

## INFORMATIEBERICHT

### DIENSTHOOFD RUIMTELIJK BELEID, VERGUNNINGEN EN MILIEU

(niveau A1a-A3a)

**voltijds - in contractueel verband (onbepaalde duur)**

---

#### Inhoud

1.	Inleiding .....	2
2.	Wie zoeken we? .....	2
3.	Waarvoor moet je voldoen om te mogen deelnemen aan de selectie? .....	2
3.1	Algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden .....	2
3.2	Specifieke voorwaarden ( externe kandidaten) .....	2
3.3	Algemene bevorderingsvoorwaarden en voorwaarden voor interne personeelsmobiliteit ( voor interne kandidaten) .....	3
4.	Wat bieden we aan? .....	3
5.	Waaruit bestaat de selectie? .....	3
5.1	Capaciteitsproef ( geschikt/niet geschikt) .....	3
5.2	Kennismakingsgesprek .....	4
5.3	Mondelinge proef met voorbereidende case.....	4
6.	Wanneer ben je geslaagd?.....	4
7.	Hoe verloopt de selectieprocedure? .....	4
8.	Wanneer word je aangeworven? .....	5
9.	Wie zetelt in de selectiecommissie? .....	5
10.	Hoe kan je solliciteren? .....	5

## 1. Inleiding

Het gemeentebestuur van Bredene gaat over tot de aanwerving van een diensthoofd ruimtelijk beleid, vergunningen en milieu – niveau A1a-A3a – voltijdse contractuele functie met een wervingsreserve van 3 jaar.

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

## 2. Wie zoeken we?

De **dienst ruimtelijk beleid, vergunningen en milieu** staat in voor de uitvoering van het stedenbouwkundig en ruimtelijk beleid van de gemeente. Dit gebeurt door enerzijds het voeren van een efficiënt vergunnings- en handhavingsbeleid en anderzijds in te zetten op ruimtelijke planning. De dienst staat tevens in voor het milieu-, groen- en duurzaamheidsbeleid van de gemeente.

Het **diensthoofd ruimtelijk beleid, vergunningen en milieu** is verantwoordelijk voor de coördinatie en dagelijkse leiding van de dienst. Het diensthoofd staat hierbij o.a. in voor de planning en dossierverdeling op de dienst, het optimaliseren van processen, digitalisering, het adviseren bij complexe dossiers en mee ondersteunen van de dagelijkse werking. Daarnaast is het diensthoofd verantwoordelijk voor het tijdig en correct afhandelen en adviseren van de diverse omgevingsaanvragen en het verstrekken van de nodige informatie aan de burger.

## 3. 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.

### 3.1 Algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden

- 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
- slagen voor de selectieprocedure

### 3.2 Specifieke voorwaarden ( externe kandidaten)

Je bent minstens in het bezit van een diploma dat toegang geeft tot niveau A (master of daarmee gelijkgesteld) of je beschikt over een diploma dat toegang geeft tot niveau B ( bachelor of daarmee gelijkgesteld, hebt 4 jaar relevante ervaring en slaagt voor een capaciteitstest.

### 3.3 Algemene bevorderingsvoorwaarden en voorwaarden voor interne personeelsmobiliteit ( voor interne kandidaten)

#### 3.3.1.Voorwaarden voor interne personeelsmobiliteit

- titularis zijn van een graad van niveau A
- een minimale bestuursanciënniteit van twee jaar hebben
- zich niet bevinden in een knipperlichttraject
- in het bezit zijn van een masterdiploma
- slagen voor de selectieprocedure

#### 3.3.2 Bevorderingsvoorwaarden

- titularis zijn van een graad van niveau B of C
- tenminste twee jaar bestuursanciënniteit hebben in niveau B of C
- zich niet bevinden in een knipperlichttraject
- slagen voor de selectieprocedure

Kandidaten die vanuit de bevorderingsprocedure niet beschikken over het vereiste diploma voor deze functie (niveau A = master of gelijkgesteld) komen in aanmerking indien ze slagen voor een niveau- of capaciteitstest.

## 4. Wat bieden we aan?

- Een voltijds contract van onbepaalde duur.
- Aanleg van een wervingsreserve voor de duur van drie jaar.
- Geïndexeerde brutomaandwedge (voltijds) – salarisschaal A1a-A3a: min. 3.788,61 en max. € 6.666,91.
- 30,5 dagen verlof en 14 feestdagen
- Maaltijdcheques van €8
- Tweede pensioenpijler ( 5,5% werkgeversbijdrage)
- Vakantiegeld en eindejaarstoelage, hospitalisatieverzekering, voordeeltarief gemeentelijke BKO, fietsvergoeding voor woon-werk verkeer (0.35 euro/km),mogelijkheid tot een fietslease, aansluiting bij de sociale dienst GSD-V met tal van voordelen

## 5. Waaruit bestaat de selectie?

Elke selectie wordt uitgevoerd op basis van selectiecriteria en met behulp van één of meerdere selectietechnieken. Deze criteria en technieken zijn afgestemd op de functiebeschrijving. De selectieprocedure kan bestaan uit:

### 5.1 Capaciteitsproef ( geschikt/niet geschikt)

Indien je niet beschikt over het vereiste diploma voor deze functie (niveau A = master of gelijkgesteld) kom je in aanmerking indien je slaagt voor een niveau- of capaciteitstest.

## 5.2 Kennismakingsgesprek

Een kennismakingsgesprek dat tot doel heeft een helder en objectief beeld van de kandidaat te bekomen waarbij vooral de motivatie, de relevante werkervaring en de mondelinge vaardigheid worden afgetoetst.

## 5.3 Mondelinge proef met voorbereidende case

De kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie (m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling) die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst. Deze case wordt toegelicht tijdens de mondelinge proef.

Naast de toelichting omtrent de case wordt tijdens de mondelinge proef de vereiste competenties op basis van de functiebeschrijving, de persoonlijkheid, de vakkennis en de interesse voor het werkveld bevestigd.

## 6. Wanneer ben je geslaagd?

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

Als het selectieprogramma uit meer dan één selectietechniek bestaat, moet de kandidaat in elke selectietechniek minstens 50% van de punten behalen en over het gehele selectieprogramma minstens 60% van de punten behalen om als geslaagd te worden beschouwd.

## 7. 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.

## 8. 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 3 jaar.

## 9. Wie zetelt in de selectiecommissie?

De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie die bestaat uit ten minste drie 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.

## 10. Hoe kan je solliciteren?

Door volgende documenten te bezorgen:

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

Je kan dit doen online via <https://www.searchselection.com/nl/jobs/11248>

De functiebeschrijving en eventuele bijkomende informatie kan je terugvinden [www.bredene.be](http://www.bredene.be).

Je kan hiervoor ook terecht bij de personeelsdienst - tel. 059/33.91.91

- [personeelsdienst@bredene.be](mailto:personeelsdienst@bredene.be) - Gemeentehuis, Centrumplein 1, 8450 Bredene.