

De onderneming – DWT Selection

DWT Selection werd opgericht in 1990 en is aanwezig met kantoren in België en Nederland. Vanuit ons Belgisch kantoor in Wallonië werken we ook voor de Luxemburgse markt. Op dit moment hebben we 4 kantoren, en werken onze 12 consultants ongeveer 300 missies per jaar af tot tevredenheid van zowel de bedrijven als de kandidaten.

De afgelopen 20 jaar hebben wij een solide reputatie opgebouwd bij een uitgebreid cliënteel van KMO's, multinationals, social profit en overheidsbedrijven in België, Nederland en Luxemburg.

Werving en selectie, search (het zoeken naar kandidaten) , assessment (het beoordelen van kandidaten), development (het ontwikkelen van medewerkers) en coaching (van HR-specialisten) is ons vak.

Onze visie op het vak

In ons vak werken we als spil tussen kandidaten en bedrijven. Ook al betalen de bedrijven de facturen, toch zijn ook de kandidaten in onze visie belangrijke klanten. Zonder een continue stroom van kandidaten kunnen wij onze missies onmogelijk succesvol afwerken. Daarom beoordelen wij continu de appreciatie van onze kandidaten, zeker op de domeinen sector- en functiekennis, de professionaliteit en gedrevenheid van onze consultants.

Een tevreden kandidaat in de geschikte functie wordt ooit een nieuwe klant.

DWT Selection combineert het deskundig gebruik van webgedreven databanken en geavanceerde internettoepassingen met een gepersonaliseerde service van ervaren consultants en het gebruik van doorgedreven beoordelingsmethoden.

Deontologie is een belangrijk concept in onze bedrijfsvoering.

DWT Selection is erkend door de Belgische en Nederlandse en de Luxemburgse overheden om op zijn werkterrein te opereren.

DWT Selection is stichtend lid van de Federatie van Wervings- en selectiebureaus (Federgon - RS&S), waarvan wij de deontologische code onderschrijven. Ook de software die wij gebruiken wordt onderworpen aan de strenge eisen met betrekking tot deontologie en respect voor het privéleven.

Maar ook onze consultants worden geselecteerd en getraind op het juist toepassen van de deontologische regels, daarom kunnen wij u een waardevol en duurzaam carrière-advies garanderen.

Onze diensten

Door de doorgedreven automatisering en de modulaire opbouw van onze dienstverlening kunnen wij u altijd een op maat pakket aan diensten voorstellen. Om onze eigen strenge kwaliteitsnormen te kunnen hanteren, zijn een aantal diensten inherent vervat in deze pakketten. Zo bevatten de volgende pakketten minimaal de volgende activiteiten :

- Eindselectie (met waarborg) bevat
 - o Interview
 - o Op de functie afgestemde set aan psychologische testen
 - o Op de functie afgestemde set aan vaardigheidstesten
- Preselectie bevat
 - o Interview
 - o Op de functie afgestemde set aan psychologische testen
 - o Op de functie afgestemde set aan vaardigheidstesten
- Performance review bevat
 - o Interview met de kandidaat
 - o Interview met de huidige leidinggevende
 - o Op de functie afgestemde set aan psychologische testen
 - o Op de functie afgestemde set aan vaardigheidstesten
- Promotie-onderzoek bevat
 - o Interview met de kandidaat
 - o Interview met de huidige leidinggevende
 - o Op de functie afgestemde set aan psychologische testen
 - o Op de functie afgestemde set aan vaardigheidstesten
- Werving via advertentie bevat
 - o Advertentie op naam van de klant in media naar keuze
 - o Aankondiging op de site van DWT Selection
 - o Screening van de antwoorden
- Werving via mailing bevat
 - o Mailing op naam van DWT Selection in media naar keuze
 - o Database search
 - o Aankondiging op de site van DWT Selection
 - o Screening van de antwoorden
- Database recrutering bevat
 - o Database search
 - o Aankondiging op de site van DWT Selection
 - o Screening van de antwoorden
- Executive & Direct Search (met waarborg) bevat
 - o Database search
 - o Eindselectie (met waarborg)
 - o Assessment Center
- Assessment Center bevat
 - o Interview
 - o Op de functie afgestemde set aan psychologische testen
 - o Op de functie afgestemde assessment proeven

Op basis van de bovenstaande modulaire pakketten van diensten kunnen wij zowat alle recruiterings- en selectiebehoeften van onze klanten samenstellen. Hierna worden enkele voorbeelden uitgebreider beschreven.

Werving via een personeelsadvertentie

in de pers is wellicht de bekendste wervingsmethode. Mediakeuze, lay-out, tijdstip van inlassen en dies meer, hebben voor ons geen geheimen. Onze onderhandelingspositie bij de media is sterk genoeg om uw belangen maximaal te vrijwaren. Flexibiliteit in de keuze van communicatiemiddelen is onze troef.

Wij zorgen voor een eerste schifting op basis van de schriftelijke en telefonische respons. Dan gaan wij door met grondige interviews en stellen wij u de meest geschikte kandidaten voor, compleet met een geschreven rapport en een rangschikking naar voorkeur. De volledige procedure houdt ook een zorgvuldige en tijdige opvolging van alle kandidaten in, correspondentie inbegrepen.

Met een werving via Mailing

krijgen uw firma en uw vacature de exclusieve aandacht van een scherp afgebakend segment van de arbeidsmarkt. Deze doelgroep wordt vooraf geselecteerd op basis van regio, opleiding, ervaring e.a. . De kwaliteit van de database is hier doorslaggevend. DWT Selection is reeds jaren aan het investeren in oplossingen in Database Recruitment en kan in de BeNeLux gezien worden als een best practice in dit domein. Door intensieve marktstudie en jarenlange ervaring 'on the job' hebben wij de Mailing ontwikkeld tot een krachtig medium voor vacaturemelding. Bovendien biedt deze weg communicatietechnisch heel wat mogelijkheden.

Voor kwaliteit op sleutelposities bieden wij u **Direct Search**. Vacatures voor topmanagers of specialisten vergen soms een directe, discrete en zeer actieve aanpak. In deze vaak anoniem verlopende zoektocht naar al of niet sectorspecifieke 'high-potentials' toont DWT Selection zich van zijn sterkste zijde: onvermoeibaar speurend en vindend, waar anderen falen of afhaken.

Een '**assessment center**' is in bepaalde gevallen het middel bij uitstek om eigenschappen als samenwerking, leiderschap, commercialiteit, enz. te detecteren. Samen met u observeren wij dan de kandidaten aan het werk tijdens praktische oefeningen, simulaties en rollenspelen. Als wij de resultaten hiervan aanvullen met informatie uit interviews of andere proeven, krijgt u op één dag een zeer compleet beeld van uw nieuwe medewerkers in spe.

U kunt ook een **preselectie** vragen. U bezorgt ons dan de respons op uw eigen wervingsactie. In deze kandidaturen voeren wij een eerste schifting door via voorselectiegesprekken; wij nemen ook de briefwisseling voor onze rekening. Daarna gaat u verder met de finalisten

U voerde zelf al een preselectie door, en vraagt ons om de finalisten te interviewen en te testen. Een diepgaand **eindselectie-onderzoek** en heldere rapportering geven de duidelijke antwoorden die u verlangt.

Onze manier van werken

Sluiten van een overeenkomst

Onze consultant onderzoekt samen met de klant de behoeften van de onderneming. Op basis van een grondig overleg wordt een overeenkomst gesloten voor een welbepaalde opdracht. In deze overeenkomst wordt per functie vastgelegd op welke manier de opdracht zal worden ingevuld door DWT Selection. In één overeenkomst kunnen dus meerdere opdrachten die elk op een andere manier worden aangepakt.

Per opdracht moeten de volgende elementen beschikbaar zijn :

- Betreffende onderneming en functie
 - o Een beschrijving van de onderneming waarvoor de opdracht geldt
 - o Een beschrijving van de afdeling waarvoor de opdracht geldt
 - o Een beschrijving van de functie
 - o Een beschrijving van het gewenste profiel voor deze functie
 - o Namen, functies en contactgegevens van de bij deze opdracht betrokken personeelsleden van de onderneming (bij HR en uit de lijn)
- Betreffende de opdracht
 - o Een beschrijving van de door DWT Selection uit te voeren activiteiten (modules)
 - o Een beschrijving van specifieke acties die DWT Selection zal uitvoeren
 - o Eventuele afspraken in verband met advertenties, mailings of e-recrutement
 - o Voorziene timings en deadlines van de uitvoering
 - o Kostprijs van de opdracht
 - o Eventueel omschrijving van de garantieclausule

Wanneer het contract door beide partijen is ondertekend, is de overeenkomst gesloten.

Een contract kan niet afgesloten worden met een klant tenzij de inhoud is goedgekeurd door een medewerker van 'opdrachttuitvoering'. Wanneer de relatiebeheerder zelf deel uitmaakt van de 'opdrachttuitvoering' moet hij/zij het contract voorleggen aan een tweede partij.

Bij een opdracht hoort altijd een raming van de kostprijs, een verkoopprijs en een facturatie schema. Deze worden voorgesteld door de relatiebeheerder in overleg met de betrokken medewerker van 'opdrachttuitvoering' aan de directie van DWT selectie. De directie heeft de beslissingbevoegdheid over het financiële luik van een opdracht.

Administratief verwerken van de opdracht

Elke opdracht wordt afzonderlijk verwerkt in het bestaande administratieve systeem. Deze verwerking houdt de volgende elementen in :

- Aanmaken van nieuwe opdracht
 - o een uniek opdrachtnummer
 - Om dit nummer te kunnen maken, moet de klant (onderneming) gekend zijn in het administratieve systeem. Indien het gaat om een nieuwe klant, dient eerst een klant-ID te worden aangemaakt.

- Het opdrachtnummer bestaat uit twee delen. Het eerste deel wordt door het administratieve systeem voorgesteld en het tweede bestaat uit een lettercode die verwijst naar de opdracht.
- o Bij het opdrachtnummer worden dan de volgende gegevens toegevoegd
 - Een beschrijving van de onderneming waarvoor de opdracht geldt
 - Een beschrijving van de afdeling waarvoor de opdracht geldt
 - Een beschrijving van de functie
 - Een beschrijving van het gewenste profiel voor deze functie
 - Namen, functies en contactgegevens van de bij deze opdracht betrokken personeelsleden van de onderneming (bij HR en uit de lijn)
- o Aan de opdracht wordt een team van DWT-medewerkers gekoppeld
 - Verantwoordelijke consultant
 - Assistent
 - Eventuele adviseurs
- o Aan de opdracht worden de afgesproken activiteiten gekoppeld
 - Bestaande modules
 - Onderdelen van de modules
 - Volgordelijkheid van de modules
 - Extra gevraagde activiteiten

Als gevolg van deze administratieve verwerking zal de opdracht zichtbaar worden op het extranet van DWT Selection vanaf de datum die is ingegeven voor de start van de opdracht. De betrokken medewerkers van DWT Selection worden toegevoegd tot een groep geautoriseerde gebruikers en de betrokken medewerkers bij de klant krijgen toegang tot het extranet en tot de gegevens van de opdracht.

Op deze manier zullen zij via het extranet en via e-mail op de hoogte worden gehouden van de voortgang van de opdracht en zullen zij uitgenodigd worden mee te werken aan de opdracht wanneer dit vereist is (zoals voorzien in de overeenkomst).

Daarnaast zal het systeem de nodige administratieve documenten genereren voor de verantwoordelijke consultant, zoals de factuur bij aanvang van de opdracht, de factuur voor de eventuele advertentie, de factuur bij oplevering van de shortlist van kandidaten,

Alle activiteiten in het kader van deze opdracht en alle relevante documenten die met deze opdracht te maken hebben, zullen in het administratieve systeem worden aangemaakt of opgeslagen zodat alle relevante informatie beschikbaar kan worden gemaakt aan de medewerkers aan deze opdracht (eigen medewerkers en medewerkers bij de klant).

Hierbij wordt natuurlijk rekening gehouden met de regels van de wetten op de privacy. Zo zullen de gegevens van kandidaten (die zich op de vacature hebben geregistreerd als 'geïnteresseerd') pas zichtbaar worden voor de medewerkers van de klant nadat de kandidaat hiervoor expliciet zijn toestemming heeft gegeven. Indien zo bepaald in de overeenkomst zal er ook een OK moeten zijn van de verantwoordelijke consultant vooraleer de medewerkers van de klant de gegevens van de kandidaat te zien krijgen.

Uitvoeren van de opdracht

Na de administratieve verwerking van een nieuwe opdracht kan gestart worden met de effectieve uitvoering van de opdracht. Wat de uitvoering juist inhoudt, hangt natuurlijk af van de gemaakte overeenkomst. Bij de uitvoering wordt optimaal gebruik gemaakt van een combinatie van persoonlijk contact en systeemondersteuning.

Kandidaten worden persoonlijk gecontacteerd, maar hun gegevens worden up-to-date gehouden in het kandidaten CRM-systeem, dat ook is gekoppeld met het administratieve systeem. Nieuwe kandidaten kunnen bij interesse hun gegevens aanvullen ter gelegenheid van de vacature maar worden hierdoor ook 'member' van de DWT-selection community, waardoor ze kunnen benaderd worden voor andere opdrachten (indien toegelaten door de deontologische code en indien zij zelf zijn geïnteresseerd).

Planningen, afspraken, interviews worden allemaal georkestreerd door het administratief systeem dat ook zorgt voor de communicatie (via e-mail) over deze afspraken met kandidaten, medewerkers van DWT Selection en medewerkers bij de klant. Ook het plannen van PC's voor testen, lokalen voor assessment Centers en eventuele ruimten om te interviewen wordt gemanaged via het administratief systeem.

Op deze manier kunnen de medewerkers van DWT Selection zich concentreren op hun hoofdtaken, namelijk het vinden, beoordelen en motiveren van kandidaten voor een nieuwe succesvolle stap in hun carrière.

Afsluiten van een opdracht

Het afsluiten van een opdracht bestaat uit een aantal activiteiten. Ook in deze activiteiten herkent u de kwaliteitsvisie van DWT Selection.

Wanneer voor een bepaalde opdracht het juiste resultaat is geboekt (kandidaat heeft getekend of is gestart in de nieuwe opdracht of promotie-onderzoek is afgerond of ...) wordt met de opdrachtgever bij de klant telefonisch overlegd of de klant akkoord is dat de opdracht goed is afgerond. Indien deze vraag positief wordt beantwoord, wordt de opdracht voorlopig afgesloten.

Bij voorlopige afsluiting, starten de volgende activiteiten:

- De naam en de contactgegevens van de aangeworven persoon wordt opgeslagen bij de gegevens van de opdracht.
- De finale factuur wordt verstuurd naar de klant.
- De kandidaten die nog in de running waren, worden gebeld door de consultant en gebriefd over de stand van zaken. Hierbij hebben de kandidaten ook de kans zich uit te spreken over andere opportuniteit of verwachtingen ten aanzien van DWT Selection.
- De kandidaten uit de laatste fase, de aangeworven kandidaat en de betrokken medewerkers van de klant krijgen via e-mail toegang tot een evaluatieformulier waarin gepeild wordt naar de tevredenheid van alle betrokkenen.
- De opdracht wordt voorlopig afgesloten, waardoor de garantieperiode van start gaat. De duur van de garantieperiode is vastgelegd in de overeenkomst met de klant.
- Halverwege de garantieperiode krijgen zowel kandidaat als klantverantwoordelijke een evaluatieformulier waarin wordt gepeild naar de eerste indrukken volgende op de start in de nieuwe functie. Wanneer het formulier is ingevuld, wordt de beide personen nagebeld door

de consultant. Indien het formulier niet wordt ingevuld, wordt de aangeworven kandidaat gebeld met de vraag waarom het formulier nog niet is ingevuld.

- Op het einde van de garantieperiode worden de aangeworven kandidaat en de opdrachtgever bij de klant opnieuw gebeld. Indien alles naar wens verloopt, wordt de opdracht definitief afgesloten. Indien er op dat moment problemen worden vastgesteld, worden deze verder onderzocht in een interview met de aangeworven kandidaat en een interview met de opdrachtgever.
- Het toekennen van een eventuele garantieopdracht aan de klant wordt beoordeeld op basis van de uitkomst van de interviews. Een garantieopdracht wordt als een nieuwe opdracht geregistreerd in het administratief systeem.

DWT Selection Community

In onze visie is het voor een recruitering en selectiekantoor van groot belang om ook kandidaten te kunnen binden aan het kantoor. Niet alleen actieve werkzoekers zijn interessant, maar ook latente zoekers of zelfs personen die helemaal niet op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging. Niet alleen zijn al deze personen een spil in hun eigen netwerk (en dus interessant in de zoektocht naar andere kandidaten), zij vormen op de langere termijn een bepaalde meerwaarde voor het kantoor die mee de financiële waarde van het kantoor bepaald.

Binden kan alleen door ook te boeien. Daarom organiseren wij via het internet een community-approach waarbij we onze kandidaten mee betrekken in allerlei activiteiten, al dan niet on-line. Van zodra kandidaten hebben deelgenomen aan een opdracht worden ze lid van de community. Kandidaten die geen interesse meer tonen in onze aanpak worden na 2 jaar aangesproken of zij ook effectief lid willen blijven van de community.

Voor een kandidaat kunnen er verschillende aanleidingen zijn om lid te worden:

- Een kandidaat is geïnteresseerd in een welbepaalde vacature en wil daarvoor solliciteren, maar geeft ook aan dat hij op langere termijn interessante vacature informatie wil
- Een kandidaat is geïnteresseerd om op regelmatige tijdstippen nieuws te krijgen over voor hem interessante vacatures
- Een kandidaat vindt het concept van een community interessant

Lid worden van de DWT Selection Community doe je door je in te schrijven op onze website en door deel te nemen aan een opdracht.

De informatie die de kandidaten dienen in te vullen, betreffen ...

- Personalia (identiteits- en contactgegevens)
- Studies en diploma's
- Werkervaring
- Vrije zelfbeschrijving
- Sectoren, locaties en functies waarin de kandidaat geïnteresseerd is
- Specifieke ervaringen (STARS)
- Opleidingsbehoeften en wensen (POP)

- Beoordelingsresultaten van vroegere selectieprocedures
- Werkgerelateerde vragen (Personal FAQ)
- Toekomstdromen (privé & professioneel)
- Netwerkgegevens (real linked in)

Deze rubrieken zijn niet verplicht, maar leden worden via allerlei acties gestimuleerd om deze informatie in te vullen. Het up-to-date houden van hun profiel is zowel voor de leden als voor DWT Selection van zeer grote waarde. Daarom wordt er opgevolgd hoe oud bepaalde informatie is en worden leden gevraagd die informatie te valideren.

Matchen van kandidaten met vacatures

Het matching-proces tussen kandidaatprofielen en vacatures en het opnemen van kandidaten in een selectieproces verloopt volgens onderstaand scenario.

In de applicatie zijn profielkenmerken van kandidaten gekoppeld aan vacaturekenmerken via een gradueel model. Dit betekent concreet dat wanneer een Ingenieur elektronica wordt gezocht dat er niet alleen wordt gekeken naar kandidaten met dit profiel, maar dat ook kandidaten met een gelijkaardig of verwant diploma worden mee genomen. Alleen zal het matching-percentage voor dit criterium hoger liggen voor de kandidaat met het exacte diploma.

Bij een matching zal de verantwoordelijke consultant in de eerste plaats een aantal criteria definiëren die als basis dienen voor de matching. Daarnaast zal de consultant ook een matchingspercentage instellen waaraan kandidaten moeten voldoen. Hierbij is de ervaring van de consultant van groot belang want een verkeerd percentage kan leiden tot een veel te grote of veel te kleine groep kandidaten.

Vervolgens wordt door de applicatie een verificatie gedaan van alle kandidaten op deze criteria. De kandidaten worden dan opgedeeld in 3 groepen :

- Kandidaat voldoet aan matchingspercentage
- Te beoordelen door de consultant – kandidaat voldoet net niet aan matchingspercentage
- Kandidaat voldoet zeker niet aan matchingspercentage

In een volgende stap zal het systeem aangeven welke kandidaten niet kunnen kandideren aangezien zij werkzaam zijn bij een andere klant van DWT-Selection. Deze kandidaten worden apart in een groep gestoken waarover de verantwoordelijke consultant een beslissing dient te nemen. We hebben dan

- Groep 1 : kandidaat voldoet aan % – geen relatie met andere klant van DWT
- Groep 2 : te beoordelen door consultant – geen relatie met andere klant van DWT
- Groep 3 : kandidaat voldoet aan % - wel een relatie met een andere klant van DWT
- Groep 4 : te beoordelen door consultant – wel een relatie met andere klant van DWT

In het kader van Direct Search of Database benadering worden de groepen 3 en 4 uitgesloten. Wanneer een advertentie (in klassieke media of on-line) wordt geplaatst, kunnen kandidaten uit groep 3 en 4 wel mee genomen worden op voorwaarde dat de kandidaat schriftelijk bevestigt dat hij wil kandideren voor deze functie.

Voor de groepen 2 en 4 beslist de consultant of deze personen al dan niet worden toegevoegd aan de procedure.

In een volgende stap worden de geselecteerde personen gekoppeld aan de vacature als mogelijke kandidaten en worden deze personen aangeschreven dat de betreffende vacature bestaat en dat zij op basis van hun profiel mogelijks in aanmerking komen voor de vacature.

Kandidaten dienen dan zelf aan te geven op de website of zij effectief ingaan op deze uitnodiging en of zij wensen deel te nemen aan de selectieprocedure.

Basisconcept van beoordelingsproces

Een selectieprocedure is een aaneenschakeling van beoordelingen. Elk van deze beoordeling kan inhoudelijk wel verschillend zijn, maar wat er gebeurt op hoofdlijnen blijft eigenlijk steeds gelijk. Elke beoordeling heeft een resultaat op zich, namelijk het resultaat van de test, van de specifieke competentiebeoordeling, ...

Daarnaast is er na elke resultaat op zich ook een integratie nodig is van de beoordeling in het totaalbeeld van de kandidaat. Of dit gebeurt na elke stap of na een aantal stappen is de verantwoordelijkheid van de consultant.

Finaal is er ook een besluitvormingsproces nodig dat de verschillende totaalbeelden per kandidaat gaat afwegen ten opzichte van elkaar, ten opzichte van de vacature en dit binnen de realiteit van de met klant gemaakte afspraken. Dit laatste betekent bijvoorbeeld dat twee goede kandidaten worden geselecteerd, maar dat deze niet worden voorgesteld tot een derde evenwaardige kandidaat beschikbaar is. (of dit een goede oplossing is, laat ik in het midden)

Concreet betekent dit dat de consultant vooraf bepaalt welke beoordelingsstappen er in deze procedure noodzakelijk zijn en welke de volgorde is van de stappen. Daarop zal de applicatie een planning voorstellen voor het selectieproces voor alle kandidaten. Dit selectieproces wordt voor de kandidaat beschikbaar via de portal en de kandidaat kan zelf aangeven op welke tijdstippen hij/zij kan deelnemen aan de selectieactiviteiten.

Het spreekt voor zich dat de kandidaat kan zien welke alle stappen zijn, maar dat hij/zij enkel de stappen kunnen plannen tot aan een volgende beslismoment (cfr integratie in totaalbeeld). Ook de interviews met de vertegenwoordigers van de klant worden op een gelijke manier gepland via een aantal iteraties van het bovenstaande planningsproces.

Bij het uitvoeren van de selectiestappen worden zo veel als mogelijk de resultaten automatisch opgeladen in het profiel van de kandidaat. Ook voor de interviews wordt een beoordeling rooster opgemaakt waarbij de interviewer vooraf kan bepalen welke kenmerken hij/zij wil beoordelen in het interview. Dit beoordeling rooster kan na het interview worden ingevuld en eventueel aangepast.

Bij elke beslissing over het al dan niet behouden van de kandidaat in een bepaalde procedure moet de consultant een motivering schrijven die zowel voor het bedrijf als voor de kandidaat zichtbaar wordt gemaakt in de portal.

Voor alle kandidaten wordt deze beoordeling ook vertaald in een ontwikkelplan dat door de kandidaat verder kan besproken worden met een consultant van DWT Selection. Om dit ontwikkelplan verder uit te bouwen kan de kandidaat gebruik maken van de DWT-Development

portal waarop heel wat informatie te vinden is (boeken, opleidingen, methodologieën, uitgestippelde leertrajecten, linken met gespecialiseerde instituten en scholen).