
Selor mikt op publiek-private arbeidsmarkt

Selor, het screenings- en certificatiebureau van de overheid, wil de schotten tussen publieke en privéarbeidsmarkt wegwerken. Zij willen die eengemaakte markt realiseren met projecten zoals 'cv sharing' en een 'unified job market'.

Twee jaar geleden heeft Selor een board of stakeholders opgericht om ideeën over de arbeidsmarkt uit te wisselen en opportuniteiten te spotten. 'Gelijkgestemden die de ambitie delen om de bestaande schotten de privé- en de publieke arbeidsmarkt weg te werken', vertelt Cindy Dewaele van Selor, 'zoals VDAB, Forem, Actiris, een aantal HR-journalisten, Acerta, Infrabel, Federgon...'

'Vanuit het standpunt van de kandidaat zijn de publieke en privéarbeidsmarkt geen aparte markten', weet Cindy Dewaele. 'In de toekomst zal de power van de beslissing om ergens te gaan werken steeds vaker bij de kandidaat zelf liggen. De demografische evolutie is wat ze is. De kandidaat maakt geen artificieel onderscheid in de zin van 'ik kies enkel voor de privémarkt en eenmaal ik daar mijn loopbaan begonnen ben, maak ik de switch niet meer naar de publieke sector of omgekeerd'. Werkgevers redeneren wel nog vaak vanuit die artificieële opdeling. Dat beperkt hen in het vinden van het juiste talent.'

Selor en zijn board of stakeholders starten projecten op die de schotten tussen beide arbeidsmarkten kunnen wegnemen. Eén van die projecten is cv

sharing. Daarvoor werkt Selor samen met initiatiefnemer VDAB en een aantal andere partners. 'Concreet betekent het dat de kandidaat zijn cv invult op een jobsite', legt Cindy Dewaele uit. 'Met een klik bepaalt hij zelf naar welke andere partners hij zijn cv doorpost. De partners moeten uiteraard aangesloten zijn bij het cv sharing-project. Voor de kandidaat is het vaak hard labeur om op al die verschillende jobsites telkens opnieuw zijn cv op te maken, documenten op te laden... Wij willen één ingangskanaal creëren. Via dat ingangskanaal kan je je cv beheren op de verschillende sites.'

Geen diploma, toch overheidsjob

'Wij willen ook werk maken van de certificering van competenties', gaat Cindy Dewaele verder. 'Selor reikt zelf een aantal certificaten uit: taalcertificaten en de instapkaart. De instapkaart biedt aan mensen zonder diploma de mogelijkheid om via de erkenning van elders verworven competenties op het juiste niveau aan de slag te kunnen bij de overheid. De VDAB en zijn partners reiken bijvoorbeeld ervaringsbewijzen uit, een bekwaamheidsbewijs verkregen op basis van een ge-



'Het zou fijn zijn mocht een kandidaat zijn test- of assessmentresultaten kunnen meenemen en zelf kunnen bepalen om ze publiek te maken',

*Cindy Dewaele,
Selor*



spreek en een praktische proef. Met de verschillende partners bekijken wij hoe wij die certificaten wederzijds beter kunnen erkennen. Zo kan een ervaringsbewijs van de VDAB, ook gelden bij Selor en vice versa.'

Unified job market

Maar Selor wil verder gaan dan de formele erkenning van competenties. 'Mensen worden gescreend door een werkgever, als ze op zoek zijn naar een nieuwe job of wanneer zij binnen het bedrijf van functie willen veranderen', verduidelijkt Cindy Dewaele. 'Professionals brengen op dat moment de competenties van die werknemer in kaart. Vandaag blijven die gegevens bij die werkgever en worden zij niet geshared. Het zou fijn zijn mocht de kandidaat zijn test- of assessmentresultaten kunnen meenemen en zelf kunnen bepalen

om ze publiek te maken. Op die manier kan een volgende werkgever ze bijvoorbeeld meenemen en hoeft hij een aantal zaken niet meer te testen.' 'Een andere piste die is opgestart, is de unified job market', zegt Cindy Dewaele. 'Een aantal overheidsbedrijven liberaliseren en gaan door een afslankingsproces. De competenties van sommige van hun werknemers passen niet meer in de toekomst van het bedrijf. Deze profielen worden weer beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Andere werkgevers hebben daarentegen nood aan specifieke profielen. Zo is de FOD Justitie op zoek naar penitentiair bewakingsassistenten (*cipiers, red.*) voor nieuwe gevangenen. Wij willen samen met onze partners onderzoeken hoe we talent permanent of op projectbasis kunnen uitwisselen tussen organisaties, al of niet gekoppeld aan een ontwikkelingstraject.'

'Wij verkennen allemaal pistes die rond dezelfde

filosofie draaien', besluit Cindy Dewaele. Valoriëren van competenties, gegevens uitwisselen en loopbaanmogelijkheden bieden aan werknemers. Voor de werkgever heeft dit de meerwaarde dat hij sneller toegang krijgt tot talent en minder tijd moet investeren om opnieuw competenties in kaart te brengen. Er gaat zoveel talent verloren, maar binnenkort hebben wij alle talent nodig. Ook degenen die het net niet gehaald hebben, kunnen op een andere plaats wel de perfecte match zijn. Geprescreend talent dat bij een werkgever de meet niet haalt, kan opnieuw aangeboden worden op de markt. De kandidaat krijgt dan niet de job waarvoor hij eerst gesolliciteerd heeft, maar een andere job bij een andere werkgever. Aan hem de keuze om hierop in te gaan of niet.' (kg)

www.selor.be