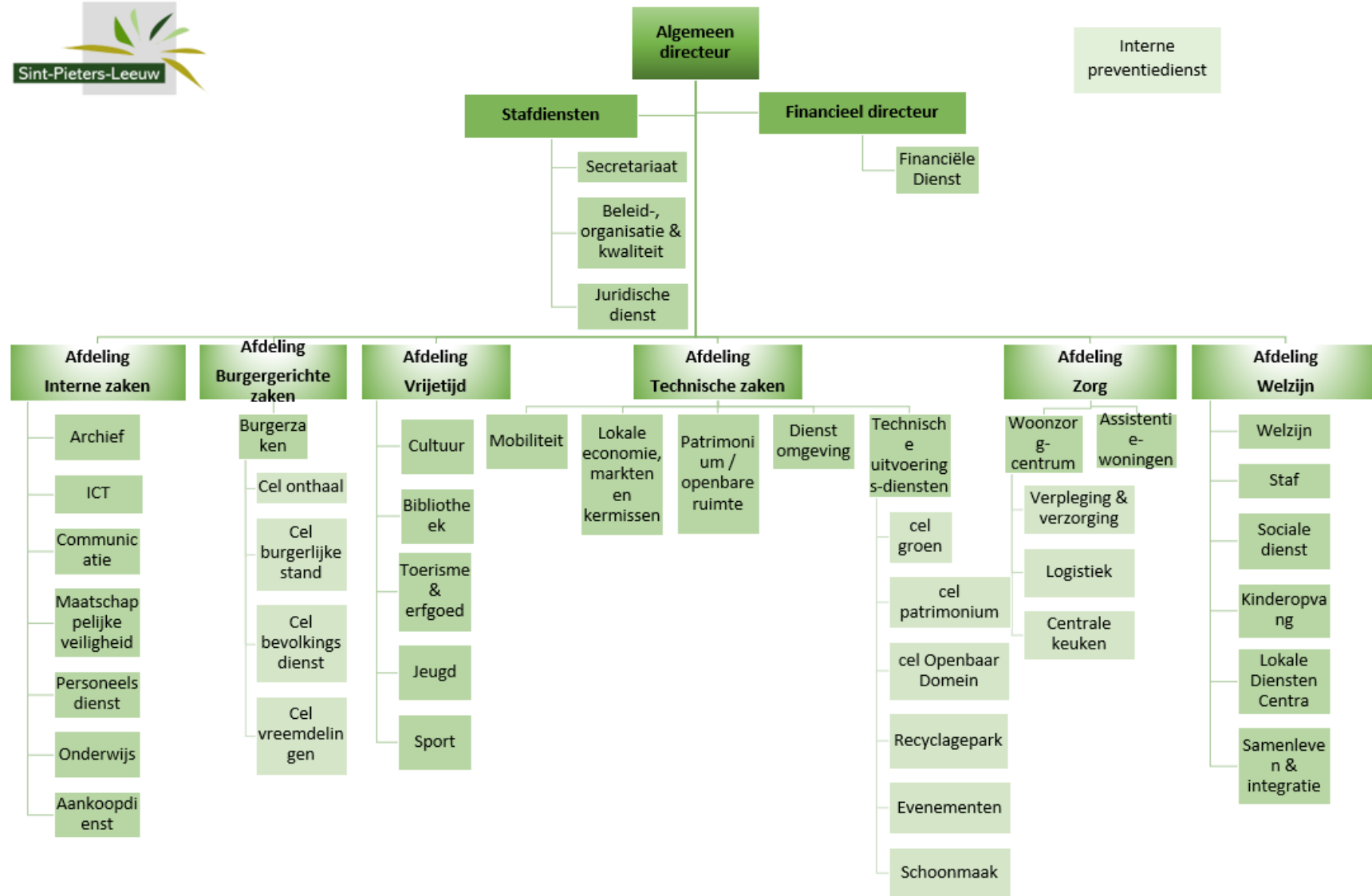


SELECTIEPROCEDURE DIENSTHOOFD INTEGRALE VEILIGHEID

Organogram





FUNCTIEBESCHRIJVING

FUNCTIEGEGEVENS

<u>GRAADNAAM:</u>	Diensthooft
<u>FUNCTIEBENAMING:</u>	Diensthooft Integrale Veiligheid (vroegere benaming ambtenaar maatschappelijke veiligheid – noodplanning)
Aanstelling:	Statutair
Afdeling:	Interne Zaken
Dienst:	Integrale Veiligheid (vroegere benaming Maatschappelijke Veiligheid)
Cel:	
Tewerkstellingsplaats:	gemeentehuis
Salarisschaal:	A1a/A2a/A3a
Nationaliteit:	onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese economische ruimte of Zwitserland
Diplomavooraarden	masterdiploma
Specifieke diplomavooraarden	/
Datum functiebeschrijving:	24/10/2024
Goedkeuring algemeen directeur:	25/10/2024

EVALUATOREN

eerste evaluator	afdelingshooft Interne Zaken
tweede evaluator	algemeen directeur

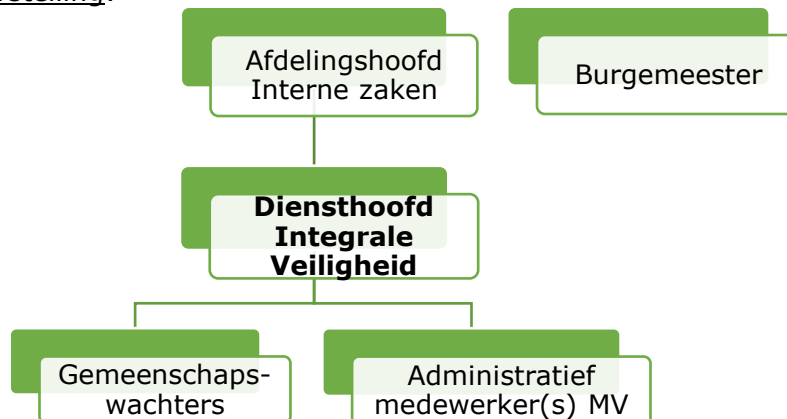
POSITIONERING VAN DE FUNCTIE

1. Plaats in het organogram - welke plaats heb ik binnen het lokaal bestuur

Diensthooft Integrale Veiligheid staat onder de hiërarchische leiding van het afdelingshooft Interne Zaken aan wie rechtstreeks wordt gerapporteerd.

Voor de administratieve ondersteunende uitvoeringstaken heeft hij/zij de *operationele leiding* over de administratief medewerker(s) Maatschappelijke Veiligheid en de gemeenschapswachters.

Schematische voorstelling:



2. Afdelingstaak – wat is het doel van mijn dienst/cel

Ondersteuning van de burgemeester en de gemeente voor de implementatie van een geïntegreerd veiligheidsbeleid.

WAT – welke zijn mijn taken? (VERANTWOORDELIJKHEIDSGEBIEDEN)

- ❖ Specifieke taken eigen aan de functie/dienst
 - Als diensthoofd Integrale Veiligheid heb je een aantal taken die inherent zijn aan je functie en/of dienst. Dit omvat ondermeer de volgende taken:
 - uitwerken en waken over de implementatie van een geïntegreerd veiligheidsbeleid (afstemmen en coördineren van de verschillende sectorale plannen op het lokaal en federaal veiligheidsbeleid en de implementatie van de wet- en regelgeving);
 - meewerken aan preventieve projecten die zich kaderen in het domein van integrale veiligheid – preventie;
 - projecten rond intern welzijn en preventie uitwerken;
 - als gemeenschapswachtcoördinator sta je in voor het aansturen van de gemeenschapswachten;
 - coördineren van burenbemiddeling;
 - verantwoordelijk voor de uitwerking en de harmonisering van het GAS-reglement en de toepassing ervan;
 - instaan voor de opvolging en coördinatie van verscheidene (overlast)dossiers;
 - verantwoordelijk voor de werking van een evenementen- en vrijwilligersloket.
 - verantwoordelijk voor het beheer van het cameradossier (vaste camera's, sluikstortcamera's, opvolging en implementatie camerawetgeving)
 - adviseren ikv preventieve en repressieve bestuurlijke maatregelen ter behoud of herstel van de openbare orde, openbare veiligheid en/of openbare gezondheid (bestuurlijke handhaving)
 - Als noodplanningscoördinator heb je een aantal taken die inherent zijn aan je functie en/of dienst. Dit omvat ondermeer de volgende taken:
 - het maken van een risicoanalyse en inventarisatie van de gemeente;
 - redactie en actualisering van de gemeentelijke nood- en interventieplannen;
 - mee organiseren en evalueren van noodplanoefeningen;
 - tijdens noodsituaties het bijhouden van een logboek op het nationaal veiligheidsportaal (anno 2024: Paragon) en verzorgen van het secretariaat van het gemeentelijk coördinatiecomité;
 - evalueren van noodsituaties;
 - coördinatie en secretariaat van de veiligheidscel;
 - verzamelen en controleren van evenementenformulieren;
 - contact onderhouden met de hulpdiensten over evenementen en risico's op het grondgebied;
 - burgers informeren omtrent fuifbeleid en evenementenprocedure.
 - meehelpen met het samenstellen van stormschadedossiers en zorgen voor de uitvoering en communicatie van maatregelen die voortvloeien uit ernstige bedreigingen van de volksgezondheid, zoals epidemieën, varkenspest, dolle koeienziekte, blauwtong, vogelgriep, enz.
 - samen met andere collega's zorgen voor een 24/7 telefonische bereikbaarheid en indien nodig, aanwezigheid in het kader van noodsituaties;
- ❖ Leiding, coaching en organisatie van de dienst

Je geeft leiding aan en coacht je medewerkers en organiseert je dienst met het oog op een efficiënte en klantvriendelijke dienstverlening. Dit omvat ondermeer de volgende taken:

 - zorgen voor het onthaal van nieuwe medewerkers;
 - voeren van plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken;
 - vaststellen van vormingsbehoeften en persoonlijke ontwikkelingskansen van je medewerkers;
 - begeleiden van medewerkers bij moeilijke dossiers;
 - implementeren van de reglementering van toepasselijke wetgeving. Je volgt hiervoor vorming, vertaalt ze naar je medewerkers en zorgt voor de implementatie ervan;

- zorgen voor een evenwichtige taakverdeling van je medewerkers, de coördinatie en de controle van de uitvoering van de taken. Dit impliceert eveneens het plannen van de verlopen, het controleren van de afwezigheden (tijdsregistratie) en het uitwerken van voorstellen ter verbetering van de dienstverlening;
- organiseren van team- en personeelsvergaderingen, plegen van werkoverleg.

❖ Meerjarenplanning

Je bent eindverantwoordelijke voor het opmaken en het opvolgen van de luiken van het meerjarenplan voor de dienst.

Dit omvat ondermeer de volgende taken:

- de coördinatie en begeleiding van de opmaak van een meerjarig beleidsplan en dit in overleg met de algemeen directeur en de bevoegde mandataris(sen);
- de redactie en bijsturing van de jaarlijkse actieplannen om de resultaten vooropgesteld in het beleidsplan te realiseren;
- opvolging en evaluatie van de uitvoering van het beleidsplan;
- verslaggeving van de gerealiseerde doelstellingen in het jaarverslag.

❖ Budgetbeheer

Je bent eindverantwoordelijke voor het opmaken en het opvolgen van het budget van de dienst teneinde de financiële doelstellingen van de organisatie te behalen en een efficiënt en doeltreffend financieel beheer mogelijk te maken.

Dit omvat ondermeer de volgende taken:

- tijdig en nauwkeurig een gefundeerd en samenhangend budgetvoorstel en -wijziging opstellen en dit in overleg met de algemeen directeur/het afdelingshoofd en de bevoegde mandataris(sen);
- beheer van de vastgestelde budgetten (inclusief controle en verwerken facturen) en de beschikbare middelen op de meest efficiënte manier inzetten;
- streven naar optimalisatie in de uitvoering van de opgedragen opdrachten van de dienst om het resultaat en de kost van de dienst op een aanvaardbaar niveau te houden;
- opvolging van overheidsopdrachten;
- opsporen, melden en afhandelen van subsidiemogelijkheden.

❖ Overige taken

Als diensthoofd Integrale Veiligheid heb je een aantal overige taken zoals:

- zorgen voor een duidelijke communicatie in InfoLeeuw, op de gemeentelijke website, etc;
- dossiers voor het college/vast bureau en de raden voorbereiden, agenderen, opvolgen en uitvoeren;
- deelnemen aan vergaderingen, overleg plegen en samenwerken en dit zowel intern (diensthoofdenoverleg, overleg algemeen directeur, overleg burgemeester, mandatarissen) als extern (coördinatievergaderingen, overleg gemeenschapswachtcoördinatoren, overleg (wijk)politie...);
- zorgen voor een goed onthaal van en ter beschikking staan van de klant/burger voor het verstrekken van relevante informatie, beantwoorden van vragen, het oplossen van problemen, behandelen van klachten ...
- zorgen voor de afhandeling van briefwisseling en e-mail verkeer.

❖ Profiel - attitude

Je vertoont een flexibel gedrag en voert andere taken en werkzaamheden eigen aan de dienst en die aansluiten op de verwachte competenties op eigen initiatief en/of op vraag van je leidinggevende uit ten einde een efficiënte werking van de dienst te realiseren.

HOE – hoe voer ik mijn taken uit? (COMPETENTIES)

Een hoger niveau impliceert steeds dat de lager gelegen gradatie ook is verworven.

Kerncompetenties	niveau
Voortdurend verbeteren	3
Klantgerichtheid	3
Samenwerken	3
Betrouwbaarheid "consequent en correct handelen"	3
Functiespecifieke competenties	niveau
Organisatiebetrokkenheid	2
Visie	2
Beslissen	2
Resultaatgerichtheid	3
Organiseren	2
Voortgangscontrole	2
Delegeren	2
Ontwikkelen van medewerkers (resultaatsgericht coachen)	2

KENNIS: deze kennis is belangrijk in mijn functie

- grondwettelijk en administratief recht;
- functie en werking organen en diensten;
- decreet lokaal bestuur;
- specifieke wetgeving betreffende het werkveld;
- informatica:
 - ✓ Microsoft Office toepassingen
 - ✓ specifieke toepassingen eigen aan de dienst;
- management- en leidinggevende technieken;
- veiligheidsvoorschriften.

Medewerker:

Naam en voornaam:

datum: 00/00/202.

Ik heb kennis genomen van de functiebeschrijving.

1^e evaluator: afdelingshoofd Interne Zaken

datum: 00/00/202.

Algemeen competentieprofiel Diensthoofd

Overzicht opgenomen competenties

I. Kerncompetenties

- Voortdurend verbeteren
- Klantgerichtheid
- Samenwerken
- Betrouwbaarheid

II. Functiespecifieke competenties

- Organisatiebetrokkenheid
- Visie
- Beslissen
- Resultaatgerichtheid
- Organiseren
- Voortgangscntrole
- Coachen
- Delegeren



I. Kerncompetenties

Competentie	Voortdurend verbeteren
Definitie	Voortdurend verbeteren van de werking door gericht te zijn op resultaat en kwaliteit, bereidheid tot voortdurend leren, en openstaan voor verandering.
Niveau met voorbeelden	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toont zich leer- en aanpassingsbereid met betrekking tot de eigen functie en situatie 2. Ontwikkelt zich binnen de eigen functie en werkt actief mee aan het verbeteren van de uitvoering van taken <p>3. Leert over andere vakgebieden, methodes en technieken en werkt actief mee aan het verbeteren van de werking van de entiteit</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Heeft belangstelling voor 'aanverwante' onderwerpen om zijn kennis te verruimen ▪ Benut informatie die afkomstig is uit andere vakgebieden om de eigen aanpak en werking te optimaliseren ▪ Onderkent de impact van nieuwe processen, technieken en methodes in andere vakgebieden op de eigen werking ▪ Stuurt de eigen werking proactief bij naar gelang van wijzigingen op het niveau van de entiteit ▪ Zoekt actief naar mogelijke verbeteringen die de eigen functie en het eigen takenpakket overstijgen ▪ Zoekt actief naar mogelijke verbeteringen ondermeer door middel van permanente vorming ▪ Wijzigt werkmethodes binnen de dienst om te kunnen beantwoorden aan nieuwe tendensen <ol style="list-style-type: none"> 4. Anticipeert via structurele maatregelen om aan toekomstige uitdagingen te beantwoorden en stimuleert het voortdurend verbeteren bij anderen

Competentie	Klantgerichtheid
Definitie	Het herkennen van de wensen, behoeften en belangen van de verschillende soorten (interne en externe) klanten en er gepast op reageren, zonder daarbij het algemeen belang uit het oog te verliezen.
Niveau met voorbeelden	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reageert vriendelijk, gepast en correct op voor de hand liggende vragen van klanten 2. Onderneemt acties om voor de klant de meest geschikte oplossing te bieden bij vragen en problemen die minder voor de hand liggen <p>3. Onderneemt, binnen de mogelijkheden van de eigen functie, acties om de dienstverlening aan klanten te optimaliseren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gaat kritisch na op welke punten de eigen dienstverlening aan de klant kan worden verbeterd ▪ Onderzoekt gericht (via systematisch onderzoek) de wensen, behoeften en verwachtingen van klanten (tevredenheidsenquêtes, mondelinge enquêtes...) ▪ Formuleert concrete voorstellen om de eigen dienstverlening te verbeteren ▪ Onderneemt concrete acties naar aanleiding van specifieke feedback van klanten ▪ Zet nieuwe mogelijkheden op het vlak van dienstverlening meteen om in de praktijk ▪ Onderneemt acties om de dienstverlening aan specifieke doelgroepen te optimaliseren, rekening houdend met hun beperkingen en behoeften (bv. handicap, allochtonen ...) <ol style="list-style-type: none"> 4. Onderneemt structurele acties om de dienstverlening van de organisatie aan klanten te optimaliseren



Competentie	Samenwerken
Definitie	Een bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat op niveau van een team, entiteit of de organisatie, ook wanneer dit niet onmiddellijk van persoonlijk belang is.
Niveau met voorbeelden	<ol style="list-style-type: none"> 1. Werkt mee en informeert anderen 2. Helpt anderen en pleegt overleg <div style="background-color: #000080; color: white; padding: 5px;"> <p>3. Stimuleert de samenwerking binnen de eigen entiteit, werkgroepen of projectgroepen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Komt met ideeën om het gezamenlijk resultaat te verbeteren ▪ Moedigt anderen aan om samen te werken, hun ideeën te uiten en onderling van gedachten te wisselen ▪ Moedigt anderen aan om onderling te overleggen over zaken die het eigen werk overstijgen ▪ Betrekt anderen bij het nemen van beslissingen die op hen impact hebben ▪ Bevordert de goede verstandhouding, de teamgeest en het respect voor de verscheidenheid van mensen ▪ Geeft opbouwende kritiek en feedback ▪ Moedigt anderen aan om gezamenlijke oplossingen te vinden ▪ Werkt actief aan het scheppen van een goede vertrouwensband met andere entiteiten </div> <ol style="list-style-type: none"> 4. Creëert gedragen samenwerkingsverbanden met en tussen andere entiteiten

Competentie	Betrouwbaarheid "consequent en correct handelen"
Definitie	Handelen vanuit de codes van integriteit, zorgvuldigheid, objectiviteit, gelijke behandeling, correctheid en transparantie uitgaande van de basisregels, sociale en ethische normen (diversiteit, milieuzorg ...) Afspraken nakomen en zijn verantwoordelijkheid opnemen
Niveau met voorbeelden	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handelt correct en respectvol ten aanzien van zijn omgeving en van de bestaande regels en afspraken 2. Brengt sociale en ethische normen in de praktijk <div style="background-color: #000080; color: white; padding: 5px;"> <p>3. Schept randvoorwaarden zodat de deontologische code in de praktijk gebracht kan worden</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vertoont voorbeeldgedrag rond basisregels en afspraken, rond sociale en ethische normen en in het omgaan met diversiteit. ▪ Zorgt voor een transparante structuur (inrichting) van de entiteit ▪ Zorgt ervoor dat iedereen in de organisatie of entiteit op de hoogte is van de verwachte normen voor gedrag (bijvoorbeeld: brengt het onderwerp regelmatig en systematisch ter sprake) ▪ Spreekt anderen aan als onethische handelingen worden gesteld, regels en afspraken niet worden nageleefd enz. </div> <ol style="list-style-type: none"> 4. Handelt integer in een veelheid aan situaties, ook in die waar geen eenduidige regelgeving voor bestaat



I. Functiespecifieke competenties

Competentie	Organisatiebetrokkenheid
Definitie	Zich verbonden tonen met de organisatie, taak en beroep; de belangen ervan verdedigen bij anderen
Niveau met voorbeelden	<p>1. Handelt overeenkomstig de waarden en doelstellingen van de organisatie</p> <p>2. Houdt bij de eigen acties (pro)actief rekening met de belangen van de organisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Overweegt in de eigen acties en voorstellen de voor- en nadelen voor de organisatie ▪ Zet zich in om de doelstellingen van de organisatie te realiseren, ook al zou hij zelf andere doelen voorrang kunnen geven ▪ Respecteert in de eigen adviezen en beslissingen het ruimere beleidskader (doelen, waarden, cultuur,...) ▪ Heeft oog voor de kosten die met een bepaald voorstel of initiatief samenhangen ▪ Schat bij eigen acties en beslissingen de ruimere gevolgen daarvan voor de organisatie in <p>3. Bewaakt en verdedigt op consequente wijze de belangen, de opdracht en de handelwijze van de organisatie</p>

Competentie	Visie (conceptueel denken)
Definitie	De dagelijkse praktijk overstijgen en eigen ideeën uitwerken voor de toekomst, feiten bekijken vanop een afstand, ze in een ruimere context en langetermijnperspectief plaatsen.
Cluster	Graadcompetentie
Niveau met voorbeelden	<p>1. Plaatst operationele taken en problemen in een ruimere context</p> <p>2. Betrekt bredere (maatschappelijke, technische ...) factoren bij zijn aanpak</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kent de relevante trends en ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie en het eigen beroep of domein ▪ Wijst op nieuwe problemen en situaties die voor anderen nog niet zo duidelijk zijn ▪ Denkt kritisch en zelfstandig ▪ Plaatst adviezen, beslissingen en initiatieven in de bredere organisatiecontext of beleidscontext ▪ Heeft voeling met wat er in de toekomst gevraagd kan worden <p>3. Brengt een eigen beleid naar voren dat de entiteit of organisatie op lange termijn beïnvloedt</p>



Competentie	Beslissen
Definitie	Zich op onderbouwde wijze eenduidig uitspreken over welk standpunt wordt ingenomen of welke actie wordt ondernomen
Niveau met voorbeelden	<p>1. Neemt beslissingen met een beperkt risico na afweging van alle relevante aspecten</p> <p>2. Neemt beslissingen in situaties waarin het risico duidelijk in te schatten is</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Schat op correcte wijze in of hij over onvolledige maar voldoende informatie beschikt om een beslissing te onderbouwen ▪ Neemt beslissingen waarvoor voldoende maar nog niet alle informatie aanwezig is ▪ Neemt een beslissing als hij de gevolgen voldoende kan inschatten ▪ Neemt berekende risico's (er is een zeker risico, en dat kan bepaald worden) ▪ Heeft een gegronde argumentatie voor het risico-element in de beslissing ▪ Handhaaft genomen beslissingen bij weerstand en tegendruk <p>3. Neemt beslissingen in situaties waarin het risico niet eenduidig in te schatten is</p>

Competentie	Resultaatgerichtheid
Definitie	Het ondernemen van concrete en gerichte acties met het oog op het behalen of overstijgen van doelstellingen.
Niveau met voorbeelden	<p>1. Werkt gericht en actief aan het bereiken van de vastgestelde doelen</p> <p>2. Formuleert uitdagende (maar haalbare) doelstellingen en zet zich ten volle in om die te bereiken.</p> <p>3. Werkt resultaatgericht en draagt dat uit naar de eigen omgeving</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formuleert uitdagende doelstellingen die een impact hebben op de werking van anderen of van de entiteit ▪ Ontwikkelt een doelgericht en concreet actieplan met doelen, mensen, middelen, timing enzovoort ▪ Maakt concrete afspraken met alle betrokkenen om de gestelde doelstellingen te bereiken ▪ Communiqueert op regelmatige basis over de stand van zaken aan de andere betrokkenen ▪ Spreekt anderen aan op het bereiken van de doelstellingen als dat nodig blijkt



Competentie	Organiseren
Definitie	De benodigde acties, tijd en middelen aangeven en die elementen coördineren om de doelstellingen te bereiken volgens de planning.
Niveau met voorbeelden	<p>1. Organiseert het eigen werk</p> <p>2. Coördineert acties, tijd en middelen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Splitst een opdracht adequaat op in deelopdrachten en gaat stapsgewijs en goed doordacht te werk ▪ Organiseert zich op zodanige wijze dat hij een overzicht kan bewaren ▪ Houdt bij het opmaken van een planning op realistische wijze rekening met de beschikbare middelen ▪ Zet schaarse middelen (mensen, instrumenten ...) zo in dat ze optimaal benut worden ▪ Is resultaatgericht in zijn actieplannen en doelstellingen (bv. werkt met duidelijke doelen en timing) ▪ Voorziet voor een omvangrijkere opdracht in een actieplan met benodigde budgetten, middelen, mensen en informatie <p>3. Legt acties en werkwijzen vast in procedures</p>
Competentie	Voortgangscntrole
Definitie	Het bewaken van de voortgang in tijd en van de kwaliteit van eigen processen of die van collega's, medewerkers of externen.
Niveau met voorbeelden	<p>1. Bewaakt de voortgang van het eigen werk</p> <p>2. Bewaakt de voortgang van het eigen werk en dat van anderen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Controleert op regelmatige basis de voortgang en resultaten van een werkproces ▪ Bouwt momenten van werkoverleg en rapportering in (zowel van als voor anderen) ▪ Checkt afspraken op het afgesproken moment ▪ Wijst medewerkers (collega's, leveranciers,...) op hun planning of afspraken ▪ Anticipeert op mogelijke storingen in de voortgang <p>3. Ontwikkelt systemen om de voortgang te bewaken</p>



Competentie	Ontwikkelen van medewerkers (resultaatsgericht coachen)
Definitie	Medewerkers ondersteunen bij het behalen van goede resultaten en het groeien in een functie door hen te helpen bij het ontwikkelen van hun vermogen om zelfstandig problemen op te lossen.
Niveau met voorbeelden	<p>1. Coacht om taken te kunnen volbrengen en resultaten te behalen</p> <p>2. Coacht met het oog op het ontwikkelen van de gewenste gedragsvaardigheden; fungeert als coach of mentor</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stimuleert collega's om zelf oplossingen te vinden ▪ Onderneemt acties om het inzicht van collega's in hun eigen functioneren te versterken ▪ Heeft vertrouwen in het potentieel en de zelfsturing van de collega's en stimuleert dat ook ▪ Is in staat om zijn advies en coachingstijl aan te passen aan het ontwikkelingsniveau en de eigenheid van collega's ▪ Heeft oog voor de voortgang van groei in gedrag ▪ Richt zich niet alleen op de taak of het doel dat gerealiseerd moet worden, maar ook op de persoon die de taak moet uitvoeren <p>3. Besteedt aandacht aan de lange termijn ontplooiing van de medewerkers</p>

Competentie	Delegeren
Definitie	Taken en verantwoordelijkheden doorgeven, rekening houdend met de interesse, ambitie, ontwikkeling en competentie van medewerkers. De gedelegeerde taken opvolgen
Niveau met voorbeelden	<p>1. Delegeert duidelijk afgelijnde taken</p> <p>2. Delegeert ruimere taken en duidelijk afgebakende verantwoordelijkheidsdomeinen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wijst dossiers aan medewerkers toe volgens hun kennis, ervaring en motivatie ▪ Betrekt de medewerkers bij het zoeken naar oplossingen en stelt dat voor als een mogelijkheid om zich te bewijzen, zich te ontplooien ▪ Draagt op een efficiënte wijze taken en verantwoordelijkheden over aan medewerkers zodat hun motivatie verhoogt ▪ Maakt de medewerker mee verantwoordelijk voor het eindresultaat ▪ Staat open voor initiatieven van medewerkers <p>3. Delegeert ruime verantwoordelijkheidsgebieden</p>



Evaluatiecriteria - vergelijkende selectieprocedure:

Selectietechniek bestaande uit:

1. Schriftelijke proef

60/100

a) Gevalstudie.

Omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt en wordt in dat geval ter beschikking gesteld.

b) Een competentieproef.

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.

2. Een assessmentproef

Tijdens een assessment center wordt de kandidaat beoordeeld door twee verschillende 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 en attitudes. Er wordt een uitspraak gedaan naar de geschiktheid van de kandidaat (niet geschikt, geschikt).

3. Mondelinge proef

40/100

Deze selectietechniek beoogt de 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, vakkennis en van zijn interesse voor het werkterrein. De geselecteerde competenties worden grondig bevraagd.

Om te slagen dienen de kandidaten minstens 50% van de punten te behalen op de gevalstudie, minstens 50% van de punten te behalen op de competentieproef, minstens 50% van de punten te behalen op het totaal van de schriftelijke proef en minstens 50% van de punten te behalen op de mondelinge proef. Op het geheel van de selectieproef moeten de kandidaten minstens 60% behalen.

Voor de assessmentproef moeten ze geschikt worden bevonden.

