

Informatiebericht

**Hoofdverpleegkundige –
teamverantwoordelijke zorg**

Graad BV5 – voltijds

Inhoud

Inleiding	3
Waarvoor 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 bestaat de selectie?	5
Schriftelijk gedeelte (50 punten)	5
Psychotechnische screening	5
Mondeling gedeelte (50 punten)	5
Wanneer ben je geslaagd?.....	5
Hoe verloopt de selectieprocedure?	6
Wanneer word je aangeworven?	6
Hoe kan je solliciteren?	6



Inleiding

Lokaal bestuur Lede gaat over tot de aanwerving van een (m/v) hoofdverpleegkundige – graad BV5 – voltijdse contractuele functie met een wervingsreserve van 1 jaar.

Waaraan 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

- houder zijn van het diploma gegradueerd verpleegkundige (tot 2009) of houder zijn van een diploma hoger onderwijs in de verpleegkunde (bachelor in de verpleegkunde of daarmee gelijkgesteld, master in de verpleegkunde);
- houder zijn van een rijbewijs, minstens geldig voor de categorie B;
- beschikken over 4 jaar relevante beroepservaring.



Wie zoeken we?

Als hoofdverpleegkundige binnen het woon- en zorgcentrum werk je nauw samen met jouw team in het nastreven van een belevingsgerichte, kwaliteitsvolle zorg. Dankzij jouw sterke coördinerende en leidinggevende vaardigheden zorg je voor een optimale werking van die dienst, waarbij zorg op maat centraal staat. De levenskwaliteit van de bewoners draag je hoog in het vaandel, maar tegelijk heb je oog voor familie en derden. Dankzij jouw oog voor kwaliteit zorg je daarenboven voor een correcte verwerking van de administratie.

Wat biedt de werkgever aan?

- Een boeiende functie met ruimte voor initiatief in een bruisende gemeente
- Een voltijds contract onbepaalde duur
- Verloning volgens de weddeschaal BV5 (bruto geïndexeerd maandsalaris van min. € 3263,03 en max. € 4935,24). Alle nuttige ervaring wordt meegenomen. Voor een loonsimulatie kan u contact opnemen met de personeelsdienst.
- Maaltijdcheques van 8 euro
- Ruime verlofregeling
- Bedrijfsfiets (eventueel elektrisch)
- Hospitalisatieverzekering met gunstige tarieven voor gezinsleden
- Tweede pensioenpijler van 2,5%
- Ruime opleidingsmogelijkheden
- Ecocheques
- Fietsvergoeding (max. € 0,24 cent)
- Terugbetaling openbaar vervoer
- Eindejaarstoelage in december
- Vakantiegeld mei
- Premies en kortingen via de GSD-V



Waaruit bestaat de selectie?

Schriftelijk gedeelte (50 punten)

- 1. Gevalstudie:** 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. Een 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;

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).

Mondeling gedeelte (50 punten)

Het mondeling examen betreft een gesprek en een competentiegericht interview waarin de overeenstemming van het profiel van de kandidaat, met de specifieke vereisten van de functie, evenals van de motivatie en van de interesse van de kandidaat voor het werkterrein geëvalueerd wordt.

Wanneer ben je geslaagd?

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

Om als geslaagd te worden beschouwd, moet je minstens 60% behalen op het grondig sollicitatiegesprek of de mondelinge proef en op het geheel van de selectieprocedure; voor de andere selectietechnieken dien je minstens 50% te behalen. Indien een selectietechniek meer dan één proef omvat, moet je bovendien minstens 50% van de punten behalen op elk van die proeven.

Voor de psychotechnische onderzoeken moet je 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' onvankelijk 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 toetsen de bekwaamheid of geschiktheid van de kandidaten en resulteren in een bindende rangschikking van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten.

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 1 jaar. Wie zetelt in de selectiecommissie?

De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie die bestaat uit ten minste drie 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?

Upload uiterlijk op **30 november 2021** je motivatiebrief, cv en het gevraagde diploma via www.werkenbijlede.be. Een uittreksel uit het strafregister en een kopie van jouw rijbewijs bezorg je via mail aan personeel@lede.be.

Bijkomende informatie kan je terugvinden op www.werkenbijlede.be. Voor vragen kan je terecht bij jolienvanpaepegem@ccselect.be.

