

1 IDENTIFICATIEGEGEVENS

functie	ploegbaas schoonmaak
niveau	D4-D5
statuut	contractueel
functiebeslag	voltijds
datum goedkeuring document	23 september 2013

2 PLAATS IN DE ORGANISATIE

sector	stadsontwikkeling
dienst	stedelijke werkplaats
subdienst	team facility & gebouwenbeheer
eerste beoordelaar	teamleider facility & gebouwenbeheer
tweede beoordelaar	directeur stedelijke werkplaats
beoordelaar met adviserende bevoegdheid	/
geeft leiding aan (en is eerste beoordelaar van)	volgens organogram

3 VOORWAARDEN

3.1 Bij aanwerving

- Minstens drie jaar relevante beroepservaring kunnen aantonen in schoonmaak en/of orderbestelling en -opvolging.
- In het bezit zijn van een rijbewijs B.
- Slagen voor een selectieprocedure.

3.2 Bij bevordering

- Minstens drie jaar graadanciënniteit kunnen aantonen in een functie van niveau D.
- Een gunstige evaluatie hebben.
- In het bezit zijn van een rijbewijs B.
- Slagen voor een selectieprocedure.

3.3 Bij interne personeelsmobiliteit

3.3.1 Interne mobiliteit door functiewijziging

- Minstens twee jaar graadanciënniteit kunnen aantonen in een functie van niveau D4-D5.
- Een gunstige evaluatie hebben.
- In het bezit zijn van een rijbewijs B.
- Slagen voor een selectieprocedure volgens artikel 137 van de rechtspositieregeling.

3.3.2 Interne mobiliteit door graadverandering

- Minstens twee jaar graadanciënniteit kunnen aantonen in een functie van niveau D4-D5.
- Een gunstige evaluatie hebben.
- In het bezit zijn van een rijbewijs B.
- Slagen voor een selectieprocedure volgens artikel 138 van de rechtspositieregeling.

4 SELECTIEPROCEDURE

4.1 Praktische test

Toetsing van de competenties zoals voorzien in het profiel van de functiebeschrijving. De kandidaat ontvangt een lijst met de eventuele examenstof.

Om geslaagd te zijn moet de kandidaat 50% van de punten behalen op de praktische test.

4.2 Psychotechnische testen

De psychotechnische testen gaan na af of het profiel van de kandidaat overeenstemt met het vereiste profiel als de werknemer dergelijk gunstig profiel niet eerder heeft gekregen voor een leidinggevende functie bij het bestuur. De psychotechnische testen zijn richtinggevend.

Enkel de drie best gerangschikte kandidaten die geslaagd zijn voor de praktische test komen in aanmerking voor deelname aan de psychotechnische testen. Indien er bij de eerste drie gerangschikte kandidaten zijn die niet wensen deel te nemen aan de psychotechnische testen, dan komen de volgende kandidaten van de rangschikking in aanmerking om deel te nemen aan de psychotechnische testen.

4.3 Interview

Tijdens het interview peilt de selectiecommissie op basis van het cv naar de maturiteit, de motivatie, de leerbereidheid en de flexibiliteit van de kandidaat en naar de concrete competenties uit het verleden van de kandidaat. Verder peilt de selectiecommissie of de te verwachten loopbaanontwikkeling van de kandidaat in overeenstemming is met de loopbaanontwikkeling die het stadsbestuur kan aanbieden. De resultaten van de psychotechnische testen zullen in aanmerking worden genomen bij de beoordeling van het interview.

Om geslaagd te zijn moet de kandidaat 50% van de punten halen op het interview.

Als geen van de kandidaten slaagt voor het interview, komen de volgende drie kandidaten in de rangschikking bij de schriftelijke test in aanmerking voor deelname aan de psychotechnische testen en het interview.

5 SELECTIECOMMISSIE

5.1 Samenstelling van de selectiecommissie

De selectiecommissie bestaat uit 3 ambtenaren van het niveau A, B of C uit de openbare sector.

5.2 Secretaris van de selectiecommissie

De secretaris of zijn afgevaardigde treedt op als secretaris van de selectiecommissie.