



Instrumenten

- Geschiktheidsmatrix (verplicht in het kader van de fit en proper toets)
- Competentiematrix
- Matrix overige criteria
- Drijfveren / waardentesten
- Collegiale toetsing

Uitgangspunten

- Een divers team is een effectief team. Voorkom een homogene samenstelling. De Autoriteit toetst op diversiteit van de teamsamenstelling
- Collegiale toetsing vergt gezamenlijkheid (van en met elkaar). Een veilige omgeving is daarvoor cruciaal

Toets in selectiegesprek op:

- Harde criteria: C.V. en ervaring zijn hiervoor een aanknopingspunt
- Competenties: vraag bijvoorbeeld uit door middel van STAR(T) vragen en durf te differentiëren in het oordeel van de scores op competenties (niemand is goed in alle competenties)
- Houding / rolopvatting: vraag dit bijvoorbeeld uit door middel van casuïstiek en ethische dilemma's voor te leggen aan de kandidaat

Procestip voor beoordeling (bij zowel inzage teamsamenstelling als beoordeling sollicitatiegesprekken)

- Stap 1: maak vooraf de criteria waarop getoetst wordt duidelijk
- Stap 2: vorm eerst individueel een beeld (beschrijf feitelijk het waargenomen gedrag als onderbouwing van het eigen oordeel)
- Stap 3: bespreek met elkaar de oordelen en bepaal het gezamenlijke oordeel

NB: Betrek stakeholders

Maak bij de start van de benoemingsprocedure heldere afspraken over de rol die elke belanghebbende heeft, zoals de huidige RvC leden, bestuurder, OR/Personeelsvertegenwoordiging en huurderscommissie. En betrek de stakeholders op de afgesproken momenten.

