

Adviseur digitale communicatie (aanleg statutaire wervingsreserve)

De selectieprocedure bestaat uit:

- Een screening
- Een jurygesprek met proef (24 en 26 november 2020)

1. Screening

Wat

Bij de screening worden de gegevens uit je sollicitatieformulier diepgaander gescreend op je beroepservaring en motivatie.

Beoordeling

Voor deze functie toon je minstens 2 jaar beroepservaring in digitale communicatie en meer specifiek in het ontwikkelen van content voor websites, intranet en nieuwsbrieven en het schrijven in een content management systeem. Ervaring in werken met Drupal, Mailchimp en Google Analytics is een pluspunt. Ook je motivatie voor de functie wordt geëvalueerd.

Je beroepservaring en motivatie worden beoordeeld op basis van de informatie die je ons aanreikt in het sollicitatieformulier. De score op de screening (minstens 12 punten op 20 om te slagen) wordt niet in de eindbeoordeling opgenomen.

Selectie

De 8 best scorende, geslaagde kandidaten worden uitgenodigd voor het jurygesprek met proef. Haakt een kandidaat af, dan nodigen we de volgende geslaagde kandidaat op de screening uit voor het jurygesprek met proef.

2. Jurygesprek met proef

Wat

- **VOORAF:** Je ontvangt op je persoonlijk e-mailadres een persoonlijkheidsvragenlijst die je online dient in te vullen. De resultaten van de persoonlijkheidsvragenlijst zijn adviserend voor de jury die het jurygesprek met proef beoordeelt.
- Je bereidt schriftelijk één of meerdere cases voor en licht ze mondeling toe aan de jury.
- De jury neemt een interview af.

We evalueren volgende punten:

- Overeenkomst van jouw profiel met de vereisten voor de functie
- Je motivatie
- Je professionele verwachtingen

De jury bestaat uit:

- 1 selectiedeskundige van stad en OCMW Leuven (voorzitter)
- 2 externe deskundigen die actief zijn in de sector
- 1 intern jurylid van de stad Leuven

Beoordeling

Om te slagen moet je minstens 12 punten op 20 behalen.

Eindbeoordeling

Ben je geslaagd voor het jurygesprek met proef, dan word je in volgorde van je score op dit onderdeel opgenomen in de eindrangschikking van geslaagde kandidaten. De score op de screening wordt niet in de eindbeoordeling opgenomen.

Inclusief personeelsbeleid

Wij willen als werkgever een weerspiegeling zijn van de samenleving. Daarom voeren we een inclusief personeelsbeleid met oog voor het uniek zijn van iedere werknemer.

Wij selecteren kandidaten enkel op basis van kwaliteiten en werkmotivatie. Er wordt geen onderscheid gemaakt op basis van leeftijd, beperking, geslacht, afkomst, cultuur, seksuele geaardheid of geloof.

Aanpassingen in de selectieprocedure nodig?

Heb je een beperking waardoor je niet kunt deelnemen aan de selectieprocedure en voldoe je aan een aantal voorwaarden? Dan kun je een aanpassing in de selectieprocedure vragen. Meer info: www.leuven.be/aanpassingselectieprocedure

Wervingsreserve

Ben je geslaagd voor de selectieprocedure? Dan kom je in een wervingsreserve.

- We rangschikken de kandidaten volgens de behaalde punten op het jurygesprek met proef.
- Bij een vacature kom je in deze volgorde in aanmerking.
- De wervingsreserve is 1 jaar geldig (vanaf de eerste van de maand volgend op de datum waarop het proces-verbaal van de selectieprocedure, is opgemaakt).
- Als we je een job aanbieden, moet je schriftelijk of per e-mail reageren binnen 7 kalenderdagen, anders verlies je je plaats in de wervingsreserve.
- Je kunt de functie 1 keer gemotiveerd weigeren, zonder dat je je plaats verliest in de wervingsreserve.
- Wil je dat we je schrappen uit de reserve? Mail naar sollicitaties@leuven.be