Inclusieve werving

Met een gestructureerd sollicitatiegesprek geef je alle kandidaten een gelijke kans, zo ook vrouwen die solliciteren voor een functie in de techniek.

Checklist gestructureerd sollicitatiegesprek

Voor het gesprek:

- [ ] Stel per functie-eis uit de vacature een open vraag op, waarmee je kunt achterhalen of de kandidaat beschikt over de competentie zoals beschreven in de scoretabel.
- [ ] Plan voor elk gesprek even veel tijd in en gebruik de volledige tijd. Zorg ook voor papier om aantekeningen te kunnen maken.

Tijdens het gesprek:

- [ ] Aan het begin van het gesprek stel je de sollicitatiecommissie voor en stelt de kandidaat zich voor. Ook wordt de werkwijze van het gesprek toegelicht.
- [ ] Leidt iedere vraag in met een uitleg over wat er precies met de competentie bedoeld wordt en waarom deze belangrijk is voor het uitvoeren van de functie.
- [ ] Houd je aan de vooraf opgestelde competentiegerichte vragen in de vooraf bedachte volgorde. Zo voorkom je dat er toch nog verschillen ontstaan.
- [ ] Vraag door middels de STAR-methode (Situatie, Taak, Actie en Resultaat), zodat je een compleet beeld krijgt van de competenties van de kandidaat.
- [ ] Sluit het gesprek af door de kandidaat ruimte te geven voor vragen of afsluitende opmerkingen. Licht ook de verdere procedure toe.

Na het gesprek:

- [ ] Na afloop van ieder gesprek vullen de leden van de sollicitatiecommissie individueel de scoretabel in.
- [ ] Na afloop van alle gesprekken vul je gezamenlijk de totaalscoretabel in. Hierbij wordt de score per vraag (en dus niet per kandidaat) besproken en toegekend.
- [ ] Selecteer de kandidaat die de beste totaalscore heeft. Deze persoon heeft laten zien het best te passen bij de functie-eisen uit de vacature.

Medegefinancierd door de Europese Unie

vhto Expertisecentrum voor haar technische ontwikkeling

Evaluatie gestructureerde sollicitatiegesprekken

Bij het implementeren van een nieuwe methode is het goed om te evalueren.
Zet na afloop van de procedure een vinkje bij de punten uit de checklist die gelukt zijn.
Beantwoord vervolgens individueel de onderstaande vragen.
Bespreek de antwoorden met de rest van de sollicitatiecommissie.

1. Welke punten van de checklist zijn gelukt en welke niet? Zie je hier een patroon in?

2. Heb je het idee dat de punten die gelukt zijn, bijdragen aan het openstaan voor meer diverse kandidaten en een objectieve selectie? Waarom wel/niet?

3. Wat was er moeilijk aan het toepassen van de punten die niet gelukt zijn?

4. Wat zou je de volgende keer beter of anders kunnen doen? Hoe pak je dit aan?

Medegefinancierd door de Europese Unie

vhto Expertisecentrum voor haar technische ontwikkeling