|  |  |
| --- | --- |
| **Doel workshop:** | Verbeteren kwaliteit aios selectie |
| **Relevantie** | Maar liefst één op de tien aiossen breekt de opleiding af. Dat is duur en frustrerend voor alle betrokkenen. Meestal is er sprake van een ‘mismatch’ tussen de opleiding en de aios. Valt dat te voorspellen? En hoe doe je dat dan? In het bedrijfsleven wordt er bij de sollicitatieprocedure steeds vaker gebruik gemaakt van persoonlijkheids- psychologische- en simulatietesten om de meeste geschikte kandidaat te selecteren. Het selecteren van AIOS vindt bij veel specialistische opleidingen nog veel plaats volgens een klassiek stramien: selectie op basis van CV en een daaruit volgend gesprek.  Daarnaast is een juiste teamsamenstelling belangrijk voor de prestaties van een organisatie. Zitten personen in een team niet op hun juiste plek dan zal het team en de individuele teamleden niet het succes behalen wat potentieel mogelijk is.  Een hecht team zorgt er voor dat de sociale druk en controle binnen een groep groot is en betere presentaties geleverd kunnen worden. Voor het samenstellen van een team is het belangrijk om een aantal voorwaarden in acht te nemen bij het selecteren van nieuwe leden. Hoe stel je een optimaal team samen? Hoe selecteer je nieuwe teamleden?  Deze workshop heeft tot doel om de huidige selectiemethodiek van een opleidingsgroep onder de loep te nemen, en eventueel aan te scherpen en/of uit te breiden met nieuwe tools. |
| **Competenties Leden opleidingsgroep en Opleider**  **(accreditatie aanvraag:**  **Professionaliteit 30% & samenwerken 40% organisatie 30%)** | Het competentieprofiel is primair bedoeld voor en toegesneden op de onder het Kaderbesluit CCMS ressorterende opleidingen tot medisch specialist en de profielen van de KNMG. Het richt zich op de 'opleidingskundige' (didactische, onderwijskundige en organisatorische) competenties die nodig zijn voor het uitvoeren van opleidingstaken. Daarbij wordt er als vanzelfsprekend van uitgegaan dat de opleider / lid van de opleidingsgroep een competent medische specialist is in alle zeven domeinen van het Cannes model.  **3. Vorderen en evalueren van groei en ontwikkeling van de individuele aios**  *3.2 Levert mondeling en schriftelijk op zorgvuldige wijze een relevante bijdrage aan de onderbouwing van de beoordelingen van de individuele aios door de opleider*  **Toetsen en stimuleren van de voortgang van de individuele aios in de opleiding als geheel**  *3.5 Zorgt voor adequate verslaglegging over het functioneren, de voortgang en de geschiktheid van de aios*  **4. Organiseren en bevorderen van de kwaliteit van de opleiding als geheel**  *4.3 Zorgt voor een adequate organisatie van de opleiding als geheel*  *4.4 Draagt zorg voor de correcte toepassing van relevante regelgeving m.b.t. opleiden en in dienst hebben van aios*  *4.6 Draagt zorg voor het systematisch monitoren en verbeteren van de kwaliteit van de opleiding* |
| **Resultaten:** | * Stafleden hebben concrete handvatten om noodzakelijk competenties uit te kunnen vragen en goed beeld te krijgen persoonlijkheid kandidaat. * Stafleden hebben een duidelijk beeld van de teamsamenstelling en het belang van een optimale teamsamenstelling voor de prestatie van de eigen afdeling. * Stafleden hebben handvatten voor het uitwerken van een heldere selectieprocedure met concrete beoordelingscriteria en een praktisch beoordelingsmodel voor het geven van gewogen oordeel. |
| **Deelnemers** | Leden opleidingsgroep/opleiders regionaal. Deze workshop zal afdelings- en/of teamgericht verzorgd worden. |
| **(Co)-trainers** | Onderwijskundig adviseur OBA & docent(en) huisartsenopleidingen & gedragswetenschapper (leden landelijke selectiecommissie AIOS huisartsgeneeskunde) |
| **Duur workshop:** | 4 uur |
| **Workshop** | Op aanvraag |
| **Kosten** | Afhankelijk aanvrager € …../ budget COCR |

**Programma**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Tijdsplanning** | **Thema** | **Onderwerp** | **Resultaat** |
| **De ideale aios**  **Vaststellen van selectiecriteria** | 5’ | Inleiding | Opzet workshop en vaststellen resultaat van de bijeenkomst (**OLG)** | Deelnemers zijn geïnformeerd over het doel van de workshop en de verwachte opbrengst. |
| 55 ‘ | In het eerste deel van de workshop gaan de deelnemers aan de slag met vormgeven van de selectie  Daarnaast zal er ingegaan worden op de verschillen tussen persoonskenmerken en gedrag.   * persoonskenmerken (dat wat verankerd en dus vrij onveranderlijk binnen een persoon) en * gedrag (en hoe zich dit verhoudt tot houding en leerbaarheid) | Vaststellen selectiecriteria **(OLG & theorie)**   * Waaraan moet de ideale AIOS voldoen? * Welke gedragingen horen daarbij? * Welke competenties moeten er zeker worden getoetst? | Heldere en concrete selectiecriteria ‘ideale’ aios |
| 55’ | Een juiste teamsamenstelling is belangrijk voor de prestaties van een organisatie. Een hecht team zorgt er voor dat de sociale druk en controle binnen een groep groot is en betere presentaties geleverd kunnen worden. Voor het samenstellen van een team is het belangrijk om een aantal voorwaarden in acht te nemen bij het selecteren van nieuwe leden.  Wat er nodig is aan kwaliteiten en persoonskenmerken om de leden van dat team elkaar maximaal te laten aanvullen? | Belang samenstelling van een team **( brainstormen):**   * Hoe ziet je team er op dit moment er uit? * Hoe selecteer je het optimale team? | deelnemers hebben een duidelijk beeld eigen teamsamenstelling en het belang van een optimale teamsamenstelling voor de prestatie van de afdeling.  Deelnemers kunnen een heldere selectieprocedure met concrete beoordelingscriteria en een praktisch beoordelingsmodel voor het geven van gewogen oordeel uitwerken. |
| 15’ | Pauze |  |  |
| **Voeren van selectiegesprekken** | 100’ | In het tweede deel wordt de theorie omgezet in praktijk. Deelnemers krijgen tools aangereikt om de meest noodzakelijke competenties uit te vragen, de persoonlijkheid van de kandidaat in beeld te brengen en uiteindelijk een gewogen oordeel te vellen | Voeren van gestructureerd selectiegesprek **(oefenen gespreksvaardigheden)** | Deelnemers hebben concrete handvatten om noodzakelijk competenties uit te kunnen vragen en goed beeld te krijgen persoonlijkheid kandidaat. |
| 10’ | Afsluiting | Aan de slag op de werkvloer | concrete afspraken maken met elkaar over uitwerking en inbedding selectieprocedure op de werkvloer |