Informatiebericht

Gebouwenbeheerder Zottegem

Graad B1-B3 - voltijdse contractuele functie

cc select
PROBIS GROUP

02 467 35 40 • info@ccselect.be • ccselect.probisgroup.be

Inhoud

Inleiding 3
Waaraan 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? 4
0. Preselectie 4
1. Schriftelijk gedeelte 4
2. Grondig sollicitatiegesprek of mondelinge gedeelte 4
3. Psychotechnisch gedeelte 5
Wanneer ben je geslaagd? 5
Hoe verloopt de selectieprocedure? 5
Wanneer word je aangeworven? 5
Wie zetelt in de selectiecommissie? 6
Hoe kan je solliciteren? 6

Inleiding

Zottegem gaat over tot de aanwerving van een (m/v) gebouwenbeheerder - 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.

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

- Je beschikt over ofwel een bachelordiploma ofwel een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs, bij voorkeur in een bouwtechnische richting of gelijkwaardig door ervaring.
- Laatstejaarsscholieren of studenten worden toegelaten tot de selectieprocedure als ze met hun kandidatuur een studiebewijs voorleggen en een verklaring dat ze binnen een termijn van maximum vijf maanden hun einddiploma kunnen behalen. Ze leveren het bewijs dat ze aan de diplomavereiste voldoen uiterlijk op de datum van hun aanstelling bij de stad.

Wie zoeken we?

Als gebouwenbeheerder ben je verantwoordelijk voor het duurzaam beheer en onderhoud van het gebouwenpatrimonium van stad, OCMW en AGB Zottegem. Je maakt de planning op, coördineert de opvolging van werkzaamheden en voorziet in een kwalitatieve uitvoering. Je onderhoudt hiervoor een constructieve samenwerking met andere diensten en bekijkt verbetermogelijkheden.

Wat biedt de werkgever aan

- Een uitdagende job in een stabiele werkomgeving met vormingsmogelijkheden,.
- Een aantrekkelijk loon (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

Vanaf 30 kandidaten kan er een preselectie worden doorgevoerd.

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 gedeelte

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 bevraagd.

3. Psychotechnisch gedeelte

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 met het beste eindresultaat wordt aangewezen voor aanstelling in de vacante betrekking.

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

Je kan dit doen online of per post tot en met **24/09/2021**. Kandidaturen per post zijn te bezorgen aan:

Zottegem

P/A CC Select - Vliegvelddreef 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.