

Functietitel	Financieel directeur
Diensten	Financiële dienst stad en ocmw
Niveau	Decretale graad
Functiefamilie	Decretale graad

HOOFFDOEL VAN DE FUNCTIE :

De financieel directeur is belast met de leiding (plannen, organiseren, opvolgen en coördineren) over de financiële activiteiten van de diensten van de gemeente en het OCMW en kijkt erop toe dat de financiële situatie van deze instellingen steeds correct wordt weergegeven. Verder staat hij/zij in voor de financiële analyse, advisering en de controle van het beleid en draagt hij/zij bij tot een effectief, efficiënt en zuinig bestuur.

De voornaamste taken van de financieel directeur zijn decretaal bepaald en zullen verder worden besproken in de verschillende resultaatsgebieden.

FUNCTIE-INHOUD:

1. Situering binnen de gemeentelijke organisatie

De financieel directeur werkt onder leiding van de algemeen directeur, rapporteert aan de algemeen directeur, aan het college van burgemeester en schepenen, aan het vast bureau, aan de gemeenteraad en aan de raad voor maatschappelijk welzijn, al naargelang hun bevoegdheden.

Hij/zij geeft leiding aan de financiële dienst en is ambtshalve lid van het managementteam.

Hij/zij is een personeelslid van de gemeente, die ook het OCMW bedient.

De financieel directeur staat voor bepaalde taken (o.m. beleidsrapporten, boekhouding, financiële beleidsadviesing en thesauriebeheer) onder de functionele leiding van de algemeen directeur. De financieel directeur rapporteert ook aan de algemeen directeur over deze taken.

Voor andere taken (o.m. voorafgaande krediet- en wetmatigheidscontrole en debiteurenbeheer) staat de financiële directeur in volledige onafhankelijkheid in. In zulk een gevallen rapporteert de financieel directeur aan de gemeenteraad, aan de raad voor maatschappelijk welzijn, aan het college van burgemeester en schepenen en aan het vast bureau.

2. Resultaatsgebieden

2.1. Beleidsrapportering en financiële planning

De financieel directeur is, in overleg met het managementteam, verantwoordelijk voor de opmaak van de voorontwerpen van de beleidsrapporten en de opvolgingsrapportering van de gemeente en het OCMW. Het opstellen van de beleidsrapporten is een gedeelde verantwoordelijkheid voor zowel de financieel directeur als de algemeen directeur, waarbij het financiële en het beleidsmatige niet los van elkaar kunnen worden bekeken.

Voorts staat de financieel directeur ook in voor de financiële planning op lange termijn (meerjarenplan), middellange termijn (budgetten) en korte termijn (thesauriebeheer).

Dit omvat onder andere volgende taken:

- Het opstellen van een meerjarenplan, bestaande uit een strategische nota, een financiële nota en een toelichting.
- Het maken van simulaties ter voorbereiding van het meerjarenplan.
- Het instaan voor het thesauriebeheer, met behoud van de toepassing van de bepalingen daarover in het organisatiebeheersingssysteem.
- Het permanent bewaken van de kredieten en bijsturen indien nodig.
- Het rapporteren over de thesaurietoestand, de liquiditeitsprognose, de beheerscontrole en de evolutie van de budgetten aan de gemeenteraad, aan de raad voor maatschappelijk welzijn, aan het college van burgemeester en schepenen, en aan het vast bureau.
- Etc.

2.2. De boekhouding en de jaarrekeningen

De financieel directeur staat in voor het voeren en afsluiten van de boekhouding en stelt, in overleg met het managementteam, de jaarrekening van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn op.

Dit omvat onder andere volgende taken:

- Het voeren van de boekhouding en toezien op de correcte implementatie van de regels en procedures voor de boekhouding.
- De opmaak van de jaarrekening, die bestaat uit een beleidsevaluatie, een financiële nota en een toelichting.
- Het uitvoeren van eindcontroles van de maand- en kwartaalafsluitingen en van de jaarrekeningen.
- Het toezien op de naleving van de diverse fiscale verplichtingen.
- Het behandelen en opvolgen van complexe dossiers.
- Etc.

2.3. Debiteurenbeheer

De financieel directeur staat in volle onafhankelijkheid in voor het debiteurenbeheer en in het bijzonder voor de invordering van de fiscale en niet-fiscale ontvangsten en het verlenen van kwijting.

Dit omvat onder andere volgende taken:

- Het uitvaardigen van dwangbevelen om onbetwiste en opeisbare niet-fiscale schuldvorderingen in te vorderen.
- Het rapporteren over dwangbevelen aan de gemeenteraad, aan de raad voor maatschappelijk welzijn, aan het college van burgemeester en schepenen, en aan het vast bureau.
- Het behandelen en opvolgen van de moeilijke debiteuren- en subsidiedossiers.
- Verrichten van alle handelingen tot sluiting van verjaring en verval.
- Het opvolgen, adviseren en controleren van subsidiedossiers teneinde bijkomende werkingsmiddelen te verwerven.
- Het opvolgen van betekeningen.
- Etc.

2.4. Rapportering en analyse

De financieel directeur is verantwoordelijk voor de financiële analyses en stelt rapporten op om inzichten in financiële processen door te geven.

Dit omvat onder andere volgende taken:

- Het uitvoeren van de decretaal voorziene rapportagetaken.
- Het rapporteren over dwangbevelen aan de gemeenteraad, aan de raad voor maatschappelijk welzijn, aan het college van burgemeester en schepenen, en aan het vast bureau.
- Het maken van financiële analyses en ad hoc rapporteringen ter ondersteuning van belangrijke bestuursbeslissingen over dossiers als opstart van nieuwe dienstverleningen, reorganisaties van diensten, opstart van grote investeringsdossiers.
- Het rapporteren aan de algemeen directeur over:
 - o Het voorontwerp van de beleidsrapporten en de opvolgingsrapportering;
 - o Het voeren en het afsluiten van de boekhouding;
 - o De financiële analyse en financiële beleidsadvisering;
 - o Het thesauriebeheer.
- Het regelmatig rapporteren aan de betrokken raad over de uitvoering van de taak van voorafgaande controle van de wettigheid en regelmatigheid van financiële verbintenissen.
- Het jaarlijks toelichting verschaffen bij de jaarrekening aan de beleidsorganen en het managementteam.
- Etc.

2. 5. Human Resources Management

De financieel directeur geeft hiërarchisch leiding aan de medewerkers van de eigen financiële dienst. Dit doet hij/zij met respect voor de regels van het personeelsbeleid. Hij/zij beschikt over een competent en gemotiveerd team dat de opdrachten en de doelstellingen van de financiële dienst kan realiseren.

Dit omvat onder andere volgende taken:

- Het werken aan een geschikte organisatiecultuur samen met het managementteam.
- Het zorgen voor een efficiënte en motiverende delegatie van bevoegdheden naar de directe medewerkers.
- Het maken van afspraken met de directe medewerkers, doelstellingen overeenkomen, functioneringsgesprekken houden, hen motiverend coachen, hun prestaties evalueren, etc.
- Instaan voor de opleiding, coaching en ontwikkeling van de directe medewerkers
- Instaan voor een adequate interne communicatie en het behoud van goede interne contacten binnen de financiële dienst.
- Etc.

2. 6. Financieel management

De financieel directeur stuurt het financieel management van de organisatie. Hij/zij staat in voor een correcte toepassing van de fiscale wetgeving en ziet toe op de wettelijkheid en regelmatigheid van de financiële verrichtingen.

Dit omvat onder andere volgende taken:

- Instaan voor de financiële beleidsadvisering.
- Opvolgen van falingen, fiscale en sociale toestand van leveranciers en dienstverleners.
- Opvolgen van de relevante wetgeving en indien nodig de financiële processen daaraan aanpassen.
- Instaan voor het thesauriebeheer, het schuldbeheer, het debiteurenbeheer, etc.
- Etc.

2. 7. Externe communicatie

De financieel directeur streeft een goed extern contact na. Dit doet hij/zij door een goede externe communicatie te onderhouden met de relevante personen en instanties en door de het OCMW en de gemeente te vertegenwoordigen.

Dit omvat onder andere volgende taken:

- Het te woord staan van burgers en helpen bij het oplossen van problemen die niet door de medewerkers konden opgelost worden.
- Het onderhouden van contacten met de financiële- en verzekeringsinstellingen.
- Het uitbouwen van netwerken met actoren die bij de financiële werking van de gemeente en het OCMW kunnen betrokken zijn.
- Het plegen van overleg met de bijzonder rekenplichtigen bij politiezone en brandweerzone.
- Etc.

2. 8. Interne financiële controle

De financieel directeur is mee verantwoordelijk voor het opzetten van interne financiële controlemechanismen en oefent zelf ook preventief bepaalde controletaken uit.

Dit omvat onder andere volgende taken:

- Rapporteren van de financiële risico's.
- Het verzorgen van de financiële analyses.
- Instaan in volle onafhankelijkheid voor de voorafgaande krediet- en wetmatigheidscontrole van de beslissingen van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn met budgettaire en financiële impact.
- Het verzorgen van de begeleiding in financiële procedures.
- Anticiperen op financiële problemen en proactief zoeken naar oplossingen.
- Etc.

VERRUIMENDE BEPALINGEN :

Deze functiebeschrijving (profiel) is niet beperkend en kan steeds aangepast worden aan nieuwe of organisatorische accenten.

COMPETENTIEPROFIEL :

Kerncompetenties

- **Klantgerichtheid:** Reageren en anticiperen op uitgesproken en onuitgesproken behoeften van collega's en burgers zonder het algemeen belang uit het oog te verliezen.
(competentieniveau 4)
 - Stelt meetbare doelstellingen voorop op vlak van klantgerichtheid en klantentevredenheid
 - Anticipeert op mogelijke toekomstige behoeften en problemen van klanten
 - Past procedures, doelstellingen aan om beter aan toekomstige behoeften en verwachtingen van de klant te beantwoorden
 - Zet systemen op om een kwaliteitsvolle aanpak te garanderen
 - Stimuleert collega's en/of medewerkers om de klantgerichtheid van hun aanpak voortdurend in vraag te stellen en te verbeteren

- **Samenwerken:** Functioneren binnen het team, de dienst, de organisatie zodat het groepsbelang primeert op het eigen belang.
(competentieniveau 4)
 - Creëert een draagvlak voor problemen, beslissingen en acties die de eigen entiteit overstijgen
 - Creëert en benut gepaste communicatiekanalen en stimuleert het overleg rond aangelegenheden die de eigen entiteit overstijgen
 - Zorgt ervoor dat ieder groepslid een inbreng kan leveren
 - Ziet erop toe dat de collega's beschikken over de nodige en de juiste informatie
 - Betrekt anderen bij het nemen van een beslissing die op hen een impact kan hebben
 - Creëert structuren om de samenwerking met andere entiteiten te verbeteren

- **Vernieuwingsgericht werken:** De performantie van de dienst / organisatie verbeteren door voortdurend te streven naar resultaatsverbetering.
(competentieniveau 4)
 - Vertaalt de visie van de stad naar een concreet strategisch plan van de eigen dienst of de organisatie
 - Brengt structurele veranderingen aan om de gewenste resultaten te bereiken
 - Creëert een draagvlak voor nieuwe ideeën
 - Oefent de nodige invloed uit op de omgeving
 - Verlegt grenzen in het denken

Specifieke competenties

- **Analytisch denken:** Een complex probleem opdelen in hanteerbare onderdelen en volharden in de analyse ervan tot er een eenduidige oplossing gevonden kan worden.
(competentieniveau 3)
 - Herformuleert complexe problemen naar hanteerbare vragen
 - Verwerft inzicht in complexe problemen
 - Houdt bij de analyse rekening met verschillende aanknopingspunten
 - Is in staat op een relatief korte termijn in een grote hoeveelheid informatie inzicht te verwerven
 - Plaatst problemen in een breder kader
 - Betrekt tegengestelde oordelen van anderen en integreert deze in de eigen analyse

- **Initiatief nemen:** Is vernieuwend en gericht op leren. Kan boven de materie uitstijgen, toont lef en durft risico's te nemen.
(competentieniveau 3)
 - Komt met vindingrijke oplossingen en stimuleert anderen om nieuwe ideeën te ontwikkelen
 - Doet voorstellen om bestaande situaties te verbeteren
 - Introduceert verbeteringen in werkaanpak en procedures
 - Onderneemt ongevraagd extra acties, die gepast zijn in de gegeven situatie
 - Handelt ook effectief en efficiënt als er geen heldere procedures of regels zijn

- **Organisatiebetrokkenheid:** Zich verbonden voelen en tonen met stad en OCMW Bilzen en het beroep alsook de belangen ervan verdedigen bij anderen.
(competentieniveau 3)
 - Bewaakt en verdedigt op consequente wijze de belangen, de opdracht en de handelswijze van de organisatie
 - Durft harde standpunten innemen die de organisatie ten goede komen, zelfs als die minder populair zijn
 - Praat over 'wij'
 - Onderkent steeds het belang van de organisatie bij de eigen aanpak en handelt hier naar
 - Legt uit hoe men tot een belangrijke beslissing is gekomen
 - Verdedigt de keuzes van de organisatie ten aanzien van collega's, medewerkers en derden

- **Resultaatgerichtheid:** Ondernemen van concrete en gerichte acties met het oog op het behalen en/of overstijgen van de doelstellingen.
(competentieniveau 3)
 - Formuleert uitdagende doelstellingen die impact hebben op de werking van anderen/de afdeling
 - Ontwikkelt een concreet actieplan met doelen, mensen, middelen, timing enz.
 - Maakt concrete afspraken met alle betrokkenen in functie van het bereiken van de gestelde objectieven
 - Communiceert op regelmatige tijdstippen over de stand van zaken met de betrokkenen
 - Spreekt anderen aan op het bereiken van doelstellingen wanneer dit nodig is

- **Visie ontwikkelen:** Een concreet beeld ontwikkelen over wat je wil dat er in de toekomst met de dienst, de afdeling of de organisatie zal gebeuren.
(competentieniveau 3)
 - Bepaalt een beleid op lange termijn
 - Definieert strategische voorstellen en vertaalt deze naar implementatie in concrete situaties
 - Bereidt actieplannen voor om toekomstige problemen het hoofd te kunnen bieden
 - Begrijpt de impact van toekomstige ontwikkelingen voor de organisatie
 - Hertekent structuren, systemen om de langetermijnstrategie te realiseren
 - Ontwikkelt alternatieve ideeën over hoe de organisatie haar toekomstige voordelen kan ontwikkelen

Leidinggevende competenties

- **Richting geven:** Aansturen, ontwikkelen en motiveren van medewerkers zodat ze (zelfstandig of in team) hun doelstellingen en die van de organisatie op een correcte manier kunnen realiseren.
(competentieniveau 3)
 - Geeft richting zowel op het niveau van processen en structuren als via het bepalen van een visie
 - Weet het team te inspireren, oa. door voorbeeldgedrag
 - Communiceert op gepaste tijdstippen over de opdracht van de afdeling en het belang ervan
 - Draagt een duidelijk beleid uit
 - Stimuleert open communicatie en overleg tussen de medewerkers
 - Bepaalt uitdagende maar haalbare doelstellingen
 - Stuurt het functioneren van een individu bij, indien dit bijdraagt tot het beter bereiken van het doel
 - Introduceert nieuwe structuren, processen en procedures in functie van het efficiënter bereiken van het doel
 - Doet aan situationeel leidinggeven maar houdt eveneens rekening met de waarden en doelstellingen van de organisatie

- **Coachen:** Medewerkers aansturen, motiveren en ondersteunen bij het ontwikkelen van de noodzakelijke competenties voor het behalen van de beoogde resultaten en het vermogen zelfstandig problemen op te lossen.
(competentieniveau 3)
 - Neemt verantwoordelijkheid op voor het leren binnen de organisatie
 - Geeft vertrouwen
 - Geeft anderen de kans te leren van fouten en mislukkingen
 - Geeft anderen de ruimte om ideeën te brengen en uit te werken
 - Stimuleert een open communicatie tussen de medewerkers
 - Fungeert als rolmodel voor het opnemen van verantwoordelijkheid voor het leren binnen de organisatie
 - Maakt kennisoverdracht binnen een team mogelijk
 - Weet zijn coaching stijl aan te passen aan de omstandigheden

- **Delegeren:** Taken en verantwoordelijkheden doorgeven, rekening houdend met het takenpakket, de interesse, ambitie en competentie van medewerkers.
(competentieniveau 3)
 - Delegeert ruime verantwoordelijkheidsgebieden
 - Creëert betrokkenheid bij de medewerkers
 - Kent de sterke punten van elke medewerker en durft daarop te vertrouwen
 - Geeft medewerkers de ruimte taken op hun manier te realiseren
 - Geeft de medewerkers een hoge mate van zelfstandigheid
 - Stimuleert het nemen van initiatief
 - Verhoogt de eigenwaarde van medewerkers door hen verantwoordelijkheid te geven