

TESTWIJZER

+ matig positief ++ behoorlijk positief +++ sterk positief - licht negatief -- behoorlijk negatief --- sterk negatief; KSAOs = Knowledge, Skills, Attitudes & Other Characteristics

TEST	Voorspellende waarde	Faking	Applicant Reactions	Adverse Impact	Cost Efficiency	Aanbevelingen
CV-selectie	<p>++ Biografische vragenlijst/sollicitatieformulieren + CV-screening op diploma en/of werkervaring</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Te strenge criteria inzake opleidingsniveau en werkervaring kunnen beloftevolle kandidaten onterecht uitsluiten. Een biografische vragenlijst is een meer valide alternatief.</i></p>	<p>- Niet alle informatie in CV's of biografische vragenlijsten is correct</p>	<p>+ Biografische vragenlijst/sollicitatieformulieren + CV-screening op diploma en/of werkervaring</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Kandidaten reageren matig positief op sollicitatieformulieren. Lange sollicitatieformulieren met vragen die irrelevant lijken kunnen frustraties opwekken.</i></p> <p><i>Diploma- of ervaringsvereisten kunnen in sommige gevallen door kandidaten als onfair worden gepercipieerd.</i></p>	<p>- Selectie op basis van CV of een sollicitatieformulier kan in zekere mate vatbaar zijn voor adverse impact, e.g. door verschillen in sociaal-economische status.</p>	<p>+ Het opstellen en verbeteren van effectieve sollicitatieformulieren is relatief tijdrovend en middelen-intensief, maar is wel een efficiënte optie bij een groot aantal kandidaten.</p>	<p>Stel sollicitatieformulieren op die indirect peilen naar onderliggende KSAOs en/of vragen naar concrete gedragsvoorbeelden.</p> <p>Stel bestaande (specifieke) diplomaverensten in vraag en laat waar mogelijk de diplomaverensten vallen.</p> <p>Beperk de ervaringsvereisten in kwantiteit. Focus op de kwaliteit van de ervaring.</p> <p>Houd de vragenlijst kort en let op de face validity van de vragen. Vermijd vragen die de privacy schenden.</p>



Springt hoger voor personeel en organisatie



<p><b>Pre-selectie proef</b></p>	<p>+++ Functierelevante kennis- vragenlijst ++ +++ Psychotechnische proeven</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Functierelevante kennistests zijn doorgaans sterke voorspellers van toekomstige functie-prestaties. Voor psychotechnische proeven hangt dit af van het type. Zie verder.</i></p>	<p>+++ Functierelevante kennis- vragenlijsten ++ +++ Psychotechnische proeven</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Functierelevante kennistests zijn weinig vatbaar voor faking. Voor psychotechnische proeven hangt dit af van het type. Zie verder.</i></p>	<p>++ Functierelevante kennis- vragenlijsten ++ Psychotechnische proeven</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Kandidaten reageren doorgaans behoorlijk positief op functie-relevante kennistests. Voor psychotechnische proeven hangt dit af van het type. Zie verder.</i></p>	<p>-- Functierelevante kennis- vragenlijsten - --- Psychotechnische proeven</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Kennistests kunnen behoorlijk vatbaar zijn voor Adverse Impact, zeker naarmate ze meer cognitief belastend zijn. Voor psychotechnische proeven hangt dit sterk af van het type. Zie verder. Het combineren van verschillende instrumenten kan de risico's reduceren.</i></p>	<p>++ Functierelevante kennis- vragenlijsten +++ Psychotechnische proeven</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Het opstellen en verbeteren van functierelevante kennisvragenlijsten is relatief tijdrovend en middelen-intensief, tenzij meerkeuzevragen worden ingezet. Psychotechnische proeven kunnen standaard automatisch of efficiënt worden verbeterd, maar hebben een hogere kostprijs indien men zelf niet over testlicenties beschikt.</i></p>	<p>Focus niet enkel op functierelevante kennis en cognitieve vaardigheden, maar ook op andere, generieke competenties aan de hand van een psychotechnische proef of d.m.v. een biografische vragenlijst die peilt naar KSAO's.</p> <p>Combineer minstens 2 verschillende instrumenten, e.g. een functierelevante kennistest en een psychotechnische proef zoals een postbakoefening.</p>
<p><b>Verkennd gesprek</b></p>	<p>+++ Voor zover ze gestructureerd verlopen, hebben interviews een goede voorspellende waarde. De succesratio van een selectieproces neemt toe wanneer het uit meer dan 1 interview bestaat.</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Verkennde gesprekken moeten ook focussen op het bevragen van KSAO's. Ervaring en interesses zijn immers eerder zwakke voorspellers.</i></p>	<p>- Interviews zijn vatbaar voor faken, sociaal wenselijk antwoorden of impressiemanagement door kandidaten, e.g. bij het peilen naar motivatie.</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Gedragsgerichte interviews (STAR) zijn doorgaans wel minder vatbaar voor faken dan situationele interviews en meer valide voor hogere functies.</i></p>	<p>+++ Kandidaten hebben doorgaans positieve attitudes ten aanzien van interviews, op voorwaarde dat de vragen als relevant en fair worden beschouwd.</p>	<p>+ Interviews vertonen een laag risico voor adverse impact</p>	<p>- Het organiseren, afnemen, rapporteren en beoordelen van interviews is tijds- en middelen-intensief. Dus weinig haalbaar bij een groot aantal kandidaten.</p>	<p>Gebruik het verkennend gesprek om meer informatie te geven aan de kandidaat omtrent de job en de werkomgeving. <i>Realistic job previews</i> trekken kandidaten aan die beter passen met de functie en de organisatie.</p> <p>Standaardiseer de beoordeling aan de hand van een scoringsleutel met (verankerde) beoordelingsschalen.</p> <p>Laat de juryleden de scoring onafhankelijk van elkaar uitvoeren, zonder overleg en gebruik vervolgens het gemiddelde van de scores.</p> <p>Verkennde gesprekken kunnen ook telefonisch of online plaatsvinden en relatief kort worden gehouden om efficiënter te werken.</p>

<p><b>Schriftelijke proef</b></p>	<p>+++ Schriftelijke proeven zijn een voorbeeld van een <i>work sample</i> en dus goede voorspellers. Functiespecifieke kennisvragen zijn tevens goede voorspellers.</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>De voorspellende waarde van de schriftelijke proef neemt af naarmate het slechts representatief is voor een eng deelaspect van de vacante functie.</i></p>	<p>+++ Schriftelijke proeven zijn weinig vatbaar voor faking.</p>	<p>++ Kandidaten hebben doorgaans eerder positieve attitudes ten aanzien van schriftelijke proeven op voorwaarde dat de vragen als relevant en fair worden beschouwd en niet onnodig moeilijk.</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Peilen naar organisatiespecifieke of interne kennis, i.e. kennis die de kandidaat enkel kan verwerven indien deze de job al binnen de organisatie heeft uitgevoerd, percipiëren kandidaten als onfair.</i></p> <p><i>Schriftelijke afname, in de plaats van computergestuurd, percipiëren kandidaten negatief en sluit minder goed aan bij de hedendaagse, geïnformatiseerde werkcontext.</i></p>	<p>-- Schriftelijke functie-relevante cases (i.e. work samples) en functiespecifieke kennistests vertonen een vrij sterke associatie met intelligentie (i.e. cognitieve lading) en dus een vrij hoog risico voor adverse impact.</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Het risico op adverse impact neemt toe wanneer de proef meerkeuzevragen bevat, veel tekst of complexe vraagstelling.</i></p>	<p>- Het opstellen van relevante vragen voor elke vacante functie, evenals het organiseren van de proef en het verbeteren, kunnen tijdrovend en middelen-intensief zijn.</p>	<p>Schriftelijke proeven zouden enkel vragen naar declaratieve kennis (e.g. feiten, concepten, theorieën) of procedurele kennis (e.g. processen, werkwijzen) mogen bevatten. Voeg geen andere type vragen toe, e.g. abstract redeneren, strikvragen, organisatiespecifieke vragen.</p> <p>Verbeter vraag per vraag om halo-effecten (i.e. beoordeling van een vraag beïnvloed door het resultaat op de vorige vragen) te vermijden.</p> <p>Laat schriftelijke proeven screenen op kwaliteit en risico's voor adverse impact door een getrainde assessor met psychometrische expertise.</p> <p>Anonieme verbetering verlaagt de risico's op adverse impact en andere vormen van vertekening.</p> <p>Zorg dat de schriftelijke proef representatief is inzake de breedte van de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor de vacante functie. Enkel een specifiek onderdeel bevragen, zal de validiteit doen dalen.</p>
<p><b>Praktische proef</b></p>	<p>+++ Praktische proeven zijn een voorbeeld van een <i>work sample</i> en dus goede voorspellers.</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>De voorspellende waarde van de praktische proef neemt af naarmate het slechts representatief is voor een eng deelaspect van de vacante functie.</i></p>	<p>+++ praktische proeven zijn in principe weinig vatbaar voor faking.</p>	<p>+++ Kandidaten staan erg positief tegenover praktische proeven op voorwaarde dat ze als relevant en fair worden ervaren.</p>	<p>+ Praktische proeven vertonen eerder een laag risico voor adverse impact.</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Het risico op adverse impact stijgt wanneer ze een hoge cognitieve lading hebben of de context kan leiden tot stereotype threat (i.e. zich als lid van een minderheidsgroep bedreigt voelen bij het afleggen van de proef).</i></p>	<p>- Het ontwerpen van een praktische proef, evenals het organiseren en de afname, kunnen tijdrovend en middelen-intensief zijn.</p>	<p>Praktische proeven zijn erg relevant voor functies waarbij handenarbeid wordt verricht.</p> <p>Zorg dat de praktische proef voldoende representatief is inzake de breedte van het takenpakket binnen de vacante functie. Anders daalt de validiteit.</p>

<p><b>Psychotechnische proeven (als eliminerend onderdeel)</b> Cognitieve vaardigheidstest</p> <p>Postbakoefening</p> <p>Situational Judgement Tests (SJT's)</p> <p>Persoonlijkheidstest</p>	<p>+++ Cognitieve vaardigheidstests zijn een van de beste voorspellers</p> <p>++ SJT's, hoger voor functiespecifieke SJT's</p> <p>++ Postbakoefening</p> <p>+ Persoonlijkheidstest, een matige voorspeller</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Psychotechnische proeven meten doorgaans meer generieke competenties en zijn daardoor waardevoller voor het inschatten van de brede en langdurige inzetbaarheid van een kandidaat.</i></p> <p><i>Indien de test focust op de trek, consciëntieusheid (big five) of proactieve persoonlijkheid (SJT) dan kunnen deze scores wel in rekening worden gebracht.</i></p>	<p>+++ Cognitieve vaardigheidstest, niet vatbaar voor faking</p> <p>+++ Postbakoefening, niet vatbaar voor faking</p> <p>++ SJT's, relatief weinig vatbaar voor faking</p> <p>- Persoonlijkheidstest, zeer vatbaar voor faking</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Naarmate kandidaten meermaals gelijkaardige tests afleggen, kunnen er trainingseffecten optreden, waardoor deze kandidaten bevoordeeld zijn.</i></p>	<p>+ Cognitieve vaardigheidstest</p> <p>++ Postbakoefening</p> <p>++ SJT's</p> <p>+ Persoonlijkheidstest</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Kandidaten hebben vaak kanttekeningen bij de relevantie of het nut van cognitieve vaardigheidstests en persoonlijkheidstests.</i></p>	<p>- - - Cognitieve vaardigheidstest</p> <p>- Postbakoefening</p> <p>- SJT's</p> <p>+ Persoonlijkheidstest</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Cognitieve vaardigheidstests vertonen het hoogste risico voor adverse impact. Voor postbakoefeningen en SJT's hangt dit er van af hoe cognitief geladen ze zijn.</i></p> <p><i>Cognitieve vaardigheidstests die focussen op het werkgeheugen zouden een lager risico voor adverse impact vertonen.</i></p>	<p>+++ Cognitieve vaardigheidstest</p> <p>+++ Postbakoefening</p> <p>++ SJT's</p> <p>+++ Persoonlijkheidstest</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Heel wat psychotechnische proeven worden op de markt aangeboden. Hun afname en scoring worden gekenmerkt door een sterke automatisatie. Zodoende zijn ze handig bij een groot aantal kandidaten. Thuis-afname van tests met controle op afstand via webcam of andere vormen van identificatie kan tevens hun kosten-efficiëntie versterken.</i></p>	<p>Meet specifieke cognitieve vaardigheden in aansluiting met de vacante job, e.g. verbaal redeneren voor communicatie-functie en numeriek redeneren voor financiële functie.</p> <p>Combineer een cognitieve vaardigheidstest steeds met een psychotechnische proef die een lagere cognitieve lading heeft, e.g. een SJT, een postbakoefening.</p> <p>De schriftelijke proef combineren met psychotechnische proeven zal de validiteit van de selectieprocedure ten goede komen. Schriftelijke proeven kunnen zo eventueel worden ingekort waardoor ze kosten-efficiënter worden. Ze kunnen de schriftelijke proef ook vervangen indien functiespecifieke kennis en vaardigheden kunnen worden bevraagd tijdens de mondelinge proef.</p> <p>Het accuraat beoordelen van de betrouwbaarheid en validiteit van commerciële testen is niet vanzelfsprekend. Laat u bijstaan door een psychometrisch expert.</p>
--	---	--	---	--	--	---

<b>Assessment Centers (AC's)</b>	<p>+++ AC's zijn sterke voorspellers.</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Een AC meet alles samen meer competenties dan andere selectie-instrumenten en kan zo een totaalbeeld scheppen van de inzetbaarheid van een kandidaat.</i></p>	<p>++ AC's zijn relatief weinig vatbaar voor faking</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Naarmate kandidaten meermaals deelnemen aan een AC, kunnen er trainingseffecten optreden, waardoor deze kandidaten bevoordeeld zijn.</i></p>	<p>++ Kandidaten hebben doorgaans positieve attitudes ten aanzien van AC's.</p>	<p>- AC's vertonen een relatief laag risico voor adverse impact, tenzij ze sterk cognitief geladen zijn.</p>	<p>--- AC's zijn duur en ook de organisatie en afname zijn tijdsintensief.</p>	<p>Door AC's enkel onder de vorm van een gono-nogo beslissing te gebruiken, gaat de predictieve validiteit van een AC deels verloren. Laat de totaalscore of beoordeling meetellen in de eindrangschikking.</p> <p>Een AC gaat idealiter de mondelinge proef vooraf, want dit is immers een meer complete en valide test en aldus goed geschikt voor het maken van een eindselectie van kandidaten voor de mondelinge proef.</p> <p>AC's hoeven niet steeds een volledige dag te duren. Verkorte AC's met een beperkter programma kunnen ook worden toegepast.</p> <p>Zet een full AC enkel in voor hoge-impact functies, e.g. leidinggevende functies</p>
----------------------------------	--	---	---	--	--	--

<p><b>Mondelinge proef</b></p>	<p>+++ Voor zover ze gestructureerd verlopen, hebben mondelinge proeven een goede voorspellende waarde.</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Minstens één getraind jurylid met expertise inzake gestructureerd interviewen is aangewezen voor het opstellen van de vragen en scoring, evenals het bewaken van het gestructureerd verloop.</i></p> <p><i>Meer dan 1 jurylid verlaagt de kans op een vertekende beoordeling.</i></p>	<p>- Mondelinge proeven zijn vatbaar voor faken, sociaal wenselijk antwoorden of impressiemanagement door kandidaten, e.g. bij het peilen naar motivatie.</p> <p><i>Extra toelichting:</i></p> <p><i>Gedraggerichte interviews (STAR) zijn doorgaans minder vatbaar voor faken dan situationele interviews en meer valide voor hogere functies.</i></p>	<p>+++ Kandidaten hebben doorgaans positieve attitudes ten aanzien van mondelinge proeven, op voorwaarde dat de vragen als relevant en fair worden beschouwd.</p>	<p>+ Mondelinge proeven vertonen een laag risico voor adverse impact</p>	<p>--- Het organiseren, afnemen, rapporteren en beoordelen van mondelinge proeven is tijds- en middelen-intensief. Dus weinig haalbaar bij een groot aantal kandidaten, maar wel in te zetten als laatste selectieonderdeel.</p> <p>Kandidaten kunnen het interview (e.g. een case) eventueel al thuis voorbereiden.</p>	<p>Standaardiseer de beoordeling aan de hand van een scoringsleutel met (verankerde) beoordelingsschalen.</p> <p>Indien meerdere interviewers, laat ze de scoring onafhankelijk van elkaar uitvoeren, zonder overleg, en gebruik vervolgens het gemiddelde van de scores.</p> <p>De jury is bij voorkeur blind voor de resultaten van de kandidaat voor de andere proeven.</p> <p>Tijdens de mondelinge proef kunnen ook functiespecifieke kennisvragen of cases aan bod komen.</p> <p>Minstens één getraind jurylid met expertise inzake gestructureerd interviewen en selectie in het algemeen is aangewezen voor het opstellen van de vragen en scoringsleutel.</p>
<p><b>Advies gebruik persoonlijkheidstesten</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De minimumvoorwaarde: vertrekken vanuit gevalideerde tests die gebaseerd zijn op de Big 5 en hun subdimensies of gevalideerde tests die focussen op een specifiek persoonlijkheidsprofiel, e.g. creatieve persoonlijkheid, integriteit (cf. dark personality traits) of proactieve persoonlijkheid.</li> <li>• Vermijd het inzetten van persoonlijkheidstesten op een weinig systematische en transparante manier. Een werkgever/assessor zou op voorhand het gewenste profiel moeten opstellen in functie van de vacante job, i.e. welke dimensies zullen een positieve (negatieve of neutrale) impact hebben op de totaalscore voor de kandidaat?</li> <li>• Algemeen is het een goed idee om de score voor ‘consciëntieusheid’ (of de gemiddelde scores voor de subdimensies gelinkt aan deze) mee te nemen in de totaalscore. Daarnaast kan het voor sommige functies of gewenste competenties ook een interessant zijn om andere dimensies in rekening te brengen, e.g. de dimensies gelinkt aan ‘Agreeableness (d.i. aangenaamheid)’ voor relationele functie, de dimensies gelinkt aan ‘Openheid’ voor creatieve/veranderlijke functies, of de dimensies gelinkt aan ‘neuroticisme’ voor jobs waarin stressbestendigheid belangrijk is. Een specifieke matching van de gewenste persoonlijkheid aan de vacante functie zou de validiteit ten goede moeten komen.</li> <li>• Dit impliceert niet dat men tests moet gebruiken die enkel de te beschouwen dimensies meten. Ook in het kader van faking en validiteit lijkt het zinvol om generieke tests in te zetten die het volledige spectrum meten. Met andere woorden, tests die op slechts 1 of enkele dimensies focussen zijn wellicht doorzichtiger, we bekomen een meer betrouwbare meting van een dimensie indien deze kan worden afgewogen ten aanzien van de andere dimensies. De essentie: indien gebruik makend van persoonlijkheidstesten, reflecteer over welke resultaten een positieve impact hebben rekening houdend met de specifieke functie, ga op een systematische manier om met de resultaten.</li> </ul>					

FUNCTIEFAMILIE	Kerncompetenties	Optionele module bij meer dan 30 kandidaten/groot aantal kandidaten	Module 1	Module 2
Strategisch leidinggeven e.g. adviseur-generaal, directeur, adviseur-coördinator...	doelen stellen, ondernemen, communiceren, zelfstandig handelen, problemen aanpakken	screening op formele deelnemingsvoorwaarden (diploma en/of ervaringsvereisten)  CV-selectie/ pre-selectie proef is niet aangewezen op dit niveau, niet kandidaatvriendelijk en klachtgevoelig.	Minstens 1 van volgende: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verkennend gesprek op KSAO</li> <li>• Schriftelijke proef (case/kennis) alleen als er veel kandidaten zijn/verwacht worden of er een heel sterk expertiseluik verbonden is aan de functie (eventueel vanop afstand)</li> </ul>	Standaard: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimaal een volledig Assessment Center met focus op strategisch managen</li> <li>• Gestructureerde mondelinge proef</li> <li>• Combinatie met case/kennis, indien niet bevraagd in module 1</li> </ul>
Operationeel leidinggeven e.g. adviseur, diensthoofd, project-coördinator, conservator...	coachen, communiceren, zin voor kwaliteit, richting geven, samenwerken	screening op formele deelnemingsvoorwaarden (diploma en/of ervaringsvereisten)  CV-screening via biografische vragenlijst	Minstens 1 van volgende: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verkennend gesprek op KSAO</li> <li>• Schriftelijke proef (case/kennis) (eventueel vanop afstand)</li> </ul>	Standaard: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimaal een volledig Assessment Center met focus op leiding geven</li> <li>• Gestructureerde mondelinge proef</li> <li>• Combinatie met case/kennis, indien niet bevraagd in module 1</li> </ul>
Teamverantwoordelijken e.g. hoofdopvoeder, ploegbaas, hoofdlaborant, hoofdeskundige, coördinator...	coachen, communiceren, plannen, knelpunten ontleden, resultaatgericht werken	screening op formele deelnemingsvoorwaarden (diploma en/of ervaringsvereisten)  CV-screening via biografische vragenlijst	Minstens 1 van volgende: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schriftelijke proef (case/kennis)</li> <li>• Psychotechnische proeven bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ cognitieve vaardigheidstest</li> <li>○ postbakoefening</li> </ul> </li> </ul>	Standaard: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Light Assessment Center met focus op operationeel leiding geven</li> <li>• Gestructureerde mondelinge proef</li> </ul> Optioneel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Combinatie met case/kennis, indien niet bevraagd in module 1</li> </ul>
Technische experts e.g. ingenieur, coördinator-expert, jurist, architect, milieudeskundige, GIS-deskundige, (projectcoördinator)...	inzetten van vakkennis, initiatief nemen, zin voor kwaliteit, kritisch benaderen, knelpunten ontleden	screening op formele deelnemingsvoorwaarden (diploma en/of ervaringsvereisten)  Minstens 1 van volgende: <ul style="list-style-type: none"> <li>• CV-screening via biografische vragenlijst</li> <li>• multiple choice vragenlijst in combinatie met een (schriftelijke) postbakoefening</li> </ul>	Minstens 1 van volgende: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schriftelijke proef (case/kennis) (eventueel via thuisopdracht) met focus op technische expertise</li> <li>• Of psychotechnische proeven: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ cognitieve vaardigheidstest op maat van de functie bijvoorbeeld jurist – verbaal redeneren</li> <li>○ postbakoefening</li> </ul> </li> </ul>	Standaard: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestructureerde mondelinge proef</li> </ul> Optioneel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Combinatie met case/kennis, indien niet bevraagd in module 1</li> </ul>
Conceptuele functies e.g. beleidsmedewerker, deskundige, organisatiemedewerker, educatief medewerker	zin voor kwaliteit, samenwerken, kritisch benaderen, problemen aanpakken, communiceren	screening op formele deelnemingsvoorwaarden (diploma en/of ervaringsvereisten)  Minstens 1 van volgende: <ul style="list-style-type: none"> <li>• CV-screening via biografische vragenlijst</li> <li>• multiple choice vragenlijst in combinatie met een (schriftelijke) postbakoefening</li> <li>• psychotechnische proeven met focus op analytisch en kritisch denken (zie Module 1)</li> </ul>	Minstens 1 van volgende: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schriftelijke proef (case/kennis)</li> <li>• psychotechnische proeven: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ cognitieve vaardigheidstest</li> <li>○ postbakoefening</li> </ul> </li> </ul>	Standaard: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestructureerde mondelinge proef</li> </ul> Optioneel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indien psychotechnische proeven nog niet aan bod zijn gekomen, kan dit voorafgaandelijk aan het mondeling worden afgenomen</li> <li>• Combinatie met case/kennis, indien niet bevraagd in module 1</li> </ul>





<p>Consulent functies e.g. (school)maatschappelijk werker, opvoeder, consulent jeugdwerking, museumconsulent</p>	<p>communiceren, problemen aanpakken, knelpunten ontleden, inlevings- en doorzettingsvermogen</p>	<p>screening op formele deelnemingsvoorwaarden (diploma en/of ervaringsvereisten)</p> <p>Minstens 1 van volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● CV-screening via biografische vragenlijst</li> <li>● multiple choice vragenlijst met aansluitend schriftelijke proef gebaseerd op praktische cases</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Indien CV-screening gekozen in voorgaande fase: Schriftelijke proef op basis van praktische cases</li> </ul>	<p>Standaard:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gestructureerde mondelinge proef in combinatie met klantgericht rollenspel</li> </ul> <p>Optioneel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Enkele psychotechnische proeven op maat van de functie, voorafgaandelijk aan het mondeling</li> </ul>
<p>Administratief uitvoerende functies e.g. administratief medewerker, assistent, medewerker financiën, medewerker BBC</p>	<p>communiceren, samenwerken, aanpassingsvermogen, praktisch denken, zelfstandig handelen</p>	<p>screening op formele deelnemingsvoorwaarden (diploma en/of ervaringsvereisten)</p> <p>Minstens 1 van volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● CV-screening via biografische vragenlijst</li> <li>● multiple choice vragenlijst met aansluitend schriftelijke proef</li> <li>● psychotechnische proef (zie Module 1)</li> </ul>	<p>Minstens 1 van volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Schriftelijke/praktische proef (case/kennis/vaardigheden)</li> <li>● psychotechnische proeven bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ cognitieve vaardigheidstest</li> <li>○ plannen en organiseren</li> <li>○ nauwkeurigheidsoefeningen</li> </ul> </li> </ul>	<p>Standaard:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gestructureerde mondelinge proef</li> </ul> <p>Optioneel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Enkele psychotechnische proeven op maat van de functie, voorafgaandelijk aan het mondeling</li> <li>● Combinatie met case/kennis, indien niet bevraagd in module 1</li> </ul>
<p>Technisch uitvoerende functies e.g. technisch medewerker, technisch assistent, tekenaar, controleur der werken, arbeider, schoonmaakster</p>	<p>samenwerken, praktisch denken, zelforganisatie, zin voor kwaliteit, inzetten van vakkennis</p>	<p>screening op formele deelnemingsvoorwaarden (diploma en/of ervaringsvereisten)</p> <p>Minstens 1 van volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● multiple choice vragenlijst gebaseerd op praktische cases ondersteund door visuele aspecten</li> <li>● psychotechnische proef (bijvoorbeeld gericht op technisch inzicht)</li> </ul>	<p>Minstens 1 van volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● schriftelijke/praktische proef (case/kennis/vaardigheden) al dan niet ondersteund door visuele aspecten, rekening houden met mogelijk talige invloeden</li> <li>● psychotechnische proef (bijvoorbeeld gericht op technisch inzicht)</li> </ul> <p>Kies voor functies met een focus op handenarbeid voor een praktische proef.</p>	<p>Standaard:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gestructureerde mondelinge proef</li> </ul> <p>Optioneel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Indien geen praktische proef in module 1, kan een praktische opdracht gecombineerd worden met de mondelinge proef.</li> </ul>
<p>Toezichthoudende functies e.g. redder, museumassistent, bode, onthaalbediende, domeinwachter</p>	<p>communiceren, samenwerken, initiatief nemen, praktisch denken, zelfstandig handelen</p>	<p>screening op formele deelnemingsvoorwaarden (diploma en/of ervaringsvereisten)</p> <p>Minstens 1 van volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● CV-screening via biografische vragenlijst</li> <li>● multiple choice vragenlijst met aansluitend schriftelijke proef</li> <li>● psychotechnische proef (zie Module 1)</li> </ul>	<p>Minstens 1 van volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● schriftelijke/praktische proef (case/kennis/vaardigheden) al dan niet ondersteund door visuele aspecten, rekening houden met mogelijk talige invloeden</li> <li>● psychotechnische proef (bijvoorbeeld gericht op technisch inzicht)</li> </ul> <p>Kies voor functies met een focus op handenarbeid voor een praktische proef.</p>	<p>Standaard:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gestructureerde mondelinge proef</li> </ul> <p>Optioneel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Indien geen praktische proef in module 1, kan een praktische opdracht gecombineerd worden met de mondelinge proef.</li> </ul>



## Knelpunctfuncties

Bij knelpunctfuncties is het cruciaal om de procedure en bijgevolg het aantal drempels voor de kandidaat zo laag mogelijk te houden. Voor dergelijke profielen is het belangrijk om zo snel mogelijk in de procedure het persoonlijk contact met de organisatie (a.d.h.v. de jury) te voorzien om binding met de kandidaat tot stand te brengen. Voor deze procedures kan ervoor gekozen worden om eerst een mondelinge proef te organiseren in combinatie met een case. Indien het om een leidinggevende of strategische rol gaat, kan er bijgevolg een AC georganiseerd worden. Men kan er ook voor opteren om de diplomaveristen te laten vallen, in dit geval organiseert men een niveaubepalende proef voorafgaand aan het mondeling gedeelte.



Springt hoger  
voor personeel  
en organisatie

