

Handleiding Leidraad Sollicitatiegesprek (SG):

Doelstelling:

Eerste (pre)selectie van sollicitanten op grond van vooraf vastgestelde criteria. Vergroten van de kans dat sollicitanten gemotiveerd en inzetbaar zijn en een voor de KL passende houding hebben. Het verkleinen van het afvalpercentage gedurende het selectietraject en na aanstelling.

Belangrijk is om deze preselectiefase goed aan te laten sluiten bij de selectie die het DPD in een later stadium gaat verrichten.

In het persoonlijke sollicitatiegesprek komen de volgende onderwerpen aan bod:

- AVS
- Juridische kwesties
- Voorkennis (taken KL, personeelsopbouw, opbouw contractperiode, selectietraject)
- Inzetbaarheid (i.v.m. bereidheid naar crisis- en oorlogsgebieden uitgezonden te worden)
- Motivatie (voorkennis, beeldvorming, bewuste keuze voor KL en functie)

Hoe komt een voorlichter tot zijn oordeel?

Per vraag beoordeelt de voorlichter de juistheid en/of kwaliteit van het gegeven antwoord.

Bij een onvoldoende antwoord dient men een 1□ aan te vinken.

Bij twijfel of een niet geheel juist en/of bevredigend antwoord dient men een 2□ aan te vinken.

Bij een volledig juist en/of goed gemotiveerd antwoord dient men een 3□ aan te vinken.

Kandidaten met 3□ én 2□ scores gaan door naar de volgende stap in het selectietraject.

Kandidaten met een 1□ score kunnen (voorlopig) niet toegelaten worden tot het selectietraject.

De genoemde hulpvragen kunnen worden ingezet naar eigen keuze en afhankelijk van de gespreksituatie.

Enerzijds bieden de hulpvragen een handvat om 'door te vragen' op niet doordachte of onjuiste motivaties en anderzijds om feitelijk onjuiste beeldvorming van de kandidaat uit te sluiten c.q. tijdens het gesprek te corrigeren via een korte toelichting.

Daarnaast helpt doorvragen bij het concretiseren van onvoldoende doordachte of te weinig concrete antwoorden en helpt het de kandidaat bij het juist formuleren van zijn standpunt.

Bij het onderdeel Voorkennis gaat het erom de (voor)kennis te checken, die de kandidaat tijdens het volgen/bekijken van een (internet)voorlichting heeft opgedaan. Hierbij kan de voorlichter afhankelijk van de gespreksituatie en naar eigen inzicht doorvragen om de werkelijk opgedane kennis te achterhalen. Doelstelling hierbij is het met name de evt. maar gedeeltelijk aanwezige kennis door toelichting en voorlichting aan te vullen. Er dient door de voorlichter een afweging gemaakt te worden in hoeverre het geven van niet juiste of onvolledige antwoorden door de sollicitant te maken heeft met onvoldoende motivatie dan wel met onoplettendheid of spanning.

1. Administratieve Voor Selectie (AVS) (afwijzing mogelijk)
Indien iemand niet wordt toegelaten tot het sollicitatietraject wordt dit geregistreerd in het dossier.
2. De controle op evt. lopende straffen wordt direct na de AVS en vóór het eigenlijke sollicitatiegesprek uitgevoerd. Indien één van de gestelde vragen met ja wordt beantwoord, wordt de kandidaat voor 6 maanden afgewezen. Het gesprek wordt op dat moment beëindigd (zie pt 2 van de leidraad). Een lopend juridisch onderzoek en een HALT-straf mogen geen afwijgrond zijn.
3. Voorkennis:
Indien de score op het gebied van voorkennis (pt 3) onvoldoende is, dan kan de kandidaat (voorlopig) naar oordeel van de voorlichter niet worden toegelaten tot het selectietraject.
De voorlichter rond wel het SG af en maakt eventueel detailafspraken met de kandidaat over het te volgen traject. De voorlichter kan een vervolgspraak maken met de kandidaat voor evt dezelfde dag, echter mag niet later plaatsvinden dan een maand.
4. Inzetbaarheid:
Indien een van de vragen met een 1□ wordt beantwoord, kan het SG naar oordeel van de voorlichter worden beëindigd en wordt de kandidaat voor maximaal 6 maanden afgewezen.
5. Motivatie:
Indien naar oordeel van de voorlichter er een gemiddelde score is van 1□, wordt de kandidaat voor maximaal 6 maanden afgewezen en wordt het SG beëindigd.

Opslag gegevens:

1. De leidraad SG (aantekeningen van de voorlichter) dient na het gesprek te worden vernietigd.
2. Het eindoordeel, inclusief motivatie en eventueel de reden van afwijzen, dient in de kolom aantekeningen op het digitale sollicitatie formulier te worden vermeld.

Leidraad sollicitatiegesprek

Naam kandidaat:.....
 Geb. Datum:
 Naam voorlichter:.....

Datum:.....-.....-.....
 IDDM nr:.....

1. AVS

(Gezamenlijk doorlopen van de door de kandidaat opgegeven gegevens en meegenomen papieren)

Let ook op de gestelde "harde eisen" genoemd in H 100.

- Diploma's, cijferlijsten en/of overgangsbewijzen
- Legitimatiebewijs
- Complete sollicitatie dossier
- Salarisstrook (24 jaar en ouder)
- Toestemming ouders (jonger dan 18 jaar)
- Staat van inlichtingen
- Pasfoto
- Uitreksel bevolkingsregister
- Kopie legitimatie

Herintreders:

- OCIO formulier
- Advies commandant
- Salarisstrook defensie
- Anamnese formulier
- Ontslag beschikking

2. Controle lopende juridische kwesties

Voorafgaande aan het eigenlijke gesprek moet ik je de volgende vragen stellen en dien je deze naar waarheid te beantwoorden:

Heb je momenteel een lopende

- Werkstraf nee ja
- Taakstraf nee ja
- Celstraf nee ja

Indien één van bovenstaande vragen met ja wordt beantwoord, wordt de kandidaat voor 6 maanden afgewezen. Het gesprek wordt op dat moment beëindigd.

3. Voorkennis

Je hebt de voorlichting bijgewoond / op internet gezien. Ik wil je daar nu een aantal vragen over stellen om vast te kunnen stellen of je een goed beeld hebt gekregen van de KL.

1. Wat zijn de taken van de KL?**2. Hoe ziet de personeelsopbouw er uit?**

Denk hierbij aan de positie van soldaten en leidinggevenden, bepaalde en onbepaalde tijds- contracten

3. Hoe is je contractperiode opgebouwd? (opleiding en reguliere dienstperiode)**4. Hoe ziet het selectietraject er uit?**

(Psychologisch onderzoek, Geneeskundig onderzoek, fysieke belastbaarheidstest, Veiligheidsonderzoek evt. bezoek eenheid OTC en AAC voor leidinggevende)

Eindoordeel voorkennis: 1 2 3

4. **Inzetbaarheid**

1. **Ben je bereid om (bijv. voor de duur van 6 maanden) uitgezonden te worden naar crisis- en oorlogsgebieden?** *(zoals bijvoorbeeld Irak, Afghanistan, Bosnië. Gedurende deze periode mag je naar gelang de uitzending, maar 1 à 2 keer naar huis!)*

Ben je eerder in je leven een langere periode van huis geweest?

Zo ja, noem een voorbeeld van zo'n periode.

Hoe vond je dat? Wat vond je het minst leuk in die periode? Heb je last gehad van heimwee?

Zo ja, hoe verwacht je dat je daar mee omgaat?

Wat verwacht je tijdens zo'n uitzending aan te treffen? Hoe ervaar je de beelden die je hierover wel eens op televisie ziet? Denk je van jezelf dat je om kunt gaan met levensbedreigende situaties? Waarom denk je dat? *Of:* Heb je eerder iets meegemaakt dat in jouw ogen vergelijkbaar is?

Wat vindt je familie en/of vriend(in) er van dat je uitgezonden kunt worden en in crisissituaties terecht kunt komen?

1 3

2. **Ben je bereid om door te werken in het weekend, op feestdagen, 's avonds of 's nachts en gedurende meerdaagse oefeningen?** *(Het kan hier ook gaan om oefeningen in het buitenland die soms meerdere weken duren.)*

In welke situatie heb je eerder onregelmatig gewerkt? Noem van die periode een aantal voor-en nadelen?

Als je nooit onregelmatig hebt gewerkt; waar zie je tegenop en waar kun je je op verheugen? Probeer eens wat positieve en negatieve punten te benoemen

1 3

3. **Ben je bereid om een vuurwapen te dragen en indien noodzakelijk te gebruiken als dat noodzakelijk is?**

Wanneer mag -naar jouw mening- een soldaat zijn wapen gebruiken? Hoe denk je erover dat je de opdracht krijgt om op iemand te schieten?

1 3

5. Motivatie

1. Hoe ben je tot deze sollicitatie gekomen?

Waar heb je informatie vandaan gehaald? Welke andere bronnen heb je gebruikt?
Internet, open dag, brochures, kennissen/vrienden/familie.... Hoe heb je je verder voorbereid op vandaag?

2. Waarom wil jij binnen Koninklijke Landmacht aan de slag?

Wat vind je zo bijzonder aan een baan als militair bij de Landmacht?

3. Naar welke functie(s) of welk onderdeel wil je solliciteren?

(deze vraag stellen met betrekking tot wapen of dienstvak en naar het niveau waarop kandidaat solliciteert, sld, onderofficier of officier)

Waarom juist dit onderdeel/deze functie? En wat verwacht je van deze baan/functie?

4. De Koninklijke Landmacht stelt hoge eisen aan je conditie. Waarom kies je bewust voor een baan die zulke zware fysieke eisen aan je stelt?

Hoe is je lichaam recentelijk zwaar op de proef gesteld, in sport of andere situaties? Hoe voelde je je daarna? Hoe snel daarna ben je weer gaan sporten?
Wat heb je ervoor over om je conditie op peil te krijgen? Wat heb je er tot nu toe aan gedaan om deze op het gewenste niveau te krijgen?

Eindoordeel motivatie: 1 2 3

Totaal eindoordeel:

1 2 3 MOTIVATIE:

LET OP: Het doorgaan naar het selectietraject is nog geen garantie voor een aanstelling bij de KL.