



Interviewstructuur.

Interviewopbouw

Met een interviewopbouw zorg je ervoor dat je gestructureerd werkt, waardoor de rolverdeling helder is, je je voorbereide vragen niet hoeft te vergeten, en de sfeer ontspannen kan zijn. Een goede structuur helpt je om alle relevante informatie te verzamelen, maar ook om alle relevante informatie te verstrekken.

De inleiding van het interview is uitsluitend bedoeld om even aan elkaar te wennen en de kandidaat op zijn gemak te stellen. Dit doe je door een paar minuten te besteden aan informele onderwerpen.

Nadat je even met de kandidaat hebt kennism gemaakt, geef je duidelijkheid. De onderwerpen die aan bod komen zijn:

Rolverdeling

- Wie je bent, wat je functie is en waarom je het interview afneemt.

Het doel van het interview

- Informatie uitwisselen.
- Gedrag onderzoeken.
- Hoe het interview past in de rest van de procedure.

De agenda

- Hoelang het interview duurt.
- Welke onderwerpen aan bod komen.

Let erop dat je de kandidaat de ruimte geeft om te reageren, zodat eventuele onduidelijkheden direct uit de weg geholpen kunnen worden.

De Assessio manier om de resultaten met een kandidaat te bespreken.

In een interview onderzoek je het daadwerkelijke getoonde gedrag in de praktijk. In combinatie met een assessment geeft dat een compleet beeld van de kandidaat. Want met een assessment breng je aanleg voor de functie in kaart: in hoeverre heeft de kandidaat het in zich om het gewenste gedrag in de praktijk te laten zien? Een assessment brengt aanleg in kaart. Een interview onderzoekt hoe die aanleg zich in daadwerkelijk gedrag manifesteert.

Verzamel altijd alle benodigde gegevens. Voordat je het gesprek met de kandidaat aangaat, zorg je ervoor dat je een goed overzicht hebt van de assessmentresultaten en eventuele andere relevante informatie.



Voorbeeld 1

Een hoge (74) score op de competentie 'Actie Initieren' houdt in dat deze kandidaat weinig moeite zou moeten hebben met het nemen van initiatieven. Echter, het kan voorkomen dat de kandidaat nooit is gevraagd initiatief te tonen. Dan is er dus wel veel aanleg, maar zal er weinig concreet gedrag kunnen worden gedeeld. Deze kandidaat moet het nemen van initiatief nog ontwikkelen, wat gemakkelijk zal gaan door de hoge aanleg.

Voorbeeld 2

Een lage (31) score op de competentie 'Beïnvloeden en Inspireren' houdt in dat deze kandidaat meer moeite zou moeten hebben met beïnvloeden en inspireren van anderen. Echter, het kan voorkomen dat de kandidaat gedurende de loopbaan heel veel heeft moeten beïnvloeden en inspireren. Dan is er dus wel minder aanleg, maar zal er veel concreet gedrag kunnen worden gedeeld. De kandidaat heeft zodoende een hele carrière kunnen oefenen en vertoont het gewenste gedrag dus wel. De vraag is in hoeverre dit aangeleerde gedrag past bij jullie organisatie.

Voordat je het daadwerkelijke gedrag van de kandidaat onderzoekt, is het goed om te beginnen met het kandidaat rapport. In dit rapport zijn geen matchscores of cijfers zichtbaar. Het geeft een algemeen beeld van de persoonlijkheid van de kandidaat en is neutraal opgesteld.

Ga na of de kandidaat zich herkent in de resultaten en wellicht al voorbeelden kan geven. Deze manier van de assessments bespreken wordt als minder confronterend ervaren en geeft de kandidaat ook de mogelijkheid om de ervaring met het assessment te delen.

Het kandidaat rapport is dus een 'bruggetje' naar de assessmentresultaten. Ga vervolgens naar de resultaten in het platform. Het overzicht voor de manager geeft een goed overzicht van de scores op de competenties. Benadruk dat de resultaten uit het kandidaatrapport de basis zijn voor de competentiescores. Dus minder aanleg op het aspect 'conscientieusheid' heeft een lagere score op de competentie 'plannen' tot gevolg.

Het is essentieel om goed voorbereid te zijn bij het doornemen van deze resultaten en om de kandidaat niet zelf te laten interpreteren. Leg uit dat wanneer er een lage competentiescore zichtbaar is, dit niet per se negatief is. Deze score is geen reflectie van het functioneren van de kandidaat, maar een indicatie van aanleg



Interviewvragen

Zorg dat je voor de functie een standaard set aan interviewvragen opstelt, die je aan elke kandidaat voorlegt. Dit heet gestructureerd interviewen en zorgt voor de beste resultaten. Natuurlijk kun je bij een specifieke kandidaat meer ingaan op sommige competenties, die je bij een andere kandidaat wat minder belicht. Maar uiteindelijk wil je van elke kandidaat hetzelfde weten: beheersen ze het voor de functie benodigde gedrag?

Het doel van de interviewer is om gedrag te onderzoeken. Met een assessment breng je aanleg voor de functie in kaart: in hoeverre heeft de kandidaat het in zich om het gewenste gedrag in de praktijk te laten zien? In een interview onderzoek je het daadwerkelijke getoonde gedrag in de praktijk, uit het verleden.

Assessio heeft interviewvragen samengesteld om passende vragen te stellen tijdens een interview. De vragen zijn gebaseerd op de lens, met een reeks competenties, en onderzoeken dus specifiek deze competenties. De interview vragen kan je terugvinden onder “Lens details”.

Beïnvloeden en Inspireren

Vertel eens over de laatste keer dat je anderen moest beïnvloeden zonder formeel gezag over hen te hebben.

- Hoe heb je het gesprek vormgegeven zodat het aansloot bij je doelen?
- Heb je moeilijkheden ondervonden bij het beïnvloeden van het gesprek?
- Hoe reageerde je op tegenstrijdige meningen?
- Wat was de uitkomst?



DOELGEDRAGINGEN

*Komt op voor eigen mening en geeft vorm aan gesprekken.

Hoe beoordeel je jouw vermogen om jouw ideeën en meningen aan anderen kenbaar te maken, van 1-5?

- Beschrijf een recent incident dat jouw zelfbeoordeling illustreert. Wat maakte je effectief en minder effectief in die situatie?
- Kun je een situatie beschrijven waarin je effectiever was dan jouw beoordeling?
- Wat heb je anders gedaan?
- Kun je een situatie beschrijven waarin je minder effectief was dan jouw beoordeling?
- Wat heb je anders gedaan?



DOELGEDRAGINGEN

*Presenteert eigen ideeën met enthousiasme en vastberadenheid.

Hoe je de interviewgids gebruikt

Onze interviewgids is ontworpen om je te helpen beter geïnformeerde selectiebeslissingen te nemen. De gids richt zich op de (aanleg op) competenties van een kandidaat en biedt hierdoor waardevolle inzichten in het gedrag en werkervaring in het verleden. Deze aanpak stelt je in staat om interviewvragen op maat te maken en de meest relevante competenties voor elke kandidaat te identificeren, zodat je zeker weet dat je de best mogelijke kandidaat voor je openstaande functies aanneemt.



Beoordeel de competentiescores van de kandidaat om specifieke competentiegebieden te identificeren die meer of minder aandacht behoeven op basis van de resultaten. Dit helpt je om je te concentreren op de meest relevante competenties.

Maak jezelf van tevoren vertrouwd met de competenties en vragen en beslis welke je wilt gebruiken of overslaan. Informeer de kandidaat voorafgaand aan het gesprek dat je gaat vragen om voorbeelden en situaties te beschrijven. Laat hen ook weten dat het oké is om de tijd te nemen om na te denken voordat ze reageren.

Stel tijdens het interview vragen die de kandidaat de tijd geven om antwoorden te overwegen. Reageren op competentiegerichte vragen kan een uitdaging zijn, dus het is belangrijk om de kandidaat voldoende tijd te geven om na te denken. Benadruk dat je op zoek bent naar voorbeelden van hoe ze specifieke competenties hebben getoond in eerdere rollen.

Als de kandidaat niet in staat is om voorbeelden te geven, zelfs niet nadat ze voldoende tijd hebben gekregen om na te denken, kan dit suggereren dat ze niet de kans hebben gehad om die competentie in een professionele omgeving te demonstreren. Als gevolg is deze competentie mogelijk minder ontwikkeld. Dit is vooral van toepassing als de competentiescore lager is, maar kan ook voorkomen bij een hoge score.

De interviewgids helpt je de beste kandidaten voor je team te identificeren door specifieke voorbeelden te verzamelen van hun gedrag in het verleden als voorspeller van hun toekomstige prestaties.

Tip

Uit onderzoek blijkt dat je de gesprekken met de eerste en de laatste kandidaten het beste onthoudt. Als je geen goede aantekeningen maakt, kan dit ten koste gaan van de betrouwbaarheid en validiteit van je oordeel over de kandidaten in het midden van de serie. Je weet eigenlijk niet goed meer hoe zij het deden.

Mogelijkheden om je te wapenen tegen deze fouten:

- Maak aantekeningen.
- Onderbouw je mening aan de hand van concrete observaties en de gegeven antwoorden.
- Plan realistisch, neem de tijd voor aantekeningen, plan niet te veel kandidaten op een dag, en houd voldoende tijd over voor overleg over de observaties.
- **Vergelijk elke kandidaat met een standaard, in plaats van met elkaar.**

