

# Casestudy

## STAD GENK



### Organisatie

Stad Genk is met zijn 1200 werknemers één van de grootste werkgevers in de regio. De stadsdiensten zijn ingedeeld in sectoren, met telkens een directeur aan het hoofd met daaronder afdelingschefs en diensthoofden, en vervolgens daaronder de medewerkers.

Tot de sector personeelszaken behoren de diensten personeel, onderwijs en huishoudhulpen. Administratief beheer, verloning, werving & selectie, vorming, interne mutatie en bevordering zijn enkele aspecten die worden behandeld door de medewerkers personeelszaken.



*“Met de Persoonlijke Profiel Analyse en de Jobprofiler worden de gelijkenissen en verschillen tussen kandidaat en functie duidelijk in kaart gebracht.”*

### Uitdagingen

Een van de uitdagingen in 2004 was het verfijnen van de selectieprocedure en de loopbaanbegeleiding. Medewerkers op A-niveau (tot en met 2008 enkel statutaire) werden in de eindfase bijkomend onderworpen aan psychotechnische proeven. De andere medewerkers en contractuelen moesten een schriftelijk examen afleggen en zich verdedigen via een mondeling gesprek voor een jury van ervaringsdeskundigen. Omdat de methodiek van de Persoonlijke Profiel Analyse zich goed leende om bijkomend te gebruiken tijdens een aanwerving- of oriënteringsgesprek werd gestart met het gebruik van deze tool.

### Toepassingen

Chris Jansen, directeur personeel, en Raf Celis, vormingsverantwoordelijke, hebben beiden een training gevolgd in het gebruik van de Persoonlijke Profiel Analyse & Functieprofilering bij Thomas International Belux. Daarna heeft het managementteam en vervolgens het schepencollege de PPA eveneens ingevuld, zodat het draagvlak groot genoeg was om met de Thomas tools te kunnen starten. De PPA werd ook toegepast op de dienst personeelszaken en individueel besproken met de medewerkers.

Beetje bij beetje werd de PPA verder geïntroduceerd in de selectieprocedure van de stad Genk. Tot op heden gebruiken Chris Jansen en Raf Celis de Persoonlijke Profiel Analyse voor selecties op niveau C tot en met niveau A (enkel contractuelen). Als voorbereiding op de selectie wordt meestal een functieprofiel opgemaakt met de Jobprofiler in samenwerking met het verantwoordelijke diensthoofd en/of de sectordirecteur. Met de Persoonlijke Profiel Analyse en de Jobprofiler worden de gelijkenissen en verschillen tussen kandidaat en functie duidelijk in kaart gebracht. Deze tools werden ondermeer al voor volgende functies gebruikt: brandweerman, algemeen bediende (C-niveau), bibliotheekassistent, dienstleider bibliotheek, dienstverantwoordelijke reiniging (B-niveau), functionaris techniek en onderhoud (B-niveau), stafmedewerker beleidsplanning en integratieambtenaar (A-niveau contractueel).

De procedure werkt als volgt:

1. Voorbereiding: opmaak van het gewenste functieprofiel met de Jobprofiler door Chris Jansen, Raf Celis en het diensthoofd en/of de directeur van de betrokken sector.
2. Schriftelijk examen: alle deelnemers vullen schriftelijk de PPA in (naam vervangen door examennr) of worden vooraf per e-mail uitgenodigd om de PPA online in te vullen.
3. Deliberatie: van de deelnemers die geslaagd zijn worden de PPA resultaten opgevraagd.
4. Jury/mondeling examen: alle juryleden krijgen het rapport "interview-richtlijnen" en het vergelijkingsrapport "PPA/Functieprofiel".

*"De PPA rapporten geven veel informatie en een breder beeld over het gedrag van de kandidaat, dat een gerichte vraagstelling tijdens een mondeling gesprek of interview mogelijk maakt."*

#### Resultaten en meerwaarde

- De Persoonlijke Profiel Analyse is snel en eenvoudig in te vullen, zowel schriftelijk als online;
- De PPA is gemakkelijk te integreren in het schriftelijk examen;
- De PPA rapporten geven veel informatie en een breder beeld over het gedrag van de kandidaat, dat een gerichte vraagstelling tijdens een mondeling gesprek of interview mogelijk maakt;

- De PPA geeft meer inzicht bij twijfel, bij tegenstrijdigheden en ter ondersteuning van het buikgevoel;
- De PPA meet ook spanningen die veel kunnen zeggen over de motivatie van kandidaten om te solliciteren voor een bepaalde functie;
- De PPA interview-richtlijnen geven je een uitgebreid aanbod van pertinente vragen waarmee tegenstrijdigheden in het gedrag van de kandidaat kunnen bevestigd worden;
- De Jobprofiler brengt in 4 eenvoudige stappen de gedragskenmerken voor een bepaalde functie in beeld. Het functieprofiel kan dan vergeleken worden met het profiel van de kandidaat.

#### Toekomst

Op termijn overweegt de Stad Genk om de Persoonlijke Profiel Analyse in te zetten om het potentieel van de eigen medewerkers te meten voor bevordering, interne personeelsmobiliteit en loopbaanbegeleiding. De PPA kan dan als ondersteunende tool worden gebruikt door de diensthoofden en personeelszaken om de verwachtingen van medewerkers af te stemmen op de verwachtingen van de toekomstige functie. Met de PPA en de Jobprofiler kan dan het voorkeurgedrag van de medewerkers afgestemd worden op het gewenste gedrag voor de toekomstige job.

*“De Persoonlijke Profiel Analyse is snel en eenvoudig in te vullen, zowel schriftelijk als online”*