

Selectieprogramma

**Adjunct financiën
Zottegem**
Graad A1a-A3a -
voltijdse contractuele functie



Inhoud

Inleiding	3
Selectietechnieken	3
Competentieproef	3
Gevalstudie	3
Grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef met presentatieoefening (25/50)	3
Psychotechnische screening (geschikt of niet geschikt)	3
Timing selectieproeven	4
Leerstof	4
Examenvorm	4

Inleiding

Zottegem gaat over tot de aanwerving van een adjunct financiën - A1a-A3a - 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.

Selectietechnieken

Elke selectie wordt uitgevoerd op basis van selectiecriteria en met behulp van één of meerdere selectietechnieken. Deze criteria en technieken zijn afgestemd op de functiebeschrijving.

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.

De schriftelijke proef, op 50 punten, omvat de twee bovenstaande selectietechnieken.

Grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef met presentatieoefening (25/50)

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 bevroegd.

Psychotechnische screening (geschikt of niet geschikt)

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).



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.

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

Timing selectieproeven

Selectietechnieken	Datum en uur	Plaats
1. Competentieproef 2. Gevalstudie (schriftelijke proef)	19/10/2022 08u00 - 11u00	Thuisopdracht
3. Grondig sollicitatiegesprek of mondelinge proef	19/10/2022 Vanaf 13u00*	Zaal Noorderlicht - Administratief centrum Gustaaf Schockaertstraat 7 9620 Zottegem
4. Psychotechnische screening	21/10/2022 Vanaf 09u00*	Via MS Teams

* U wordt tijdens de middag opgebeld over het resultaat van het schriftelijk gedeelte. Indien u geslaagd bent wordt u uitgenodigd voor het mondeling gedeelte dat plaatsvindt in de namiddag.

U kan slechts deelnemen aan een volgende selectietechniek indien u geslaagd bent in de voorgaande.

Leerstof

Er is **geen specifieke leerstof** voorzien. De belangrijkste verantwoordelijkheidsdomeinen en opdrachten/taken zijn uitgebreid omschreven in de functieomschrijving.

Examenvorm

De **competentieproef en de gevalstudie** worden afgenomen onder de vorm van een thuisopdracht. Deze wordt u per mail bezorgd. Indien u geen thuisopdracht ontvangt op het afgesproken moment, kan u ons contacteren via jobs@ccselect.be of 02 467 35 40.

