

Selor blik terug op 2014: valorisatie van intern talent is duidelijk een trend

Brussel, 2 maart 2015 - Selor, dat instaat voor selectie- en rekruteringsopdrachten voor onder meer de federale overheid, heeft zijn rapportering voor 2014 bekendgemaakt. In een jaar getekend door budgettaire beperkingen is het logisch dat ook het aantal vacatures niet of nauwelijks stijgt. Toch legden meer kandidaten dan ooit selectietesten bij Selor af, wat deels te verklaren is door een stijging van het aantal bevorderingsselecties. Een teken dat in 2014 het valoriseren van intern talent centraal stond. Drie trends tekenen het voorbije jaar.

1. Talent intern opwaarderen

Het aantal gescreende kandidaten bedroeg 96.672, een stijging met 25% vergeleken met 2013. Verklaring hiervoor is dat, in een jaar met een beperkt aantal nieuwe aanwervingen, er wordt ingezet op bevorderingen om het aanwezige talent binnen en organisatie te optimaliseren. Wie als federaal ambtenaar wil opklimmen, moet eerst bij Selor bevorderingstesten afleggen. In 2014 namen 11.234 deelnemers deel aan deze testen, een stijging met 55% in vergelijking met 2013.

2. Meer dames in topfuncties

Sinds in 2012 een koninklijk besluit maatregelen voorzag om de doorstroming van vrouwen naar managementfuncties te verbeteren, gebeurden er in totaal al 36 topbenoemingen, in 15 posten ging het om een vrouw. Houden we enkel rekening met 2014, dan vullen dames 9 van de 20 topfuncties in. Selor zelf organiseert jaarlijks het project [TopSkills](#) om dames te motiveren voor dergelijke selecties. In 7 jaar tijd is de aanwezigheid van dames in mandaatfuncties (topfuncties bij overheidsdiensten) met de helft toegenomen: van 15,75 % naar 23,71%. Ook bij de kaderfuncties (niveaus A3, A4 en A5) steeg de vertegenwoordiging van dames met de helft: van 22,61% in 2007 naar 33,16% in 2014.

3. Meer diversiteit blijft een speerpunt

Gelijke kansen voor iedereen blijft een motto van Selor. Zo voorziet Selor redelijke aanpassingen aan testen of testvoorzieningen om het eventuele negatieve effect van een handicap, leerstoornis of ziekte te compenseren. Deze aanpak rendeert, want terwijl het totale aantal kandidaten daalde in 2014, steeg het aantal toegekende redelijke aanpassingen in één jaar tijd met 35%: van 453 naar 613. Ook hier gaat Selor proactief te werk, bijvoorbeeld met de campagne '[Handiknap!](#)' om meer personen met een handicap aan werk te helpen bij de overheid.

Opvallende cijfers en statistieken

- De website van Selor werd meer dan 6 miljoen keer bezocht in 2014. Positief ook: het aantal unieke bezoekers steeg in 2014 met 6,43%.
- Selor is steeds actiever op sociale media: de Facebook-pagina telt meer dan 30.000 fans.
- De verhouding van sollicitanten was perfect in evenwicht: 50% mannen, 50% vrouwen.
- De gemiddelde leeftijd van een sollicitant bij Selor bedroeg 34 jaar.
- De efficiëntiewinst dankzij vrijstellingen (wie slaagde voor een algemene selectietest, is daarna enkele jaren vrijgesteld voor deze test) bedraagt 54%. Met andere woorden, zonder vrijstellingen had Selor 54% meer selectietesten moeten afnemen.
- Ongeveer 80% van de opdrachten die Selor uitvoert, zijn voor rekening van federale overheidsdiensten. Vorig jaar was dat nog bijna 86%.

Commentaar Marc Van Hemelrijck, gedelegeerd bestuurder Selor

“Voor Selor was 2014 een jaar waarin efficiëntie voorop stond. Het aandeel van andere klanten dan de federale overheid blijft toenemen, wat ons middelen geeft om te blijven investeren in innovatie en diversiteit. Omdat er door budgettaire restricties binnen de federale overheid minder ruimte was voor nieuwe vacatures, verschoof de klemtoon deels naar bevorderingen, zodat intern talent kon worden gevaloriseerd. Een andere manier van efficiëntiewinst zit in onze procedures. Door met vrijstellingen te werken, kunnen we selectieprocedures vereenvoudigen en verkorten. Die lijn willen we ook in 2015 blijven doortrekken, waarbij we op zoek gaan naar meer convergentie binnen het HR-veld. Zo onderzoeken we nu of we de resultaten die kandidaten behalen bij selectietesten universeel geldend kunnen maken, zodat die ook van tel zijn wanneer kandidaten bij een andere organisatie of selectiebureau dan Selor solliciteren. Zowel voor kandidaten als rekruteerders kan dit de selectieprocedures verkorten.”

Commentaar minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken Steven Vandeput

“Selor is en blijft voor de federale overheid een enorm belangrijk instrument naar zowel instroom als doorstroom van kandidaten. Efficiëntie en innovatie gaan vaak hand in hand en de cijfers tonen aan dat Selor uitstekend werk levert op dat vlak. Maar dat wil niet zeggen dat Selor nu op haar lauweren mag rusten. Voor 2015 vind ik het belangrijk dat Selor op het ingeslagen pad verder evolueert en blijft werken op de kwaliteit en objectiviteit van de processen en procedures. Want een betrouwbare, efficiënte en moderne overheid heeft alles te maken met de juiste mensen op de juiste plaats.”

[De volledige rapportering voor 2014 is beschikbaar op de website van Selor.](#)

Contact Selor Aurélie Damster Communication Manager T: +32 (0)2 788 66 33 M: +32 (0)473 27 85 05 E: aurelie.damster@selor.be	Contact Kabinet Defensie en Ambtenarenzaken Tony Langone Woordvoerder Steven Vandeput M: +32 (0) 495 77 95 20 E: Tony.Langone@vandeput.fgov.be
--	--

Over Selor

Selor is een selectiebureau dat sollicitanten in contact brengt met meer dan 150 potentiële werkgevers. Jaarlijks vullen we zo'n 3.000 vacatures in. Bij federale overheidsdiensten, maar net zo goed bij andere overheden of bedrijven. Wat telt zijn onze neutrale selectieprocedures, die gelijke kansen voor iedereen garanderen. Diezelfde filosofie geldt ook voor onze taaltesten, waar jaarlijks zo'n 60.000 kandidaten aan deelnemen. Selor werkt volledig digitaal. Solliciteren of inschrijven voor testen gebeurt steeds online. De kantoren van Selor bevinden zich in Brussel, en daarnaast werkt Selor ook samen met de VDAB, Forem en Actiris.

Meer algemene info op www.selor.be, meer informatie voor HR-professionals op <http://client.selor.be/>.