

Traject naar een vernieuwd selectiemodel

Poolstok Community - Moeder, waarom testen wij?
13 juni 2019 - Inge Dellaert & Cédric Velghe



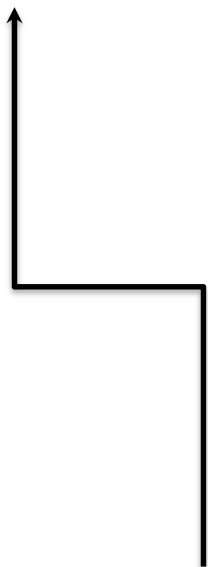
provincie
Oost-Vlaanderen



Springt hoger
voor personeel
en organisatie

**THE
VIGOR
UNIT**

Aanleidingen



Doel: drieledig

- Verhogen van de efficiëntie → kortere doorlooptijd
- Globaal kader met ruimte voor maatwerk
- Proactief inspelen op nieuwigheden en evoluties

Aanpak

Toepassing principe 1 - ... zoek naar informatie en evalueer die kritisch, want intuïtie en ervaring zijn slechte raadgevers

Wetenschappelijke stand van zaken in kaart brengen rond werving en selectie

Interne data: alle beschikbare info, desk research, regelmatige terugkoppelingsmomenten provincie doorheen het project



Benchmark
Referentie-organisaties

Kandidaten
Interne stakeholders

Uit het advies ...

Delegatie

- **Fase 1: delegatie naar provinciegriffier nl.**
 - Seizoeners, jobstudenten, vervangers, kortlopende contracten
- **Fase 2: verdere delegatie nl.**
 - Aanstellende overheid tot en met niveau B naar provinciegriffier
 - Seizoeners, jobstudenten, vervangers, kortlopende contracten: verdere delegatie naar departement Personeel

Meer mogelijkheden creëren voor interne arbeidsmarkt

- Vrijwillige jobruil of interne verschuiving
 - ! zicht hebben op vraag en aanbod
- Van intern + extern → eerst intern
 - intern potentieel aanspreken
 - efficiënter

Diplomavooraarden: functiebeschrijvingen

- Geen specifieke diplomavooraarden: uitzonderingen moeten goed gemotiveerd worden
- Minimum aan ervaringsvereisten

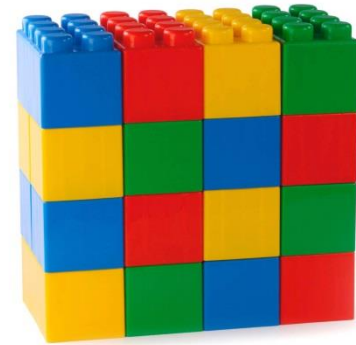
Waarom?

Toepassing principe 8 - ...stel de kwaliteit van argumenten voor een oplossing in vraag, ook wanneer deze intuïtief vertrouwen oproepen.

- Opleidingsniveau en werkervaring zijn zwakke voorspellers van werkprestaties
- Aldus sommige kandidaten onterecht geweerd
- Aantal jaren werkervaring zegt niets over de kwaliteit ervan
- Ook binnen opleidingsniveaus zijn er hoge verschillen in cognitieve vaardigheden

Aangepaste selectietechnieken toepassen

- **Globaal kader**
Op basis van functiefamilie
Concrete invulling - Testwijzer



- **Experimenteerfase met:**
 - CV-screening (gestructureerde vragenlijst)
 - AC light
 - Thuisopdrachten
 - Contigentering

Uitgangspunten: kwaliteit en objectivering !

- Meerdere selectietechnieken hanteren
- Juryleden beoordelen apart (m.u.v. mondeling) + motivering van de score + antwoordschema
- Score per competentie
- Geen zicht op resultaten van vorige selectiestappen
- Standaardisatie van beoordeling
- Afsprakennota voor juryleden
- ...

Waarom?

Toepassing principe 2 - ...maak geen keuzes op basis van consensus.

Bias vermijden door

- beoordelaars en juryleden blind maken voor andere informatie over de kandidaat (vb. CV, testresultaten)
- observatieschalen of gedragsverankerde beoordelingschalen per competentie/vraag
- Afzonderlijke scoring met motivering, zonder overleg
- Rangschikken van kandidaten op basis van gewogen gemiddelde van scores voor elk selectie-onderdeel
- Zet tests, proeven, Assessment Centers etc. niet louter eliminerend in.

Generalistische selecties

- Toekomstconcept:
 - hertesten minimaliseren → werken met generiek eerste deel
 - evenwicht bewaken met specifieke van de vacature → specifiek tweede deel
- 2 experimenten
 - organisatiemedewerker
 - jurist

Rol van departement Personeel

“HR is meer dan procesbewaker en procedurele ondersteuner”

NU

- 5 adm. medewerkers
- Taken:
 - plannen en organisatie van de selectieprocedures
 - opmaken besluitvorming
 - communicatie

TOEKOMST

- Incl. inhoudelijk profiel
- Taken:
 - adviseren van selectieproces
 - expert selectietechnieken
 - organiseren en uitvoeren generieke tests
 - pro-actieve aanpak knelpuntfuncties

Waarom?

Toepassing principe 8 - ... verkies oplossingen die aansluiten met de praktijk, want hoe realistischer hoe beter.

- Grondige behoefteanalyse essentieel
- Opstellen selectiecriteria
- Matching behoeften aan (face) valide selectietechnieken
- Opstellen observatieschalen of gedragsverankerde beoordelingsschalen
- *De-biasing* van het selectieproces

Vragen?