



Augustus 2024

## Informatiebericht

Ploegcoördinator gebouwen

Graad C4-C5 – voltijdse contractuele functie

Lokaal bestuur Deinze



# Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Waarom moet je voldoen om te mogen deelnemen aan de selectie?</b> .....	<b>3</b>
2.1	Algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden.....	3
2.2	Specifieke voorwaarden.....	3
<b>3</b>	<b>Wie zoeken we?</b> .....	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Wat biedt de werkgever aan?</b> .....	<b>4</b>
4.1	Waaruit kan de selectie bestaan?.....	4
4.1.1	Preselectiegesprek.....	5
4.1.2	Schriftelijk gedeelte met praktische focus.....	5
4.1.3	Mondelinge proef.....	5
<b>5</b>	<b>Wanneer ben je geslaagd?</b> .....	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>Hoe verloopt de selectieprocedure?</b> .....	<b>5</b>
<b>7</b>	<b>Wanneer word je aangeworven?</b> .....	<b>6</b>
<b>8</b>	<b>Wie zetelt in de selectiecommissie?</b> .....	<b>6</b>
<b>9</b>	<b>Hoe kan je solliciteren?</b> .....	<b>6</b>

# 1 Inleiding

Het lokaal bestuur Deinze gaat over tot de aanwerving van een ploegcoördinator gebouwen – graad C4-C5 – voltijdse contractuele functie met een wervingsreserve van 3 jaar  
De selectie werd uitbesteed aan een erkend extern selectiebureau. Probis voert de selectie uit in overeenstemming met de rechtspositieregeling en met de opdracht.

## 2 Waaraan moet je voldoen om te mogen deelnemen aan de selectie?

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

### 2.1 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
- slagen voor de selectieprocedure

### 2.2 Specifieke voorwaarden

- Je bent in het bezit van ofwel een **diploma secundair onderwijs** of daarmee gelijkgesteld
- Je bezit minstens **2 jaar ervaring** in een **leidinggevende functie**
- Je bent houder van een **rijbewijs B**

## 3 Wie zoeken we?

*Deinze, het land van Nevele, werft aan: ploegcoördinator gebouwen met voltijdse prestaties (C4-C5) in contractueel verband, voor onbepaalde duur. Er wordt een wervingsreserve aangelegd voor de duur van drie jaar.*

### Taakomschrijving:

Ben je gebeten door de materie van patrimonium en infrastructuur? Kan je plannen en coördineren als geen ander? Heb je naast inzicht in beheer, onderhoud en duurzame ontwikkeling van gebouwen ook administratieve vaardigheden? Dan ben jij de ploegcoördinator gebouwen die we zoeken!

## 4 Wat biedt de werkgever aan?

- een boeiende job in een aangename en dynamische werkomgeving
- een interessante verlofregeling (33 vakantiedagen aangevuld met 14 feestdagen)
- extralegale voordelen:
  - maaltijdcheques met een zichtwaarde van 8 euro
  - ecocheques t.w.v. 200 euro (voltijds werkend personeelslid)
  - een gratis hospitalisatieverzekering
  - een fietsvergoeding
  - gratis openbaar vervoer (woon-werkverkeer)
  - tweede pensioenpijler (5% van het brutojaarloon – 6% in 2025)
  - mogelijkheid tot fietsleasing
- aangepaste vorming en opleiding
- nuttige relevante ervaring uit privé-sector of als zelfstandige of ervaring uit de openbare sector kan onbepikt in rekening gebracht worden
- het minimum brutomaandloon (geïndexeerd) bedraagt 2745,09 euro. Een persoonlijke loonsimulatie kan je bekomen bij de dienst HRM.

### 4.1 Waaruit kan de selectie bestaan?

Elke selectie wordt uitgevoerd op basis van selectiecriteria en met behulp van één of meerdere selectietechnieken. Deze criteria en technieken zijn afgestemd op de functiebeschrijving.

De selectieprocedure kan bestaan uit:

### 4.1.1 Preselectiegesprek

Een preselectiegesprek dat tot doel heeft een helder en objectief beeld van de kandidaat te bekomen waarbij vooral de motivatie, de relevante werkervaring en de mondelinge vaardigheid worden afgetoetst.

### 4.1.2 Schriftelijk gedeelte met praktische focus

Tijdens het schriftelijke gedeelte kan de wetgeving worden bevroegd, kan een informaticatest worden voorzien, kunnen casestudies gebruikt worden,...

### 4.1.3 Mondelinge proef

Deze techniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de 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 werkveld. De geselecteerde competenties worden grondig bevroegd. Er kan teruggekoppeld worden naar een vorige selectietechniek.

## 5 Wanneer ben je geslaagd?

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

De selectietechnieken, met uitzondering van het preselectiegesprek, worden steeds op 100 punten gequoteerd.

Het preselectiegesprek is beschrijvend en eliminerend en resulteert in geschikt/niet geschikt. Op elk selectiegedeelte wordt geëlimineerd.

Om geslaagd te zijn, moet de kandidaat voor elke selectietechniek, met uitzondering van het preselectiegesprek, 60% van de punten behalen.

## 6 Hoe verloopt de selectieprocedure?

Na de deadline voor het indienen van de kandidaturen, worden de sollicitatiedossiers nagekeken en voorgelegd aan het bestuur. Zij beslissen of je in aanmerking komt voor deelname aan de selectieprocedure of niet. Wanneer je alle gevraagde documenten aangeleverd hebt en voldoet aan de gestelde voorwaarden, wordt je kandidaatstelling door het bestuur 'ontvankelijk' verklaard. Wanneer je niet voldoet aan de gestelde voorwaarden, kan je niet deelnemen aan de selectieprocedure. Je wordt steeds tijdig op de hoogte gebracht van elke volgende stap in de selectieprocedure.

Het is belangrijk om zo snel mogelijk alle gevraagde documenten (zoals een kopie van je diploma of een uittreksel uit het strafregister) door te sturen. Indien je, door tijdsgebrek of andere redenen, niet onmiddellijk alle gevraagde gegevens kan bezorgen, dan is je sollicitatiedossier niet volledig en kan je 'onder voorbehoud' ontvankelijk verklaard worden. De uitnodiging voor deelname aan de eerste selectieproef wordt tijdig verstuurd en dit met vermelding van de plaats, de dag en het uur van de eerste selectieproef.

## 7 Wanneer word je aangeworven?

De kandidaat die door het lokaal bestuur wordt aangesteld, wordt hiervan op de hoogte gebracht. De overige geslaagde kandidaten die niet onmiddellijk worden aangesteld, worden in de wervingsreserve opgenomen, in de volgorde van hun resultaat. Er wordt een wervingsreserve aangelegd voor de duur van drie jaar.

## 8 Wie zetelt in de selectiecommissie?

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

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.

## 9 Hoe kan je solliciteren?

Door volgende documenten te bezorgen:

- CV
- Motivatiebrief waarin je jouw ervaring verduidelijkt
- Uittreksel uit het strafregister (model 1 – niet ouder dan 6 maanden)
- Kopie van het gevraagde diploma
- Kopie van jouw rijbewijs

Je kan dit doen online of per post tot en met **18/09/2024**. Kandidaturen per post zijn te bezorgen aan:

**Probis**  
**Vliegveldreef 9 - 1082 Brussel**

De functiebeschrijving en eventueel bijkomende informatie kan je terugvinden op [www.probis.be](http://www.probis.be). Voor vragen m.b.t. de selectieprocedure kan je terecht bij [jobs@probis.be](mailto:jobs@probis.be) of op het nummer 014 58 58 00. Voor inhoudelijke vragen m.b.t. de jobinhoud of organisatie kan je terecht bij Peter Coppens, clustercoördinator stedelijke ontwikkeling en openbaar domein, [peter.coppens@deinze.be](mailto:peter.coppens@deinze.be).

***Probis behandelt je sollicitatie vertrouwelijk en correct.***