**Selectiereglement directeur zorg OPZC Rekem**

**Functiecontext**

Als aanvulling op de vacaturetekst verwijzen we je naar de bijhorende functiebeschrijving. Je kan in de functiebeschrijving alle nodige competenties terugvinden.

**Toelatingsvoorwaarden**

Op datum van aanwerving moet je voldoen aan volgende voorwaarden:

1. Je hebt een gedrag dat in overeenstemming is met de [deontologische code](https://overheid.vlaanderen.be/personeel/integriteit/deontologische-code) van de Vlaamse Overheid
2. Je geniet van burgerlijke en politieke rechten
3. Je bent medisch geschikt voor deze functie¹
4. Je bent geslaagd voor de selectieprocedure
5. Je bent in bezit van een geldig diploma of een toegangsbewijs voor de functie van directeur

Indien je niet voldoet aan al deze voorwaarden, kan je niet aangeworven worden.

¹ Na je indiensttreding, zal een arbeidsgeneesheer nagaan of je medisch geschikt bent voor de functie.

**Selectieprocedure**

De selectieprocedure voor deze vacature bestaat uit 4 selectiefasen.

1. Selectiefase 1: Cv-screening

Aan de hand van je motivatiebrief, CV en een kopie van je diploma, gaan we na of je al dan niet aan de functie-vereisten voldoet, zoals beschreven in de vacaturetekst.

Enkel de kandidaten die aan deze voorwaarden voldoen, kunnen deelnemen aan het vervolg van de selectieprocedure.

De cv-screening vindt plaats tijdens week 18.

1. Selectiefase 2: kennismakingsgesprek

Wanneer je geslaagd bent voor de vorige selectiefase(n), word je uitgenodigd voor het kennismakingsgesprek.

Dit gesprek zal doorgaan in het OPZC Rekem op **23/6/2023** (datum onder voorbehoud).

Een jury bestaande uit de voorzitter van de Raad van Bestuur, de administrateur-generaal en de directeur Financiën, Infrastructuur, Personeel en Organisatie zal volgende selectiecriteria beoordelen:

* Je motivatie
* Je inzicht in de functie
* Je competenties (technisch en waardegebonden)

Op basis van de verkregen informatie, word je als kandidaat al dan niet uitgenodigd voor de volgende selectiefase.

1. Selectiefase 3: een assessment

Volgende selectiecriteria worden beoordeeld:

* Je motivatie
* Je competenties
* Je redeneervermogen

De kandidaten die slagen in het assessment worden uitgenodigd voor de laatste selectiefase.

1. Selectiefase 4: afrondend selectie-interview

Dit interview wordt afgenomen door de voorzitter van de Raad van Bestuur, de administrateur-generaal, de directeur Financiën, Infrastructuur, Personeel en Organisatie en de assessor van selectiefase 3.

Op basis van het verkregen totaalbeeld, slaag je al dan niet voor de selectieprocedure van de functie.

**Feedback**

Wij verwachten dat deze procedure afgerond kan worden tegen midden juni. Na kennisgeving van je resultaat, kan je feedback vragen.

**Reserve en geldigheid**

Er wordt naar aanleiding van deze selectie een wervingsreserve aangelegd die bestaat uit de lijst van geschikten met rangschikking. De hoogst gerangschikte kandidaat krijgt als eerste de kans om in te gaan op de concrete vacature.

Deze reserve heeft een **geldigheidsduur van 2 jaar** en gaat in vanaf de datum van het proces-verbaal van de selectieprocedure.

Als je in eerste instantie een aanbod accepteert, maar nadien je mening herziet en niet in dienst komt, verlies je je plaats in de reserve.