

Observatielijst **sollicitatiegesprek met STARR**

Onderdeel	Aandachtspunten bij uitwerking	Onderdeel aanwezig? (ja/nee)
Vorbereiding	'Vertaal' de competenties d.m.v. STARR naar interviewvragen	
	Zet een geobjectiveerd beoordelingssysteem op, gebaseerd op de functie-eisen	
	Denk na over de samenstelling van de selectiecommissie	
	Verdeel de taken / competenties in de commissie	
Ontvangst		
	Tijd nemen voor neutrale 'small talk', op gemak stellen	
	Voorstellen - ieder voor zich	
	Afspraak over tutoyeren	
	Naam, functie, reden aanwezigheid	
	Tafelschikking: geen frontvorming	
Inleiding		
Doel gesprek	Tweezijdig: nagaan of functie past bij kandidaat maar ook of functie aantrekkelijk is voor kandidaat	
Procedure	Maak het proces duidelijk aan sollicitant: licht toe dat er een gestructureerd interview wordt gehouden en de reden daarvan	
	Aantal kandidaten en wanneer uitslag	
Opbouw gesprek	Inhoud, tijd, aantekeningen	
Info over organisatie	Kort en bondig	
Info over functie	Realistisch over zowel de positieve als negatieve kanten	

Informatie inwinnen per competentie		
C1	Gebruik gedragsgerichte vragen per competentie volgens STARR methode	
C2	Vraag naar dezelfde competenties bij alle sollicitanten	
C3	Gebruik veel open vragen. Vraag veel door, bijv: wat bedoel je precies - heb je daar een voorbeeld van? Stel oordeel uit en probeer een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van hoe de kandidaat handelt.	
C4	De nadruk ligt op het luisteren naar de kandidaat, maak gebruik van samenvattingen om te zien of je de kandidaat goed begreep (en verder kan gaan in het gesprek)	
C5	Neem voor iedere sollicitant even veel tijd	
C6		
C7		
C8		
Afronding		
	Wil sollicitant nog iets kwijt, of heeft de sollicitant nog vragen?	
	Verdere procedure toelichten.	
	Bedank de kandidaat.	
Beoordeling		
	Vul eerst individueel de beoordeling in aan de hand van de gestandaardiseerde beoordelingschaal – zonder uit te wisselen met de andere leden van de selectiecommissie.  Scoor op de gedragsvoorbeelden die de sollicitant gaf. Probeer de non-verbale communicatie en zelfpresentatie niet zwaar mee te laten tellen (tenzij die deel uitmaken van de functie-eisen.	
	Overleg pas na de individuele scoring met de andere leden om tot een gezamenlijke score te komen. Middel niet bij verschil in scores!. Licht je score toe: waaruit bleek dat de competentie aanwezig was?	
	Maak bij beoordeling gebruik van gedragsverankerde normeringstabel.	
Evalueer het selectieproces		
	Is verscherping van de vragen nodig om een beter beeld te krijgen van de sollicitant?	
	Is er iets nodig om de wijze van interviewen nog beter te laten verlopen?	
	Lopen de scores van de normering erg uiteen per vraag? Wordt een zelfde soort referentiekader gehanteerd per competentie?	
	Lukte het om objectief te blijven, of hebben onbewuste stereotypen toch een rol gespeeld? Had je meteen associaties bij kandidaten?	