

ons talent

terugblik vooruit 2008-2009

alent

ons ta uw

I. ons talent

voorwoord

visie op talent

onze missie en waarden

context

terugblik

onze vennoten

II. uw talent

aantrekken

selecteren

evalueren

coachen

in een optimale organisatie

tijdelijk vervangen

begeleiden bij ontslag

intern herplaatsen

III. bijlage

Mireille Deziron



Pieter Jans



voorwoord

2008 was voor Jobpunt Vlaanderen opnieuw een bijzonder jaar. De Vlaamse Regering en het Vlaams Parlement keurden immers het aangepaste decreet goed waardoor Jobpunt Vlaanderen een extern verzelfstandigd agentschap van privaats recht werd.

Dit is niet zonder belang. Niet alleen geeft de Vlaamse overheid hierdoor het signaal dat Jobpunt Vlaanderen zijn dienstverlening in de toekomst op eenzelfde professionele manier kan blijven organiseren. Het is bovendien een bekrachtiging van Jobpunt Vlaanderen als rekruterings- en HR-centrum voor alle overheden in Vlaanderen. De ondertekening van een protocol met Selor, dat moet toelaten dat wij ook de selecties van statutaire ambtenaren van de ministeries uitvoeren, was dan ook een logisch vervolg.

Hoe wij onze dienstverlening het voorbije jaar hebben uitgebreid, kunt u uitvoerig in dit jaarverslag lezen. De getuigenissen van diverse besturen illustreren het feit dat wij een echt partnership vormen met onze vennoten. Enkel als we goed begrijpen wat een bestuur wil bereiken, hoe het functioneert en waar het voor staat, kunnen wij meerwaarde bieden. En dat is precies waar het om gaat: wij willen een belangrijke bijdrage leveren aan het uitbouwen van een efficiënte overheid. Ons talent moet uw talent ondersteunen. Uw talent zal op zijn beurt de basis vormen voor een goede dienstverlening aan al uw klanten – aan ons allemaal dus ...

2009 kondigt zich op diverse fronten woelig aan. De economische crisis bereikt stilaan haar hoogtepunt, 2009 is een verkiezingsjaar, er heerst een onzekere sfeer. Niemand is nog zeker. De stormloop van kandidaten voor een job bij de overheid toont dit ten volle aan. De overheid is de aantrekkelijkste werkgever ooit. Nochtans blijft het moeilijk om knelpuntvacatures in te vullen en ondanks verwoede inspanningen is het nog steeds niet evident om kansengroepen aan te spreken. Voor ons vormt deze 'ongerijmde' situatie een echte uitdaging. Het is een voortdurend afwegen: hoe omschrijf ik de competenties zo dat ik de juiste kandidaten aanspreek, hoe bereiken we talentvolle allochtonen en gehandicapten, hoe kunnen we mensen met jarenlange ervaring overhalen om mee te werken aan een goed werkende overheid?

Ons team zal u graag helpen om deze en andere HR-uitdagingen aan te gaan. 2009 kan immers ook een opportuniteit worden: een kans om het beter te doen. Wij gaan alleszins niet voor minder!

Bedankt voor de fijne samenwerking en hartelijke groet,

Pieter Jans, voorzitter raad van bestuur

Mireille Deziron, gedelegeerd bestuurder

onze visie op talent

Voor onze visie op talent laten we ons graag inspireren door onze raad van bestuur die bestaat uit professionals die het HR-landschap van de Vlaamse openbare besturen kennen als geen ander.

We vragen de mening van:

- Katlijn Perneel, adjunct-stadssecretaris van de stad Leuven
- Johan Ide, afdelingshoofd Gemeenten, OCMW's en Provincies bij het Agentschap voor Binnenlands Bestuur, Vlaams ministerie van Bestuurszaken
- Gilbert van Laethem, bestuurder in socialprofitorganisaties

We vragen hen hoe zij de evolutie van talentmanagement binnen de Vlaamse openbare besturen zien, welke uitdagingen voor hen de belangrijkste zijn op dat vlak en welke rol Jobpunt Vlaanderen daarin kan spelen.

Johan Ide

afdelingshoofd Gemeenten, OCMW's en Provincies bij het Agentschap voor Binnenlands Bestuur, Vlaams ministerie van Bestuurszaken

Johan Ide ziet een belangrijke rol voor Jobpunt Vlaanderen in het sensibiliseren, coachen en ondersteunen van overheden om op de juiste manier met talent om te gaan. Meer focus op potentieel dan op kennis en diploma is de boodschap.

een geïntegreerd personeelsbeleid

"Opsporen van talent bij interne personeelsmobiliteit, bevorderingen en/of herplaatsingen, is bij de meeste openbare besturen al behoorlijk ingeburgerd. Maar er kunnen nog meer inspanningen gedaan worden om het aanwezige talent maximaal aan de oppervlakte te laten komen. Daar is meer voor nodig dan de soms nog vrij klassieke tests of proeven die nog te vaak naar kennis peilen. Dit moet een permanent aandachtspunt zijn in een geïntegreerd personeelsbeleid.

Alles start bij de aanwerving. Hierin wordt nog te vaak gezocht naar het schaap met de vijf poten, de persoon die onmiddellijk inpasbaar is in de organisatie. Een externe kandidaat kan onmogelijk op hetzelfde niveau staan als een medewerker die al jaren in een bepaalde functie perfect functioneert. Er moet meer gekeken worden naar het potentieel van kandidaten. Eenmaal ze in dienst zijn, zou er een ontwikkelpad moeten worden uitgewerkt om de nieuwe medewerkers te laten groeien in hun loopbaan."

aangepaste technieken en instrumenten

"Een andere, niet te onderschatten uitdaging bestaat erin om via aangepaste en geprofessionaliseerde selectietechnieken het juiste talent aan te trekken en te selecteren op een arbeidsmarkt die in de komende jaren aan de vraagzijde wellicht opnieuw drukbezet zal zijn. Het feit dat er minder zal worden gewerkt met kennistesten en het terugdringen van het belang van een bepaald diploma zullen een onderdeel van de oplossing zijn. De keuze voor objectieve selectieproeven, met respect voor het gelijkheidsbeginsel, zal van het grootste belang zijn.

Het opsporen van talent in de organisatie is een ander aandachtspunt. Hiervoor moeten instrumenten uitgewerkt worden om het potentieel in kaart te brengen. Eenmaal dat is gebeurd, kunnen ontwikkelpaden worden uitgewerkt, zodat enerzijds medewerkers permanent worden

geprikkeld om zich te ontwikkelen en anderzijds de organisatie in staat is om via kennis- en competentie management de toekomstige uitdagingen permanent het hoofd te bieden.

De uitdaging zal dus zijn om de professionalisering van het HR-beleid zo te sturen dat de individuele ambities en de doelstellingen van het bestuur optimaal op elkaar worden afgestemd ..."

een belangrijke rol voor Jobpunt Vlaanderen

"Bij bepaalde besturen zal deze uitdaging nog groter zijn. Jobpunt Vlaanderen zal soms een stuk sensibilisatie op zich moeten nemen om deze besturen ervan te overtuigen dat nieuwe selectiemethodes hun alleen voordelen kunnen opleveren. Voor deze besturen zullen ongetwijfeld coaching en ondersteuning van het management nodig zijn om die talentenjacht tot een goed einde te brengen.

Het is evident dat Jobpunt Vlaanderen hierin een belangrijke rol te spelen heeft. Bij Jobpunt Vlaanderen is de nodige expertise in huis om de besturen bij te staan in deze zoektocht. Jobpunt Vlaanderen kan hen adviseren en op basis van hun jarenlange ervaring alternatieven aanreiken, zodanig dat het bestuur in de mogelijkheid is om gefundeerde keuzes te maken. Niet alleen bij de ontwikkeling van een instrumentarium kan Jobpunt Vlaanderen een rol spelen, maar ook bij de verdere implementatie. Daarvoor is het dan weer handig dat Jobpunt Vlaanderen een aantal private dienstverleners onder contract heeft die de besturen dagelijks kunnen ondersteunen. Dienstverleners wiens kernactiviteit alle aspecten van het HR-beleid inhoudt."

Gilbert van Laethem bestuurder in socialprofitorganisaties

Gilbert van Laethem schuift functieflexibiliteit naar voor als oplossing voor het nakende vertrek van de babyboomers en de budgettaire uitdaging voor de overheden. Daarnaast stelt hij dat er meer aandacht moet zijn voor het talent van mensen dan voor hun tekortkomingen.

generatiewissel en kostenbeheersing

"In de huidige maatschappelijke context voorzie ik twee grote uitdagingen voor de Vlaamse overheid, maar evenzeer voor heel wat andere openbare besturen. Vooreerst is er een belangrijke generatiewissel op komst. De babyboomers zullen de komende jaren in groten getale op pensioen gaan. Hoe gaan we deze aderlating opvangen? Daarnaast is er het element van sterke kostenbeheersing. Ook de overheid staat voor een enorme budgettaire uitdaging de volgende jaren.

Dit zijn twee essentiële aspecten die in de nabije toekomst een grote impact zullen hebben op het personeelsbeleid van openbare besturen. Het zal er vooral op aankomen dat we de mensen die nu in dienst zijn, optimaal kunnen tewerkstellen. We moeten streven naar een zo goed mogelijke match tussen het profiel van de betrokken medewerkers en de daadwerkelijk waargenomen functies. Zo kunnen in de context van kostenbeheersing, het werk en de doelstellingen worden gerealiseerd met de aanwezige werkrachten. En moet niet iedereen die vertrekt, ook worden vervangen."

oog voor talent, vaardigheden en ervaring

"We kunnen aan deze uitdagingen tegemoet komen door functieflexibiliteit. In welke mate kunnen medewerkers andere functies en verantwoordelijkheden opnemen dan vandaag het geval is? Hiervoor moeten we aan ontwikkeling, detectie en ondersteuning van potentieel doen. En daar kan Jobpunt Vlaanderen een belangrijke rol in spelen, als begeleider van dit proces.

Dat betekent ook dat de overheidssector de komende jaren oog zal moeten hebben voor talent, vaardigheden en ervaring. Eerder dan voor al te formele criteria zoals het 'juiste' diploma en een 'exact' aantal jaren ervaring. De zogenoemde harde criteria worden van ondergeschikt belang.

Als we kijken naar kansengroepen krijg je een vergelijkbaar verhaal. We zullen moeten focussen op talent, op de positieve elementen die bij de mensen aanwezig zijn. En niet gaan kijken in welke mate er in het verleden of in het curriculum een zwakke periode is geweest, die ons ertoe aanzet om eerder negatief tegenover een kandidaat te staan. Het is niet omdat iemand ooit een zware ziekte heeft gehad, of ooit in de psychiatrie werd behandeld, dat die persoon al zijn talenten kwijt is. Vroeger werd erg veel gefocust op de zwakke elementen in het curriculum

waardoor mensen minder kansen kregen in het tewerkstellingsproces. De selectie moet de positieve elementen in een profiel detecteren. Blijf niet langer stilstaan bij een vage periode, die is altijd wel ergens in een curriculum aanwezig. Maar richt je op het geven van kansen en de detectie van potentieel in plaats van de detectie van problemen."

"De selectie moet de positieve elementen in een profiel detecteren."

Katlijn Perneel
adjunct-stadssecretaris van de stad Leuven

Voor Katlijn Perneel is het een grote uitdaging om talent niet te laten verloren gaan. Opleiding, ontwikkeling en loopbaanbegeleiding zijn hiervoor erg belangrijk.

talent integreren en laten ontwikkelen in de organisatie

"Binnen de overheid groeit sinds geruime tijd het besef dat het talent en de competenties van medewerkers leiden tot een sterke en efficiënte overheid. Er wordt daarom ernstig geïnvesteerd in het aantrekken van de juiste mensen. Het komt er nu op aan ervoor te zorgen dat dit talent correct wordt geïntegreerd en zich verder kan ontwikkelen binnen de organisatie, zodat de mensen er ook blijven.

'Talentmanagement' moet een integraal deel worden van overheidsmanagement en mag zeker niet enkel de zorg zijn van de departementen Personeel en Organisatie. Er is een mentaliteitsverandering nodig op dit vlak en een aangepaste leidinggevende stijl van de 'lijnmanagers'. Zij hebben de verantwoordelijkheid om hun medewerkers te begeleiden in hun loopbaanontwikkeling, weliswaar ondersteund door de HR-afdelingen. De uitdagingen liggen dus niet enkel bij selectie en rekrutering maar ook bij opleiding en ontwikkeling; het ontwikkelen van een loopbaanbeleid bijvoorbeeld, door loopbaanpaden in te voeren, of door kansen te voorzien voor bevordering en mobiliteit, uitdagingen te voorzien voor projectwerk ...

Jobpunt Vlaanderen is een belangrijke partner om besturen te ondersteunen in de ontwikkeling van dit talentmanagement. Zo helpen wij besturen ervoor te zorgen dat de investering die zij doen om de juiste en talentvolle medewerkers aan te trekken, niet binnen de kortste keren terug verloren gaat."

"Talentmanagement moet een integraal deel worden van overheidsmanagement."





onze missie

Jobpunt Vlaanderen biedt op een klantgestuurde en professionele manier ondersteuning aan het personeelsbeleid van de Vlaamse openbare besturen en draagt zo op de verschillende bestuursniveaus bij tot een moderne en efficiënte overheid.

onze waarden

De belangrijkste waarden die Jobpunt Vlaanderen uitdraagt zijn klantgerichtheid, samenwerken en professionaliteit.

Mooie woorden en beloftes, maar wat verstaan we daar nu eigenlijk onder? We vragen aan Katlijn Perneel, Johan Ide en Gilbert van Laethem, leden van onze raad van bestuur, die deze missie en waarden mee onderschrijven. Wat betekent klantgestuurd en professioneel voor hen en hoe moet Jobpunt Vlaanderen dat invullen?

Katlijn Perneel
adjunct-stadssecretaris van de stad Leuven

“Het professionele kaf van het koren scheiden.”

“Klantgestuurd betekent voor mij: rekening houden met de behoeften en de situatie van de klant. Jobpunt Vlaanderen heeft door haar jarenlange ervaring in de overheidssector een grote kennis opgebouwd op het vlak van de Vlaamse openbare besturen. Door het inzetten van een unieke contactpersoon en de aanwezigheid bij intakes en voorbereidende gesprekken, hebben ze een goed inzicht verkregen in de klant: in de specifieke behoeften, de manier van werken, de rechtspositieregeling, de syndicale afspraken, de cultuur ... van het bestuur in kwestie.

Professioneel betekent voor mij: volgens de normen van het beroep in kwestie. Jobpunt Vlaanderen werkt voor mij op een zeer professionele manier en dat geldt ook voor de kantoren die zij selecteren. Door de ruime ervaring van Jobpunt Vlaanderen weten zij het professionele kaf van het koren te scheiden. Zij bewaken nauwlettend de werkwijze en de resultaten van deze kantoren. De deontologische code die door Jobpunt werd uitgewerkt, zowel voor zichzelf als voor hun partners, is een voorbeeld van hoe Jobpunt deze professionaliteit invult.

Het is belangrijk dat we de samenwerking regelmatig evalueren, om nieuwe behoeften te leren kennen en nog gericht en proactiever hierop te kunnen inspelen.”

Johan Ide
afdelingshoofd Gemeenten, OCMW's en Provincies bij het Agentschap voor Binnenlands Bestuur, Vlaams ministerie van Bestuurszaken

“Op maat van de betrokken overheid.”

“Klantgestuurd betekent dat op maat van de betrokken overheid oplossingen voor het HR-beleid worden aangereikt. Wat de selectie betreft, moeten de oplossingen professioneel verantwoord zijn en op een voldoende draagvlak bij de kandidaten kunnen rekenen. Dit houdt zeker in dat de selectietechnieken voldoende blijken geven van objectiviteit en professionaliteit. Daarvoor zal een zeer goede intake bij het bestuur van het allergrootste belang zijn. Hoe meer Jobpunt Vlaanderen de eigenheid van het betrokken bestuur met inbegrip van de specifieke bepalingen van de rechtspositieregeling kan inschatten, des te geringer de kans op procedures bij de Raad van State of bij de toezichthoudende overheid voor de lokale overheden.

Voor andere ondersteunende HR-activiteiten zullen de objectiviteit en het brede draagvlak bij de personeelsleden een waardemeter zijn voor de professionaliteit.”

Gilbert van Laethem
bestuurder in socialprofitorganisaties

“In de schoenen van de opdrachtgever.”

“De beste manier om klantgericht te zijn, is door in de schoenen te gaan staan van de opdrachtgever. Van hieruit kun je de noden van de opdrachtgever veel beter inschatten. Dat betekent dat je een sterke empathische ingesteldheid moet hebben. En je moet ook de juiste vragen stellen. Zo verworft de opdrachtgever een beter inzicht in zijn behoefte en vraag. Een combinatie van vraagstelling en empathie leidt tot verduidelijking en dat is de beste klantgerichtheid die je kunt wensen.

Zo heb je de grootste zekerheid dat je de bezorgdheid en de vraag van de opdrachtgever goed zult vatten en is de eerste belangrijke stap gezet om te komen tot een kwaliteitsvolle en professionele dienstverlening.”

context

Jobpunt Vlaanderen houdt zowel rekening met de behoeften van haar vennoten als met de context waarin zij zich bevinden. Tijden van hoogconjunctuur vragen bijvoorbeeld een ander rekruteringsbeleid dan tijden van laagconjunctuur. Een ander belangrijk aspect is de regelgeving waaraan de vennoten zich moeten houden. Wij volgen deze regelgeving op de voet en helpen onze vennoten om die zo goed mogelijk te vertalen in de praktijk.

Myriam Parys
adviseur kabinet Vlaams minister
van Binnenlands Bestuur

“Rekening houdend met de verschillende noden en behoeften van grote steden, centrumsteden en kleinere gemeenten.”

Myriam Parys geeft duiding bij de belangrijkste regelgeving die de Vlaamse Regering in 2008 uitgevaardigd heeft voor het personeel van de Lokale en Provinciale Besturen. De grootste blikvanger was wellicht het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, het OCMW-decreet. Dit kwam er in navolging van het gemeente- en provinciedecreet.

het OCMW-decreet

“Bij het tot stand komen van het OCMW-decreet heeft de Vlaamse Regering de keuze gemaakt om de basisprincipes van het gemeentedeceet zoveel mogelijk door te trekken naar de OCMW's. Het uitgangspunt hierbij was de grote samenhang tussen de gemeenten en de OCMW's. Het decreet biedt ruimte voor lokaal maatwerk. Voor de lokale besturen wordt rekening gehouden

met de verschillende noden en behoeften van grote steden, centrumsteden en kleinere gemeenten. Ze krijgen meer autonomie om een eigen, vernieuwend beleid uit te bouwen, onder meer op het vlak van het personeelsbeleid.

Een belangrijke vernieuwing is bijvoorbeeld dat de raad, het vaste bureau en de bijzondere comités de uitoefening van belangrijke bevoegdheden kunnen delegeren aan de OCMW-secretaris. Dat is onder meer het geval voor het aanstellen van het personeel en de daaraan verbonden bevoegdheid om het personeel te ontslaan en op te treden als tuchtoverheid. Verder wordt de betrokkenheid van de secretaris versterkt bij de beleidsvoorbereiding. Hij is onder meer belast met het opstellen van de ontwerpen van het organogram. De secretaris staat ook in voor het personeelsmanagement, de personeelsformatie en de rechtspositieregeling. Ten slotte valt ook het strategische management, met onder meer een strategische nota van de meerjarenplanning onder zijn bevoegdheid.”

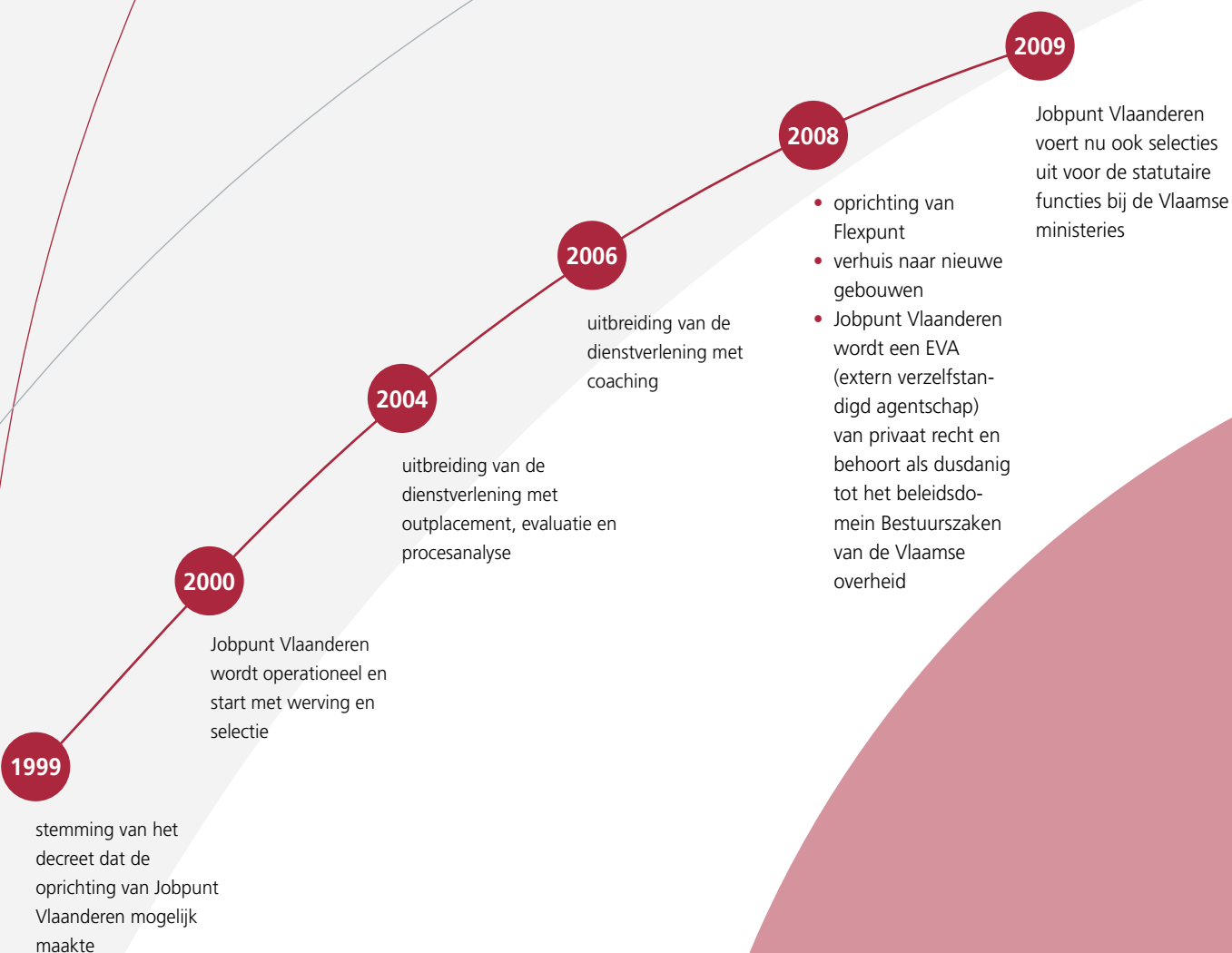
evaluatie van personeelsleden

“Het decreet voorziet ook in de mogelijkheid om voor verschillende functies een mandaatsysteem in te stellen. In het OCMW-decreet werd verder het principe van een periodieke evaluatie van elk personeelslid ingeschreven. Die evaluatie gebeurt door hoger geplaatste personeelsleden. De secretaris, de financieel beheerder en de eventuele ombudsman worden geëvalueerd door de raad.

De Vlaamse Regering bepaalde in een uitvoeringsbesluit van 2007 de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Die zijn in principe hetzelfde als voor het OCMW-personeel. Het decreet laat echter een aantal uitzonderingen toe. Momenteel lopen in het onderhandelingscomité C1 de onderhandelingen voor de betrekkingen die niet bestaan op gemeentelijk vlak en voor de functies van de secretaris en de financieel beheerder. De OCMW-raden zullen keuzes moeten maken voor de rechtspositie van deze specifieke graden.”

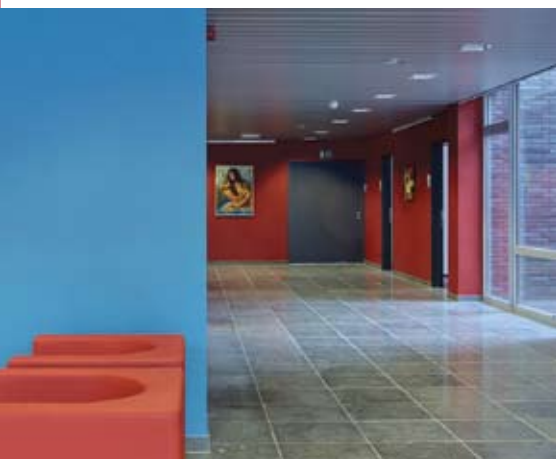
terugblik

Hoewel nog jong, heeft Jobpunt Vlaanderen al een hele geschiedenis achter zich.
De mijlpalen:



onze vennoten

Onze vennoten zijn Vlaamse steden, gemeenten, provincies, OCMW's, intercommunales, overheidsbedrijven en andere besturen die zijn aangesloten, en alle Vlaamse ministeries en agentschappen. Een exhaustieve lijst met de vennoten die op 9 april 2009 aangesloten waren vindt u achteraan als bijlage. Voor een actuele lijst, kijk op www.jobpunt.be



alent

I. ons talent

voorwoord
visie op talent
onze missie en waarden
context
terugblik
onze vennoten

II. uw talent

aantrekken
selecteren
evalueren
coachen
in een optimale organisatie
tijdelijk vervangen
begeleiden bij ontslag
intern herplaatsen

III. bijlage

ons ta

Vaca

28



Dankzij meer dan 1 jaar professionele samenwerking beschikt het bureau van Ruessink en
dienst, een kindermiddele met onder meer een revalidatieprogramma en meerdere kinderdiensten.
dienstencentra en een uitgebreid aanbod aan kinderopvangsopties. Ook het stads-
Voor de komende jaren staat een groot veranderingenproject op stapel ten aanzien van
overheidsorganisatie die klaar is voor de vele uitdagingen van de toekomst. Voor
ning van diverse nieuwe projecten zijn momenteel volgende functies (m/v) v

DIRECTEUR PERSONEEL & ORGA

Je verdient reeds te strepen als HR-professional? Of je staat reeds
om voor ons een HRM-beleid te ontwikkelen en te implementeren
moete uitdagingen!

DIENSTHOOFD GEBOUWEN. O

Als leidinggevend coördinator-expert van de dienst beheer
bewaking. Jij bent de gesprekspartner voor de architecten-
Aanverwante opdrachten zoals coördineren en beheren va
horen tot je takenpakket.

COORDINATOR GEBOUW

Je bent een geboren expert inzake hoteldiensten. Jouw
fioreca-dienstverlening. Je ondersteunt het dienst-

PREVENTIEADVISEUR I

Je bent gekend door preventie & bescherming op
ontwikkeling en toepassing van het dynamische stelsel
aanpakkende ontwikkeling van het werkgebruik
nodige opleidingen.

JURIST ALGEMENE Z

Je bent een ervaren jurist met kennis van de
juridische aspecten van de organisatie en van de
juridische aspecten van de organisatie en van de

DE SKINDISE PERS

Je bent een ervaren persoon met kennis van de
juridische aspecten van de organisatie en van de
juridische aspecten van de organisatie en van de

POM

talent aantrekken

arbeidsmarktcommunicatie

Een duidelijke communicatie met de potentiële kandidaten is een eerste belangrijke stap in een succesvol wervings- en selectieproces. Jobpunt Vlaanderen biedt op verschillende manieren ondersteuning bij deze arbeidsmarktcommunicatie. Enerzijds verschaffen we bij de bekendmaking van specifieke vacatures advies over de optimale mediamix, helpen we advertenties aantrekkelijk maken en bieden we de meest voordelige mediatarieven op de markt aan. Anderzijds bekijken we arbeidsmarktcommunicatie ook op lange termijn en helpen we onze vennoten om een imago en een merk op te bouwen als werkgever door middel van een langetermijnplan. We sloten hiervoor een raamcontract af met communicatiebureau Impuls.

de eerste belangrijke stap in het wervings- en selectieproces

In totaal ontving Jobpunt Vlaanderen in het afgelopen jaar 15 358 kandidaturen. In 2008 plaatsten we 597 printadvertenties in de nationale en regionale pers, 147 advertenties in vakpers en op vaksites en in totaal 842 advertenties online op onze eigen website, de VDAB websites, het Belgisch Staatsblad, jobat.be en vacature.com.

onze visie op arbeidsmarktcommunicatie

Onderzoeken* tonen aan dat de verschillende bestuursniveaus van de Vlaamse overheid een positief imago hebben op de arbeidsmarkt. Toch blijft het moeilijk – ook wanneer de werkloosheid stijgt – om knelpuntvacatures in te vullen, vooral diegene die niet direct thuis te brengen zijn bij de overheid, en om kansengroepen te bereiken. De vraag is ook of de overheid populair is om de juiste redenen. Onze vennoten zijn op zoek naar talent met de juiste competenties én motivatie. En dat kan niet alleen werkzekerheid zijn ... Het imago van de Vlaamse openbare besturen kan nog verbeterd én bijgestuurd worden.

In de eerste plaats willen wij de communicatie meer afstemmen op de kandidaat. Eén loket, een unieke toegangspoort voor een job bij de Vlaamse overheden, is daar een belangrijk middel toe. Momenteel moet de kandidaat nog zelf de weg vinden in de overvloed aan websites en kan hij of zij niet op zoek gaan naar een job op basis van de criteria die belangrijk zijn voor hem of haar. Eén toegangspoort naar alle beschikbare informatie en een veelzijdige zoekmotor, zijn een absolute must. De nieuwe website die Jobpunt Vlaanderen in de loop van 2009 lanceert, zal daar een oplossing voor bieden.

Daarnaast zijn er nog meer inspanningen nodig om de overheid als werkgever bekender én aantrekkelijker te maken bij knelpunt- en kansengroepen.

* Young Potentials Study van Vacature, Brand Monitor door InSites Consulting, onder de lezers van Vacature.



Sarah Dewitte
arbeidspsychologe OCMW Gent

Sarah Dewitte vertelt dat het OCMW Gent vorig jaar behoefte had aan een nieuw imago om zich te profileren op de arbeidsmarkt. Samen met Jobpunt Vlaanderen kwamen ze tot een nieuw en fris concept dat nu dienst doet voor heel de rekruteringscommunicatie van het OCMW.

**“een hart voor Gent,
een hart voor je job”**

“Het OCMW had dringend nood aan een nieuw concept, een nieuw imago voor zijn rekruteringscampagnes. Wij hadden aanvankelijk zelf iets uitgewerkt maar er zat niet echt een idee achter, er zat geen lijn in. We hebben dan de hulp ingeroepen van Jobpunt Vlaanderen. Op basis van een gesprek over de waarden die we wilden uitdragen naar de arbeidsmarkt, werkte Jobpunt Vlaanderen samen met hun communicatiebureau Impuls een algemeen rekruteringsconcept uit met een pakkende slogan en een sprekend beeld. ‘Een hart voor Gent, een hart voor je job.’ Jobpunt creëerde zo een herkenbaar concept dat nu in al onze rekruteringscommunicatie wordt gebruikt. Gaande van personeelsadvertenties, beursstand, flyers, gadgets tot sollicitatieformulieren.

Dankzij de expertise, reikwijdte en de contacten van een organisatie als Jobpunt profiteren we van een groot aantal voordelen. We genieten van interessante tarieven en ze nemen ons veel werk uit handen door hun uitgebreide netwerk. Bovendien is er door de jarenlange samenwerking een echte vertrouwensrelatie gegroeid.”

“Jobpunt creëerde een herkenbaar concept dat nu in al onze rekruteringscommunicatie wordt gebruikt.”



Stefan Vanbroeckhoven
directeur Rekrutering
en Selectie stad Gent

Amélie Malaise
arbeidspsychologe stad Gent

Stefan Vanbroeckhoven en Amélie Malaise ondervonden vorig jaar dat het moeilijk was om een aantal vacatures voor de stad Gent in te vullen. Zo groeide het idee om als potentiële werkgever een statement te maken. Daarom organiseerde de stad – in samenwerking met enkele partners zoals de VDAB, OCMW Gent, Digipolis en Jobpunt Vlaanderen – in de lente van 2008 een groots opgezette jobbeurs.

“Vree wijze jobs”

“Als een van de grootste werkgevers uit de regio wilden we ons op een aantrekkelijke manier profileren. Aan employer branding doen, zeg maar. We kozen er bewust voor om verschillende doelgroepen aan te spreken. Het uitgangspunt was: hoe diverser het publiek, hoe liever. Hoog- of laaggeschoold, we hebben vacatures voor iedereen. Daarnaast was de beurs een goed moment om persoon-



“ We kozen er bewust voor om verschillende doelgroepen aan te spreken.”

lijk contact te hebben met de sollicitanten. Zij konden er terecht met concrete vragen en de dialoog aangaan met de vertegenwoordigers van de verschillende diensten.

De beurs kreeg de passende titel ‘Vree wijze jobs’. We lieten ons voor de communicatie van dit evenement bijstaan door Jobpunt Vlaanderen. De stad leverde de nodige input, Jobpunt Vlaanderen zorgde voor de rest: wervende brochures en posters, publicaties in diverse media, gadgets en banners ... De communicatie was een uitgebalanceerde mix van zowel typische als atypische middelen, zoals grote affiches op trams en bussen en langs de weg. Dit sprak duidelijk het gewenste, brede publiek aan. De beurs werd een overrompelend succes, meer dan 2 500 geïnteresseerden, mogelijk bijna 3 000. Drie keer meer dan verwacht. En dat in tijden van hoogconjunctuur! Een schot in de roos.”

één centraal aanspreekpunt

“Jobpunt Vlaanderen was ook vertegenwoordigd op de beurs. Zij spraken hun selectiebureaus aan, die met voordrachten en gesprekken informatie verstrekten aan sollicitanten. Waar kun je je als kandidaat aan verwachten? Waarop word je beoordeeld? Hoe gaat het allemaal in zijn werk? We willen namelijk een transparant en objectief rekruteringsbeleid voeren en Jobpunt is hiervoor de ideale partner.

Het grote voordeel van de samenwerking met Jobpunt Vlaanderen is dat we één centraal aanspreekpunt hebben voor al onze rekruteringscommunicatie. Jobpunt Vlaanderen regisseert de contacten met de selectiebureaus, het reclamebureau, drukkers, publicatiekanalen ... en volgt ze op! Ook voor andere HR-processen doen we een beroep op Jobpunt Vlaanderen. Het is voor ons een

betrouwbare en betrokken partner voor ons hele rekruterings- en selectiebeleid. Daarnaast werken we ook met Jobpunt samen voor de begeleiding van veranderingstrajecten bij de reorganisatie van bepaalde diensten.”

Pascale Van Hoecke
hoofd Personeelszaken Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen

Het Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen werkt voor zijn rekrutering zeer intens samen met Jobpunt Vlaanderen. En dat voor elke vacature, van bediende tot directieniveau. Voor moeilijke profielen doen ze vaak een beroep op een search bureau. Personeelsmanager Pascale Van Hoecke legt uit hoe dit in zijn werk gaat.

search opdracht

"Jobpunt Vlaanderen denkt en werkt mee aan het volledige rekruteringsproces van a tot z. Samen maken wij een analyse van de functie en de vereiste competenties. Jobpunt Vlaanderen adviseert ons vervolgens in de keuze van het proces en het bureau dat het meest geschikt is voor het specifieke functieprofiel. Die keuze zal anders zijn voor sleutelfuncties, zoals management en directie, dan voor uitvoerende profielen.

Jobpunt Vlaanderen reikt oplossingen aan, ook als het moeilijk is. Zo zijn wij vaak op zoek naar technische profielen zoals werkleiders, burgerlijke en industriële ingenieurs. De geschikte kandidaten zijn schaars en de concurrentie is groot in onze regio. Personeelsadvertenties in de grote media volstaan dan gewoonlijk niet. In die gevallen geven wij in samenspraak met Jobpunt Vlaanderen een search opdracht aan een gespecialiseerd bureau. Dit kantoor gaat actief op zoek naar kandidaten in hun netwerk op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel. Zij doen ook het voorgesprek en adviseren welke mensen wij best inschrijven in ons reguliere selectiecircuit."

een onontbeerlijke kwaliteitscontrole

"Ook voor bepaalde delen van de verdere selectieprocedure werken wij samen met een selectiekantoor uit het netwerk van Jobpunt Vlaanderen. Voorgeselecteerde kandidaten worden extern gescreend op de nodige competenties en krijgen ook feedback van het kantoor na afloop van de procedure. De selectieverantwoordelijken zorgen voor de onontbeerlijke kwaliteitscontrole.

De meerwaarde van Jobpunt Vlaanderen situeert zich op verschillende vlakken. Vooreerst bieden zij een praktische, administratieve meerwaarde. Wij hoeven geen aanbesteding meer te doen bij verschillende bureaus, waar wij als openbare instelling anders toe verplicht zijn. Dit bespaart ons een hele administratieve rompslomp. Daarnaast zijn wij dankzij Jobpunt Vlaanderen gerust in de keuze van een geschikt bureau en voelen we ons gesteund als er zich toch problemen voordoen. Zij hebben daarenboven altijd een waakzaam oog en sturen bij als wij dingen over het hoofd zien."

"Personeelsadvertenties in de grote media volstaan soms niet."

executive search

Executive search passen we toe voor vacatures die moeilijk in te vullen zijn omdat ze een uitgebreide en vaak leidinggevende ervaring vereisen. Potentiële kandidaten voor dergelijke vacatures zijn meestal niet actief op zoek naar een nieuwe professionele uitdaging. Jobpunt Vlaanderen benadert daarom zelf kandidaten via het netwerk van een gespecialiseerd search bureau. Executive search is een bijkomend rekruteringskanaal. We waken erover dat ook in dit geval iedereen de kans krijgt om zich kandidaat te stellen. Alle kandidaten volgen dan ook dezelfde selectieprocedure.

Jobpunt Vlaanderen sloot voor executive search een raamcontract af met de volgende kantoren: Accord Group, Hudson, Search & Selection en Schelstraete & Desmedt.



"We merken alvast een grote voorwaartse tendens in het aantal allochtone mensen die in ons bestuur aan het werk zijn."

Erik Laga
stadssecretaris Mechelen

In Mechelen wordt sterk ingezet op diversiteit, onder het motto: hoe heterogener het stadsbestuur, hoe sterker we staan. Vanuit die filosofie legt de stad dan ook verschillende accenten, niet enkel op diversiteit in personeelsbeleid maar in alle geledingen van het bestuur. En ze doen meer dan inzetten op het etnisch-culturele, ook diversiteit in leeftijd en competenties krijgt veel aandacht. Diversiteit loopt als een rode draad door de organisatie. Erik Laga beschrijft enkele van de vele acties die de diversiteit in het wervingsbeleid illustreren.

een beleid van gelijke kansen

"Eerst en vooral geven we onze vacatures een wervend karakter, zodat ook kansengroepen en jongeren zich aangesproken voelen. Wij

vermelden zeer expliciet in de vacatures en op de website dat wij een beleid voeren van gelijke kansen, dat er geen discriminatie is op grond van ras en geslacht, handicap, geloof ... Wij hebben deze visie ook uitgeschreven in een brochure.

Daarnaast zoeken we alternatieve wegen om de vacatures bekend te maken. Zo richten we ons specifiek op doelgroepenorganisaties zoals allochtone studentenverenigingen. We publiceren onze vacatures via scholen en sturen formulieren voor spontane sollicitaties. We werken ook met de VDAB samen om bepaalde doelgroepen te bereiken, bijvoorbeeld via de medewerker sociale tewerkstelling in de werkwinkel. Daarnaast organiseerden we een actie gericht op langdurig werklozen. We boden een traject aan om deze mensen

voor te bereiden op een selectie voor een openbaar bestuur. Dit is toch nog iets heel anders dan een sollicitatie in de privésector. De resultaten waren zeer bemoedigend."

stages en vakantiejobs

"Allochtone jongeren kunnen kennismaken met het stadsbestuur via stages. Zo krijgen ze een ander beeld van onze organisatie. Ze moeten weten dat ze hier terecht kunnen. Ook voor het aantrekken van jobstudenten rekruteren we via doelgroepenorganisaties. We hebben hier echt voor een ommekeer gezorgd. Vroeger waren deze jobs voorbehouden aan kinderen van het personeel. Daar zijn we vanaf gestapt. Elke Mechelaar moet gelijke kansen krijgen. Wie voldoet aan de voorwaarden komt in een trommel en daaruit wordt geloot. Zo krijgt iedereen een eerlijke kans.

Ali Salmi
schepen Mechelen





Erik Laga
stadssecretaris Mechelen

rekruteringskanalen voor kansengroepen

Net zoals meer en meer vakmedia worden gebruikt om specialisten te bereiken, schakelt Jobpunt Vlaanderen specifieke communicatiekanalen in om kansengroepen aan te spreken. Allochtone en arbeidsgehandicapte werkzoekenden worden immers vaak niet bereikt via de klassieke rekruteringskanalen, maar hebben hun eigen fora en (online) ontmoetingsplaatsen waar we ze wel kunnen aanspreken. Wekelijks sturen we een e-mail met alle nieuwe vacatures van de website jobpunt.be naar onze mailinglijst. De vacatures komen zo terecht bij organisaties voor mensen met een handicap, arbeidstrajectbegeleidingsdiensten (ATB), centra voor beroepsopleiding (CBO), allochtonenorganisaties, integratiediensten en enkele speciale kanalen. We schrijven allochtone studentenverenigingen en scholen met een hoog percentage leerlingen uit de kansengroepen aan. Jobpunt Vlaanderen sponsort ook de interculturele jobbeurzen georganiseerd door Kif Kif.

Ook voor het eigen personeel hebben we een aantal acties. Zoals een onthaaldag voor nieuwe personeelsleden waarop diversiteit stevast aan bod komt. We willen de mensen onmiddellijk laten proeven van onze multiculturele rijkdom want dit is een grote troef voor onze stad. Ten slotte organiseerden we een vorming interculturele communicatie samen met het Huis van de Mechelaar, zijn we aanwezig op beurzen zoals Kif Kif ... eigenlijk teveel om op te noemen.

Vorig jaar lag de nadruk op het etnisch-culturele, dat wordt dit jaar verdergezet. Daarnaast gaan we voor 2009 de focus leggen op verschillende leeftijden. Wij hebben in onze organisatie heel jonge mensen maar ook mensen die bijna pensioengerechtigd zijn. En we weten eigenlijk niet wat hun verwachtingen zijn.

Dit jaar zijn we gestart met een project in samenwerking met de universiteit van Leuven rond leeftijdsbewust personeelsbeleid. Daar willen we een actieplan aan koppelen. Wat verwachten de mensen van de werkgever en hoe moeten we hiermee omgaan?"

logische keuze

"Jobpunt Vlaanderen is volledig betrokken bij ons hele rekruterings- en selectiebeleid. Door de objectivering van de selectieprocedures wordt iedereen op een gelijke manier behandeld. We merken alvast een grote voorwaartse tendens in het aantal allochtone mensen die in ons bestuur aan het werk zijn.

Zelf ben ik vrij nieuw in de organisatie. Ook mijn selectieprocedure werd door Jobpunt Vlaanderen georganiseerd. Voor mij is het een

logische keuze om met hen samen te werken. De lokale besturen zijn de laatste jaren geëvolueerd naar een professionele en objectieve aanpak van hun wervingen en selecties, met als doel: de beste mensen op de juiste plaats. Die evolutie leidt automatisch naar Jobpunt Vlaanderen. Hier is de knowhow gebundeld, dit is hun corebusiness. Ik heb als kandidaat een dermate goede ervaring met Jobpunt, dat ik mijn vorige bestuur heb aangeraden om met hen samen te werken voor mijn opvolging."



ook zin in een zeker avontuur?

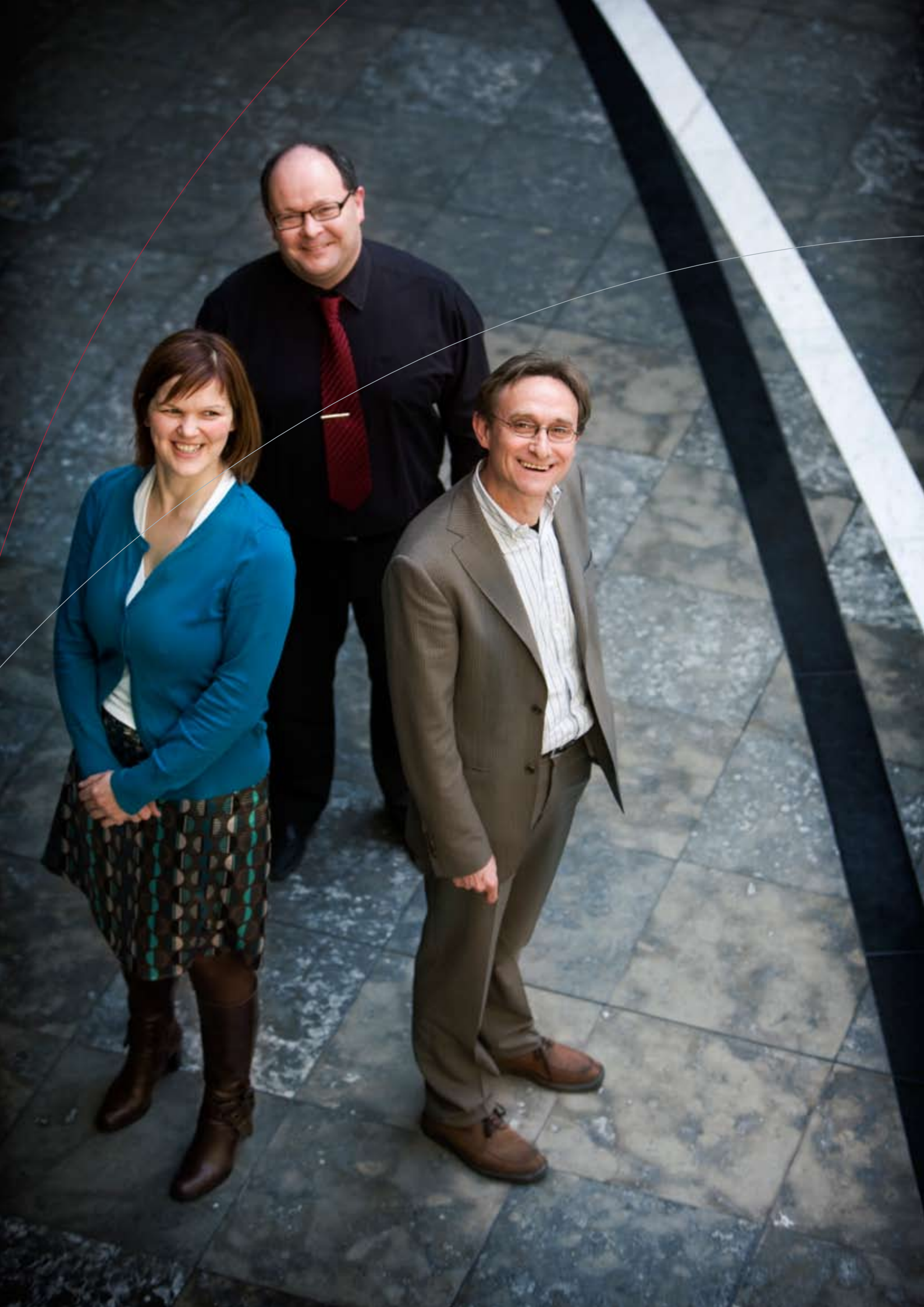
atypische knelpuntberoepen

In mei 2008 lanceerde Jobpunt Vlaanderen een campagne om bij jongeren de Vlaamse overheid nog beter bekend te maken als een aantrekkelijke werkgever. Onder het motto 'ook zin in een zeker avontuur?' werd de Vlaamse overheid gepromoot als een interessante, dynamische en veelzijdige werkgever met veel doorgroeimogelijkheden in een stabiele omgeving. Dit is nodig, want ondanks het positieve imago van de Vlaamse overheid als werkgever, raken knelpuntvacatures niet ingevuld.

De campagne werd gelanceerd met een

avontuurlijke benjisproming. In mei en juni prijken de campagnebeelden met foto's van personeelsleden van de Vlaamse overheid op vijfhonderd bussen en trams in de Vlaamse studentensteden en in de nationale rekruteringsmedia. De bijhorende flyer en brochure bracht het verhaal van mensen met jobs die niet meteen met de overheid geassocieerd worden. Zo was er bijvoorbeeld het verhaal van Ellen die auditor is, van Tom die werkt als hoofdgeneesheer-psychiater en van Peter en Mieke, twee grafisch vormgevers.

Voor Jobpunt Vlaanderen was dit een eerste stap om meer bekendheid te geven aan de atypische knelpuntberoepen bij de Vlaamse openbare besturen. In de toekomst willen we hier nog meer werk van maken.



talent selecteren

onze visie op werving en selectie

Het meest elementaire uitgangspunt voor het wervings- en selectieproces, is het plaatsen van de juiste persoon op de juiste plaats. Hierbij spelen niet alleen de functievereisten, waarvoor de persoon de juiste attitude, motivatie en competenties, of het potentieel voor deze competenties, in huis moet hebben. Ook de ambities en de eigenheid van de organisatie staan centraal. Het wervings- en selectieproces moet dus gericht zijn op de meest optimale match tussen beide.

Onze visie op de toekomst van rekrutering en selectie steunt op de volgende pijlers:

- een positief en aantrekkelijk werkgeversimago uitgaand van de eigenheid van elke organisatie
- focus op kwaliteit boven kwantiteit bij de selectie van kandidaten
- gebruiksvriendelijke toegang tot alle vacatures van de Vlaamse openbare besturen via een uniek loket
- focus op efficiëntie en effectiviteit
- competentiegerichte aanpak
- functiespecifieke procedures waar mogelijk
- proactieve en planmatige aanpak
- kwaliteit en professionaliteit als dé gemene deler voor alle selectieprocedures
- een ondersteunende in plaats van een beperkende regelgeving

Jobpunt Vlaanderen begeleidt zowel een specifiek onderdeel van een selectieprocedure als procedures van a tot z. In overleg met onze vennoot tekenen we het traject uit en maken we duidelijke afspraken. Het is onder andere belangrijk dat we op voorhand goed bepalen welke competenties bevestigd moeten worden en via welke indicatoren. Daarbij houden we maximaal rekening met de vraag, behoeften en reglementaire of statutaire bepalingen van het bestuur. Omdat we werken met unieke contactpersonen kennen onze medewerkers onze vennoten door en door.

erkende selectiekantoren

Voor de uitvoering van de selecties werkt Jobpunt Vlaanderen in de meeste gevallen samen met erkende selectiekantoren. Na marktvergelijking sluiten we contracten af, gewoonlijk via een Europese aanbesteding. Elke vennoot is zo automatisch in orde met de wet op de overheidsopdrachten. We schakelen het bureau in dat het best inspeelt op de specifieke noden van het bestuur en dat de juiste ervaring heeft. Onze selectieverantwoordelijken begeleiden het hele traject en bewaken de kwaliteit van het proces.

protocol met Selor

Sinds kort selecteert Jobpunt Vlaanderen ook de ambtenaren voor de departementen en intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoon van de Vlaamse overheid. In het verleden moest de Vlaamse overheid hiervoor een beroep doen op Selor. Sinds de Vlaamse Regering in mei 2009 een protocol ondertekende met Selor kan Jobpunt Vlaanderen deze selectieprocedures zelf uitvoeren. We proberen in de eerste plaats de achterstand die er de laatste jaren ontstond voor deze procedures zo snel mogelijk weg te werken. Vanaf nu willen we ook zo veel mogelijk op basis van concrete vacatures werken en afstappen van de aanleg van grote werfreserves.

Voor de selectie van kandidaten sloot Jobpunt Vlaanderen een raamakkoord af met Accord Group, Ascento, Hudson, DIP, Hays, HRCC, Kaleido, Linking, Randstad, Search & Selection en WIVO. In 2010 wordt een nieuwe Europese aanbesteding uitgeschreven voor selectiekantoren.

de juiste persoon op de juiste plaats

In 2008 behandelde Jobpunt Vlaanderen 2 096 vacatures, waarvan 1 241 voor de Vlaamse overheid en 855 voor de lokale besturen. De gemiddelde doorlooptijd bedroeg 51 dagen.



"Jobpunt Vlaanderen gaf ons vanaf de start een bijzonder professionele en efficiënte indruk."

Gilbert Van Baelen *gedeputeerde Personeel en Cultuur van de provincie Limburg*

Het provinciebestuur werd in 2007 vennoot van Jobpunt Vlaanderen naar aanleiding van de aanwervingsprocedure voor een nieuwe provinciegriffier. Gilbert Van Baelen legt uit waarom het provinciebestuur besloot om in 2008 de samenwerking met Jobpunt Vlaanderen nog uit te breiden. Hij benadrukt ook het belang van een professionele en neutrale partner voor het rekruterings- en selectiebeleid van de provincie.

veel expertise op het vlak van assessmentbureaus

"De procedure voor een nieuwe griffier voorzag onder meer een assessmentproef die enkel door een extern bureau mocht worden afgenomen. We kozen ervoor om samen te werken met een partner die veel expertise had op het vlak van assessmentcenters. Jobpunt Vlaanderen gaf ons vanaf de start een bijzonder professionele en efficiënte indruk. Na deze eerste positieve ervaring breidden wij de samenwerking in 2008 uit naar onze rekruteringscampagnes en selectieproeven waar een assessmentcenter een onderdeel van uitmaakt. Vanuit een gerichte vraagstelling en een duidelijke behoefteanalyse zoekt Jobpunt Vlaanderen altijd naar de beste oplossingen. Deze maatgerichte aanpak is efficiënt en leidt tot bevredigende resultaten.

Als provinciebestuur is het belangrijk om een neutrale en professionele partner te hebben. Selectie en werving bij een overheid is delicaat. De burgers verwachten dat dit objectief gebeurt. Jobpunt Vlaanderen garandeert deze objectiviteit en neutraliteit. De meerwaarde van onze samenwerking is verder dat dit gepaard gaat met een uitgesproken professionaliteit. Jobpunt werkt samen met externe bureaus die de werking van de overheid kennen en een correcte bijdrage leveren aan de procedures."

Renata Camps *griffier provincie Limburg*

Begin 2008 kwam Renata Camps als griffier in dienst van de provincie Limburg. Jobpunt Vlaanderen organiseerde en volgde de selectieprocedure op. Ze blikt terug op haar persoonlijke ervaring.

goed opgevangen

"Als sollicitant heb ik alleen maar aangename ervaringen met de sollicitatieprocedure. De kandidaten werden goed opgevangen en de verschillende proeven werden op een zeer efficiënte manier georganiseerd en afgehandeld. In elke fase werd er bovendien voldoende, duidelijk en tijdig gecommuniceerd. Waar mogelijk, werd ook rekening gehouden met de agenda van de kandidaten. Zo kregen we bijvoorbeeld verschillende data voor het assessment. Dit alles getuigde van een grote flexibiliteit en klantvriendelijkheid.

Ook de professionele en kwalitatieve aanpak was opvallend. Dit gaf me als kandidaat het gevoel dat het assessment objectief en correct zou verlopen. De hele selectieprocedure, vanaf de publicatie tot en met het eindrapport, was tot in de details afgestemd op het niveau van de functie. Daarnaast legde het assessment voor mezelf een aantal sterke en zwakke punten bloot. Deze analyse gebruik ik ook nu nog als basis voor mijn persoonlijk ontwikkelingsplan."



Bart Bisschops
*afdelingschef Loopbaan-
begeleiding en Vorming
provincie Limburg*

De provincie Limburg doet vooral een beroep op Jobpunt Vlaanderen voor rekruteringscampagnes en assessmentproeven voor hogere profielen. Bart Bisschops bespreekt de samenwerking en omschrijft wat volgens hem de toegevoegde waarde is van Jobpunt Vlaanderen voor het provinciebestuur.

maatgericht

"Voor onze rekruteringscampagnes overleggen we met Jobpunt Vlaanderen zowel over de inhoud die moet worden gecommuniceerd als de kanalen waar de advertenties in verschijnen. Zo komen we tot wervende advertenties die de beoogde doelgroep bereiken. Bij de assessmentproeven vormt het competentieprofiel het uitgangspunt. Jobpunt Vlaanderen hecht veel belang aan een adequate afstemming tussen procedure en functie, zodat het assessmentcenter een juist beeld van de kandidaten geeft.

De betrachting van Jobpunt Vlaanderen om altijd maatgericht te zoeken naar de juiste wijze van adverteren of de geschikte assessmentproef, geeft een goed beeld van hun professionaliteit. Zij willen steeds een goed product afleveren, zoeken altijd een oplossing die tegemoet komt aan onze vraag. Zij maken er met andere woorden werk van om kwaliteit te leveren.

Het overleg is open en duidelijk. Dit maakt dat de communicatie vlot verloopt waardoor er geen misverstanden zijn in de samenwerking. Verder heb je ook altijd een duidelijk aanspreekpunt. De contactpersonen bij Jobpunt zijn gemakkelijk bereikbaar en doen ook echt iets met je vragen. Dat je je steeds aan een snelle respons mag verwachten, geeft een betrouwbare indruk."

het begrip 'klantvriendelijkheid'

"In elk facet van de samenwerking blijft het provinciebestuur als klant centraal staan. We hebben nooit het gevoel dat Jobpunt kiest voor standaardoplossingen. De maatgerichte aanpak, de continue communicatie en het voortdurend aftoetsen van de geleverde kwaliteit, omschrijven voor mij het begrip 'klantvriendelijkheid'.

Jobpunt Vlaanderen kijkt ook verder dan de concrete opdracht en denkt toekomstgericht mee. Dit is een attitude die ik nog niet vaak ben tegengekomen bij andere partners en ervaar ik als een belangrijke meerwaarde. Dat geldt ook voor hun expertise, professionaliteit en kennis van de markt. Het feit dat zij de overheidssector van binnenuit kennen is voor ons een groot pluspunt."

"Jobpunt Vlaanderen kijkt verder dan de concrete opdracht en denkt ook toekomstgericht mee."



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



Bruno Tuybens
*burgemeester van
de gemeente Zwalm*

Bruno Tuybens
burgemeester van Zwalm

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

Toen Bruno Tuybens na de vorige gemeenteraadsverkiezingen burgemeester werd in Zwalm waren slechts twaalf medewerkers actief in de administratieve diensten. Hij gooide met zijn gemeentebestuur het roer om en riep hiervoor de hulp in van Jobpunt Vlaanderen.

**ethisch verantwoorde
aanwervingen**

"Globaal stond de dienstverlening bij het begin van mijn ambtstermijn op een laag pitje. Er bestond geen cultuurprogrammatie, er was geen enkele adviesraad geïnstalleerd. Verder waren verschillende diensten onbestaande en lagen te veel verschillende bevoegdheden bij één en hetzelfde personeelslid. Beleidsdomeinen zoals sociale zaken, milieu, secretariaat, boekhouding, gemeentewerken en sport waren niet volledig uitgewerkt.

In het kader van een goede dienstverlening hadden we dus dringend nood aan bijkomend deskundig personeel. De visie was klaar en duidelijk: meer professionele aanwervingen, volledig ethisch verantwoord. Geen voorafnames, geen bemoeienis van het bestuur ... met andere woorden: objectief en extern. De gemeente Zwalm werd in mei 2007 dan ook lid van Jobpunt Vlaanderen.

De procedure start steeds met een intakegesprek om een duidelijk beeld te krijgen van de verwachtingen van het bestuur. Wat zijn de kennisvereisten van de medewerkers? Over welke vaardigheden en attitudes moet hij of zij beschikken? De aandacht wordt tijdens de verschillende procedures goed verdeeld over kennis en deskundigheid enerzijds én de competenties van de toekomstige werknemer anderzijds."

tien nieuwe medewerkers

"Voor Zwalm zocht Jobpunt Vlaanderen niet enkel naar kandidaten die strikt genomen aan de voorwaarden voldoen. Ze keken ook naar de specifieke noden van het bestuur en naar de competenties die vereist zijn om in een bepaald kader te functioneren. Sinds 2007 werden via Jobpunt Vlaanderen in acht procedures tien nieuwe medewerkers aangeworven: twee op A-niveau, zes op B-niveau en twee op C-niveau. De uiteindelijk opgestelde rangschikking werd telkens door het college van burgemeester en schepenen gevolgd. Dit leidde tot tien sterke ... vrouwelijke collega's. Alle procedures resulteerden immers in een vrouw als topkandidate. Er was een overwicht van mannen in de organisatie voor we de aanwervingen aanvatten. Nu hebben we een nieuw overwicht ... van vrouwen!

De samenwerking en communicatie met Jobpunt Vlaanderen verliep gedurende de procedure erg vlot. Vragen werden tijdig en correct beantwoord, van afgesproken timing en gemaakte afspraken werd niet of nauwelijks afgeweken. De tien nieuwe medewerkers beschikken elk over de nodige deskundigheid en vaardigheden om binnen het gegeven van een gemeentebestuur efficiënt te functioneren en mee te werken aan een goede dienstverlening. Om die reden zullen wij ook in de toekomst blijven samenwerken met Jobpunt Vlaanderen."

“De selectieprocedure kwam heel spontaan over, ik had nooit het gevoel dat ik examens aan het afleggen was.”

Ann De Schrijver
*boekhoudster bij
de gemeente Zwalm*

Na de gemeenteraadsverkiezingen kwamen er op de gemeente Zwalm heel wat diensten bij. Dit zorgde onder meer voor extra werk voor de dienst Financiën. Naast een administratief medewerker en een ontvanger was er nood aan een boekhouder. Sinds 1 september 2008 vult Ann De Schrijver deze functie in. Hoewel ze met haar knelpuntberoep erg in trek is op de arbeidsmarkt, koos ze voor een job bij de overheid.

een job dicht bij huis

“Ik koos in de eerste plaats voor een job bij de gemeente Zwalm omwille van de interessante jobinhoud. Ik heb hier een zeer gevarieerde functie met heel uiteenlopende taken. Voor mijn vorige job moest ik vaak naar Gent en Brussel, dat ik nu dicht bij huis kan werken is ook een heel groot pluspunt.

Nadat ik mijn cv en motivatiebrief had doorgezonden, ontving ik een uitnodiging voor een schriftelijke proef. Deze proef vond plaats bij een extern selectiekantoor in Gent. Hier werden zowel mijn competenties als boekhoudster, als mijn kennis van de gemeente getest. Gelukkig gaven mijn kwaliteiten als boekhoudster de doorslag, gezien mijn beperkte ervaring met de gemeente.”

**professioneel en toch
gemoedelijk**

“Daarna volgde een mondelinge proef met meer praktijkgerichte vragen en cases. De selectieprocedure kwam heel spontaan over, ik had nooit het gevoel dat ik examens aan het afleggen was. De consultants van het selectiebureau lieten op mij een zeer professionele indruk na, terwijl er toch een gemoedelijke sfeer hing. Tussen de proeven kreeg ik voortdurend feedback en werden duidelijke afspraken gemaakt over het verdere verloop van de procedure.”

Ik doe mijn nieuwe job graag. Op de gemeente heb ik een evenwicht gevonden tussen mijn werk en mijn privéleven. Daarnaast heb ik werkzekerheid, zijn er voldoende opleidingsmogelijkheden en kan ik gebruik maken van een goede loopbaanbegeleiding.”

brief- en cv-screening

Elke procedure start met een eerste selectie op basis van het curriculum vitae, bij contractuele aanwervingen eventueel ook op basis van de sollicitatiebrief of e-mail. We gaan daarbij na of het profiel van de kandidaat overeenstemt met de vooropgestelde criteria. De weerhouden kandidaten kunnen deelnemen aan de selectieprocedure.

Geert Sintobin
secretaris van
het OCMW Roeselare

Het OCMW Roeselare telt ongeveer 1 500 personeelsleden en is voornamelijk actief in de zieken- en rusthuissector. Daarnaast hebben ze een vrij grote sociale dienst, twee dienstencentra, serviceflats, een revalidatiecentrum voor kinderen, kinderdagverblijven ... Zij werden vennoot van Jobpunt Vlaanderen in het voorjaar van 2008. Geert Sintobin legt uit waarom.

het geweer van schouder veranderen

"Voor onze aansluiting bij Jobpunt Vlaanderen deden we alles in eigen beheer. Onze selecties gebeurden op een erg traditionele manier. Met examens peilden we naar kennis, de 'slimsten' kregen uiteindelijk de job. Deze selectiemethoden zijn natuurlijk voorbijgestreefd. Competenties in de brede zin van het woord zijn veel meer dan technische kennis. Wat ben je met kennis als je die niet kan toepassen? Zo kan een rollenspel veel effectiever zijn dan een schriftelijke bevraging om de juiste competenties te testen.

We wisten dat we het geweer van schouder moesten veranderen. Maar beseften ook dat we dit niet alleen konden. Daarom besloten we om lid te worden van Jobpunt Vlaanderen. Zij respecteren de wet op de overheidsopdrachten. Zo halen we meteen externe expertise in huis en ontsnappen we aan de ingewikkelde procedures. Via de contracten die zij hebben, kunnen we daarenboven met heel wat verschillende selectiebureaus samenwerken. Mooi meegenomen is dat zij op Europees niveau opdrachten hebben afgesloten, waardoor we de beste prijs krijgen."

nieuw organogram

"Parallel met het implementeren van de nieuwe selectiemethodes loopt het fundamenteel herdenken van onze organisatie. Wij ontwierpen een nieuw organogram. Daardoor werden nieuwe functies in het leven geroepen. Ook ons personeelbehoefteplan is ten gronde herbekeken. Welk personeel hebben wij nodig om de vooropgestelde doelen te bereiken? Hierdoor zaten we met heel wat

procedures die we moesten invullen. Wij vertelden Jobpunt waar we naartoe wilden en werkten samen een effectieve aanpak uit. Vanaf de eerste vergadering zijn we op periodieke basis begonnen met het invullen van een aantal zeer specifieke functies. Inmiddels hebben we al een 25-tal procedures gedaan. We werven een algemeen directeur ziekenhuizen aan, een directeur seniorenzorg, juristen, verschillende departementshoofden ... Het lijstje is ondertussen al indrukwekkend lang.

Voor ons is dit de gedroomde samenwerking. Jobpunt vormt een absolute meerwaarde voor onze organisatie. En voor wie nog twijfelt: het vennootschap is een fantastisch en gemakkelijk systeem. Je koopt eenmalig aandelen en kan er op eender welk moment weer uitstappen."

"Wat ben je met kennis als je die niet kan toepassen?"





het interview

Een interview moet in de eerste plaats leiden tot een systematische evaluatie van de sollicitant. Impliciet is dit echter ook een gelegenheid om gegevens te verzamelen, informatie te geven en imago op te bouwen. Om deze redenen is het belangrijk dat alle selectieverantwoordelijken waarmee Jobpunt Vlaanderen samenwerkt, goed opgeleid zijn en ook de nodige ervaring hebben met selecties. De selectieverantwoordelijken passen meestal een gestandaardiseerd interview toe met een combinatie van biografische en competentie-gerichte interviewtechnieken. In het biografische deel gaan ze kort in op het cv van de kandidaat en scheppen ze ruimte voor

Judith Deryckere
communicatieverantwoordelijke
OCMW Roeselare

Judith Deryckere kwam na een selectieprocedure van anderhalve maand terecht in een dynamische en maatschappelijk relevante functie.

“Ik heb hier zeker mijn uitdaging gevonden.”

een positieve attitude ontwikkelen

“Ik was echt op zoek naar een gevarieerde job die past in mijn studie- en interessedomein. Dat het ging om een volledig nieuwe functie, vergrootte voor mij enkel de uitdaging. Ik krijg hier de kans om zelf iets uit te bouwen, in een dynamische en mensvriendelijke omgeving in volle ontwikkeling.

Het belang van communicatie wordt volgens mij nog vaak onderschat. Terwijl een goede communicatie, zowel intern als extern, eigenlijk de basis vormt van een goed werkende organisatie. Het OCMW heeft vaak te kampen met een negatief imago. Mensen zijn meestal onvoldoende op de hoogte van de uitgebreide dienstverlening waarvoor ze er terecht kunnen. Een OCMW wordt geassocieerd met ‘de sociale dienst’ waar ‘mensen met problemen’ terechtkomen. Het leek mij dan ook een enorme uitdaging om het OCMW Roeselare op een andere manier naar buiten te brengen en zo een meer positieve attitude te ontwikkelen bij de inwoners van de stad.”

een kennismaking. De kandidaten krijgen de gelegenheid om vragen te stellen. Tijdens het competentiegerichte deel van het interview bevestigt de selectieverantwoordelijke zeer gericht – 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. Men vertrekt 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 predictor is van de toekomst.

selectieprocedure in drie fasen

“Aangezien er nogal wat kandidaten waren, bestond de selectieprocedure uit drie luiken. Een preselectie, een schriftelijke proef en een jurygesprek. De preselectie bevatte een reeks multiplechoicevragen. Als schriftelijke proef kregen we een aantal cases voorgelegd die peilden naar de affiniteit met de functie; zoals het formuleren van een actieplan voor het opstellen van een communicatieplan, het maken van een analyse van het huidige personeelsblad en het schrijven van een voorwoord voor datzelfde blad. De kandidaten die geslaagd waren voor het schriftelijke deel werden ten slotte uitgenodigd voor een jurygesprek. De jury was samengesteld uit een intern en een extern jurylid en een consulent van het externe selectiekantoor. Hier werd gepeild naar onder meer motivatie, competenties en vakgerichte kennis.

De procedure nam ongeveer een maand en een half in beslag. Op zich een tijd van spannend afwachten, gelukkig werden we telkens van alle verdere ontwikkelingen op de hoogte gebracht. Voor elk luik werden we ook voldoende geïnformeerd. Zo kregen we de kans ons goed voor te bereiden. Met de consulenten van het selectiekantoor verliep het contact vlot. Als kandidaat kon ik bij hen altijd terecht met vragen en achteraf voor feedback.

Tot op heden ben ik zeker tevreden met mijn job. Het is een fascinerende en maatschappelijk relevante functie. Ik sta in voor de communicatie van een organisatie waar bijna 1 500 mensen zijn tewerkgesteld. Het zal zeker nog een tijdje duren voor ik de structuur van de volledige organisatie onder de knie heb, al begin ik stilaan goed mijn weg te kennen. Ik heb hier ook zeker mijn uitdaging gevonden en krijg de kans om mijn stempel op de organisatie te drukken. Al brengt dit natuurlijk ook heel wat verantwoordelijkheden met zich mee. Gelukkig kan ik regelmatig een beroep doen op mijn collega's die mij in de juiste richting en naar de juiste mensen sturen. Ze zijn altijd bereid om te helpen waar mogelijk.”



“Alle hens aan dek voor TMVW betekent ook werk aan de winkel voor Jobpunt Vlaanderen.”

Ludy Modderie
algemeen directeur TMVW

Tussengemeentelijke Maatschappij der Vlaanderen voor Watervoorziening (TMVW) is al enkele jaren meer dan een zuivere drinkwaterleverancier. Door het aanbieden van een operationele dienstverlening rond saneringen werd het bedrijf actief binnen de volledige kringloop van het water en werd het een zogenaamd integraal waterbedrijf. Door de toenemende concurrentie op de markt besloot TMVW om zijn bedrijfsactiviteiten nog uit te breiden. Ludy Modderie beschrijft de uitdagingen waar TMVW voor staat en de gevolgen daarvan voor rekrutering en selectie.

een multiservice bedrijf

“De drinkwateractiviteit is een grotendeels verzadigde markt. Verruiming van het werkingsgebied en verbreding van de dienstenportfolio zijn daarom van levensbelang. Vorm geven aan deze uitdaging binnen een publieke omgeving, is echter niet langer een vanzelfsprekendheid. Watervoorziening is in snel tempo geëvolueerd tot een concurrentiële markt. Om hieraan het hoofd te bieden, tracht TMVW zich te ontwikkelen tot een zogenaamd ‘multiservice bedrijf’. Het beheer van zwembaden en sportinfrastructuur past volledig binnen deze geactualiseerde maatschappelijke opdracht.

Alle hens aan dek voor TMVW betekent ook werk aan de winkel voor Jobpunt Vlaanderen. TMVW wil zijn nieuwe dienstverlening snel en adequaat op de kaart zetten. Het aantrekken van de juiste medewerkers is hiervoor essentieel. In samenwerking met Jobpunt Vlaanderen slaagt TMVW erin de doorlooptijd van de selectie vanaf het formele startpunt tot de kennisgeving van de resultaten en de eerste aanwervingen te beperken tot gemiddeld twee en een halve maand. Binnen deze termijn is bovendien de verplichte, herhaalde

praktische vaardigheidstests

Voor uitvoerende functies is het belangrijk om te weten of kandidaten de nodige praktische vaardigheden onder de knie hebben. Daarom werken we meer en meer met levensechte situaties waar de kandidaat kan tonen wat hij of zij kan. Zo kan je een kandidaat-technicus sportinfrastructuur een tilproef geven of kandidaat-buizenfitters aan het werk zetten en observeren.

"Opvallend was de correcte en professionele manier waarop het selectiebureau de examens afnam."

Ine Godefroid
divisiemanager
Klantendiensten TMVW

Ine Godefroid solliciteerde in het voorjaar van 2008 voor de functie van divisiemanager Klantendiensten bij TMVW. Ze blikt terug op het verloop van de selectieprocedure.

een duidelijke jobomschrijving

"In april 2008 vond ik de vacature 'divisiemanager Klantendiensten' op de website van TMVW. De duidelijke jobomschrijving wekte onmiddellijk mijn interesse. Tijdens een infomoment later die maand kreeg ik de gelegenheid om te praten over de selectieprocedure, de inhoud van de job, de verloning en de voordelen van een betrekking bij TMVW.

Ik stuurde mijn sollicitatiebrief en cv tijdig binnen en werd uitgenodigd voor een schriftelijke proef. Die proef werd bij TMVW afgenomen door een extern selectiebureau. Opvallend was de correcte en professionele manier waarop het selectiebureau de examens afnam. De kandidaten zaten verspreid aan tafels, er werd gewerkt met blanco papier en de ingevulde proeven werden in verzegelde omslagen meegenomen om de anonimiteit te garanderen."

werkervaring en motivatie

"De mondelinge proef vond plaats eind mei bij het externe bureau en bestond uit verschillende onderdelen zoals het verdedigen van de schriftelijke proef, een postbakoefening, een redeneertest en een afrondend diepte-interview met de consultant. Dit interview peilde naar mijn werkervaring en motivatie voor deze job. We kregen achteraf ook feedback over de uitgevoerde testen.

TMVW hield zich nauwgezet aan de proceduredata meegedeeld op de infosessie. Eind juni, na de raad van bestuur, kreeg ik een telefoontje dat ik geslaagd was voor de afgelegde proeven. Een week later had ik een gesprek met de HRM-manager en de departementsmanager van de Klantendiensten. En op 1 september ten slotte, startte ik statutair op proef als divisiemanager bij TMVW."

publicatie van de vacatures vervat. Een puik resultaat, dat zonder meer de concurrentie met de private sector aankan."

knelpuntfuncties

"Om de snel evoluerende behoefte op te vangen wordt de normale statutaire aanwervingsprocedure voor knelpuntfuncties sinds kort ad hoc ondersteund door een search opdracht. Hiermee willen we actief potentiële kandidaten contacteren en motiveren om deel te nemen aan de formele procedure. Voor functies vanaf een zeker opleidings- en vooral ervaringsniveau is een dergelijke aanpak vaak aangewezen. Wij wendden deze techniek ook aan om snel contractuele medewerkers te rekruteren.

Daarnaast actualiseerden we het voorbije jaar de test- en examenbatterij voor een nieuw type medewerker, straks actief binnen de zwem- en sportsfeer. Ook hier was de inbreng van Jobpunt Vlaanderen belangrijk. Hun insteek en de knowhow van de rekruteringskantoren zorgden voor de noodzakelijke ondersteuning in een domein dat niet tot de traditionele 'corebusiness' van de TMVW behoort."

persoonlijkheidsvragenlijsten

Persoonlijkheidsvragenlijsten maken meestal deel uit van de selectieprocedure. Een persoonlijkheidsvragenlijst resulteert eigenlijk 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.





Hilde Meuris
*waarnemend bestuursdirecteur
Personeelsmanagement
OCMW Antwerpen*

“Jobpunt Vlaanderen organiseerde een potentieelmeting van interne medewerkers.”

Het OCMW Antwerpen besliste in 2008 om alle woon-zorgcentra, serviceflats, thuisdiensten en dienstencentra, onder te brengen in een apart zorgbedrijf. Op deze manier kan het zorgbeleid op een strategische en efficiënte manier vormgegeven worden en kan flexibel en snel worden ingespeeld op de behoeften van de klanten. Hilde Meuris bespreekt de rol van Jobpunt Vlaanderen tijdens de opstartfase van de nieuwe organisatie.

een thuis voor alle klanten

“Het OCMW-Zorgbedrijf Antwerpen is een nieuwe organisatie, met als missie: het bieden van een thuis aan alle klanten. Het OCMW-Zorgbedrijf wil een vooraanstaande actor zijn op het gebied van woon-zorgbeleid in Antwerpen. De organisatie telt ongeveer 4 000 werknemers, 15 000 klanten en heeft een jaarlijkse omzet van ongeveer 300 miljoen euro. Wij zijn verspreid over ruim 100 locaties binnen Antwerpen.

Het OCMW-Zorgbedrijf moest tegen 01 januari 2009 operationeel zijn. Daarom deed het OCMW vorig jaar een beroep op Jobpunt Vlaanderen voor begeleiding in drie grote dossiers: de opmaak van de functiebeschrijvingen van directie- en managementfuncties, de loonbenchmark voor de directiefuncties én de selectieprocedure voor de directiefuncties.

Daarnaast organiseerde Jobpunt Vlaanderen een potentieelmeting van interne medewerkers. Dit was onder meer het geval voor de RVT-directeurs, een dienstoverste verpleging, bestuurscoördinatoren ... hiermee hebben we aan de medewerkers de kans gegeven om inzicht te verwerven in hun eigen mogelijkheden en groeipotentieel. Op die manier kunnen ze gericht aan hun ontwikkeling werken en zelf inschatten wat hun groeipad binnen de organisatie kan zijn. Bovendien werd vanaf oktober 2008 een opdrachthouder aangesteld die de oprichting van het OCMW-Zorgbedrijf moest voorbereiden.”

redeneertests

Waar relevant, gebruikt Jobpunt Vlaanderen ook cognitieve vaardigheidstests. Deze zijn gericht op het meten van intellectuele capaciteiten of cognitieve vaardigheden. Met dergelijke tests kunnen verschillende aspecten van het redeneervermogen worden gemeten, zoals verbaal redeneervermogen, numeriek redeneervermogen, non-verbaal abstractievermogen ...

Johan De Muynck algemeen directeur van het OCMW-Zorgbedrijf Antwerpen

Johan De Muynck werd aangesteld als algemeen directeur van het OCMW-Zorgbedrijf op 28 januari 2009. Jobpunt Vlaanderen begeleidde de selectie en zorgde ervoor dat voldoende expertise aanwezig was tijdens de procedure. De kersverse algemeen directeur vertelt ons hoe hij de procedure en het contact met de aangestelde consultants ervaren heeft. Verder licht hij kort toe wat voor hem de meerwaarde is van de huidige samenwerking met Jobpunt Vlaanderen.

verschillende perspectieven

"Mijn aanwervingsprocedure was een samenwerking tussen het Zorgbedrijf, Jobpunt Vlaanderen en een extern bureau. Tijdens de procedure vond ik het heel belangrijk dat die verschillende perspectieven aan bod kwamen. Enerzijds zijn er de externe specialisten die ervaring hebben met werving en selectie voor een hoger kader. Zij gaan na of je als kandidaat de functie en het niveau al dan niet aankan. Welk potentieel heeft de kandidaat in huis? Wat zijn de voor- en de nadelen bij een eventuele keuze voor de kandidaat? Anderzijds zijn er de mensen van het Zorgbedrijf die met jou achteraf moeten samenwerken. Zij zullen eerder concrete vragen stellen over hoe je bepaalde situaties zal aanpakken. Ze willen je persoonlijke visie over specifieke werkdomeinen kennen.

De combinatie van expertises die met elkaar in dialoog gaan, dat vind ik interessant. Zowel als kandidaat maar ook achteraf als je uiteindelijk gekozen wordt. Ik wil weten wat mijn minpunten zijn, wat de risico's zijn van mijn aanwerving en natuurlijk ook waarom ze uiteindelijk voor mij kozen."

een specifiek project

"Verder heb ik nooit de indruk gehad dat ik in een theoretische setting zat. Het bureau had duidelijk een specifieke aanpak voor het Zorgbedrijf. Ze legden ook goed uit waarom ze bepaalde testen deden. Bij elke tussenstap heb ik feedback gehad. Zodat ik goed wist waar ik aan toe was. Ik heb de hele procedure dan ook als bijzonder relevant voor de functie ervaren. Daarnaast heb ik nooit het gevoel gehad dat ik een nummer was. Het bureau had een zeer persoonlijke aanpak en dat geeft vertrouwen. Ze gingen ook discreet om met persoonsgebonden aspecten en iedereen werd met respect behandeld en in zijn waarde gelaten.

Mocht ik de job niet hebben gehad, ik zou gezond ontgoocheld zijn geweest, maar ik had niet met een kater gezeten. Omdat ze correct met mij omgingen en volgens mij ook tot de juiste conclusies kwamen met betrek-

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

king tot mijn persoon en mijn competenties. En dat zegt veel over de expertise en de stijl van de consultants.”

Jobpunt Vlaanderen stelt de juiste vragen

“In mijn functie als algemeen directeur werk ik nu vanuit een heel ander perspectief samen met Jobpunt Vlaanderen. Voor mij loopt de samenwerking optimaal, omdat Jobpunt de juiste vragen stelt. In de eerste plaats luisteren ze heel goed naar wat je zoekt. Maar daarnaast stellen ze ook heel gerichte vragen. Als ik zeg wat ik nodig heb, vragen ze mij regelmatig om verduidelijking. Waardoor je er misschien wel langer over doet om de verdere procedure af te stemmen. Maar je weet ook dat je uiteindelijk de juiste behoefte hebt geformuleerd. Zeker voor functies die we niet vaak zoeken is het heel belangrijk dat Jobpunt ons uitdaagt en test.

Daarnaast vind ik het model van Jobpunt Vlaanderen een heel sterk gegeven. Zij doen een gedeelte zelf en besteden een gedeelte uit. Waardoor ze heel goed op de hoogte blijven van wat er leeft op de markt, maar de stiel ook heel goed kennen. Daarom is Jobpunt Vlaanderen veel meer dan een ‘regisseur’ en dat komt dan weer heel goed tot uiting in hun aanpak en de vragen die ze stellen.”





gevalstudies

Soms is specifieke kennis vereist voor een functie. Een case of gevalstudie toont dan aan of de kandidaat deze kennis kan aantonen, maar vooral of hij of zij die ook in de praktijk kan omzetten. In onze selectieprocedures zijn deze gevalstudies steeds geënt op de onmiddellijke praktijk en dus zo herkenbaar mogelijk.



“Jobpunt Vlaanderen heeft ons vanaf onze oprichting permanent bijgestaan in het realiseren van ons personeelsplan.”

een expertisecentrum

“Jobpunt Vlaanderen heeft ons vanaf onze oprichting permanent bijgestaan in het realiseren van ons personeelsplan. Dit hield heel wat nieuwe aanwervingen en bevorderingen in. In de eerste plaats heeft Jobpunt Vlaanderen voor ons een ondersteunende en adviserende rol. Zowel wat betreft de toepassing van het personeelsstatuut als wat betreft de toepassing van een aantal regels voor heel specifieke categorieën van personeelsleden die zijn overgekomen van het federale niveau.

Daarnaast is Jobpunt Vlaanderen voor ons een expertisecentrum dat ons ondersteunt in de samenstelling en de organisatie van de generieke selectieproeven. Zij kiezen voor ons geschikte externe selectiekantoren en onderhandelen over de inhoud van de proeven. Zo zijn wij zeker van een kwaliteitsvolle begeleiding aan een aanvaardbare prijs. Een prijs die wij zelf nooit kunnen bedingen als wij rechtstreeks moeten onderhandelen.

Dit was ook het geval bij de aanwerving van onze afdelingshoofden. Jobpunt Vlaanderen zorgde ervoor dat de kandidaten grondig werden geselecteerd op basis van een generiek competentieprofiel dat voor gans de Vlaamse overheid werd vastgelegd. Mensen die in aanmerking komen op basis van die tests worden uitgenodigd voor functiespecifieke proeven. Voor de afdelingshoofden gebruikten we bijvoorbeeld een case: ontwikkel een strategie voor uw afdeling. Jobpunt Vlaanderen hielp ons ook met het samenstellen van de jury. Zo zochten zij juryleden met vakkennis over het werkdomein waarvoor de kandidaat werd aangeworven en stonden ons bij in de functiespecifieke selectiegesprekken.”

Claire Tillekaerts algemeen directeur Flanders Investment and Trade

Flanders Investment and Trade heeft heel specifieke vragen bij het aanwerven van personeel. Meer dan zeventig procent van hun medewerkers wonen en werken in het buitenland. Dit betekent dat kennis van talen en eventuele ervaring met werken in een internationale omgeving een bijkomende dimensie vormen voor het selectiebeleid. Onder meer voor deze heel specifieke bijstand doen ze een beroep op Jobpunt Vlaanderen. Aan het woord is algemeen directeur Claire Tillekaerts.



assessmentcenters / potentieelinschattingen

Assessmentcenters worden meestal toegepast bij de selectie of interne evaluatie van hoogopgeleide of leidinggevende profielen. In een assessmentcenter brengen de assessoren de vaardigheden en gedragskenmerken van de kandidaten in beeld via gedragsobservatie op verschillende meetmomenten. Dit gebeurt met behulp van een reeks praktijkgerichte oefeningen die de functie weerspiegelen zoals een analyse- en presentatieoefening, een postbakoefening, een planningsoefening, een rollenspel ... Een assessmentcenter kan ook cognitieve vaardigheidstesten omvatten.

“Jobpunt Vlaanderen denkt echt met ons mee en vormt een goed en duidelijk klankbord bij het nemen van beslissingen.”

Sonja Vanblaere
administrateur-generaal
van het VIOE

Tot vorig jaar was het Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed (VIOE) onvoldoende gestructureerd, daarom zijn er in de loop van 2008 drie afdelingen opgericht. Dit betekende dat het VIOE op zoek moest naar geschikt potentieel voor de functie van afdelingshoofd. Leidend ambtenaar Sonja Vanblaere legt uit hoe dit in zijn werk ging.

generieke competenties en functiespecifieke proeven

“De potentieelinschatting van de kandidaten bestond in een eerste fase uit het beoordelen van hun generieke competenties. Enerzijds heb ik zelf een potentieelinschatting gemaakt van de medewerkers die zich kandidaat hebben gesteld. Daarnaast is in de procedure ook een externe potentieelinschatting voorzien. Hiervoor deden we een beroep op Jobpunt Vlaanderen. Zij selecteerden uit hun brede netwerk een externe partner met ervaring in dit soort opdrachten. Dit adviesbureau nam de assessmentcenters van de kandidaten voor zijn rekening. In het managementcomité zijn vervolgens de interne en externe potentieelinschattingen naast mekaar gelegd. Soms kwamen die overeen, soms was dat ook niet het geval. Als managementcomité namen wij de uiteindelijke beslissing. Hierbij kregen we wel hulp van het adviesbureau, hun feedback bleek bijzonder waardevol in de discussie.

Kandidaten die geschikt werden bevonden in de potentieelinschatting, namen deel aan het functiespecifieke selectiegedeelte. Zij presenterden voor het managementcomité een korte beleidsvisie op de afdeling waarvoor zij kandideerden, met aansluitend een interview. Omdat het over nieuwe afdelingen ging, konden de kandidaten vanzelfsprekend niet terugvallen op een bestaande situatie. Waardoor ze verplicht waren ook strategisch mee te denken.”

Aangezien voor de drie afdelingen telkens meer dan één persoon geselecteerd was, heb ik als leidend ambtenaar uiteindelijk de knoop moeten doorhakken. Deze moeilijke beslissing nam ik op basis van alle elementen uit het selectiedossier. Een goede steun daarbij was het ontwikkelingsplan dat een onderdeel was van de individuele assessmentrapporten. Dit kwam trouwens ook goed van pas bij de individuele planningsgesprekken met de finale kandidaten.

een uitgebalanceerd directieteam

“Over het algemeen kijk ik positief terug op deze procedure. Niet in het minst omdat de uiteindelijke keuze na zes maanden een zeer goede bleek. Ik ben bijzonder tevreden met de afdelingshoofden voor mijn entiteit. Zij vullen de verwachtingen ruimschoots in en daar heeft de potentieelinschatting via Jobpunt Vlaanderen zeker een grote verdienste aan. Daarenboven heb ik uit de overblijvende kandidaten een keuze gemaakt voor een bijkomende functie van wetenschappelijk adviseur. Ook hier waren de bevindingen van het assessmentcenter een belangrijke meerwaarde. Zo hebben we nu voor het VIOE een zeer uitgebalanceerd directieteam waarin verschillende competenties verenigd zijn.

Een minpuntje van de procedure is dat voor sommige deelnemers de externe beoordeling nogal hard aankwam, zowel het resultaat als de formulering. Die communicatie hadden we misschien wat beter moeten inkleden. Uiteindelijk moeten we opletten dat we talent niet demotiveren. Daarnaast vind ik het feit dat je eerst generiek moet testen een nadeel. Niet alle afdelingshoofden moeten immers over dezelfde competenties beschikken, omdat het niveau van complexiteit van een afdeling nogal eens kan verschillen. Een combinatie met een meer vraaggestuurde aanpak, zoals voor expertenfuncties, zou de procedure ten goede komen.

een klankbord

Als leidend ambtenaar is het selecteren van de juiste mensen mijn eindverantwoordelijkheid. Aangezien dit echter niet mijn kerncompetentie is, ben ik blij dat ik op een organisatie als Jobpunt Vlaanderen kan terugvallen. Hun professionaliteit, objectiviteit en klantvriendelijke aanpak is een grote meerwaarde voor ons selectiebeleid. Ze denken echt met ons mee en vormen een goed en duidelijk klankbord bij het nemen van beslissingen.”



“ Aan de hand van een omvattend en zo concreet mogelijk stappenplan, krijgen we een duidelijk zicht op de omvang van de procedure en de noodzakelijke investering in tijd en middelen.”

Frank Van Sevincoten
*administrateur-generaal
van de VMM*

De Vlaamse Milieumaatschappij rekent op Jobpunt Vlaanderen voor een kwalitatieve begeleiding bij de organisatie van het generieke gedeelte van selectieprocedures en overgangsexamens. Zo kan de VMM zich concentreren op de functiespecifieke selecties. Dit doen ze op basis van de reserves die Jobpunt Vlaanderen aanlegt. Bij omvangrijke wervings- of bevorderingsprocedures binnen de VMM doen ze ook een beroep op Jobpunt Vlaanderen voor ondersteuning en advies, zoals voor de bevorderingsprocedures naar de N-2 functies en de inhoudelijke A2 functies. Frank Van Sevincoten, administrateur-generaal, zegt deze procedures in juli van dit jaar te zullen afronden.

stappenplan

"De procedure voor de N-2 functies (diensthoofden en experts) start bij het opstellen van een goed projectvoorstel waarin de respectievelijke rol van de VMM, Jobpunt Vlaanderen en het externe HR-adviesbureau duidelijk wordt afgesproken. Aan de hand van een omvattend en zo concreet mogelijk stappenplan, krijgen we een duidelijk zicht op de omvang van de procedure en de noodzakelijke investering in tijd en middelen.

Concreet bestaat de potentieelinschatting N-2 uit een interne en een externe potentieelinschatting. Jobpunt Vlaanderen heeft samen met het externe kantoor de vraag in kaart gebracht, het programma opgesteld en een infosessie voor de kandidaten georganiseerd. Daarnaast controleerde Jobpunt ook de rapporten van de consultants voor de externe potentieelinschatting. Achteraf werden de resultaten samengebracht ter voorbereiding van de beoordelingscommissie. Jobpunt bood hierbij ondersteuning en bereidde de eindadviezen voor.

De meerwaarde van Jobpunt Vlaanderen schuilt in de expertise die ze inbrengen door hun ervaringen in het begeleiden van soortgelijke wervings- of bevorderingsprocedures bij andere agentschappen binnen de Vlaamse overheid. Aangezien de procedure nog loopt, is het wat vroeg om het samenwerkingsverband in zijn geheel te evalueren, maar tot nog toe verloopt alles naar wens."



Karolien Geelen en

Myriam Dierickx

*coördinator ministeries en verantwoordelijke bevorderingsproeven
Jobpunt Vlaanderen*

In september 2008 startte de Vlaamse overheid de overgangsexamens van niveau B (bachelors) en C (secundair) naar niveau A (master) op. Ondertussen zijn de preselectie en de potentieelinschatting afgerond en staan de kandidaten voor hun examenreeks. Karolien Geelen en Myriam Dierickx van Jobpunt Vlaanderen organiseren en begeleiden het hele proces en lichten toe hoe alles in zijn werk gaat.

“Overgangsexamens bij de Vlaamse overheid zijn een manier om vastbenoemde medewerkers die op een bepaald niveau werken volgens hun diploma – in dit geval een bachelor-diploma of diploma secundair onderwijs – de kans te geven om door te stromen naar een universitair niveau. Dit soort examens bestaat al lang maar Jobpunt Vlaanderen heeft de laatste jaren toch een aantal veranderingen ingevoerd die de snelheid en de efficiëntie van de procedures positief beïnvloeden.

preselectie

Zo werd voor de eerste keer een preselectie ingevoerd. Omdat veel kandidaten inschreven, zochten we naar een manier om de procedure niet nodeloos lang of duur te maken. De preselectie gaf elke kandidaat de kans om zijn of haar kandidatuur te verdedigen in een individueel gesprek. Het gesprek peilde naar de motivatie en de juiste inschatting van het uitoefenen van de functies op universitair niveau bij de kandidaten en werd aangevuld met een planningoefening en een abstracte redeneertest. Zo werd het aantal kandidaten gevoelig verminderd op een manier die aanvaardbaar was voor iedereen. Fase twee kon van start gaan.

Fase twee bestond uit een potentieelinschatting die net als in de eerste fase werd uitgevoerd door een extern selectiekantoor. Het eerste deel, de persoonlijkheidsvragenlijst en de postbakoefening namen we collectief af. Om snel en efficiënt te werken, verliepen twee sessies volledig identiek en simultaan in Gent en Leuven. Deel twee organiseerden we voor elke kandidaat afzonderlijk. Dit bestond uit een interview en een rollenspel. De resultaten van deze potentieelinschatting zijn ondertussen bekend en de 276 overgebleven kandidaten, aangevuld met een aantal kandidaten die vroeger reeds een positieve potentieelinschatting behaalden, staan nu voor de laatste uitdaging, de kennisexamens.

examens

Fase drie bestaat namelijk nog uit drie openboekexamens over achtereenvolgens: overheidsmanagement, actuele geschiedenis van België en Europa, en administratieve rechtsbeginselen. Deze examens starten in juni 2009 en worden gespreid over een lange periode, om de kandidaten de kans te geven zich grondig voor te bereiden, maar ook omdat de resultaten van een examen telkens eliminerend zijn voor de deelname aan het volgende examen.”

communicatie

“Het is en blijft een lange procedure die veel engagement en inspanningen vraagt van de deelnemers. Daarom hechten we er ook veel belang aan de kandidaten regelmatig te informeren en te begeleiden. Bij de aanvang van dit proces organiseerden we infosessies

over de inhoud en het verloop van de potentieelinschatting. In januari 2009 kregen de kandidaten het cursusmateriaal via AgO, het agentschap voor overheidspersoneel, en in april communiceerden we de datum van het eerste examen. Deelnemers aan het examen krijgen ook een sessie over ‘leren leren’ en elk vak wordt tijdens twee opleidingssessies toegelicht door de betrokken professoren.

werken aan een betere procedure

Ondanks de vele wijzigingen die we al voorstelden om de procedure te verbeteren, blijven we werken aan een betere manier om mensen de kans te bieden om door te groeien in de organisatie. We geloven dat het begeleiden van werknemers bij hun ontwikkeling

doorheen de carrière, bijdraagt tot een efficiënte en effectieve overheid. De informatie over de competenties die beoordeeld worden tijdens de selectieprocedure is de ideale basis

“We blijven werken aan een betere manier om mensen de kans te bieden door te groeien in de organisatie.”

voor de eerste functioneringsgesprekken. Onze visie op dit proces strookt dan ook volledig met onze visie op rekrutering en selectie. Waarom niet werken aan een organisatiebreed carrière-model waar ieder individu op zijn ritme zijn weg kan vinden, ongeacht het behaalde diploma? Zo krijgen entiteiten de kans om eigen overgangsprozessen te organiseren, gelinkt aan effectieve vacatures. Dit zijn vragen waar we in de toekomst zeker een antwoord op zullen vinden.”

Marc Morris
*secretaris-generaal van
het Departement Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin*



talent evalueren

evaluwijzer

Met evaluwijzer heeft Jobpunt Vlaanderen een nieuwe online softwaretoepassing ontwikkeld waarmee de prestatiebeoordeling van medewerkers snel en efficiënt opgevolgd en vereenvoudigd kan worden. Het systeem kan volledig ingesteld worden naargelang het specifieke evaluatieproces van de organisatie. Op www.evaluwijzer.be staat een demo van dit systeem.

Daar waar personeelsbeleid vroeger beperkt bleef tot personeelsadministratie, is in veel organisaties een onomkeerbare evolutie ingezet in de richting van een modern humanresourcesmanagement.

Een belangrijk onderdeel van dit humanresourcesbeleid is de HRM-cyclus: selectie – doelstellingen – prestatie – coaching – evaluatie – beloning – ontwikkeling.

cascade van doelstellingen

Evaluatie is binnen deze cyclus een essentiële schakel om medewerkers te begeleiden naar een niveau dat zowel tegemoet komt aan de noden van de persoon als aan de noden van de organisatie. Evaluatie begint bij de organisatiedoelstellingen die als een cascade doorsijpelen naar alle lagen van de organisatie en daar vertaald worden in individuele doelstellingen. Idealiter bestaat evaluatie telkens uit drie componenten: de resultaatsgebieden die aangeven wat de werknemer te doen staat, de competenties of de manier waarop hij of zij dit best uitvoert en bijkomende doelstellingen rond extra projecten. Samen geven deze een globaal beeld van het functioneren van de werknemer.

essentieel om te
groeien als organisatie

concrete afspraken

Medewerkers evalueren betekent meer dan één formeel gesprek per evaluatieperiode. Aan de hand van individuele en concrete afspraken weet de medewerker waar hij of zij aan moet werken. Zo kan elke werknemer, op elk moment, voor zichzelf inschatten of hij of zij op de goede weg is. Dagelijkse coaching en regelmatige functioneringsgesprekken zijn nodig om het gewenste niveau te bereiken.

Het uitwerken van een billijke en correcte evaluatieprocedure is essentieel. Daarnaast moet binnen de organisatie een draagvlak zijn voor zulke procedures. Een goede strategische aanpak en een projectmatige, permanente begeleiding voorkomt weerstand tegen een goed evaluatiesysteem.

doorlichting – ontwikkeling – optimalisatie

Jobpunt Vlaanderen kan bij dit alles begeleiding bieden. Zowel voor de doorlichting van het bestaande systeem, de ontwikkeling van voorstellen tot optimalisatie als het uitwerken van een nieuw systeem.

Ook bij de uiteindelijke invoering van een evaluatiesysteem kunnen wij ondersteuning geven. Instrumenten als informatie, communicatie, overleg, opleiding, training en coaching op het terrein zijn cruciaal. Ook hier blijft sturing top-down onmisbaar voor een succesvolle implementatie.

Jobpunt Vlaanderen sloot voor evaluatie raamcontracten af met: Accord Group, Hudson, SKAN en Key Consult.

In 2008 begeleidde
Jobpunt Vlaanderen 20
evaluatieprojecten.



Ellen De Clerck
gemeentesecretaris Meise

Door een nieuw gemeentedecreet, ingevoerd in 2005, werd een evaluatieprocedure voor decretale graden door een extern bureau verplicht. Ellen De Clerck geeft een woordje uitleg over haar ervaring met de evaluatieprocedure.

decretale graden

"Onze personeelsdienst nam contact op met Jobpunt Vlaanderen dat ons via andere gemeentebesturen werd aanbevolen. Zij gaven op het schepencollege een voorstelling over hoe zij de evaluatie van de decretale graden zagen en wat de mogelijkheden waren. Dit werd zeer positief onthaald. Voor ons was het evalueren van deze graden een totaal nieuw gegeven. Na de presentatie hebben wij ons aangesloten bij Jobpunt Vlaanderen. Samen kozen we een HR-adviesbureau dat de evaluaties voor zijn rekening nam.

Halverwege mijn proefperiode werden ook mijn prestaties geëvalueerd. Het gemeentebestuur gaf een aantal medewerkers op voor een online bevraging, bij ons waren dat de diensthoofden. De externe consultant had vervolgens een gesprek met een aantal

mensen van het schepencollege en met mij persoonlijk. Er vond dan ook nog een evaluatie plaats op het einde van de proefperiode, dit gebeurde aan de hand van een gesprek met dezelfde leden van het schepencollege en met mezelf."

een positieve bijdrage

"De betrokken consultants waren zeer professioneel en kenden goed hun weg in managementtechnieken, zodat we een zeer interessante insteek kregen. De contacten verliepen vlot en aangenaam, niet berispelend maar toch kritisch en ernstig. Ik ervaar de aanwijzingen en gegeven raad alvast als een positieve bijdrage, zoals het advies om onze medewerkers doelstellingen op te leggen.

De bevragingen werden gevolgd door een zeer uitgebreid verslag met heel wat interessante feedback, zowel van de medewerkers als van het schepencollege. Als er geen namen genoemd worden, komt er toch informatie aan de oppervlakte die je niet snel rechtstreeks krijgt. Dit geeft een goed zicht op hoe je werk beoordeeld wordt, op je sterke kanten maar ook op de nodige aandachtspunten."

"De evaluatie geeft een goed zicht op hoe je werk beoordeeld wordt, op je sterke kanten maar ook op de nodige aandachtspunten."

Marc Morris

secretaris-generaal van het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

De Vlaamse overheid streeft voor de evaluatie van de Vlaamse topambtenaren naar een 360°-feedback. Dit houdt in dat niet enkel de leidinggevende, in casu de bevoegde minister, maar ook de topambtenaar zelf en zijn medewerkers hun bijdrage leveren aan de evaluatie. De bedoeling is om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de prestaties op de werkvloer. Marc Morris omschrijft hoe de evaluatie in zijn werk gaat en hoe hij die beleeft.

evaluwijzer

"Jobpunt Vlaanderen neemt in opdracht van de regering de hele opvolging van het proces voor haar rekening. Daarnaast zorgen zij voor een goede kwaliteitsbewaking van het HR-adviesbureau dat wordt aangeduid voor de evaluatie, zodat de opdracht die de regering geeft, zo adequaat mogelijk wordt uitgevoerd.

Ik kijk in ieder geval met tevredenheid terug op de samenwerking. Dit is al mijn twaalfde evaluatie en zeker de laatste jaren is door een handig gebruik van IT-applicaties het evalueren een heel stuk gemakkelijker en sneller geworden. Het gebruik van grafieken en scores maakt het evaluatieverslag bovendien overzichtelijker en geeft een beter inzicht in je prestaties. Ook de no-nonsenseaanpak siert de consultants van het adviesbureau. Ze komen 'to the point' en werken zeer professioneel. De contacten verlopen dan ook vlot, zowel per mail als persoonlijk.

De eerste stap in de evaluatie is de elektronische bevraging. Een vijftiental mensen worden via het internet bevraagd: ikzelf, de functioneel bevoegde minister, de afdelingshoofden waaraan ik leiding geef en eventueel nog enkele andere medewerkers. De bevraging bevat drie elementen: de vooropgestelde jaardoelstellingen, de resultaatgebieden, met name de dagelijkse werking, en mijn generieke competenties. Dit laatste heeft betrekking op mijn kwaliteiten in leidinggeven, samenwerken, strategie ..."

Jobpunt Vlaanderen ontwikkelde voor deze bevraging de evaluwijzer, een flexibel en webbased tool. Dit is een gebruiksvriendelijk en handig instrument. Ook de collega's die op elektronische wijze bevraagd worden over mijn presteren, bevestigen dat het invullen vlot verloopt.

een verrijkende confrontatie

"Van deze bevraging wordt een eerste versie van het rapport gemaakt. Op basis hiervan heeft de externe consultant een gesprek met de minister en met mezelf. Daarna worden eventueel nog wat commentaren aan het ontwerp toegevoegd. Het gefinaliseerde rapport gaat terug naar de bevoegde minister en er wordt een score toegekend. Een goede score kan leiden tot een managementtoelage, een slechte eventueel tot ontslag.

Via de 360°-methode kun je je zelfevaluatie confronteren met de perceptie die leeft bij de collega's en bij de minister die je opdrachtgever is. De confrontatie van deze bevindingen is bijzonder verrijkend. Je ontdekt waar je goed zit, maar ook waar je nog aan moet werken. Vooral de manier waarop je functioneren, je attitudes en competenties beoordeeld worden, is bijzonder leerrijk. Niet iedereen is even goed op de hoogte van het al dan niet bereiken van de doelstellingen en de resultaatgebieden. Maar iedereen kan wel iets zeggen over je aanpak en houding. Zo kun je je toespitsen op die elementen die nodig zijn voor je verdere ontwikkeling en performance.

In het ontwerpverslag worden alle bevindingen samengebracht. Zo krijg je een interessante neerslag van de drie groepen spelers die betrokken zijn met je functioneren. Bottom-up vanuit je collega's, top-down vanuit de minister en zijn medewerkers en natuurlijk introspectief vanuit jezelf. Dit allemaal op een rijtje geeft een goede samenvatting van wat je het afgelopen jaar hebt gepresteerd. Het verslag is voor mij alvast een stimulans, een schouderklop om verder te doen. Het geeft voldoening en is tegelijk een aansporing om de teugels niet te vieren.

Wat ik wel nog een beetje mis in de aanpak is een benchmark. Hoe goed scoor ik in vergelijking met de andere topambtenaren? Daarnaast vind ik het jammer dat ik geen

rechtstreeks gesprek heb met de bevoegde minister om de wederzijdse bevindingen aan elkaar af te toetsen. Dit zou nog een goede aanvulling zijn op de hele procedure."

"De no-nonsenseaanpak siert de consultants van het adviesbureau. Ze komen 'to the point' en werken zeer professioneel."



talent coachen

Terwijl vorming theoretische inzichten biedt, zorgt coaching voor toepassing en training in de praktijk.

individueel

Werknemers kunnen individueel of in groep gecoacht worden op sociale vaardigheden. Door **individuele coaching** krijgt de betrokkene een inzicht in zijn of haar kwaliteiten, maar ook in eventuele zwaktes en ontwikkelingspunten. Hieraan wordt vervolgens in de praktijk gewerkt. De coach is nauw betrokken bij de voorbereiding van vergaderingen en individuele gesprekken, plannings en werkafspraken, presentaties en nota's ... Deze activiteiten worden nadien opnieuw besproken. Zo kan de betrokkene leerpunten noteren en de evolutie van zijn of haar competenties volgen. Als dit consequent gebeurt, werken de medewerkers efficiënt aan gedragsverandering.

team

Voor medewerkers die in teamverband werken zijn ook de onderlinge relaties cruciaal voor het slagen en ontwikkelen van de mensen en van de organisatie. Teams kennen in hun ontwikkeling verschillende fasen en situaties, die telkens een andere aanpak van **teamcoaching** vragen.

management

Anderzijds biedt Jobpunt Vlaanderen ook begeleiding bij het coachen van managementvaardigheden. Dit houdt dan in dat leden van het management van de organisatie gecoacht worden rond bijvoorbeeld strategisch en operationeel management, veranderingsprocessen of projectmanagement.

Jobpunt Vlaanderen schakelt externe consultants in die ervaring hebben in dergelijke begeleiding en de nodige ondersteuning kunnen geven. Ook hier verloopt de aanpak zeer gepersonaliseerd, in functie van het probleem dat zich stelt en de eigenheid van het bestuur of administratie.

Via Jobpunt Vlaanderen kunnen onze vennoten samenwerken met zeven gespecialiseerde kantoren voor coaching: Agora, Ascento, Hudson, Mens, PwC/Limits, Qernel en SD Worx.

toepassing en training in de praktijk

 Coaching is een nieuwe dienstverlening voor Jobpunt Vlaanderen.

Marleen Mercelis
*departementshoofd Personeel
en Organisatie stad Gent*



procesanalyse en veranderings- management

Jobpunt Vlaanderen ondersteunt besturen in het optimaliseren van hun organisatie, zodat zij hun klanten nog beter kunnen bedienen. In dit begeleidingstraject integreren we al de componenten die te maken hebben met de onderliggende processen, competenties en attitudes van mensen, technologie, cultuur, organisatie en strategie in een globale aanpak. In eerste instantie identificeren we de noodzakelijke stappen van het proces, in tweede instantie bepalen we de bijbehorende personeelsbehoeften.

projectmatig

De concrete aanpak verloopt volgens de logica van een projectorganisatie en projectplanning waarin de volgende elementen aan bod kunnen komen:

- bespreking van doelstelling en werkwijze in de stuurgroep en validering door het management;
- opstellen van een communicatieplan als ondersteuning van het herstructureringstraject en om het nodige draagvlak te verkrijgen binnen de organisatie;
- analyse en omschrijving van de huidige situatie;
- ontwikkelen van geoptimaliseerde processen en toekomstige manier van werken;
- opmaken van een kloofanalyse tussen de huidige en toekomstige situatie;
- opstellen van het realisatieplan om de gewenste toestand te realiseren;
- opstellen van het eindrapport waarin voorgaande stappen geïntegreerd worden verwerkt;
- projectbeheer met een stuurgroep en projectleider omdat de instelling zelf het gehele project dient te schragen;

personeelsbehoefte

Nadat alle processen in kaart zijn gebracht, definiëren we in de tweede fase de personeelsbehoeften. Hoeveel en welke medewerkers zijn nodig om het proces optimaal te laten verlopen? Zowel het aantal, het niveau als de competenties tellen. Het uiteindelijke resultaat van deze oefening kan een nieuw organisatiemodel zijn of een uitgewerkt personeelsbehoeftenplan.

De kritische succesfactoren zijn de betrokkenheid van het bestuur én een geïntegreerde aanpak die rekening houdt met alles wat in een organisatie leeft.

samenwerking met gespecialiseerde adviesbureaus

Via Jobpunt Vlaanderen kunnen onze vennoten voor procesanalyse samenwerken met de volgende adviesbureaus: Arch International, Deloitte, Möbius en Ernst & Young.

meer rendement
uit uw organisatie halen

 In 2008 deed Jobpunt Vlaanderen 21 proces-optimalisaties.

Pierre Vanhove

afdelingshoofd Ontwikkeling en Kaderbeleid van De Lijn

Door de voortdurende groei van De Lijn, groeit ook de nood aan aangepaste organisatiestructuren voor de ondersteunende diensten. De Lijn startte daarom met een studie van al zijn marketingafdelingen. Pierre Vanhove vertelt waarom De Lijn gebruik maakt van de diensten van Jobpunt Vlaanderen.

alle functionaliteiten passeren de revue

“De voornaamste strategische focus bij de studie van de marketingafdelingen lag op de uitbouw van een nog klantvriendelijker bedrijf. Andere organisatiestudies volgden: exploitatie, zorgsystemen, juridisch beheer en verzekeringen, meerdere technische afdelingen, garages en onderhoudscentra ... Op termijn zullen alle functionele domeinen de revue passeren.

Jobpunt Vlaanderen hielp ons om de geschikte leverancier te vinden die deze studies kan begeleiden en coördineren. Zij controleren

ook of de opdracht is uitgevoerd volgens de afspraken. Desnoods sturen zij bij en intermediairen als er problemen zijn.

Zij adviseerden ons een adviesbureau, waarmee wij sinds jaren een zeer goede samenwerking uitbouwden. Dit bureau faciliteert het hele studieproces in voortdurende interactie met het personeel. Zij brengen de methodologie aan, zijn aanwezig op bijeenkomsten van stuur- en werkgroepen, verwerken de gegevens, bereiden de rapportering voor ...”

nieuw organisatiemodel

“De grote fases van een dergelijke studie zijn meestal identiek. Nadat de strategische focus van een afdeling is vastgelegd, worden de onderliggende processen gedetailleerd in kaart gebracht. Vervolgens worden de verantwoordelijkheden in elke stap van de processen toegewezen. Wie is (eind)verantwoordelijk? Wie moet geïnformeerd en wie moet geraadpleegd worden? Wij vertalen dit verder in taken, functies en VTE's. Ten slotte

wordt een implementatieplan opgesteld om te evolueren van de huidige naar de nieuwe structuren.

Iedere organisatiestudie resulteert uiteindelijk in een nieuw organisatiemodel, de studie is geen eindpunt. De implementatie van een nieuwe structuur dient eveneens projectmatig aangepakt te worden. Eerst stellen we een changeteam samen van sleutelfiguren die het traject opstarten. Nadat de structuur is ingevuld krijgen de mensen naargelang hun competenties en ervaringen hun plaats. De nieuwe manier van werken zal vervolgens geleidelijk aan geïmplementeerd worden. Kortom: alle registers van het changemanagement worden hier opengetrokken.”

“Alle registers van het changemanagement worden hier opengetrokken.”





Marleen Mercelis
departementshoofd Personeel en
Organisatie stad Gent

De stad Gent doet een beroep op Jobpunt Vlaanderen voor de begeleiding van de reorganisatie en optimalisatie van een aantal diensten. Marleen Mercelis geeft tekst en uitleg.

een grote meerwaarde op praktisch vlak

"Vroeger verplichtte de wet op de overheidsopdrachten ons om telkens firma's aan te schrijven om ons te begeleiden in de reorganisatie en optimalisatie van onze diensten. Dankzij onze samenwerking met Jobpunt Vlaanderen hoeven we deze tijdrovende procedure niet langer te volgen. Nu nemen zij die taak voor hun rekening. Zeker bij grote opdrachten die snel moeten uitgevoerd worden is dat een groot voordeel. En dat terwijl ook de inhoudelijke kwaliteit blijft gewaarborgd.

Jobpunt Vlaanderen biedt ons dus een grote meerwaarde op praktisch vlak. Zij nodigen de HR-dienstverleners uit en geven hun de nodige informatie. Wij moeten alleen beschikbaar zijn om de kandidaat-kantoren te ontvangen en te bevragen. De verdere administratieve afhandeling doen zij ook voor ons. Dat bespaart ons heel wat schrijfwerk.

Jobpunt Vlaanderen selecteerde vier partners waarmee wij nu samenwerken. Enkel hiervan kenden we al en daarvan wisten we dat ze geschikt zijn. Daarnaast hebben we uitstekende nieuwe kantoren leren kennen."

"Dankzij Jobpunt Vlaanderen hebben we voor elke opdracht het meest geschikte bureau."

een objectieve behoeftebepaling

"In de praktijk verloopt de samenwerking als volgt. Zodra de probleemstelling is uitgeschreven, wordt een afspraak gemaakt door Jobpunt Vlaanderen met de betrokken firma's. Zij geven ons een voorstelling en de kans om de betrokken consultant te bevragen. Op basis van de behoeftebepaling, maken zij vervolgens een projectvoorstel. De uiteindelijke keuze verschilt per opdracht. Dankzij de ervaring van Jobpunt Vlaanderen met voorgaande opdrachten, kunnen zij ons adviseren over de werking van deze bureaus. Zo hebben we voor elke opdracht, het meest geschikte bureau.

Een voorbeeld van een project was de reorganisatie van onze dienst Personeelsbeheer en de afstemming van al onze HR-processen daarop. Dat was noodzakelijk door de nieuwe rechtspositieregeling. Zo kunnen we aan objectieve personeelsbehoeftebepaling doen, zowel naar aantallen als naar profielen. Onze medewerkers worden doorheen deze reorganisatie gecoacht en begeleid.

Ook onze Administratie Technische Diensten die zowel centraal als decentraal in onze stad aanwezig zijn, werden geoptimaliseerd op basis van een aantal cruciale vragen. Op welke manier kan de burger contact opnemen met onze diensten? Hoe laat je de loketten functioneren? Welke ondersteuning van mensen en middelen heb je hiervoor nodig? Hoe kunnen we efficiënt werken zonder de klantvriendelijkheid naar de burger toe te verwaarlozen? Naast een personeelsbehoeftebepaling was dus ook een goede input van de vereiste informaticabehoefte nodig."



“ De doelstelling was om alle werknemers op een gelijke en wettelijke manier te vergoeden voor de gevraagde en noodzakelijke prestaties. ”

Ria Caers
schepen stad Geel

Schepen Ria Caers vertelt over de problematiek van de arbeidstijdregeling binnen de stad Geel. Voor de harmonisatie van deze regeling riep de stad de hulp in van Jobpunt Vlaanderen.

de komst van de nieuwe rechtspositieregeling

“In de stad Geel stelden we vast dat niet alle stedelijke diensten op een uniforme wijze omgingen met toeslagen op onder meer avond- en weekendwerk. Terwijl bepaalde diensten structureel ook veel overuren presteerden. Een duidelijke analyse van de verschillende arbeidsregimes en compensatieregelingen ontbrak. De komst van de nieuwe rechtspositieregeling was een opportuniteit om na te denken over arbeidsvoorwaarden en -regimes in onze organisatie. En was voor zowel het openbaar bestuur als voor de werknemers een uitgelezen kans om de samenwerking opnieuw te bekijken. De ultieme doelstelling van het bestuur was om alle werknemers van de stad Geel op een gelijke en wettelijke

manier te vergoeden voor de gevraagde en noodzakelijke prestaties.

Begin 2008 vroegen we Jobpunt Vlaanderen om de markt te verkennen voor het uitwerken van de werk- en overurenregeling conform de nieuwe rechtspositieregeling. Zij hebben een grote knowhow op het vlak van externe bureaus. Hun uiterst professionele ondersteuning was cruciaal om de geschikte kandidaten voor deze opdracht te vinden.

Samen met Jobpunt Vlaanderen werden drie adviesbureaus uitgenodigd om zich voor te stellen. Het bestuur koos uiteindelijk voor een dienstverlener omwille van het inhoudelijke plan van aanpak, hun ervaring met gelijkaardige projecten en de kostprijs. De samenwerking verliep zeer vlot. Vanaf eind augustus werden de verschillende diensten geanalyseerd. En op het einde van het jaar werden de eindconclusies besproken op het managementteam en schepencollege. Begin januari 2009 werden de onderhandelingen

met de vakbonden positief afgerond, samen met onze nieuwe rechtspositieregeling.”

het belang van communicatie

“Om de huidige situatie te vereenvoudigen werden in samenspraak met het managementteam en de diensthoofden een aantal basis- en arbeidsregimes binnen de stad vastgelegd. En dat binnen een arbeidsreglement dat de prestaties en mogelijke flexibiliteit en compensaties beschrijft. De variaties worden per dienst bepaald. Er kwamen uniforme compensatieregelingen in gans de organisatie en de prestaties werden geregulariseerd.

De vakbondsorganisaties werden ook steeds op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen binnen de organisatie. En via de personeelsvergaderingen en een nieuwsbrief werden de medewerkers geïnformeerd. De nieuwe arbeidsregimes en rechtspositieregeling geven wel wat onzekerheid en onrust bij de personeelsleden. Voor een aantal diensten komt er een nieuwe arbeidsregeling. De

huidige arbeidsregimes worden afgestemd op de momenten waarop de werklust zich voordoet. We trachten overuren te vermijden en toeslagen te reduceren. Een goede communicatie met de diensthoofden en de personeelsleden is erg belangrijk om dit project te laten slagen. De goede ondersteuning van het adviesbureau is daarbij onontbeerlijk.

Er is nog veel werk aan de winkel. Naast het vastleggen van de arbeidsregimes in het arbeidsreglement dient heel ons tijdsregistratiesysteem nog aangepast te worden aan de verschillende werkregimes. Dankzij dit project zijn wel alvast een aantal ongelijkheden aan het licht gekomen. Ik heb het gevoel dat het grootste deel van de werknemers begrip heeft voor het bestuur. Ze ervaren dat er werk gemaakt wordt van een goede werkorganisatie en een gelijke behandeling van het personeel.”



talent tijdelijk

In het kader van Flexpunt startte Jobpunt Vlaanderen in 2008 in totaal 66 procedures op om 75 vacatures in te vullen. 50 vacatures werden ingevuld, 19 werden afgesloten en 21 personen werden in de interne databank opgenomen. Eind 2008 sloten we af met 6 lopende vacatures.



talent tijdelijk vervangen

Ilse Steen

*waarnemend personeelsdirecteur
stad Leuven*

*"Flexpunt speelt
echt goed in op
de dringende
behoeften van
het bestuur."*

flex.
jobpunt Vlaanderen

vervangen

een handig alternatief
voor interim

Flexpunt

Flexpunt is een soepel en efficiënt systeem om tijdelijke personeelsbehoeften van de Vlaamse openbare besturen in te vullen. Of het nu gaat om vervangingen of tijdelijke vermeerdering van het werk. Laag- of hoogopgeleide krachten, administratieve medewerkers, geschoolde arbeiders of specialisten. Flexpunt zoekt een oplossing.

Flexpunt doet in eerste instantie een beroep op medewerkers die al (voor bepaalde duur)

in dienst zijn van de Vlaamse overheid. Als dit niet lukt, schakelt Flexpunt externe dienstverleners in. Wij werken hiervoor samen met Randstad, Manpower en t-interim. Zij hebben jarenlange ervaring in dit vakgebied. Zij leveren de kandidaten aan die vervolgens in dienst komen van de vennoot.

Snelheid en een soepele administratieve afhandeling staan voorop. Een permanente opvolging en kwaliteitsbewaking zijn vanzelfsprekend. Daarnaast hebben we ook oog voor diversiteits- en doelgroepenbeleid.

Ilse Steen
*waarnemend personeels-
directeur stad Leuven*

Het personeelsbeleid van de stad Leuven bevindt zich in een heel bijzondere situatie omdat momenteel hun organogram hertekend wordt. Een aantal aanwervingsprocedures worden daarom bewust 'on hold' gezet tot het vereiste profiel duidelijk is. Ilse Steen vertelt dat Leuven veelvuldig een beroep doet op Flexpunt om de nood in de tussentijd op te vangen.

**interim is voor de overheid
wettelijk beperkt**

"Flexpunt speelt echt goed in op de dringende behoeften van het bestuur en is een goed alternatief voor interim. Zeker in vergelijking met de gewone aanwervingsprocedures werkt het systeem zeer snel. Vroeger werkten we met interim als mensen tijdelijk afwezig waren en we een vervanging nodig hadden. Interim is voor de overheid echter wettelijk beperkt. Strikt genomen mogen wij interim enkel gebruiken voor afwezigheden van contractuele personeelsleden. Voor vermeerdering van het werk of om statutaire ambtenaren te vervangen, mag dit niet. Daar zijn de juiste uitvoeringsbesluiten nog niet voor genomen. Daar komt bij dat we voor de stad vaak mensen nodig hebben voor langere periodes. Interim wordt dan al snel erg duur.

Als aandeelhouder kregen we via Jobpunt Vlaanderen het aanbod om met Flexpunt te werken. Zij schreven een overheidsopdracht uit waardoor verschillende interimkantoren kunnen worden ingeschakeld naar gelang het profiel dat wordt gezocht. Flexpunt is een flexibele, snelle manier om goede vervangkrachten te vinden. Zodra wij vaststellen dat we iemand dringend nodig hebben, vullen we een aanvraagformulier in. We beschrijven het profiel, de vereiste competenties, het diploma-niveau, de verloning ... Dit geven we door aan onze contactpersoon van Flexpunt."

**Jobpunt Vlaanderen neemt ons
heel wat werk uit handen**

"Zij zoeken de kandidaten, screenen hen en stellen een rapport op. Flexpunt bezorgt ons vervolgens de cv's en wij beslissen of we de kandidaten willen zien. Het College van burgemeester en schepenen beslist uiteindelijk of iemand een tijdelijk contract krijgt. Op basis van de toegekende contracten berekent Jobpunt de selectiekost die zij aan ons factureert. Iemand waar we tevreden over zijn, kunnen wij opnieuw aanmelden aan de databank van Flexpunt. Mochten we die persoon achteraf opnieuw willen inschakelen, dan hoeven we zelfs geen selectiekost te betalen.

We hebben inmiddels al een 25-tal profielen ingevuld via Flexpunt sinds het begin van 2009. Een kinderverzorgster, een tekenaar, arbeiders, administratief medewerkers ... Er wordt dus gretig gebruik gemaakt van dit aanbod binnen de stad Leuven. De toegevoegde waarde van Jobpunt Vlaanderen is dat zij ons heel wat werk uit handen nemen. Gewoonlijk loopt de samenwerking heel erg vlot. Het hangt natuurlijk ook een beetje van het profiel af, voor knelpuntberoepen is het wat moeilijker om geschikte kandidaten te vinden."

"Flexpunt zorgde voor een korte screening van de kandidaten die door de uitzendbureaus werden aangeleverd."



Evelyn Becu
*directeur Personeel en
Organisatie van de VMW*

Afgelopen jaar implementeerde de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening een nieuw klantenbeheersysteem. Om de bijkomende druk op de klantendiensten van de directies op te vangen hadden zij een snelle oplossing nodig. Evelyn Becu verklaart waarom zij voor Flexpunt kozen.

expert in marktverkenning

"Wij gingen op zoek naar een flexibele manier om tijdelijk extra personeel aan te werven. In totaal ging het over een achttal vacatures. Hiervoor deden we een beroep op de diensten van Flexpunt. De VMW is vennoot van Jobpunt Vlaanderen en werkt ook voor andere aanwervingen, zowel statutaire als contractuele, met Jobpunt samen. Als overheidsinstelling zijn wij minder vertrouwd met de markt van de selectie- en de interimkan-

toren. Jobpunt Vlaanderen nam als expert de marktverkenning op zich en sloot contracten af met private dienstverleners.

Kandidaten met ervaring in een klantenomgeving kregen de voorkeur. Andere vooropgestelde kwaliteiten waren: voldoende stressbestendigheid, affiniteit met informatica, taal- en contactvaardigheid en nauwkeurigheid. Daarnaast stelden wij een bachelordiploma voorop, wij verwachtten van de kandidaten dat zij snel inzetbaar en rendabel waren."

het opvangen van piekbelastingen

"Flexpunt zorgde voor een korte screening van de kandidaten die door de uitzendbureaus werden aangeleverd. Als deze screening positief was, werden zij doorverwezen naar

de VMW. Hierna volgde nog een gesprek met de leidinggevende. De kandidaten die gunstig beoordeeld werden, kregen een contract van bepaalde duur aangeboden.

De samenwerking met Flexpunt verliep vlot. Op korte termijn vonden wij voldoende kandidaten met het juiste profiel, zodat de gevraagde versterking in de klantendiensten snel kon worden gerealiseerd. De aangeleverde kandidaten waren – onder meer gelet op de hoge profielvereisten – vrij snel inzetbaar voor routinematige opdrachten. Een dergelijke formule is ideaal voor het opvangen van piekbelastingen. Het belang van een goede screening kan hierbij wel nauwelijks overschat worden."

outplacement

Verliezen werknemers hun job? Dan kan het bestuur beslissen om hen individueel of in groep te begeleiden naar een nieuwe betrekking die wel past bij hun talenten. Outplacementbegeleiding stelt de werknemer in staat om zo snel mogelijk een job te vinden die aan zijn of haar verwachtingen en competenties beantwoordt. Het traject bestaat uit theoretische begeleiding én uit concrete praktijkoefeningen. Afhankelijk van de persoonlijke sterktes en zwaktes komen verschillende modules aan bod.

inzetbaarheid verhogen

Zowel bij individuele als groepsbegeleiding heeft de begeleider de taak om de inzetbaarheid van de deelnemer te verhogen. Door een grotere professionele kennis en sollicitatietraining kan de deelnemer zijn weerstand ten opzichte van verandering overwinnen.

De toetssteen van een succesvol begeleidingstraject is uiteraard het vinden van een nieuwe job. Voor outplacement sloot Jobpunt Vlaanderen een raamakkoord af met Ascento.

zoeken naar oplossingen

In 2008 begeleidde Jobpunt Vlaanderen 7 outplacement-opdrachten.



“Zodra de beslissing tot ontslag is genomen, willen we op een degelijke en snelle manier onze medewerkers begeleiden. Jobpunt Vlaanderen biedt ons deze mogelijkheid.”

Jan Willems
HR-manager VDAB

De VDAB schakelt Jobpunt Vlaanderen in voor outplacement van eigen personeel. Zodat mensen die uit dienst gaan, op heel korte termijn kunnen worden begeleid. Jan Willems is tevreden over de samenwerking.

zorg dragen voor medewerkers

“Bij VDAB willen we tot het allerlaatste moment, ook bij ontslag, en daaraan gekoppeld outplacement, zorg dragen voor onze medewerkers. Voor we hiertoe besluiten, hebben we al een heel traject afgelegd. Met gesprekken, interne herplaatsingen of herplaatsingen binnen de Vlaamse overheid via Werk-wijzer, proberen we eerst om de mensen zelf te heroriënteren. Het is voor ons heel belangrijk om ook in deze moeilijke omstandigheden een goede, ‘warme’ werkgever te zijn. Ontslag is de allerlaatste optie.

Zodra de beslissing tot ontslag is genomen, willen we op een degelijke en snelle manier onze medewerkers begeleiden. Jobpunt Vlaanderen biedt ons deze mogelijkheid. Dankzij hun dienstverlening vermijden we een openbare aanbesteding, wat ons heel wat tijd bespaart. Verder is hun aanpak zeer correct en professioneel. Dat wij ook nog eens van zeer voordelige tarieven kunnen genieten, is aardig meegenomen.”

een klassiek outplacementtraject

“Jobpunt Vlaanderen raadde ons een HR-adviesbureau aan waarmee de samenwerking zeer vlot verloopt. Wij hebben een regionale spreiding van onze HR-werking. Dit is ook het geval bij de externe partner die gemakkelijk het traject verder kan begeleiden op provinciaal niveau.

Samen met Jobpunt Vlaanderen werkten wij een klassiek outplacementtraject uit. We stellen ons telkens eerst de vraag of het zinvol is, gelet op de aard van het ontslag, om over te gaan tot outplacement. Als het antwoord positief is, nemen we contact op met het adviesbureau. Afhankelijk van de context beslissen we of zij aanwezig zijn als de werknemer ontslagen wordt. Op die manier kunnen zij de eerste opvang doen van de persoon in kwestie. Als de werknemer dat wenst, kan hij of zij direct een gesprek hebben met het adviesbureau en kan outplacement opgestart worden. Vanaf dan is het aan het bureau, dat ons regelmatig op de hoogte houdt over het verdere verloop van de begeleiding.”

werk-wijzer

Jobpunt Vlaanderen ontwikkelde Werk-wijzer als belangrijke schakel in het herplaatsingsbeleid van de Vlaamse ministeries en de intern en extern verzelfstandigde agentschappen. De trajectbegeleiders van Werk-wijzer bieden begeleiding en bemiddeling in de zoektocht naar de best mogelijke nieuwe werkplek binnen de Vlaamse overheid. Het gaat om de herplaatsing van personen van wie de functie door reorganisatie werd opgeheven of die om een andere reden hun functie verloren.

de juiste persoon op de juiste plaats

Personen die voor herplaatsing in aanmerking komen, moeten ook effectief een nieuwe kans krijgen. Het is immers mogelijk dat geschikte kandidaten niet meer passen binnen een gewijzigd functieprofiel of organisatiecontext. Door de nodige opleiding, vorming en begeleiding kunnen zij binnen de nieuwe entiteit ingepast worden. Het uiteindelijke doel blijft: de juiste persoon op de juiste plaats.

een nieuwe kans

“Mijn zoektocht naar een geschikte nieuwe werkplek verliep via Werk-wijzer.”

■ In 2008 kreeg Werk-wijzer 43 nieuwe aanmeldingen en werden 17 werknemers herplaatst. Eind 2008 stond de balans op 56 lopende dossiers.



Francine Billiet
telefoniste VDAB Oostende

Francine Billiet is slechtiend en komt van het Gemeenschapsonderwijs. Na herstructureringen moest ze op zoek naar een nieuwe job en begeleidde Werk-wijzer haar om een nieuwe functie te vinden binnen de Vlaamse overheid. Ze werkte een tijdje bij Jongerenwelzijn en doet nu 6 weken stage bij VDAB Oostende.

een consulent die het hele traject begeleidt

"Ik ben statutair benoemd door het Gemeenschapsonderwijs in 1985. Wegens herstructureringen werd mijn dienst overgeplaatst naar Gent. De verre verplaatsing met het openbaar vervoer maakte het voor mij onmogelijk om

deze situatie vol te houden. Via Werk-wijzer kwam ik terecht op Jongerenwelzijn, waar ik twee jaar stage deed. Dit contract werd niet verlengd. Sinds 1 maart doe ik stage bij de VDAB in Oostende. Ik kreeg net te horen dat ik hier een vast contract zal krijgen en dat vind ik fantastisch nieuws.

Mijn zoektocht naar een geschikte nieuwe werkplek verliep via Werk-wijzer. Jobpunt Vlaanderen wees mij een consulent toe die het hele traject begeleidde. Ik had met hen een gesprek en ze namen tests af. Zij volgen de contacten op met de werkgever en zorgen ervoor dat al mijn documenten in orde zijn. Als er iets is, kan ik hen altijd bereiken, via te-

lefoon of mail. En als ik vragen heb, staan ze klaar met antwoorden en goede raad. Ik kan er altijd terecht en dat geeft een goed gevoel.

Ik ben heel gelukkig dat ik nu bij VDAB Oostende aan de slag kan. Het is dichtbij en er is een vlotte verbinding met het openbaar vervoer. De VDAB heeft me ook heel goed opgevangen. Ze doen veel moeite om mij de mogelijkheid te geven mijn job als telefoniste goed te doen. Zo zorgden ze voor spraaktechnologie en een vergrotingsprogramma voor mijn pc-scherm. Verder kreeg ik ook al twee dagen opleiding in Oudenaarde om de interne diensten beter te leren kennen."



talent

I. ons talent

voorwoord
visie op talent
onze missie en waarden
context
terugblik
onze vennoten

II. uw talent

aantrekken
selecteren
evalueren
coachen
in een optimale organisatie
tijdelijk vervangen
begeleiden bij ontslag
intern herplaatsen

III. bijlage

ons ta

vennoten Jobpunt Vlaanderen*

• **Vlaamse overheid**

Alle departementen

Alle intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid

Agentschap Centrale Accounting
Agentschap Economie
Agentschap Hoger Onderwijs en Volwassenenonderwijs (AHoVo)
Agentschap Inspectie Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed
Agentschap Inspectie Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
Agentschap Jongerenwelzijn
Agentschap Ruimtelijke Ordening - Onroerend Erfgoed Vlaanderen
Agentschap Vlaamse Belastingdienst
Agentschap voor Binnenlands Bestuur
Agentschap voor Facilitair Management
Agentschap voor Landbouw en Visserij
Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust
Agentschap voor Natuur en Bos
Agentschap voor Onderwijscommunicatie (AOC)
Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi)
Agentschap voor Overheidspersoneel
Agentschap Wegen en Verkeer
Agentschap Wonen Vlaanderen
Instituut voor Landbouw en Visserijonderzoek
Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek
Interne Audit van de Vlaamse Administratie
Koninklijk Museum voor Schone Kunsten Antwerpen (KMSKA)
Kunsten en Erfgoed
Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen
Studiedienst van de Vlaamse Regering
Vlaams Agentschap voor Internationale Samenwerking
Vlaams Agentschap voor kwaliteitszorg voor Onderwijs en Vorming
Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid
Vlaams Energieagentschap
Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed (VIOE)
Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie

Agentschappen met rechtspersoonlijkheid

- **intern verzelfstandigde agentschappen**

Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs (AGION)
BLOSO
Instituut voor Innovatie door Wetenschap en Technologie (IWT)
Kind & Gezin
OVAM
Toerisme Vlaanderen
Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH)
Vlaamse Milieumaatschappij (VMM)

- **extern verzelfstandigde agentschappen**

Agentschap voor Geografische Informatie Vlaanderen (AGIV)
De Lijn
De Rand vzw
nv De Scheepvaart
Herculesstichting
Flanders Investment & Trade (FIT)
Fonds voor wetenschappelijk onderzoek (FWO)
OPZ Geel
OPZC Rekem
Participatiemaatschappij Vlaanderen
Syntra
VDAB
Vlaamse Landmaatschappij (VLM)
Vlaamse Regulator voor de Media (VRM)
Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Elektriciteits- en Gasmarkt (VREG)
Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen (VMSW)
Waterwegen en Zeekanaal nv

Andere

Gemeenschapsonderwijs (GO!)
UZ Gent
Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening (VMW)
Vlaamse Radio & Televisieomroep (VRT)

De strategische adviesraden

Vlaams Parlement

• *Steden en Gemeenten*

Antwerpen
Arendonk
Assenede
Bilzen
Boom
Bornem
Dendermonde
Geel
Gent
Grobbendonk
Halle
Harelbeke
Herent
Kalmthout
Kapellen
Leuven
Lovendegem
Mechelen
Meise
Mortsel
Nevele
Ninove
Olen
Oostende
Puurs
Ravels
Sint-Niklaas
Sint-Pieters-Leeuw
Tremelo
Vilvoorde
Waasmunster
Wichelen
Zele
Zwalm
Zwijndrecht

• *OCMW's*

Antwerpen
Bierbeek
Bornem
Brugge
Gent
Harelbeke
Hoeilaart
Holsbeek
Kontich
Kraainem
Leuven
Mechelen
Ninove
Overijse
Roeselare
Zwalm

• *Provincies*

Antwerpen
Limburg
Vlaams-Brabant

• *intercommunales*

- CIPAL
- Ibogem
- Interelectra
- Interleuven
- Intercomunale Vereniging voor Afvalbeheer in Gent en Omstreken (IVAGO)
- Intergemeentelijke Vereniging voor Duurzaam Afvalbeheer Regio Mechelen (IVAREM)
- Interregionale Verpakkingscommissie (IVCIE)
- Intergemeentelijke Vereniging voor duurzaam milieubeheer voor Izegem en Ommeland (IVIO)
- Limburg.net
- Mi-Wa
- Stadsregio Turnhout
- Tussengemeentelijke Maatschappij der Vlaanderen voor Watervoorziening (TMVW)

• *Gemeentebedrijven, onderwijsinstellingen, publiekrechtelijke verenigingen e.d.*

AG SOB Gent
AGB Dendermonde
AGB Dienstenbedrijf Ninove
AGB Sport Actief Mechelen
AGS Leuven
AGSO Knokke-Heist
AZ Jan Palfijn Gent
Beheersmaatschappij Antwerpen Mobiel (BAM)
ERSV Limburg
Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen
Havenbedrijf Gent
Huisvestingsdienst regio Izegem
OC-ANB
POM Limburg
Provinciale Hogeschool Limburg
Vlaams Centrum voor Amateurskunsten

brochures



Ellen, auditor



Rani, wetenschappelijk onderzoeker



Jo, financieel expert



Karen, industrieel ingenieur



Ulrike en Bram, informatici



Peter, grafisch vormgever

Richt je blik op de Vlaamse overheid.



job.
jobpunt Vlaanderen

Jobpunt Vlaanderen - Heverlee, Technologielaan 11, 3001 Heverlee
Jobpunt Vlaanderen - Brussel, Boudewijnlaan 30, 1000 Brussel
e-mail: info@jobpunt.be, www.jobpunt.be

ij zich inzet zo goed mogelijk weerspie-
eiten en vaardigheden, ongeacht je ge-

. Ben je bijvoorbeeld slechthorend, dan
dan krijg je van ons een brailreggel of
oor dat je in de best mogelijke omstan-

mogelijk aan jouw handicap aan.

ures'. Hier vind je een overzicht van alle
/laanderen verlopen. Voor elke vacature
oen en hoe je kunt solliciteren. Boven-
Statutaire functies worden ook gepubli-

Vacature, Jobat, Metro, Het Belang van

ij de Vlaamse overheid surf dan naar



**Een oplossing voor uw tijdelijke
personeelsbehoeften**

flex.
jobpunt Vlaanderen

Jobpunt Vlaanderen - Flexpunt
Technologielaan 11, 3001 Heverlee
016 38 10 20
flexpunt@jobpunt.be
www.jobpunt.be
doorklikken naar Flexpunt.

**Vorbehouden betrekkingen
voor personen met een arbeidshandicap
bij de Vlaamse overheid.**



Erik, HR-beleidsmedewerker



Jozef, telefonist



Lies, medewerkster



www.jobpunt.be

job.
jobpunt Vlaanderen

Jobpunt Vlaanderen rekruteert en selecteert personeel voor de Vlaamse overheid en voor provinciebesturen, steden en gemeenten, OCMW's en intercommunales die vennoot zijn. Wie je ook bent, wat je ook wilt, via Jobpunt Vlaanderen vind jij misschien jouw droomjob.

Werken aan een wereld vol diversiteit ...



Oum-Saad, deskundige toerisme



Georges, werkmán Groendienst



Lies, medewerker dienst Voortichting

ente organisatie. Dat geldt niet in het
ur, stad, gemeente, OCMW of intercom-
aanderen werkt aan diversiteit. Het is
ng is van de Vlaamse bevolking.

nst ook, ongeacht je leeftijd en met of
soon voor de job. De juiste kwaliteiten
rop je wordt beoordeeld.

we ervoor dat de gebruikte tests en
ndien voor redelijke aanpassingen voor
en aan de selecties en goed te kunnen

ik uit naar ons Jobpuntlogo in media
ourg, De Streekkrant, VDAB, Monster,

motivatiebrief. In elk vacaturebericht
n en hoe je kunt solliciteren. Als jouw
e criteria, word je uitgenodigd voor de

www.jobpunt.be

job.
jobpunt Vlaanderen

Jobpunt Vlaanderen, Technologielaan 11, 3001 Heverlee
tel.: 016 38 10 00, e-mail: info@jobpunt.be, www.jobpunt.be

advertenties en communicatie vennoten



Dankzij meer dan 1.500 enthousiaste medewerkers beschikt het OCMW van Roeselare over een ruime waaier aan diensten: een sterk uitgebouwde sociale dienst, een Kindermobiliteit met onder meer een revalidatiecentrum en meerdere kinderdagverblijven, vier woonzorgcentra en een vijfde in aanbouw, twee dienstencentra en een uitgebreid aanbod aan thuiszorgdiensten, ... Ook het Stedelijk Ziekenhuis behoort tot deze OCMW-koepel. Voor de komende jaren staat een groot veranderingstraject op stapel teneinde verder te evolueren naar een dynamische, transparante en efficiënte overheidsorganisatie die klaar is voor de vele uitdagingen van de toekomst. Voor het versterken van onze managementstructuur en ter ondersteuning van diverse nieuwe projecten zijn momenteel volgende functies (m/v) vacant:

DIENSTHOOFD SCHULDHULPVERLENING (A1a-A2a)
 Je organiseert en leidt een team van maatschappelijk werkers, een administratieve kracht en een collega-jurist. Je waakt over de afhandeling van diverse soorten hulpvragen en geeft juridisch advies inzake schuldbemiddeling aan sociale diensten.

JURIST ALGEMENE ZAKEN (A1a-A2a)
 Dankzij jouw specialistische inbreng verzorg je de interne juridische dienstverlening. Je staat de personeelsleden en het management van OCMW Roeselare bij met juridisch advies en je vertegenwoordigt het OCMW in rechte.

VERPLEEGKUNDIGE (C3-C4)
 Je werkt mee in een vaste ploeg van verpleegkundigen en zorgkundigen in één van onze woonzorgcentra en staat in voor de verpleegkundige taken. Als geen ander kun je zelfstandig én in team werken en kom je gemotiveerd en punctueel afspraken na.

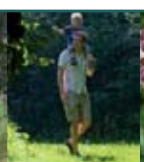
AANBOD: we bieden jou een fascinerende en maatschappelijk relevante functie, in een dynamische en mensvriendelijke omgeving in volle evolutie. Gezien de op stapel staande vernieuwingsprojecten zal je je ten volle kunnen uitleven in uitdagende projecten. Naast een aantrekkelijk loon bieden we jou een vaste benoeming of een contract van onbepaalde duur, een aantrekkelijk verlofstelsel en een aantal extralegale voordelen: gratis hospitalisatieverzekering, gratis woon-werkverkeer met het openbaar vervoer (goed bereikbaar!), maaltijdcheques ... Voor het diensthoofd en de jurist wordt twaalf jaar relevante beroepservaring in de privésector gehonoreerd evenals alle anciënniteitsjaren bij de overheid. Voor de verpleegkundige wordt zes jaar relevante beroepservaring in de privésector gehonoreerd evenals alle anciënniteitsjaren bij de overheid.

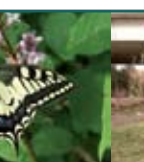
MEER INFORMATIE: een uitgebreide functiebeschrijving, de salarisvoorwaarden, de volledige aanwervingsvoorwaarden, een visietekst, het organigram, de volledige selectieprocedure en de contactpersonen waarbij je terecht kunt voor meer inhoudelijke informatie, vind je allemaal terug op www.jobpunt.be onder de knop 'vacatures'.

Solliciteren kan tot uiterlijk maandag **4 mei 2009**. Meer informatie en het adres waarnaar je je sollicitatiebrief en cv kunt sturen, vind je allemaal terug op www.jobpunt.be onder de knop 'vacatures'.









Het Agentschap voor Natuur en Bos (ANB) streeft naar meer en betere natuur in Vlaanderen. We zijn een overheidsagentschap en kiezen met enthousiasme en realisme voor een rol midden in het maatschappelijke speelveld rond natuur. Om ons streven naar win-winsituaties met alle maatschappelijke actoren kracht bij te zetten zijn we op zoek naar volgende profielen:

3 natuurinspecteurs (m/v) te Antwerpen - Brugge - Leuven (statutair)

Jouw functie: in uitvoering van het handavingsplan hou je toezicht en doe je opsporingen zodat de geldende regelgeving wordt nageleefd. Je rapporteert hierover en je adviseert de verantwoordelijken over eventuele maatregelen. Je werkt nauw samen met collega's, zodat een uniforme en veilige aanpak gegarandeerd is.

Jouw profiel: je vult je diploma van het hoger secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld aan met een attest bosbouwbekwaamheid en een rijbewijs B. Aangezien het een gezagsfunctie betreft, dien je over de Belgische nationaliteit te beschikken. Wapendracht, buiten werken en flexibele inzetbaarheid op het vlak van werktijden schrikken je niet af. Je bent correct, klantgericht en weet je zelfbeheersing te behouden in alle omstandigheden. Tijdens je proefperiode verwerv je politonale vaardigheden zoals het opstellen van een proces-verbaal en conflictantering.

Interesse? Stuur uiterlijk **31 mei 2009** het standaard-cv ingevuld per mail naar sollicitaties@vlaanderen.be of per post naar Jobpunt Vlaanderen (zone 3C), Boudewijnlaan 30 bus 42, 1000 Brussel en vermeld in het onderwerp van je mail of brief selectienummer JPV09001 en voor welke regio je solliciteert. Je vindt het standaard-cv, de functiebeschrijving, het selectiereglement en meer informatie over de selectieprocedure op www.jobpunt.be onder de knop 'vacatures', Vlaamse overheid, Agentschap voor Natuur en Bos. Meer informatie over ANB vind je op www.natuurenbos.be

1 financieel analist (m/v) te Brussel (contractueel)

Jouw functie: je coördineert onder leiding van de financieel directeur de begrotingsopmaak en begrotingscontroles. Daarnaast analyseer je de financiële behoeften binnen het agentschap. Je levert tijdig de voorbereidingen aan en rapporteert met regelmaat. Het overzicht houden over het financiële proces behoort tot je kerntaken. Je lanceert voorstellen ter optimalisatie van kwaliteit en efficiëntie waar nodig.

Jouw profiel: je bent academisch geschoold in een economisch-financiële richting of je behaalde een relevante master-na-master. De wereld van financiën en begroting in overheidscontext is geen onbekende voor je. Je hebt kennis van geautomatiseerde financiële systemen (Orafin). Je kan je schriftelijk duidelijk en gestructureerd uitdrukken. Je draagt samenwerken, klantgerichtheid en betrouwbaarheid hoog in het vaandel. Probleemoplossend en vooruitstrevend werken zijn je handelsmerk.

Interesse? Stuur uiterlijk **31 mei 2009** je cv en motivatiebrief per mail naar sollicitaties@line.vlaanderen.be of per post naar Annick Pellens, MOD LNE, Koning Albert II-laan 20 bus 8, 1000 Brussel en vermeld in het onderwerp van je mail of brief 'financieel analist'. Je vindt de functiebeschrijving en meer informatie over de selectieprocedure op www.jobpunt.be onder de knop 'vacatures', Vlaamse overheid, Agentschap voor Natuur en Bos. Deze informatie kan je ook raadplegen op www.natuurenbos.be.



Wij bieden jou: 35 dagen vakantie • gratis woon-werkverkeer en een hospitalisatieverzekering • een boeiende en maatschappelijk relevante job • een dynamische organisatie die oog heeft voor innovatie. Voor meer informatie over de arbeidsvoorwaarden kan je terecht op www.vlaanderen.be/arbeidsvoorwaarden.

De Vlaamse overheid wil de samenleving waarvoor zij zich inzet zo goed mogelijk weerspiegelen. Kandidaten worden dan ook geselecteerd op basis van hun competenties, ongeacht geslacht, afkomst, leeftijd of handicap.



**Administratief Centrum
van de Stad Gent**
Woodrow Wilsonplein 1, 9000 Gent, www.gent.be



In samenwerking met:

job. **VDAB**



Diploma: masterdiploma of policy studies.

Nieuw functie: Je staat in voor de organisatie van de evenementen in het kader van het EU-voorzitterschap waaraan het beleidscomité KMO deelneemt of die het zelf organiseert. In functie van de organisatie van een Europese conferentie Omroepend Erfgoed, onderzoek je welke Europese initiatieven en processen inspelen op Omroepend Erfgoed. Zo ben je verantwoordelijk voor netwerking rond dit thema, leg je contacten met sleutelfiguren in universiteiten, in Europese instellingen en in andere administraties.

Journal Function: Is het Functioneel Internationaal decreet en die van belang sijn voor TWIS en neemt deel aan overleggen met andere belids.

POUW TUNIKER: Je wordt Europese en internationale docenten op die van Daniël zijn. Voor RNOV en andere zaken aan de Universiteit van Amsterdam. Het is een andere werkdag, domeinen, gewesten, de federale staat, enz. Je wordt flexibel ingezet in zowel de voorbereidingen in het kader van het EU-voorzitterschap als in de reguliere internationale taken. Je denkt mee na over de globale organisatie van RNO voor het Europese en internationale beleid.

Het departement RWO (met als standplaats Brussel) heeft als kerntaak de beleidsondersteuning van de voogdijminister(e) en is dringend op zoek naar een (m/v):

Isrwa functie: levert een langetermijnvisie uit op de financiële beleidsondersteuning van het departement. le coördineert de begrotingscyclus in nauwe

Diploma: masterdiploma of gelijkwaardig bij voorkeur in een financiële, economische of bestuurskundige richting.

De Hoge Raad voor het Handhavingsbeleid (met als standplaats Brussel) is een autonome adviesraad voor het Vlaamse handhavingsbeleid inzake ruimtelijke ordening, die zich binnen het beleidsdomein RWO situeert. Hiervoor zijn we dringend op zoek naar (m/v):

Figure 1 is a line graph titled "Evolution of the average number of children per woman". The vertical axis (Y-axis) is labeled "Average number of children per woman" and ranges from 0 to 6 with increments of 1. The horizontal axis (X-axis) is labeled "Year" and ranges from 1960 to 2015 with increments of 5 years. A red line represents the fertility rate, starting at approximately 5.5 in 1960 and decreasing steadily to about 1.5 by 2015. A horizontal yellow line is drawn at approximately 2.1, representing the replacement level. The area between the red line and the yellow line is shaded in light blue.

Hoofdfunctie: je biedt administratieve ondersteuning aan de voorzitter en de vaste secretaris als persoonlijk secretariaatsmedewerker en coördineert daarnaast ook secretariaatszaken voor de overige stafmedewerkers. Je houdt o.a. agenda's bij, bereidt dossiers voor en biedt administratieve en logistieke ondersteuning.

Journal function: la medietat de timp de varsta in care se manifesta cel mai des caracterul tipic al dezvoltarii unui adolescent. In functie de aceasta se poate determina perioada de dezvoltare a adolescentului.

Diploma: master bij voorkuur in de rechten, industriële wetenschappen, architectuur of ruimtelijke planning. Laatstjaars komen ook in aanmerking.

[illegible]

Om ons W&Z-team te versterken zijn wij op zoek naar een (m/v)

TEAMLEIDER REGIEPLOEG (MECHANICA)

Standplaats Wilbrecht

Functie: als teamleider regelgeving heb je een zeer uitgebreid en gevarieerd takenpakket; je volgt de onderzocht- en monitorenactiviteiten aan bruggeten & sluitzen op het terrein af, je bent verantwoordelijk voor het opstellen van de rapporten en de opleveringsdocumenten. Daarnaast maak je onderzoeksplannen op en ben je aanwezig bij de keuring van technische installaties. Uiteraard ben je bereid om tijd te handhaven op het terrein voor de uitvoering van de werkzaamheden. Daarnaast ben je verantwoordelijk voor de planning en het operationeel aansturen van de ploeg van '76 medewerkers'. Ten slotte zit je ook vaak voor het opvangen van vragen in de sloop- en technisch materieel.

Profiel: je hebt een diploma van hoger secundair onderwijs in de richting mechanica of elektrotechnica en je beschikt over minimum 3 jaar relevante professionele ervaring in het gebied van electromechanica. Ervaring met leidinggeven is een pluspunt. Bovendien verwachten we dat je problemen op een gestructureerde manier analyseert en opspakt; en dat je prioriteiten kan stellen. Het is belangrijk dat je een goede kennis hebt van de Nederlandse taal, je bent in het bezit van een rijbewijs B, B+, B2 of B2+.

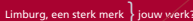
Aanbod: Waterwegen en Zeekanaal NV biedt je een statutaire berop nog niks het voldoen binnen de proeftijd en een salaris van 1.914,33 euro bruto per maand voor maximaal 32 uur per week. Het aanbod is geldig tot 1 september 2013. Het is mogelijk om de functie te combineren met een andere baan. Het aanbod is geldig tot 1 september 2013. Het is mogelijk om de functie te combineren met een andere baan.

Interesse?
Voor meer informatie over de functie kun je terecht bij Muriel Vermeersch, tel. 03 860 63 71. Je sollicitatiebrief met cv en duidelijke vermelding van de functie kun je sturen naar Waterwegen en Zeekanaal NV, t.a.v. Muriel Vermeersch, Oostdijk 110, 2630 Willebroek of jobs@wvz.be. We verwachten jouw kandidatuur uiterlijk op **14 juni 2009**.



Voor Waterwegen en Zeekanaal zijn relatieve kansen belangrijk. Kwaliteiten van mensen zijn doorslaggevend ongeacht geslacht, afkomst, leeftijd of andere factoren.

www.iobpunt.be



Limburg, dat is een uniek gevoel. Iedereen kan zien dat Limburg een provincie is die niet 'iets' anders is dan andere. Limburg is de laatste jaren uitgegroeid tot een sterk merk! Het provinciebestuur staat niet alleen voor de provinciale administratie met haar diverse boeiende beleidsdomeinen maar ook voor Domein Bijkijk, de Provinciale BijkijkNieuw Limburg, Het Domesellof, het Provinciaal Natuurcentrum, Kunstencentrum 233 en de vee melk.

Wilt ook bij meewerken aan de realisatie van dat sterk merk! Maak dan werk van een job bij het provinciebestuur. Tekenen voor ambtelijke projecten die iets kunnen betekenen voor de Limburger, die Limburg op de kaart zetten. Ga voor een job in een omgeving die tal van loopbaanmogelijkheden biedt. Momenteel zoeken wij volgende nieuwe collega's:

beantwoorden en om het voortdurend verbeteren bij anderen te verbeteren.

- Je voert op een effectieve wijze een kwaliteitsvol provinciaal integratiebeleid en een kwaliteitsvol, inclusief en integraal diversiteits- en kansenbeleid. Je zorgt ervoor dat dit beleid in
- Je weet hoe je gedragen samenwerkingsverbanden met en tussen diensten kan vormen.
- Je handelt integer in een veelzijdige situatie, ook in die waar geen eenduidige regelgeving

- [illegible]

• Is het maar een andere uitdrukking, methode, techniek en wordt actief men aan het

- Je coördineert de GIS-ontwikkelingscel. Je werkt samen met de pc-groep van het provinciebestuur.
- Je bent sterk in het vormgeven van de samenwerking binnen de eigen dienst.

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • is onderdeel de verschillende beleidsvelden het gebruik van de uitgebreide proces- en planning mogelijkheden van het GIS en andere software-ontwikkelings • is meest recente GIS-gebruikerservaringen uit is onderdeel het bij de implementatie. • is zorg voor dataarchivering en applicatieontwikkeling na interne controle en afsluiting met andere bestanden. • is meest deel van overlegprocedures binnen de VVZP en het Onderzoekend Centrum -ZS-Vlaanderen. | <ul style="list-style-type: none"> • is handelt integraal in een gebied aan situaties, om te naar geen eenduidige begrip voor bestaat. • is best is staat om standpunten in te nemen, met niet op de gevolgen en om van daaruit overtuigen en om problemen te kaderen in hun samen context. • is het ervaring in het structureren van het eigen werk met dat van anderen en in het coördineren van acties, tijd en middelen. |
| <p>Jeugd profiel</p> <ul style="list-style-type: none"> • is het grondslag en actuele kennis van de GIS technologie, software-ontwikkelings technologie | <p>Specifieke toelatingsvereisten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Masterdiploma • Minimaal 2 jaar ervaring met het gebruik van Geografische Informatie Systemen. |

Algemene toelatingsvoorwaarden Als je geïnteresseerd bent en je voldoet aan volgende voorwaarden, dan aanvaardt wij u kandidaat. Mit eerste diploma en de relevante ervaring is vermeld bij elke 6-ster, wat betreft de geschiktheid voor de opleiding. De relevante ervaring van 1 tot 6 jaren wordt als volgt gedefinieerd: De eerste jaren die dateren van 1 april 2003 betreffende de hier aangevoerde van het hoger onderwijs in Vlaanderen.	Examenprogramma Om elk voorceder een nationaal, afkomst, geslacht, waardheid, leeftijd of handicap uit te sluiten, gaan wij af op de volgende manier te werk als je bij ons solliciteert. In twee proeven gaan we u op de geschikt bent voor een bepaalde functie als je. De eerste is een schriftelijke proef waarin gepoogd wordt de kandidaat te selecteren op voldoende kennis van de taal en de geschiktheid om te werken in de leeromgeving. De resultaten daarvan klinkt het voorstellen voor u uiteindelijk wordt aanvaard.
--	--

Kandidaten (sollicitatiebrief met duidelijke vermelding van de beoogde vacature, uitgebreid curriculum vitae en kopie diploma) moeten ten laatste op 10 juni 2009 bij brief worden verstuurd

Scholaris is afhankelijk van het aantal jaren reëxante beroepservaring dat in relatie met kan worden opgeteld, en bedraagt:

- voor de functie van **afdelingsvoorbereider** bij de Diversiteit: bruto-jaarloon tussen minimum 3.535,20 euro en maximum 4.965,20 euro
- voor de functie van **GG-ombudscoördinator**: bruto-jaarloon tussen minimum 2.705,57 euro en maximum 4.482,48 euro

aan mevrouw Renata Camp, voorzitter van de Universiteitsraad 1 te 2500 Hasselt. Je kan je bezwaar ontzorgingsvolgde op hetzelfde adres aan de heer Bart Buischop, afdelingsvoorbereider bij de Diversiteit.

Uitgebreide functiebeschrijving en nadere informatie over de procedure en de arbeidsvoorwaarden kan je vinden op www.fimburg.be/vacatures of vragen bij de heer Bart Buischop, tel. 011 227 36 36 of per e-mail vacatures@fimburg.be



provincia Ljubljana
Ljubljana, 15. avgusta 2017
B: 1296/160002

provincia Ljubljana
Ljubljana, 15. avgusta 2017
B: 1296/160002

provincia Ljubljana
Ljubljana, 15. avgusta 2017
B: 1296/160002



een hart voor Gent, een hart voor je job

DOMIN GENT

DOMIN GENT

OOK GOESTING OM TE BLIJVEN PLAKKEN IN LEUVEN?



job.
jobpunt Vlaanderen

stad Leuven
Leuven.
Euwenoud.
spunglevend.

toricus, ingenieur, criminoloog, pedagoog, econoomist... bij de stad Leuven hebben we voor elk wat wils, ongeacht welk diploma je op zak hebt. Bij een lokale overheid werken we immers op diverse maatschappelijke domeinen. Of het nu gaat om het aanleggen en onderhouden van straten en riolen, het onderhouden en bewaren van ons rijk historisch patrimonium, het verder ontwikkelen

volledig extern en alle selecties zijn vergelijkend. De eerst geselecteerde wordt nu a.w. aangenomen. Wij garanderen verder dat alle selecties gelijk, anoniem en discreet worden behandeld. Al onze beslissingen worden grondig gemotiveerd en je kan na verloop van de procedure steeds inzage krijgen in je dossier en feedback vragen aan het selectie kantoor.

DE SELECTIEPROCEDURE

Om na te gaan of jij de collega bent die we zoeken, moet je een selectieprocedure doorlopen. Al naargelang de functie waarvoor je solliciteert, bestaat deze procedure uit één of meerdere onderdelen waarvan we er hier na enkele overlopen:

• EEN SCHRIFTELIJKE PROEF

In deze proef testen we aan de hand van een realistische gevalenstudie je competenties en je potentieel voor de job. We kijken soms ook je inzicht in de stad en het domein waarvoor je solliciteert. Voor ons telt vooral dat competenties belangrijker zijn dan parate kennis.

• EEN MONDELINGE PROEF

Ook hier peilen we naar je competenties maar ook naar je motivatie. Dit gesprek kan op verschillende manieren worden aangepakt. We peilen ook naar wie je bent, naar je eventuele werkervaring, maar soms leggen we je ook bepaalde situaties voor of kunnen we je vragen naar bepaalde realisaties waarna de jury wat dieper in kan gaan op je antwoorden.

• ASSESSMENT

Aan de hand van capaciteitsproeven, persoonlijkheidsvragenlijsten, simulatieoefeningen enz. observeren, analyseren en evalueren getrainde assessoren jouw gedrag in een bepaalde situatie.

• PERSOONLIJKHEIDS VRAGENLIJST

Aan de hand van deze vragenlijsten trachten we een beter inzicht te krijgen in je persoonlijkheid. Belangrijk hierbij is dat slechts één of goede antwoorden niet bestaan. We kijken na in welke mate je persoonlijkheid aansluit bij de job waarvoor je solliciteert.

DIVERSITEIT EN GELIJKE KANSEN

De stad Leuven heeft sinds eeuwen innovators van alle windrichtingen. In de stad Leuven wonen momenteel 95.000 inwoners en meer dan 30.000 studenten en onder deze populatie vinden we meer dan 150 nationaliteiten terug. Voor de stad Leuven is het dan ook belangrijk dat we deze diversiteit terugvinden in ons personeelsbestand.

Diversiteit en gelijkheid zijn fundamentele waarden binnen onze organisatie. De stad Leuven haalde in 2007 hiervoor het federale label gelijkheid-diversiteit waarop we terecht trots zijn.

Medewerkers worden geselecteerd omwille van hun competenties en hun talenten ongeacht geslacht, afkomst, leeftijd of handicap. Heb je een handicap, laat ons dit vooraf weten zodat we ervoor kunnen zorgen dat je in de best mogelijke omstandigheden kan deelnemen aan onze selectieprocedures.





Tom, hoofdgeneesheer bij de Vlaamse overheid

job.
jobpunt Vlaanderen

Ook zin in een zeker avontuur? www.jobpunt.be



