

Spelregels intern solliciteren

- 1 Iedereen heeft het recht om intern te solliciteren, hier zijn geen uitzonderingen op
- 2 Elke kandidaat heeft het recht, niet de plicht, om zijn/haar kandidatuur te bespreken met de huidige direct leidinggevende
Het advies is om de huidige leidinggevende zo snel mogelijk op de hoogte te brengen van je intentie tot solliciteren
- 3 De eerste 14 dagen na de publicatie van een vacature krijgen onze interne kandidaat prioriteit
Na die twee weken verschuift de focus naar de externe kandidaten en kunnen krijgen de interne kandidaten niet meer de absolute prioriteit
Snelheid in solliciteren op een vacature is belangrijk voor onze interne kandidaten
- 4 Alle interne kandidaten worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek (via Teams of live)
- 5 Na het sollicitatiegesprek, ontvangt elke kandidaat mondeling de juiste feedback en feedforward
- 6 Is het sollicitatiegesprek positief dan kan er een uitnodiging volgen voor een vervolgesprek
Dit is afhankelijk van de functie waarop je solliciteert
- 7 Is ook het vervolgesprek positief, dan zijn er verschillende mogelijkheden, afhankelijk van de functie
 1. Er volgt een assesment
 2. Er volgt een derde gesprek
 3. Er volgt een aanbiedingIs het vervolgesprek negatief, dan ontvangt elke kandidaat mondeling de juiste feedback en feedforward
- 8 Krijgt de kandidaat een aanbieding en wordt er hier op ingegaan dan zijn dit de volgende stappen;
 1. Huidige direct leidinggevende wordt op de hoogte gebracht door de kandidaat
 2. Bespreek elke wijziging met HR, zij helpen je een vlotte transitie te maken
 3. De huidige en de nieuwe leidinggevers stemmen een startdatum af
De Opzegtermijn wordt gerespecteerd, tenzij anders overeengekomen
 4. Ondertekening van het contract
 5. Start van de onboarding of herorientatie binnen de nieuwe functie