

BIJLAGE 4

Valkuilen

In een gesprek kun je te maken krijgen met de volgende valkuilen:

1. **Antwoorden op eigen vragen zoeken:** gebeurt als begeleiders niet gewend zijn om met criterium gericht interview te werken.
2. **Contrast-effect:** dit ontstaat als de resultaten van de beoordeling worden bepaald door de kandidaat te vergelijken met een andere kandidaat, hetzij een goed of slecht presterende.
3. **Discriminatie:** onterechte beoordeling op grond van oneerlijke vooroordelen (ras, sekse, geloof, handicap).
4. **Experimenteer-effect:** de kandidaat gaat zich anders gedragen dan verwacht, ten gevolge van de aanwezigheid van de assessor.
5. **Halo-effect:** de beoordelaar veronderstelt dat, als één bewijsstuk goed of slecht is, alle andere bewijzen ook wel even goed of slecht zullen zijn.
6. **Illusie van validiteit:** een goed beoordeling is het gevolg van het feit dat de beoordelaar de kandidaat sympathiek in plaats van competent vindt.
7. **Meer gewicht aan positieve dan aan negatieve aspecten:** dit kan optreden als de kandidaat positiever presteert dan de beoordelaar verwacht.
8. **Net-als-ik:** als er een kandidaat of bewijs positief beoordeeld wordt, omdat de beoordelaar veel overeenkomsten tussen de kandidaat en zichzelf ziet.
9. **Nieuwsgierigheid:** de begeleider laat zich verleiden tot het doorvragen op onderwerp die niet relevant zijn voor het gesprek.
10. **Ontwikkeling beoordelen in plaats van kwaliteiten:** de beoordelaar besteedt te veel aandacht aan de inspanning en/of vooruitgang van de kandidaat, in plaats van de aanwezige kwaliteiten.
11. **Overhaast oordelen:** de neiging om te snel een mening te vormen op grond van een eerste indruk. De beoordelaar gebruikt de beoordelingsprocedure om zijn eerste indruk bevestigd te krijgen.
12. **Preoccupatie:** geen aandacht schenken aan wat een ander zegt, omdat we iets anders aan ons hoofd hebben. Goed luisteren en aandacht schenken aan de gevoelens van een ander zijn van belang in menselijke relaties.
13. **Projectie:** de neiging om anderen onze eigen motieven, eigenschappen of gebreken toe te dichten.
14. **Rolverwarring:** de begeleider vervalt in een andere rol, van bijvoorbeeld leraar of hulpverlener.

15. **Verbreding:** de begeleider brengt geen verdieping aan in zijn gesprek. Het gesprek blijft van algemene aard.
16. **Voringenomenheid:** de neiging conclusies te trekken voor men de feiten kent. Veel mensen horen wat ze willen horen, en zien wat ze willen zien.
17. **Vooroordeel:** oordeel over een kandidaat gebaseerd op vooronderstelde eigenschappen van het individu en/of geleverde bewijzen of op eerdere ervaringen (de zich zelf waarmakende voorspelling). De assessor moet open staan de kandidaat, en bereid zijn zijn/haar mening bij te stellen als deze onjuist blijkt te zijn.
18. **Weinig alert zijn op verwachtingen van anderen.** Kandidaten hebben hun eigen ideeën en verwachtingen, die niet altijd zullen stroken met die van ons. Als we dat niet onderkennen, zullen we elkaar nooit begrijpen.