



talent selecteren

Jobpunt Vlaanderen werkt op maat van uw organisatie. Naargelang de noden van uw bestuur kunnen wij:

- één specifiek onderdeel van een selectieprocedure uitvoeren;
- een aantal onderdelen van een selectieprocedure uitvoeren;
- de procedures van a tot z verzorgen.

In onderling overleg tekenen we het traject uit en maken we duidelijke afspraken over de opbouw van de procedure, timing en prijs. Het is daarbij essentieel dat we een goed zicht krijgen op de functie-inhoud, het profiel en de context waarbinnen de functie zich situeert. We houden hierbij ook rekening met de reglementaire en statutaire bepalingen van uw bestuur. Omdat we werken met unieke contactpersonen kennen onze medewerkers onze vennoten door en door. Op die manier bouwen we aan een langetermijnrelatie.

erkende selectiekantoren

Voor de uitvoering van de selectieprocedures werken wij samen met erkende selectiekantoren. In overleg met uw bestuur schakelen we het bureau in dat de juiste ervaring heeft en dat het best inspeelt op de specifieke noden van uw bestuur. Onze selectieverantwoordelijken en accountmanagers begeleiden het hele traject en bewaken de kwaliteit van het proces. Er wordt u op die manier een heel pak werk uit handen genomen en u krijgt ondersteuning bij de realisatie van een professioneel selectiebeleid.

“ De hele selectieprocedure, vanaf de publicatie tot en met het eindrapport, was tot in de details afgestemd op het niveau van de functie.”

Renate Camps, griffier van Provinciebestuur Limburg

onze visie op selectie

De juiste persoon op de juiste plaats is het belangrijkste uitgangspunt voor het selectieproces. Hierbij spelen de motivatie, de competenties en het potentieel van de kandidaten een belangrijke rol. Ook de ambities en de eigenheid van de organisatie staan centraal. Het selectieproces moet dus gericht zijn op de meest optimale match tussen beide.

Onze visie op selectie steunt verder op de volgende pijlers:

- focus op efficiëntie en effectiviteit;
- een competentiegerichte aanpak;
- functiespecifieke procedures waar mogelijk;
- een proactieve en planmatige aanpak;
- kwaliteit en professionaliteit als dé gemene deler voor alle selectieprocedures.

selectie-instrumenten

Naargelang de noden van uw organisatie, de functievereisten en de arbeidsmarkt zal een selectieprocedure er wellicht telkens anders uitzien.

De courant gebruikte selectie-instrumenten zijn:

cv-screening

De kandidaturen kunnen aankomen waar u het wenst: bij uw bestuur, bij het betrokken selectiekantoor of bij Jobpunt Vlaanderen. Wij kunnen voor u nagaan of het profiel van de kandidaten overeenstemt met de vooropgestelde criteria. Zo kan de selectieprocedure van start gaan met de positief bevonden kandidaten.

het interview

Een gestandaardiseerd interview maakt deel uit van een professionele selectie. Het is een combinatie van biografische en gedragsgerichte interviewtechnieken. In het biografische deel gaan we in op het cv en de ervaring van de kandidaat en scheppen we ruimte voor een kennismaking. Tijdens het gedragsgerichte deel van het interview bevraagt de selectieverantwoordelijke – volgens het STAR-principe – de functie-relevante competenties om zo een inzicht te krijgen in de manier waarop de sollicitant in het verleden specifieke (werk)situaties heeft aangepakt. De selectieverantwoordelijke vertrekt hierbij van een concrete situatie (S) uit de ervaring van de kandidaat en gaat achtereenvolgens na wat de specifieke taak (T) was, welke acties (A) de kandidaat ondernam en wat het resultaat (R) was. Deze methode gaat ervan uit dat het verleden de beste voorspeller is van de toekomst.

“ De combinatie van expertises die met elkaar in dialoog gaan, dat vind ik interessant.”

Johan De Muynck, algemeen directeur van het OCMW-Zorgbedrijf Antwerpen

“ Jobpunt Vlaanderen kijkt naar de specifieke noden van het bestuur en naar de competenties die vereist zijn om in een bepaald kader te functioneren.”

Bruno Tuybens, gemeente Zwalm



praktische vaardigheidstests

Voor uitvoerende functies is het belangrijk om te weten of kandidaten de nodige praktische vaardigheden onder de knie hebben. Daarom werken we met situaties die aansluiten bij de realiteit van de functie, zodat de kandidaat kan tonen wat hij of zij kan. Zo kan je een kandidaat-technicus sportinfrastructuur een tilproef geven, een kandidaat-kinderverzorgster voor kinderen laten zorgen of een kandidaat-groenarbeider een bloemenperk laten aanleggen.

persoonlijkheidsvragenlijsten

Persoonlijkheidsvragenlijsten maken vaak deel uit van de selectieprocedure. Een persoonlijkheidsvragenlijst resulteert in een beschrijving van het beeld dat de kandidaat van zichzelf heeft. In die zin is het belangrijk dat de resultaten geïnterpreteerd worden door mensen die hiervoor opgeleid zijn en dat ze steeds gerelateerd worden aan de bevindingen van het interview en andere observatiemomenten. Onze selectieverantwoordelijken en de medewerkers van de selectiekantoren zijn stuk voor stuk opgeleid en gecertificeerd om deze persoonlijkheidsvragenlijsten af te nemen en te interpreteren.

redeneertests

Waar relevant, kunnen wij voor u ook cognitieve vaardigheidstests afnemen. Deze zijn gericht op het meten van intellectuele capaciteiten van de kandidaat. Met dergelijke tests kunnen verschillende aspecten van het redeneervermogen worden gemeten: verbaal redeneervermogen, numeriek redeneervermogen, logisch redeneervermogen, enz. De capaciteiten van de kandidaten worden vergeleken met deze van een normgroep van hetzelfde opleidingsniveau.

gevalstudies

Vaak is specifieke kennis of inzicht vereist voor een functie. Een case of gevalstudie toont dan aan of de kandidaat voldoende inhoudelijke bagage bezit, maar vooral of zij/hij die ook in de praktijk kan omzetten. De gevalstudies die wij gebruiken zijn steeds geënt op de onmiddellijke praktijk en dus zo herkenbaar mogelijk. Voor elke specifieke vacature worden ze op maat gemaakt.

het jurygesprek

Als er specifieke kennis of inzicht gevraagd wordt van de kandidaten, wordt die kennis vaak ook beoordeeld door een extern panel van vakspecialisten. Indien u niet over voldoende experts beschikt, kunt u via Jobpunt Vlaanderen een beroep doen op een netwerk van ervaren juryleden die ingeschakeld kunnen worden voor deze gesprekken. Deze experts zijn in staat om te oordelen of de kandidaat de juiste capaciteiten heeft om in die specifieke functie succesvol te functioneren.



assessment centers

Assessment centers worden meestal gebruikt bij de selectie of interne evaluatie van hoogopgeleide of leidinggevende profielen. In een assessment center brengen de assessoren de vaardigheden en gedragskenmerken van de kandidaten in kaart via gedragsobservatie op verschillende meetmomenten. Dit gebeurt met behulp van een reeks praktijkgerichte oefeningen die de nodige competenties voor de uitvoering van de functie meten zoals een analyse- en presentatieoefening, een postbakoefening, een planningsoefening, een rollenspel, een gedragsgericht interview, een sterkte-zwakteanalyse ... Een assessment center omvat ook vaak cognitieve vaardigheidstesten en persoonlijkheidsvragenlijsten.

Lees de getuigenissen van onze vennoten waarvoor wij talent selecteren op www.jobpunt.be/werving_selectie/projecten.

“ Wat ben je met je kennis als je die niet kan toepassen?”

Geert Sintobin, OCMW Roeselaere