

# **Selectieprogramma**

---

**Deskundige ICT**

**Lede**

**Graad B1-B3 – voltijds – contractueel**

## Inhoud

Inleiding .....	3
Selectietechnieken .....	3
Capaciteitstest (enkel voor niet-bachelors) .....	3
Schriftelijk gedeelte (25/50 punten) .....	3
Psychotechnische screening (geschikt/niet geschikt) .....	3
Mondeling gedeelte (30/50 punten) .....	3
Timing selectieproeven .....	4
Leerstof .....	4

# Inleiding

---

Lokaal bestuur Lede gaat over tot de aanwerving van een (m/v/x) deskundige ICT – graad B1-B3 – voltijdse contractuele functie met een wervingsreserve van 1 jaar, maximaal verlengbaar met 1 jaar.

## 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.

### Capaciteitstest (enkel voor niet-bachelors)

#### Schriftelijk gedeelte (25/50 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 (geschikt/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).

### Mondeling gedeelte (30/50 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.

**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.**

## Timing selectieproeven

Selectietechnieken	Datum en uur	Plaats
<b>0. Capaciteitstest (enkel voor niet-bachelors)</b>	<b>12/10/2022</b> <i>Een exact aanvangsuur wordt u later meegedeeld</i>	Thuis
<b>1. Competentieproef</b> <b>2. Gevalstudie</b> → schriftelijk gedeelte	<b>15/10/2022</b> 9u00 – 12u00	Raadzaal Gemeentehuis Lede Markt 1 9340 Lede
<b>3. Psychotechnische screening</b>	<b>27/10/2022</b> Vanaf 9u00	MS Teams
<b>4. Mondeling</b>	<b>7/11/2022</b> Vanaf 17u30  <i>Een exact aanvangsuur wordt later meegedeeld</i>	Collegezaal Gemeentehuis Markt 1 9340 Lede

**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.