

# Het selectie interview

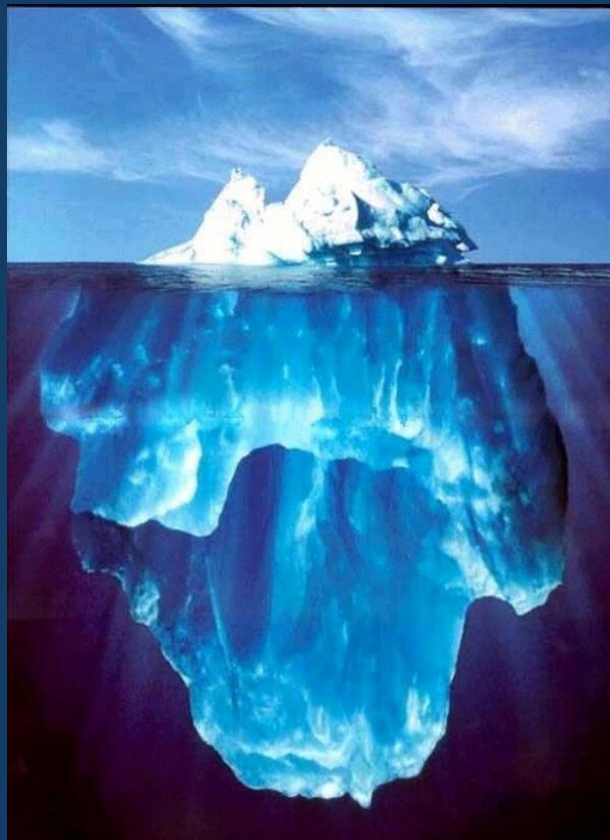
## Workshop rond sollicitanten

# Hoe het ook kan....

# Schaarste



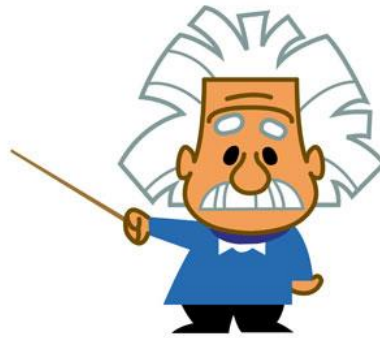
# Wie is de sollicitant ?



# Wat willen we weten?

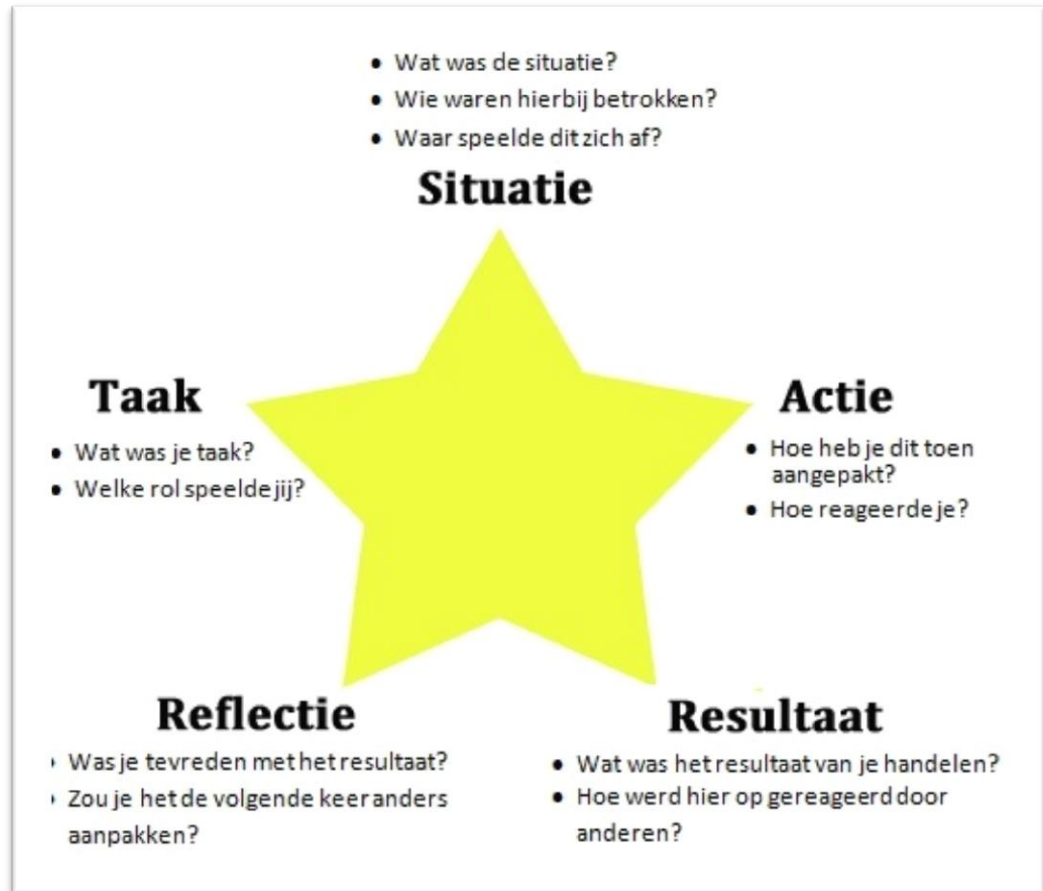


# Inhoud van het interview



# Inhoud van het interview

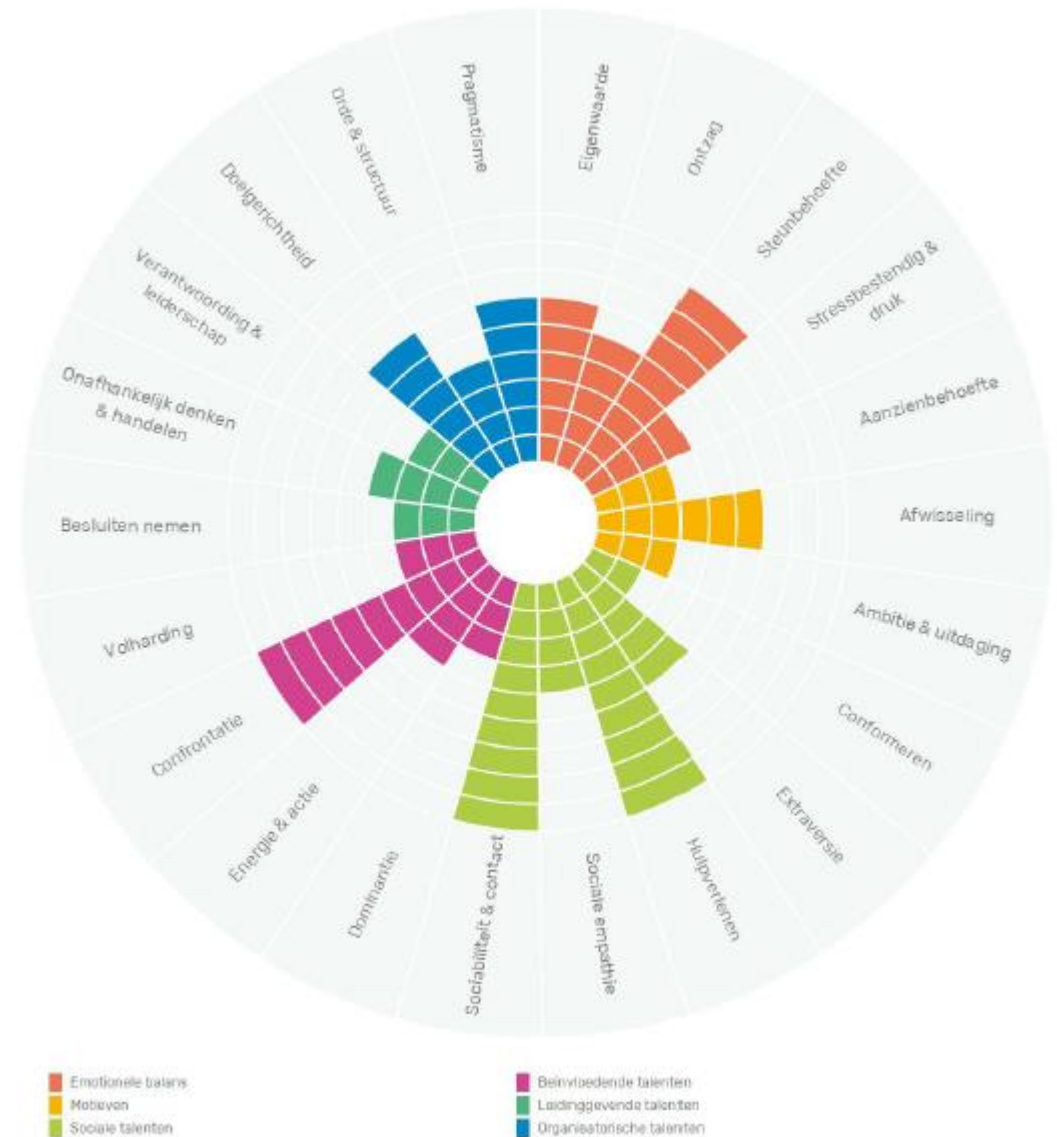
- Gedragscompetenties



# Inhoud van het interview

- Persoonlijkheid

TMA=  
Talenten Motivatie Analyse





# Keuze selectiemiddelen

Te onderzoeken	Middelen
Objectieve criteria	Interview + CV + attesten
Kennis en capaciteiten	Interview + CV + kennisproeven + psychotechnische tests
Sociale vaardigheden	Interview + gedragsproeven
Persoonlijkheid	Interview + persoonlijkheidsproeven
Motiverende factoren	Interview + waardenschalen

# Assessment / Development Center

- Competenties bepalen : hoofdverpleegkundige

Competenties	Methodiek				
	PT Screening	TMA	Postbak	LG Gesprek	Interview
<b>Zelfmanagement</b> (Betrouwbaarheid - Stressbestendigheid - Zelfontplooiing)		X	X		X
<b>Interactie</b> (Overtuigingskracht - Samenwerking)		X	X	X	X
<b>Informatie</b> (Oordeelsvorming)	X		X	X	
<b>Probleemoplossen</b> (Initiatief – Flexibiliteit - Organisatiesensitiviteit)			X	X	X
<b>Organisatie</b> (Plannen en organiseren)		X	X	X	
<b>Leidinggeven</b> (Coachen en ontwikkelen - Richting geven)		X		X	X

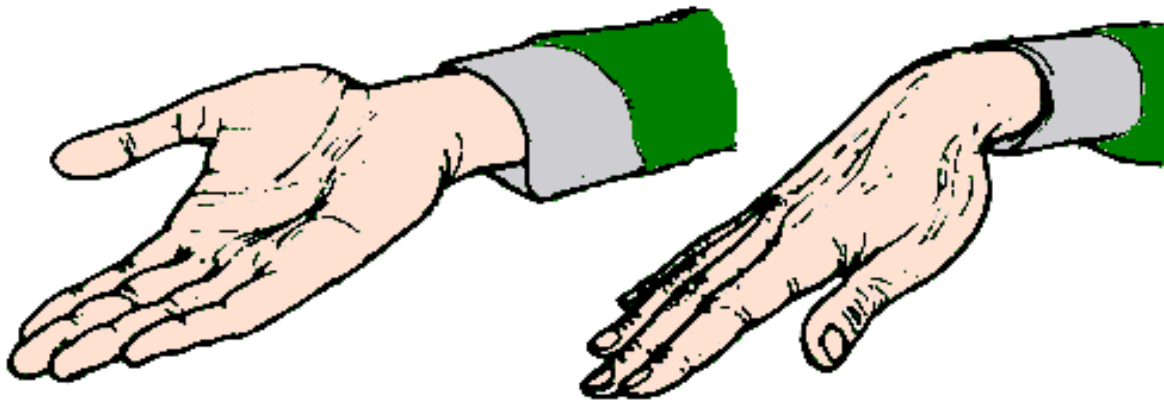
# Assessment / Development Center

- Programma samenstellen

Timing	Betreft	Cumul. Timing
10'	<b>Kennismaking &amp; Introductie</b>	10'
20'	<b>Zelf-assessment</b>	30'
1u30	<b>Postbakoefening</b>	2u00
1u	<b>Gespreksoefening: coachen &amp; sturen van medewerkers</b>	3u00
45'	<b>Toelichting TMA &amp; Diepte-interview</b>	3u45
45'	<b>Criteriumgericht Interview</b>	4u30
45'	<b>Psychotechnische screening</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Test verbaal redeneervermogen</li><li>- Test abstract redeneervermogen</li></ul>	5u15
5'	<b>Afronden AC-dag met kandidaat</b> Toelichten modaliteiten voor <b>feedback</b>	5u20

Ik zie ik zie wat jij niet zegt?

# Handdruk



onderworpen, vragend

dominant, vertrouwend

# Uitdrukking

Welk beeld roept deze persoon bij je op?

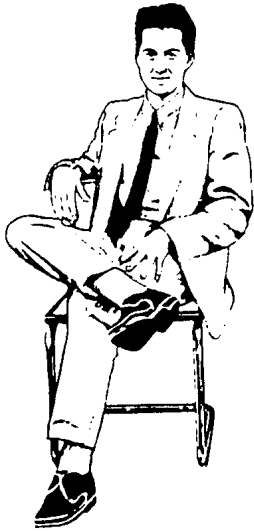
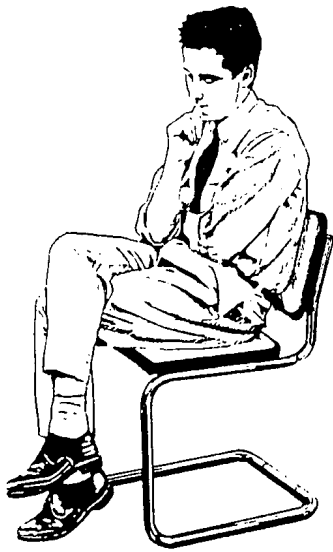


# Uitdrukking

Welk beeld roept deze persoon bij je op?

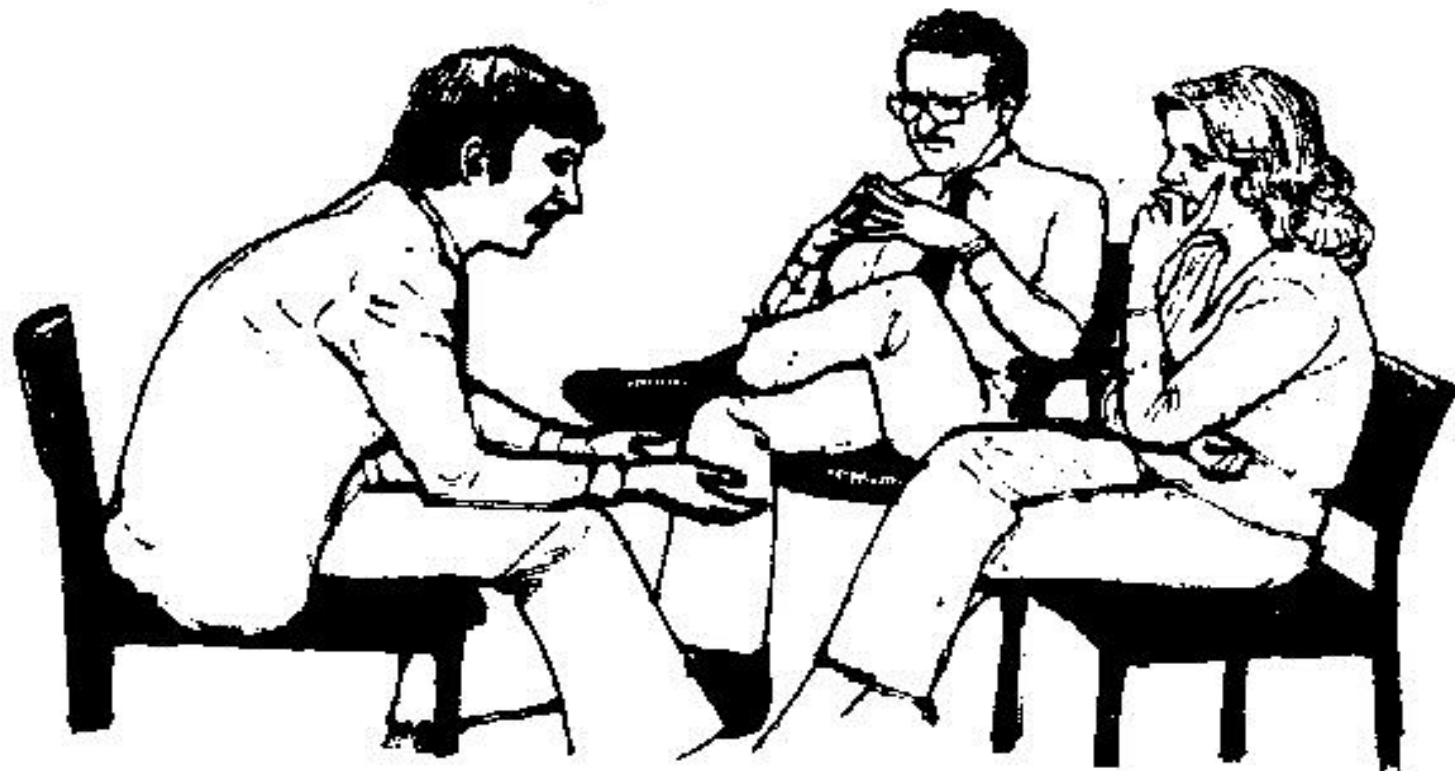


# Zithouding





# Gebaren



# Witte raven

# Mogelijke valkuilen witte raven

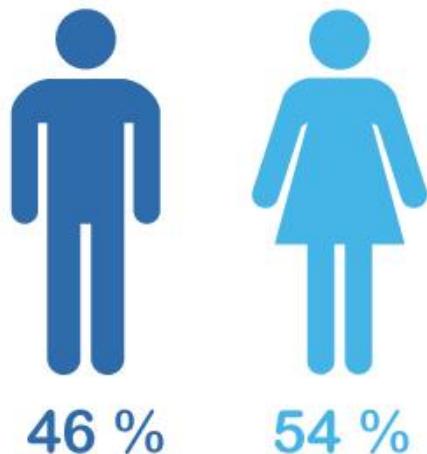
- Lange zoektocht
- Boom verplanten
- Ambitie
- Bagage
- Overschatten
- Tijd voor iets nieuws

# Alternatieven witte raven

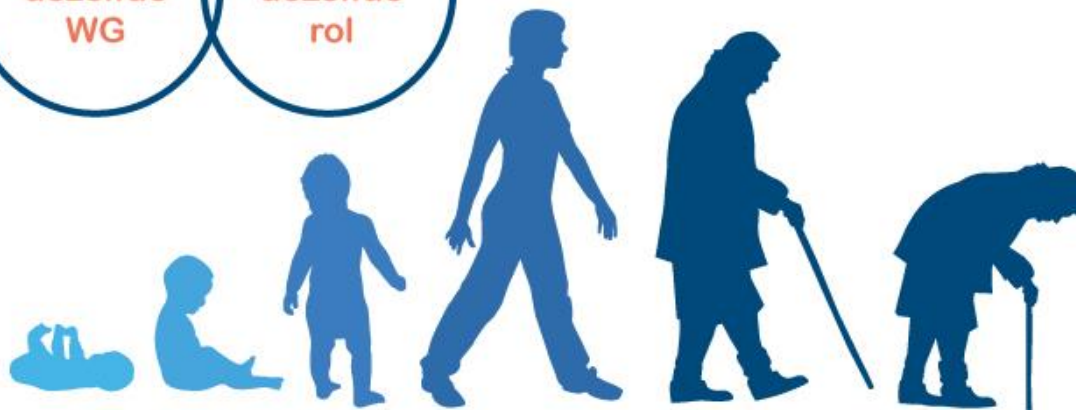
- Out of the box
- Potentieel
- Intern
- Onderneming in groei



# Talent Pulse



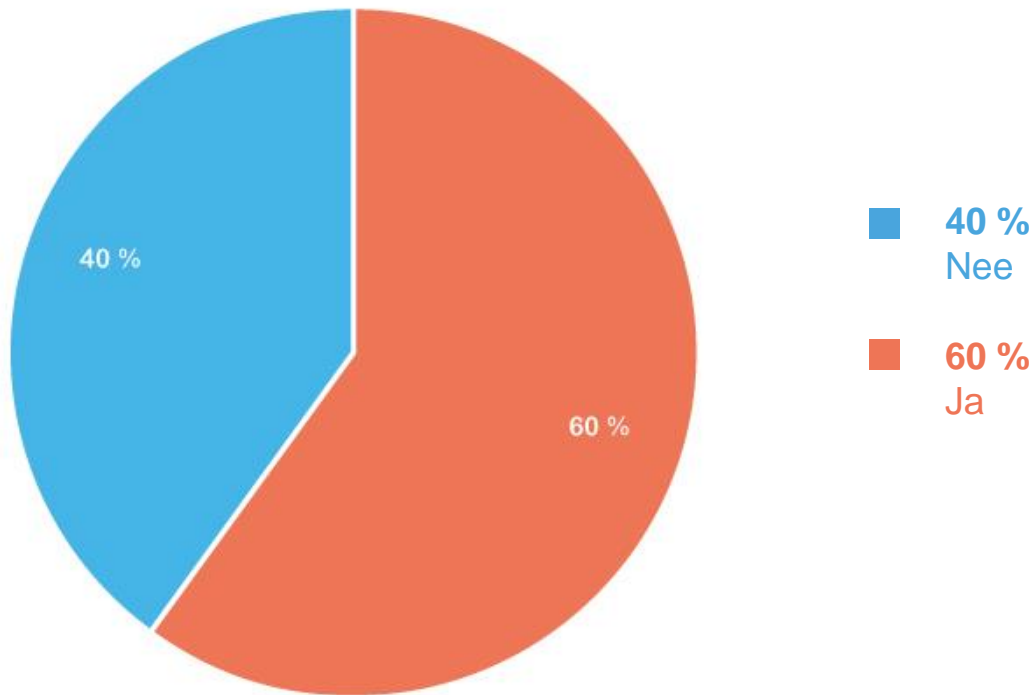
Mediaan



## Bevindingen medewerkersbevraging

Voel je wel eens de nood om je carrière een andere wending te geven?

60,4% zegt hier ja op



# Bevindingen medewerkersbevraging

## Hoeveel moet er dan veranderen?

Onze respondenten willen gemiddeld 60% van hun takenpakket behouden

## Uit Talent Pulse 2017 leidden we reeds af dat

46% van de mensen die een verandering willen, dit intern zien

## Dit jaar zien we dat bij gedwongen verandering, omwille van het feit dat hun job verdwijnt

55% bereid is om intern te switchen en iets compleet anders te gaan doen

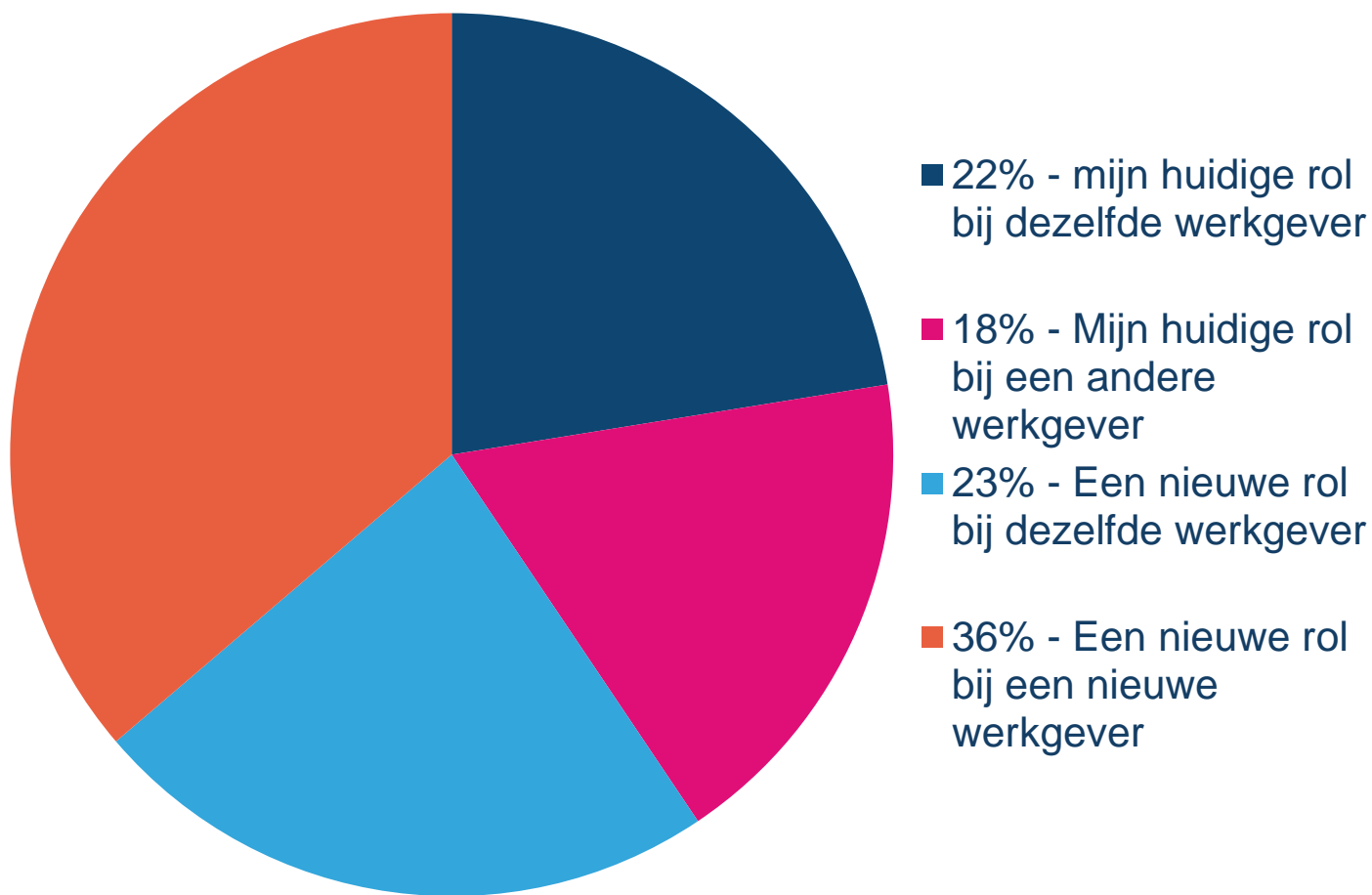
# Tussenconclusie

- Minder mobiliteit op de arbeidsmarkt
- Lage werkloosheidsgraad, maar toch nood aan talent
- Daarom moeten we creatiever zijn in het aantrekken van talent

Hiervoor zijn een aantal opties om extern te zoeken.  
Maar we kunnen ook intern kijken naar eigen talent.



## Welke verandering heeft uw voorkeur ?



## Bovendien zien we dat medewerkers bereid zijn zelf te investeren

### Ik ben bereid eigen middelen te investeren in opleidingen die

- als doel hebben het beter uitvoeren van het **huidig takenpakket 36,8%**
- bedoeld zijn om het **takenpakket beter af te stemmen op de talenten van de medewerker 46,3%**
- erop gericht zijn de **algemene inzetbaarheid van de medewerker te verhogen 49,20%**
- **volledig losstaan van de werkcontext, spreken we over 52%**





## Langer werken

Voor het eerst zijn er meer  
50ers dan 30ers actief op de  
arbeidsmarkt

**50 % meer 55-plussers  
aangeworven in 2016 vs 2011**



# Om af te ronden...



**Thank you.**