

## criteriumgericht interview

Als het algemene gedeelte van het selectiegesprek achter de rug is, kan de eigenlijke selectie gaan beginnen. Hier is het van groot belang dat er een zo concreet en betrouwbaar beeld ontstaat over de capaciteiten die voor de functie van belang zijn. Als u aan de kandidaat vraagt of deze met de computer kan omgaan en deze zegt "Ja", wat weet u dan eigenlijk? Hoe betrouwbaar is dat?

Maak het daarom concreet door per functie-eis naar situaties te vragen volgens de **STARRT methode**. Dit houdt de volgende onderdelen in:

### Situatie

- Hebt u wel eens een situatie meegemaakt waarin u...?
- Beschrijf eens zo'n situatie.

### Taak

- Wat was uw taak of rol in dit voorbeeld?
- Wat werd er van u verwacht?

### Aanpak/Actie (rol/taak)

- Hoe was uw reactie?
- Hoe hebt u dat aangepakt?
- Hoe hebt u dat opgelost?
- Wat waren de tegenwerpingen?
- Hoe bent u ermee omgegaan?
- Hoe hebt u de veranderingen weten te realiseren?
- Hoe hebt u het voor elkaar gekregen?
- Tip: Antwoordt de kandidaat in de 'we'-vorm, vraag dan: 'Wat was uw bijdrage of rol?'

### Resultaat

- Wat was het resultaat?
- Waar heeft het toe geleid?
- Wat vond u daarvan?
- Hoe voelde u zich daarbij?
- Wat vonden andere mensen (collega's, baas, klanten) ervan?

### Reflectie

- Zou u dit nu weer hetzelfde doen?

### Transfer

- Stel dat de situatie anders geweest was, zou u dan hetzelfde gereageerd hebben?
- Wat zou u anders doen en waarom?

Doe dit voor alle onderwerpen op uw gesprekslijst. En geef dan aan of volgens de gegevens die uit deze vragen komen de kandidaat het gewenste gedrag kan vertonen. Dit doen alle betrokkenen bij het gesprek. Geef zo concreet mogelijk voor u zelf aan waar u aan zag dat aan de eis voldaan werd. Later moet u dit immers met uw mede selecteurs bespreken en evalueren.