheid beslist het aantal kandidaten dat toegelaten wordt tot psychotechnische onderzoeken te beperken, beslist de selectiecommissie op basis van de reeds afgelegde selectietechnieken hoeveel kandidaten toegelaten worden tot deze onderzoeken.

Hoe verloopt de selectieprocedure?

Na de deadline voor het indienen van de kandidaturen, worden de sollicitatiedossiers nagekeken en voorgelegd aan het bestuur. Zij beslissen of je in aanmerking komt voor deelname aan de selectieprocedure of niet. Wanneer je alle gevraagde documenten aangeleverd hebt en voldoet aan de gestelde voorwaarden, wordt je kandidaatstelling door het bestuur 'ontvankelijk' verklaard. Wanneer je niet voldoet aan de gestelde voorwaarden, kan je niet deelnemen aan de selectieprocedure. Je wordt steeds tijdig op de hoogte gebracht van elke volgende stap in de selectieprocedure.

Het is belangrijk om zo snel mogelijk alle gevraagde documenten (zoals een kopie van je diploma of een uittreksel uit het strafregister) door te sturen. Indien je, door tijdsgebrek of andere redenen, niet onmiddellijk alle gevraagde gegevens kan bezorgen, dan is je sollicitatiedossier niet volledig en kan je 'onder voorbehoud' ontvankelijk verklaard worden.

De uitnodiging voor deelname aan de eerste selectieproef wordt tijdig verstuurd en dit met vermelding van de plaats, de dag en het uur van de eerste selectieproef.

Wanneer word je aangeworven?

De selectieprocedures resulteren in een bindende rangschikking van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten in volgorde van de behaalde punten of scores.

De kandidaat die door het lokaal bestuur wordt aangesteld, wordt hiervan op de hoogte gebracht. De overige geslaagde kandidaten worden opgenomen in de wervingsreserve en worden aangesproken indien de job opnieuw vacant is binnen een periode van 2 jaar.

Wie zetelt in de selectiecommissie?

De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie die kan bestaan uit ten minste 3 ervaringsdeskundigen en/of deskundigen in de personeelsselectie.

De gemeentelijke mandatarissen en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties mogen uitsluitend als waarnemer bij de selectie aanwezig zijn. Zij mogen geen vragen stellen of delibereren over de uitslag van de selecties.

Hoe kan je solliciteren?

Door volgende documenten te bezorgen:

- 📎 CV
- 📎 Motivatiebrief
- 📎 Uittreksel uit het strafregister
- 📎 Kopie van het gevraagde diploma

Je kan dit doen online via www.ccselect.probisgroup.be tot uiterlijk **24/08/2022**.

De functiebeschrijving en eventueel bijkomende informatie kan je terugvinden op www.ccselect.probisgroup.be. Voor vragen kan je terecht bij jobs@ccselect.be of op het nummer 02 467 35 40.

CC Select behandelt je sollicitatie vertrouwelijk en correct.

