# Functiebeschrijving

## Teamverantwoordelijke Stadsvernieuwing en Omgevingsbeleid

### Functiegegevens

*Functiebenaming:* Teamverantwoordelijke Stadsvernieuwing en Omgevingsbeleid

*Cluster:* Klimaat, Ondernemen en Ruimtelijke Ontwikkeling

*Loonschaal:* A1a-A3a

*Rapporteert aan:* Clustermanager Klimaat, Ondernemen en Ruimtelijke Ontwikkeling

### Doel van de functie

Het team Stadsvernieuwing en Omgevingsbeleid speelt een centrale rol in het realiseren van de ambities van de stad op vlak van stadsontwikkeling. Het team bestaat zowel uit projectleiders met een focus op meervoudige stadsvernieuwingsopgaven, ruimtelijk planners, mobiliteitsdeskundigen als experten voor uiteenlopende thema’s waaronder klimaat, open ruimte, water e.a. Ook de vastgoedwerking van de stad wordt vanaf 1 januari 2020 ondergebracht in dit team. Daarmee is het team tegelijk uitvoeringsgericht, beleidsvoedend als -uitvoerend. Het team bestaat uit een dertigtal mensen.

Voor het realiseren van die ambities werkt het team Stadsvernieuwing en Omgevingsbeleid nauw samen met de andere teams in de cluster. Voor de meeste opdrachten is er ook een sterke samenwerking met andere beleidsdomeinen binnen de stad en met externe partners en stakeholders.

Het bestuursakkoord 2020-2025 *Kortrijk, beste stad van Vlaanderen* is hierbij de belangrijkste leidraad. Het Ruimtepact uit *Kortrijk 2025, de stad die we kunnen willen* is daar een deel van en bepaalt de inhoudelijke richting. Daarnaast speelt het team voortdurend in op de snel veranderende maatschappelijke context en op nieuwe uitdagingen die bijvoorbeeld uit participatietrajecten volgen en een antwoord verdienen.

Als teamverantwoordelijke sta je in voor alle aspecten van het stadsvernieuwingsbeleid en bewaak je het omgevingsbeleid. Je stuurt stadsvernieuwingsprojecten aan, je geeft de publieke ruimte vorm, je past de juiste instrumenten toe waaronder ruimtelijke planning en strategische grondaankopen. Je zorgt dat de verkeersleefbaarheid in de stad elke dag verbetert en dat de ambities voor onder meer Kortrijk Fietst gerealiseerd worden.

Je coördineert de werking van het volledige team en stuurt alle medewerkers in het team rechtstreeks aan. Je rapporteert aan je clustermanager en aan de betrokken leden van het college.

### Verantwoordelijkheden

Je bouwt verder op het DNA van de stad en op de ambities uit het bestuursakkoord 2020-2025 *Kortrijk, beste stad van Vlaanderen* en uit *Kortrijk 2025, de stad die we kunnen willen*. Je realiseert de ambities van de stad en waakt erover dat alle acties van je team daarbij aansluiten en die verder versterken.

Je werkt zowel op een strategisch als op een operationeel niveau met aandacht voor alle actoren en stakeholders. Je stuurt de beleidsplanning aan, onder meer via het nieuw op te maken mobiliteitsplan en het ruimtelijk beleidsplan. Duurzame ruimtelijke ontwikkeling en omgevingskwaliteit staan centraal met bijzondere aandacht voor klimaat, mobiliteit en publieke ruimte. Je werkt voor elke burger, elke ondernemer en elke gebruiker en bezoeker van de stad.

Je kent de evoluties en de uitdagingen voor al je beleidsthema’s. Je hebt oog voor de relevante trends, voor evoluties op regionaal en Vlaams niveau. Je werkt in een omgeving met mondige burgers en stakeholders en speelt daar intelligent op in. Je wacht niet op draagvlak, maar je bouwt dat draagvlak elke dag zelf mee op zodat de stad haar ambities kan waarmaken.

Je bent actief betrokken bij het omzetten van de algemene beleidsvisie in doelstellingen en acties. Je bewaakt de realisatie daarvan. Je zet de mensen in je team en de middelen van de stad efficiënt, verstandig en zorgvuldig in. Je bent vertrouwd met de beleidsinstrumenten waaronder ruimtelijke planning en andere aspecten van het grondbeleid. Je hebt aandacht voor haalbaarheid, risicobeheersing en de gedragenheid van je beslissingen.

De financiële opvolging en het bewaken van de timing van al je projecten is één van je hoofdopdrachten. Je stuurt tijdig bij en kan intelligente oplossingen bieden voor onvoorziene meervragen. Je draagt de kredietverantwoordelijkheid over een substantieel deel van de stedelijke investeringsmiddelen.

Je zorgt voor inhoudelijke samenhang van het omgevingsbeleid. Je verbindt je team met de andere delen van de organisatie en je creëert synergieën tussen verschillende thema’s en projecten. Je zorgt dat de know-how in je team doorwerkt tot diep in de organisatie en, omgekeerd, zorg je ervoor dat de uitdagingen van andere teams (bvb. het uitbouwen van stedelijke voorzieningen, het ondernemingsbeleid,… ) gekend zijn in jouw team. Op die manier zorg je dat je team voor de hele organisatie en ultiem voor elke Kortrijkzaan werkt. Je zorgt dat het belang van duurzame ruimtelijke ontwikkeling als een evidentie geldt voor elke fysieke verandering van de stad.

Je hebt aandacht voor je eigen professionele ontwikkeling en voor die van iedereen binnen je team, om zo de kwaliteit voortdurend te verhogen en om te kunnen anticiperen op nieuwe uitdagingen. Je coacht en begeleidt je teamleden om hen te ondersteunen bij de realisatie van de ambities van de stad en van je team in het bijzonder. Je zorgt dat de taken van elk lid van je team duidelijk zijn en dat iedereen weet wat hij van wie kan verwachten en wat anderen van hen mogen verwachten.

Je verbetert de werking van de organisatie. Je neemt je eigen verantwoordelijkheid en je koppelt waar dat nodig is terug naar je clustermanager of het MAT. Je zorgt er samen met het HR-team voor dat je medewerkers tevreden zijn en dat hun talenten zo goed mogelijk tot hun recht komen.

### Toelatingsvoorwaarden

**Werving :**

* Een masterdiploma bij voorkeur in de richting architectuur, stedenbouw en ruimtelijke planning en min. 2 jaar aantoonbare relevante ervaring binnen het vakdomein.   
  of
* Geen masterdiploma maar wel min. 2 jaar aantoonbare relevante ervaring binnen het vakdomein en slagen voor een niveau- en capaciteitstest.

De niveau en capaciteitstest bestaat uit een intelligentietest: Voor deze non-verbale mentale capaciteitentest is probleemoplossend vermogen nodig. Deze test meet observatievaardigheden, het vermogen helder te denken en intellectuele capaciteit en efficiëntie. De test meet het vermogen om nieuwe concepten te formuleren en beperkt de invloed van taalvaardigheden. De test is geschikt voor kandidaten op hoog niveau. Het resultaat van de niveau en capaciteitstest is geslaagd of niet geslaagd. 

**Interne en externe personeelsmobiliteit :**

* De medewerker heeft minstens 12 maand graadanciënniteit op A-niveau bij de stad, het OCMW, AGB SOK of AGB Parko, en een gunstig evaluatieresultaat bij de laatste evaluatie.

**Bevordering en bevordering via externe personeelsmobiliteit :**

* De medewerker heeft minstens 4 jaar graadanciënniteit op B-niveau of minstens 4 jaar graadanciënniteit op C4/5-niveau én 6 jaar dienstanciënniteit bij de stad, het OCMW, AGB SOK of AGB Parko, en een gunstig evaluatieresultaat bij de laatste evaluatie.

### Kenniscompetenties

* Je hebt gevorderde kennis van meerdere beleidsthema’s die behoren tot je verantwoordelijkheid: ruimtelijke planning, mobiliteit, klimaat, publieke ruimte. Je bent vertrouwd met substantiële delen van de de regelgeving waaronder de Vlaamse codex ruimtelijke ordening en het decreet basisbereikbaarheid.
* Je bent bereid en in staat om je expertise verder te verdiepen en te verbreden.
* Je kan de principes van projectmanagement toepassen.
* Je bent vertrouwd met de werking van een lokaal bestuur.
* Je kent de diverse overheden en actoren in het ruimtelijk beleid, stadsontwikkeling en aanleg van publiek domein
* Je bent in staat om de goede ruimtelijke ordening, de duurzame ruimtelijke ontwikkeling en de maatschappelijke meerwaarde van projecten te beoordelen.

### Generieke competenties – stad Kortrijk

* Klantgerichtheid
  + Je onderneemt structurele acties om de publieksgerichte werking en -dienstverlening van KORTRIJK aan klanten (proactief/structureel) te optimaliseren.
    - Je zet in op systemen om een kwaliteitsvolle en slimme, snelle aanpak te garanderen.
    - Je stimuleert anderen om de klantgerichtheid van hun aanpak voortdurend in vraag te stellen en te verbeteren.
    - Je speelt in op maatschappelijke evoluties en noden en stuurt dienstverlening bij
    - Je hebt aandacht voor de binnenstad en de deelgemeenten in het versterken van publieksgerichte werking vanuit de Stad
* Samenwerken
  + Je creëert gedragen samenwerkingsverbanden met en tussen verschillende groepen.
    - Je werkt met anderen aan een gezamenlijk resultaat, ook buiten het team.
    - Je creëert en benut gepaste communicatiekanalen en stimuleert overleg.
    - Je werkt actief aan een goede vertrouwensband met andere teams of diensten, werkgroepen, projectgroepen, organisaties,…
    - Je gaat in overleg met burgers, wijkcomités en bouwt samen zaken op voor en met de stad
* Integriteit
  + Je toont je betrokken bij de organisatie, draagt de doelstellingen en waarden ervan actief uit en stimuleert betrokkenheid.
    - Je stelt je loyaal en integer op ten aanzien van de organisatie en handelt overeenkomstig de doelstellingen en waarden van de organisatie, dienst en/of team.
    - Je zet degelijke trajecten met medewerkers en leidinggevenden op om onze dienstverlening zo continue aan te passen
* Kostenbewustzijn
  + Je zoekt continue naar nieuwe methodes en procedures, die maximaal rendement opleveren.
    - Je richt het denken en handelen op optimale benutting van tijd, geld en middelen
    - Je zoekt in het eigen werk naar mogelijkheden om kosten te besparen.
    - Je gaat proactief op zoek naar subsidies, inkomsten zowel projectmatig als structureel
* Veranderingsgericht
  + Je denkt mee aan de verbetering van de manier van werken/denken en stimuleert hierin anderen
    - Je detecteert toekomstige uitdagingen en wat ze voor de eigen werking kunnen betekenen
    - Je stimuleert andere om kritisch te kijken naar de huidige werking en om voorstellen tot verbetering te formuleren
    - Je staat voor een wendbare organisatie en ondersteunt je team hierin

### Functiegebonden competenties

* Visie en strategisch inzicht
  + Je ontwikkelt een beleidsvisie en strategische doelstellingen binnen het team
  + Je bereidt beleidskeuzes voor en brengt de verschillende scenario’s in kaart
  + Je plant strategische projecten en concrete acties ter uitvoering van het beleid
  + Je overstijgt de dagdagelijkse praktijk door feiten te bekijken vanop een afstand, in een ruimere context en op lange termijn. Je volgt de ontwikkelingen in de (politieke) omgeving op.
  + Je bekijkt de impact van je beleid op andere teams.
* Managen van een team
  + Je motiveert en geeft voldoende bevoegdheden en verantwoordelijkheden aan de teamleden om organisatiedoeleinden te kunnen bereiken
  + Je zorgt ervoor dat het team over de nodige middelen en informatie beschikt om de doelstellingen te realiseren
  + Je bevordert en stimuleert de samenwerking tussen de teamleden om de efficiëntie van het team te verhogen
  + Je stelt teams optimaal samen zodat zij het beste resultaat behalen
  + Je geeft richting aan de verwachtingen, je delegeert duidelijke taken en je hebt oog voor de ontwikkeling van je medewerkers. Je stimuleert een open feedbackcultuur waarin medewerkers kansen krijgen om te leren
* Overtuigingskracht
  + Je anticipeert op en maakt gebruik van te voorziene reacties van anderen
  + Je maakt gebruik van beïnvloedingsstrategieën, aangepast aan personen, organisatie en/of situatie
  + Je vertoont congruent gedrag in wat je zegt en wat je doet, treedt krachtig en vastberaden op bij tegenstellingen in verwachtingen en belangen
* Netwerken
  + Je bouwt relaties en netwerken op die van pas komen om doelstellingen te realiseren en zet deze contacten in om zaken voor elkaar te krijgen
  + Je vertegenwoordigt het organisatieonderdeel en treedt als gesprekspartner namens de organisatie op verschillende niveaus
  + Je gaat in belang van het team en de organisatie, relaties aan met externe organisaties en weet deze te behouden
* Besluitvaardigheid
  + Je neemt draadkrachtig besluiten in eigen of aangrenzende taakgebieden
  + Je maakt strategische keuzes en steekt hierbij zijn nek uit
  + Je grijpt tijdig in door besluiten te nemen als zaken binnen het team niet goed lopen
  + Je hakt knopen door en neemt weloverwogen een besluit
  + Je beslecht conflicten of moeilijke situaties door een duidelijke beslissing te nemen
  + Je betrekt relevante anderen bij besluitvorming, vraagt terugkoppeling en streeft naar draagvlak voor te maken keuzes

### Visie en Waarden Kortrijk

* **Visie** 
  + Kortrijk kiest voor op en top klantentevredenheid dankzijsnelle en slimme dienstverlening.
  + Kortrijk is een stad waar iedereen meetelt.
  + Kortrijk is trendsetter in Vlaanderen vanuit sterke partnerships en dankzij de inzet van medewerkers met een zeg-en-doe-mentaliteit.
* **Waarden**
  + **Divers**  
    In Kortrijk is er plaats voor iedereen.  
    Onze organisatie is voortdurend in verandering. Daarom is het belangrijk dat we rekening houden met elkaar. Leidinggevenden hebben oog voor de talenten van hun medewerkers, maar ook voor de medewerkers die het moeilijker hebben om mee te evolueren. We hebben ook respect voor elkaar, er is ruimte voor ieders mening en we stellen ons loyaal op. Enkel dankzij de diversiteit aan talenten kunnen we onze doelstellingen bereiken.

Als dienstverlenende organisatie staat de klant centraal. De diversiteit van onze klanten daagt ons uit om bij alles wat we doen, rekening te houden de impact op de verschillende doelgroepen in onze samenleving. We willen een stem geven aan kinderen en jongeren, aan mensen die digitaal sterk zijn en aan mensen die moeite hebben met technologie, aan geboren en nieuwe Kortrijkzanen, aan de hoogopgeleiden en de ondernemers, maar ook aan de inwoners die het financieel moeilijk hebben, etc. Kortrijk is er op maat van haar inwoners.

* + **Ondernemend**  
    Kortrijk heeft ambitie.  
    De organisatie heeft de ambitie om de beste stad van Vlaanderen te worden. Daarom geeft Kortrijk als werkgever haar medewerkers de kans om hun talenten te ontplooien. Medewerkers stellen zich positief-kritisch op, worden gestimuleerd om out of the box te denken en spreken in termen van opportuniteiten in plaats van problemen. Leidinggevenden moedigen hun medewerkers aan om te groeien in hun job en waarderen de inzet van hun team, ook als het eens tegenzit.  
    Kortrijk is een stad van, voor en door ondernemers. We kijken met open blik naar wat er rond ons gebeurt en we grijpen alle kansen. Mensen en organisaties met een stevige portie durf en ondernemerschap, kunnen op Kortrijk rekenen om hen te ondersteunen. Als mensen naar Kortrijk kijken, dan zien ze dat het er bruist.
  + **Open**  
    Kortrijk staat voor duidelijkheid en transparantie.  
    Kortrijk is een grote werkgever met een enorm divers aanbod aan dienstverlening. Toch weet elke medewerker wat zijn plaats is in de organisatie en wat van hem verwacht wordt. Leidinggevenden en medewerkers onderhouden een open relatie waarin plaats is voor wederzijdse feedback. Ons organogram schept duidelijkheid, maar trekt geen grenzen. Collega’s zoeken elkaar op, delen informatie en kijken over het muurtje.
  + **Samen**  
    Kortrijk gelooft in een sterk intern en extern netwerk.  
    Medewerkers gedragen zich als partners om elkaar te ondersteunen, om van elkaar te leren en om elkaar nog verder te brengen. Een doel bereik je niet ondanks elkaar, maar mét elkaar. Kortrijk als werkgever investeert samen met haar medewerkers in een leuke werksfeer, in wederzijds vertrouwen en in een interessante loopbaan.  
    Onze organisatie heeft niet alle expertise in huis en dat hoeft ook niet. We onderhouden goede relaties met onze partners en kunnen op hen rekenen om onze dienstverlening nog beter te maken. We houden van het principe van wederkerigheid. Ook wij zijn een betrouwbare partner en maken onze beloftes waar.

### Selectieprocedure

* Deel 1 : Screening van CV’s op basis van de vooropgestelde toelatingsvoorwaarden
* Deel 2 : Case gevolgd door uitgebreide mondelinge proef :
  + Thuisopdracht : case
  + Uitgebreide mondelinge proef
    - Toelichting thuisopdracht
    - Vraagstelling jury
    - Gedragsgericht interview met leidinggevend rollenspel

Het minimale resultaat om als geslaagd beschouwd te worden bij de afsluiting van de selectieprocedure : 50/100

De geslaagde kandidaten worden opgenomen in de wervings- en bevorderingsreserve van “Teamverantwoordelijke Stadsvernieuwing en Omgevingsbeleid (A1a-A3a”) in contractueel verband en in statutair verband indien de medewerker reeds statutair aangesteld was