

1 IDENTIFICATIEGEGEVENS

functie	teamleider wegen & technieken gebouwen
niveau	C4-C5
statuut	contractueel
functiebeslag	voltijds
datum goedkeuring document	

2 PLAATS IN DE ORGANISATIE

sector	stadsontwikkeling
dienst	stedelijke werkplaats
subdienst	wegen, signalisatie & bermbeheer en technieken gebouwen
eerste beoordelaar	directeur stedelijke werkplaats
tweede beoordelaar	secretaris
beoordelaar met adviserende bevoegdheid	/
geeft leiding aan (en is eerste beoordelaar van)	volgens organogram

3 VOORWAARDEN

3.1 Bij aanwerving

- Een diploma hebben dat toegang geeft tot het niveau C.
- 3 jaar relevante beroepservaring hebben.
- Slagen voor een selectieprocedure.

3.2 Bij bevordering

- Minstens drie jaar graadanciënniteit kunnen aantonen in een functie van het niveau C.
- Een gunstige evaluatie hebben.
- 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 het niveau C4-C5.
- Een gunstige evaluatie hebben.
- 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 het niveau C4-C5.
- Een gunstige evaluatie hebben.
- Slagen voor een selectieprocedure volgens artikel 138 van de rechtspositieregeling.

3.4 Bij externe personeelsmobiliteit

3.4.1 Door deelname aan een procedure bij bevordering

- Minstens drie jaar graadanciënniteit kunnen aantonen in een functie van het niveau C.
- Een gunstige evaluatie hebben.
- Slagen voor een selectieprocedure.

3.4.2 Door deelname aan een procedure bij interne personeelsmobiliteit

- Minstens twee jaar graadanciënniteit kunnen aantonen in een functie van het niveau C4-C5.
- Een gunstige evaluatie hebben.
- Slagen voor een selectieprocedure.

4 EXAMENPROGRAMMA

4.1 Schriftelijke test

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

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

4.2 Psychotechnische proef

De psychotechnische testen gaan na 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 schriftelijke test komen in aanmerking voor deelname aan de psychotechnische testen.

4.3 Interview

In 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.

Enkel de kandidaten die geslaagd zijn voor de schriftelijke test komen in aanmerking voor deelname aan het interview.

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

5 SELECTIECOMMISSIE

5.1 Samenstelling van de selectiecommissie

De selectiecommissie bestaat uit drie ambtenaren van minimum het niveau C4-C5.

5.2 Secretaris van de selectiecommissie

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