

Voor het afnemen van een assessment doen wij beroep op een externe Psycholoog.

✓ ASSESSMENTCENTER

Afnemen van praktijkgerichte simulatieopdrachten en rollenspelen met een hoge realiteitswaarde.

In functie van de verschillende doelstellingen zullen de oefeningen aangepast worden, zodat het niveau en de complexiteit van de functie matchen.

Enkele oefeningen zijn:

- **Uitgebreide plannings- en organisatieoefening (postbak):**

Bij deze oefening dienen de kandidaten zich in te leven in een fictieve organisatie en een fictieve persoon en vanuit die context de post die ze gekregen hebben te verwerken en te bespreken.

- **Leidinggevend rollenspel:**

Gedurende dit rollenspel wordt aan de kandidaten gevraagd om op basis van een uitgeschreven situatie hun vaardigheden op vlak van leidinggeven in de praktijk te brengen.

- **Analyse en presentatie oefening:**

In deze oefening dienen de kandidaten een analyse te maken van een gegeven problematiek, waarvoor ze gegevens ter beschikking krijgen, waarna ze een advies over de problematiek dienen te presenteren.

✓ INTERVIEW

Tijdens het interview zoeken we bevestiging van de observaties van de gedragsgerichte proeven en peilen we nog specifiek naar een aantal opgegeven competenties.

✓ OPSTELLEN VAN HET RAPPORT

Na ieder assessment ontvangt u, ten laatste binnen de week, een rapport met onze bevindingen.



CONTACT.

JOB CARE - Steenweg Wijchmaal 16/3 - 3990 Peer

T 011/66 13 31

E kantoor@jobcare.be

U www.jobcare.be

Erkenningsnummer VG.1501/B0



INLEIDING

Bij Jobcare kan u steeds terecht voor screenings en assessments van kandidaten en werknemers.

Dit kan zowel in het kader van een aanwerving of in het kader van een eventuele doorgroei.

Wij screenen kandidaten op verschillende niveaus (Masters, Bachelors, A2'ers...).

Wij screenen zowel geschoolde arbeiders, technische profielen, bedienden als managers.

Bij Jobcare maken wij een onderscheid tussen een **screening** en een **assessment**.

U kan ook beroep doen op Jobcare voor cv screenings en het afnemen van pre-telefonische interviews.

1. MAATWERK

Alvorens kandidaten te screenen brengen wij steeds een bezoek aan uw bedrijf. Het is namelijk belangrijk om uw bedrijf goed te kennen. Tevens wensen wij uw behoeften grondig te detecteren.

Daarna kunnen we samen bekijken of u nood heeft aan een screening, een assessment of de combinatie ervan.

2. SCREENING

1	PLAATS SCREENING:	Jobcare te Peer
2	DUUR SCREENING:	3 tot 4 uren
3	TARIEF:	1.000 euro/kandidaat
4	INHOUD:	<ul style="list-style-type: none">✓ TESTAFNAME✓ COMPETENTIEGERICHT INTERVIEW VOLGENS DE STAR METHODE✓ REFERENTIENAVRAAG✓ OPSTELLEN VAN HET SELECTIERAPPORT

✓ TESTAFNAME

Voor het afnemen van testen doen wij beroep op de testbatterij van CEBIR.

Wij beschikken over 123 testen. In functie van het profiel en de gevraagde competenties wordt bepaald welke testen afgenomen worden bij de kandidaat.

Het betreft hier volgende testen:

- Taalkennis
- Intelligentievermogen
- Informaticakennis
- Administratieve vaardigheden
- Rekervaardigheden

- Kennis boekhouden
- Leervermogen
- Plannen en organisatie
- Sociale vaardigheden
- Technische vaardigheden
- Stijl leiding geven

Tevens zal iedere kandidaat een persoonlijkheidstest en een motivatietest afleggen.

Na de testafname worden de resultaten onmiddellijk besproken met de kandidaat en gaan we dieper in op de verschillende competenties.

✓ COMPETENTIEGERICHT INTERVIEW VOLGENS DE STAR METHODE

Het gedrag doorgronden. Het “gedrag” van de kandidaat is het uitgangspunt van de STAR interviewtechniek. Of het gewenste gedrag aanwezig zal zijn bij het invullen van de functie in uw bedrijf, kunnen we achterhalen door het verleden te bevragen.

Gedrag uit het verleden voorspelt toekomstig gedrag. Deze techniek maakt bijgevolg ook gebruik van “zelfevaluatie”. De kandidaat zal bij het beschrijven van bepaalde gedragingen hier zelf een appreciatie aan geven.

Kunnen/willen

We proberen via dit STAR interview niet alleen te achterhalen

of een kandidaat binnen een bepaalde functie past (harde competenties/kennis = kunnen), maar ook of hij binnen het bedrijf/organisatie/team past (zachte competenties = willen).

Situatie

Als interviewer zoeken we naar een duidelijk beeld van een situatie waarin de gevraagde competentie nodig was. De kandidaat moet op zoek gaan naar een concreet voorbeeld. Deze situatie kan gekozen zijn uit een vorige werkervaring, maar kan ook een relevante situatie zijn uit de privésfeer.

✓ REFERENTIENAVRAAG

Van iedere kandidaat worden er één of meerdere referenties genomen.

✓ OPSTELLEN VAN HET SELECTIERAPPORT

Na iedere screening ontvangt u, ten laatste de dag na de screening, een selectierapport met onze bevindingen.

3. ASSESSMENT

1	PLAATS ASSESSMENT:	Jobcare te Peer of ter plaatse bij de klant
2	DUUR ASSESSMENT:	1 tot 1,5 dag (i.f.v. profiel)
3	TARIEF:	i.f.v. het profiel (richtprijs 3.000 euro/kandidaat)
4	INHOUD:	<ul style="list-style-type: none">✓ ASSESSMENTCENTER✓ INTERVIEW✓ OPSTELLEN VAN HET RAPPORT