# Specialist databeheer (via aanwerving)

De selectieprocedure bestaat uit:

* een screening
* een jurygesprek met proef (vrijdag 13 maart 2020)

### 1. Screening

**Wat**

Bij de screening worden de gegevens uit je sollicitatieformulier diepgaander gescreend op je motivatie en beroepservaring.

**Beoordeling**

Voor deze functie toon je jouw motivatie voor deze functie aan. Daarnaast toon je minstens 3 jaar beroepservaring met het opzoeken, bewerken en verwerken van gegevens; het aanpassen van instellingen voor gebruikers en het opmaken van automatisch gegenereerde standaardrapporten aan.

Deze elementen worden beoordeeld op basis van de informatie die je ons aanreikt in het sollicitatieformulier. Om te slagen behaal je minstens 12 punten op 20. De score op de screening wordt niet in de eindbeoordeling opgenomen.

**Selectie**

De 8 best scorende geslaagde kandidaten worden uitgenodigd voor het jurygesprek met proef. Haakt een kandidaat af, dan nodigen we de volgende geslaagde kandidaat op de screening uit voor het jurygesprek met proef.

### 2. Jurygesprek met proef

**Wat**

* **VOORAF:** Je ontvangt op je persoonlijk e-mailadres een persoonlijkheidsvragenlijst die je online dient in te vullen. De resultaten van de persoonlijkheidsvragenlijst zijn adviserend voor de jury die het jurygesprek met proef beoordeelt.
* Je bereidt schriftelijk één of meerdere proeven voor en licht ze mondeling toe aan de jury.
* De jury neemt een interview af.

We evalueren volgende punten:

* Overeenkomst van jouw profiel met de vereisten van de functie
* Je motivatie
* Je professionele verwachtingen

De jury bestaat uit:

* 1 selectiedeskundige van de stad Leuven (voorzitter)
* 2 externe deskundigen met kennis van het vakgebied
* 1 intern jurylid van de stad Leuven

**Beoordeling**

Om te slagen behaal je minstens 12 punten op 20.

**Eindbeoordeling**

Ben je geslaagd voor de selectieprocedure, dan word je in volgorde van je score op het jurygesprek met proef opgenomen in de eindrangschikking van geslaagde kandidaten. De score op de screening wordt niet in de eindbeoordeling opgenomen.

**Inclusief personeelsbeleid**

Wij willen als werkgever een weerspiegeling zijn van de samenleving. Daarom voeren we een inclusief personeelsbeleid met oog voor het uniek zijn van iedere werknemer.

Wij selecteren kandidaten enkel op basis van kwaliteiten en werkmotivatie. Er wordt geen onderscheid gemaakt op basis van leeftijd, beperking, geslacht, afkomst, cultuur, seksuele geaardheid of geloof.

## Aanpassingen in de selectieprocedure nodig?

Heb je een beperking waardoor je niet kunt deelnemen aan de selectieprocedure en voldoe je aan een aantal voorwaarden? Dan kun je een aanpassing in de selectieprocedure vragen.

Meer info: [www.leuven.be/aanpassingselectieprocedure](http://www.leuven.be/aanpassingselectieprocedure)

## Wervingsreserve

Ben je geslaagd voor de selectieprocedure? Dan kom je in een wervingsreserve.

* De selectieprocedure resulteert in een bindende eindrangschikking van geslaagde kandidaten. We rangschikken de kandidaten volgens de behaalde punten op het jurygesprek moet proef.
* Bij een vacature kom je in deze volgorde in aanmerking.
* De wervingsreserve is 1 jaar geldig (vanaf de eerste van de maand volgend op de datum waarop het proces-verbaal van de selectieprocedure, is opgemaakt).
* Als we je een job aanbieden, moet je schriftelijk of per e-mail reageren binnen 7 kalenderdagen, anders verlies je je plaats in de wervingsreserve.
* Je kunt de functie 1 keer gemotiveerd weigeren, zonder dat je je plaats in de wervingsreserve verliest.
* Wil je dat we je schrappen uit de reserve? Mail naar sollicitaties@leuven.be