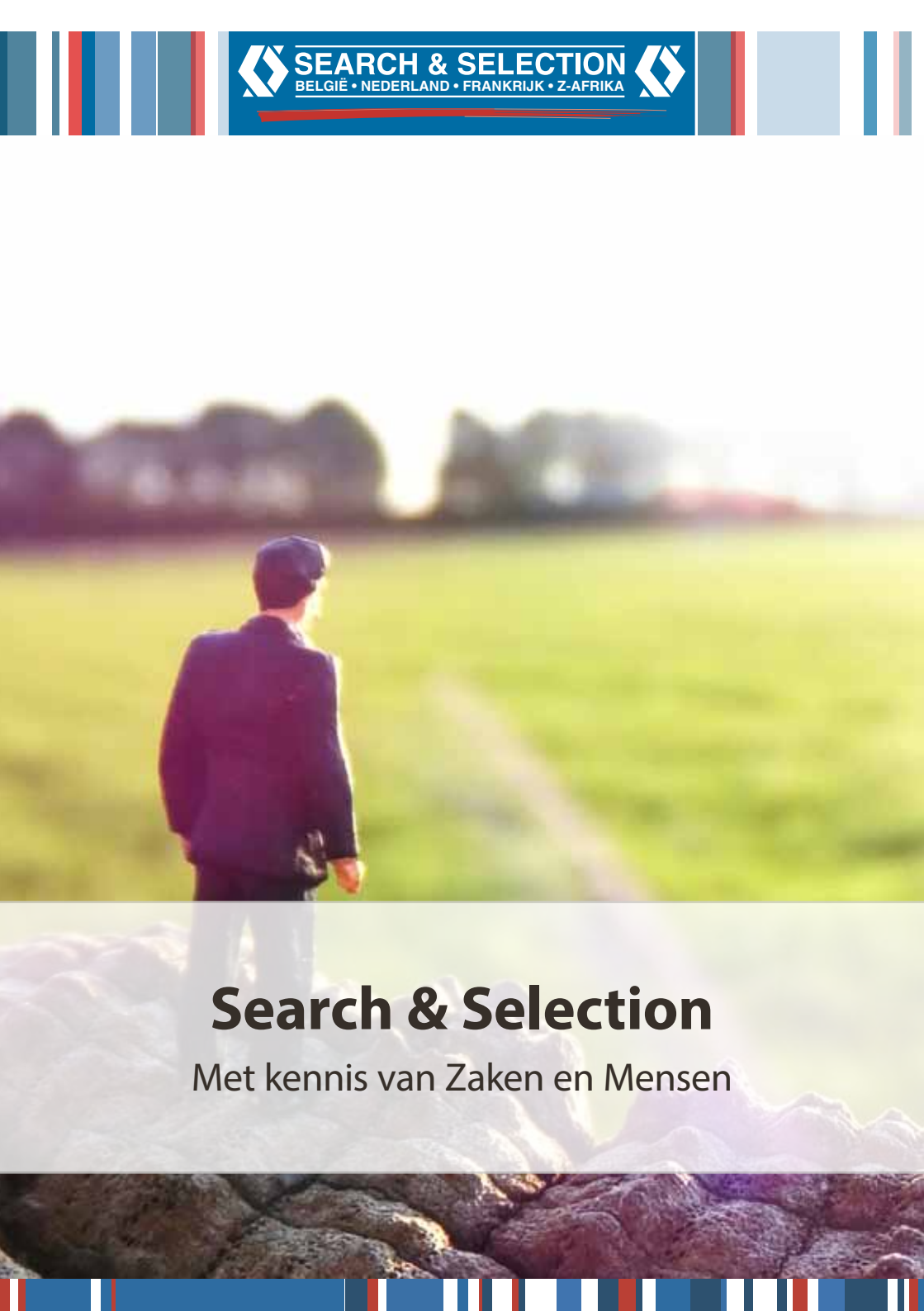




SEARCH & SELECTION
BELGIË • NEDERLAND • FRANKRIJK • Z-AFRIKA



Search & Selection

Met kennis van Zaken en Mensen

Search & Selection

Search & Selection ondersteunt werkgevers bij het zoeken, evalueren en ontwikkelen van personeel sinds 1977. Wij werken voor zowel private ondernemingen als overheidsorganisaties, nationaal en internationaal. Met onze brede ervaring in tal van sectoren, voor verschillende functies en op meerdere niveaus, profiteren werkgevers van onze multi-inzetbaarheid en jobzoekers van een ruim vacatureaanbod.

HET SEARCH & SELECTION TEAM

Search & Selection beschikt over een team van 15 academisch geschoolde HR consultants. Zij worden diagnostisch, administratief en logistiek ondersteund door een projectteam.

Wij hebben kantoren in Gent, Zaventem, Antwerpen, Lille, Breda en Pretoria (Zuid-Afrika).



TIP JOBZOEKERS

Bekijk het vacatureaanbod op searchselection.com en solliciteer online.

Momenteel geen vacature voor u? Registreer dan spontaan uw CV. Zo houden wij u vrijblijvend op de hoogte van passende jobopportunities.

ONZE DIENSTEN

REKRUTERING & SEARCH

Volledige
aanwervingsprocedure
Database rekrutering
Direct search
Executive search
Internationale
rekrutering
Allegro
Instroom activering
Employer branding
Interim HR professionals

SELECTIE & EVALUATIE

Preselectie
Psychotechnisch
onderzoek
Assessment center
Examenprogramma
Jurydeelname
Evaluatie decretale
graden

ONTWIKKELING

Development center
Performance
management
Multisource feedback
(360°)
Individuele coaching
Workshops
Missie en visie
Functiebeschrijvingen
Personeelsformatie

ONZE KENMERKEN

Maatwerk Een veelzijdige en flexibele organisatie

Verantwoordelijkheid 1 consultant coördineert het project van A tot Z

inzet en engagement Tot het gewenste resultaat is bereikt

Ervaring en knowhow Vaste kern van senior consultants

Namezzz® Online Office Altijd en overal operationeel

Aanwervingsprocedure

INTAKE

Tijdens het intakegesprek stellen wij samen met de opdrachtgever een **vacatureprofiel** op. Hierin worden de competenties vastgelegd die essentieel zijn voor de functie. Het vacatureprofiel dient als objectief referentiekader voor de verdere aanwervingsprocedure.

WERVING

Met als basis het vacatureprofiel stellen wij een overtuigend **vacaturebericht** op. Een duidelijke vacaturetekst schept een accuraat beeld van de functie. Wij willen immers de juiste kandidaten aantrekken.

Het vacaturebericht wordt geadverteerd op online en offline media. Jobsites, kranten, vaktijdschriften, sociale media,... De consultant gaat actief op zoek naar passende profielen in CV-databanken en netwerken.



SOLLICITATIES

Alle wervingscommunicatie stroomt door naar ons centraal sollicitatieplatform op www.searchselection.com. Het **sollicitatieformulier** is opgesteld met competentiegerichte vragen.

PRESELECTIE

Kandidaten worden gescreend op basis van hun online sollicitatieformulier en -documenten (*cv, motivatiebrief*). Geselecteerde sollicitanten nodigen wij uit voor een **interview**. De best bevonden kandidaten uit de interviewfase vormen samen de zgn. *short list*.

EINDSELECTIE

De finalisten uit de short list kunnen een **psychotechnische testing** of **assessment center** doorlopen. De consultant bezorgt het eindadvies aan de opdrachtgever via een uitgewerkt competentierapport van elke finalist-kandidaat.

PLAATSING

Contractbespreking tussen de beste kandidaat en de opdrachtgever. Na ondertekening van de arbeidsovereenkomst volgt de consultant de **geplaatste kandidaat** nog verder op.

TIP WERKGEVER

Onze diensten zijn beschikbaar onder de vorm van complete trajecten zoals hiernaast beschreven of als afzonderlijke modules.

U kan bv. kiezen voor een preselectie of voor een eindselectie van eigen kandidaten.

Talent opsporen

Om te kunnen selecteren, hebben wij eerst sollicitanten nodig. Search & Selection rekruteert kandidaten via een mix van rekruteringskanalen.

De personeelsadvertentie wordt verspreid via open kanalen zoals kranten, tijdschriften en jobsites. Dit geeft een groot bereik, want iedereen kan het zien. Wij gaan daarnaast actief op zoek naar geschikte profielen door te zoeken in databanken, op sociale netwerken, via relaties met scholen en alumni, beroepsfederaties, branche verenigingen en via vertegenwoordiging op beurzen.

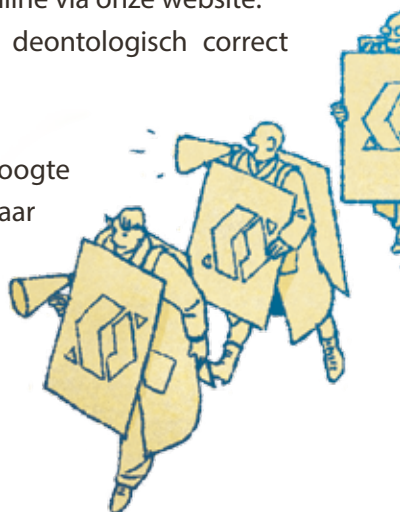
Door alle wervingscommunicatie door te linken naar een **centraal sollicitatieplatform** hebben wij een duidelijk zicht op de impact van de gebruikte rekruteringskanalen. Zo werken wij naar een kostenefficiënte wervingscampagne.

Gerichte en spontane sollicitanten registreren zich online via onze website. Hun cv-gegevens worden behandeld binnen een deontologisch correct kader en in alle vertrouwelijkheid.

Deze **Members** worden bij registratie op de hoogte gehouden van passende vacatures. Wij streven ernaar om de communicatie met onze members zo gericht mogelijk te houden en enkel interessante opportuniteiten aan te bieden.

TIP JOBZOEKERS

Zorg voor een online profiel dat volledig is en relevante trefwoorden bevat. Zo wordt u makkelijker gevonden door rekruteerders. Dit geldt zowel voor registraties op searchselection.com, andere CV-databanken als op LinkedIn.



Allegro - Instroomactivering

Voor de werving van kritische functiefamilies heeft Search & Selection de Allegro-formule ontwikkeld. Een jaar lang wordt er multimediaal en proactief gerekruteerd.

Door de vacatures voortdurend onder de aandacht te brengen van de beoogde doelgroep blijft het werkgeversmerk van de opdrachtgever top of mind bij actieve en latente jobzoekers.

Het is een geïntegreerde formule voor employer branding, werfreservebeheer en actieve rekrutering. De instroom van kandidaten verloopt via een centrale sollicitatieapplicatie, onderdeel van het Namezzz®-systeem. Die laat de consultants toe de wervingspool interactief te beheren. De opdrachtgever kan alles online opvolgen en gericht communiceren via Extranet. Bovendien wordt de werfreserve continu gescand op de best passende profielen die door middel van jobdatingsessies aan de opdrachtgever worden voorgesteld.



De Allegro-rekruteringsformule is een sterk staaltje van interactieve brand- en jobmarketing en laat bedrijven toe een groot aantal verwachte vacatures snel en kwalitatief in te vullen.

Headhunting

Topprofielen en specialisten vereisen een directe en discrete benadering. De ervaring en het netwerk van de headhunter maken hier het verschil. Consultants met meer dan 20 jaar ervaring op de markt krijgen de doelgroep snel in het vizier en overtuigen hen voor de nieuwe positie.

Executives en high potentials halen wij ook internationaal. Een ervaren consultant leidt de selectie ter plaatse. Via het online Namezzz® platform is de consultant steeds operationeel, anytime, anywhere.

INTERNATIONALE EXPERTISE

Midden-Europa, Rusland, Midden-Oosten: Turkije, Dubai, Azië: Thailand, Laos, China, Hong Kong, Afrika: Zuid-Afrika, Congo, Ghana, Nigeria, Senegal, Kenya, Botswana, ...

INTERNATIONALE SEARCH



Marc Van Beethoven, Senior consultant getuigt over internationale search: *Internationale projecten vragen om een zeer zorgvuldige voorbereiding. De search-acties en preselecties worden uitgevoerd en gecoördineerd vanuit de thuisbasis in België, maar de interviews worden ter plaatse georganiseerd. Alle interviewsessies worden zo kort mogelijk op elkaar ingepland. Dit is niet altijd evident, want afhankelijk van de beschikbaarheid van de kandidaten die zelf soms ook erg verre verplaatsingen moeten maken. Je kan gerust stellen dat aan één week van interviews minimaal vier weken intensieve planning voorafgaat. Reken daarbij nog eens het regelen van o.a. vluchten, visa, logies, interviewlocatie etc.*

Wij zijn niet aan ons proefstuk toe en er is inzake internationale opdrachten al flink wat ervaring binnen ons kantoor. Wij kunnen ons dan ook ten volle concentreren op de opdracht zelf: werven van het juiste talent.

Young Prozzz

CAMPUSBEURZEN

CONTACT MET AANKOMEND TALENT



Elk jaar in september overspoelt een nieuwe lichterling afgestudeerden de arbeidsmarkt.

Telkens neemt Search & Selection reeds in het voorjaar een sneak preview op de grootste

campusbeurzen. Om jongeren overtuigend aan te spreken, initieerde Search & Selection het netwerk Young Prozzz.

Deze groep van jonge professionals, starters en laatstejaarsstudenten vormt een forum rond het starten en uitbouwen van een professionele carrière. De community is aanwezig op de belangrijkste sociale netwerken: Facebook, Twitter en LinkedIn.

Ook met de organisatie van netwerkevents biedt Young Prozzz aan de nieuwe generatie alle carrièrekansen en aan bedrijven mogelijkheden tot employer branding en rekrutering.

10.000

Young Prozzz contacteerde in het voorjaar 2013 meer dan 10.000 laatstejaarsstudenten voor startersvacatures.



www.youngprozzz.com

Namezzz® online office

Namezzz® is het online informatie- en communicatieplatform van Search & Selection. De applicatie stroomlijnt en faciliteert de volledige aanwervingsprocedures voor kandidaat, opdrachtgever en consultant.

SEARCHSELECTION.COM

Kandidaten solliciteren gericht en gestructureerd via www.searchselection.com. Ook spontane jobzoekers kunnen zich op onze site registreren en een online profiel aanmaken. Als *Member* word je op de hoogte gebracht van passende vacatures.

BACKOFFICE

De consultant beheert het project online. Onze matchingmodule en groeiende kandidatendatabank vormen de basis voor een actieve rekrutering.

NAMEZZZ EXTRANET

Via **Namezzz Extranet** hebben onze opdrachtgevers de mogelijkheid om hun project online op te volgen, hun kandidatenbestand te centraliseren en gericht met de consultant in dialoog te gaan. Dit zorgt voor een efficiënte communicatie doorheen de samenwerking.

50.000

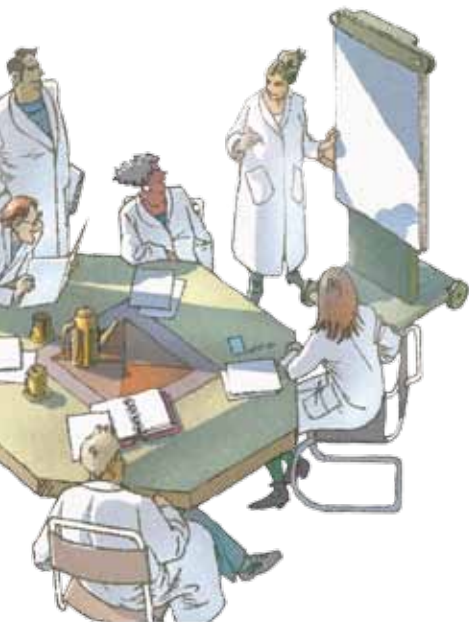
De databank van Search & Selection bevat 50.000 members, dit zijn jobzoekers die een account hebben op www.searchselection.com. Jaarlijks registreren zich zo'n 6.000 nieuwe members. ...een prima wervingspool voor onze opdrachtgevers.



FLASHBACK

Search & Selection heeft over de jaren heen tal van ontwikkelingen in het fascinerende en snel evoluerende HR vakgebied mee uitgetekend en gestimuleerd. Zo waren wij één van de pioniers op het gebied van online testing.

Sinds 2006 hebben wij met de Namezzz[®]-applicatie onze werkprocessen en de communicatie tussen opdrachtgever, kandidaat en consultant verder gestroomlijnd.



Ontwikkeling Namezzz[®] services
voor de opdrachtgever
Integratie van sociale netwerken

Heden

Namezzz[®] extranet
Follow-up en co-monitoring
door de opdrachtgever

2008

Namezzz[®] kandidaten-,
sollicitatie- en follow-up systeem

2006

Ontwikkeling geïntegreerd online
Namezzz[®] - platform op Oracle databases

2001

Website www.searchselection.com
Top 30 Belgische websites

1997

Ontwikkeling DIANET-programma:
pionier in Computer Aided Testing (CAT)

1989

Eerste digitale database
op BBC computer (8Kb)

1982

Oprichting Search & Selection
Adresen in boekjes en mappen
Potlood en papier tests

1977

Innovatie tijdslijn

Talent evalueren

Eens de kandidaturen binnenstromen is het tijd om te selecteren of beter... te matchen. Het is immers de kandidaat die het beste beantwoordt aan het vooropgestelde profiel, die de job krijgt aangeboden. Bij de selectie van kandidaten maken wij essentieel gebruik van **interviews**, **tests** en **assessments**.

INTERVIEW

Er zijn twee technieken om in een interview gedrag te bevragen: cases en STAR-techniek. Bij bevraging met **cases** wordt de sollicitant een **hypothetische situatie** gegeven met de vraag hoe hij/zij zou reageren.

Voorbeeld competentie samenwerken

Stel u moet samen met een collega een opleidingsdag organiseren, maar die collega werkt niet mee en schuift alle taken op u af. Wat zou u doen?

Met de **STAR-techniek** vertrekken wij van een **reële situatie** die de kandidaat zelf aangeeft. Dit is de geprefereerde methode die relevantere informatie oplevert dan de case-techniek.

Voorbeeld competentie samenwerken

Kan u een situatie geven waarin u moest samenwerken met een collega, maar dit niet zo goed ging?

1. Wij vragen de sollicitant een waar gebeurde **Situatie** te omschrijven rond een bepaalde competentie:
2. Wat waren uw **Taken** en verantwoordelijkheden?
3. Wat hebt u gedaan? Welke **Acties** hebt u ondernomen?
4. Wat was het **Resultaat** van deze acties?

TESTS

Search & Selection beschikt over betrouwbare en valide testprogramma's met **recente en niveauspecifieke normering**. Hiervoor werken wij samen met nationaal en internationaal erkende leveranciers. Zowel online als offline testafname is mogelijk, individueel of klassikaal.

Soorten tests: Persoonlijkheid, kennis, intelligentie, vaardigheden, motivatie.
Testleveranciers: Cebir, Pearson, SHL.

ASSESSMENT CENTER

Een assessment center bestaat uit een combinatie van een interview, psychotechnische testen en simulatie-/assessmentoefeningen. In een assessmentoefening worden **reële werksituaties gesimuleerd** met cases en interactieve oefeningen. Doordat wij hiermee echte gedragingen observeren van de kandidaat, is de assessmentoefening een prima voorspeller van het gedrag in de op te nemen functie.



Sara De Baets, *Assessment consultant:*

Search & Selection ontwikkelt ook eigen casussen die opgebouwd worden in lijn met ons competentiemodel. Deze cases kunnen specifiek worden aangepast aan de functie, de sector of het niveau waarvoor wij selecteren.

JURERING EN EXAMENPROGRAMMA

Bij overheid en lokale besturen vervullen wij de functie van coördinator van het examenprogramma. Onze consultants worden ook frequent als **onafhankelijke adviseurs** ingeschakeld in jurering.

Talent ontwikkelen

Bij het selecteren en evalueren stellen wij diagnoses. Wanneer een kandidaat lager scoort op een competentie, gaan wij na in welke mate de competentie te ontwikkelen is. Als deze moeilijk te ontwikkelen is, zal het negatieve resultaat zwaarder doorwegen in de evaluatie dan wanneer deze makkelijk te verbeteren is. Search & Selection kan kandidaten bijstaan met de ontwikkeling van competenties en organisaties met het ontwikkelen van gepaste structuren.

COMPETENTIES

Elke competentie is per definitie ontwikkelbaar, maar sommige zijn makkelijker te ontwikkelen dan anderen. Dit heeft te maken met de competentiestructuur. Een competentie bevat verschillende componenten: kennis, vaardigheden, persoonlijkheid en motivatie. Competenties bepaald door kennis en vaardigheden zijn gemakkelijker te ontwikkelen dan degene die bepaald worden door persoonlijkheid en motivatie.

vaardig-
heden

kennis

persoonlijk-
heid

motivatie

Wanneer een kandidaat lager scoort op een competentie moeten wij achterhalen aan welke component dit ligt en hier moet op worden gewerkt. Naast deze analyse gaan wij ook na wat de voorkeursleerstijl is van de kandidaat. Met deze informatie kunnen wij een **persoonlijk ontwikkelingsadvies** geven en concrete ontwikkelactiviteiten voorstellen.

TALENT ONTWIKKELEN

Development Center

Dit is het broertje van het Assessment Center. Wij gebruiken het voor het ontwikkelen en positioneren van talent in de organisatie.

Individuele coaching

Wij denken hieraan een kwalitatieve begeleiding, bv. bij de opvolging van geplaatste kandidaten.

Multisource feedback (360°)

Zeer krachtig instrument van eigen makelij voor de verzameling van feedback van medewerkers. Kan online verlopen.

Workshops

Wij bieden er drie aan: Competentiegericht interviewen, Evalueren van medewerkers en Leidinggeven.

STRUCTUUR ONTWIKKELEN

Functiebeschrijvingen

Formulering van de resultaatgebieden (*wat moet gebeuren*) en de competenties die hiervoor nodig zijn (*hoe het moet gebeuren*). Basis van een coherent personeelsbeleid

Performance management

Een cyclus bestaat uit sturing, bijsturing en evaluatie. Wij staan in voor een individuele meting maar ook voor het aandragen van het concept (consulting).

Personeelsformatie

Op een kritische doorlichting van organisatie, afdelingen en functies, volgt een actieplan. Bv. strategische aanpak bij een lokaal bestuur n.a.v. voorziene opruststellingen.

Missie en visie

Onze ervaring en methodiek laat toe de missie en visie naar boven te halen, te expliciteren en te communiceren. Het vormt een krachtig draagvlak voor ontwikkeling.

Uw aanspreekpunt

Uw aanspreekpunt voor verdere informatie is Thomas Tielemans. Hij zal uw vraag beantwoorden of doorverwijzen naar de passende consultant.



Thomas Tielemans

t.tielemans@searchselection.com

09 225 73 65

Onze kantoren

Search & Selection Gent

Koning Albertlaan 79, 9000 Gent

09 243 40 80

Search & Selection Breda

Heusing 10, 4817 ZB Breda

0031 76 581 40 51

Search & Selection Antwerpen

Amerikalei 213, 2000 Antwerpen

03 248 29 40

Search & Selection Lille

6, Rue des Verts Prés, 59700 Marcq-en-Baroeul

033 3 20 06 96 70

Search & Selection Brussel

Leuvensesteenweg 706, 1930 Zaventem

02 759 22 10

Search & Selection South-Africa

112 Besembos Avenue,

Amandasig Tshwane-Pretoria 0182



Stichtend lid van
Federgon, divisie RS&S



Partner Jobpunt
Vlaanderen

WWW.SEARCHSELECTION.COM - INFO@SEARCHSELECTION.COM