

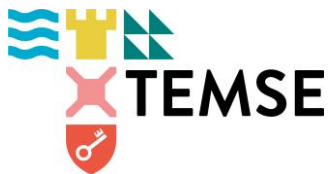
VACATURE

Financieel Directeur

Statutair – voltijds (38u)

Decretale graad

Solliciteren tot en met 18 augustus 2025



Vacature

Medewerkers van het Lokaal Bestuur Temse geven elke dag het beste van zichzelf voor een goede dienstverlening aan meer dan 30.000 burgers. Voor ons lokaal bestuur zijn we op zoek naar een gedreven financieel directeur.

Wat doe je?

Als financieel directeur ben je het financiële anker van het lokaal bestuur Temse. Je bewaakt, ontwikkelt en stuurt het financieel beleid voor de gemeente, het OCMW en de Welzijnsvereniging Sleutelzorg. Samen met de algemeen directeur, het managementteam en de politieke organen zet je koers richting een financieel gezonde toekomst.

Je combineert strategisch inzicht met operationele daadkracht. Vanuit je expertise ondersteun je beleidskeuzes met heldere analyses, bewaak je de financiële planning én zorg je ervoor dat alle financiële processen correct, wettelijk en transparant verlopen.

Wat verwachten we van je?

- Masterdiploma of een universitair diploma of een diploma hoger onderwijs van 2 cycli dat werd gelijkgesteld
- 3 jaar relevante werkervaring in een hiërarchische leidinggevende functie op managementniveau
- Grondige kennis regelgeving financiën gemeente en OCMW;
- Grondige kennis beleids- en beheerscyclus gemeente en OCMW;
- Grondige kennis lokale belastingen;
- Kennis boekhouding;
- Kennis financieel management;
- Basiskennis van de basisregelgeving op het niveau van het bestuur (decreet lokaal bestuur, organieke wet van 8 juli 1976 betreffende OCMW's, wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie, wetgeving openbaarheid van bestuur, wetgeving overheidsopdrachten, ...)
- Basiskennis van de werking van het bestuur in zijn geheel

Het Lokaal Bestuur Temse telt vier organisatiewaarden waarvan ze verwacht dat alle medewerkers deze uitdragen:

1. Klantgedreven

Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant en hiernaar handelen binnen het centrale dienstverleningsconcept. Hoge prioriteit geven aan servicebereidheid en klanttevredenheid.

2. Samenwerkingsgericht

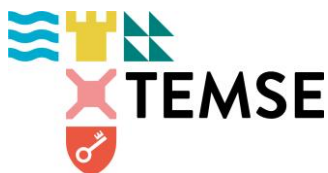
Op een efficiënte wijze (mee)werken aan een gezamenlijk resultaat. Samenwerken is mensenwerk!

3. Met hart en ziel betrokken

Met bezieling, vertrouwen en engagement werken aan de realisatie van de missie/visie van de organisatie.

4. Voortdurend in beweging





Voortdurend verbeteren van het eigen functioneren en van de werking van de organisatie, door de bereidheid om te leren en mee te groeien met veranderingen. Signaleren van kansen mogelijkheden voor bestaande en nieuwe diensten en producten, deze zelf actief beïnvloeden en daarbij verantwoorde risico's durven nemen.

Wat mag je van ons verwachten?

Je gaat aan de slag als financieel directeur als statutair personeelslid.

Je werkt vanuit het administratief centrum De Zaat, Frans Boelplein 1, 9140 Temse.

Het Lokaal Bestuur Temse biedt je:

- 30 vakantiedagen bovenop 14 feestdagen;
- vakantiegeld;
- eindejaarstoelage;
- maaltijdcheques (7,5 EUR/ dag);
- fietsvergoeding (0,36 EUR/km) of een tussenkomst openbaar vervoer voor je woon-werkverkeer;
- mogelijkheid om een fiets te leasen;
- een gratis hospitalisatieverzekering;
- een gratis GSD-V aansluiting.

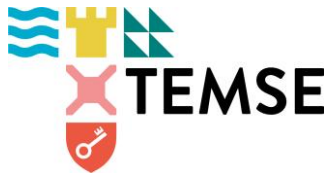
Algemene aanwervingsvoorwaarden

- Een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking (dit wordt getoetst a.d.h.v. een recent uittreksel uit het strafregister bij indiensttreding)
- De burgerlijke en politieke rechten genieten
- Medisch geschikt zijn.
- Goede kennis van de Nederlandse taal
- Slagen in de selectieprocedure

Bijzondere aanwervingsvoorwaarden

- Masterdiploma of een universitair diploma of een diploma hoger onderwijs van 2 cycli dat werd gelijkgesteld
- 3 jaar relevante werkervaring in een hiërarchische leidinggevende functie op managementniveau
- Grondige kennis regelgeving financiën gemeente en OCMW;
- Grondige kennis beleids- en beheerscyclus gemeente en OCMW;
- Grondige kennis lokale belastingen;
- Kennis boekhouding;
- Kennis financieel management;
- Basiskennis van de basisregelgeving op het niveau van het bestuur (decreet lokaal bestuur, organieke wet van 8 juli 1976 betreffende OCMW's, wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie, wetgeving openbaarheid van bestuur, wetgeving overheidsopdrachten, ...)
- Basiskennis van de werking van het bestuur in zijn geheel





Selectieprocedure

Via externe partner Poolstok/ Search & Selection

Hierbij informeren wij u dat het bekwaamheidsexamen voor deze functie als volgt wordt georganiseerd:

3 september 2025 of 10 september 2025, telkens vanaf 12u. Bij een groot aantal kandidaten wordt op 4 september 2025 vanaf 13 u een reservemoment voorzien.

1. Een verkennend gesprek (eliminerend op 30 punten). Dit vindt plaats in de Raadzaal op de 6de verdieping, AC De Zaat, Frans Boelplein 1 te 9140 Temse (minstens 60% te behalen)

8 oktober 2025

2. Een jurygesprek inclusief een proef financieel-economisch inzicht (eliminerend op 70 punten). Dit vindt plaats in de Raadzaal op de 6de verdieping, AC De Zaat, Frans Boelplein 1 te 9140 Temse (minstens 60% te behalen)

Voorafgaand aan het jurygesprek vullen kandidaten online een persoonlijkheidsvragenlijst in.

De kandidaten die geslaagd zijn worden uitgenodigd voor het assessment.

14 oktober 2025 of 15 oktober 2025

3. **Assessment (eliminerend: geschikt of ongeschikt) dat plaatsvindt bij Search & Selection, Koning Abertlaan 79, 9000 Gent**

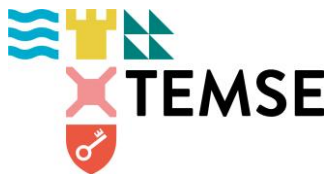


Financiële loopbaan

De **functionele loopbaan** (weddeschalen) verloopt als volgt :

Financieel directeur – decretale graad

<u>financieel directeur</u>	Klasse 5 gemeenten van 25.001 tot 35.000 inwoners
aanvang : 1/4/2018	IN EUR.
Minimum	45.074,95
Maximum	66.564,73
Verhogingen	1 x 1 x 1432,82
	14 x 1 x 1432,62
0	45.074,95
1	46.507,77
2	47.940,41
3	49.373,05
4	50.805,69
5	52.238,33
6	53.670,97
7	55.103,61
8	56.536,25
9	57.968,89
10	59.401,53
11	60.834,17
12	62.266,81
13	63.699,45
14	65.132,09
15	66.564,73



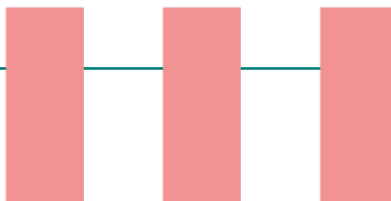
Hoe solliciteren?

Bij het Lokaal Bestuur Temse is jouw talent belangrijker dan je gender, afkomst, leeftijd, geaardheid, handicap of chronische ziekte. Stel je kandidaat en bouw mee aan onze organisatie.

Solliciteer **voor 18/08/2025** op de site van onze partner Search & Selection via deze link:

<https://www.searchselection.com/nl/jobs/11810>

*Wij hopen je alvast te mogen verwelkomen
in ons team om samen de uitdaging
aan te gaan!*



FUNCTIE- EN COMPETENTIEPROFIEL

Functiebenaming	Financieel Directeur
Salarisschaal	Decretale graad

1. DOEL VAN DE FUNCTIE

Ben jij een strategische denker met een sterk financieel inzicht én leiderschapstalent? Wil je mee vormgeven aan een duurzaam financieel beleid voor een bruisende en ambitieuze gemeente? Dan is dit jouw kans. Lokaal Bestuur Temse zoekt een Financieel Directeur die klaar is om het verschil te maken in een complexe en maatschappelijk relevante omgeving.

Wat ga je doen?

Als financieel directeur ben je het financiële anker van het lokaal bestuur Temse. Je bewaakt, ontwikkelt en stuurt het financieel beleid voor de gemeente, het OCMW en de Welzijnsvereniging Sleutelzorg. Samen met de algemeen directeur, het managementteam en de politieke organen zet je koers richting een financieel gezonde toekomst.

Je combineert strategisch inzicht met operationele daadkracht. Vanuit je expertise ondersteun je beleidskeuzes met heldere analyses, bewaak je de financiële planning én zorg je ervoor dat alle financiële processen correct, wettelijk en transparant verlopen.

2. FUNCTIEPROFIEL: RESULTAATSGBIEDEN en TAKEN

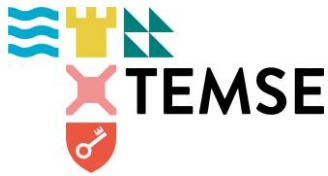
Strategisch financieel beleid en rapportering

- Je ontwikkelt de financiële strategie binnen het meerjarenplan
- Je bewaakt de financiële haalbaarheid van beleidsdoelstellingen en werkt nauw samen met het managementteam en de algemeen directeur
- Je staat in voor de opmaak van financiële beleidsrapporten en de opvolging ervan
- Je zorgt voor het permanent bewaken van de kredieten en stuurt bij.
- Je doet financiële simulaties en prognoses en rapporteert aan de bevoegde raden en bestuursorganen
- ...

Boekhouding en thesauriebeheer

- Je leidt de boekhouding en stelt ism de business partners de jaarrekening op voor gemeente, OCMW, AGB en welzijnsvereniging
- Je waakt over de liquiditeit en het thesauriebeheer en zorgt voor een optimaal gebruik van de beschikbare middelen
- Je beheert investeringsprojecten en subsidies.





- Je bewaakt een efficiënt aankoop- en aanbestedingsbeleid.
- Je houdt toezicht op de naleving van fiscale verplichtingen en regelgeving
- Je behandelt complexe dossiers
- ...

Debiteurenbeheer

- Je staat in volle onafhankelijkheid in voor het invorderen van fiscale en niet fiscale ontvangsten
- Je zorgt voor het rapporteren over dwangbevelen aan de bevoegde raden en bestuursorganen
- Je zorgt voor de correcte toepassing van juridische procedures bij invorderingen
- Je volgt op, adviseert en controleert subsidiedossiers teneinde bijkomende werkingsmiddelen te verwerven.
- ...

Financiële analyse en compliance

- Je voert financiële analyses uit die beleidsbeslissingen ondersteunen
- Je bent verantwoordelijk voor de voorafgaande krediet- en wetmatigheidscontrole van de beslissingen van het lokaal bestuur met een budgettaire en financiële impact.
- Je verzorgt de verplichte rapporteringen (oa aan het Agentschap Binnenlands Bestuur in toepassing van het Decreet Lokaal Bestuur)
- Het jaarlijks toelichting verschaffen bij de jaarrekening aan de beleidsorganen en het managementteam.
- ...

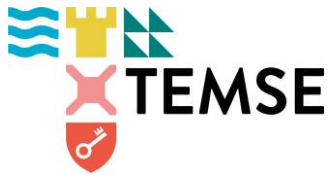
Leiding en coaching van het team financiën & verzekeringen

- Je stuurt en coacht het team financiën volgens de visie op leidinggeven vanuit het LBT
- Je creëert een omgeving waarin samenwerking, resultaatgerichtheid en continue ontwikkeling centraal staan
- Je zorgt voor een continue verbetering van processen, digitalisering en kennisopbouw binnen de financiële dienst.
- Je werkt organisatiebreed en maakt afspraken met de directe medewerkers, doelstellingen overeenkomen, functioneringsgesprekken houden, etc.
- ...

Externe communicatie en vertegenwoordiging

- Je bent het aanspreekpunt voor burgers bij complexe financiële vragen
- Je onderhoudt constructieve contacten met financiële instellingen, overheden en externe stakeholders
- Het uitbouwen van netwerken met actoren die bij de financiële werking van de gemeente, het OCMW en Welzijnsvereniging Sleutelzorg kunnen betrokken zijn.
- Je vertegenwoordigt het lokaal bestuur in externe overlegstructuren en werkt nauw samen met oa de politie-en hulpverleningszone, Interwaas, MIWA
- ...





3. COMPETENTIEPROFIEL

Waardegebonden competenties

Competenties die gebonden zijn aan de waarden van het lokaal bestuur Temse.

KLANTGEDREVEN

Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant en hiernaar handelen binnen het centrale dienstverleningsconcept. Hoge prioriteit geven aan servicebereidheid en klanttevredenheid.

Gedragsvoorbeelden:

- Respect hebben voor klanten
- Toegankelijk zijn voor klanten, zowel voor personen van buitenaf als voor collega's
- Lange termijn relaties opbouwen met organisaties die de klanten vertegenwoordigen gebaseerd op wederzijds vertrouwen en respect
- Op de hoogte zijn van de wensen en de problemen van specifieke klantengroepen en hun problemen
- De toekomst met klanten bespreken (ontwikkelingen, technologie, trends, uitdagingen, ...) en de mogelijkheid om daartoe bij te dragen
- Strategische partnerships uitbouwen
- Een evenwicht vinden tussen de belangen van de klant en deze van de eigen organisatie en in complexe problematieken een win-win situatie nastreven
- Op het gebied van serviceverlening een voorbeeldfunctie vervullen voor anderen. Stimuleert, coacht en faciliteert medewerkers in hun klantgedreven gedrag

SAMENWERKINGSGERICHT

Op een efficiënte wijze (mee)werken aan een gezamenlijk resultaat. Samenwerken is mensenwerk!

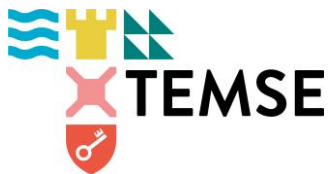
Gedragsvoorbeelden:

- Een goed zelfinzicht hebben en de eigen voorkeur in teamrollen
- Persoonlijk belang ondergeschikt maken aan het algemeen belang
- Gemeenschappelijke factoren benoemen om de teamgeest en het belang van een gemeenschappelijk resultaat te versterken.
- Ervoor zorgen dat iedereen betrokken is en een actieve bijdrage levert.
- Conflicten bespreekbaar maken en het zoeken naar mogelijkheden om verschillende standpunten te verzoenen.
- Samenwerking en co-creatie in de organisatie stimuleren.
- Optimaliseren van samenwerkingsprocessen (overleg, communicatie, delen van kennis, besluitvormingsprocessen, ...)

MET HART EN ZIEL BETROKKEN

Met bezieling, vertrouwen en engagement werken aan de realisatie van de missie/visie van de organisatie.



**Gedragsvoorbeelden:**

- Het werk uitvoeren met aandacht en toewijding en zich met volle overgave kunnen richten op de eigen werkzaamheden
- Zich trouw en loyaal gedragen zowel aan de werkgever als aan collega's en klanten
- De belangen en waarden van de organisatie uitdragen en deze verdedigen naar alle interne en externe relaties
- Bijdragen leveren aan een werkomgeving die staat voor geloofwaardigheid, respect, eerlijkheid, trots en collegialiteit
- Stimuleren van een cultuur van vertrouwen
- Zorgen voor het welbevinden en werkplezier van elke medewerker/collega
- Aandacht hebben voor individuele behoeften van de medewerker en de behoeften van de organisatie
- Zorgen voor verbindende communicatie en een cultuur van constructieve feedback
- Uitgesproken kiezen voor een perspectief vanuit de sterkten/talenten van medewerkers door met een waarderend oog te kijken en in de loopbaan te begeleiden
- Stimuleren van een innovatieve arbeidsorganisatie

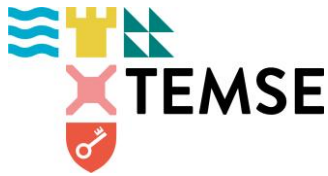
VOORTDUREND IN BEWEGING (VOORTDUREND VERBETEREN EN ONDERNEMERSCHAP)

Voortdurend verbeteren van het eigen functioneren en van de werking van de organisatie, door de bereidheid om te leren en mee te groeien met veranderingen. Signaleren van kansen mogelijkheden voor bestaande en nieuwe diensten en producten, deze zelf actief beïnvloeden en daarbij verantwoorde risico's durven nemen.

Gedragsvoorbeelden:

- Zichzelf voortdurend blijven verder bekwamen en ontwikkelen op alle mogelijke relevante terreinen
- Proactief kennis vergaren om accuraat te kunnen antwoorden op toekomstige probleemstellingen
- Processen, procedures en structuren wijzigen om te kunnen beantwoorden aan nieuwe tendensen en toekomstige probleemstellingen
- Mogelijkheden voorzien tot permanente vorming en bijscholing van anderen en het gebruik daarvan stimuleren
- Anderen leren alert te zijn voor toekomstige uitdagingen en voor wat dit voor de eigen werking kan betekenen
- Anderen stimuleren om kritisch te kijken naar de huidige werking en om voorstellen voor verbetering te formuleren
- In termen van mogelijkheden praten en niet in termen van belemmeringen
- Regelmatig brainstormen met anderen over de dienstverlening
- Ideeën ontwikkelen, gebaseerd op markttendensen en – ontwikkelingen en deze vertalen naar concrete actieplannen en projecten
- Anderen stimuleren om continu op zoek te gaan naar nieuwe activiteitsdomeinen, klanten, partners en technologie
- Als vertegenwoordiger van het lokaal bestuur de regierol bewaken en de invulling geven
- Ideeën aandragen voor nieuwe diensten of voor verbeteringen van bestaande diensten
- Rekening houden met zowel voor- en nadelen en budgetten en werkprocessen bewaken
- Actief zoeken naar samenwerkingsverbanden die de eigen organisatie kunnen versterken





Functiegebonden competenties

VISIE

De dagelijkse praktijk overstijgen en eigen ideeën uitwerken voor de toekomst, feiten van een afstand kunnen bekijken, ze in een ruimere context en langetermijnperspectief plaatsen.

Gedragsvoorbeelden:

- Anticipeert op maatschappelijke ontwikkelingen en bereidt de organisatie hierop voor
- Bewaakt de langetermijnstrategie, ondanks de dagelijkse gebeurtenissen
- Ontwikkelt een beleid om de missie en doelstellingen van de organisatie te realiseren

VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN

Gedragsvoorbeelden:

- Draagt de doelen en de waarden binnen en buiten de organisatie uit
- Zorgt ervoor dat iedereen in de cluster of organisatie op de hoogte is van de doelen, waarden en normen en biedt hen de nodige ondersteuning om ze waar te maken
- Durft harde standpunten in te nemen die de gehele organisatie en het algemeen belang ten goede komen, zelfs als ze minder populair zijn binnen de eigen cluster/organisatie

ONDERNEMEN

Gedragsvoorbeelden:

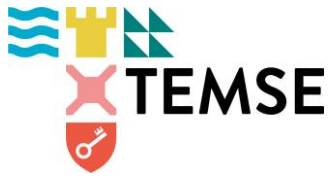
- Kijkt voortdurend rond om opportuniteiten te ontdekken en deze een toegevoegde waarde te geven in de cluster en op organisatieniveau
- Toont lef en zet in op het creatief onderscheidend vermogen van de cluster en op organisatieniveau
- Signaleert nieuwe ontwikkelingen en vertaalt deze in nieuwe activiteiten of diensten met impact op de organisatie
- Stimuleert anderen om kritisch te kijken naar de huidige werking en alert te zijn op toekomstige uitdagingen
- Creëert een cultuur die vernieuwd denken stimuleert

MANAGEN

Gedragsvoorbeelden:

- Creëert betrokkenheid en verhoogt de eigenwaarde van de medewerkers door hen de verantwoordelijkheid te geven over bepaalde dossiers, processen, structuren, ... om de vastgestelde output te bereiken
- Geeft de medewerkers het vertrouwen en het mandaat om zaken op hun manier te realiseren
- Zorgt voor autonomie zodat medewerkers hun capaciteiten en ambities kunnen ontplooiën
- Heeft de eindverantwoordelijkheid voor de optimale inzet van mensen en de middelen





COACHEN

Gedragsvoorbeelden:

- Fungeert als rolmodel voor het nemen van verantwoordelijkheid voor ontwikkeling binnen de organisatie
- Creëert een omgeving en ontwikkelt voorwaarden die andere inspireren om zich te ontwikkelen
- Stimuleert een open feedbackstructuur waar men in een 'veilige' omgeving kan leren

NETWERKEN

Doelgericht een invloedrijk, professioneel netwerk uitbouwen over de grenzen van de eigen organisatie. Ontwikkelen en verstevigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen organisatie en die aanwenden om informatie, steun en medewerking te verkrijgen.

Gedragsvoorbeelden:

- Schakelt het eigen netwerk in om eigen werkzaamheden te ondersteunen (informatie verzamelen, ...)
- Bezoekt nieuwe netwerken om zijn contactenkring te verruimen (in functie van de invulling van de functie)
- Schakelt anderen in om een breder draagvlak en synergie te creëren waardoor de organisatie haar doelstellingen beter kan waarmaken
- Betrekt anderen bij de eigen professionele netwerken en stimuleert hen die uit te bouwen
- Is integer, samenwerkend en niet-manipulatief ingesteld bij het inschakelen van zijn/haar netwerk

RESULTAATSGERICHTHEID

Concrete en gerichte acties ondernemen om doelstellingen te behalen en te overstijgen.

Gedragsvoorbeelden:

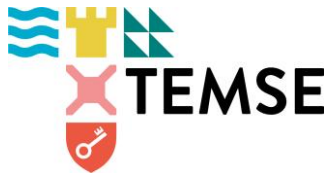
- Formuleren van uitdagende doelstellingen die een impact hebben op de werking van de cluster/organisatie
- Evalueren van resultaten op basis van kwalitatieve en kwantitatieve gegevens en continu bijsturen van mensen en middelen
- Kritische houding hebben ten opzichte van de eigen aanpak en rekening houden met feedback van anderen om de efficiëntie te verbeteren
- Ontwikkelen van een doelgericht en concreet actieplan met doelen, mensen, middelen, timing enz.

COMMUNICATIEVE VAARDIGHEDEN

Gedragsvoorbeelden:

- Communiceert op regelmatige momenten over de opdracht van de entiteit of de organisatie en over het belang daarvan
- Geeft richting en stuurt de cluster aan door een duidelijk en inspirerend beleid uit te dragen
- Inspireert als verantwoordelijke vanuit de waarden en doelstellingen van de organisatie





VAKTECHNISCHE COMPETENTIES

SPECIFIEKE KENNIS

- Grondige kennis regelgeving financiën gemeente en OCMW;
- Grondige kennis beleids- en beheerscyclus gemeente en OCMW;
- Grondige kennis lokale belastingen;
- Kennis boekhouding;
- Kennis financieel management;
- Basiskennis van de basisregelgeving op het niveau van het bestuur (decreet lokaal bestuur, organieke wet van 8 juli 1976 betreffende OCMW's, wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie, wetgeving openbaarheid van bestuur, wetgeving overheidsopdrachten, ...)
- Basiskennis van de werking van het bestuur in zijn geheel

4. AANWERVINGS- EN BEVORDERINGSVOORWAARDEN, VOORWAARDEN INTERNE/EXTERNE MOBILITEIT

Bij aanwerving:

- houder zijn van één van de diploma's of getuigschriften die in aanmerking worden genomen voor de aanwerving in de betrekkingen van niveau A, zoals vermeld in Bijlage I van het Besluit van de Vlaamse Regering dd. 07 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor o.a. de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.
- minstens 3 jaar relevante beroepservaring in een hiërarchische leidinggevende functie op managementniveau

