

Hoe ziet de selectieprocedure voor de functie van directeur bij het Vlaams Vredesinstituut eruit?

1. Screening op deelnemingsvoorwaarden

Op basis van een **volledig dossier** wordt nagegaan of de kandidaat aan de formele deelnemingsvoorwaarden voldoet.

Een **volledig dossier** bestaat uit :

- een **uitgebreide motivatiebrief**
- een **curriculum vitae**
- een **kopie van het masterdiploma**
- een **ingevuld kandidaatstellingsformulier**

Onvolledige dossiers worden niet weerhouden. Alle personen die aan de gestelde deelnemingsvoorwaarden voldoen, worden uitgenodigd voor de onderstaande selectieprocedure.

Indien er meer dan 20 kandidaten voldoen aan de formele deelnemingsvoorwaarden wordt een kwalitatieve beoordeling en rangschikking voorzien van de kandidaten op basis van een **inhoudelijke cv screening**.

In de inhoudelijke cv screening worden de dossiers van de kandidaten inhoudelijk beoordeeld op aantal jaren nuttige ervaring en inzetbaarheid van die ervaring in de werking van het Vlaams Vredesinstituut, leidinggevende ervaring, aantoonbare inhoudelijke kennis van relevante thema's en affiniteit met wetenschappelijk beleidsgericht onderzoek.

De 20 meest geschikte kandidaten worden uitgenodigd om deel te nemen aan de volgende stap in het selectieproces, het verkennend gesprek.

2. Verkennend gesprek

In het verkennend gesprek wordt gepeild naar motivatie , inzicht in de context en de functie, relevantie van de ervaring en communicatievaardigheden.

Er wordt een kwalitatieve beoordeling en rangschikking voorzien van de kandidaten op basis van deze stap in het proces.

De 8 meest geschikte kandidaten worden uitgenodigd om deel te nemen aan het assessment center

3. Assessment center

Tijdens het assessment center worden de gedragscompetenties getest.

De assessment centers worden georganiseerd in de kantoren van Search en Selection te Zaventem.

Het assessment center is **eliminierend** en resulteert in een beoordeling: niet geschikt, geschikt of geschikt met aandachtspunten. Er wordt een uitgebreid rapport opgemaakt met kwalitatieve beoordeling van de gedragscompetenties.

De kandidaten die een geschikt of geschikt met aandachtspunten behalen gaan door naar het jurygesprek.

4. Jurygesprek

Het jurygesprek bestaat uit de presentatie van een inhoudelijke case enerzijds en een bevraging van uw motivatie, beeld van de functie en aanpak, relevante management/leidinggevende ervaring en verwachtingen.

Het jurygesprek resulteert in een beoordeling: niet geschikt, geschikt of zeer geschikt. De jury voorziet ook een kwalitatieve beoordeling en rangschikking van de kandidaten op basis van deze stap in het proces.

Kandidaten dienen minstens geschikt bevonden te worden voor deze proef.

De 3 beste kandidaten over de diverse selectiestappen heen, worden voorgedragen aan de Raad van Bestuur.

5. Raad van Bestuur

Voorstelling van de 3 beste kandidaten aan de Raad van Bestuur.

De Raad van Bestuur selecteert de kandidaat die wordt voorgedragen voor benoeming in het mandaat door de Plenaire vergadering van het Vlaams Parlement.

6. Voordracht tot benoeming

De geselecteerde kandidaat wordt voorgedragen voor benoeming in het mandaat (voor zes jaar met proefperiode van een jaar) door de Plenaire Vergadering van het Vlaams Parlement.

7. Feedback

Elke kandidaat heeft recht op feedback. Hiervoor kan de kandidaat na afloop van de volledige selectieprocedure terecht bij de betrokken senior consultant van Search & Selection.