////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////

**Naam**

 ////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////////

# context van de screening

* Vacaturetitel
* Wervende entiteit
* Statutair/contractueel
* Graad: xxx
* Selectienummer: xxx
* Datum screening: xxx

## Selectiemethodiek

* Jurygesprek
* Testresultaten uit de voorselectie: xxx
* Persoonlijkheidsvragenlijst
* Case
* Situationele beoordelingstest naar inzetbaarheid binnen Vlaamse overheid (Cebir – Werkhouding)

## Beoordelaars

* Voornaam Naam, functietitel, entiteit
* Voornaam Naam, functietitel, entiteit
* Voornaam naam, selectieverantwoordelijke, Agentschap Overheidspersoneel

# beoordeling selectiecriteria

## BEOORDELING[[1]](#footnote-2)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Selectiecriteria | **1**Zwak | **2**Eerder zwak | **3**Voldoende | **4**Eerder sterk | **5**Sterk |
| Motivatie |  |  |  |  |  |
| Visie op en inzicht in de functie |  |  |  |  |  |
| Technische competentie x |  |  |  |  |  |
| Technische competentie x |  |  |  |  |  |
| Competentie – niveau  |  |  |  |  |  |
| Competentie – niveau |  |  |  |  |  |
| Competentie – niveau |  |  |  |  |  |
| Competentie – niveau |  |  |  |  |  |
| Competentie – niveau |  |  |  |  |  |
| Competentie – niveau |  |  |  |  |  |
| Inzetbaarheid in de functie en de organisatie |  |  |  |  |  |
| Legende:1 = zwak = In het gesprek zien/horen we de competentie niet.2 = eerder zwak = We zien bepaalde aspecten van de competentie bij de kandidaat, hij/zij heeft de basis maar deze komt niet altijd even spontaan naar voor (de jury heeft ernaar gevraagd of de competentie getriggerd, maar het zit niet ingebakken)3 = voldoende = De kandidaat bezit de competentie, maar niet in elke situatie (niet bij moeilijke situaties zoals conflicten bijvoorbeeld).4 = eerder sterk = De kandidaat bezit de competentie, ook in moeilijke situaties zoals conflicten.5 = sterk = De kandidaat bezit heel duidelijk de competentie, de kandidaat kan niet meer doen dan dit. Hij/zij bezit duidelijk dit niveau, en gedraagt zich conform de gedragsindicatoren.  |

BESLUIT

Module 3 – positief (module 2 was adviserend)*:*

De jury beoordeelt naam op basis van de resultaten in module 2 en 3 als geslaagd in de selectieprocedure voor de functie van x.

Module 3 – negatief (module 2 was adviserend):

De jury beoordeelt naam op basis van de resultaten in module 2 en 3 als niet geslaagd in de selectieprocedure voor de functie van x.

Motivering bij het besluit

*Geef een motiveringstekst (voor tips, zie verderop) – bij een niet slagen, wordt enkel deze tekst opgenomen in de resultaatsmail naar de niet geslaagde kandidaat*

*Toe te voegen ENKEL bij een pos advies bij module 2 (we voegen niets toe indien mod 2 globaal ongunstig was)*

We geven de kandidaat een positief advies bij het geheel van de persoonsgebonden competenties in module 2.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Selectiecriteria | **1**Zwak | **2**Eerder zwak | **3**Voldoende | **4**Eerder sterk | **5**Sterk |
| Competentie – niveau  |  |  |  |  |  |
| Competentie – niveau |  |  |  |  |  |
| Competentie – niveau |  |  |  |  |  |
| Competentie – niveau |  |  |  |  |  |
| Competentie – niveau |  |  |  |  |  |
| Legende:1 = zwak = In het gesprek zien/horen we de competentie niet.2 = eerder zwak = We zien bepaalde aspecten van de competentie bij de kandidaat, hij/zij heeft de basis maar deze komt niet altijd even spontaan naar voor (de jury heeft ernaar gevraagd of de competentie getriggerd, maar het zit niet ingebakken)3 = voldoende = De kandidaat bezit de competentie, maar niet in elke situatie (niet bij moeilijke situaties zoals conflicten bijvoorbeeld).4 = eerder sterk = De kandidaat bezit de competentie, ook in moeilijke situaties zoals conflicten.5 = sterk = De kandidaat bezit heel duidelijk de competentie, de kandidaat kan niet meer doen dan dit. Hij/zij bezit duidelijk dit niveau, en gedraagt zich conform de gedragsindicatoren.  |

Motivering

Geef een motiveringstekst bij dit positieve advies (mogelijk zit hier een overlap met de eerste tekst hierboven). Deze tekst wordt niet opgenomen naar een niet geslaagde kandidaat (die wel een pos advies kreeg bij mod 2). We gebruiken hiervoor enkel de eerste motivering.

-----------------------------------------------

Achtergrondinfo/tips bij het schrijven (te schrappen in finaal verslag)

**Uit** [Omzendbrief kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren](https://overheid.vlaanderen.be/bz-2014-5):

* Motivering van en rapportering over de selectie of competentiebeoordeling: De selectiespecialist motiveert elk (eind)resultaat op basis van de vooropgestelde competenties. De motivering moet in alle gevallen afdoende zijn. Verder moet ze steeds evenredig zijn aan het belang van de genomen beslissing; namelijk duidelijk, niet tegenstrijdig, juist, pertinent, concreet, precies en volledig.

**Vlaams Personeelsstatuut:**

* **Selectie via een objectief wervingssysteem:** Het systeem of proces, veruitwendigd in ondermeer een selectiereglement, zal de toets van de in het intussen opgeheven[[32](https://overheid.vlaanderen.be/WB32_titel)] APKB geciteerde algemene rechtsbeginselen dienen te doorstaan. Dit veronderstelt ondermeer de nodige motiveringen of objectieve gedragingen in de stappen van de procedure. [(Toelichting bij Art. III 6)](https://vlaamseoverheid.sharepoint.com/sites/AGO_01/DCTalent/dct_rs/ProcesCornerstone/Toelichting%20bij%20Art.%20III%206)
* **Uit** [**VPS :toelichting bij art III 8**](https://overheid.vlaanderen.be/Toel_Deel03-h2#tIII6): De kandidaten worden in kennis gesteld van de motivering van een eventuele uitsluiting na de voorselectie of na om het even welke andere test wegens niet geschikt of geslaagd.
1. De persoonsgebonden competenties worden beoordeeld op basis van de gedragsindicatoren zoals opgenomen in het competentiewoordenboek van de Vlaamse overheid: <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/13664> [↑](#footnote-ref-2)