

Valkuilen van de assessor bij de uitvoering van een assessment

1. Antwoorden op eigen vragen zoeken	Niet gericht zijn op wat de kandidaat aandraagt maar uitgaan van de eigen vragen.
2. Contrasteffect	Na een hele goede kandidaat valt een gemiddelde kandidaat tegen en andersom.
3. Discriminatie	Kandidaat minder kansen geven op basis van een kenmerk dat niets met het assessment te maken heeft.
4. Experimenteereffect	Assessor is nog volop bezig met het experimenteren met de eigen vaardigheden.
5. Halo-en horneffect	Halo-effect: vanwege de positieve beoordeling van (aspecten van) een enkele competentie ook de (aspecten van) andere competenties positief beoordelen. Horn-effect: vanwege de negatieve beoordeling van (aspecten van) een enkele competentie ook (aspecten van) de andere competenties negatief beoordelen.
6. Illusie van validiteit	Niet voldoende alert doorvragen bij vage en onduidelijke bewijzen.
7. Teveel gewicht aan positieve aspecten	Positieve aspecten niet in verhouding waarderen waardoor een schijnbewijs ontstaat.
8. Net-als-ik	Assessor herkent zichzelf in de kandidaat, vult onuitgesproken aspecten zelf in en verliest daarmee objectiviteit.
9. Nieuwsgierigheid	Assessor verliest zich door nieuwsgierigheid in aspecten die b.v. al zijn aangetoond.
10. Ontwikkeling beoordelen	Assessor beoordeelt de ontwikkeling in plaats van concreet gerealiseerd gedrag.
11. Overhaast oordelen	Assessor neemt al besluiten voordat de hele STARR of CGI afgerond is.
12. Preoccupatie	Assessor is vervuld van bepaalde ideeën en overtuigingen die objectief beoordelen in de weg staan: stokpaardje berijden.
13. Projectie rolverwarring	Assessor legt verantwoordelijkheid voor gesprek bij kandidaat.
14. Rolverwarring	Assessor stapt uit de beoordelende rol en gaat b.v. begeleiden/coachen.
15. Verbreding	Assessor beperkt zich niet tot de omschreven competenties maar verbreedt die tot andere terreinen.
16. Vooringenomenheid	Assessor heeft vooraf al een standpunt ingenomen in houding en oordeel.
17. Vooroordeel	Assessor heeft t.o.v. bepaalde 'typen' kandidaten een vooroordeel.
18. Weinig alert zijn op verwachtingen van de ander	Assessor heeft geen oog voor de kandidaat en wat die verwacht van het gesprek.