

Informatiebericht

**Deskundige inburgering en
flankerend onderwijs
Stad Zottegem
Graad B1-B3 -
voltijdse contractuele functie**



Inhoud

Inleiding	3
Waarom moet je voldoen om te mogen deelnemen aan de selectie?	3
Algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden	3
Specifieke voorwaarden	3
Wie zoeken we?	4
Wat biedt de werkgever aan?	4
Waaruit kan de selectie bestaan?	5
0. Preselectie	5
1. Schriftelijk gedeelte.....	5
2. Grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef	5
3. Psychotechnische screening.....	5
Wanneer ben je geslaagd?.....	6
Hoe verloopt de selectieprocedure?	6
Wanneer word je aangeworven?	6
Wie zetelt in de selectiecommissie?	6
Hoe kan je solliciteren?	7



Inleiding

Stad Zottegem gaat over tot de aanwerving van een (m/v/x) deskundige inburgering en flankerend onderwijs - B1-B3 - voltijdse contractuele functie met aanleg van een wervingsreserve van 3 jaar.

De selectie werd uitbesteed aan een erkend extern selectiebureau. CC Select voert de selectie uit in overeenstemming met de rechtspositieregeling en met de opdracht.

Waarom moet je voldoen om te mogen deelnemen aan de selectie?

Aan deze voorwaarden (de selectie en de medische geschiktheid uitgezonderd) moet voldaan zijn op de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen.

Algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden

- 👉 slagen voor de selectieprocedure
- 👉 gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie
- 👉 burgerlijke en politieke rechten genieten
- 👉 medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie
- 👉 voldoen aan de vereiste over taalkennis

Specifieke voorwaarden

- 👉 In het bezit zijn van een bachelordiploma of daarmee gelijkgesteld.
- 👉 In het bezit zijn van een rijbewijs B.



Wie zoeken we?

Als deskundige inburgering en flankerend onderwijs ondersteun je het lokaal bestuur om de gelijke kansen en participatie van personen met een migratieachtergrond te verhogen. Je draagt bij aan het toegankelijker maken van de dienstverlening en werkt mee aan het verbinden van gemeenschappen. Het is een troef dat je beschikt over expertise in thema's als diversiteit en integratie, cultuursensitief werken en taalbeleid. Als gevolg van jouw empathische en analytische attitude kan je je makkelijk aanpassen aan en meedenken met verscheidene doelgroepen. Je bent sociaal en toegankelijk aangelegd, waardoor je vlot contacten legt en snel een vertrouwensband weet op te bouwen.

Wat biedt de werkgever aan?

- ✦ Een uitdagende job in een stabiele werkomgeving met vormingsmogelijkheden.
- ✦ Een aantrekkelijk loon: verloning volgens de weddeschaal B1-B3 (bruto geïndexeerd maandsalaris van min. 2509,94 euro en max 4229,18 euro) en bijkomende extralegale voordelen.
- ✦ Geslaagde kandidaten nemen we op in een wervingsreserve van 3 jaar.



Waaruit kan de selectie bestaan?

0. Preselectie

Onverminderd de bepalingen van artikel 18 vindt een preselectie plaats op basis van functiegerichte meerkeuzevragen bij meer dan 30 geldige kandidaatstellingen.

In voorkomend geval worden enkel de 20 eerste gerangschikte kandidaten uit de preselectie toegelaten tot de reguliere selectieprocedure. In geval van ex aequo op de 20ste plaats worden alle kandidaten met eenzelfde puntenaantal toegelaten.

Het resultaat van de preselectie telt niet mee voor het eindresultaat van de selectieprocedure.

1. Schriftelijk gedeelte

Competentieproef: De kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie (m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling) die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst.

Gevalstudie: Deze proef omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt.

2. Grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef

Deze selectietechniek beoogt de evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals van zijn motivatie, van zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring, vakkennis en van zijn interesse voor het werkterrein. De geselecteerde competenties worden grondig bevestigd.

3. Psychotechnische screening

Een psychotechnische screening bestaat uit een op de functie en werkomgeving gerichte persoonlijkheidsvragenlijst, en psychotechnische testen afgestemd op het niveau en de aard van de functie(groep). Er wordt een uitspraak gedaan naar de geschiktheid van de kandidaat (niet geschikt, geschikt).



Wanneer ben je geslaagd?

Je kan slechts deelnemen aan een volgende selectietechniek indien je geslaagd bent in de voorgaande.

De kandidaten zijn geslaagd als ze per selectietechniek die resulteert in punten, minstens 50% van de punten behalen.

De kandidaten zijn niet geslaagd als ze voor één of meerdere selectietechnieken die resulteren in scores van geschiktheid, een score 'ongeschikt' behalen.

Voor de psychotechnische onderzoeken moeten de kandidaten minstens 'geschikt' bevonden worden.

Hoe verloopt de selectieprocedure?

Na de deadline voor het indienen van de kandidaturen, worden de sollicitatiedossiers nagekeken en voorgelegd aan het bestuur. Zij beslissen of je in aanmerking komt voor deelname aan de selectieprocedure of niet. Wanneer je alle gevraagde documenten aangeleverd hebt en voldoet aan de gestelde voorwaarden, wordt je kandidaatstelling door het bestuur 'ontvankelijk' verklaard. Wanneer je niet voldoet aan de gestelde voorwaarden, kan je niet deelnemen aan de selectieprocedure. Je wordt steeds tijdig op de hoogte gebracht van elke volgende stap in de selectieprocedure.

Het is belangrijk om zo snel mogelijk alle gevraagde documenten (zoals een kopie van je diploma of een uittreksel uit het strafregister) door te sturen. Indien je, door tijdsgebrek of andere redenen, niet onmiddellijk alle gevraagde gegevens kan bezorgen, dan is je sollicitatiedossier niet volledig en kan je 'onder voorbehoud' ontvankelijk verklaard worden.

De uitnodiging voor deelname aan de eerste selectieproef wordt tijdig verstuurd en dit met vermelding van de plaats, de dag en het uur van de eerste selectieproef.

Wanneer word je aangeworven?

De selectieprocedures resulteren in een rangschikking van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten in volgorde van het behaalde resultaat.

De kandidaat die door het lokaal bestuur wordt aangesteld, wordt hiervan op de hoogte gebracht. De overige geslaagde kandidaten worden opgenomen in de wervingsreserve en worden aangesproken indien de job opnieuw vacant is binnen een periode van 3 jaar.

Wie zetelt in de selectiecommissie?

De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie die kan bestaan uit ten minste 3 ervaringsdeskundigen en/of deskundigen in de personeelsselectie.

De gemeentelijke mandatarissen en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties mogen uitsluitend als waarnemer bij de selectie aanwezig zijn. Zij mogen geen vragen stellen of delibereren over de uitslag van de selecties.

Hoe kan je solliciteren?

Door volgende documenten te bezorgen:

- 📎 CV
- 📎 Motivatiebrief
- 📎 Uittreksel uit het strafregister
- 📎 Kopie van het gevraagde diploma
- 📎 Kopie van rijbewijs B (voor- en achterkant)

Je kan dit doen online of per post tot uiterlijk **20/08/2021**. Kandidaturen per post zijn te bezorgen aan:

Stad Zottegem

P/A CC Select - Vliegveldreef 9 - 1082 Brussel

De functiebeschrijving en eventueel bijkomende informatie kan je terugvinden op www.ccselect.probisgroup.be. Voor vragen kan je terecht bij jobs@ccselect.be of op het nummer 02 467 35 40.

CC Select behandelt je sollicitatie vertrouwelijk en correct.