



*Samenwerken voor
natuurlijke bankelijkheid*

Klaar voor de toekomst

Ruimte voor talent

Professionaliteit



RAPPORT 2004 JAARRAPPORT 2004 JAARRAPPORT 2004

INHOUDSTAFEL

WOORD VOORAF	2
INLEIDING	
SELOR, MEER DAN EEN TOEGANGSPOORT TOT DE OVERHEID	4
• SELECTIE EN ORIËNTATIE MET BASISWAARDEN VOOR OGEN	6
• PLATTE STRUCTUUR GARANDEERT FLEXIBEL MAATWERK	7
SELOR WAARDEN ADEMEN DIVERSITEIT UIT	8
• SELOR, RUIMTE VOOR TALENT	10
• KLANTGERICHTE REKRUTERING EN SELECTIE	24
• TRANSPARANTIE TIJDENS DE COMPETENTIECERTIFICATIE	34
• PROFESSIONALISERING VAN DE ONDERSTEUNENDE EXPERTISEDOMEINEN	42
• AANBEVELINGEN VANUIT DE ONAFHANKELIJKE POSITIE VAN SELOR	48



Transparantie
Klantgerichtheid
Ruimte voor talent
Professionaliteit
Onafhankelijkheid


WOORD VOORAF

Selor kan terugblikken op een bewogen jaar waarin de waarden zowel in de dagelijkse werking als in de nieuwe infrastructuur tot leven zijn gewekt. Dit jaarverslag is dan ook opgebouwd rond de 5 basiswaarden: ruimte voor talent, klantgerichtheid, transparantie, professionalisering en onafhankelijkheid.

Die vijf waarden ademen een zesde uit: diversiteit. Want wie de basiswaarden van Selor respecteert bij de selectie van kandidaten, creëert vanzelf een divers ambtenarenpubliek. In het verleden werden in dit kader reeds een aantal acties ondernomen, onder meer om een redelijke aanpassing te voorzien voor de arbeidsgehandicapten bij de competentie- en selectietesten. In 2005 plant Selor meer initiatieven om een gelijke toegang, gebaseerd op competenties, te waarborgen.

Ingrijpend voor zowel het personeel als de kandidaten, was de verhuis. De open en moderne inrichting van het nieuwe gebouw stimuleert samenwerking in teamverband en vormt een sine qua non voor de beleving van de waarden.

Inzake rekrutering en selectie werd in 2004 een nieuwe selectieprocedure ontwikkeld voor managementfuncties binnen de federale overheid. Het is een hele opdracht om een selectiecommissie samen te stellen voor een tweetalige procedure, maar ook bij dit project wordt alles op alles gezet om het te doen slagen.



Selor voert daarnaast steeds meer oriëntatieopdrachten uit. In 2004 werd Selor onder andere ingeschakeld om nieuwe betrekkingen te zoeken voor het personeel van een aantal overheidsrestaurants die gesloten werden. Ook bij Belgacom, De Post en de NMBS werd gezocht naar geschikt talent dat een professionele uitdaging zag in de lancering van de elektronische identiteitskaart en het opzetten van het noodnummer 112. Gezien het toenemende belang van oriëntatieopdrachten zal ook de samenwerking met het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO) verder toenemen.

Verder kondigt zich een uitbreiding aan van de rekruteringsstool eRecruiting, met een uniek dossier voor elke kandidaat en een integratie van de statutaire selecties. Dit alles zal resulteren in een verdere optimalisatie van de processen.

Tot slot mag Selor fier zijn op het initiatief Talent@Public, de eerste jobbeurs voor de overheid. Voor het eerst werd een forum gecreëerd waar kandidaten kunnen kennismaken met de verschillende overheidswerkgevers. 10.000 enthousiaste bezoekers kwamen erop af. Die grote opkomst bevestigt de nood aan informatie en transparantie omtrent werken bij de overheid.

Voor 2005 bestaat de grootste uitdaging erin deze grote groep én de duizenden bezoekers van onze website niet teleur te stellen: Selor zal blijven streven naar een professionele en transparante service.

Momenteel wordt geïnvesteerd in een loket dat klachten centraliseert en acties onderneemt om verbeterpunten zichtbaar te maken. Hierbij zal nog nauwer worden samengewerkt met de Federale Ombudsmannen.

Selor zal zich inspannen om verder uit te groeien tot een expertisecentrum, al dan niet op vraag van specifieke opdrachtgevers. Een eerste aanzet werd alvast gegeven in 2004: op vraag van Justitie zullen proeven voor de beëdigde vertalers-tolken georganiseerd worden. Op vraag van de federale ministerraad zorgde Selor voor de herinschakeling van werknemers van de autonome overheidsbedrijven. Dit type van dienstverlening dient verder uitgebouwd; hierop zal ik terugkomen in de aanbeveling op het eind van dit jaarverslag.

Ik hoop alvast dat dit verslag een transparant en verrijkend beeld schetst over de werking van Selor en ik wens iedereen te bedanken die in 2004 zijn of haar vertrouwen in onze organisatie stelde en alle medewerkers te bedanken die deze realisaties mogelijk gemaakt hebben. We zullen blijven ijveren voor een transparante, klantvriendelijke, professionele en autonome dienstverlening en voor het imago van een performante overheid ten dienste van de burger.

Marc Van Hemelrijck
Afgevaardigd Bestuurder



© Ivan Mervillie

INLEIDING

SELOR, MEER DAN EEN TOEGANGSPOORT TOT DE OVERHEID

Met een reorganisatie gericht op projectwerking, een uitgebreide communicatiecampagne en de verhuis naar gloednieuwe kantoren, voltooide Selor in 2004 de metamorfose die 2 jaar geleden startte. De respons van kandidaten was uitermate positief.

Maar voor wie wil werken binnen de overheid, is Selor uiteraard niet het einddoel. Zij willen weten in welke omgeving ze zullen terechtkomen en welke functie ze precies dienen in te vullen. Daarom wil Selor zijn rol als toegangspoort tot de overheid overstijgen, door ook een forum te creëren waar potentiële kandidaten en werkgevers elkaar kunnen ontmoeten.





Ontmoeting
Ontmoetingsforum

Ontmoeting

NGSFORUM ONTMOETINGSFORUM



SELOR, MEER DAN EEN TOEGANGSPOORT TOT DE OVERHEID

SELECTIE EN ORIËNTATIE MET BASISWAARDEN VOOR OGEN

Selor, het Selectiebureau van de Federale Overheid, staat in voor tal van activiteiten.

De voornaamste:

- selecties voor statutair personeel;
- selecties voor mandaatfuncties;
- beheer van de interne arbeidsmarkt (jobrotatie binnen de federale overheid voor alle statutaire ambtenaren);
- beheer van competentieprofielen in de eRecruitingdatabank voor contractuele functies en interne markt;
- loopbaanselecties voor statutaire ambtenaren;
- ondersteuning bij selectieprocedures van derden (niet-verplichte klanten) of voor contractuele functies;
- ontwikkeling en uitvoering van competentie-metingen bij de federale ambtenaren;
- communicatiebeleid voor de 'overheid als werkgever';

- uitreiking van het bewijs van taalkennis; Selor is het enige orgaan in België dat daartoe gemachtigd is;
- oriëntatieopdrachten.

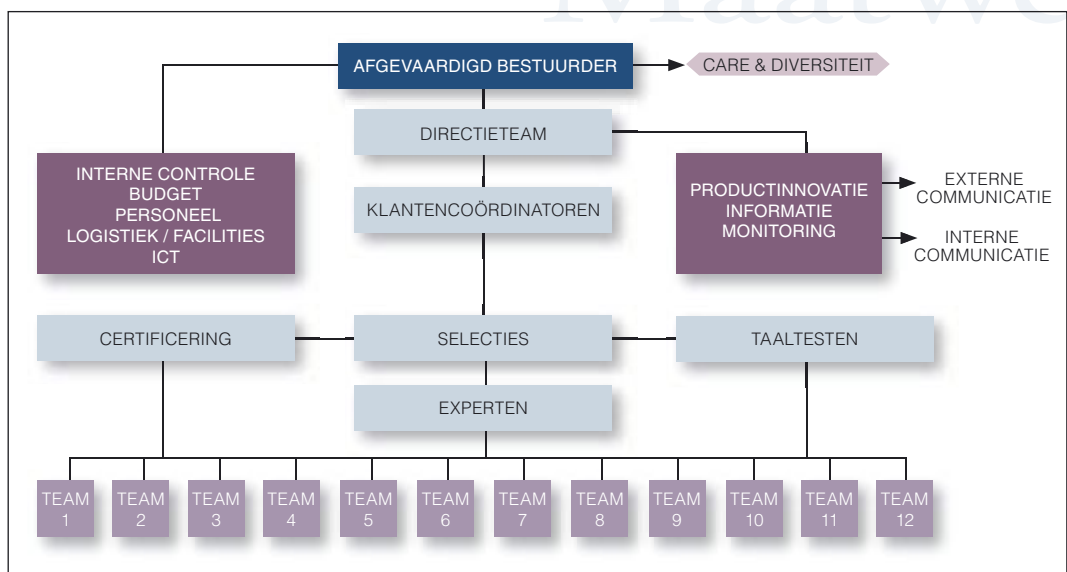
Bij elk van deze taken stelt Selor een aantal basiswaarden voorop:

- onafhankelijkheid: Selor werkt autonoom en staat niet onder externe beïnvloeding;
- professionaliteit: kostenefficiëntie en werkingseffectiviteit staan voorop in de dagelijkse werking;
- klantgerichtheid: klanten krijgen een service op maat, kandidaten worden op een transparante, efficiënte en servicegerichte manier doorheen het selectieproces begeleid;
- transparantie: alleen door uiterste transparantie kan Selor zijn onafhankelijkheid bewijzen;
- ruimte voor talent: via competentiegebaseerde testen met objectieve normen kan elke kandidaat zijn of haar talent openbaren.

PLATTE STRUCTUUR GARANDEERT FLEXIBEL MAATWERK

De kerntaken van Selor - rekrutering & selectie en competentiecertificatie - worden ondersteund door diverse teams met een specifieke expertise.

Om efficiënt en flexibel in te spelen op de vragen van klanten en zo maatwerk af te leveren, wordt gewerkt met projectteams.





SE L O R W A A R D E N A D E M E N

DIVERSITEIT UIT

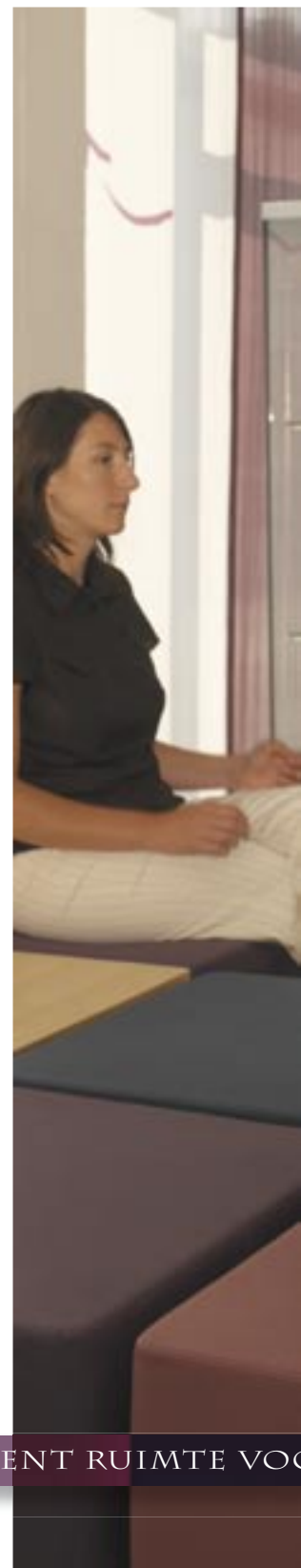
• SELOR, RUIMTE VOOR TALENT	12
• KLANTGERICHTE REKRUTERING EN SELECTIE	24
• TRANSPARANTIE TIJDENS DE COMPETENTIECERTIFICATIE	34
• PROFESSIONALISERING VAN DE ONDERSTEUNENDE EXPERTISEDOMEINEN	42
• AANBEVELINGEN VANUIT DE ONAFHANKELIJKE POSITIE VAN SELOR	48

Diversiteit

Diversiteit
Diversiteit
Diversiteit

SELOR, RUIIMTE VOOR TALENT

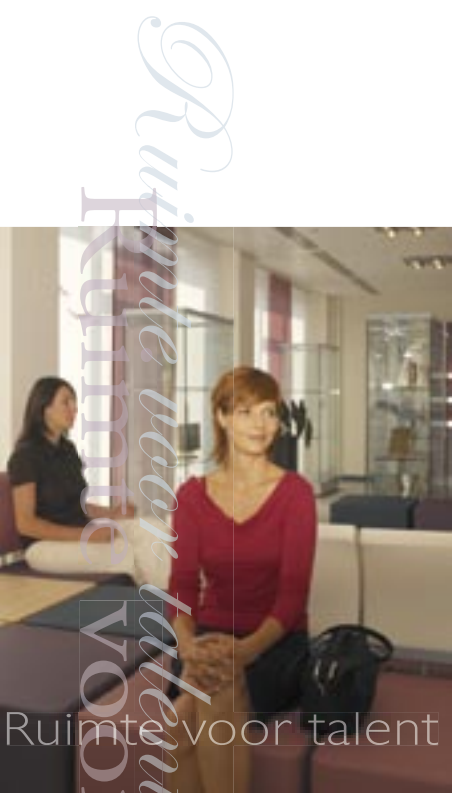
In 2004 werden tal van nieuwe initiatieven gelanceerd om de dienstverlening te optimaliseren, zowel naar klanten en kandidaten als naar interne medewerkers.



Ruimte voor talent
Ruimte voor talent

Ruimte voor talent

OR TALENT RUIJTE VOOR TALENT



SELOR, RUIMTE VOOR TALENT

DE VERHUIS. OPTIMALE RUIMTE

Een van de meest opvallende gebeurtenissen voor Selor in 2004 was ongetwijfeld de verhuis naar de kantoren aan het Madouplein in het centrum van Brussel.

Reeds bij de start van het project in maart 2002 werden een aantal belangrijke vereisten bepaald. Zo was meer plaats nodig voor computergestuurde en mondelinge testen. En, aansluitend bij de waarde transparantie, werd gestreefd naar een open en lichte structuur met aandacht voor harmonieuze kleuren en natuurlijk licht.

Na 2 jaar van voorbereiding en uitvoering, konden vanaf 1 april 2004 alle medewerkers, kandidaten en klanten de nieuwe look van Selor ontdekken. De medewerkers ruilden hun individuele, gesloten bureaus voor open landschapsbureaus.

De nieuwe infrastructuur omvat:

- 3 pc-klassen voor maximaal 264 kandidaten, aangevuld met een zaal voor schriftelijke selecties (102 personen);
- 26 lokalen voor mondelinge selecties;
- 2000 m² landschapsbureaus en vergaderzalen, uitgerust met de nieuwste faciliteiten.

Dit alles laat Selor toe kandidaten op een professionele en klantvriendelijke manier te begeleiden doorheen het selectieproces.

Andere nieuwigheden zijn 2 gratis infolijnen en een infodienst, naast het onthaal. De laagdrempelige infodienst is toegankelijk voor iedereen die ter plaatse meer informatie wenst. Er zijn 2 pc's voorzien zodat men er, eventueel met hulp, gebruik kan maken van de on line diensten van Selor en informatie kan opvragen over selecties en initiatieven.

EEN VAN DE LEUKE KANTEN VAN SELOR, HET SELECTIEBUREAU VAN DE OVERHEID? HET FEIT DAT WE NOOIT STIL ZITTEN, OMDAT ONS ACTIEVEREIN VOORTDUREN EVOLUEERT. IN FEITE VERANDERT ALLES, ZELFS ONS ADRES. VANAF 5 APRIL 2004 VIND JE ONS IN GLOEDNIEUWE KANTOREN, WAAR WE AL DAT TALENT OP EEN AANGENAME MANIER KUNNEN ONTVANGEN.

ZOU HET GEEN SCHITTEREND IDEE ZIJN OM NET NU KENNIS TE MAKEN? ALS JE MEER WILT WETEN OVER ONS EN OVER EEN BOEIENDE TOEKOMST BIJ DE OVERHEID, BEZOEK DAN WWW.SELOR.BE OF BISCHOFFSHEIMLAAN 15, 1000 BRUSSEL BIJ METROSTATION MADOU.

Hanne is ambtenaar... en chemicus.

Om vooruit te komen, moet je iets verplaatsen.

selor

VERHUISCAMPAGNE

Naar aanleiding van de verhuis begin april werd een grootse campagne opgezet. Niet alleen om te verhinderen dat kandidaten aan de verkeerde deur zouden staan, maar ook om de vernieuwing van Selor te beklemtonen. Na de interne herstructurering en de opfris-sing van het imago, worden kandidaten nu ook in een professionele omgeving ontvangen. De intensieve verhuiscampagne met aanduiding van de nieuwe, gratis infolijnen werd gevoerd op internet, printmedia en affichering in trein- en metrostations.

ICT-VERHUIS, EEN HUZARENSTUKJE

Het verhuizen van ICT-infrastructuur naar een andere locatie is geen sinecure. Selor slaagde erin deze verhuis vlot te laten ver-

lopen dankzij een degelijke voorbereiding met onder meer ICT-georiënteerde draai-boeken. Hoogtepunt was de informatieover-dracht door middel van een laser op de daken van het oude en het nieuwe gebouw, waardoor de ICT-diensten een tijd lang op beide locaties beschikbaar waren. Door zorgvuldige timing en extra inspanningen buiten de werkuren, werden de downtimes voor het e-mailverkeer en de website tot een minimum beperkt.

Naar aanleiding van de verhuis werden een aantal soft- en hardwaremigraties doorgevoerd. De capaciteit van de pc-classes werd uitgebreid van 200 naar 264 pc's. Ongeveer de helft daarvan werd uitgerust met Windows XP. Deze nieuwe configuratie werd zorgvuldig getest om problemen met het besturingssys-teem en de testportfolio van Selor te vermijden.

Voor de pc-classes werden een 200-tal oude pc's gerecupereerd en voorzien van een RAM-upgrade. Aangezien de meeste pc's op de werkposten reeds 5 jaar in gebruik waren, werd voor iedere medewerker een nieuwe pc aangekocht met flatscreen. Zo wordt de bureau-ruimte - die beperkter is dan voorheen - optimaal gebruikt.



RUIMTE VOOR KLANTEN OP ZOEK NAAR TALENT

ONTMOETINGSDAGEN MET DE KLANTEN TREKKEN DIALOOG OP GANG

Om zijn producten en diensten beter kenbaar te maken, organiseert Selor ontmoetingsdagen met contactpersonen binnen de federale overheid, de gemeenschappen en gewesten, vakbonden en andere belanghebbenden. Tijdens deze ontmoetingen zorgen de klantenbeheerders voor de kadering van het thema en voor een dialoog hierover met alle betrokkenen. Op die manier zoeken zij samen uit hoe Selor zijn dienstverlening beter kan afstemmen op de klantenbehoeften. Het afgelopen jaar werden de thema's 'Rekruteringscommunicatie', 'Interne markt' en 'Bevordering naar een hoger niveau' uitgediept. De grote opkomst en de vele positieve reacties bij deze eerste drie edities vormen een stimulans om ook het komende jaar door te gaan met dit initiatief.

TALENT@PUBLIC

Om klanten en kandidaten een forum te bieden waar ze rechtstreeks met elkaar in contact kunnen komen, organiseerde Selor op 9 oktober de eerste jobbeurs Talent@Public in de Brusselse Tour&Taxis gebouwen. Alle federale overheidsdiensten, de gemeenschappen en gewesten, instellingen van openbaar nut, BIAC en de Federale Politie waren aanwezig om zich als werkgever te profileren.



De bezoeker kreeg er zicht op de arbeidsvoorwaarden, de opleidings- en carrière-mogelijkheden, de verloningen en de mogelijkheden om werk en privé-leven te combineren. Daarnaast kon hij er in levende lijve kennismaken met overheidsdiensten die hem aanspreken. Een ding hebben deze gemeen: ze bieden de kans om mee te werken aan een maatschappelijk project en te streven naar een optimale klantenservice.

Nooit eerder werd zo'n variatie aan jobs binnen de overheid samengebracht. Van IT'er tot weersvoorspeller, van politie- tot brandweerman, van militair tot diplomaat, van maatschappelijk assistent tot tekenaar,... De verscheidenheid in het aanbod was treffend.



De beurs richtte zich zowel op kandidaten die voor het eerst wilden kennismaken met de overheid - pas afgestudeerden én ervaren professionals van alle niveaus - als op ambtenaren die binnen de overheid van job willen veranderen. HR-professionals van de overheidsdiensten en overheidsmedewerkers getuigden over hoe het er in de praktijk aan toegaat.

Op de stand van Selor werd uitleg gegeven over de selecties voor statutaire en contractuele betrekkingen, de competentiemetingen, de loopbaanselecties, de interne markt en de taaltesten. Op de eRecruiting-spot konden bezoekers hun CV on line in de eRecruiting-databank ingeven. Op de diversiteitsstand kon men terecht voor informatie over de voorzieningen die geboden worden aan gehandicapten tijdens de selectie- en competentietesten; over acties omtrent de genderproblematiek; over de vertegenwoordiging van personen met een allochtone origine binnen de overheid.

De beurs was - met ongeveer 10.000 bezoekers, uitgebreide media-aandacht en lovende reacties van deelnemers en bezoekers - een succes op alle vlakken.

eRECRUITING ZORGT VOOR ON LINE TOEGANG TOT DE TALENTENBANK

In het kader van e-government startte Selor in 2002 met een project voor interactieve en on line rekrutering. In 2004 werd een eerste fase van het eRecruitingproject afgerond: de databank voor kandidaten die geïnteresseerd zijn in contractuele betrekkingen of in



vacatures op de interne markt werd opengesteld. Op 31 december 2004 bevatte de databank al 14.297 profielen.

Eind december startte ook de voorbereiding voor de tweede projectfase, waarin overheidsdiensten in de databank kunnen zoeken naar contractueel talent. 4 federale overheidsdiensten en 2 instellingen van openbaar nut werden uitgenodigd om de zoekmodule te testen. De definitieve ingebruikname ervan door alle FOD's, wetenschappelijke instellingen en instellingen van openbaar nut is voorzien voor februari 2005.

Vanaf dan kunnen zij on line contractuele selecties aanmaken, voorleggen aan Selor voor kwaliteitscontrole, anonieme profielen bekijken en voor iedere kandidaat een feedbackrapport genereren. Eind mei kunnen ook vacatures voor de interne markt worden aangevraagd en opgevolgd. Eind 2005 volgt de uitbreiding naar alle statutaire en andere selecties die Selor organiseert.



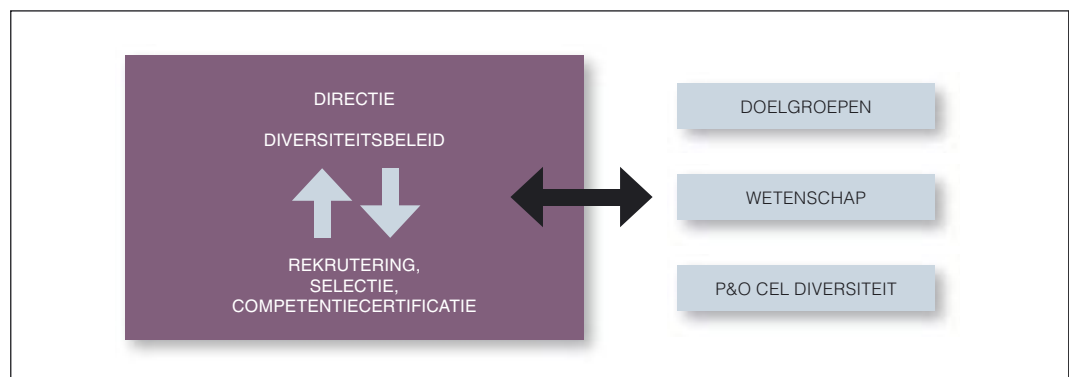
RUIMTE VOOR KANDIDATEN OM HUN TALENT TE OPENBAREN

COMPETENTIEGEBASEERD TESTEN GARANDEERT DIVERSITEIT

De overheid dient rekening te houden met de diversiteit die de samenleving rijk is; ze moet de (meer)waarde hiervan ten volle waarden en benutten. Selor speelt hierin, als toegangspoort tot het openbare ambt, een centrale rol. Competentie is het sleutelwoord.

Ongeacht geslacht, huidskleur, geloofsovertuiging, eventuele handicaps, seksuele voorkeur, leeftijd,...: de gepaste competenties vormen de doorslaggevende factor.

Om de theorie in praktijk om te zetten, voert Selor een diversiteitsplan uit. In 2004 werd werk gemaakt van een verbetering van het testinstrumentarium en van een meer representatieve instroom.



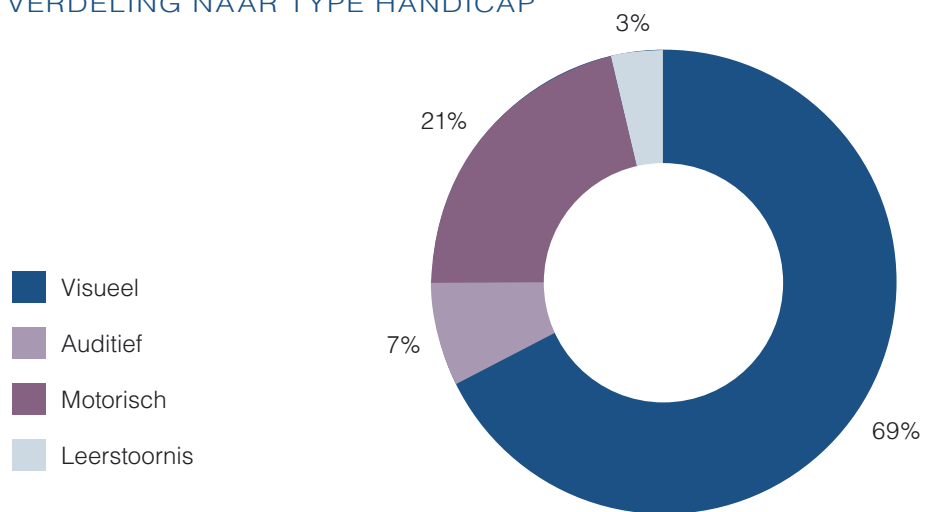
Redelijke aanpassingen voor personen met arbeidshandicap bij competentiemetingen

Selor creëerde een nieuwe procedure om mensen met een arbeidshandicap op een gelijkwaardige manier te laten deelnemen aan de competentiemetingen, binnen het juridische kader van de 'redelijke aanpassingen'. Dit project werd genomineerd als 'goede praktijk' op het evenement 'Diversiteit in de overheidsdiensten 2004'.

1. ALGEMEEN

Geïdentificeerd en aangeschreven:	51
Opgenomen in procedure:	29
Volledig Aangepaste Procedure (VAP):	26
Niet-Volledig Aangepaste Procedure (NVAP):	3

2. VERDELING NAAR TYPE HANDICAP



3. SLAAGPERCENTAGES

Geslaagd na aangepaste pre-testen voor pc-vaardigheid (of reeds geslaagd vóór procedure)	15	
Geslaagd na aangepaste opleiding en aangepaste post-testen	6	
Totale doorstroom pc-vaardigheden	21	(72%)
Geslaagd na aangepaste postbak of vaktechnische proef	19	(90% van deelnemers)
		(66% op Ntot)

* geen onderscheid tussen Niveau B (N=4) en C (N=25)

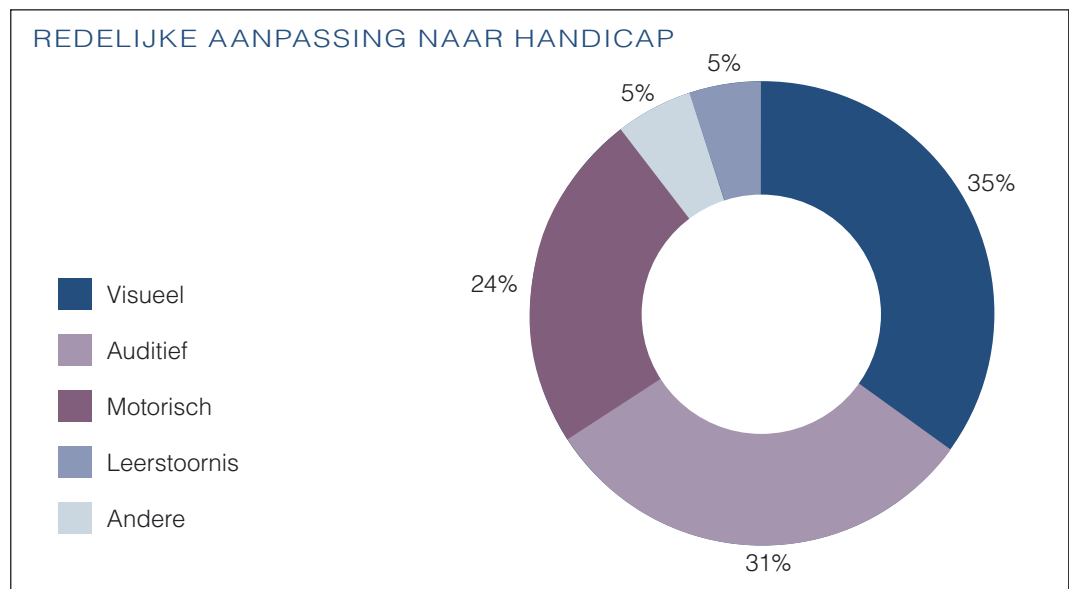
Redelijke aanpassingen voor personen met arbeidshandicap bij rekrutering en selectie

Pas in 2004 begon men met het systematisch bijhouden van statistieken betreffende personen met een arbeidshandicap. Ook voorheen werden aanpassingen verleend binnen de 'gewone' selecties, maar om stigmatisering te vermijden, werden de gegevens van deze kandidaten niet apart genoteerd.

In 2004 gaven 111 kandidaten te kennen dat ze voor een selectie gebruik wensten te maken van redelijke aanpassingen.



Voor deze personen werden de verschillende selectieprocedures aangepast (na analyse van de handicap en het type selectieproef), door bijvoorbeeld extra tijd te geven, de test op pc aan te bieden met specifieke soft- en hardware, proeven mondeling af te nemen of dovertolken te voorzien. Omdat nog niet alle selecties volledig zijn afgerond, kunnen deze gegevens nog niet gelinkt worden aan de slaagpercentages.



Instream van personen van allochtone origine

Voor personen van allochtone origine werd er vooral gewerkt rond het vergroten van de instroom door geschikte communicatiekanalen uit te bouwen in samenwerking met specifieke verenigingen. Dit project wordt verder uitgebouwd in 2005. Daarnaast lopen er enkele wetenschappelijke onderzoeken die gebruikt zullen worden om het testinstrumentarium te perfectioneren.



Genderneutraliteit

Via verschillende wetenschappelijke projecten en analyses wordt ervoor gezorgd dat vrouwen en mannen een gelijkwaardige behandeling krijgen. Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn het benadrukken van diversiteit en het counteren van discriminatie; het stimuleren van gelijke toegang tot de rekruteringsprocedure; genderneutraliteit in externe communicatie (b.v. advertenties); mondelinge selectiemethoden onderzoeken op gendervertekening; en het stimuleren van evenwichtige selectiecommissies.



CALL CENTER MET NIEUWE GRATIS INFOLIJNEN

Om de dienstverlening te optimaliseren, vervangen 0800-nummers - tegelijk met de verhuis - de oude infolijn. Dat kandidaten niet hoeven te betalen voor telefonische inlichtingen versterkt immers de gelijke toegang tot de selectieprocedure.

De gratis bereikbaarheid zorgde voor drukke tijden in het call center. Vele bellers haken snel terug in wanneer ze niet onmiddellijk een operator aan de lijn krijgen. Ook een telefoontje later op de dag is immers kosteloos. Door het aantal operatoren uit te breiden, kon het aantal beantwoorde oproepen in de loop van 2004 verbeterd worden tot 80,97%. Begin 2005 stellen we een bereikbaarheidsgraad tussen de 85 en 90% vast.

Jaarlijks krijgt Selor zo'n 60.000 oproepen te verwerken. De pieken worden bepaald door de lopende selecties en door evenementen zoals [Talent@Public](#).

RUIMTE OM INTERN TALENT TE KOESTEREN EN VERDER TE ONTWIKKELEN

KLANTGERICHTE LOGISTIEK

In het logistieke team werd in 2004 een facilitair manager aangesteld. Deze bereidt het team voor op de omschakeling naar een front- en back-office model waarbij de klant centraal staat. Alle aanvragen inzake logistieke ondersteuning, transport, gebouw, catering, e.d. zullen aan een centraal meldpunt worden doorgegeven. De managementinformatie die daarbij kan worden ingewonnen, maakt een betere en efficiëntere aansturing mogelijk.

WELZIJSBEHEER

De intern georganiseerde workshops 'integriteit' stimuleerden de trots om als ambtenaar te werken en de identificatie met nieuwe waarden, door een combinatie van educatie en bewustwording. Ook werd aandacht besteed aan het integer handelen: omgaan met organisatiemiddelen, collega's, externen. Een kleine dilemmatraining gaf inzicht in conflicten uit verschillen in waarden. De deelnemers werden gestimuleerd in het 'face-to-face' uitpraten van conflicten. De workshop benadrukte het belang en de zin van deontologische en/of gedragscodes binnen een organisatie. Verder was er ook aandacht voor de waarden en de missie van Selor.

De workshop integriteit leverde onrechtstreeks input voor de discussiegroepen tussen de afgevaardigd bestuurder en groepjes van een 5- of 6-tal medewerkers: de resultaten van de waarden-top-3, opmerkingen, vragen, frustraties, de missie van Selor en andere thema's die spontaan door de deelnemers ter sprake werden gebracht.

Tijdens de workshops werd een waardenaudit uitgevoerd. Voor de werknemers van Selor blijkt collegialiteit bijzonder belangrijk. Ook dienstbaarheid, deskundigheid en resultaatgerichtheid zijn belangrijke waarden in het werk bij Selor.

TALENT VERDER ONTWIKKELEN

Actuele expertise is van grote waarde voor een professionele organisatie. Selor hecht daarom veel belang aan de ontwikkeling van zijn medewerkers. In het kader van de ontwikkelcirkels wordt per medewerker een individueel ontwikkelingsplan opgesteld. Medewerker en leidinggevende zijn samen verantwoordelijk voor de opvolging van het plan.

Er werden 167 opleidingen voorzien voor de medewerkers:

Informaticaopleidingen:	41%
Taalopleidingen:	20%
Projectmanagement:	8%
Specifieke opleidingen omtrent rekrutering en selectie:	10%
Wetgeving:	5%
Persoonlijke ontwikkeling:	7%
Communicatieve vaardigheden:	4%
Gelijke kansen:	2%
Overige:	1%

Het ontwikkelingsbeleid wordt verder uitgebouwd. De individuele ontwikkelingsplannen worden aangevuld met teamontwikkelingsplannen en een opleidingsplan op niveau van Selor. Hiermee zal het ontwikkelingsbeleid verder strategisch vorm gegeven worden.

INTERNE COMMUNICATIE

Selor streeft naar een open informatie- en communicatiecultuur voor zowel kandidaten, klanten als de eigen medewerkers. Wekelijks wordt belangrijk nieuws op het vlak van personeel, projecten, opleidingen en welzijn op het werk gebundeld in een Newsflash. Regelmatig worden er ook informatiesessies georganiseerd door en voor de medewerkers. Daarnaast werd in 2004 een viermaandelijks personeelsblad Selor@home boven de doopvont gehouden, om organisatie en medewerker dichterbij elkaar te brengen. In ieder nummer worden onder meer de taken en werking van een team voorgesteld, is er aandacht voor de omkadering van projecten en is er ruimte om 'de andere kant' van een medewerker te belichten.

Interne communicatie speelde ook een belangrijke rol bij de verhuis, de herstructurering van het netwerk, het welzijnsbeheer en de voorbereiding van een nieuwe, geïntegreerde en on line werkomgeving.

SELOR PERSONEEL IN KAART GEBRACHT

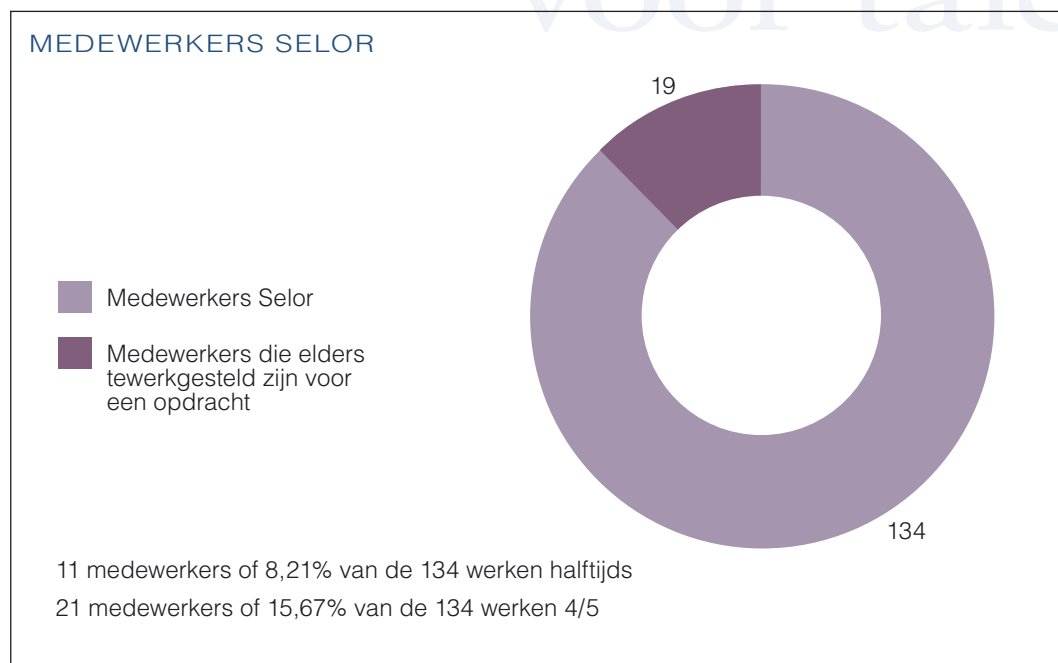
Net als vorig jaar telde Selor in 2004 een groot aantal indiensttredingen met het oog op statutaire benoeming. 10 personen begonnen aan een stage: 7 in niveau B en 3 in niveau C. Zij werken zowel bij Rekrutering & Selectie (R&S) en Competentiecertificatie (CC) als bij de facilitaire diensten (call center) en de staf van de afgevaardigd bestuurder. 4 van hen waren al contractueel in dienst.

2 personen werden gerekruteerd voor een nieuwe functie: assistent in projectbeheer.

Deze functie heeft tot doel de coördinatie, het beheer en de opvolging van projecten waar te nemen en te zorgen voor relevante communicatie naar de verschillende directies.

Met de intrek in onze nieuwe kantoren doken voor de facilitaire diensten bijkomende noden op aan personeel voor catering en voor de voorbereiding van de selectielokalen. 3 personen kregen op die manier een werkcontract, 1 vervoegde het team via de interne markt.

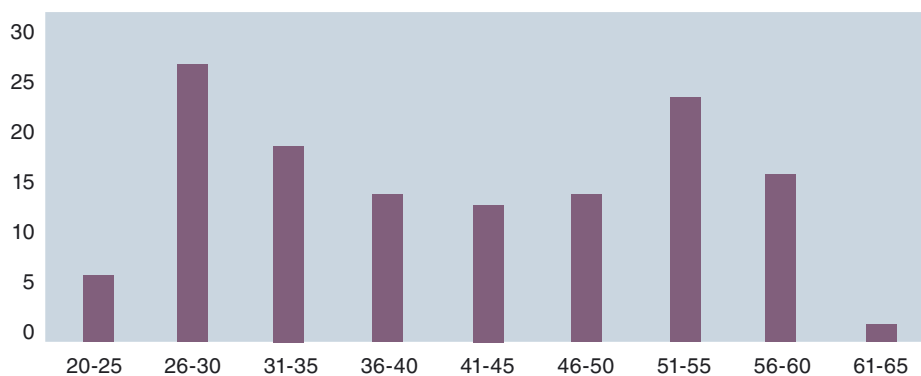
Tot slot bereikten 4 personen de pensioenleeftijd in 2004: 2 van niveau C en 2 van niveau D.



LEEFTIJD EN ERVARING VAN DE MEDEWERKERS

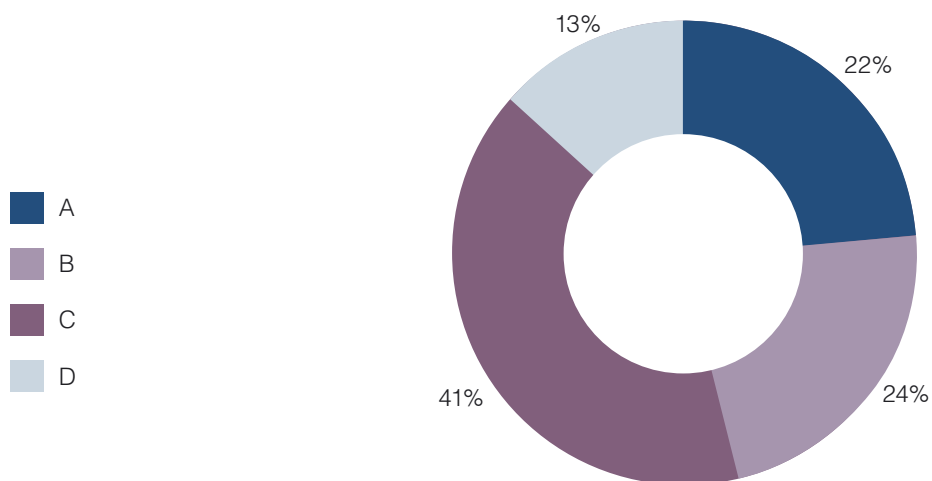
Gemiddelde leeftijd	41 jaar
Maximum leeftijd	62 jaar
Minimum leeftijd	20 jaar

VERDELING VAN DE MEDEWERKERS PER LEEFTIJDSGROEP



Anciënniteit: gemiddelde = 15 jaar
 (Voor de Selor personeelsleden die al een anciënniteit hadden in een andere administratie, hebben we rekening gehouden met hun anciënniteit buiten Selor)

VERDELING VAN DE MEDEWERKERS PER NIVEAU



TURNOVER

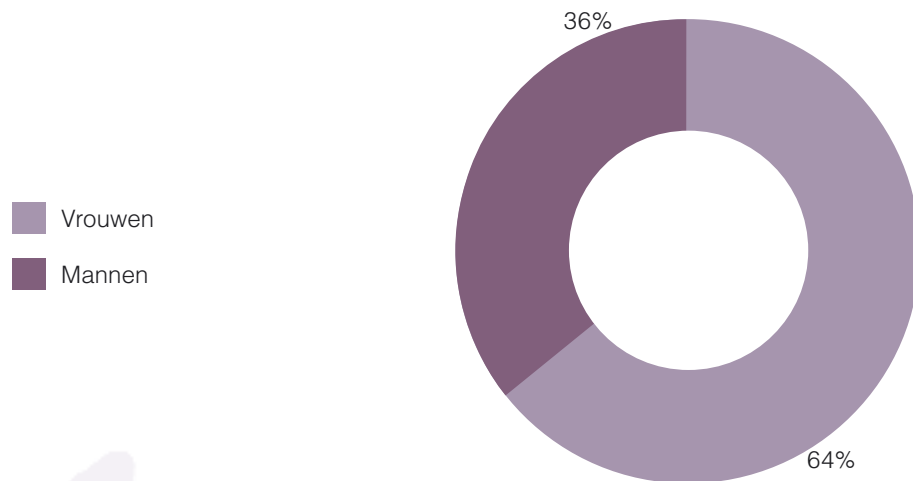
	2002	2003	2004
Ontslag	7	9	8

Personen die Selor verlaten hebben voor het einde van hun contract.

VERDELING MAN - VROUW

Vrouwen	86
Mannen	48
Totaal	134

VERDELING VAN DE MEDEWERKERS VOLGENS GESLACHT



Ruimte
voor talent

SELOR, KLANTGERICHTE
REKRUTERING EN SELECTIE



KLANTGERICHT KLANTGERICHT KLANTGERICHT KLANTGERICHT KLANTGERICHT

Klantgericht

Klantgericht
Klantgericht

Klantgericht

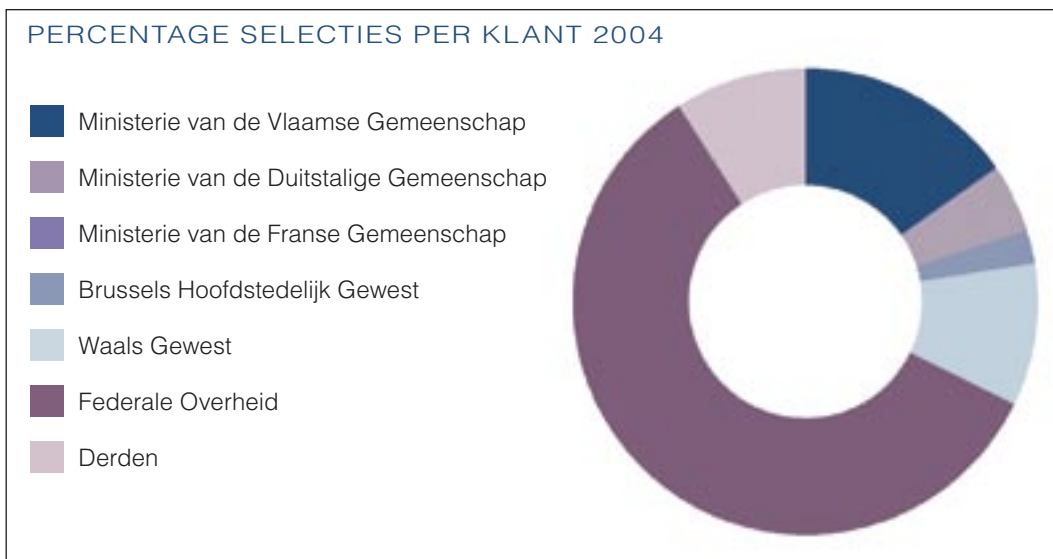


KLANTGERICHT KLANTGERICHT



SELOR, KLANTGERICHTE REKRUTERING EN SELECTIE

VERDELING VAN SELECTIES PER KLANT



De federale overheid blijft de belangrijkste klant van Selor met 56,8% van de selecties. Daarna komen de gemeenschappen en gewesten met 33,7%.

Voor de Franstalige Gemeenschap werden in 2004 geen rekruteringsselecties georganiseerd. In 2003 werden immers een aantal selecties voltooid: wervingsreserves van

niveau A en B die de klant toelaten om bijkomende proeven te organiseren om de behoeften te vervullen.

Het percentage selecties voor Derden (9,6%) (niet verplichte klanten) steeg met bijna 3%. Bestaande klanten vertrouwden dit jaar opnieuw selectieopdrachten aan Selor toe. En er dienden zich ook nieuwe klanten aan

(ziekenhuizen, openbare bedrijven, ...). Selor verstrekt deze klanten alsmaar meer professioneel oriëntatieadvies. Voor de nieuwe diensten elektronische identiteitskaart en het crisiscentrum 112 bijvoorbeeld werd bij andere publieke entiteiten - De Post, Belgacom, NMBS - gezocht naar geschikte kandidaten.

REKRUTERINGSSELECTIES, STEEDS EFFICIËNTER

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
I	31.620	30.573	47.353	57.686	46.599	82.205
Afg						9.856
A	20.762	19.001	24.025	27.435	23.106	44.950
S	4.467	5.273	6.076	8.236	5.095	14.287
Afg%						12%
Af%	34%	38%	49%	52%	50%	38%
S%	22%	28%	25%	30%	22%	32%

I = Inschrijvingen
 A = Aanwezigen
 Afg% = Percentage afgewezen kandidaten
 S% = Slaagpercentage

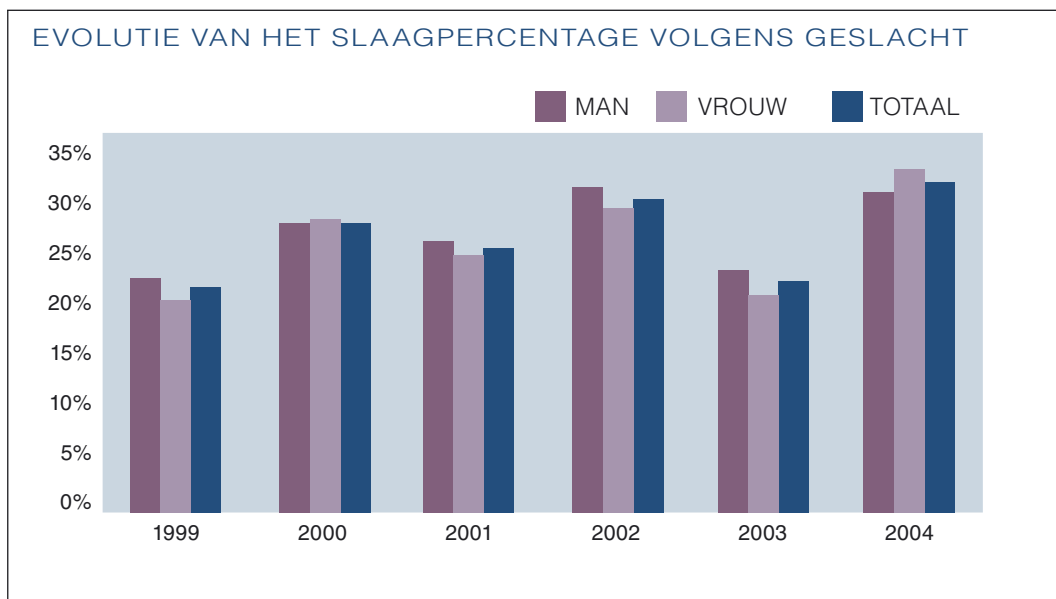
Afg = Afgewezen kandidaten
 S = Geslaagden
 Af% = Percentage afwezige kandidaten

In 2004 schreven 82.205 kandidaten zich in voor 157 selecties: een verdubbeling ten opzichte van het jaar voordien. In tegenstelling tot 2003 waren er meer inschrijvingen van Nederlandstalige (ca. 55%) dan van Franstalige kandidaten (ca. 45%). De meeste inschrijvingen waren voor functies van niveau A (universitair) en niveau D (geen specifieke diplomavereisten). De openbare sector stelt meer en meer betrekkingen open voor universitair, wat ook in 2003 al bleek. Anderzijds waren er voor functies van niveau D - vooral dankzij de selecties voor penitentiair beambten - meer inschrijvingen dan vorig jaar.

Positief is het sterk afgenomen percentage afwezigheden, van 50% in 2003 naar 38% in 2004. Deze evolutie hangt samen met een nieuwe procedure: sinds dit jaar worden bijkomende inlichtingen gevraagd aan kandidaten die zich inschreven voor een selectie. Wie deze informatie (CV, diploma, etc) niet bezorgt, wordt automatisch afgewezen. Men kan ervan uitgaan dat kandidaten die de vraag om bijkomende informatie beantwoorden, gemotiveerder zijn. Zo wordt niet alleen de kwaliteit van de selectie verbeterd, maar worden ook de kosten voor de organisatie van de verschillende proeven gedrukt.

Het globale slaagpercentage nam dit jaar toe met 10%, tot 32%. Voor 98% van de georganiseerde selecties kan Selor de opdrachtgevers een lijst met laureaten aanbieden. Ondanks de speciale aandacht die wordt besteed aan de taalneutraliteit van de selectieinstrumenten is er nog steeds een verschil in de slaagpercentages van de taalgroepen. In 2005 zal Selor, in nauwe samenwerking met de academische wereld, de geleverde inspanningen in zake gender-, cultuur- en taalneutraliteit verder blijven ontwikkelen.

In de verhouding mannen-vrouwen onder de geslaagden is voor het eerst sinds 1999 een omgekeerde tendens merkbaar: er slaagden gemiddeld meer vrouwen dan mannen. De cijfers liggen echter zo dicht bij elkaar, dat ze in balans blijven. Toch lijken de inspanningen met het oog op genderneutrale selectieprocedures resultaat te hebben.



NIEUWE SELECTIEPROCEDURE VOOR MANAGEMENTFUNCTIES

In 2004 veranderde de procedure voor de selectie van managers voor de federale overheid. Als gevolg van een arrest van de Raad van State, werd een nieuwe procedure bepaald in een koninklijk besluit van 15 juni 2004. Van kandidaten wordt altijd een professionele ervaring geëist, afhankelijk van het niveau van de functie waarvoor men solliciteert.

Deze nieuwe procedure garandeert de vergelijking van titels en verdiensten van alle kandidaten met een managementfunctie. Zowel Franstalige als Nederlandstalige kandidaten verschijnen voor dezelfde selectiecommissie. Deze wordt voorgezeten door de afgevaardigd bestuurder van Selor of zijn afgevaardigde en is paritair samengesteld uit Nederlandstalige en Franstalige leden: 2 externe experts in management, 2 externe experts in human resources, 2 externe experts met ervaring of bijzondere kennis op het vlak van de specifieke functie en 4 ambtenaren van een niveau dat ten minste gelijk is aan het niveau van de vacante functie.

Vooraleer ze voor de selectiecommissie verschijnen, worden de kandidaten aan een hele reeks testen onderworpen. Op basis daarvan wordt een eerste profielschets opgemaakt, enerzijds van management- en organisatievaardigheden, anderzijds van persoonlijkheid. Verscheidene competenties die verbonden

zijn aan de missie (verantwoordelijkheidszin, analytische geest, flexibel en vernieuwend...) en aan de menselijke omgeving (coachen, motiveren, leiden...) worden geëvalueerd en opgetekend in een verslag voor de selectiecommissie.

De kandidaten moeten een praktijkgeval voorbereiden en mondeling voorstellen aan de selectiecommissie. De commissie baseert haar beslissing niet alleen op deze voorstelling, maar ook op de discussie die erop volgt en die onder andere gericht is op veeleer technische aspecten van de functie.

De commissie deliberereert vervolgens op basis van het verslag van de geïnformateerde proef en van de mondelinge proef. Deze deliberatie laat toe om de kandidaten in 4 categorieën te verdelen: A (zeer geschikt), B (geschikt), C (minder geschikt) en D (niet geschikt). In de groepen A en B wordt een klassement opgemaakt.

Eind 2004 rondde Selor al een klein aantal selecties af voor de federale wetenschappelijke instellingen. Hierover worden nog geen cijfers vrijgegeven. In 2005 zal Selor telkens om de 2 maanden een golf van 10 tot 11 procedures voor managementfuncties lanceren om tegemoet te komen aan de noden van de federale overheid. In het jaarrapport 2005 zullen statistieken worden opgenomen over de selecties voor managementfuncties.

COMPETENTIEGEBASEERDE BEVORDERINGSSELECTIES

Voor de bevorderingsselecties werd in 2004 een nieuwe, competentiegebaseerde evaluatiemethode toegepast. Aan de hand van meerkeuzevragen en open vragen peilt het algemene gedeelte naar competenties die vereist zijn voor het uitoefenen van een functie op niveau C bij de federale overheid: analyseren en synthetiseren, structureren van werk, beheren van relaties met klanten, samenwerken, omgaan met stress, klantvriendelijkheid. Deze testmethodologie verschilt sterk van de vroegere bevorderingsexamens, waarbij men vooral peilde naar de beheersing van de moedertaal. Kandidaten werden toen gevraagd een tekst samen te vatten en kritisch te bespreken of een verslag te maken over een onderwerp met betrekking tot de functie. Via de huidige methodologie wordt gepeild naar de aanwezige vaardigheden om de functie te kunnen uitoefenen - in overeenstemming met de vereisten van een federale openbare functie - en naar het potentieel om de reglementering er rond te assimileren.

De vragenlijst werd ontworpen in samenwerking met de universiteiten van Luik en Leuven. Eerst werden tijdens gesprekken met huidige ambtenaren niveau C kritische, professionele situatieschetsen, gedragsindicatoren en kenmerken van de groepswerking binnen de federale overheid geïdentificeerd. Dit resulteerde in een pre-test die gevalideerd werd op een representatieve groep ambtenaren niveau C.

Eind december 2004 organiseerde Selor de eerste proef van de algemene bevorderingsselectie voor overgang naar niveau C.

Van de 10.000 ingeschreven kandidaten waren er ruim 8.000 aanwezig, goed voor een uitzonderlijk deelnemersaantal. Het aantal geslaagden was evenzeer buitengewoon: 78%.

Omdat deze eerste proef van de overgang naar niveau C pas in februari 2005 afgesloten wordt, is de bevorderingsselectie niet opgenomen in de cijfers van 2004. Elke kandidaat krijgt alvast een feedbackrapport met zijn of haar aanwezigheid en te ontwikkelen competenties. Dit kwalitatieve rapport moet betrokkenen helpen om stappen te ondernemen om ontbrekende competenties te ontwikkelen en dit te bespreken in het kader van de ontwikkelcirkels.

De algemene proeven voor overgang naar niveau B en A zullen respectievelijk georganiseerd worden eind 2005 en eind 2006.

Het merendeel van de geregistreerde inschrijvingen in 2004 had betrekking op de overgang naar niveau A. Zoals de overgangsbepalingen voorzien, organiseerde Selor in 2004 een complete cyclus van proeven: 4 brevetten en een finale proef. Het slaagpercentage nam toe met maar liefst 13%. De procedure wordt slechts tweemaal georganiseerd voor 2006; mogelijk bereidden de deelnemers zich hierdoor beter voor.

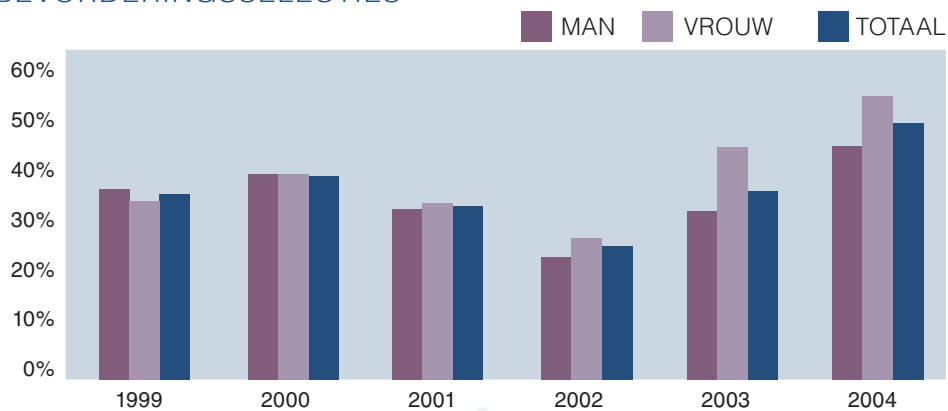
De statistieken per geslacht bevestigen de tendens van 2003. Vrouwen slagen voor deze selectieprocedures verhoudingsgewijs beter dan mannen.

ALGEMENE EVOLUTIE

		Inschrijvingen			Aanwezigen			Geslaagden		
		M	V	T	M	V	T	M	V	T
Niv. A	NL	1136	675	1811	783	488	1271	342	244	586
	FR	1212	799	2011	770	561	1331	297	264	561
	D	8	1	9	3	1	4	2	0	2
	Totaal	2356	1475	3831	1556	1050	2606	641	508	1149
Niv. B	NL	33	20	53	25	18	43	15	13	28
	FR	35	29	64	16	16	32	14	16	30
	D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Totaal	68	49	117	41	34	75	29	29	58
Niv. C	NL	119	109	228	114	108	222	93	102	195
	FR	531	455	986	347	358	705	154	196	350
	D	0	4	4	0	4	4	0	4	4
	Totaal	650	568	1218	461	470	931	247	302	549
Niv. D	NL	3	2	5	3	2	5	3	2	5
	FR	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Totaal	3	2	5	3	2	5	3	2	5
Totaal	NL	1291	806	2097	925	616	1541	453	361	814
	FR	1778	1283	3061	1133	935	2068	465	476	941
	D	8	5	13	3	5	8	2	4	6
Algemeen totaal		3077	2094	5171	2061	1556	3617	920	841	1761

Op de eerste proef van de bevorderingsselectie van niveau D naar niveau C, georganiseerd op 18 & 19 december 2004, telden we bovendien: 5085 Franstalige ingeschrevenen en 3980 Franstalige aanwezigen, 5734 Nederlandstalige ingeschrevenen en 4514 Nederlandstalige aanwezigen. Deze cijfers werden niet in bovenstaande tabel opgenomen omdat de procedure niet afgerond werd in 2004.

EVOLUTIE VAN HET SLAGPERCENTAGE PER GESLACHT BEVORDERINGSSELECTIES



Klantgericht

GROEIEND SUCCES VAN DE INTERNE MARKT

EVOLUTIE 2003-2004

	Evolutie		
	2003	2004	Evolutie
Totaal aanvragen FOD's	216	277	28%
Aanvragen kandidaten uit de databank	102	169	66%
Publicaties op www.selor.be	114	108	-5%
Overplaatsingen	165	173	5%

[Aantal inschrijvingen voor Interne Markt in de eRecruiting cv- databank in 2004= 966 kandidaten]

Selor stelt tevreden vast dat federale overheidsdiensten steeds vaker een beroep doen op de interne markt. In 2004 werd de interne markt 277 keer geraadpleegd bij een vacante post: een stijging van 28%. Ook het aantal ambtenaren dat een nieuwe betrekking vond via de interne markt nam toe.

Waren in 2003 nog 47 van de 165 geïnventariseerde overplaatsingen een gevolg van een heroriënteringsprocedure van ambtenaren in 'ambtshalve mobiliteit', in 2004 werden alle 173 interne vacatures ingevuld via 'vrijwillige mobiliteit'.

SELECTIES VOOR CONTRACTUELE BETREKKINGEN

Selor kan terugkijken op een geslaagde lancering van zijn nieuwe, on line rekruteringsinstrument 'eRecruiting'. Zoals aangekondigd in het jaarrapport 2003, hebben de overheidsdiensten op federaal niveau sinds eind 2004 een interactieve databank ter beschikking die

hen toelaat om een eerste anonieme selectie te doen uit de ingeschreven kandidaten. De databank van contractuele profielen werd in 2004 457 keer geconsulteerd tegenover 318 keer in 2003. Deze vooruitgang moet zich in 2005 verder zetten.

SELECTIES VOOR DERDEN EN ORIËNTATIEOPDRACHTEN

In 2004 voerde Selor tal van selectie- en oriëntatieopdrachten uit voor derden en autonome overheidsbedrijven.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de diversiteit van de opdrachten.

DERDEN EN ORIËNTERING

code	selectie	Inschrijvingen
EFG04821	Guichets e-ID LA POSTE	118
EFG04822	Guichetier e-ID - SNCB	414
EFG04829	Guichet eID BELGACOM 2 APPEL	207
EFG04830	Guichetier La Poste 2 appel	14
EFG04841	Guichetier e-ID - SNCB 2A	6
EFG04845	Guichets e-ID LA POSTE 2A	2
ENG04821	Loketmedewerkers De Post	164
ENG04822	Loketmedewerkers e-ID NMBS	241
ENG04823	Loketmedewerkers e-ID BIAC	7
ENG04829	LOKETMEDEWERKERS e-ID BGC 2OPROEP	206
ENG04830	LOKETMEDEWERKERS e-ID POST 2oproep	4
ENG04841	Loketmedewerkers e-ID NMBS 2 Oproep	7
ENG04844	Loketmedewerkers e-ID Belgocontrole	6
	Total e-id	1396
EFG04816	CALL TAKERS NIV B	17
EFG04820	CALL TAKERS niv C	30
EFG04826	CALL TAKER BELGACOM 2Appel B	7
EFG04827	CALL TAKER BELGACOM 2Appel C	9
ENG04816	CALL TAKERS NIV B	8
ENG04820	CALL TAKERS NIV C	36
ENG04826	CALL TAKER Belgacom 2OP. B	6
ENG04827	CALL TAKER Belgacom 2OP. C	9
	Total 112	122
EFG04003	Editeur pour la Cour des Comptes	10
EFG04004	Assistant administratif pour le FOREM	240
EFG04801	Sélection pour le Corps de sécurité	24
EFG04804	Traducteur pour le Comité P	15
EFG04802	Sélection pour le Corps de sécurité	63
ENG04802	Selectie voor Veiligheidskorps	95
ENG04804	Vertaler voor Comité P	12
ENG04846	Receptionist-telefonist	26
CFG04804	Facilitateur pour l'ONEM	343
CFG04805	Coordinateur pour l'ONEM	390
EFG04005	Directeur pour "Les Marronniers"	4
EFG04805	Médiateur pour la Chambre des représentants	8
ENG04805	Ombudsman (Federale Kamer voor Volksvertegenwoordiging)	5
EFB03001	Aide-technicien	219
EFB03002	OUVRIER	223
	Derden	1677

SELOR,
TRANSPARANTIE TIJDENS
DE COMPETENTIECERTIFICATIE



ARANTIE TRANSPARANTIE TRANSPARANTIE TRANSPARANTIE TRANSPARANTIE

Transparantie
Transparantie
Transparantie
Transparantie

Transparantie

TRANSPARANTIE TRANSPARANTIE





SELOR, TRANSPARANTIE TIJDENS DE COMPETENTIECERTIFICATIE

COMPETENTIEMETINGEN LEVEREN EEN FEEDBACKRAPPORT AF

Met competentiemetingen ging Selor in 2004 verder op de ingeslagen weg. Voor niveau B en C worden nog steeds competentiemetingen voorzien per functiefamilie: een groep van functies met gelijkaardige taken en verantwoordelijkheden. Voor elke functiefamilie bestaat een competentieprofiel. Dit profiel ligt aan de basis van de testen die gebruikt worden voor de competentiemetingen.

COMPETENTIEGERICHT TESTEN

Voor de verschillende functiefamilies worden verschillende testen gebruikt. Voor het merendeel van de functiefamilies* dienen twee deeltesten afgelegd te worden: een pc-vaardigheidstest en een toepassingsproef. Na afloop krijgen de kandidaten een rapport over hun sterke en te ontwikkelen competenties.

De eerste component, de pc-vaardigheidstest, bestaat uit drie modules:

- het gebruik van de computer en het beheer van bestanden,
- tekstverwerking,
- informatie en communicatie.

Wie niet slaagt in één of meerdere modules krijgt hiervoor een opleiding met aansluitend een post-test. Is men voor de volledige eerste component geslaagd, dan volgt de uitnodiging voor deel 2: de toepassingsproef. De toepassingsproef kan bestaan uit een postbakoefening (niveau B en C) of uit een vaktechnische proef (niveau B). De vaktechnische proeven genieten de voorkeur voor functiefamilies met een dermate technisch karakter dat men naast de harde competenties (beheren van taken en informatie), best ook een meting van technische competenties uitvoert. In 2004 legden ruim 1000 kandidaten een vaktechnische proef af binnen 7 verschillende functiefamilies: audiovisueel deskundige, laborant, medisch deskundige, paramedisch deskundige, sociaal deskundige, trainer en vertaler.

Bij vaktechnische proeven wordt een algemene werksituatie gesimuleerd, eigen aan de functiefamilie, zodat de verschillende generieke competenties in kaart gebracht kunnen worden. Voor de uitwerking van deze proeven werkte Selor nauw samen met experts op het vlak van de geëvalueerde functies. Hun inbreng had zowel betrekking op de definitie van functie-eigen competenties als op de ontwikkeling van de test en de daaraan verbonden quoteringscriteria. Selor van zijn kant waakt niet alleen over de kwaliteit van de ontwikkelde proeven, maar ook over de gelijke behandeling van de kandidaten. Zowel de postbakoefening als de vaktechnische proeven zijn bijvoorbeeld gebaseerd op gedragsindicatoren zodat per competentie dezelfde eisen gelden.

Ook wordt voor beide soorten proeven een verklarend feedbackrapport opgesteld voor de kandidaat, als input voor zijn evaluatie en opdat deze zijn sterke en te ontwikkelen competenties leert kennen.

DE RESULTATEN

Niveau C

In 2004 legden 1720 kandidaten van niveau C de pre-test pc-vaardigheden af. 952 kandidaten (55,35%) slaagden onmiddellijk voor deze eerste component. Na het volgen van de opleidingen slaagden in totaal 94,70% voor de pc-vaardigheidstest. 4087 personen legden de toepassingsproef af. Hiervoor slaagde 68,83%.

SLAAGPERCENTAGE PC-VAARDIGHEDEN NIVEAU C

	N kand.	0 Mod.	1 Mod.	2 Mod.	3 Mod.
Aantal	1720	318	191	259	952
Globaal slaagpercentage		18,49%	11,10%	15,06%	55,35%

SLAAGPERCENTAGE PC-VAARDIGHEDEN POST-TESTS NIVEAU C PER MODULE

	Module 2	Module 3	Module 7
Geslaagd	1978	2304	2131
Niet geslaagd	162	78	139
Slaagpercentage per module	92,43%	96,73%	93,88%

SLAAGPERCENTAGE PC-VAARDIGHEDEN POST-TESTS NIVEAU C OP KANDIDATENNIVEAU

	Totaal	1 Module	2 Modules	3 Modules
Kandidaten		999	888	1687
0 Modules geslaagd		32	14	20
1 Module geslaagd		967	59	65
2 Modules geslaagd			815	234
3 Modules geslaagd				1368

SLAAGPERCENTAGE TOEPASSINGSPROEF NIVEAU C

	N Kandidaten	N Kandidaten "Geslaagd"	S% Toepassingsproef
Niveau C	4087	2813	68,83%

* Voor de functiefamilie technisch assistent (niveau C) en ICT-deskundige (niveau B) bestonden de competentiemetingen uit een gecertificeerde opleiding die de beide componenten vervangt. De gecertificeerde opleidingen worden georganiseerd door het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO). Vanaf 2005 wordt ook voor andere functiefamilies een gecertificeerde opleiding voorzien.

Niveau B

In 2004 legden 2346 kandidaten van niveau B de pre-test pc-vaardigheden af. 1211 kandidaten (51,62%) slaagden onmiddellijk voor de eerste component.

Na het volgen van de opleidingen slaagden in totaal 97,12% voor de pc-vaardigheidstest. 3098 legden de toepassingsproef af. Hiervoor slaagde 64,30%.

SLAAGPERCENTAGE PC-VAARDIGHEDEN NIVEAU B

	N kand.	0 Mod.	1 Mod.	2 Mod.	3 Mod.
Aantal	2346	418	256	461	1211
Globaal slaagpercentage		17,82%	10,91%	19,65%	51,62%

SLAAGPERCENTAGE PC-VAARDIGHEDEN POST-TESTS NIVEAU B PER MODULE

	Module 2	Module 3	Module 7
Geslaagd	1273	1264	1439
Niet geslaagd	80	23	72
Slaagpercentage per module	94,09%	98,21%	95,23%

SLAAGPERCENTAGE PC-VAARDIGHEDEN POST-TESTS NIVEAU B OP KANDIDATENNIVEAU

	Totaal	1 Module	2 Modules	3 Modules
Kandidaten		805	510	765
0 Modules geslaagd		9	2	7
1 Module geslaagd		769	19	20
2 Modules geslaagd			489	67
3 Modules geslaagd				671

SLAAGPERCENTAGE TOEPASSINGSPROEF NIVEAU B

	N Kandidaten	N Kandidaten "Geslaagd"	S% Toepassingsproef
Niveau B	3098	1992	64,30%

SELOR CERTIFICEERT TAALKENNIS

TAALEXAMENS BESTUURSZAKEN

In België is Selor de enige instantie die bij wet bevoegd is om een bewijs van taalkennis Frans, Nederlands of Duits (de drie officiële landstalen) uit te reiken. Sommige ambtenaren hebben dat bewijs nodig voor de uitoefening

van hun job in een openbare dienst, anderen leggen een taalexamen af om een taalpremie te bekomen. De taalexamens staan echter open voor iedereen die het niveau van zijn taalkennis op een officiële, gratis en objectieve wijze wil laten certificeren. Selor organiseert minstens 3 examensessies per jaar.

ALGEMENE EVOLUTIE

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
I	63.343	59.110	36.202	26.786	25.215	26.374
A	22.016	21.125	16.932	16.372	15.584	16.995
S	8.153	6.859	6.157	7.031	6.625	7.347
Af%	65%	64%	53%	39%	38%	36%
S%	37%	32%	36%	43%	43%	43%

I = Inschrijvingen
A = Aanwezigen
S = Geslaagden

Af% = Afwezigheidspercentage
S% = Slaagpercentage

In vergelijking tot voorgaande jaren bleef het aantal inschrijvingen in 2004 stabiel (26.374 inschrijvingen). De sanctionering voor ongemotiveerde afwezigheid heeft waarschijnlijk nog een positief effect op het afwezigheidspercentage; het daalde licht tot 36%.

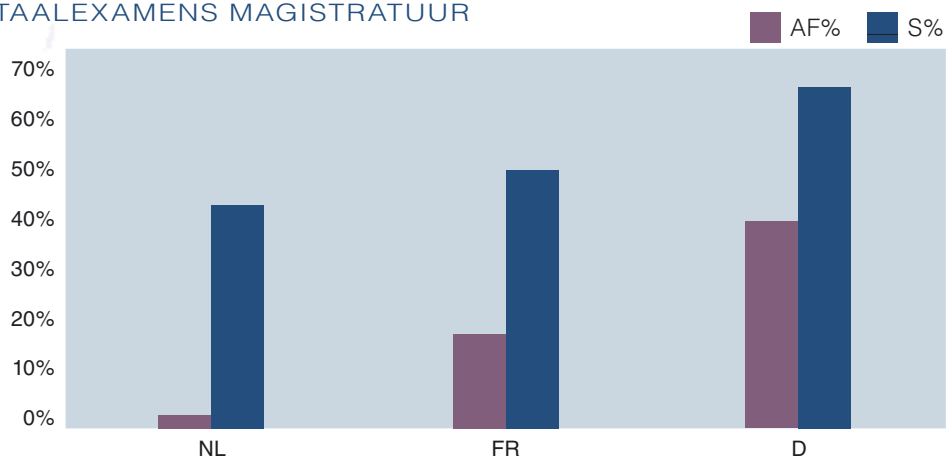
Ook het slaagpercentage voor 2004 is bemoedigend. Dit is vermoedelijk te danken aan het computergestuurde zelfstudiepakket voor de Atlas-test enerzijds en aan een grotere motivatie van de deelnemers anderzijds.

TAALEXAMENS MAGISTRATUUR

In 2004 richtte Selor opnieuw 2 taalexamenssessies in voor de magistratuur. Naargelang de beoogde betrekking, hebben kandidaten hierbij de keuze tussen 2 examentypes. Met het eerste examentype worden de passieve schriftelijke kennis en de actieve en passieve mondelinge kennis van de andere landstaal geëvalueerd. Het tweede examentype test de actieve en passieve schriftelijke en mondelinge kennis.

Ook hier zijn de cijfers bemoedigend. Het globale slaagcijfer bedraagt 47% en het absentisme is gering.

SLAAG- EN AFWEZIGHEIDSPERCENTAGE TAALEXAMENS MAGISTRATUUR



NL = kennis van het Nederlands
FR = kennis van het Frans
D = kennis van het Duits

Af% = Afwezigheidspercentage
S% = Slaagpercentage

TAALEXAMENS VOOR MAGISTRATEN

	Inschrijvingen			Aanwezigen			Geslaagden		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T
NL	23	40	63	22	40	62	10	17	27
FR	47	43	90	39	35	74	20	17	37
D	0	5	5	0	3	3	0	2	2
Totaal	70	88	158	61	78	139	30	36	66

NL = Kennis van het Nederlands
 FR = Kennis van het Frans
 D = Kennis van het Duits

TAALEXAMEN ENGELS VOOR DE (FEDERALE) POLITIE

2004 test Engels	Inschrijvingen
Franstalige kandidaten	385
Nederlandstalige kandidaten	1493
Totaal	1878

In 2004 organiseerde Selor ook een taal-examen Engels voor de (Federale) Politie. Dit taalexamen dient gekaderd te worden in het statuut van de eenheidspolitie, waarin het Engels wordt omschreven als een taal die een werkelijke waarde heeft voor de politiedienst of voor het korps waartoe een politieambtenaar behoort.

In de toekomst kunnen ook andere talen aan bod komen. De eerste examensessie Engels is in december 2004 georganiseerd. Hiertoe werd een protocolakkoord afgesloten tussen de minister van Binnenlandse Zaken en de afgevaardigd bestuurder van Selor. Gezien deze sessie pas in januari 2005 afgesloten wordt, worden de resultaten nog niet in dit jaarverslag opgenomen.

PROJECTEN 2005

Wetgevende initiatieven

Op dit ogenblik worden 2 wetgevende initiatieven in het Parlement behandeld, waarbij naar de expertise van Selor inzake taaltests teruggerepen wordt.

Vooreerst zullen beëdigde vertalers en beëdigde vertalers-tolken onder meer hun taalkennis bij Selor dienen te bewijzen alvorens hun titel te mogen voeren. Daarnaast zullen ook de taalexamens voor de griffiers en voor het administratief personeel van de griffies aan Selor worden toevertrouwd. Het gaat hier voorsnog om wetsontwerpen; de concrete uitvoering zal pas kunnen starten eenmaal het volledige proces is doorlopen.

Functionele taalkennis

In juni 2002 is beslist dat de topmanagers van de federale overheid en de ambtenaren die medewerkers van de andere taalrol evalueren, hun functionele kennis van de tweede landstaal dienen te bewijzen.

Een ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van de voorwaarden voor de organisatie van die taalproeven wordt momenteel onderzocht door de Vaste Commissie voor Taaltoezicht en later door de Raad van State. Eenmaal deze procedures doorlopen, kan Selor deze taalproeven organiseren.

Herstructurering databank Atlas-taaltest en on line versie van zelfstudiepakket

In de loop van 2005 start Selor de herstructurering van de databank van het computergestuurde Atlas-taaltestprogramma op basis van een statistische studie van de resultaten, uitgevoerd door de Universiteit van Luik. Tevens zullen meerdere technische en taalkundige aanpassingen worden aangebracht. Het project biedt onder andere de mogelijkheid om de inhoud van de vragen over woordenschat aan te passen en bij te werken, en een flexibelere en performantere databank te creëren.

Daarnaast zal een on line versie van een programma ter voorbereiding van het computergestuurde Atlas-taalexamen verwezenlijkt worden. Dit programma moet de deelnemers aan het taalexamen de gelegenheid bieden om hun taalkennis te oefenen zonder hiervoor aangewezen te zijn op lesgevers. Zelfstudie is hierbij het sleutelwoord.

Beide projecten kaderen in het globale moderniseringsproject voor de taalexamens.

SELOR,
PROFESSIONALISERING
VAN DE ONDERSTEUNENDE
EXPERTISEDOMEINEN

SIONALITEIT PROFESSIONALITEIT PROFESSIONALITEIT PROFESSIONALITEIT PROFE





Professionaliteit
Professionaliteit

Professionaliteit

SSIONALITEIT PROFESSIONALITEIT



Professionaliteit
Professionaliteit
Professionaliteit

SELOR, PROFESSIONALISERING VAN DE ONDERSTEUNENDE EXPERTISEDOMEINEN

TALENT AANTREKKEN VIA EEN DOORDACHTE REKRUTERINGSCOMMUNICATIE

Nadat Selor eind 2003 een nieuwe huisstijl kreeg, werd in 2004 gestart met een nagelnieuwe campagne 'werken voor de overheid'. De nadruk lag op het bekendmaken van de diverse mogelijkheden die de overheid als werkgever te bieden heeft. De algemene communicatiestrategie was er ook op gericht de naamsbekendheid van Selor te verhogen via een sterke aanwezigheid in de rekruteringspers. Reeds in april 2004 bleek dat Selor met deze aanpak resultaat boekt. Uit een onderzoek bij de bezoekers van Vacature.com door InSites bleek Selor nummer 3 te zijn qua top-of-mind wanneer gevraagd werd naar een selectiebureau. En, beter nog, Selor werd gezien als kwalitatief het beste bureau.

In zijn mediamix maakt Selor gebruik van diverse kanalen die voor ruim publiek toegankelijk zijn: teletekst van de openbare omroepen, VDAB-wiscomputer en -site, FOREM, BGDA-ORBEM, de website van Selor. Deze mix garandeert een laagdrempelige toegang tot functies binnen de overheid. Naargelang het profiel wordt deze aangevuld met, al dan niet on line, gespecialiseerde rekruteringspers of vaktijdschriften voor een actieve zoektocht naar de meeste geschikte kandidaat.

Een steeds belangrijker wordende rekruteringsstool is de website. Bezoekers vinden er niet alleen alle informatie, maar kunnen er zich ook inschrijven op de mailinglist. Hiermee krijgen ze wekelijks de vacatures in de mailbox en kunnen ze on line solliciteren. Meer dan 180.000 kandidaten registreerden zich reeds op de mailinglist.

Hanne is ambtenaar... en chemicus.

(Dankzij Selor)



selor
ambtelijk je talent.

Dries is ambtenaar... en landmeter.

(Dankzij Selor)



ambtelijk je talent. selor

Tim is ambtenaar... en mecanicien.

(Dankzij Selor)



ambtelijk je talent. selor

Nils is ambtenaar... en milieudeskundige.

(Dankzij Selor)



ambtelijk je talent. selor

Anouk is ambtenaar... en kok.

(Dankzij Selor)



ambtelijk je talent. selor

De opmars van het internet als sollicitatiekanaal zet zich voort. Selor noteerde gemiddeld 8% meer inschrijvingen via het web, waardoor dit nu in totaal op ongeveer 60%

komt. Hoewel het universitaire niveau hierbij het sterkst vertegenwoordigd blijft, is ook op andere niveaus een stijging merkbaar.

GEMIDDELD AANTAL DAGELIJKSE, UNIEKE BEZOEKERS VAN DE SELORSITE OPGEDEELD PER MAAND

bron Cim Metriweb

1832	1978	1907	1774	1610	2448	2497	2337	3022	3375	2753	2433
Jan	Feb	Maa	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec

VERDELING VAN DE WEB/NON-WEB INSCHRIJVINGEN 2004 PER NIVEAU

Niveau	Non-web inschrijvingen	Inschrijvingen via www.selor.be	% www
A	7493	22229	75%
B	4687	8002	63%
C	6620	7273	52%
D	15058	8724	37%
Totaal	33858	46228	57,72%

Non-web inschrijvingen: Inschrijvingen per post, per telefoon.

KENNISBEHEER : EXPERTISE ONTWIKKELEN EN VERSPREIDEN

Kwalitatief gegevensbeheer en een goede onderlinge kennisoverdracht zijn essentieel binnen een professionele organisatie. Het zoeken en analyseren van goede praktijken inzake kennismanagement levert interessante informatie op. Concreet wordt er veel aandacht besteed aan het definiëren en formaliseren van interne werkprocedures, het centraliseren en structureren van informatie en het vergemakkelijken en optimaliseren van werkprocessen. Hiervoor worden de noodzakelijke instrumenten en begeleiding voorzien.

In de loop van 2004 werd een inventaris van alle aanwezige literatuur opgemaakt en beschikbaar gesteld. In de ontspanningsruimte is ook ruimte voorzien voor vaktijdschriften. Verder bleef de permanente zorg voor het netwerk in handen van de netwerk-

verantwoordelijken. Zij zorgden er mee voor dat de structuur werd bijgestuurd, enerzijds om het gebruiksgemak te verbeteren en anderzijds als voorbereiding op het documentbeheersysteem dat deel zal uitmaken van het geïntegreerde intranet. Hoewel dit pas voorzien is voor 2005, zijn de voorbereidingen reeds gestart. Na een grondige behoefteanalyse en een eerste marktverkenning werd eind 2004 een overheidsopdracht uitgeschreven.

Een aantal initiatieven op het vlak van gegevensbeheer richtten zich specifiek tot de kernactiviteiten van Selor. In samenwerking met de directie R&S werden in 2004 bijkomende standaardbrieven en templates ontwikkeld en werd de minimale set van procedures geëvalueerd en herzien.

ICT. BEVEILIGING EN BEHEER VAN DE INFRASTRUCTUUR

Selor draagt authenticiteit en confidentialiteit van tests en resultaten hoog in het vaandel. De toenemende informatisering van het selectieproces vraagt om een doordacht en proactief beveiligingssysteem. Naast een nieuwe firewall en recente anti-virus-programma's werden in 2004 ook inspanningen geleverd om de beschikbaarheid van gedistribueerde systemen, netwerkdiensten, servers en applicaties via een 'agentloze'

architectuur te beheren. Hierdoor kon het afgelopen jaar vaker preventief worden ingegrepen en werden - ondanks de verhuis - minder incidenten genoteerd in vergelijking met het jaar voordien. Eind 2004 werd gestart met het VPN-project dat telewerken voor een beperkt aantal medewerkers mogelijk maakt. Ook hier is de permanente zorg voor een beveiligd gebruik van de beschikbare ICT-diensten de grootste prioriteit.

MONITORING VAN DE PROCESSEN

Het team Monitoring kreeg in de loop van 2004 verschillende opdrachten toevertrouwd. Allereerst is er de verbetering van de processen. Via tevredenheidsenquêtes bij de kandidaten - bijvoorbeeld in het kader van de bevorderingselecties - kon informatie ingewonnen worden over de kwaliteit en klantvriendelijkheid van het selectieproces. Ten tweede is er een permanent toezicht op de

kwaliteit van de processen, bijvoorbeeld door monitoring van het selectieproces, van de inschrijving van de kandidaat, van de communicatie over de eindresultaten, etc... Ten derde levert het team statistieken voor diverse projecten en instanties (voor het jaarrapport, voor antwoorden op parlementaire vragen, noodzakelijke gegevens voor universitaire studies, etc...).

PRODUCTINNOVATIE ZORGT VOOR EFFICIËNTE SELECTIETOOLS

Een actueel en divers testinstrumentarium is essentieel voor de kwaliteitsvolle testing van kandidaten. In 2004 verruimde Selor zijn aanbod aan testen, zowel voor rekrutering en selectie als voor de evaluatie van taalkennis.

In het kader van rekrutering en selectie breidden de mogelijkheden inzake persoonlijkheidsmeting uit door de integratie van de PPA (Personal Profile Analysis) in het bestaande testplatform. Deze persoonlijkheidstest laat toe om dimensies als dominantie, invloed, stabiliteit, conformiteit te evalueren. Verder werd ook de testbatterij CSA (Competency Scan Advanced) aangekocht.

Hiermee kunnen zowel verbaal als abstract, numerieke vaardigheden, administratieve vaardigheden en de professionele persoonlijkheid geëvalueerd worden. Met deze batterij beschikt Selor over normen en testen die zijn aangepast aan zeer diverse behoeften.

In het domein van de evaluatie van taalkennis werden voor het eerst testen ontwikkeld voor de kennis van het Engels.

In 2005 wordt een strategisch project opgestart om het testinstrumentarium te vernieuwen.

AANBEVELINGEN VANUIT DE ONAFHANKELIJKE POSITIE VAN SELOR

Vanuit zijn wettelijke verplichting en vanuit zijn positie als onafhankelijk bureau formuleert Selor aanbevelingen voor het beleid. Door de specifieke rol van Selor als clusterorganisatie in het spanningsveld van werkzoekenden, politieke overheden, wetenschappelijke organisaties, administraties en vakbonden krijgen deze aanbevelingen een toegevoegde waarde.

Selor pleit ervoor dat het zijn onafhankelijkheid kan blijven behouden. Voldoende beheersautonomie en een soepele organisatievorm zijn nodig, gelet op de diversiteit van de klanten met elk hun eigen HR-beleidsoptie. Aan de hand van de Balanced Score Card hanteert Selor normen en effectiviteitsratio's om aan zelfevaluatie te doen.



Onafhankelijkheid

Onafhankelijkheid

LIJKHEID ONAFHANKELIJKHEID



AANBEVELINGEN VANUIT DE ONAFHANKELIJKE POSITIE VAN SELOR

UITBOUW VAN SELOR ALS INNOVATIE- EN CERTIFICATIECENTRUM

Door steeds meer maatwerk te bieden op vraag van de klant evolueert Selor in de richting van innovatiecentrum. Zo werden de taaltesten Engels ontwikkeld op vraag van de Federale Politie en staan voor 2005 testen voor de beëdigde vertalers-tolken voor Justitie op stapel. Al dan niet in samenwerking met externe partners slaagt Selor er steeds in op korte termijn de meest geschikte, valide en betrouwbare testbatterij te ont-

wikkelen. Selor is in ieder geval vragende partij om deze rol verder uit te spelen en zo zijn professionaliteit te valoriseren.

Naast het certificeren van de taalkennis, pleit Selor ervoor om de opgedane expertise rond het certificeren van de pc-vaardigheden (ECDL) verder uit te bouwen en ook deze dienstverlening aan te bieden aan kandidaten en werkgevers.

OVERHEID ALS EEN AANTREKKELIJKE WERKGEVER POSITIONEREN OP DE REKRUTERINGSMARKT

Talent@Public toonde aan 10.000 kandidaten wat de overheid als werkgever te bieden heeft. Velen waren verrast door het aanbod. De overheid biedt interessante functies met een maatschappelijke impact en ruime opleidings- en carrièremogelijkheden. Het beeld van de stoffige ambtenaar achter een muur van dossiers bleek meer dan ooit verleden

tijd. Men kon er kennismaken met gedreven en dynamische (toekomstige?) collega's. Als toegangspoort tot de overheid wil Selor dit positieve werkgeversimago verder uitbouwen, de overheidstroeven uitspelen en daarbij garant staan voor een objectieve en competentiegebaseerde selectie.

OVERHEIDSDIENSTEN MOETEN ZICH OOK EIGEN WERKGEVERSIMAGO AANMETEN

Bij de organisatie van Talent@Public bleek dat bepaalde overheidsdiensten reeds een duidelijk imago hadden gedefinieerd. Voor andere was de beurs de aanleiding om op zoek te gaan naar hun identiteit en de vertaling ervan naar potentiële kandidaten. Selor kan die positieve tendens enkel toejuichen en verder stimuleren. Kandidaten hebben nood aan een duidelijk beeld van de werkgever. Men wil de eigen waarden en het eigen functioneren kunnen spiegelen aan die van de dienst. Hoe meer men zich kan identificeren met de werkgever, des te gedrevenner men zich zal inzetten om het doel ervan te

dienen. De overheid als geheel is te groot en divers om er zich achter te kunnen scharen. Het creëren van een werkgeversimago is inherent verbonden aan en vloeit voort uit de definiëring van de identiteit en huisstijl van de overheidsdienst. Deze investering loont op langere termijn, wanneer blijkt dat men meer gedreven en competente medewerkers kan aanwerven die bijdragen tot de vooropgestelde doelstellingen. Aan Selor om tijdens het rekruterings- en selectieproces met deze welomschreven positionering op de werkgeversmarkt rekening te houden.

INTERNE ARBEIDSMARKT UITBREIDEN

Het aantal mensen dat in 2004 via de interne markt een nieuwe start nam, steeg opnieuw. Het consulteren via de interne markt verdient voorrang op het extern rekruteren en wordt extra gestimuleerd.

In 2005 zal de eRecruitingtool aan de overheidsdiensten op federaal niveau de mogelijkheid bieden om de databank on line te consulteren om talent te zoeken via de interne markt.

Selor pleit evenwel voor een versoepeling van de regelgeving, zodat het de interne markt kan uitbreiden over de grenzen van

de federale overheid heen. Het aanwezige potentieel moet immers optimaal ingezet worden. En wie een te grote competentiekloof vertoont, zou na een oriënterende proef en een aansluitende opleiding door OFO terug zijn kansen op de (overheids-) arbeidsmarkt vergroot moeten zien.

Een eerste aanzet hiertoe werd reeds gegeven door de herinschakeling van werknemers van de autonome overheidsbedrijven op gemeentelijk vlak voor de lancering van de elektronische identiteitskaart en het noodnummer 112.

OPTIMAAL GEBRUIK VAN DE CONTRACTUELE DATABANK eRECRUITING

Sinds februari 2005 is de cv-databank voor contractuelen on line consulteerbaar door de overheidsdiensten op federaal niveau. Selor pleit ervoor om hier optimaal gebruik van te maken en ook de Selorsite als rekruteringsstool systematisch in te schakelen.

Een 'Single Point Of Contact' voor solliciteren bij de overheid kan het sollicitatieproces voor de kandidaat enkel vereenvoudigen en zo bijdragen tot een efficiënt rekruterings- en selectieproces.

RESPONSABILISERING

Selor wil zowel de kandidaat als de werkgever oproepen tot het opnemen van de eigen verantwoordelijkheid.

Kandidaten hebben soms de attitude dat de overheid hen aan een job moet helpen omdat ze nergens anders meer terecht kunnen.

Selor wil echter garant staan voor een competentiegebaseerde en objectieve selectie.

Deze aanpak leidt tot een gediversifieerd bestand van geslaagden. De werkgevers

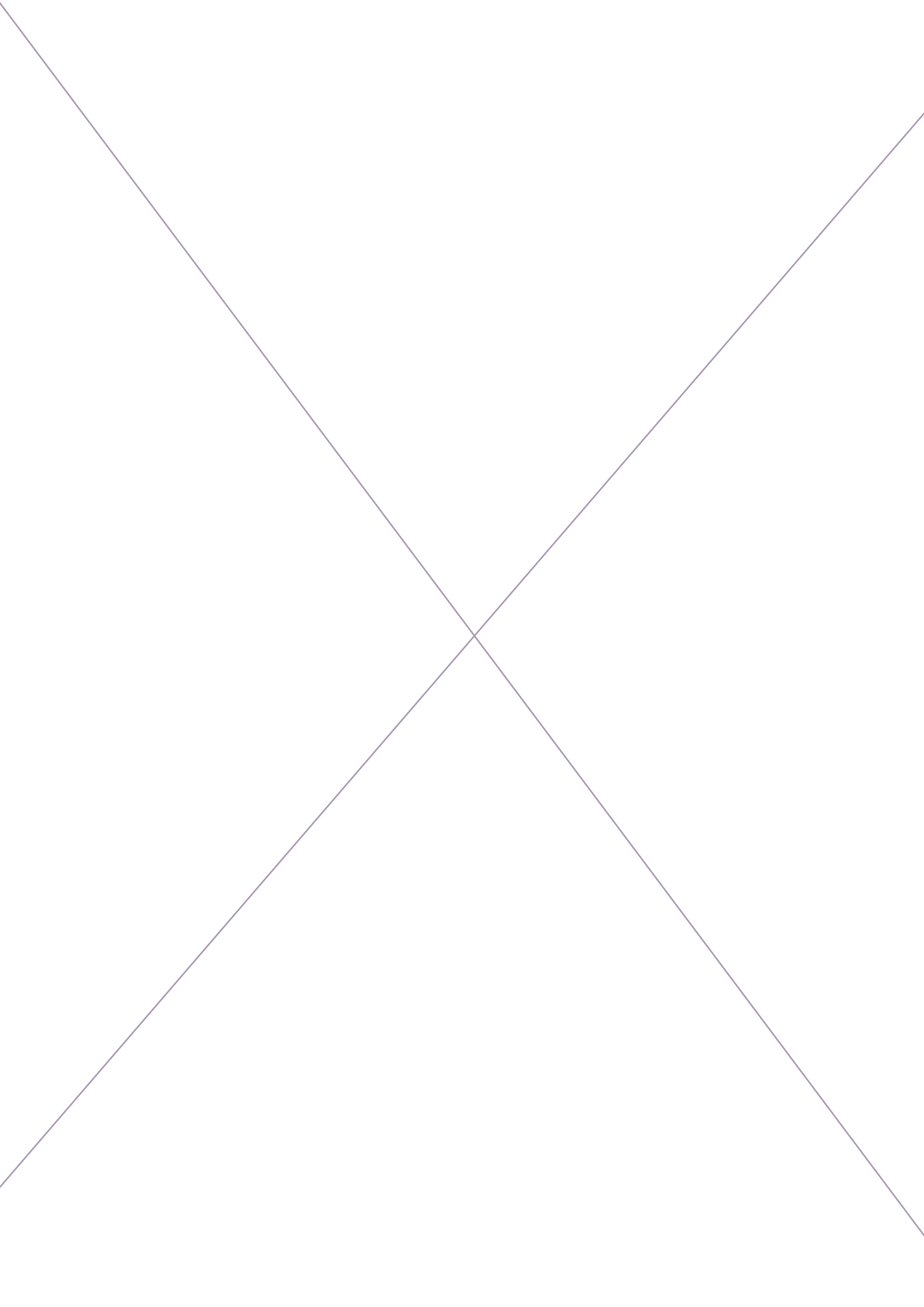
willen we oproepen om hun beleid hierop aan te sluiten en vrouwen effectief aan te werven in leidinggevende posities, de werkplek daadwerkelijk aan te passen aan arbeidsgehandicapten en de integratie van verschillende culturen te bevorderen.

Selor zelf zal zijn selectiemethoden blijven onderwerpen aan kritisch onderzoek om de neutraliteit op vlak van cultuur, gender en handicap te waarborgen.

GEBRUIK DE MEERWAARDE

Tot slot wil Selor opdrachtgevers oproepen het voorbeeld van Justitie, als één van de vele goede voorbeelden van samenwerking, te volgen: Justitie betrok Selor van in het begin bij de selectie van beëdigde vertalers-tolken en hield ook rekening met het gegeven advies. Vaak is de opdracht reeds volledig omschreven en staat de selectieprocedure -

soms deontologisch en/of praktisch onhaalbaar - al helemaal vast wanneer Selor wordt ingeschakeld. Selor kan op dat moment echter niet garant staan voor een optimale kwaliteit, wat ingaat tegen al zijn basiswaarden. Daarom pleiten we voor een actieve betrokkenheid en adviserende rol ab initio.





JAARRAPPORT 2004 JAARRAPPORT 2004 JAARRAPPORT 2004

Bischoffsheimlaan 15 • 1000 Brussel • Tel.: 0800 505 54
Fax: 02 788 68 44 • E-mail: info@selor.be • www.selor.be



Ruimte voor talent

Klantenricht

Transparantie
Onafhankelijkheid
Professionaliteit

SELOR
EEN UNIEKE KNOW-HOW
INZAKE PERSONEELSSELECTIE EN -ORIËNTATIE
TEN DIENSTE VAN DE OVERHEID

Transparantie
Onafhankelijkheid
Ruimte voor talent
Professionaliteit
Klantgericht