



Bijlage IV

Selectieprogramma's

Stad Oudenaarde

Inhoudstafel

1.	Herziewingen.....	3
2.	Algemene principes.....	4
2.1	Preselectieproef	4
2.2	Beoordeling van de selectiegedeelten	4
3.	Decretale graden.....	5
3.1	Algemeen directeur	5
3.2	Financieel beheerder	6
4.	Functies van niveau A, B en rang C4	7
5.	Functies van de rang C1-C3 en niveau D in administratieve graden.....	8
6.	Functies van de rang C1-C3 in technische graden	9
7.	Functies van niveau D & E in technische graden	10

1. Herzieningen

Datum versie	Datum raad	Opmerkingen
01-2008		Ontwerpversie gemeenteraadscommissie en vakbonden
03-2009		
10-2020		Nav selectie algemeen directeur

2. Algemene principes

2.1 Preselectieproef

Het bestuur voorziet, bij iedere selectieprocedure waarbij het aantal goedgekeurde kandidaturen meer dan 25 bedraagt, een eliminerende preselectieproef. Deze preselectieproef gaat de andere examengedeelten vooraf.

De preselectieproef wordt opgesteld en verbeterd door de selectiejury.

De preselectieproef bestaat uit multiplechoicevragen op 100 punten met als doel de algemene ontwikkeling, vakkennis, ... te toetsen. De vragen zijn gebaseerd op de functieomschrijving en de inhoud van de andere gedeelten van de desbetreffende selectieprocedure.

De preselectieproef gebeurt anoniem. De kandidaten worden gerangschikt in volgorde van de behaalde punten. De 15 kandidaten met de hoogste scores (op voorwaarde dat zij minimaal 50% behalen) worden toegelaten tot het volgende examengedeelte.

2.2 Beoordeling van de selectiegedeelten

Preselectieproeven, schriftelijke, praktische- en mondelinge examengedeeltes worden steeds op 100 punten gequoteerd.

Om geslaagd te zijn, dienen de kandidaten 60% van de punten te behalen. Bestaat dit gedeelte uit proeven, dan dient de kandidaat bovendien op ieder van deze proeven minimaal 50% van de punten te behalen.

Op het psychotechnische gedeelte of het assessment dienen de kandidaten de vermelding geschikt te bekomen.

3. Decretale graden

3.1 Algemeen Directeur

De selectieprocedure bestaat uit volgende gedeelten:

Deel 1: verkennend gesprek:

In dit verkennend gesprek wordt o.a. ingegaan op de motivatie, de relevantie van de ervaring en expertise, het inzicht in de functie en de inpasbaarheid in de organisatie. Het verkennend gesprek wordt afgenomen door een extern selectiebureau en door de examenjury. Om geslaagd te zijn, moet de kandidaat 50% van de punten behalen om toegelaten te worden tot het jurygesprek. De behaalde punten tellen mee voor 30% van de gehele selectieprocedure.

Deel 2: assessment center / test managements- en leiderschapscapaciteiten

Tijdens het assessment worden een aantal competenties getoetst die gelinkt zijn aan de functieomschrijving. Dit gedeelte resulteert in een beschrijvend rapport met een advies 'niet geschikt', 'geschikt' of 'geheel geschikt'. Kandidaten dienen minstens een advies 'geschikt' te behalen om opgenomen te worden in de wervingsreserve.

Deel 3: jurygesprek Dit gedeelte bestaat uit een competentiegericht interview, vergezeld van een presentatieoefening (managementcase) waarin de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de vereisten van de functie getoetst wordt. Tijdens het jurygesprek wordt er ook uitgebreid ingegaan op het inzicht in de relevantie wetgeving, de ingesteldheid, motivatie, teamgeest en people management van de kandidaat. Het jurygesprek wordt afgenomen door de leden van de selectiecommissie. Om geslaagd te zijn moet de kandidaat 50% van de punten behalen en 60% in totaal. De behaalde punten voor het jurygesprek tellen mee voor 70% van de gehele selectieprocedure

3.2 Financieel beheerder

De selectieprocedure bestaat uit volgende gedeelten:

Psychotechnisch gedeelte

Testen waarbij de capaciteiten, het financieel inzicht, de emotionele weerstand, de samenwerking, de intellectuele openheid en de consciëntieusheid van de kandidaten wordt nagegaan.

Assessmentgedeelte

Hierbij worden aan de hand van een postbakoefening, een simulatieoefening, testen en een competentiegericht interview nagegaan in welke mate de kandidaten over de voor de functie van belang zijnde competenties beschikken. In het bijzonder wordt aandacht besteed aan managementvaardigheden en leiderschap.

Mondeling gedeelte (100 punten)

Proef 1: (25 punten)

Interview waarbij de motivatie, attitude en interesse voor het werkveld worden nagegaan.

Proef 2: (75 punten)

Kennisproef (waarbij de kandidaten zich voor het interview schriftelijk kunnen voorbereiden). Hierbij baseert de selectiecommissie zich op de kennisvereisten die in het functieprofiel werden bepaald. In het bijzonder wordt aandacht besteed aan het gemeentedecreet en de wetgeving overheidsopdrachten en hun uitvoeringsbesluiten.

4. Functies van niveau A, B en rang C4

Voor ieder van deze functies geldt volgend examenprogramma:

Psychotechnisch gedeelte

Testen waarbij de capaciteiten, de emotionele weerstand, de samenwerking, de intellectuele openheid en de consciëntieusheid van de kandidaten wordt nagegaan.

Assessmentgedeelte

Hierbij worden aan de hand van een postbakoefening, een simulatieoefening, testen en een competentiegericht interview nagegaan in welke mate de kandidaten over de voor de functie van belang zijnde competenties beschikken. In het bijzonder wordt aandacht besteed aan managementvaardigheden (enkel voor die functies die deel uitmaken van het managementteam) en leiderschap.

Mondeling gedeelte 100 punten)

Proef 1: (25 punten)

Interview waarbij de motivatie, attitude en interesse voor het werkveld worden nagegaan.

Proef 2: (75 punten)

Kennisproef (waarbij de kandidaten zich voor het interview schriftelijk kunnen voorbereiden). Hierbij baseert de selectiecommissie zich op de kennisvereisten die in het functieprofiel werden bepaald.

Ook een grondige kennis van informatica is vereist.

5. Functies van de rang C1-C3 en niveau D in administratieve graden

Voor ieder van deze functies geldt volgend examenprogramma:

Psychotechnisch gedeelte

Testen waarbij de capaciteiten, de emotionele weerstand, de samenwerking, de intellectuele openheid en de consciëntieusheid van de kandidaten wordt nagegaan.

In dit psychotechnische gedeelte wordt tevens de praktische kennis van informatica beoordeeld.

Mondeling gedeelte (100 punten)

Proef 1: (25 punten)

Interview waarbij de motivatie, attitude en interesse voor het werkveld worden nagegaan.

Proef 2: (75 punten)

Kennisproef (waarbij de kandidaten zich voor het interview schriftelijk kunnen voorbereiden). Hierbij baseert de selectiecommissie zich op de kennisvereisten die in het functieprofiel werden bepaald.

6. Functies van de rang C1-C3 in technische graden

Voor ieder van deze functies geldt volgend examenprogramma:

Praktisch gedeelte (100 punten)

Proef 1: (50 punten)

Een praktische proef die erop is gericht om de technische kennis van de kandidaat te meten.

Proef 2: (50 punten)

Opmaken van een verslag over een probleem door het gebruik van informatica.

Mondeling gedeelte (100 punten)

Proef 1: (25 punten)

Interview waarbij de motivatie, attitude en interesse voor het werkveld worden nagegaan.

Proef 2: (75 punten)

Kennisproef (waarbij de kandidaten zich voor het interview schriftelijk kunnen voorbereiden). Hierbij baseert de selectiecommissie zich op de kennisvereisten die in het functieprofiel werden bepaald.

7. Functies van niveau D & E in technische graden

Voor ieder van deze functies geldt volgend examenprogramma:

Praktisch gedeelte (100 punten)

Een praktische proef die erop is gericht om de technische vaardigheden van de kandidaat te meten.

Mondeling gedeelte (100 punten)

Interview waarbij de motivatie, attitude en interesse voor het werkveld worden nagegaan. Hierbij kan op de inhoud van het praktische gedeelte worden teruggekomen.