

FUNCTIEOMSCHRIJVING : DESKUNDIGE MAATSCHAPPELIJKE VEILIGHEID ('BRO')

GEMEENTE EN OCMW MERKSPLAS

De onderstaande functiebeschrijving en het onderstaande functieprofiel zijn niet beperkend en kunnen te allen tijde worden aangepast aan nieuwe evoluties of organisatorische accenten binnen het lokaal bestuur.

A. FUNCTIEBENAMING:

1. Contract:

Contractueel onbepaalde duurtijd

2. Weddeschaal: B1 - B2 – B3

Relevante dienstjaren worden ten belope van 12 jaar in aanmerking genomen.

3. Plaats organogram:

staat in maatschappelijke veiligheid, werkt onder leiding van en rapporteert aan de algemeen directeur

4. Arbeidsregime:

halftijdse tewerkstelling (19 uur per week)

5. Hoofddoel functie:

Begeleiden/opvolgen van jongeren die zich in de openbare ruimte bevinden en mogelijk kwetsbare situaties ervaren alsook begeleiden/opvolgen van kansengroepen en/of mensen die zich niet met de gemeenschap verbonden voelen.
Daarnaast (administratieve) ondersteuning bieden m.b.t. allerlei veiligheidstaken, opvolging van overlastdossiers en de opvolging van het gemeentelijk cameraplan.

B. FUNCTIEPROFIEL

1. Kennis en ervaring/ Profiel

- wetgeving: basiskennis decreet lokaal bestuur, algemene verordening gegevensbescherming, camerawet ...
- functie en werking van de gemeentelijke diensten
- technieken van beleidsvoorbereiding en -rapportering
- voldoende kennis van tekstverwerking om administratieve taken te kunnen vervullen
 - Ervaring met het werken met jongeren en andere doelgroepen en/of in een vergelijkbare functie is een pluspunt
 - Kennis van gemeente Merksplas m.b.t. voorzieningen, lokale verenigingen, ... is een pluspunt.

2. Functiebeschrijving:

Als medewerker maatschappelijke veiligheid ben je een belangrijke schakel in het versterken van de sociale cohesie en het bevorderen van de leefbaarheid. Je bent fysiek aanwezig op de openbare plekken waar jongeren tussen zich bevinden. Door contact te leggen, te luisteren en een vertrouwensrelatie op te bouwen, bied je ondersteuning en help je jongeren om hun problemen te vermijden en aan te pakken. Daarnaast neem je ook diverse taken op binnen het brede domein van veiligheid, zoals overlastmeldingen van bijv. vandalisme, geweld, ...

- **Aanspreekbaarheid en aanwezigheid:**
Fysiek aanwezig zijn op plekken waar jongeren en andere doelgroepen zich bevinden, zoals pleinen, sportvelden en andere openbare ruimtes in het dorp. Benaderbaar en aanspreekbaar zijn voor deze jongeren en andere doelgroepen, buurtbewoners en andere betrokkenen.
- **Opbouwen van vertrouwensrelaties:**
Actief luisteren naar de verhalen en zorgen, waarbij je respect, geduld en empathie bouwt.
Opbouwen van een vertrouwensrelatie, zodat jongeren en andere doelgroepen zich veilig voelen om hun problemen te delen.
- **Hulpverlening en doorverwijzing:**
Bieden van praktische hulp en ondersteuning aan jongeren in moeilijkheden, bijv. op vlak van huisvesting, school, gezinsproblematiek of persoonlijke kwesties.
Doorverwijzen van jongeren naar passende diensten of hulpverleningsinstellingen wanneer dat nodig is.
- **Toeleiden naar het verenigingsleven:**
Jongeren motiveren en ondersteunen om deel te nemen aan activiteiten binnen het dorpsleven, zoals bijv. verenigingen, sportclubs, andere maatschappelijke initiatieven.
Bevorderen van sociale integratie en versterken van het netwerk van jongeren en andere doelgroepen binnen de gemeenschap.
- **Opbouw van een buurtwerking:**
Bijdragen aan de ontwikkeling van een positieve en ondersteunende buurtwerking, waarbij jongeren zich kunnen ontwikkelen in een veilige en stimulerende omgeving.
Samenwerken met andere professionals, zoals jeugdwerkers, maatschappelijk werkers, politie en onderwijs, om de sociale structuur in de buurt te versterken.
- **Signaleren en rapporteren:**
Signaleren van problemen, risicogroepen en urgente situaties binnen de doelgroepen.
Het regelmatig rapporteren van bevindingen aan de leidinggevende, met oog voor privacy en welzijn van jongeren en andere doelgroepen.
- **Mee opvolgen van overlastdossiers, zoals bijv. bij vandalisme, diefstal en geweld.**
- **Veiligheid en preventie:**

Het installeren van een stuurgroep i.f.v. netwerkvorming – vanuit een wisselwerking met verschillende lokale partners komen tot een gedragen beleid.
Het proactief werken aan het voorkomen van problemen door het vroegtijdig signaleren van risicosituaties en het inzetten van passende interventies.

Het ontwikkelen en uitvoeren van preventieve activiteiten en projecten gericht op jongeren in de gemeente.
Planning, uitvoering en opvolging van het gemeentelijk cameraplan.
Opvolging van overlastdossiers
Bijwonen van de gemeentelijke veiligheidsceel
Ondersteuning bieden bij calamiteiten.

3. Vaardigheden/ competenties:

- een polyvalent takenpakket kunnen opnemen
- administratieve vaardigheden
- organisatievermogen en planvaardigheid
- vlot en objectief reglementeringen en wetteksten kunnen interpreteren en toepassen
- communicatief sterk
- probleemsituaties zelfstandig kunnen oplossen
- klantvriendelijk
- contactvaardig

4. Attitudes:

- gemotiveerd
- kunnen samenwerken en zelfstandig werken
- inventiviteit en creativiteit
- tact, discretie en respect voor beroepsgeheim
- bereidheid om zich permanent bij te scholen
- collegialiteit
- betrokkenheid bij het werk
- loyauteit en betrouwbaarheid
- verzorgd voorkomen
- bereid zijn om buiten de diensturen te presteren (onregelmatige uren)
- flexibiliteit in werkgedrag
- stressbestendig
- kunnen presteren onder tijdsdruk van deadlines
- met maturiteit omgaan met het snijpunt van politiek beleid, wetgeving en administratie

AANWERVINGSVOORWAARDEN: DESKUNDIGE MAATSCHAPPELIJKE VEILIGHEID ('BRO')

GEMEENTE EN OCMW MERKSPLAS

A. AANWERVINGSVOORWAARDEN

1. Algemene toelatingsvoorwaarden en de algemene aanwervingsvoorwaarden

- 1) voldoen aan de nationaliteitsvereiste
- 2) tenminste 18 jaar zijn
- 3) een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie (uittreksel uit het strafregister)
- 4) de burgerlijke en politieke rechten genieten
- 5) medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie
- 6) voldoen aan de taalwetgeving
- 7) slagen voor de selectieprocedure
- 8) voldoen aan de diplomavereiste
- 9) in het bezit zijn van een rijbewijs B

Voorwaarde 5 dient vervuld te zijn op datum van indiensttreding.

2. Specifieke vereisten voor aanwerving

- 1) Houder zijn van het diploma van het hoger onderwijs van het korte type of van het hoger onderwijs van één cyclus of graduaatsdiploma of bachelorsdiploma of gelijkgesteld, bij voorkeur uit een sociale richting oftewel slagen in een capaciteitstest (indien men niet beschikt over het gevraagde diploma). Ingeval van capaciteitstest wordt 5 jaar relevante ervaring gevraagd.
- 2) Slagen in een aanwervingsexamen

B. BEVORDERINGSVOORWAARDEN

1. Specifieke vereisten voor bevordering

- 1) ten minste 4 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van rang Cv, schalen C1-C3, of in een graad van rang Cx, schalen C4-C5;
- 2) als de functie een beschermde titel betreft of een specialisatie die een diploma vereist, voldoen aan de diplomavereiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
- 3) een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie;
- 4) slagen voor de selectieprocedure.

C. EXAMENPROGRAMMA

Er wordt een preselectie ingebouwd indien er meer dan 30 kandidaturen zijn (op basis van CV en motivatiebrief of een test op basis van meerkeuzevragen). Het resultaat van de preselectie telt niet mee voor het eindresultaat van de selectieprocedure.

1. Schriftelijk gedeelte 24/40

- Het schriftelijk gedeelte omvat een toetsing van de kennis en de competenties zoals voorzien in de functiebeschrijving.
- Om geslaagd te zijn, moet er 60 % van de punten behaald worden.

2. Mondeling gedeelte 36/60

- Tijdens het interview peilt de selectiecommissie naar competenties, vaardigheden en motivatie van de kandidaat.
- Om geslaagd te zijn moet er 60 % van de punten behaald worden.

3. Algemene voorwaarde

Om geslaagd te zijn moet de kandidaat minimum 50 % van de punten behalen op elke proef, minimum 60 % op elk gedeelte en minstens 60 % op het geheel van het examen. Van elk examengedeelte wordt een proces-verbaal van de examenverrichtingen opgemaakt. Alleen de kandidaten die geslaagd zijn worden voor het volgende examengedeelte opgeroepen.

D. DE EXAMENCOMMISSIE

Met toepassing van het eerste lid komen in aanmerking voor deelname aan een selectiecommissie:

1° deskundigen in de personeelsselectie;

2° personen extern aan het lokaal bestuur, die daartoe wegens hun professionele activiteit en specialisatie geschikt bevonden worden;

3° personeelsleden van andere overheden, de toezichthoudende overheid uitgezonderd, en, binnen de grenzen van het toegelaten aantal interne commissieleden, personeelsleden van het eigen bestuur, met een graad die minstens van gelijke rang is als de vacante functie.

De algemeen directeur of diens afgevaardigde fungeert als niet-stemgerechtigde secretaris van de examenjury.

E. ORGANOGRAM

Zie bijlage

F. EVALUATIECRITERIA

Zie bijlage

G.(FINANCIELE) VERANTWOORDING

Weddeschaal B1-B3

H. WERVINGSRESERVE

Voor deze functie zal een wervingsreserve met een duurtijd van 2 jaar worden aangelegd.