

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: RESULTAATSGEBIEDEN 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 ONDERNEMERSSCHAP)

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 binnen een managementfunctie.