

Voorstel selectieprocedure LEF!

Programma voor getalenteerde medewerkers met potentie voor groei

Op basis van lessons learned bij de selectie van deelnemers van eerdere edities onderstaand voorstel voor de selectieprocedure. In dit jaar zal het programma tweemaal starten. Gezien het aantal geïnteresseerde organisaties zal iedere organisatie per groep één deelnemer kunnen afvaardigen. In het begin van het jaar kunnen kandidaten geworven worden voor beide edities.

Criteria selectieprocedure 2015

- Scherp profiel
- Deelnemer meldt zich zelf aan, initiatief ligt bij hen passend bij uitgangspunten van het programma
- Deelnemers met verschillende functies (primair proces/ondersteunend, wel/niet leidinggevend)
- Leidinggevende is actief betrokken bij deelname van de medewerker, dat begint bij de aanmelding
- Eventueel betrekken van verschillende (functie, afdeling) spelers uit de organisatie bij de selectieprocedure, niet alleen HR

Selectieprocedure

RONDE 1

1) Profiel verspreiden

- Wervingstekst publiceren op intranet, gebaseerd op memo talentenprogramma (zie bijlage 1)
- Leidinggevend wervingstekst mailen ter informatie, zodat zij evt. medewerkers attent kunnen maken op het programma

2) Talent meldt zich aan met een motivatiebrief met daarin:

- Toelichting van motivatie en leerbehoeften. Vragen waar je aan kan denken om te stellen:
 - Wat is je motivatie om deel te willen nemen aan dit programma?
 - deRotterdamseZorg organiseert dit programma om een ontwikkelingsstimulans te geven aan medewerkers die de potentie in zich hebben om de aanzienlijke veranderingen en uitdagingen in de zorg aan te gaan en vorm te geven. Daartoe is een profiel opgesteld. Hoe pas jij in het profiel voor deelname aan dit programma?
 - Wat wil je leren en ontwikkelen in het programma? Wat wil je uit het programma halen?
 - Wat kom je brengen in het programma?
- Een ondersteuning en onderbouwing van de leidinggevende voor de deelname. Belangrijk is dat de ondersteuning van de leidinggevende voldoende informatie geeft over de kandidaat. Voorbeeldvragen waar je aan kan denken om de leidinggevende te laten beantwoorden:
 - Wat zijn volgens jou de sterke punten van de kandidaat?
 - Op welke punten kan deze persoon zich nog ontwikkelen?
 - Waar zie jij deze persoon over vijf jaar?
 - Wat is jouw motivatie om je medewerker te laten deelnemen aan dit programma?

- Hoe zie je jouw rol gedurende de deelname van je medewerker?
- deRotterdamseZorg organiseert dit programma om een ontwikkelingsstimulus te geven aan medewerkers die de potentie in zich hebben om de aanzienlijke veranderingen en uitdagingen in de zorg aan te gaan en vorm te geven. Daartoe is een profiel opgesteld. Hoe past jouw medewerker in dit profiel?

- *Praktijkopdracht (optioneel)*

“Men leert het meest van doen in de praktijk en daarop reflecteren. Door die reflectie zorg je dat de ervaringskennis als het ware ontsloten wordt.” Vanuit die achtergrond spreekt aanmelder met zijn leidinggevende een praktijkopdracht af waarmee de deelnemer komend jaar aan de slag kan gaan. Het gaat hierbij niet zozeer om de inhoud van de opdracht, maar het is ‘oefenmateriaal’ om de persoonlijke ontwikkeling in de praktijk te brengen. Deelnemers en leidinggevende zullen gedurende het jaar regelmatig de voortgang bespreken, niet alleen op inhoud maar vooral ook op proces evalueren: wat zijn de ontwikkelpunten die uit het programma naar voren komen, welke ontwikkeling is te zien binnen de opdracht, wat gaat goed en wat kan beter.

Het is dus belangrijk dat dit geen extra opdracht is, maar wordt ingebed in het reguliere werk en de leidinggevende actief betrokken is bij deze opdracht. De opdracht kent een zekere omvang, maar is niet té groot. Hij is uitdagend, maar niet te zwaar.

- *Deelnemer omschrijft de opdracht en beschrijft hoe hij/zich kan ontwikkelen door deze opdracht en hoe de uitvoering ervan bij kan dragen aan zijn/haar ontwikkeling en de eerder genoemde ontwikkelpunten.*

3) Selectiecommissie selecteert ongeveer vier kandidaten uit alle aanmeldingen. Criteria hiervoor moeten nog definitief bepaald worden, maar denk aan:

- mate waarin wordt voldaan aan het profiel
- motivatie (vorig jaar waren er bijv. diverse kandidaten die eigenlijk een loopbaanwens hadden, dat is niet de doelstelling van dit programma)
- ingeschatte ontwikkelbaarheid
- betrokkenheid van leidinggevende

RONDE 2

4) Kandidaten krijgen gesprek met de selectiecommissie.

Optioneel: Hierbij kan ook gekozen worden voor een andere vorm, bv speeddaten.

- Focus op competenties en motivatie
- Leidinggevende participeert ook
- Meer informatie geven over programma

5) Keuze voor twee kandidaten.

Optioneel: Zij hebben gesprek met HPO/ bestuurder. Dat vergroot betrokkenheid bestuur, afgelopen jaar bleken gesprekken met bestuurders zeer stimulerend te werken voor deelnemers en het maakt hen bewust van de rol van jonge professionals en geeft hen daarmee verantwoordelijkheid: deelname is niet vrijblijvend.

6) Kandidaten worden voorgedragen bij deRotterdamseZorg.