

# SLIM SELECTEREN IN ZEVEN STAPPEN

DOWNLOADS BIJ MODULE 5

## Format t.b.v. besluitvormingsvoorbereiding

Harde selectie eisen:	
Voldoet de kandidaat aan alle harde selectie eisen <i>(Bij 'nee', welke niet of niet volledig?)</i>	ja / nee
Is dit 'nee' van (kort) tijdelijke aard? Zo ja, is de overbruggingsperiode aanvaardbaar?	
Competenties:	
Waar wijken assessmentresultaten af van het zoekprofiel?	
Heeft kandidaat een realistisch zelfbeeld t.a.v. het eigen profiel?	
Is er besef van noodzaak tot ontwikkeling?	
Schat je in dat competenties (op termijn) binnen bereik liggen?	
Zijn er al met al zware zorgpunten voor wat betreft de zeven basis competenties?	
Zijn er zorgpunten met betrekking tot aanvullende competenties?	
Sollicitatiegesprek:	
Heeft kandidaat een kloppend beeld van cliënt, organisatie en eigen toekomstige rol?	
Is er sprake van een eigen mentale 'baksteen in de rugzak'?	
Zo ja, wat is je inschatting van het afbreukrisico?	
Andere thema's die opgevallen zijn en van belang voor besluitvorming:	

Passend in het team:

Hoe verhoudt de kandidaat zich tot de wensen op basis van de teamsamenstelling?

Denk aan:

*M/V*

*Mate van taakvolwassenheid*

*Complementariteit ('wijkt sterk af van' / 'is complementair aan' / 'is meer van hetzelfde')*

Ontwikkelthema's:

Welke competenties verdienen ontwikkelaandacht?

Is de sollicitant in staat om aan die ontwikkeling zelf vorm te geven?

Welke ondersteuning is vanuit de werkgever gewenst of noodzakelijk?

Zijn wij in staat die ondersteuning te bieden?

Voorgesteld besluit

Op basis van het bovenstaande ben ik (adviseur) van mening dat we:

- Deze kandidaat een contract aan kunnen bieden (met een duidelijke ontwikkelopdracht)
- Deze kandidaat af moeten wijzen.
- Nog even heel goed over deze kandidaat door moeten praten en eventueel uit moeten nodigen voor een extra gesprek.

