



Welkom bij lokaal bestuur Edegem

Inhoud

1.	Een woordje uitleg over de selectieprocedure	1
2.	De functie	2
2.1.	De functiebeschrijving en het profiel	2
2.2.	Een beeld over de opdrachten voor de volgende jaren	5
2.3.	Onze visie op leiderschap: draag je ze mee uit?	5
2.4.	Organogram lokaal bestuur Edegem.....	7
2.5.	Het team patrimonium & facility volgens het huidig personeelsplan	7
2.6.	Het loon en andere voordelen	8

1. Een woordje uitleg over de selectieprocedure

Je kan tot en met maandag 22 mei 2023 solliciteren voor deze vacature. De functie is ingeschaald en wordt betaald op master-niveau (basis A1a-A3a). Onder 2.6. vind je enkele bruto/netto simulaties.

Je komt in aanmerking voor deze functie indien je een master-diploma hebt en minstens twee jaar relevante beroepservaring op gebied van ruimtelijke ordening en milieu hebben en de Belgische nationaliteit hebben.

Je kan ook deelnemen indien je een bachelor-diploma hebt en je minstens 2 jaar relevante ervaring op gebied van ruimtelijke en ordening hebt en slaagt voor een capaciteitstest.

Deze capaciteitstest zal uitgevoerd worden door A&S Solutions, onze partner voor het afnemen van psychotechnische proeven en assessments. Ook deze kandidaten moeten de Belgische nationaliteit hebben. Je zal in de loop van de week van 22 mei hiervoor een link ontvangen.

Voor ons is ervaring met leidinggeven even belangrijk, beschrijf deze ervaring zo duidelijk mogelijk wanneer je je sollicitatie indient.

De selectieprocedure bestaat uit een thuisopdracht, een interview en een assessmentcenter.

De kandidaten die slagen voor de thuisopdracht gaan door naar het interview.

Om toegelaten te worden tot het deel assessment dien je op de thuisopdracht én mondeling deel samen 60% van de punten behalen. In eerste instantie gaan enkel de best gerangschikte (n), met een maximum van drie kandidaten door naar het assessmentcenter

2. De functie

2.1. De functiebeschrijving en het profiel

Functie- en competentieprofiel

1) Identificatiegegevens

Functietitel	Teamleider wonen en ondernemen
Niveau	A1a-A3a
Graad	A
Cluster	Cluster wonen en ondernemen

2) Plaats in het organogram

Het lokaal bestuur Edegem streeft naar een flexibele en wendbare organisatie die klaar is voor de uitdagingen die op ons afkomen. De dienst- en hulpverlening van het lokaal bestuur Edegem is daarom gebundeld in 5 burgergerichte teams, in 5 ondersteunende teams en een team voor beleidsondersteuning. Deze teams nemen elk een afgelijnd geheel van processen voor hun rekening.

De cluster wonen en ondernemen is een burgergericht team dat verantwoordelijk is voor de processen die te maken hebben met:

- Ruimtelijke ordening
- Milieu
- Huisvesting & woonkwaliteit
- Retributies en reglementen
- Afval (ecopark, ophaling aan huis, maar ook openbare reinheid)
- Aanspreekpunt lokale economie – vergunningen / vestiging / bestemmingen
- Ambulante handel

De teamleider wonen en ondernemen stuurt een gemengd team aan bestaande uit diverse profielen van projectleiders, administratieve medewerkers en arbeiders. Hij/zij rapporteert rechtstreeks aan de algemeen directeur.

3) Doel van de functie

De teamleider wonen en ondernemen staat samen met zijn/haar team in voor een optimaal operationeel beleid van de processen die betrekking hebben op het gemeentelijk ruimtelijk beleid met het oog op het bewaken/bekomen van een duurzame leefomgeving.

Resultaatsgebieden

Algemene leiding & coachen van de cluster wonen en ondernemen

- Motiveren, leiden en inspireren van de individuele teamleden en het team als geheel.
- Ondersteunen van het team in de ontwikkeling naar een autonoom team volgens de principes van innovatieve arbeidsorganisatie.
- Ondersteunen van het team bij het realiseren van de strategische en operationele doelstellingen, beheren van het toegewezen budget en de rapportage van de doelstellingen.
- Actief bijdragen tot veranderingsprocessen en hierbij een voorbeeldfunctie uitoefenen.
- Bijdragen en ondersteunen tot het opmaken en verbeteren van de processen binnen de cluster.
- Toezien op een efficiënte en effectieve dienstverlening binnen de cluster.

Visie ontwikkelen & implementeren

- Zorgen voor een duidelijk omschreven visie en doelstellingen die door alle betrokkenen gedragen worden.
- Anticiperen op maatschappelijke en bestuurlijke ontwikkelingen en deze omzetten in beleidsadvisering aan het bestuur.
- Ontwikkelen van strategieën om de doelstellingen te realiseren, rekening houdend met de maatschappelijke ontwikkelingen en de ontwikkelingen in de wet- en regelgeving.
- Voortgangs- en beleidsgericht rapporteren aan de beleidsorganen, bepalen van de ken- en stuurgetallen, kwantitatieve en kwalitatieve meetcriteria.
- Op regelmatige tijdstippen een evaluatie opstellen van het gevoerde beleid van de cluster met het oog op vernieuwing/optimalisering van de werking.

Plannen van de werkorganisatie van de cluster & het beheer van de processen samen met het team

- Vertalen van strategie en beleid naar concrete doelstellingen, acties.
- Opstellen van de planning en taakverdeling voor technische en logistieke opdrachten.
- Opvolgen van de voortgang van de taakuitvoering op het werkterrein en de kwaliteit van de uitgevoerde werken.
- Optimaal benutten van de technische expertise en werkmiddelen in de organisatie.
- Mee helpen oplossen van operationele problemen, adviseren en ondersteunen bij moeilijke dossiers of opdrachten.
- Organiseren van een goed draaiende loketwerking voor de cluster Wonen en Ondernemen.
- Verantwoordelijk voor het beheer van de aan de dienst toevertrouwde budgetten. Opmaak begrotingsvoorstellen en controle beschikbare kredieten voor het budget van de cluster.

Behartigen van interne en externe relaties

- Het realiseren van optimale informatiedoorstroming en het verder uitbouwen en onderhouden van een netwerk met verschillende partners.
- Adviesverstrekking aan algemeen directeur, schepencollege, bevoegde schepenen, andere diensten.



• Deelnemen aan strategisch overleg en samenwerking met beleidsverantwoordelijken voor onderwerpen die te maken hebben met de cluster. • Leiden en coördineren van de dienst-overschrijdende vergaderingen betreffende wonen en werken. • Deelname aan de teamleidersvergadering . • Organiseren en bijwonen van de vergaderingen van de omgevingsraad. • Secretaris van de omgevingsraad en trekker binnen de gemeentelijke organisatie om de agenda samen te stellen met dossiers Omgeving in ruime zin.
Specifieke opdrachten cluster wonen en ondernemen • Instaan voor de uitwerking van ruimtelijke visies. • Instaan voor de opmaak van allerhande instrumenten gerelateerd aan ruimtelijke planning: gemeentelijke ruimtelijke uitvoeringsplannen, gemeentelijke verordeningen en reglementen, streefbeeld en haalbaarheidsstudies. • Organiseren, coördineren en mee uitvoering geven aan de goedgekeurde beleidsplanning m.b.t. omgeving. • Opvolgen van de planinitiatieven van andere overheden m.b.t. omgeving, tijdig adviseren over deze plannen en ze implementeren na goedkeuring. • Afstemmen van de nieuwe gemeentelijke plannen en regelgeving op deze hogere, goedgekeurde plannen en regelgeving.

5. Competenties

5.1 Kennis gebonden competenties

5.1.1 Kennis bij aanwerving

- Goede kennis organisatie en planning
- Goede kennis van PC
- Algemene kennis van de organisatie en werking van een lokaal bestuur
- Basiskennis decreet lokaal bestuur
- Goede kennis van de wetgeving Omgeving

5.1.2 Kennis tijdens de loopbaan

- Zeer goede kennis van de functie en werking van een lokaal bestuur
- Goede technische kennis van de diverse vakdomeinen
- Grondige kennis wetgeving Omgeving
- Grondige kennis organisatie en planningstechnieken
- Kennis specifieke softwarepakketten voor de dienst

5.2 Gedragscompetenties

- samenwerken
- Initiatief nemen
- betrokkenheid
- adviseren

- leidinggeven
- mondeling communiceren
- plannen en organiseren
- probleemoplossend werken
- integriteit
- besluitvaardigheid
- visie ontwikkelen

Mensgericht



We waarderen ieders kunnen

Initiatief



We zien het werk en ondernemen actie

Samenwerken



We doen het werk samen en geven elkaar energie

Betrokkenheid



We weten waar iedereen mee bezig is en zijn er trots op

2.2. Een beeld over de opdrachten voor de volgende jaren

De grootste uitdaging is het ontwerpen van een nieuw veerkrachtig ruimtelijk beleid voor Edegem. Hiervoor is een tastforce opgericht die een nieuw ruimtelijk beleid voor Edegem zal uittekenen ter vervanging van het huidige lappendeken aan RUPS en BPA's en dat inspeelt op de nood aan open ruimte, duurzaamheid en mobiliteit. Daarnaast is ook de opstart van een RUP Berkenhof noodzakelijk. Er is een overheidsopdracht opgestart voor het aanstellen van een studiebureau die ons dient te ondersteunen voor het opstellen van de planologie. Als teamleider kan je dan mee uitzoeken wie de beste partner zal zijn om mee het planningsproces voor Edegem te realiseren.

2.3. Onze visie op leiderschap: draag je ze mee uit?

Deze visienota op leiderschap dateert van 2018 maar is nog altijd brandend actueel. Je vindt de krachtlijnen ook terug in de functiebeschrijving.

Beken Leiderschap

1. Het beeld van de leider

Leiders zijn zij die verantwoordelijkheid nemen, al dan niet formeel, spontaan of tijdelijk. De groep leiders kan variëren naargelang de omstandigheden. Dit heeft tot gevolg dat positionele macht wordt getemperd, naarmate er meer mensen hun verantwoordelijkheid binnen de visie van de organisatie opnemen. In onze nieuwe organisatie zullen niet enkel de leden van het managementteam en de teamleiders een rol als leider opnemen, maar ook beleidsmedewerkers, ploegbazen en bv. tijdelijke projectleiders. Naast de leidinggevende functies die zullen vastgelegd worden in het kader, zal de organisatie ook informeel leiderschap ondersteunen voor zover dit wordt opgenomen binnen het speelveld van de organisatie-visie.

2. Leiderschapsrollen

Leiderschap is een gedeelde taak op voet van gelijkheid binnen teams en tussen het management en de teams. Teams zijn verantwoordelijk voor hun resultaten, hun mensen en verandering. Leiderschapsrollen kunnen wisselen binnen een team op basis van de noden van het team en de samenstelling ervan. Teamleiders vormen de brug tussen het management en hun team. Er zijn 5 grote rollen te onderscheiden en het is belangrijk duidelijkheid te bieden welke rollen op welk niveau verwacht worden.

- 1) Bewaken van normen en waarden: Deze rol is de basis van alles en dient door elke leider, formeel of informeel, opgenomen te worden. “Lead bij example” moet uitgangspunt zijn.
- 2) Plannen – resultaten – problemen oplossen: Deze rol wordt binnen het team opgenomen, al dan niet door de teamleider. Op basis van de samenstelling van het team kan deze rol ook gedeeld of wisselend opgenomen worden.
- 3) Coachen – verbinden: Ook deze rol wordt binnen het team opgenomen, al dan niet door de teamleider. We verwachten wel dat de teamleiders deze rol in het begin zeker ook zelf opnemen.
- 4) Visie en verandering: Zowel leden binnen het team, de teamleider als het management zullen deze rol opnemen, zij het elk met een andere focus. Het management vanuit de organisatiebrede context, teamleiders voor de ontwikkeling van hun team, en leden van het team voor de processen en werking binnen het team.
- 5) Netwerken – stakeholders: De teamleiders vormen de brug tussen hun team en het management en moeten vanuit die positie extern gericht zijn, het management zelf heeft de opdracht om voor de teams het nodige kader te creëren om hun doelstellingen te behalen. Een belangrijke rol hierbij is het zorgen voor draagvlak bij alle stakeholders.

3. Leiderschapsmindset

Leiding geven vanuit positionele macht heeft zijn beperkingen. Leiderschap is het werk van velen die hun verantwoordelijkheid opnemen en vanuit een betrokkenheid aanvullende taken opnemen om projecten of teams vooruit te krijgen in het grotere geheel.

De drive om leiderschap op te nemen, eender waar in de organisatie, moet ‘verantwoordelijkheid’ en ‘betrokkenheid’ zijn. Leiderschap moet ten dienste staan van de organisatie, de medewerkers en de klant (burger). Als we er in slagen om deze ‘drive’ bij medewerkers naar boven te brengen, is positionele macht minder belangrijk en kunnen teams met meer autonomie aan de slag.

4. Leiderschapsgedrag

Leiderschapsgedrag typeert zich vooral door empowerment. Leiders nemen hun rol op, werken goed samen en zijn algemeen aanmoedigend bezig om een klimaat te creëren waar ruimte is voor performance, samenwerken en ontwikkeling.

Leiders moeten met hun gedrag het voorbeeld stellen, zelf verantwoordelijkheid opnemen en vertrouwen geven aan hun team, zodat medewerkers en teams in staat worden gesteld om het beste van zichzelf te geven. Ze faciliteren hun team om gemotiveerd aan de slag te gaan voor de realisatie

van de doelstellingen.

5. Leiderschapsontwikkeling

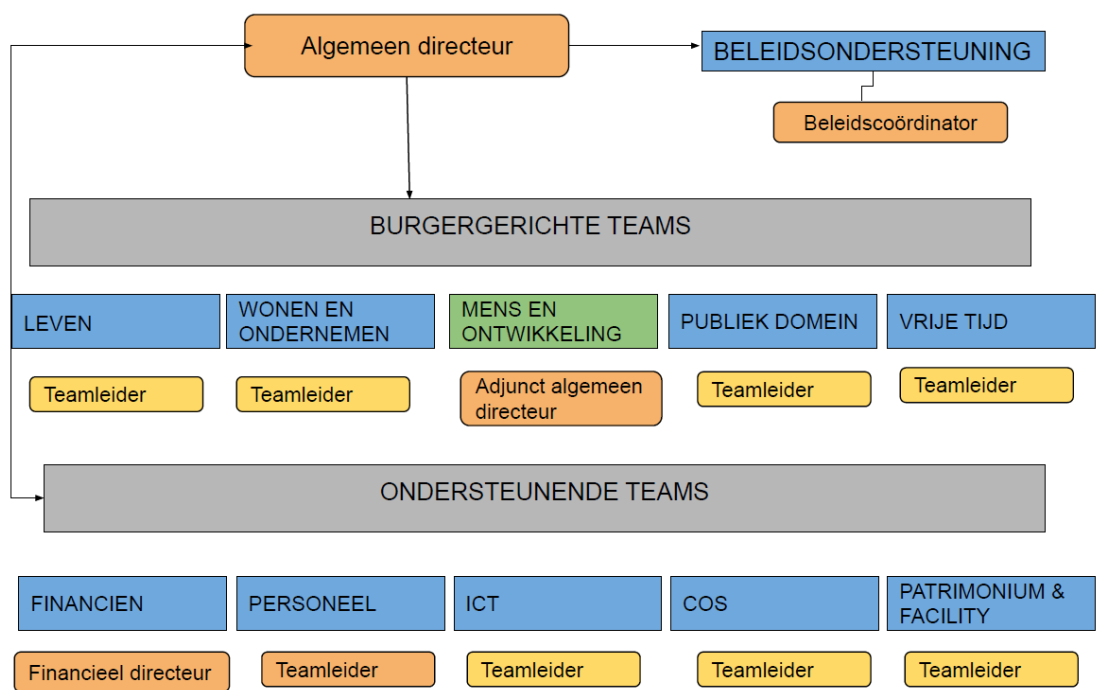
Leiderschapsontwikkeling heeft als doel het exploreren en versterken van je rol in en voor de groep en het geheel. Het is een leertraject dat start vanuit jezelf en de interactie met het team.

Leiderschapsontwikkeling gaat veel breder dan het aanleren van vaardigheden als leidinggevende. Een succesvol traject start vanuit de kracht van de eigen persoon, de wil om zichzelf te leren kennen en in interactie te gaan met het team.

Als organisatie moeten wij ervoor zorgen dat mensen erop kunnen vertrouwen dat zij deze ontwikkeling en dit leerproces mogen aangaan, met ruimte voor fouten en bijsturing. We moeten inzetten op een leercultuur, waar openheid en eerlijkheid niet afgestraft worden.

2.4. Organogram lokaal bestuur Edegem

Het (administratief) organogram heeft een eenvoudige en overzichtelijke structuur met aan het hoofd de algemeen directeur en 11 clusters (teams) die aangestuurd worden door een teamleider. Naargelang de grootte van een cluster kunnen er andere leidinggevende functies voorzien zijn. Minder leidinggevers, maar leidinggevers die de visie op gedeeld leiderschap in de praktijk brengen. De leden van het managementteam zijn oranje ingekleurd.



2.5. Het team wonen en ondernemen volgens het huidig personeelsplan

Het team van wonen en ondernemen is divers samengesteld met medewerkers die al lang voor ons werken, maar ook recent aangeworven medewerkers. De laatst aangeworven medewerker is een projectmedewerker die mee het projectteam voor het toekomstig coördineert met een contract van bepaalde duur van 2 jaar.

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	A1a-A3a	TEAMLEIDER/OMGEVINGSAMBTENAAR (leidinggevend)
1	C1-C3	ADMINISTRATIEF MEDEWERKER
1	C1-C3	GEMEENSCHAPSWACHT

DOMEIN RUIMTELIJKE ORDENING/OMGEVING

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	B1-B3	DESKUNDIGE VERGUNNINGENBELEID/OMGEVINGSAMBTENAAR
1,8	C1-C3	BALIEMEDEWERKER

DOMEIN MILIEU & NATUUR

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	B1-B3	DESKUNDIGE MILIEU
0,5	B1-B3	PROJECTMEDEWERKER NATUUR

DOMEIN WONEN

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
1	B1-B3	HUISVESTINGSAMBTENAAR

DOMEIN ONDERNEMEN

VTE	NIVEAU	FUNCTIES
0,5	C1-C3	ADMINISTRATIEF MEDEWERKER

Totaal VTE: 8,8

2.6. Het loon en andere voordelen

Je startloon hangt af van:

- jouw werkervaring bij een ander openbaar bestuur. De jaren die je werkte bij een openbare dienst, zoals een OCMW of een gemeente, tellen mee in je loonberekening.
- jouw relevante werkervaring in de privésector of als zelfstandige. Je vroegere takenpakket bepaalt of je ervaring relevant is voor je nieuwe functie. Maximum 12 jaar relevante ervaring kan worden meegenomen.

Onderstaande simulatie van voltijds startloon is gebaseerd op een gehuwde kandidaat *zonder* relevante ervaring, zonder personen ten laste, van wie de eventuele partner niet bij een lokaal bestuur werkt maar wel een beroepsinkomen heeft.

Loon	Eindejaarstoelage	Vakantiegeld
Bruto € 3641,48	2913,44	3350,16
Netto € 2.357,53	1.335,25	1.696,97

Onderstaande simulatie van voltijds startloon is gebaseerd op een ongehuwde kandidaat met 12 *jaar* relevante ervaring, zonder personen ten laste, van wie de eventuele partner niet bij een lokaal bestuur werkt.

Loon	Eindejaarstoelage	Vakantiegeld
Bruto € 5124,74	3554,21	4714,76
Netto € 2979,70	1494,19	2178,84

Wil je bovenstaande berekeningen afstemmen op jouw individuele situatie? Vraag een loonsimulatie op of surf dan naar de loonsimulator toepasbaar voor elk lokaal bestuur:
<http://loonmotor.tactics.be/loonmotor.php/loonmotor>

Jouw extralegale voordelen

- maaltijdcheques van 8 euro
- een aantrekkelijke hospitalisatieverzekering voor het hele gezin
- een aantrekkelijk aanvullend pensioen voor contractuele medewerkers
- de maximale fietsvergoeding van 0,27 euro/km voor woon-werkverkeer
- terugbetaling van je abonnement voor woon-werkverkeer met het openbaar vervoer

Andere voordelen:

- een gevarieerd takenpakket met de mogelijkheid tot jobinvulling met eigen accenten
- de mogelijkheid om expertise op te bouwen. Zo zal je opleidingen kunnen volgen en begeleiding krijgen.
- je kan projectmatig werken maar je kan het resultaat van je werk met eigen ogen zien (veranderen).
- interessante werkuren (flexibel werkuren tussen 6.00 uur en 22.00 uur) en verlofregeling die bijdragen aan een evenwichtige werk-privé balans (32 dagen verlof voor voltijdse tewerkstelling + 14 feestdagen) + mogelijkheid tot thuiswerk
- aansluiting bij de gemeenschappelijke sociale dienst Vlaanderen (GSD-V): geboorte- of adoptiepremie, premie voor een gehandicapt kind, huwelijkspremie of een premie bij wettelijke samenwoning, afscheidspremie bij pensionering