Natuur en Bos

zoekt een straffe Regiobeheerder Hoge Kempen tot Voeren

contractueel
Niveau: A
Rang: A1
Graad: adjunct van de directeur
Met standplaats: Hasselt
Vacaturenummer: 3962

1 De vacature in het kort 2
2 Functiecontext 2
3 Takenpakket 3
3.1 Doel van de functie 3
3.2 Resultaatsgebieden 3
4 Profiel 7
4.1 Formele deelnemingsvoorwaarden 7
4.2 Competenties 8
4.3 Toelatingsvoorwaarden 10
5 Aanbod 10
6 Selectieprocedure 11
6.1. Module 1: eerste screening 11
6.2. Module 2: functiespecifieke screening 12
6.3. Module 3: ASSESSMENT 12
6.4. Module 4: EINDGESPREK 13
6.5. Niet nodeloos hertesten 13
7 Hoe kun je solliciteren? 13
8 Vragen 14
9 Feedback 14
10 Reserve en geldigheid 15

1 DE VACATURE IN HET KORT

De regiobeheerder is verantwoordelijk voor het terreinbeheer van de openbare natuur -en bosgebieden binnen zijn werkingsgebied, geeft leiding aan het regioteam en fungeert als aanspreekpunt voor interne en externe partners. Daarnaast vormt de regiobeheerder een brugfunctie tussen het management van ANB en de terreinwerking en geeft mee voeding aan het uit te stippelen beleid.

Concreet behelst de regio de gemeenten Oudsbergen, Maaseik, Maasmechelen, Dilsen-Stokkem, As, Genk, Zutendaal, Lanaken, Bilzen, Hoeselt, Diepenbeek, Kortessem, Borgloon, Riemst, Tongeren en Voeren.

2 FUNCTIECONTEXT

Natuur en Bos van de Vlaamse overheid koestert, beschermt en ontwikkelt ruim 90.000 hectare aan natuurgebieden, bossen en parken in Vlaanderen.

Waardevolle natuurprojecten? Daar zet Natuur en Bos graag mee de schouders onder, met financiële steun én vakmanschap. Van het planten van je eigen bos, over initiatieven die streven naar een hogere natuurkwaliteit, tot verbindende projecten voor toegankelijke natuur in je buurt. Onder het motto 'meer, beter en samen' creëert Natuur en Bos met diverse partners een groter draagvlak voor natuur.

Van Europese topnatuur op onbetreden plekken tot bescheiden natuurpareltjes vlak bij je voordeur: in de meer dan 300 natuurgebieden van Natuur en Bos valt altijd iets te beleven. Leef je uit op multimovepaden en natuurlopen, ravot in de speelzones, voel je zen in de natuuroases of spot unieke dieren vanaf de uitkijkplatformen.

Op de website van Natuur en Bos staat een overzicht van alle natuurdomeinen die het agentschap beheert.

Voor deze regio gaat om zeer diverse terreinen met verschillende ecosystemen. Het grootste aandeel in oppervlakte behelst het Nationaal Park Hoge Kempen. Naast raakvlakken met Kempenbroek en de Maasvallei behoren ook waardevolle parels in Haspengouw tot het werkingsgebied, zoals Jongenbos, de Bollenberg, kasteeldomein Alden Biesen en een aanzienlijke oppervlakte in Voeren.

Je bent verantwoordelijk voor een team van 12 boswachters en 4 arbeidersploegen. Daarbij kan je rekenen op flankerende teams rond overheidsopdrachten, administratie, patrimonium en op inhoudelijke experten. Afstemming met de andere entiteiten van ANB is essentieel. Belangrijk voor jouw rol is het vinden en bewaren van een evenwicht tussen ecologie, beleving en valorisatie.

3 TAKENPAKKET

3.1 DOEL VAN DE FUNCTIE

De regiobeheerder is verantwoordelijk voor het terreinbeheer van de openbare natuur -en bosgebieden binnen zijn werkingsgebied, geeft leiding aan het regioteam en fungeert als aanspreekpunt voor interne en externe partners. Daarnaast vormt de regiobeheerder een brugfunctie tussen het management van ANB en de terreinwerking en geeft mee voeding aan het uit te stippelen beleid.

3.2 RESULTAATSGEBIEDEN

Zodra je op kruissnelheid bent, zal je takenpakket uit onderstaande resultaatsgebieden bestaan:

Resultaat	Voorbeelden van activiteiten
Opmaak van operationele doelstellingen Vertalen van de doelstellingen van de organisatie naar concrete operationele doelstellingen voor de regio en de medewerkers met als doel een duidelijke richting en houvast te hebben.	- Opmaken van een beheervisie voor het terreinbeheer van de domeinen in de regio en de uitwerking hiervan bewaken; - Vertalen van de operationele doelstellingen binnen de regio op niveau van medewerkers; - Waken over de kwaliteit van het onthaal in de domeinen zowel op het vlak van infrastructuur als op inhoudelijk vlak (informatie, educatie, ...); - Rekening houden met de behoeften van de bezoeker; - Nodige initiatieven te nemen om een aantrekkelijk en dynamisch geheel aan bereikbare en toegankelijke domeinen aan te bieden op vlak van infrastructuur, bereikbaarheid en integrale toegankelijkheid; - Kansen zoeken en benutten op het vlak van regionale inbedding van het domein in toeristische concepten, netwerken en pakketten inclusief het opzetten van partnerschappen; - ...
Planning en organisatie Plannen, organiseren, coördineren, opvolgen en bijsturen van de werkzaamheden van de regio en hierover rapporteren met als doel een efficiënte en effectieve uitvoering van de opdrachten te verzekeren	- Opmaken jaarplanning voor de regio; - Bepalen van de noodzakelijke budgetten (en andere middelen) voor de uitvoering van terreinbeheer; - De planning van werken in eigen regie opvolgen; - Uniformiteit bewaken in de manier van werken binnen de regio en over de regiogrenzen heen; - Afstemming verzekeren tussen werken in eigen regie en de werken in uitbesteding in de eigen regio;

	- Samenwerking met team technische ondersteuning rond o.a. budgetplanning en uitvoering van de werken; - Indien noodzakelijk optreden als coördinator bij urgente/uitzonderlijke situaties waarbij nauwe samenwerking met verschillende (externe) spelers en andere terreinbeheerders noodzakelijk is en de kennis vanuit terreinbeheer een cruciale component vormt (illustratie: vervuiling Schelde, omgaan met wolven, ..); - Coördineren van plantacties, nationale Heidedagen, hyacintenfestival, ... ; - ...
Leiding geven aan medewerkers Aansturen en motiveren van de personeelsleden van de regio met als doel hen te stimuleren tot optimale prestaties, betrokkenheid en verdere ontwikkeling.	- Vanuit de processen, taken en vragen duidelijke individuele doelstellingen opmaken voor medewerkers en prestatie-indicatoren afspreken; - Plannings-, opvolgings- en evaluatiegesprekken voeren op individueel niveau met de medewerkers; - Regelmatig organiseren van teamoverleg; - Medewerkers begeleiden en coachen en daarbij werken aan een goed draaiend team waar samenwerking en feedback een centrale rol krijgen; - De goede werksfeer bewaken binnen het team en een open overlegcultuur initiëren; - Stimuleren en opvolgen van het leerproces van medewerkers en hen kansen bieden om deel te nemen aan opleidingen, themadagen, ... ; - Ondernemerschap stimuleren bij medewerkers; - Betrokkenheid van medewerkers verhogen door o.a. hen te stimuleren om actief bij te dragen aan de continue evaluatie en verbetering van de werking van het team; - Coördineren van de activiteiten en werkzaamheden die in de regio worden uitgevoerd door collega's die niet tot de regio of entiteit behoren (functioneel leiderschap); - Sturen van en indien nodig deelnemen aan acties ikv handhaving door boswachters, mogelijk in combinatie met Natuurinspectie en/of veiligheidsdiensten - ...
Kwaliteitsborging Stimuleren, opvolgen en verhogen van de kwaliteit van de werkzaamheden en van de	- Evenwicht bewaken tussen de beleving en het optimaal (natuur)beheer; - Het op eigen initiatief of op vraag van het hoofd van de entiteit uitwerken van bepaalde technische

(tussentijdse) resultaten met als doel de dienstverlening maximaal te laten aansluiten bij de behoeften van de klanten.	normen en standaarden: kwaliteitsnormen opstellen in lijn met algemeen geldende beste praktijken (wetgeving overheidsopdrachten, goede praktijken terreincommunicatie, ...) en toezien op de naleving ervan; - Klantentevredenheid te evalueren en verbeterpunten op te nemen; - Bewaken van een uniforme uitvoering en toepassingen van de vastgelegde werkprocedures; - Opvolgen en onderhouden van lokale netwerken en de werking op het terrein; - Meewerken aan de uitbouw van kennismanagement; - ...
Bijdrage aan beleid Vanuit de praktijk en het zicht op tendensen input leveren voor het beleid en de strategie op hoger niveau met als doel bij te dragen tot een uitvoerbaar beleid.	- Opportuniteiten in realisaties op terrein detecteren; - Strategische projecten binnen de regio detecteren, uitwerken, coördineren en opvolgen in samenwerking met gebiedsgerichte werking en andere interne partners; - Meewerken aan strategische projecten die deels via externen lopen (natuurinrichting, landinrichting, ruilverkaveling, RUP's,...); - Bieden van inhoudelijke ondersteuning aan ANB-initiatieven op een hoger niveau dan de eigen regio (aankoopbeleid, realiseren van IHD, soortenbeleid, jachtbeleid...); - Voeden van de beheervisie en het beleid voor het Agentschap Natuur en Bos vanuit de afdeling Terreinbeheer; - ...
Beheer van middelen Efficiënt beheren van de middelen met als doel er voor te zorgen dat deze optimaal ingezet worden.	- Budgetbewaking; - Waken over de aard en de kwaliteit van de materialen; - Tussentijds evalueren van middelen; - Potentiële inkomstenbronnen overwegen en genereren; concessies, natuuroplossingen, ecosysteemdiensten - Inzake werken in uitbesteding: nazicht technische bepalingen in nauw overleg collega's TO, plaatsen van bestellingen, kredietopvolging, nazien van de uitvoering op conformiteit beheervisies, coördineren met andere werken; - Signaalfunctie beheer van een wagen- en machinepark: toezien op onderhoud en optimaal gebruik, afschrijving, vervanging;

	- Signaalfunctie beheer van gebouwenpatrimonium om de gebouwen in een goede conditie te brengen en toezien op een kostengunstig onderhoud en een optimale functievervulling; - Coördinatie van toezicht in domeinen in beheer; - Beheren van inventarissen (zowel roerend en onroerend goed); - Adviseren hoe middelen van derden (defensie, gemeentebesturen,...) meest optimaal kunnen ingezet worden o.b.v. terreinkennis en technische expertise en het aanspreken van die derden om meer middelen vrij te maken en/of middelen gezamenlijk in te zetten; - ...
Communicatie en contacten Verzorgen van de interne en externe communicatie en contacten met als doel via een vlotte doorstroom en uitwisseling van informatie de efficiëntie en de kwaliteit van de dienstverlening te verzekeren.	- Dagelijks behandelen van (elektronische) briefwisseling, eventuele klachten en meldingen; - Streven naar efficiënte vormen van overleg en samenwerking met andere teams, zowel binnen als buiten het agentschap; - Zorgen voor snelle doorstroom van relevante informatie vanuit het ANB management naar alle medewerkers waarvoor de informatie van belang is voor hun dagelijks functioneren; - Medeverantwoordelijk voor de onderlinge afstemming van alle ANB (sub-) entiteiten actief binnen (de domeinen van) de regio: AVES, GGW, relatiebeheer, Natuurinvest, Natuurinspectie,.. ; - Regelmatige en intensieve contacten met politie en hulpdiensten in de regio voor planning, uitvoering en opvolging van actie bij noodgevallen (stormweer (wegenblokkades), bos- en heidebranden, zoekacties vermiste personen,...); - Overleg met eigenaars van terreinen die door ANB worden beheerd; - Zetelen in verschillende overlegorganen; o.a. beheercommissies, faunabeheerzones, bestuurlijke organen, projectstuurgroepen, ...; - Onderhouden relaties met andere overheden, administraties,... en uitbouwen van een netwerk; - Meewerken aan reportages, officiële evenementen, infowandelingen, boomplantacties en bijdragen aan de communicatie via reguliere en sociale media; - ...
Inhoudelijke bijdrage	- Opmaak van de beheerplanning;

	- Noden identificeren op terrein en ramingen maken van de benodigde middelen; - Kansen zoeken en benutten voor een afgewogen commerciële invulling van het domein; - Aansturing proces van houtverkoop en andere vermarktingen; - Coördineren van de opmaak van plannen en ontwerpen voor terreininrichting en recreatieve ontsluiting; - Permanentiefunctie bij urgente situaties ter ondersteuning van boswachters; - Inhoudelijke ondersteuning van boswachters; - Voorbereidende metingen, studies, proeven,... (laten) uitvoeren; - Uitbrengen van toelatingen, machtigingen & adviezen; - Beslissingen maken in geval van tegenstrijdig advies van experten; - Expertise en kennis vanuit de processen, ecologie en ervaring op het terrein toepassen en uitdragen naar de medewerkers; - Zich op de hoogte houden en ontwikkelen van expertise op het vlak van wetgeving, op technisch vlak en in de praktijk door o.a. inwinnen van externe inzichten en informatie, raadplegen van expertisenetwerk, lezen van vakliteratuur, deelname aan cursussen, ...; - ...

4 PROFIEL

4.1 FORMELE DEELNEMINGSVOORWAARDEN

Je kunt deelnemen aan de selectieprocedure als je op de uiterste inschrijvingsdatum voldoet aan onderstaande voorwaarde(n):

1) Je hebt een masterdiploma of een ander diploma of getuigschrift dat toegang geeft tot niveau A binnen de Vlaamse overheid. De volledige lijst vind je hier: https://overheid.vlaanderen.be/Bijlage02.

Als je je diploma buiten de Benelux behaalde, moet je bij aanwerving een attest van de Vlaamse overheid kunnen voorleggen waaruit blijkt dat je diploma gelijkwaardig verklaard is met het vereiste niveau. Je kunt dat aanvragen bij NARIC-Vlaanderen: http://naricvlaanderen.be/

Als je het vereiste diploma in een andere taal dan het Nederlands hebt behaald of je hebt geen diploma behaald dat overeenstemt met het niveau van de functie, moet je bij aanwerving aantonen dat je geslaagd bent voor een taalexamen "artikel 7" bij Selor (www.selor.be).

2) Je hebt minimaal 5 jaar relevante professionele ervaring waarvan minimaal 3 jaar ervaring in een (formele of informele) leidinggevende rol

3) Je bent in het bezit van een rijbewijs B..

Je kunt deelnemen via horizontale mobiliteit als je op de uiterste inschrijvingsdatum voldoet aan de volgende voorwaarde:

- Je werkt contractueel bij de diensten van de Vlaamse overheid in een betrekking met een salarisschaal of geldelijke loopbaan die overeenstemt met dezelfde of een hogere rang als deze van de vacante functie.

Ook wie solliciteert via de horizontale mobiliteit, moet beschikken over het hoger vermelde vereiste diploma en/of vereiste relevante werkervaring.

Voor extra informatie over de deelnemingsvoorwaarden kun je contact opnemen met de selectieverantwoordelijke (Anja Van Cappellen, projectteam@searchselection.com en 02 759 22 10).

4.2 COMPETENTIES

4.2.1 Technische competenties

- Basiskennis hebben van relevante wetgeving en relevante beleidsaspecten zoals aankoopbeleid, realiseren van IHD, soortenbeleid, jachtbeleid...
- Basiskennis van ecologie, bos –en natuurbeheer van belangrijkste ecosystemen aanwezig in werkingsgebied; zowel op bestandsniveau als op landschapsniveau en het onderhouds- en budgetvriendelijk kunnen toepassen met respect voor ecologische processen, fauna en flora.
- Affiniteit met technische aspecten rond natuurbeheer
- Basiskennis hebben van concrete uitvoering van natuur- en bosbeheer
- Courante kantoorsoftware professioneel kunnen gebruiken (Teams, Sharepoint, Word, Excel, Outlook)
- Vertrouwd zijn met projectmanagement
- Voldoen aan de voorwaarden om een wapen (pepperspray & wapenstok) te dragen, daartoe bereid zijn en in staat zijn deze in te zetten indien nodig

4.2.2 Pluspunten

- Kennis van natuurbeheer
- Vertrouwd zijn met eco-hydrologische en landschap ecologische systeemanalyses, met inbegrip van historische ecologie.
- Ervaring met overheidsopdrachten
- Kennis hebben van de organisatie, formele structuren en de (sub-) entiteiten actief binnen (de domeinen van) de regio: AVES, GGW, relatiebeheer, Natuurinvest, Natuurinspectie,.. en het bredere netwerk van (externe) organisaties.

4.2.3 Bijkomende voorwaarden

- Bereid zijn om een wapen (pepperspray & wapenstok) te dragen en in staat zijn deze in te zetten indien nodig
- Bereid zijn om jaarlijks de verplichte opleiding tactische politie-interventie te volgen

4.2.4 Persoonsgebonden competenties

- **Verantwoordelijkheid nemen:** Je handelt in overeenstemming met de belangen, waarden en normen van de organisatie (niveau 2)

- **Coachen**: Je ondersteunt en begeleidt anderen zodat ze zich professioneel en persoonlijk kunnen ontwikkelen en de effectiviteit en efficiëntie van hun werk verhoogt (niveau 2)

- **Visie**: Je plaatst feiten in een ruime context en ontwikkelt een toekomstgericht beleid (niveau 1)

- **Richting geven**: Je motiveert en stuurt medewerkers aan zodat ze hun doelstellingen en die van de entiteit kunnen realiseren, zowel individueel als in teamverband (niveau 1)

- **Innoveren**: Je vernieuwt om producten, diensten, processen en structuren te creëren die tegemoet komen aan toekomstige uitdagingen (niveau 1)

- **Klantgerichtheid**: Je onderkent de wensen en behoeften van de verschillende belanghebbenden binnen en buiten de organisatie en je kan er adequaat op reageren (niveau 2)

- **Plannen & organiseren**: Je kan op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en de nodige acties, tijd en middelen aangeven om deze op een efficiënte wijze te kunnen bereiken (niveau 2)

Bijkomende informatie over de persoonsgebonden competenties bij de Vlaamse overheid vind je op https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/competentiewoordenboek-vlaamse-overheid.

4.3 TOELATINGSVOORWAARDEN

Op de datum van aanwerving moet je voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Je hebt een gedrag dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking;
2. Je geniet de burgerlijke en politieke rechten;
3. Je bent medisch geschikt voor deze functie;
4. Je bent geslaagd voor de selectieprocedure.

Jouw talent is belangrijker dan je geslacht, gender, afkomst, leeftijd, geaardheid, handicap of chronische ziekte. Stel je kandidaat en bouw mee aan het diverse Vlaanderen van morgen.

5 AANBOD

- Je krijgt een contract van onbepaalde duur.
- Je komt terecht in een open en wendbare organisatie die daadkrachtig anticipeert op de evoluties en behoeften in de samenleving, samen met alle belanghebbenden werk je mee aan een duurzame dienstverlening in vertrouwen en vanuit het algemeen belang.
- Je krijgt ruime mogelijkheden wat vorming, bijscholing en ondersteuning met moderne ICT-middelen betreft.
- Je werkdruk kan hoog zijn. Er worden echter ernstige inspanningen geleverd om het werk zo optimaal mogelijk te combineren met jouw privésituatie: zo bieden wij je 35 dagen vakantie per jaar, bovendien heb je ook vakantie tussen Kerstmis en Nieuwjaar. Tijdens de schoolvakanties is er in de hoofdkantoren (Brussel, Antwerpen, Mechelen, Hasselt, Leuven, Gent, Aalst en Brugge) een professionele opvang voor kinderen tussen 3 en 14 jaar.
- We bieden jou ruime mogelijkheden om plaats-en tijdsonafhankelijk te werken
- Geen fan van files? Bij de Vlaamse overheid kan je rekenen op gratis openbaar vervoer van en naar je werk of een fietsvergoeding voor je woon-werkverkeer.
- Je kan je gratis aansluiten bij de hospitalisatieverzekering die door de werkgever voorzien wordt. Ook de leden van je gezin kunnen aan een voordelig tarief aansluiten.
- Je hebt recht op een aanvullend pensioen, ook wel 'tweede pensioenpijler' genoemd, volledig betaald door de werkgever. Je hoeft dus zelf niets bij te dragen.
- Je ontvangt maaltijdcheques van 7 euro per gewerkte dag. 5,91 euro wordt door de werkgever betaald, 1,09 euro door de werknemer, via een maandelijkse inhouding op het nettoloon.
- Je wordt verloond in de salarisschaal die gekoppeld is aan de graad van adjunct van de directeur (rang A1, salarisschaal A111). Relevante beroepservaring in de private sector of als zelfstandige kan worden erkend door de lijnmanager op basis van de functievereisten. Je aanvangssalaris is minimaal 3268,73 euro (brutomaandsalaris bij 0 jaar ervaring, aangepast aan de huidige index), reglementaire toelagen niet inbegrepen. Op www.werkenvoorvlaanderen.be/salarissimulator kun je je nettosalaris berekenen, aangepast aan je individuele situatie.

- Je beschikt over een dienstwagen waarmee je jouw dienstverplaatsingen en woon-werkverkeer (mits betalen van een voordeel alle aard) kan doen.
- Voor prestaties buiten de normale arbeidstijd ontvang je een permanentietoelage.
- Als je solliciteert via horizontale mobiliteit, moet je de functie ten laatste drie maanden na datum van de selectiebeslissing opnemen
- Deze selectieprocedure verloopt via een objectief wervingssysteem. Het slagen ervoor kan later toegang geven tot het meedingen naar een statutaire bevorderingsfunctie of naar een statutaire functie via de horizontale mobiliteit.

Meer weten over werken bij de Vlaamse overheid?
www.werkenvoorvlaanderen.be

6 SELECTIEPROCEDURE

6.1. MODULE 1: eerste screening

6.1.1. CV-screening op basis van formele deelnemingsvoorwaarden

Aan de hand van het door jou ingevulde sollicitatieformulier *(en een kopie van je diploma en rijbewijs)* gaan we na of je al dan niet aan de formele deelnemingsvoorwaarden vermeld in hoofdstuk 4.1. voldoet. Enkel de kandidaten die aan deze voorwaarden voldoen, kunnen deelnemen aan het vervolg van de selectieprocedure.

De cv-screening vindt plaats in de week van 9 augustus 2021 (datum onder voorbehoud).

6.1.2. Voorselectie op basis van een telefonische screening

Deze voorselectie vindt enkel plaats indien er meer dan 6 kandidaten voldoen aan de formele deelnemingsvoorwaarden.

Door middel van een telefonische screening beoordeelt een selectieverantwoordelijke je kandidatuur op volgende criteria:

- eerste toetsing van je motivatie en verwachtingen
- eerste toetsing van je technische competentie(s)
- relevantie van je ervaring

Je wordt door een selectieverantwoordelijke opgebeld in de week van 16 augustus 2021 (datum onder voorbehoud). Het telefoongesprek gebeurt in het Nederlands.

Deze voorselectie is eliminerend. Alleen wie minstens 60% behaalt op het geheel van de criteria én wie behoort tot de 6 hoogst scorende kandidaten, kan deelnemen aan de volgende module. Bij gelijkheid van

scores kunnen dat er meer zijn. Als een van de 6 hoogst scorende kandidaten zijn of haar kandidatuur intrekt tijdens deze voorselectie, kan de volgende best scorende kandidaat alsnog uitgenodigd worden om deel te nemen.

6.2. MODULE 2: FUNCTIESPECIFIEKE SCREENING

Op basis van een jurygesprek met case, persoonlijkheidsvragenlijst en computergestuurde test beoordelen afgevaardigde(n) van de wervende entiteit en een selectieverantwoordelijke volgende criteria:

- Je motivatie
- Je visie op en inzicht in de functie
- Je technische competenties
- Je inzetbaarheid in de functie en de organisatie
- Je persoonsgebonden competenties
    - Verantwoordelijkheid nemen – niveau 2
    - Richting geven – niveau 1
    - Innoveren – niveau 1
    - Klantgerichtheid – niveau 2

Deze module is eliminerend en vindt plaats in Hasselt of digitaal op 26 augustus 2021 (datum onder voorbehoud).

Ongeveer een week voorafgaand aan dit jurygesprek, zal je via e-mail een link toegestuurd krijgen om de persoonlijkheidsvragenlijst en de computergestuurde proef (van thuis uit) af te leggen. Ook de case zal op voorhand via e-mail aan je bezorgd worden. Meer informatie krijg je via e-mail tijdens het verloop van de selectieprocedure.

Je kandidatuur krijgt een positieve of negatieve beoordeling bij het geheel van de beoordeelde competenties. Enkel wie een positieve beoordeling krijgt én behoort tot de 3 beste kandidaten gaat door naar de volgende module.

6.3. MODULE 3: ASSESSMENT

Door middel van een assessment center worden volgende competenties bevraagd:

- Coachen – niveau 2
- Visie – niveau 1
- Plannen en organiseren – niveau 2

Consultants van een extern selectiekantoor nemen de screening voor het assessment af. Je zal door het selectiekantoor gecontacteerd worden om een afspraak in te plannen.

Dit assessment vindt plaats bij het selectiekantoor of digitaal in de week van 30 augustus 2021 (datum onder voorbehoud). Deze module is eliminerend. Enkel de kandidaten met een beoordeling geschikt gaan door naar de volgende module.

6.4. MODULE 4: EINDGESPREK

In deze laatste module wordt er een eindgesprek georganiseerd met de administrateur-generaal van Natuur en Bos die een keuze maakt van de meest geschikte kandidaat.

Wie geschikt wordt bevonden, wordt opgenomen in een wervingsreserve (zonder rangschikking) die 1 jaar geldig blijft (met mogelijkheid op verlenging).

De Vlaamse overheid wil de samenleving waarvoor zij zich inzet zo goed mogelijk weerspiegelen. Je wordt geselecteerd op basis van je kwaliteiten en vaardigheden, ongeacht je geslacht, gender, afkomst, leeftijd of handicap. Als je een handicap hebt, laat ons dat vooraf weten. De Vlaamse overheid voorziet redelijke aanpassingen voor personen met een handicap tijdens de selectieprocedure. Heb je bepaalde aanpassingen nodig om deel te kunnen nemen aan een selectie? Neem dan zo vroeg mogelijk in de procedure contact op met de contactpersoon vermeld in de vacature.

In het kader van redelijke aanpassingen kan afgeweken worden van de voorziene testen in het selectiereglement.

6.5. NIET NODELOOS HERTESTEN

Nam je na 1 december 2014 al deel aan een selectieprocedure bij de diensten van de Vlaamse overheid en werd je toen positief beoordeeld op gelijkaardige competenties, dan kan dit aanleiding geven tot toepassing van het principe 'niet nodeloos hertesten' in deze procedure. Dat betekent dat eerdere testresultaten hergebruikt kunnen worden. Het is echter de selector die in overleg met de lijnmanager daarover beslist. Voeg bij je sollicitatie de stavende documenten toe, d.w.z. een rapport van de eerder afgelegde testen.

7 HOE KUN JE SOLLICITEREN?

Solliciteer **ten laatste op 11 augustus 2021** via het online formulier op www.werkenvoorvlaanderen.be.
Je sollicitatie moet in het Nederlands gebeuren om geldig te zijn en beoordeeld te kunnen worden.

Voeg bij je sollicitatie een kopie van de documenten die aantonen dat je aan de vereiste deelnemingsvoorwaarde(n) voldoet.

Kan je niet online solliciteren? Vraag dan een sollicitatieformulier op via sollicitatiesANB@vlaanderen.be of telefonisch op 0492 23 21 00. Je stuurt het ingevulde sollicitatieformulier dan via mail naar sollicitatiesANB@vlaanderen.be.

Je kandidatuur wordt alleen in aanmerking genomen als je het online sollicitatieformulier ten laatste op de uiterste sollicitatiedatum hebt ingediend (met een kopie van je diploma).

Je vindt het sollicitatieformulier bij deze vacature op www.werkenvoorvlaanderen.be

8 VRAGEN

Als je bijkomende uitleg over de **functie-inhoud** wil, kun je contact opnemen met:

Lise Hendrick
HR Business partner
lise.hendrick@vlaanderen.be
0486 97 25 78

Als je bijkomende uitleg over de **selectieprocedure en deelnemingsvoorwaarden** wil, kun je contact opnemen met:

Anja Van Cappellen
selectieverantwoordelijke Search & Selection
projectteam@searchselection.com
02 759 22 10

Als je bijkomende uitleg over de **arbeidsvoorwaarden** wil, kun je terecht op www.werkenvoorvlaanderen.be

9 FEEDBACK

Wij verwachten dat deze procedure kan worden afgerond tegen midden september 2021.

Na kennisgeving van je resultaat kun je feedback vragen. Je kunt daarvoor een mail sturen naar sollicitatiesANB@vlaanderen.be met vermelding van het vacaturenummer.

10 RESERVE EN GELDIGHEID

Er wordt naar aanleiding van deze selectie een wervingsreserve (zonder rangschikking) aangelegd voor de functie van regiobeheerder, die bestaat uit de lijst van geslaagden.

Deze reserve heeft een geldigheidsduur van 1 jaar en gaat in vanaf de datum van het proces-verbaal van de selectieprocedure. De wervende entiteit kan je gedurende deze periode voorstellen om in dienst te komen als regiobeheerder. Desgewenst kan de lijnmanager beslissen om de geldigheidsduur van deze reserve te verlengen.

De wervende entiteit kan optioneel beslissen om kandidaten uit de wervingsreserve uit te nodigen voor een bijkomend gesprek waarin motivatie, wederzijdse verwachtingen en de inzetbaarheid in de functie aan bod kunnen komen.

Deze werfreserve kan ook gebruikt worden om vacatures als regiobeheerder op andere standplaatsen in te vullen.

Deze werfreserve kan tevens worden geraadpleegd voor het invullen van vacatures met een contract van bepaalde duur voor de functie van regiobeheerder bij Natuur en Bos. Wie in dienst komt met een contract van bepaalde duur, blijft evenwel zijn plaats in de reserve behouden.

Als je in eerste instantie een aanbod accepteert, maar nadien je mening herziet en niet in dienst komt, verlies je je plaats in de reserve.

Het is evident dat eenmaal je in dienst treedt, je niet langer tot de reserve behoort.