



# Korte checklist objectief selecteren

Objectief werven en selecteren betekent dat je kandidaten selecteert op basis van hun competenties die relevant zijn voor de functie. Je laat je niet leiden door de klik die je wel of niet voelt met een kandidaat. (Onbewuste) vooroordelen en stereotypen hebben daardoor geen invloed op het wervings- en selectieproces. Ook heb je meer kans om de beste kandidaat te vinden voor de functie.

## **Objectieve Selectie:**

- Houd je mening of visie over een sollicitant voor jezelf en deel dit niet tussendoor met je collega's.
- Scoor na afloop van ieder interview de kandidaat op basis van de competenties en het scoreformulier. Dit doe je voor jezelf en in stilte.
- Als alle kandidaten zijn geweest, bespreek je met elkaar de scores per competentie en niet per kandidaat.
- Wanneer je een sterke klik voelt met een kandidaat of juist een sterke afkeer, is het aan te raden om dit te delen met je collega's. Zo kun je er samen op letten dat dit geen invloed heeft in de beoordeling.
- Maak een keuze voor een kandidaat op basis van de scores voor de competenties van kandidaten. Corrigeer elkaar als je merkt dat de klik toch een rol speelt in de keuze en kijk weer naar de scores.
- Koppel terug aan de kandidaten die het niet zijn geworden op basis van welke competenties zij het niet hebben gehaald. Op die manier weten zij aan welke competenties ze moeten werken om in aanmerking te komen voor de baan of functie.

## **Zijn de competenties heel praktisch van aard?**

Bijvoorbeeld specifieke reparaties kunnen uitvoeren of een bepaald type tekst kunnen schrijven? Dan kun je kandidaten ook vragen om de competentie te laten zien in de praktijk. Indien mogelijk: beoordeel de opdrachten zonder te weten welke kandidaat wat heeft geproduceerd.

*Vrijgegeven door Movisie, juli 2024*  
[www.movisie.nl/objectief-werven-en-selecteren](http://www.movisie.nl/objectief-werven-en-selecteren)