

Teamcoach sociale dienst - statutair

Selectieprocedure

De **selectieprocedure** bestaat uit:

- Screening
- Jurygesprek met proef (op 12 en 13 januari 2023)
- Assessment center (in de week van 16 januari 2023)

1. Screening

Wat

De gegevens uit je sollicitatie worden diepgaander gescreend op je ervaring en motivatie voor de functie.

Hoe

Op basis van de informatie die je ons aanreikt in je sollicitatieformulier, evalueren we volgende punten:

- Je motivatie voor deze functie.
- Minstens 3 jaar relevante ervaring binnen het sociale werkveld.

De score op de screening (minstens 12 punten op 20 om te slagen) wordt niet in de eindbeoordeling opgenomen.

Selectie

De geslaagde kandidaten op de screening worden uitgenodigd voor het jurygesprek met proef.

2. Jurygesprek met proef

Wat

- Je bereidt schriftelijk één of meerdere proeven voor en licht ze mondeling toe aan de jury.

- De jury neemt een interview af.

Hoe

De jury bestaat uit:

- 1 selectiedeskundige (voorzitter)
- 1 externe deskundige met relevante expertise
- 1 intern jurylid van de OCMW Leuven

en evalueert volgende punten:

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

Beoordeling

Om te slagen dien je minstens 12 punten op 20 te behalen. De score op het jurygesprek met proef wordt opgenomen in de eindbeoordeling.

Selectie

De geslaagde kandidaten op het jurygesprek met proef worden uitgenodigd voor het assessment center.

3. Assessment center

Wat

Aan de hand van oefeningen worden er situaties gesimuleerd waarin van jou als sollicitant gedragingen worden verwacht die relevant zijn voor de functie waarvoor je solliciteert.

Hoe

We evalueren volgende punten:

Overeenkomst van jouw profiel (leidinggevende en andere competenties) met de verwachtingen voor de functie.

Beoordeling

Om te slagen behaal je minstens 12 punten op 20 voor zowel de leidinggevende als de overige competenties.

Eindbeoordeling

Ben je geslaagd voor de selectieprocedure, dan word je in volgorde van je score op het jurygesprek met proef en het assessment center samen, 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 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

Wervingsreserve

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

- We rangschikken de kandidaten volgens de behaalde punten op het jurygesprek met proef en het assessment center samen.
- 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