

Informatienota – selectieprocedure

Medewerker backoffice – dienst Omgeving (m/v/x)

Algemeen

Waarom deze procedure?

Het lokaal bestuur Merelbeke organiseert een selectieprocedure voor de aanwerving van een medewerker backoffice voor de dienst Omgeving (voltijds).

De betrekking wordt ingevuld in contractueel dienstverband, bij wijze van een aanwervingsprocedure.

Functiecontext

Ben je geboeid door het lokaal bestuur? Wil je werken rond de inrichting en vormgeving van een aantrekkelijke en ruimtelijk samenhangende gemeente? Ben je klantgericht ingesteld en werk je ook oplossingsgericht? Kan je goed omgaan met verandering? Dan is deze job helemaal iets voor jou. We zijn op zoek naar een voltijds medewerker backoffice voor de dienst Omgeving (C1-C2-C3).

De dienst Omgeving behandelt alle aanvragen voor een omgevingsvergunning.

Plaats in de organisatie

Je werkt onder de leiding van en rapporteert aan het diensthoofd Omgeving.

Omschrijving van de functie

Resultaatsgebieden

Je:

- biedt administratieve ondersteuning aan de dienst Omgeving: o.a. instaan voor de administratieve verwerking van dossiers, adviesaanvragen, omgevingsvergunningsaanvragen en briefwisseling van de dienst Omgeving.
- organiseert en bemant het loket omgeving: o.a. burgers klantvriendelijk te woord staan en zo goed mogelijk proberen te helpen, beantwoorden en doorschakelen van de telefoon.
- ...

Functieprofiel

Technische competenties

- Software eigen aan de functie
- Procedures, werkmiddelen en werking eigen aan de opdracht
- Kennis van de wetgeving m.b.t. de functie

Gedragscompetenties

- Kwaliteit en accuraatheid
- Resultaatgerichtheid
- Integriteit

- Klantgerichtheid

Voorwaarden

Toelatingsvoorwaarden Om toegang te hebben tot deze betrekking moet je voldoen aan de volgende toelatingsvoorwaarden:

- een passend gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie;
- de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- medisch geschikt zijn voor het uitoefenen van de functie overeenkomstig de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (en latere wijzigingen).

Het gedrag wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag je een schriftelijke toelichting voorleggen aan de aanstellende overheid.

De medische geschiktheid wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers (en latere wijzigingen).

Aanwervingsvoorwaarden

Om in aanmerking te komen voor een aanwerving in deze betrekking moet je voldoen aan de volgende aanwervingsvoorwaarden:

- een bewijs van taalkennis kunnen leveren¹;
- slagen voor de selectieprocedure (zie verder);
- in het bezit zijn van een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs.

Salaris en voordelen

Salaris

Je wordt betaald in overeenstemming met de salarisschaal van de functionele loopbaan die is verbonden aan de volgende graad:

- Graad: medewerker;
- Salarisschalen: C1-C2-C3 (niet-geïndexeerd brutojaarsalaris: min. 13.550,00 euro – max. 24.800,00 euro).

Voor de berekening van je salaris wordt beroepservaring bij de overheid volledig in aanmerking genomen, beroepservaring uit de privésector voor maximaal tien jaar en enkel indien relevant voor de functie.

Een simulatie op aanvraag is mogelijk.

(1) *Zie hiervoor:* besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2013 houdende uitvoering van het decreet van 18 november 2011 tot regeling van het bewijs van taalkennis, vereist door de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966 (en latere wijzigingen), online raadpleegbaar op: <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1022939.html>

Het salaris wordt vanaf de indiensttreding maandelijks betaald.

Voordelen

Naast het salaris heb je nog recht op de volgende voordelen:

- vakantiegeld;
- eindejaarstoelage;
- tweede pensioenpijler (3%);
- maaltijdcheques (8 euro per dag, waarvan 1,09 euro persoonlijke bijdrage);
- fietsvergoeding (0,24 euro per kilometer) of vergoeding voor kosten woon-werker (uitsluitend openbaar vervoer, 100% via derdebetalersregeling);
- gratis hospitalisatieverzekering;
- glijdend uurrooster (glijtijden van 7.30 tot 18.30 uur);
- mogelijkheid tot telewerk;
- interessante verlofregeling:
 - 30 jaarlijkse vakantiedagen (na een volledig werkjaar);
 - 14 feestdagen;
 - mogelijkheden voor prestatievermindering;
- andere:
 - gebruik van gemeentelijke sportinfrastructuur;
 - jaarlijks griepvaccin.

Selectieproeven

Verloop

De procedure wordt uitgevoerd op basis van vooraf vastgestelde selectiecriteria en met behulp van een of meer selectietechnieken.

Selectiecriteria

De selectiecriteria worden afgestemd op de functie-inhoud (kernresultaatsgebieden) en het functieprofiel (technische- en gedragscompetenties) als vermeld in de functiebeschrijving (code: FB 323.2).

Selectietechnieken

De selectieproeven toetsen de bekwaamheid en de geschiktheid van een kandidaat en resulteren in het opsommen van de geslaagde kandidaten.

Een selectieprocedure is niet-vergelijkend met als doel het selecteren van de meest bekwame en geschikte kandidaten op basis van een volledige vergelijking van de titels en de verdiensten van de kandidaten en een uitdrukkelijke motivering overeenkomstig de bepalingen van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen (en latere wijzigingen).

De volgende selectietechnieken worden gebruikt:

- Schriftelijk gedeelte (op 50 punten).

Dit gedeelte bestaat uit een proef die de kennisvereisten

toetst die in de functiebeschrijving werden bepaald. De informaticakennis en -vaardigheden kunnen hierin worden verwerkt.

- Mondeling gedeelte (op 50 punten).

Dit gedeelte bestaat uit een mondelinge proef: deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van een kandidaat met de vereiste competenties op basis van de functiebeschrijving, alsook van de motivatie, de persoonlijkheid, de werkervaring, de vakkennis en de interesse voor het werkterrein. De geselecteerde competenties worden grondig bevestigd.

Preselectie	Als meer dan 25 kandidaten worden toegelaten tot de selectieprocedure, wordt een preselectie georganiseerd op basis van een systeem van meerkeuzevragen.
Resultaten	Je wordt op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectieproeven en het verdere verloop van de selectieprocedure.
Feedback	Na afloop van de selectieprocedure kan je voor meer informatie en feedback over je selectieresultaten contact opnemen met de voorzitter van de selectiecommissie.
Inzage	Je kan op eigen verzoek inzage worden verleend tot de selectieresultaten overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur (en latere wijzigingen).
Opname in wervingsreserve	Alleen de geslaagde kandidaten die niet onmiddellijk worden aangesteld na een selectieprocedure worden opgenomen in de aangelegde wervingsreserve.

Indiensttreding

Verloop	Als je voldoet aan de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden, met inbegrip van het slagen voor de selectieprocedure, kom je in aanmerking voor een aanstelling.
----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Timing

Kandidaatstelling	Je kan je kandidaatstelling elektronisch indienen op www.merelbeke.be/vacatures binnen de inschrijvingstermijn. De termijn voor het indienen van je kandidaatstelling, met inbegrip van alle voor te leggen bewijzen, loopt van vrijdag 17 juli 2020 tot en met maandag 17 augustus 2020. Deze termijn is een op straffe van nietigheid voorgeschreven termijn.
Beoordeling	Na de inschrijvingsperiode beoordeelt het gemeentebestuur de geldigheid van je kandidaatstelling, waardoor je al dan niet wordt toegelaten tot de selectieprocedure. Je moet vooraf aan het deelnemen aan de selectieprocedure het

bewijs leveren dat je voldoet aan de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden.

Uitnodiging

Indien je werd toegelaten tot de selectieprocedure, word je minimaal 15 kalenderdagen vóór de selectieproeven op de hoogte gebracht van de data, het uur en de plaats van de selectieproeven.

Indien je niet werd toegelaten tot de selectieprocedure, word je minimaal 15 kalenderdagen vóór de selectieproeven op de hoogte gebracht. De reden voor de weigering wordt meegedeeld.

Meer info

De informatienota kan je raadplegen op www.merelbeke.be/vacatures.

Voor bijkomende inlichtingen kan je contact opnemen met Geoffrey Verleyen (diensthoofd HR) op het nummer 09 210 33 00 of via e-mail: hr@merelbeke.be.