

PUBLIC TESTCENTRUM

Objectief en betrouwbaar beoordelen, gebouwd voor de publieke sector

Een testbatterij voor selectie en ontwikkeling, ontwikkeld en
genormeerd voor lokale besturen

• Persoonlijkheid

• Intelligentie

• Vaardigheden

• Kennis

• Assessments



INHOUDSTABEL

Public Testcentrum

- **01**
De uitdaging
Waarom dit nu telt voor lokale besturen
- **02**
De testbatterij
Wat het is, de vier categorieën
- **03**
Wetenschappelijke onderbouwing
Betrouwbaarheid, validiteit en normering
- **04**
In de praktijk
Platform en consultant-ondersteuning
- **05**
Ondersteuning & expertise
Consultants en opleiding op maat
- **06**
Prijsmodellen
Flexibel of jaarabonnement
- **07**
Assessments
Diepgaande trajecten naast de digitale tests
- **08**
Samengevat
De belangrijkste voordelen op een rij
- **09**
Volgende stap
Hoe we samen starten

01 DE UITDAGING

Waarom dit nu telt voor lokale besturen

Een vacature invullen betekent kandidaten objectief en onderbouwd kunnen vergelijken. Zeker in een krappe arbeidsmarkt, en met de aandacht die de publieke sector terecht hecht aan gelijke behandeling.

1

Krappe arbeidsmarkt

Elke aanwerving telt. Een verkeerde selectie kost tijd, geld en extra werk. Daarom is een objectieve en onderbouwde selectie belangrijker dan ooit.

2

Ongelijke beoordeling

Zonder vaste beoordelingscriteria beoordeelt elke selector op zijn eigen manier: kandidaten worden ongelijk behandeld en zijn onderling niet vergelijkbaar. Objectief vergelijken vraagt dezelfde competenties, criteria en gevalideerde instrumenten voor iedereen, met normgroepen die aansluiten bij functie en sector.

3

Juridisch betwistbaar

Selectiebeslissingen moeten transparant en onderbouwd zijn, en bestand tegen betwisting, zonder dat bepaalde groepen kandidaten systematisch benadeeld worden.

4

Verloop na aanwerving

Een aanwerving stopt niet bij de indiensttreding. Wie op papier past, blijft niet altijd: een mismatch in motivatie of drijfveren merk je pas achteraf, wanneer de vervanging opnieuw tijd en geld kost.

Ontwikkeld en genormeerd voor de publieke sector

Niet elke psychometrische test is geschikt voor een lokaal bestuur. Veel commerciële testen zijn ontwikkeld voor de brede arbeidsmarkt en genormeerd op generieke referentiegroepen, waardoor ze niet geschikt zijn voor kandidaten die bij lokale besturen solliciteren, omdat ze niet volgens de juiste meetlat worden beoordeeld. Daarom bouwden we van de grond af een wetenschappelijk onderbouwde testbatterij, specifiek voor de publieke sector. Via één intuïtief platform combineer je persoonlijkheids-, intelligentie-, vaardigheids- en kennistesten die kandidaten objectief beoordelen, afgestemd op de competenties en functievereisten van een lokaal bestuur.

Daarbovenop kunnen onze testen worden aangevuld met assessments die afgestemd zijn op rollen binnen lokale besturen, van een psychotechnische screening tot een volledig assessment. Om een optimale testcombinatie samen te stellen voor een bepaalde functie, kan je steeds terecht bij onze experts, die je op weg helpen.

De vier testcategorieën



Persoonlijkheid

Big Five, integriteit en motivatie

2 tests — PPP · PMT



Intelligentie

Logisch, verbaal en numeriek redeneren

3 tests — PLI · PVI · PNI



Vaardigheden

Administratie, nauwkeurigheid, planning, leiderschap

4 tests — ProAdmin · NKT · PLA · Leiderschap



Kennis

Vakinhoudelijke kennis per beleidsdomein

6 domeinen

Persoonlijkheid en motivatie

Public Persoonlijkheid Plus (PPP) 30 min

Meet de Big Five-dimensies én integriteit als zesde factor - een diepgaand beeld van persoonlijkheid en ethische houding, ideaal voor organisaties die betrouwbaarheid en transparantie vooropstellen.

Kandidaten die zeggen wat je wil horen? De ipsatieve opbouw dwingt hen te kiezen tussen even wenselijke antwoorden, en filtert die neiging er grotendeels uit.

Extraversie

Emotionele stabiliteit

Consciëntieusheid

Openheid

Altruïsme

Integriteit

Integriteit weegt zwaar in de publieke sector: functies met beslissingsbevoegdheid, toegang tot vertrouwelijke gegevens of publieke middelen vragen om aantoonbare betrouwbaarheid en weerbaarheid tegen belangenvermenging.

Public Motivatie Test (PMT) 20 min

Gebouwd rond de Self Determination Theory. Brengt in kaart welke basisnoden een kandidaat drijven - belangrijk om in te schatten of deze kunnen worden vervuld binnen een functie of organisatie.

Het ABC van motivatie

A

Autonomie

B

Betrokkenheid

C

Competentie

Autonomie

Betrokkenheid

Competentie

Intrinsieke motivatie

Duurzame motivatie

Motivatietype voorspelt méér dan prestatie alleen: onderzoek koppelt het aan hoger welzijn en lager personeelsverloop. Relevant voor besturen die niet alleen willen aanwerven, maar ook houden.

Redeneervermogen, genormeerd per functieniveau

Public Logisch Inzicht (PLI)

Meet algemeen cognitief potentieel: patroonherkenning, relaties begrijpen, abstract redeneren en probleemoplossend vermogen.

Master

20 min

Bachelor

25 min

Secundair

30 min

Public Verbaal Inzicht (PVI) 20 min

Meet verbaal redeneren, tekstbegrip, conclusievorming en logisch taalgebruik. Beoordeelt hoe goed een kandidaat geschreven informatie begrijpt, analyseert en logisch interpreteert.

Master

Bachelor

Secundair

Public Numeriek Inzicht (PNI) 35 min

Meet numeriek redeneervermogen en cijfermatig inzicht. Beoordeelt hoe goed een kandidaat numerieke informatie begrijpt, analyseert en logisch interpreteert.

Ideaal voor kandidaten die niet volledig aan de formele diplomavooraarden voldoen, maar wel over het juiste potentieel beschikken.

De intelligentietesten brengen het redeneer- en leervermogen objectief in kaart. Beschikbaar op secundair-, bachelor- en masterniveau, met een relevante normgroep per functieniveau.

Concreet functioneren op de werkvloer

Public ProAdmin 40 min

Zes subcategorieën voor administratieve functies.

Analogieën Begrijpend lezen Spelling & zinsbouw Numeriek
Administratief Computervaardigheden

Public Nauwkeurigheid 15 min

Meet precisie en foutdetectie — cruciaal voor foutloze dienstverlening binnen overheidsinstanties.

Public Planning 45 min

Meet tijds- en taakbeheer, met inzicht in twee planningsfocussen.

Taakgerichte focus Mensgerichte focus

Public Leiderschap 60 min

Negen leiderschapsfactoren, waaronder:

Strategisch denken Beslissen Motiveren Integer handelen

Public Leiderschap in de kijker

Een wetenschappelijk onderbouwd instrument voor selectie, ontwikkeling en zelfinzicht. Meet negen leiderschapsfactoren én toont voorkeuren in leiderschapsstijl (60 min).

- Strategisch denken

- Leren

- Organiseren

- Beslissen

- Verbinden

- Motiveren

- Doelgericht werken

- Innoveren

- Integer handelen

Ook zicht op leiderschapsstijl: gedreven vs. rustig · lange vs. korte termijn · voorzichtig vs. optimistisch · onderzoekend vs. ondernemend · open-minded vs. autonoom.

• 02 · TESTCATEGORIE — KENNIS

Vakinhoudelijke kennis, per beleidsdomein

Elke test duurt ongeveer 30 minuten, per domein af te nemen.

Werking lokaal bestuur

Organisatie Bevoegdheden
Besluitvorming

Milieu

Milieuwetgeving Vergunningen
Handhaving Beleid

Stedenbouw

Ruimtelijke ordening
Omgevingsvergunningen Regelgeving

Maatschappelijk werk

Sociale wetgeving Hulpverlening
Maatschappelijke dienstverlening

Burgerzaken

Bevolkingsregisters Burgerlijke stand
Identiteitsdocumenten

HR

Personeelsbeleid Arbeidsrecht
Rekrutering Talentmanagement

03 ONDERBOUWING

Wetenschappelijk onderbouwd

1 Betrouwbaarheid

Consistente en reproduceerbare resultaten bij elke afname.

2 Validiteit

De test meet effectief wat hij beoogt te meten.

3 Normering

Actuele normgroepen voor eerlijke, vergelijkbare scores en minimale adverse impact.

In samenwerking met testontwikkelingsautoriteit Jeroen Bogaert.

>2.000 kandidaten uit lokale besturen gebruikt voor de normering

ITC ontwikkeld volgens de standaarden van de International Test Commission

.74–.93 betrouwbaarheid (Cronbach α) over de cognitieve en vaardigheidstesten

Per test is een volledig statistisch rapport beschikbaar op aanvraag.

Zelfstandig aan de slag, via onze JobSolutions tool

Het Public Testcentrum werkt zowel zelfstandig als geïntegreerd binnen JobSolutions. Via één intuïtief platform beheer je digitale testafnames van A tot Z: het volledige testaanbod, centraal kandidatenbeheer en alle tools voor opvolging en rapportering.

1

Kandidaat aanmaken

Voeg kandidaten toe aan het platform.

2

Testen versturen

Stel het testdossier samen en nodig de kandidaat uit; die vult in ter plaatse of online.

3

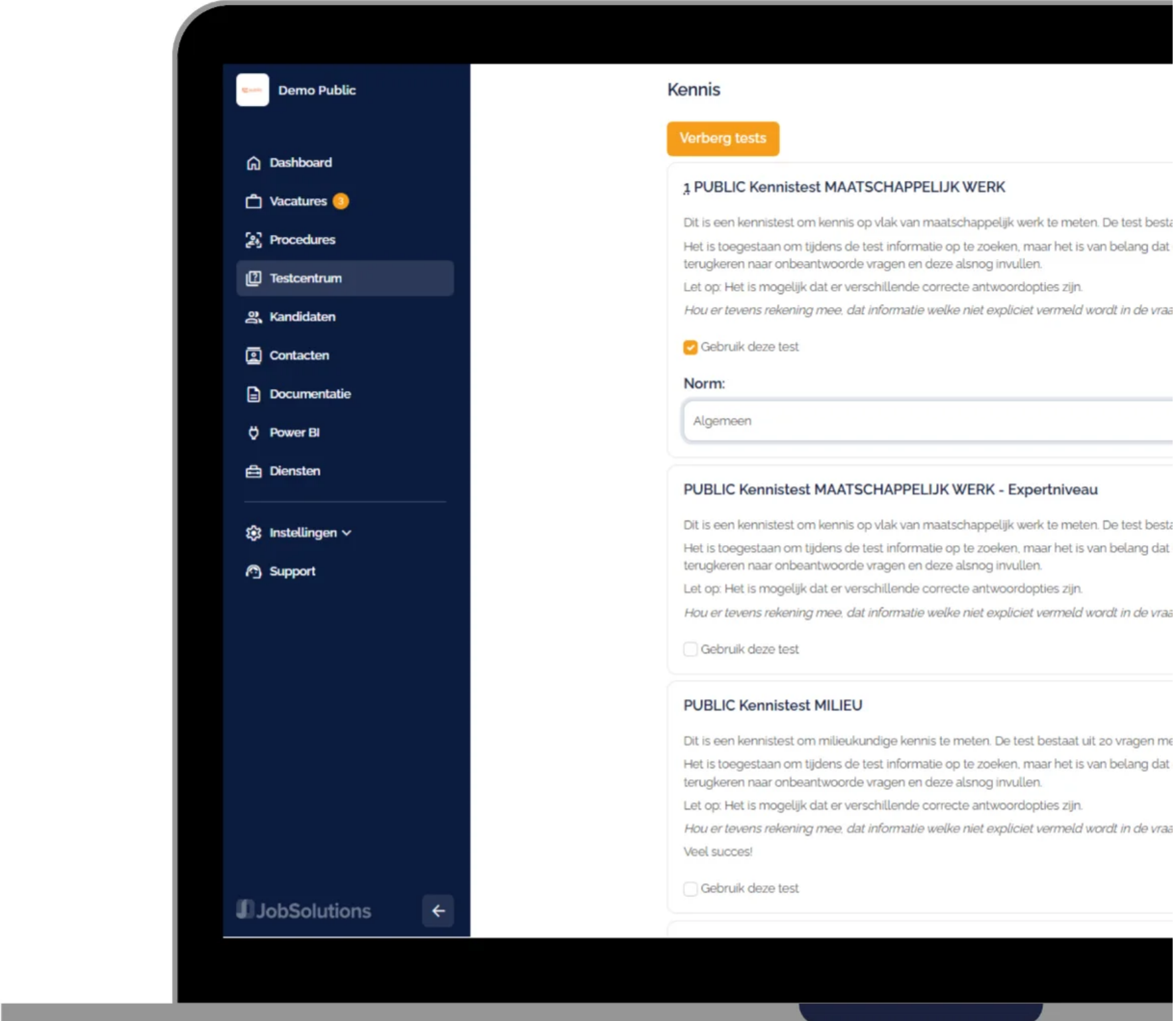
Rapport genereren

Ontvang heldere, onderbouwde rapporten.

4

Resultaat raadplegen

Automatisch gekoppeld aan het kandidaatprofiel.



De juiste testcombinatie, samengesteld met onze experts

Geen enkele test geeft een volledig beeld. De kracht zit in de juiste combinatie van instrumenten.

De juiste selectiecombinatie begint met één vraag: welke competenties bepalen succes in deze functie?

Elk instrument meet iets anders

- **Intelligentie** - leervermogen en analytisch denken
- **Persoonlijkheid** - stabiele gedragsvoorkeuren
- **Motivatie** - wat iemand energie geeft
- **Vaardigheden** - nauwkeurigheid, planning, administratie
- **Leiderschap** - potentieel en besluitvormingsstijl
- **Kennis** - actuele vakinhoudelijke kennis
- **Assessment** - gedrag in een realistische werksituatie.

De juiste mix hangt af van de functie, de verantwoordelijkheden, de context en de competenties.



Onze experts denken mee

We vertrekken vanuit het functieprofiel en de vereiste competenties. Op basis daarvan adviseren we de testcombinatie die het best aansluit bij de functie.



Opleiding om het zelf te doen

We leiden je team op om de Public-testbatterij correct en onderbouwd in te zetten binnen je eigen selectieprocedures. Je leert niet alleen de tool gebruiken, maar ook hoe je de testresultaten correct interpreteert en combineert met andere testen, interviews, praktijkoefeningen en andere selectie-instrumenten.

06 PRIJSMODELLEN

Kies het model dat past bij jouw gebruik

MODEL 1

Flexibel credit-systeem

Set-up en een halve dag opleiding voor het hele team, gevolgd door afrekening per gebruik. Ideaal om te starten zonder langlopend engagement.

-
- ✓ Geen minimale looptijd
 - ✓ Ideaal bij sporadisch gebruik
 - ✓ Snel opstarten, zonder verbintenis

MODEL 2

Jaarabonnement

Set-up en opleiding, plus een vaste maandelijkse bijdrage (jaarlijks gefactureerd, min. 1 jaar). Hiermee geniet je van **30-40% korting** op alle testen.

-
- ✓ Vaste, voorspelbare maandelijkse kost
 - ✓ Voordeligst bij veelvuldig gebruik
 - ✓ Min. looptijd van 1 jaar

07 ASSESSMENTS

Een stap verder dan digitale tests

Onze online testen geven objectief inzicht in de eigenschappen die bijdragen aan succesvol functioneren in een functie.

Assessments tonen hoe kandidaten die kwaliteiten in de praktijk toepassen.

Samen vormen ze de sterkste basis voor een objectieve selectie.

±2U30

Psychotechnische screening - testgericht

Lage instap voor objectieve screening: online testen en een kort interview.

Wanneer: je wil kandidaten objectief vergelijken zonder een volledig traject.

±4U

Psychotechnische screening - light

Snelle inschatting voor niet-leidinggevende functies: testen, interview en een rollenspel of oefening.

Wanneer: je wil naast de testen ook gedrag zien in een praktijksituatie.

±5U

Volledig assessment

Objectieve selectie via testen, interview en simulaties, met een advies: geschikt, geschikt met aandachtspunten, of niet geschikt.

Wanneer: voor leidinggevende of sleutelfuncties met een grote impact.

±5U

Development Center

Focus op talentontwikkeling en loopbaanbegeleiding, met zelfreflectie, POP en een feedbackgesprek.

Wanneer: je wil een medewerker verder laten groeien of een bevordering onderbouwen.

07 ASSESSMENTS

Aanvullende assessmentmodules

Naast de vier assessmentvormen kan je gericht een module inzetten die dieper inzoomt op een specifiek aspect van de kandidaat of medewerker.

Persoonlijkheidsscan

Diepgaand interview en online testen. Geeft een helder beeld van hoe goed de kandidaat past bij de functie en de organisatie.

Competentiescan

Bij de intake leggen we samen de competenties vast die de functie vraagt. Die evalueren we via interviews, rollenspelen en online testen.

Competentieanalyse Leiderschap

Bouwt voort op de competentiescan, specifiek voor leidinggevende functies. Diepte-interviews, rollenspelen, postbakoefeningen en online testen.

Competentieanalyse Topmanagement

Diepgaande analyse voor topfuncties. Brengt de strategische capaciteiten en leiderschapskwaliteiten in kaart die nodig zijn om de organisatie te leiden.

Potentieelbepaling

Ontdekt het groei- en ontwikkelingspotentieel van kandidaten of interne medewerkers, via oefeningen en online testen, met directe feedback die reflectie stimuleert.

Waarom organisaties kiezen voor het Public Testcentrum



Wetenschappelijk gevalideerd

Gebaseerd op jarenlange psychologische research en gevalideerd door experts in de publieke sector.



Genormeerd binnen de publieke sector in Vlaanderen

Geen generieke normgroepen, maar referentiegroepen die aansluiten bij de context van lokale besturen.



Volledig kandidaatbeeld

Combineer intelligentie, persoonlijkheid, motivatie, vaardigheden en vakkennis tot één objectief kandidaatprofiel, met inzicht in zowel de huidige competenties als het ontwikkelpotentieel.



Breed en flexibel inzetbaar

Van persoonlijkheid tot vakkennis - stel zelf de juiste combinatie samen per functie.

09 VOLGENDE STAP

Bekijk het testcentrum in actie

In een demo tonen we je het platform en bekijken we samen welke testcombinatie past bij de functieprofielen binnen jouw bestuur. Vrijblijvend.

1

Demo

2

Advies op maat

3

Van start

[Plan je demo](#) →

Evelyne Hellebaut

evelyne@public.vlaanderen

+32 9 389 69 90