

Vak: Training Selectiegesprekken

credits: 3

Vakcode	HDDH4SEL
Naam	Training Selectiegesprekken
Studiejaar	2022-2023
ECTS credits	3
Taal	Nederlands
Coördinator	Z. Davids

Werkvormen	Practicum / Training
Toetsen	Vaardigheidstoets - Vaardigheidstoets

Leeruitkomsten

1. De student in de rol van selecteur houdt, op systematische wijze, volgens de verschillende fasen van het gespreksproces, een criteriumgericht interview/ selectiegesprek met een sollicitant en maakt daarbij gebruik van de START methode. De fasering mag flexibel, maar wordt volledig gehanteerd.
2. De student gaat in de rol van selecteur een relatie aan met de sollicitant en is in staat deze tijdens het gesprek te behouden;
3. De student als selecteur inventariseert de (achterliggende) problematiek en definieert dit via eigen onderzoek.
4. De student zorgt voor dialoog en maakt gebruik van de basis gespreksvaardigheden: reguleren, aandacht gevend gedrag, reflecteren van gevoel, parafraseren van inhoud, informatie geven en samenvatten.
5. De student stelt op basis van het gespreksresultaat vast of de kandidaat wel of niet beschikt over de gevraagde competentie

Inhoud

In deze training staan het voeren van de het selectiegesprek centraal, en het slecht-nieuws gesprek zal zijdelings als afwijzigingsgesprek meegenomen worden. Binnen het werkveld van de personeelsadviseur behoort het selectiegesprek, vanuit verschillende rollen, tot het standaardpakket van werkzaamheden. Afhankelijk van iemands functie kan men op verschillende wijze betrokken zijn bij selectie van (nieuwe) medewerkers. Heel operationeel, adviserend, als procesbewaker of coachend. In deze training gaan we ervan uit dat de student 'zelf' het selectiegesprek met de sollicitant voert. Het slecht-nieuwsgesprek is vaak meer een taak van de leidinggevende dan van de personeelsadviseur maar om in adviserende zin een leidinggevende te kunnen ondersteunen is het noodzakelijk dit type gespreksvoering te beheersen. De personeelsadviseur, een recruiter, maar ook de intercedent zijn vaak degenen die een afwijzigingsgesprek voeren naar aanleiding van een sollicitatie. We onderzoeken in welke situaties slecht-nieuws gebracht wordt, en aan de hand van casuïstiek oefenen we met het gespreksmodel.

Opgenomen in opleiding(en)

Human Resource Management

School(s)

Instituut voor Bedrijfskunde