



INFORMATIEBUNDEL

Algemeen directeur
Decretale graad - Voltijds - Statutair



Inleiding

Het gemeentebestuur van Lubbeek gaat over tot de aanwerving van een algemeen directeur – decretale graad – voltijdse statutaire functie met een wervingsreserve van 2 jaar.

De selectie werd uitbesteed aan een extern selectiebureau. CC Select/Poolstok voert de selectie uit in overeenstemming met de rechtspositieregeling en met de opdracht.

Voorwaarden

Aan deze voorwaarden (de selectie en de medische geschiktheid uitgezonderd) moet voldaan zijn op de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen.

Algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden

- gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie;
- burgerlijke en politieke rechten genieten;
- medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie;
- voldoen aan de vereiste over taalkennis;
- Belg zijn;
- slagen voor de selectieprocedure.

Specifieke aanwervingsvoorwaarden

- een **masterdiploma** of een diploma hieraan gelijkgesteld;
- **vijf jaar relevante, professionele leidinggevende ervaring op managementniveau.**

Bemerking

*De voormalige titularissen van het ambt van algemeen directeur en de titularissen van het ambt van secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn die in hun bestuur niet zijn aangesteld als algemeen directeur, worden tot en met 31 december 2023 geacht te voldoen aan de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden die door de gemeenteraad worden vastgesteld voor de functie van algemeen directeur (artikel 589 §3 Decreet Lokaal bestuur). Zij worden **vrijgesteld** van de selectieprocedure.*

Profiel

De gedroomde kandidaat heeft idealiter professionele kennis en kunde van publiek en administratief recht, sectorkennis en basiskennis en -kunde van boekhouding, financiën en van de gangbare informaticatoepassingen. Hij/zij beschikt over peoplemanagementtechnieken en heeft inzicht in organisatie-, project- en veranderingsmanagement.

Voor bijkomende info omtrent de kerntaken die de algemeen directeur van Lubbeek zal moeten opnemen als de competenties die hiermee gepaard gaan, verwijzen we je naar de functieomschrijving in bijlage.

Aanbod

- een innovatieve, teamgeorganiseerde organisatie die uitgaat van delend leiderschap;
- een statutaire, voltijdse benoeming;
- een aantrekkelijk verloningspakket in een dynamische werkomgeving. Salarisschaal volgens art.122 BVR van 7 december 2007, 2° (gemeenten van 6001 tot 15000 inwoners) verhoogd met 30%. Het jaarsalaris bedraagt min. 67.071,05 en max. 99.062,21;
- meerekenbare beroepservaring: ervaring bij de overheid wordt volledig overgedragen en ervaring uit de privésector of als zelfstandige wordt overgedragen met een maximum van 12 jaar, mits de ervaring relevant is voor de functie;
- extralegale voordelen (35 dagen vakantie, maaltijdcheques, mogelijkheid om aan te sluiten bij de hospitalisatieverzekering, terugbetaling abonnement woon-werkverkeer via openbaar vervoer,...).

Selectieprocedure

1. Verkennend gesprek

In dit selectieonderdeel worden een beperkt aantal competenties, motivatie en inzicht in de functie gemeten aan de hand van een interview met de selectiecommissie.

Dit gedeelte staat op 30 punten.

Het verkennend gesprek zal doorgaan in het gemeentehuis van Lubbeek op:

- 09/10/2019 vanaf 12u00
- 16/10/2019: vanaf 08u00

Het exacte moment wordt u later meegedeeld.

2. Assessment center

Dit gedeelte bestaat uit een competentiegericht interview, capacitair onderzoek en testen op managementvaardigheden en leiderscapaciteiten op het niveau van de functie, aangevuld met een persoonlijkheidsonderzoek op het profiel van de functie.

Het assessment center resulteert in één van volgende beoordelingen: 'gunstig', 'gunstig met voorbehoud', 'ongunstig'.

Het assessment center zal doorgaan in het kantoor van CC Select te Sint-Agatha-Berchem op:

- 4/11/2019 vanaf 09u00

Het exacte moment wordt u later nog meegedeeld.

3. Jurygesprek

Dit gedeelte bestaat uit een competentiegericht interview met de selectiecommissie, vergezeld van een presentatieoefening (managementcase) waarin de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de vereisten van de functie getoetst wordt.

Dit gedeelte staat op 70 punten.

Het exacte moment wordt u later nog meegedeeld.

Procedure kandidaten die instromen via artikel 589 van het DLB

Artikel 589 §3 en §4 van het decreet lokaal bestuur bepaalt in het kader van de overgangsmaatregelen voor de decretale graden (integratie gemeente en OCMW) dat de persoon, die in dat kader niet werd aangesteld als algemeen directeur in het eigen bestuur, geacht wordt te voldoen aan de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden die door de gemeenteraad worden vastgesteld voor de functie van algemeen directeur. Deze personen dienen dus niet deel te nemen aan de reguliere selectieprocedure, maar komen in samenloop met diegene die wel dienen deel te nemen. Omwille van het verplichte vergelijkende karakter van de aanwervingsprocedure zal er desgevallend een gemotiveerde vergelijking van titels en verdiensten van eventuele bovenstaande kandidaten die een vrijstelling verkrijgen voor de reguliere selectieprocedure (cf. art 589 van het decreet lokaal bestuur) en van de kandidaten die geslaagd zijn in de reguliere selectieprocedure, gebeuren, in het licht van de functiebeschrijving met functieprofiel en competentievereisten. Dit via een **ondersteunende proef**, namelijk:

- een **gestructureerd gesprek met de selectiecommissie** op **26 november vanaf 08u00** op basis van **het ingediende portfolio** (waarin aantoonbare ervaring, diploma's en bijkomende vormingen zijn verduidelijkt met een max. van 5 pagina's).

Op basis van onderstaande criteria zal er een vergelijking gemaakt worden:

- aantoonbare leidinggevende ervaring (40%);
- ervaring m.b.t. beleidsondersteuning en visieontwikkeling (30%);
- kennis van management van organisaties (20%);
- bestuurlijke kennis (10%).

De selectiecommissie wordt belast met het uitvoeren van de vergelijking van titels en verdiensten en het formuleren van een voorstel van vergelijking. Zij heeft een voorbereidende en adviserende rol en dit document moet aldus zo beschouwd worden. De beslissingsbevoegdheid ligt bij de gemeenteraad.

Slaagpercentage

Je kan slechts deelnemen aan een volgende selectietechniek indien je geslaagd bent in de voorgaande.

Kandidaten moeten op het eerste en het derde onderdeel telkens 50% behalen om te slagen in het onderdeel, en voor deze beide onderdelen samen 60% behalen om geslaagd te zijn in de selectieprocedure.

Voor het assessment wordt een uitspraak gedaan naar je geschiktheid van de kandidaat (**gunstig – gunstig met voorbehoud - ongunstig**). Om te slagen dient men minstens **'gunstig met voorbehoud'** te behalen.

Aanstelling

1. Wanneer er zich geen kandidaat (of kandidaten) heeft (hebben) aangemeld die zich beroept (beroepen) op de overgangsbepaling als secretaris met toepassing van artikel 589 van het Decreet Lokaal Bestuur stelt de gemeenteraad de algemeen directeur aan op basis van een volledige vergelijking van de titels en verdiensten van alle geslaagde kandidaten en een uitdrukkelijke motivering in overeenstemming met de bepalingen van de Wet betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen van 29 juli 1991.
2. Wanneer er zich een of meerdere kandidaten hebben aangemeld die vrijgesteld zijn van het doorlopen van de selectieprocedure moet toepassing van artikel 589 van het Decreet Lokaal Bestuur, stelt de gemeenteraad de algemeen directeur aan op basis van een systematische vergelijking van de titels en verdiensten van de geschikte kandidaat (of kandidaten) in de selectieprocedure, enerzijds en de vrijgestelde kandidaten, anderzijds, in het licht van de functiebeschrijving met functieprofiel en competentievereisten, zoals omschreven in het luik selectieprocedure van dit document.

De kandidaat die door het lokaal bestuur wordt aangesteld, wordt hiervan op de hoogte gebracht. De overige geslaagde kandidaten worden opgenomen in de wervingsreserve.

Selectiecommissie

De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie die bestaat uit ten minste drie ervaringsdeskundigen en/of deskundigen in de personeelselectie.

De gemeentelijke mandatarissen en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties mogen uitsluitend als waarnemer bij de selectie aanwezig zijn. Zij mogen geen vragen stellen of delibereren over de uitslag van de selecties.

Solliciteren

Je kandidatuur (sollicitatiebrief met vermelding van het vacaturenummer) met cv, een kopie van je diploma en een uittreksel uit het strafregister bezorg je:

- **via e-mail** aan personeelsdienst@lubbeek.be of
- **per post** gericht aan het college van burgemeester en schepenen, Gellenberg 16 te 3210 Lubbeek (poststempel geldt als bewijs van de tijdige indiening van uw kandidatuur) of
- **door afgifte** op het gemeentehuis.

De kandidaturen dienen **uiterlijk op woensdag 25 september 2019** ingediend zijn bij het gemeentebestuur van Lubbeek.