

## VACATURE

# COÖRDINATOR COMMUNICATIE & PUBLIEKSWERKING CULTUURCENTRUM

### Voltijds contractuele functie

- verloning op niveau B4-B5
- contract onbepaalde duur met inlooperperiode
- 1 openstaande functie + wervingsreserve van 2 jaar
- voorwaarde: bachelor diploma of daarmee gelijkgesteld onderwijs of slagen voor een capaciteitsproef die onderzoekt of de kandidaat in staat is te functioneren op het gevraagde niveau.
- voorwaarde: Je hebt minimaal 1 jaar ervaring als leidinggevende **én** minstens 2 jaar ervaring in communicatie **of** publiekswerking.

Inschrijven kan tot en met woensdag 6 mei 2026 via het online inschrijvingsformulier:

<https://www.jobolutions.be/register/28973-67>

### Data selectie:

- Capaciteitsproef (voor kandidaten zonder bachelor diploma)
  - wordt verstuurd maandag 12 mei 2026
  - invullen tegen ten laatste dinsdag 19 mei 2026 voor 09u00
- Deel 1 bestaat uit een profielanalyse die zal doorgaan op donderdag 28 mei 2026 en/of vrijdag 29 mei 2026 tijdens de kantooruren.
- Deel 2 bestaat uit een assessment. Deze gaat door op of woensdag 3 juni 2026 of donderdag 4 juni 2026 of vrijdag 5 juni 2026 of donderdag 11 juni 2026 tijdens de kantooruren. Wij laten jou later weten wanneer je juist kan deelnemen.
- Het laatste deel is de voorbereidende opdracht op de dag van het interview met aansluitend het interview. De timing hiervan wordt later meegedeeld.

Het definitieve selectieprogramma wordt opgemaakt door de jury. Wijzigingen worden gecommuniceerd naar de kandidaten.



## Wie zijn we?

Bij stad en OCMW Sint-Niklaas werken meer dan 1200 werknemers elke dag aan een bruisende, mooie en warme stad. Samen zorgen we ervoor dat het in Sint-Niklaas goed leven, wonen en werken is. We hechten veel belang aan kwaliteitsvolle hulp en dienstverlening.

We zetten ons in om minder, slimmer en groener onderweg te zijn, met aandacht voor het welzijn van medewerkers. Dankzij de centrale ligging bereik je Sint-Niklaas vlot met fiets, bus en trein.

Een job bij #team9100 betekent een goede werk-privébalans, veel afwisseling en maatschappelijke impact. Dit gecombineerd met veel plezier, want we genieten ook graag van ontspannende activiteiten met collega's.

Wil jij ook iets betekenen voor de Sint-Niklazenaars? Wij zijn benieuwd naar jouw talenten en competenties. Bij stad en OCMW Sint-Niklaas vinden we je kwaliteiten belangrijker dan je leeftijd, geslacht, origine, seksuele geaardheid of geloof.

Kijk voor meer info op [www.sint-niklaas.be](http://www.sint-niklaas.be).



**SAMEN**

**ACTIEF**

**VOOR DE KLANT**

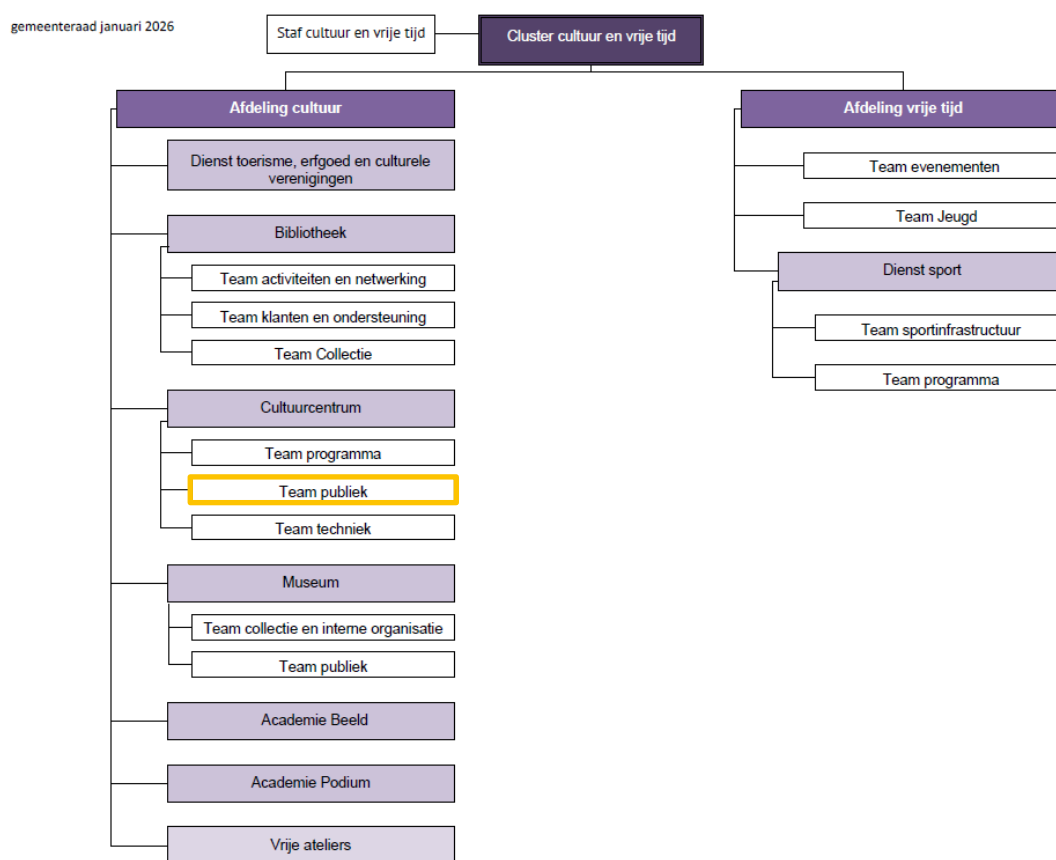
# Functie

## Jouw plaats in onze organisatie

Cluster: cultuur en vrije tijd

Dienst: cultuurcentrum – team publiek

Je rapporteert aan je diensthoofd.



Je kan het volledige organogram raadplegen op onze website:

<https://www.sint-niklaas.be/onzedienstverlening/bestuur-en-participatie/organisatiestructuur>

## Werkplek

Je vaste werkplek is in de Stadsschouwburg, Paul Snoekstraat 1, 9100 Sint-Niklaas in Sint-Niklaas. In overleg met je leidinggevende is er ook mogelijkheid tot telewerk.

## De job in het kort

Het cultuurcentrum van Sint-Niklaas bouwt aan een toekomstgericht huis dat de stad weerspiegelt én in beweging zet. We zijn een open, gastvrij en divers cultuurhuis waar talent kan groeien, waar dialoog centraal staat en waar kunst en cultuur impact hebben op de samenleving. Vanuit Sint-Niklaas, met een blik die verder reikt.

Als **coördinator communicatie & publiekswerking** geef jij richting aan hoe wij communiceren én hoe we publiek ontvangen, betrekken en verbreden. Jij vertaalt onze visie in een herkenbare, toegankelijke communicatie-aanpak waarin verschillende publieksgroepen zich aangesproken voelen. Je werkt actief drempels weg en versterkt onze publiekswerking, participatie en vrijwilligerswerking. Dankzij jou is het cultuurcentrum zichtbaar aanwezig in de stad en daarbuiten.

Je rol krijgt vorm door o.a.:

- het ontwikkelen van toegankelijke, inclusieve en herkenbare communicatie
- het versterken en verbreden van onze publiekswerking
- het uitbouwen van participatie-initiatieven en vrijwilligerswerking
- het creëren van verbinding tussen verschillende publieksgroepen
- het verhogen van de zichtbaarheid van het cultuurcentrum in de stad en regio

Communicatie en publiekswerking zijn geen eilandjes: jij maakt er een gedeelde verantwoordelijkheid van. Je stuurt het team Publiek aan, bewaakt kwaliteit en samenhang, en ondersteunt collega's zodat iedereen bijdraagt aan een publieksgericht en inclusief cultuurcentrum.

Je bent een verbinder: tussen collega's, tussen plannen en praktijk, en tussen het cultuurcentrum, de stad en haar partners. Zo bouw je mee aan een cultuurhuis dat talent ondersteunt, samenwerking stimuleert en voelbaar impact heeft.

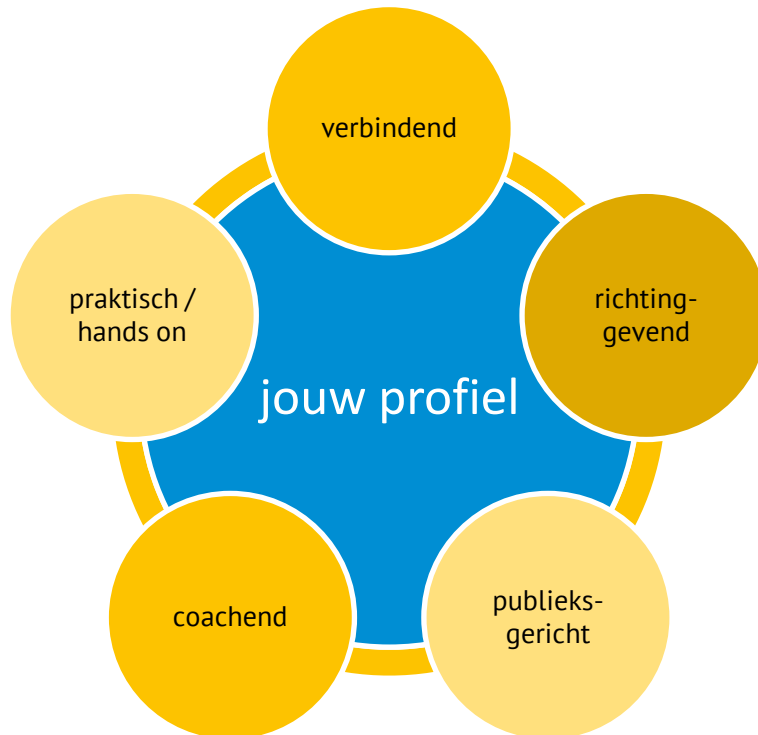
Krijg jij energie van richting geven, mensen verbinden en bouwen aan een cultuurcentrum met betekenis?

Dan kijken we uit naar jouw kandidatuur. Bouw mee aan een huis dat de stad weerspiegelt én inspireert.

# Wie we zoeken

## Profiel

Je herkent jezelf in de volgende eigenschappen:



## Specifieke aanwervingsvoorwaarden

- Je bent in het bezit van een bachelor diploma of daarmee gelijkgesteld onderwijs of je slaagt voor een capaciteitsproef die onderzoekt of je in staat bent te functioneren op het gevraagde niveau. De test wordt afgenomen door een gekwalificeerde selector.
- Je hebt minimaal 1 jaar ervaring als leidinggevende **en** minstens 2 jaar ervaring in communicatie **of** publiekswerking.

### Heb je een buitenlands diploma?

Bezorg ons dan vóór de uiterste inschrijvingsdatum een gelijkwaardigheidsattest of het bewijs dat je dit hebt aangevraagd. Hiervoor kan je terecht bij NARIC: <https://www.naricvlaanderen.be>.

## Algemene voorwaarden

Bij je inschrijving voldoe je aan alle voorwaarden gesteld in het rechtspositiebesluit (inclusief de taalwetgeving):

- Je bent tot het wettig verblijf in België en tot de Belgische arbeidsmarkt toegelaten of leerplichtig in België.
- Je bent van onberispelijk gedrag.
- Je geniet de burgerlijke en politieke rechten.
- Je bent lichamelijk geschikt voor de functie
- Je slaagt voor de selectieproeven.

## Wat mag je verwachten?

We bieden jou een contract voor onbepaalde duur met een inlooperperiode van 10 maanden, waarna een evaluatie volgt.

Verloning volgens weddeschaal B4-B5 (index maart 2026)

- Bruto aanvangsloon zonder anciënniteit: 3598,81 EUR
- Bruto loon met 12 jaar anciënniteit: 4482,73 EUR

Voor deze functie telt nuttige relevante ervaring uit de privésector of als zelfstandige onbeperkt mee voor de geldelijke anciënniteit. Beroepservaring bij de overheid wordt in aanmerking genomen op voorwaarde dat ze relevant is voor de uitoefening van de functie.

Je kan een loonsimulatie opvragen via [wedden@sint-niklaas.be](mailto:wedden@sint-niklaas.be).

## Extra financiële voordelen

- Vakantiegeld
- Eindejaarstoelage
- Maaltijdcheques ter waarde van 8 euro per geleverde 7u36 prestaties
- Ecocheques met maximum van 160 EUR per jaar bij voltijdse tewerkstelling
- Hospitalisatieverzekering via Ethias
- Aanvullend pensioen voor contractuele medewerkers (2<sup>e</sup> pensioenpijler)
- Fietsvergoeding voor woon-werkverkeer van 0,36 EUR per km of terugbetaling abonnement openbaar vervoer
- Mogelijkheid tot fietslease
- Jaarlijkse cadeaubon van 40 EUR
- Diverse voordelen: korting op een abonnement bij Sportoase De Watermolen, tussenkomst in sportieve activiteiten ...

## Niet-financiële voordelen

- 30 dagen verlof bij een volledig jaar voltijdse tewerkstelling
- 14 feestdagen
- Flexibele werktijden voor een goede balans tussen werk en privé
- Mogelijkheid tot telewerk (in overleg met leidinggevende)
- Boeiende job in een aangename werksfeer en in eigen regio
- Uitgebreid opleidingsaanbod
- Doorgroeimogelijkheden in de organisatie via objectieve selecties
- Groepsvormende activiteiten, personeelsfeesten en -uitstap, ...

## Selectieprogramma

Het selectieprogramma wordt opgemaakt door de jury volgens de bepalingen van de rechtspositieregeling.

Het bestaat uit:

- een preselectie wanneer er twintig of meer geldige kandidaturen zijn voor een vacature, daarbij wordt door middel van een selectietechniek het aantal kandidaten beperkt
- een gestructureerd gedragsgericht interview waarin wordt gepeild naar de motivatie en specifieke interesse voor het werkterrein en waarin wordt nagegaan in hoeverre de vaardigheden en/of de ervaring van de kandidaat beantwoorden aan de vooropgestelde competenties en taken. Tijdens het interview kan er teruggekoppeld worden naar de andere selectieonderdelen.
- daarnaast 1 of meerdere van de volgende selectieonderdelen:
  - praktische proeven en/of schriftelijke proeven
  - gestandaardiseerde / geautomatiseerde selectietools (o.a. assessments, cognitieve vaardigheidstesten, profielanalyses...).Deze proeven zijn eliminerend indien afgenomen door een extern bureau of door intern gekwalificeerde selectoren.

Voor elk onderdeel moeten de kandidaten 50 % van de punten behalen. Er worden meerdere competenties uit het competentieprofiel getest en er wordt gepeild naar de attitude van de kandidaten. In totaal moeten de kandidaten gemiddeld 60 % van de punten behalen.

## Wervingsreserve

Er wordt een wervingsreserve (voltijds/deeltijds contractueel) aangelegd met een geldigheidsduur van 2 jaar en met een bindende rangschikking van de geslaagde kandidaten in volgorde van de behaalde punten of scores.

Er is geen voorrangregeling van kracht: de eerst gerangschikte kandidaat wordt aangesteld.

## Hoe solliciteren?

Sta je te popelen om ons team te versterken? Solliciteer dan ten laatste op woensdag 6 mei 2026 via het online formulier: <https://www.jobsolutions.be/register/28973-67>

Vergeet niet je cv, motivatiebrief en een kopie van je diploma op te laden. Zonder deze verplichte documenten kunnen wij je kandidatuur niet aanvaarden.

Voor meer informatie kan je terecht bij team selectie, afdeling personeel via [vacatures@sint-niklaas.be](mailto:vacatures@sint-niklaas.be) of 03 778 31 31.

# Functiebeschrijving

## Taken

### Taak 1

Strategische ontwikkeling van communicatie en publiekswerking

- Ontwikkelt en implementeert een overkoepelende visie voor de dienst.
- Zorgt voor een aanpak die doelgroepgericht is en inzet op meerstemmigheid, inclusie en participatie.
- Ondersteunt medewerkers bij communicatie en publiekswerking.
- Stimuleert een cultuur van eigenaarschap en samenwerking.

### Taak 2

Dienstbrede verantwoordelijkheid voor communicatie

- Bewaakt de communicatiestijl, toegankelijkheid en kwaliteit.
- Coördineert communicatieplanning en zorgt voor interne afstemming.
- Adviseert en ondersteunt medewerkers bij hun communicatieaanpak.
- Stuurt externe partners functioneel aan.

### Taak 3

Coördinatie van publiekswerking

- Ontwikkelt beleid rond publiekswerking, vrijwilligers, participatie en partnerschappen.
- Verbindt collega's en (externe) partners om samenwerking te versterken.
- Ontwikkelt innovatieve publiekstrategieën om het publiek te bereiken en te betrekken.

### Taak 4

Operationeel leidinggeven aan het team publiek

- Treedt op als facilitator en coach, voorkomt bottlenecks.
- Organiseert overlegmomenten en bewaakt gemaakte afspraken.
- Voert evaluatie- en functioneringsgesprekken.

### Taak 5

Kwaliteitszorg en projectwerking

- Volgt de uitvoering van het beleid op en bewaakt de kwaliteit
- Levert input voor rapportages en beleidsvoorbereiding.
- Neemt een trekkende of ondersteunende rol in projecten.

## Diversen

De aanstellende overheid kan andere taken opleggen afhankelijk van de vereisten van de diensten om de continuïteit van de dienstverlening te verzekeren. De medewerker draagt zo bij tot de verwezenlijking van de beleidsdoelstellingen. Hij of zij levert op deze manier een bijdrage aan een optimale dienstverlening aan interne en externe klanten en aan een vlotte en efficiënte werking van de dienst.

De algemeen directeur kan een provisie ter beschikking stellen aan bepaalde personeelsleden voor het doen van kleine uitgaven. Daarnaast kan de algemeen directeur bepaalde personeelsleden belasten met de inning van geringe dagontvangsten. De verantwoordelijkheden rond deze taken zijn vastgelegd in het kasreglement vastgesteld door de gemeenteraad en OCMW-raad op 21 juni 2019. De aangeduide personeelsleden kunnen de aan hen toevertrouwde bevoegdheden niet weigeren. Dit geeft geen recht op enige bijkomende vergoeding.

## Funcatieveisten

### KENNIS

- Algemene kennis over de werking van stad en OCMW
- PC-toepassingen (MS-office en relevante sectorsoftware)
- Regelgeving volgens vakgebied
- Vakkennis
- Communicatie en publiekswerking cultuursector
- Diversiteit, inclusie, participatie, toegankelijkheid
- Projectmanagement
- Werking lokaal bestuur
- 1 jaar leidinggevende ervaring
- 2 jaar ervaring in communicatie en publiekswerking

### KERNCOMPETENTIES

#### SAMENWERKINGSGERICHT ZIJN (niveau 3)

Een actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of aan het oplossen van problemen of conflicten, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van eigen belang is.

#### ACTIEGERICHT ZIJN (niveau 2)

Zich telkens opnieuw aangesproken voelen om met een open geest en uit eigen beweging zaken aan te pakken.

#### KLANTGERICHT ZIJN (niveau 2)

Zich open en luisterbereid opstellen ten aanzien van interne en externe klanten en inspelen op hun gevoeligheden, behoeften en wensen.

## **FAMILIECOMPETENTIES**

### **OVERTUIGEN (niveau 3)**

Instemming verkrijgen van anderen via goede argumenten, gepaste beïnvloedingsmethodes en autoriteit.

### **RESULTAATGERICHT HANDELEN (niveau 2)**

Gericht zijn op het concretiseren van doelen en het realiseren van resultaten conform het tijdspad en de afspraken.

### **COACHEN EN ONTWIKKELEN (niveau 2)**

Medewerkers begeleiden tot optimale prestaties, groei in hun functie en de verruiming van hun loopbaankansen.

## **FUNCTIESPECIFIEKE COMPETENTIES**

### **OMGAAN MET DIVERSITEIT (niveau 3)**

Effectief interageren en communiceren met alle mensen, ongeacht leeftijd, gender, etnisch-culturele afkomst, seksuele geaardheid en genderidentiteit, lichamelijke, psychische en verstandelijke mogelijkheden, socio-economische status en levensbeschouwing

### **VISIE HEBBEN (niveau 3)**

Zaken van op een afstand bekijken en ze in hun ruimere context- en tijdsperspectief plaatsen.

### **CREATIEF ZIJN (niveau 3)**

Originele en vernieuwende oplossingen en voorstellen formuleren.

### **MARKTGERICHT WERKEN (niveau 3)**

Factoren identificeren uit de omgeving waarin de organisatie actief is en er actief op inspelen.

## EXTRA INFO IN VERBAND MET DE WERVINGS- EN BEVORDERINGSRESERVE

Na elke selectie kan er een wervings- en bevorderingsreserve voor de betreffende functie of graad worden aangelegd. De reserve twee jaar geldig, dit is verlengbaar voor maximum één jaar.

De geldigheidsduur van de wervings- en bevorderingsreserve vangt aan op de datum van de vaststelling van de reserve door de aanstellende overheid, in de eerst mogelijke zitting na afsluiten van het proces-verbaal.

Alle geslaagde of geschikt bevonden kandidaten die niet onmiddellijk worden aangesteld, worden in de wervings- en bevorderingsreserve opgenomen. Bij een vergelijkende selectieprocedure worden de kandidaten in de wervings- en bevorderingsreserve gerangschikt in volgorde van hun resultaat.

De aanstellende overheid kan steeds beslissen tot het organiseren van een nieuwe wervings- en bevorderingsreserve doch er kan niet uit de nieuwe reserve worden gerekruteerd zolang er voor dezelfde functie of graad nog kandidaten opgenomen zijn in een daarvoor nog geldige wervings- en bevorderingsreserve.

Na een vergelijkende selectie wordt telkens de eerst gerangschikte kandidaat van de wervings- en bevorderingsreserve het eerst geraadpleegd om de vacature te vervullen.

Een schriftelijk geraadpleegde kandidaat kan een aangeboden betrekking voor een contractuele functie van onbepaalde duur, met een regime (vol- of deeltijds) zoals in de oorspronkelijke wervings- en bevorderingsoproep werd omschreven, schriftelijk weigeren zonder zijn plaats in de wervings- en bevorderingsreserve te verliezen, op voorwaarde dat hij zijn kandidatuur naar aanleiding van de weigering binnen de vastgestelde termijn bevestigt. Voor wervings- en bevorderingsprocedures die gelijktijdig werden opgestart kan de kandidaat éénmaal weigeren, voor bevorderingsprocedures is dit twee maal.

Bij een tweede weigering van een aangeboden betrekking voor een contractuele functie van onbepaalde duur, wordt de kandidaat automatisch uit de wervings- en bevorderingsreserve geschrapt. Hij wordt daarvan op de hoogte gebracht.

Kandidaten die een negatieve evaluatie krijgen na een tijdelijke tewerkstelling van minstens 6 maanden in een functie waarvoor de wervingsreserve is aangelegd, worden geschrapt uit deze wervingsreserve.

Kandidaten die niet gekozen worden, behouden hun plaats op de wervings- en bevorderingsreserve voor de volledige duur ervan, tenzij ze zelf te kennen geven van elke aanstelling af te zien.

Ben je niet de mogelijkheid om online te solliciteren, bezorg ons dan onderstaand inschrijvingsformulier ten laatste op **woensdag 6 mei 2026**. Geef het tijdens de openingsuren af aan de balie personeel in de stadswinkel (Stadhuis) of stuur het op t.a.v. algemeen directeur, Grote Markt 1 te 9100 Sint-Niklaas.

**Ik solliciteer voor de functie van:**

## **COÖRDINATOR COMMUNICATIE & PUBLIEKSWERKING CULTUURCENTRUM (B4-B5)**

**Voor een voltijdse aanstelling in contractueel dienstverband.**

Er wordt een **wervingsreserve (voltijdse / deeltijdse contractueel)** aangelegd met een geldigheidsduur van **2 jaar**.

Voeg bij dit inschrijvingsformulier een curriculum vitae + kopie diploma + motivatiebrief. De inschrijving is pas geldig is van zodra alle gevraagde documenten zijn binnengebracht.

### **PERSOONLIJKE GEGEVENS**

Naam.....

Voornaam:.....

Straat : .....Nr. ....

Postcode : .....Woonplaats : .....

Telefoonnummer/GSM:.....

E-mail: .....

Rijksregisternummer: .....

Nationaliteit : .....

Rijbewijs:.....

Handtekening:

Datum: .....

**Wil je weten hoe de stad omgaat met je persoonsgegevens? Dat lees je op [www.sint-niklaas.be/privacy](http://www.sint-niklaas.be/privacy)**

Door ondertekening van dit document geef je aan kennis te hebben genomen van alle voorwaarden waaraan je voor deze functie moet voldoen. Deze voorwaarden vind je terug in de infobundel van de vacature.

## WIJ STAAN OPEN VOOR PERSONEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP

De stad wil ieder talent een kans bieden. Daarvoor voorzien wij "redelijke aanpassingen" aan de selectieprocedures voor personen met een handicap, leerstoornis of ziekte.

Vul onderstaand formulier zo volledig mogelijk in en bezorg het ons samen met je kandidatuur en attest van erkenning. De attesten die in aanmerking komen vind je op de volgende pagina.

De redelijkheid van de aanpassingen wordt aan enkele criteria afgetoetst en is een beslissing van het bestuur.

Heb je nog vragen? Contacteer team selectie via [vacatures@sint-niklaas.be](mailto:vacatures@sint-niklaas.be).

### GEEF EEN KORTE BESCHRIJVING VAN JE SITUATIE

---

### WELKE AANPASSING IS NODIG TIJDENS DE SELECTIEPROCEDURE?

---

**KAN JE DIT STAVEN MET EEN OFFICIEEL ATTEST?**    JA    NEE

---

## GELDIGE ATTESTEN

---

- Inschrijving bij het "Agence pour une Vie de Qualité, AVIQ"(anciennement l' AWIPH).
- Inschrijving bij het "Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap", voorheen het "Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap".
- 2/B Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) uitgereikt door VDAB.
- Inschrijving bij de "Service bruxellois francophone des Personnes handicapées".
- Inschrijving bij de "Dienststelle für Personen mit Behinderung".
- Bewijs dat je een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming geniet op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap.
- Bewijs dat je in het bezit bent van een attest afgeleverd door de "Algemene Directie personen met een handicap" van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen.
- Bewijs dat je het slachtoffer bent van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en dat je hiervan een bewijs kan voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 % afgeleverd door het "Fonds voor Arbeidsongevallen" in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.
- Bewijs dat je het slachtoffer bent van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en dat je hiervan een bewijs kan voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66% afgeleverd door het "Fonds voor Beroepsziekten" in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.
- Bewijs dat je het slachtoffer bent van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en dat je hiervan een bewijs kan voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 % afgeleverd door een bevoegde geneeskundige dienst in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.
- Je was het slachtoffer van een ongeval van gemeen recht en je kan het bewijs voorleggen van een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66 % naar aanleiding van een gerechtelijke beslissing.
- Je bent in het bezit van een attest van blijvende invaliditeitserkenning afgeleverd door jouw verzekeringsinstelling of door het RIZIV.
- Jouw hoogste getuigschrift of diploma heb je behaald in het buitengewoon secundair onderwijs.
- Andere (bv. specialist voor leerstoornissen)