



Handleiding sollicitatieprocedure

Mei 2021

Inleiding en leeswijzer	2
Belangrijke links	2
Mogelijke vervolgstappen	2
Competenties adviseur it's public	3
Maatschappelijke betrokkenheid	3
Gedrevenheid	3
Probleemoplossend vermogen	3
Productiviteit	3
Communicatie	3
De schriftelijke sollicitatie	4
Sollicitatievragen	4
Beoordeling sollicitatievragen	5
Communicatie selectie naar kandidaten	9
De gesprekken (1e en 2e ronde)	10
Algemene richtlijnen voor gesprekken	10
Thema per gesprek	12
Gespreksvragen	12
Beoordeling gespreksrondes	14
Ronde 2 en 3:	14
Communicatie selectie naar kandidaten	15
Bijlage I: Invulformulieren gespreksrondes	16
Gespreksronde 1	16
Gespreksronde 2	20
Gespreksronde 3	23
Bijlage II: Beoordelingsformulieren	26
Gespreksronde 1	26
Gespreksronde 2	30
Gespreksronde 3	34



1. Inleiding en leeswijzer

Dit document beschrijft de sollicitatieprocedure voor junior adviseur. Deze procedure is zo objectief en eerlijk mogelijk ingericht om de beste kandidaten te kunnen selecteren.

Voor de functie van junior adviseur zijn vijf competenties opgesteld die we terug willen zien in het (historische) gedrag van de potentiële kandidaat (hoofdstuk 2). De schriftelijke sollicitatieronde (hoofdstuk 3) bestaat daarom uit het insturen van een cv en cijferlijsten en het beantwoorden van standaard vragen die betrekking hebben op de competenties. Deze vragen worden beoordeeld volgens vooraf opgestelde beoordelingscriteria. De gesprekken die daarop volgen (hoofdstuk 4) zijn gestructureerde gesprekken. Dit betekent dat elke kandidaat dezelfde vragen krijgt, die aan de hand van criteria in beoordelingstabellen (bijlage II) worden beoordeeld. Voor deze gesprekken zijn invulformulieren beschikbaar (bijlage I).

Belangrijke links

- Checklist organiseren sollicitatieronde/event, inclusief lijst met recruitmentkanalen
- Standaard mails uitslag schriftelijke ronde en agenda uitnodiging voor gesprek
- Invulformulier beoordeling gesprekken
- Kandidatenoverzicht

Mogelijke vervolgstappen

Bij een volgende professionaliserings- en/of verbeteringsronde zouden de volgende stappen kunnen worden genomen:

- Automatiseren beoordelingsformulieren en resultaten schriftelijke selectie
- Schrijven van nieuwe vacatureteksten voor consultancy.nl en jobboards etc.
- Opstellen statement Diversiteit en Inclusie



2. Sollicitatie afnemen en Privacy

Sollicitatie afnemen

Om niet-partners ook een kans te geven om sollicitatiegesprekken af te nemen, en de druk voor de partners te verminderen is het idee dat niet-partners de eerste ronde gesprekken doen. Om te zorgen voor voldoende niveau van de gesprekken moeten junioren wel minstens 1 jaar in dienst zijn.

Als een nieuwe junior, na 1 jaar werkervaring, ook gesprekken wilt afnemen is het proces als volgt:

- Doorlezen van dit recruitment readme document
- Briefing van een partner hierover
- Een keer meekijken met een gesprek van een ander (fly on the wall bij gesprek van xx)
- Bij het eerste gesprek door deze nieuwe junior wordt door xx meegekeken voor feedback.

Privacy

In verband met Privacy verwijderen we de gegevens van de sollicitanten nadat deze zijn verwerkt.



3. Competenties adviseur it's public

We hebben vijf gedragseigenschappen geïdentificeerd die we in de kandidaten zoeken. Het sollicitatieproces is erop gericht om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de mate waarin een sollicitant dit gedrag laat zien.

1. Maatschappelijke betrokkenheid

Je hebt een heldere motivatie voor werken bij een adviesbureau in de maatschappelijke sector. Je bent in veel verschillende maatschappelijke onderwerpen geïnteresseerd. Je wil begrijpen hoe de maatschappij in elkaar steekt en je wil graag bijdragen aan oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken.

2. Gedrevenheid

Je bent gedreven om een zo goed mogelijk resultaat neer te zetten en jezelf zo goed mogelijk te ontwikkelen. Je zet je voor de volle 100% in en toont doorzettingsvermogen, ook in het geval van meer routinematig werk of tegenslag.

3. Probleemoplossend vermogen

Je komt snel tot de kern van en ziet snel verbanden in situaties, vraagstukken en gegevens en je weet ook bij grote hoeveelheden informatie hoofd- en bijzaken te scheiden. Je benadert een vraag of een probleem vanuit meerdere invalshoeken en beseft wat de implicaties zijn van een conclusie of een keuze. Je kunt snel cijfermatige inschattingen maken en weet hoe je argumenten met cijfers kunt onderbouwen.

4. Productiviteit

Je bereikt (meestal) de dingen die je wilt bereiken en neemt verantwoordelijkheid voor je werk. Je werkt planmatig, maar bent flexibel als de omstandigheden veranderen. Je kunt goed overzicht houden over verschillende projecten/deadlines, durft prioriteiten te stellen en communiceert pro-actief om verwachtingen te managen. Je werkt onafhankelijk, maar weet ook wanneer om hulp te vragen. Je staat open voor feedback en bent in staat dit mee te nemen in je werk (coachable). Je werkt zorgvuldig en nauwkeurig.

5. Communicatie

Je communiceert vlot, bondig en duidelijk en kunt een ingewikkelde boodschap terugbrengen tot de kern. Je past je communicatiestijl aan op je doelgroepen en de omstandigheden. Hierbij toon je inlevingsvermogen in degene met wie je communiceert en kies je het juiste moment om wat te zeggen (of juist niets te zeggen). Je kunt goed omgaan met meningsverschillen en reflecteert op je eigen gedrag.



De schriftelijke sollicitatie

De eerste sollicitatieronde is een schriftelijke ronde. Op de website wordt uitgelegd wat er van de kandidaten wordt verwacht. Zij solliciteren via dit formulier, dat bij ons in typeform binnenkomt. Het is de bedoeling dat de kandidaten waar mogelijk gedragsvoorbeelden gebruiken om hun antwoorden te onderbouwen en expliciet connecties leggen met eerdere ervaringen.

De schriftelijke ronde wordt beoordeeld door de (junior) recruitment verantwoordelijke, op dit moment is dat xx. De minimale te behalen score om uitgenodigd te worden ligt rond de 3,3 ~ 3,5. Dat is wat in het verleden is uitgenodigd voor de 1e ronde. Degene die in 2e ronde hebben gehaald hadden altijd 3,6 of hoger, en een gemiddeld een score van 4,2. (data van rondes voorjaar 2021, oktober 2021 en februari 2022)

Sollicitatievragen

Gegevens

1. Voornaam
2. Achternaam
3. E-mailadres
4. Telefoonnummer
5. Beschik je over een WO-master diploma? (harde eis?)

Vragen gericht op competenties (max. 1250 tekens of +/- 200 woorden per antwoord)

6. Waarom solliciteer je op deze functie? (Maatschappelijke betrokkenheid (1a) en gedrevenheid (1b))
7. it's public werkt aan uiteenlopende maatschappelijke vraagstukken. Wat trekt jou hierin aan?(Maatschappelijke betrokkenheid)
8. it's public vindt ontwikkelen van vaardigheden erg belangrijk, zowel bij onze eigen medewerkers als bij andere mensen actief in de publieke sector.

Welke vaardigheden zou jij in de komende jaren willen ontwikkelen en waarom?
(Gedrevenheid)

9. Wat heb je opgebouwd of gecreëerd waar je echt trots op bent en wat deed jij waardoor je daarin bent geslaagd? (één voorbeeld) (Productiviteit)

Documenten

1. cv (geanonimiseerd- geen persoonsgegevens, talen of foto)
2. cijferlijsten universiteit
3. cijferlijsten middelbare school



Beoordeling sollicitatievragen

De sollicitatievragen worden beoordeeld aan de hand van beoordelingstabellen. Hierbij beoordelen de beoordelaars alle antwoorden per vraag, in plaats van alle antwoorden per kandidaat. Hierdoor wordt het oordeel over een antwoord van een sollicitant zo min mogelijk in het licht van eerdere antwoorden en/of andere gegevens gezien. De naam van de kandidaat is ook niet bekend bij de beoordelaars en de beoordelaars kunnen de beoordelingen van elkaar niet zien voordat ze zelf klaar zijn. Dit proces is nog niet geautomatiseerd (zie H1), maar het voorbeeld van de ronde van maart 2021 staat [hier](#).

Weging competenties

1. Maatschappelijke betrokkenheid a. Vraag 1(a) b. Vraag 2 c. cv	30% 5% 10% 15%
2. Gedrevenheid a. Vraag 1(b) b. Vraag 3 c. cv	20% 5% 10% 5%
3. Probleemoplossend vermogen a. cv	40%
4. Productiviteit a. Vraag 4	10%
5. Communicatie	0%

1. Maatschappelijke betrokkenheid

Vraag 1(a):	Waarom solliciteer je op deze functie? [aspect maatschappelijke betrokkenheid]	
Weging:	Elementen van een goed antwoord: <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft aan in de publieke sector te willen werken <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft concreet voorbeeld van keuze in het verleden waaruit maatschappelijke betrokkenheid blijkt <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft concreet voorbeeld van een (type) maatschappelijk probleem waar hij/zij aan wil werken <input type="checkbox"/> Kandidaat concretiseert manier waarop hij/zij specifiek via it's public een bijdrage aan de maatschappij wil leveren	
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	• Géén van bovenstaande indicatoren
2	matig	• Één van bovenstaande indicatoren
3	voldoende	• Twee van bovenstaande indicatoren
4	goed	• Drie van bovenstaande indicatoren



5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Vier van bovenstaande indicatoren
---	-----------	---

Vraag 2:	it's public werkt aan uiteenlopende maatschappelijke vraagstukken. Wat trekt jou hierin aan?	
Weging:	Elementen van een goed antwoord: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kandidaat is geïnteresseerd in verschillende maatschappelijke onderwerpen <input type="checkbox"/> Kandidaat wil begrijpen hoe de maatschappij in elkaar steekt <input type="checkbox"/> Kandidaat is gemotiveerd om bij te dragen aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken <input type="checkbox"/> Kandidaat concretiseert manier waarop hij/zij specifiek via it's public een bijdrage aan de maatschappij wil leveren <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft concreet voorbeeld van keuze in het verleden waaruit maatschappelijke betrokkenheid blijkt <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft concreet voorbeeld van een (type) maatschappelijk probleem waar hij/zij aan wil werken 	
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Géén van bovenstaande indicatoren
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Één van bovenstaande indicatoren
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Twee van bovenstaande indicatoren
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Drie van bovenstaande indicatoren
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Vier of meer van bovenstaande indicatoren

cv:		
Weging:	Elementen die terugkomen in cv (indien meerdere keren, dan meerdere keren meetellen): <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kandidaat heeft een studie gedaan waaruit maatschappelijke interesse blijkt óf heeft binnen studie vakken/minor gekozen waaruit dit blijkt <input type="checkbox"/> Kandidaat heeft stage- of werkervaring opgedaan bij een (semi)publieke of maatschappelijke organisatie <input type="checkbox"/> Kandidaat heeft tijdens school/studie nevenactiviteiten gedaan waaruit maatschappelijke interesse blijkt. 	
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Géén van bovenstaande indicatoren
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Één van bovenstaande indicatoren
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Twee van bovenstaande indicatoren
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Drie van bovenstaande indicatoren
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Vier of meer van bovenstaande indicatoren

2. Gedrevenheid

Vraag 1(b):	Waarom solliciteer je op deze functie? [aspect gedrevenheid]
Weging:	Elementen van een goed antwoord:



	<input type="checkbox"/> Kandidaat geeft aan veel te willen leren/zich snel te willen ontwikkelen <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft (onderbouwd) aan waarom hij/zij specifiek in de adviessector wil werken <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft aan een actieve bijdrage aan de groei van it's public te willen leveren <input type="checkbox"/> Kandidaat toont ambitie om de overheid/maatschappij te verbeteren en resultaten te behalen	
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Géén van bovenstaande indicatoren
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Één van bovenstaande indicatoren
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Twee van bovenstaande indicatoren
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Drie van bovenstaande indicatoren
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Vier van bovenstaande indicatoren

Vraag 3:	it's public vindt ontwikkelen van vaardigheden erg belangrijk, zowel bij onze eigen medewerkers als bij andere mensen actief in de publieke sector. Welke vaardigheden zou jij in de komende jaren willen ontwikkelen en waarom?	
Weging:	<p>Elementen van een goed antwoord:</p> <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft aan harde skills (excel, powerpoint, etc) te willen ontwikkelen en/of <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft aan analytische vaardigheden te willen ontwikkelen en/of <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft aan (zachtere) cliëntgerichte vaardigheden te willen ontwikkelen (overtuigend communiceren, presenteren) en/of <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft aan te willen leren om anderen aan te sturen en/of <input type="checkbox"/> Kandidaat wil leren hoe overheid werkt / ervaring opdoen bij verschillende delen overheid (verschillende onderwerpen) en/of <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft aan iets anders dan bovenstaande te willen leren dat voor/bij it's public relevant is (<i>dit element kan meerdere keren meegeteld worden</i>)	
	Max. 2 van bovenstaande aankruisen	
	<input type="checkbox"/> Kandidaat legt aan de hand een concreet voorbeeld uit waarom hij/zij deze vaardigheid wil leren <input type="checkbox"/> Kandidaat heeft in het verleden ook geprobeerd de vaardigheid te ontwikkelen óf legt uit hoe deze vaardigheid complementair is aan reeds ontwikkelde vaardigheden	
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Géén van bovenstaande indicatoren
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Één van bovenstaande indicatoren
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Twee van bovenstaande indicatoren
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Drie van bovenstaande indicatoren
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Vier van bovenstaande indicatoren

cv:	
------------	--



Weging:	Elementen die terugkomen in cv (indien meerdere keren, dan meerdere keren meetellen): <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft een concreet voorbeeld van een resultaat behaald in studie/project/werk <input type="checkbox"/> Kandidaat toont doorzettingsvermogen door bv. studie in het buitenland, stapelen, veel nevenactiviteiten, etc. <input type="checkbox"/> Kandidaat toont aan een extra stap te hebben gezet om zichzelf te ontwikkelen door bv. extra studies, cursussen, bestuursjaar, etc. 	
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Géén van bovenstaande indicatoren
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Één van bovenstaande indicatoren
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Twee van bovenstaande indicatoren
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Drie van bovenstaande indicatoren
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Vier of meer van bovenstaande indicatoren

3. Probleemoplossend vermogen

cv:		
Weging:	Elementen die terugkomen in cv/cijferlijsten: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Wiskunde A, B, of natuurkunde afgerond met minimaal een 8 <input type="checkbox"/> WO opleiding beta boven de 7, WO opleiding niet-beta methodische of statistiek vakken >7 <input type="checkbox"/> WO opleiding niet beta boven de 8 gemiddeld en/of scriptie 8 of hoger en/of methodisch/statistiek vakken >8 <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft een concreet voorbeeld van een situatie waarin hij/zij de kern uit een grote hoeveelheid gegevens heeft gedestilleerd en/of een probleem waar hij/zij vanuit meerdere invalshoeken naar heeft gekeken en/of een situatie waarin hij/zij heeft nagedacht over de implicaties van een conclusie of een keuze <input type="checkbox"/> Op CV staat ervaring die duidt op probleemoplossend/analytische vaardigheden (bijv. stage bij adviesbureau, (data-)analyse, studentdocent van analytisch vak, etc.) 	
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Géén van bovenstaande indicatoren
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Één van bovenstaande indicatoren
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Twee van bovenstaande indicatoren
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Drie van bovenstaande indicatoren
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Vier of meer van bovenstaande indicatoren

4. Productiviteit

Vraag 4:	Wat heb je opgebouwd of gecreëerd waar je echt trots op bent en wat deed jij waardoor je daarin bent geslaagd? (één voorbeeld)	
Weging:	Elementen van een goed antwoord: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kandidaat laat zien planmatig aan het werk te zijn gegaan <input type="checkbox"/> Kandidaat laat zien wanneer nodig flexibel te kunnen zijn <input type="checkbox"/> Kandidaat toont aan dat hij/zij overzicht kan houden wanneer er verschillende taken en verantwoordelijkheden door elkaar heen lopen 	



	<input type="checkbox"/> Kandidaat toont aan prioriteiten te kunnen stellen <input type="checkbox"/> Kandidaat laat zien goed te communiceren om verwachtingen te managen en betrokken aangehaakt te houden <input type="checkbox"/> Kandidaat werkt onafhankelijk en toont initiatief <input type="checkbox"/> Kandidaat heeft om hulp gevraagd toen dat nodig was <input type="checkbox"/> Kandidaat toont aan dat hij/zij open staat voor feedback en dit kan meenemen in gedrag in de toekomst <input type="checkbox"/> Kandidaat toont aan dat hij/zij zorgvuldig en nauwkeurig werkt <input type="checkbox"/> Kandidaat toont doorzettingsvermogen	
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Géén van bovenstaande indicatoren
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Één van bovenstaande indicatoren
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Twee van bovenstaande indicatoren
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Drie van bovenstaande indicatoren
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Vier van bovenstaande indicatoren

5. Communicatie

-

Communicatie selectie naar kandidaten

In beginsel horen de kandidaten binnen twee weken of ze door zijn naar de gespreksronde. Hiervoor zijn een aantal standaard mails opgesteld. Voor het inplannen van gesprekken is wel eens calendly gebruikt, mogelijk is dat handig. Nadat de kandidaten die worden uitgenodigd de calendly hebben ingevuld ontvangen zij nog een agenda uitnodiging met daarin de laatste details over de locatie, de ruimte (boek hier een ruimte) en met wie ze het gesprek zullen hebben (zie ook standaard mail).



De gesprekken (1e en 2e ronde)

Algemene richtlijnen voor gesprekken

Uit onderzoek blijkt dat er een paar simpele dingen zijn die je kan doen om ervoor te zorgen dat je vanaf het begin tot het einde van het interview focust op de objectieve geschiktheid van een kandidaat i.p.v. vooral te focussen op een 'klik' of 'enthousiast gevoel'.¹

Bij binnenkomst

Probeer het over koetjes en kalftjes te hebben i.p.v. overeenkomsten zoals gedeelde interesses en opleiding, anders heb je grote kans dat je onbewust al een beter gevoel krijgt bij kandidaten die meer met jou gemeen hebben. Redelijk cliché, maar een aantal voorbeeldvragen:

- Was het makkelijk te vinden?
- Ben je hier al eerder geweest? (vertel evt. iets over startdock)
- Heb je een goede reis gehad?
- Het weer :)

Uitleg gestructureerd interviewen

Aan het begin van het gesprek is het handig als je uitlegt dat we gestructureerd interviewen om objectief de beste kandidaten te vinden. Er zijn hierbij een aantal punten die we willen maken:

- Het gaat om unieke kwaliteiten en niet alleen 'klik'
- Elke kandidaat dezelfde vragen in dezelfde volgorde
- In dit 1e gesprek met name focus op motivatie en case
- Bij vragen op zoek naar gedragsvoorbeelden uit de praktijk
- Voorbeelden mogen ook afkomstig zijn van studie of privéleven

Tijdens het gesprek

Gebruik het vragenformulier (zie [bijlage I](#)) tijdens het gesprek. Stel de vragen in de volgorde die op het formulier staat en maak aantekeningen, maar geef nog geen scores. Er is een apart beoordelingsformulier (zie [bijlage II](#)) dat je van tevoren wel alvast moet bekijken, maar er tijdens het gesprek niet moet bijhouden.

Als de kandidaat korte antwoorden geeft, vraag dan door volgens de STAR- methode.

- **Situatie:** Kan de kandidaat een recente uitdaging of lastige situatie uit zijn arbeidsverleden beschrijven (bij voorkeur één die hij op een goede manier heeft opgelost)?
- **Taak:** Wat was zijn rol in die situatie en welk doel wilde hij bereiken?
- **Actie:** Wat heeft hij gedaan om dit te bereiken en waarom heeft hij het op die manier gedaan?
- **Resultaat:** Welke resultaten leverden zijn acties op? Was daarmee het doel bereikt?

¹ In 6 stappen naar een gestructureerd interview



Na het gesprek

Bespreek sollicitanten niet met elkaar voordat je ze onafhankelijk van elkaar hebt beoordeeld. Vul het scoreformulier zo snel mogelijk na het gesprek in, zodat je je het gesprek nog zo goed mogelijk herinnert.

Geprint pakketje

De gewoonte is ontstaan om een pakketje met informatie te printen voor diegene die sollicitatiegesprekken gaan afnemen.

Deze pakketten bevatten de volgende zaken:

- Direct vanuit Google sheet
 - Cover met naam en nummer kandidaat
 - Studie
 - Hoe zij ons hebben leren kennen
 - Vragen met antwoorden op vragen
 - Cijfers van statistiek/methodiek
 - Datum wanneer de kandidaat hoort of degene de uitslag van ons hoort [zelf nog per keer aanpassen]
- Gestructureerde vragen zoals hieronder gepresenteerd, behorende bij de juiste ronde
- CV
- Rekentoets (indien ronde 1)
- Case (indien kostendelersnorm)

De volgorde van gespreksronde 1

Omdat de rekentoets wat kan afschrikken is in voorjaar 2022 besloten om voortaan de volgende volgorde aan te houden in gespreksronde 1

- Interview
- Case
- Rekentoets



Thema per gesprek

De drie gesprekken zijn thematisch ingedeeld en volgen elkaar op een logische wijze op.

Gesprek 1: m.n. **Maatschappelijke betrokkenheid + Gedrevenheid + Probleemoplossend vermogen + Case**

Gesprek 2: m.n. **Maatschappelijke betrokkenheid + Gedrevenheid + Productiviteit + Case**

Gesprek 3: m.n. **Gedrevenheid + Communicatie + Case**

Gespreksvragen

Gesprek 1: m.n. **Maatschappelijke betrokkenheid + Gedrevenheid + Probleemoplossend vermogen**

- Opzet interview, introductie it's public + zelf (10 min)
- **Maatschappelijke betrokkenheid en gedrevenheid, incl. introductie kandidaat (15 min):**
 - (1) We zijn benieuwd wat jouw pad is geweest om uit te komen waar je nu bent, kun je ons beknopt meenemen?
 - (2) Waarom wil je in de maatschappelijke sector werken en daarbinnen specifiek voor een adviesbureau?
 - (3) [Toelichting it's public wel/niet, zie notities] Hoe zie jij dit? Wat spreekt jou hierin het meest aan en wat het minst?
- **Probleemoplossend vermogen (5 min):**
 - (4) Kun je een concreet voorbeeld geven van een situatie waarin je een complex probleem vanuit meerdere invalshoeken hebt bekeken en waarin je hebt nagedacht over de implicaties van een conclusie of een keuze?
- Case (20-25 min)
- Uitleg wat als naar volgende ronde + vragen kandidaat (5-10 min)

Gesprek 2: m.n. **Motivatie + Gedrevenheid + Effectiviteit + Case**

- Opzet interview + introductie zelf (5 min)
- **Maatschappelijke betrokkenheid + Gedrevenheid (10 min)**
 - (1) Ik weet dat mijn collega deze vraag ook al heeft gesteld, maar waarom wil je specifiek voor it's public werken?
 - (2) Als je kijkt naar je vorige ervaringen, uit welk type werkzaamheden of dagen haalde je wel en geen energie? (bijv. dag dat je vol energie thuis komt vs dag dat je moe thuis komt)
 - (3) Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je routinematig werk moest doen? Hoe ben je hiermee om gegaan?
- **Productiviteit (10 min)**



- (4) Kun je vertellen over het meest significante project waar je aan hebt gewerkt. Hoe heb je dat aangepakt, van begin tot eind?
- (5) Kun je een voorbeeld geven van situatie waarin je moest kiezen tussen niet halen van een afgesproken deadline of slechtere kwaliteit opleveren? Wat deed je en waarom? (Als kandidaat geen voorbeeld heeft: vragen naar bijv. scriptie)

- Case (20-25 min)
- Uitleg wat als naar volgende ronde + vragen kandidaat (5-10 min)

Gesprek 3: m.n. **Gedrevenheid + Communicatie + Case**

- Opzet interview + introductie zelf (5 min)
- **Gedrevenheid** (5-10 min)

- (6) Hoe wil je komende jaren ontwikkelen? Wat wil je in de komende jaren leren?

- **Communicatie** (5-10 min)

- (7) Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je een ingewikkeld onderwerp moest uitleggen aan iemand die daar niets van wist? Welk onderwerp was dat en hoe heb je het uitgelegd?
- (8) Heb je ooit samengewerkt met iemand met wie de communicatie stroef verliep? Wat gebeurde er en hoe ben je hier mee omgegaan?
- (9) Wat zou je doen als je manager je onduidelijke instructies geeft voor een nieuw project?

- Case (20-25 min)
- Uitleg wat als naar volgende ronde + vragen kandidaat (5-10 min)



Beoordeling gespreksrondes

Na het invullen van het beoordelingsformulier worden de scores automatisch verwerkt in het kandidatenoverzicht. Hieruit volgt na weging van de competenties (zie hieronder) een score per kandidaat. Deze scores dienen in beginsel leidend te zijn in de selectie van kandidaten die doorgaan naar de volgende ronde of een aanbod krijgen. Probeer ook tijdens de bespreking scherp te zijn op je eigen en elkaars (voor)oordelen.

Weging competenties en vragen

Ronde 1:

1. Maatschappelijke betrokkenheid a. Vraag 1(a) b. 2	25% 10% 15%
2. Gedrevenheid/fit it's public a. Vraag 1(b) b. Vraag 3	15% 5% 10%
3. Probleemoplossend vermogen a. Vraag 4 b. Rekentest c. Case	40% 5% 10% 25%
4. Productiviteit	0%
5. Communicatie a. Case en vragen	20%

Ronde 2 en 3:

6. Maatschappelijke betrokkenheid/Gedrevenheid a. Vraag 1 b. Vraag 2 c. Vraag 3 d. Vraag 6	25% 5% 5% 5% 10%
7. Probleemoplossend vermogen a. Case gesprek 2 b. Case gesprek 3	40% 20% 20%
8. Productiviteit a. Vraag 4 b. Vraag 5	10% 5% 5%
9. Communicatie a. Vraag 7 b. Vraag 8 c. Vraag 9 d. Gesprek 2 e. Gesprek 3	25% 5% 5% 5% 5% 5%



Communicatie selectie naar kandidaten

Zorg dat de kandidaat binnen een week terugkoppeling krijgt. Focus bij deze terugkoppeling niet alleen op wat er niet goed ging, maar leg ook uit wat er wel goed ging(!). Begin en eindig positief, ook als een kandidaat wordt afgewezen.

Als de kandidaat door is naar de volgende ronde ontvangt de kandidaat na het inplannen wederom een agenda uitnodiging (zie standaard mails).



Bijlage I: Invulformulieren gespreksrondes

Gespreksronde 1

Opzet interview, introductie it's public + zelf (10 min)

- Leg uit dat we experimenteren met gestructureerd interviewen om objectief de beste kandidaten te vinden
 - Het gaat om unieke kwaliteiten en niet alleen 'klik'
 - Elke kandidaat dezelfde vragen in dezelfde volgorde
 - In dit 1e gesprek met name focus op maatschappelijke betrokkenheid, gedrevenheid en case
 - Bij vragen op zoek naar gedragsvoorbeelden uit de praktijk
 - Voorbeelden mogen ook afkomstig zijn van studie of privéleven
- Introduceer jezelf en it's public

Voorbeeld uitleg gestructureerd interviewen:

"We vinden het belangrijk dat we besluiten nemen aan de hand van ieders unieke kwaliteiten. En niet alleen op basis van een 'klik'. Daarom experimenteren we met gestructureerd interviewen.

Dit betekent dat we iedere kandidaat dezelfde vragen in dezelfde volgorde stellen, zodat we echt goed ingaan op de belangrijkste criteria voor dit werk. Hierbij zullen we eerst een aantal vragen stellen over je motivatie, en daarna een casus behandelen. We zullen ook wat open vervolgvragen stellen zodat we een zo goed mogelijk beeld van je krijgen.

Dit beeld willen we graag zoveel mogelijk baseren op de manier waarop jij je in de praktijk gedraagt of hebt gedragen, dus probeer zo veel mogelijk concrete voorbeelden te geven.

Dit mogen voorbeelden uit vorig werk of stages zijn, maar ook uit je opleiding of je privé leven. Voor de casus geldt dat we alleen kunnen ontdekken hoe je denkt als je ons ook meeneemt in je gedachtegangen."



Maatschappelijke betrokkenheid en gedrevenheid (15 minuten)

Vraag 1: We zijn benieuwd wat jouw pad is geweest om uit te komen waar je nu bent, kun je me beknopt meenemen?

[aantekeningen]

Vraag 2: Waarom wil je in de maatschappelijke sector werken en daarbinnen specifiek voor een adviesbureau?

[aantekeningen]

Vraag 3: [Toelichting it's public wel/niet, zie hieronder] Hoe zie jij dit? Wat spreekt jou hierin het meest aan en wat het minst?

Voorbeeld toelichting:

"Wij werken typisch aan strategisch / beleidsmatige projecten voor m.n. gemeenten. In een typische opdracht werk je met z'n tweeën en zorg je ervoor dat er meer inzicht komt in een bepaald onderwerp, bijv. jeugdhulp of gemeentefinanciën. Dit doen we door alle bestaande rapporten te gebruiken, cijfers te analyseren, en interviews te doen en in powerpoint rapporten op te stellen. Als het even kan (zonder corona) werken we ook regelmatig bij onze cliënt, dus niet alleen op ons eigen kantoor.

Wat we expliciet niet doen is op casusniveau individuele personen helpen, de implementatie en praktische uitvoering van een oplossing, of puur procesmanagement. Als je daar hoofdzakelijk in geïnteresseerd bent, dan kunnen we beter samen nadenken over andere mogelijke werkgevers."



[aantekeningen]

Probleemoplossend vermogen (5 minuten)

Vraag 4: Kun je een concreet voorbeeld geven van een situatie waarin je een complex probleem vanuit meerdere invalshoeken hebt bekeken en waarin je hebt nagedacht over de implicaties van een conclusie of een keuze?

[aantekeningen]



Case (25 minuten)

Gelegenheid voor vragen kandidaat (5 minuten)

[aantekeningen]

! Vertel de kandidaat dat hij/zij binnen een week hoort of hij/zij door is naar de volgende ronde !



Gespreksronde 2

Opzet interview, introductie zelf (5 min)

- Leg de kandidaat uit dat dit weer een gestructureerd interview is.
 - In dit ze gesprek met name focus op maatschappelijke betrokkenheid, gedrevenheid, productiviteit en case
 - Bij vragen op zoek naar gedragsvoorbeelden uit de praktijk
 - Voorbeelden mogen ook afkomstig zijn van studie of privéleven
- Introduceer jezelf

Maatschappelijke betrokkenheid en gedrevenheid (10 minuten)

Vraag 1: Ik weet dat mijn collega deze vraag ook al heeft gesteld, maar waarom wil je specifiek voor it's public werken?

[aantekeningen]

Vraag 2: Als je kijkt naar je vorige ervaringen, uit welk type werkzaamheden of dagen haalde je wel en geen energie? (bijv. dag dat je vol energie thuis komt vs dag dat je moe thuis komt)

[aantekeningen]



Vraag 3: Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je routinematig werk moest doen? Hoe ben je hiermee om gegaan?

[aantekeningen]

Productiviteit (10 minuten)

Vraag 4: Kun je vertellen over het meest significante project waar je aan hebt gewerkt. Hoe heb je dat aangepakt, van begin tot eind?

[aantekeningen]

Vraag 5: Kun je een voorbeeld geven van situatie waarin je moest kiezen tussen niet halen van een afgesproken deadline of slechtere kwaliteit opleveren? Wat deed je en waarom? *(Als kandidaat geen voorbeeld heeft: vragen naar bijv. scriptie)(kandidaat moet kiezen, met 'extra hard doorwerken' haal je deadline ook niet)*

[aantekeningen]



Case (25 minuten)

Gelegenheid voor vragen kandidaat (5 minuten)

[aantekeningen]



Gespreksronde 3

Opzet interview, introductie zelf (5 min)

- Leg de kandidaat uit dat dit weer een gestructureerd interview is.
 - In dit 3e gesprek met name focus op gedrevenheid, communicatie en case
- Introduceer jezelf

Gedrevenheid (5-10 minuten)

Vraag 1: Hoe wil je komende jaren ontwikkelen? Wat wil je in de komende jaren leren?

[aantekeningen]

Communicatie

Vraag 2: Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je een ingewikkeld onderwerp moest uitleggen aan iemand die daar niets van wist? Welk onderwerp was dat en hoe heb je het uitgelegd?

[aantekeningen]



Vraag 3: Heb je ooit samengewerkt met iemand met wie de communicatie stroef verliep? Wat gebeurde er en hoe ben je hier mee omgegaan?

[aantekeningen]

Vraag 4: Kun je een voorbeeld geven waar je moest werken met onduidelijke instructies? (werk/studie/privé) Wat deed je toen en doe je verder in het algemeen om daar mee om te gaan?

[aantekeningen]



Case (25 minuten)

Vertellen wanneer de kandidaat iets hoort en gelegenheid voor vragen kandidaat (5 minuten)

Kandidaat hoort binnen 1 week van ons.

[aantekeningen]



Bijlage II: Beoordelingsformulieren

Gespreksronde 1

Vraag 1a:	We zijn benieuwd wat jouw pad is geweest om uit te komen waar je nu bent, kun je me beknopt meenemen? [maatschappelijke betrokkenheid]	
Weging:		
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan keuzes die naar it's public leiden niet logisch motiveren • Kandidaat laat niet zien dat eerdere keuzes weloverwogen zijn gemaakt • Kandidaat toont geen bewijs van maatschappelijke betrokkenheid.
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan keuzes die naar it's public leiden in beperkte mate motiveren • Kandidaat laat beperkt zien dat eerdere keuzes weloverwogen zijn gemaakt • Kandidaat toont weinig bewijs van maatschappelijke betrokkenheid.
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan keuzes die naar it's public leiden voldoende motiveren • Kandidaat laat voldoende zien dat eerdere keuzes weloverwogen zijn gemaakt • Kandidaat toont voldoende bewijs van maatschappelijke betrokkenheid.
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan keuzes die naar it's public leiden goed motiveren • Kandidaat laat goed zien dat eerdere keuzes weloverwogen zijn gemaakt • Kandidaat toont veel bewijs van maatschappelijke betrokkenheid.
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan keuzes die naar it's public leiden uitstekend motiveren • Kandidaat laat zeer goed zien dat eerdere keuzes weloverwogen zijn gemaakt • Kandidaat toont veel bewijs van maatschappelijke betrokkenheid.

Vraag 1b:	We zijn benieuwd wat jouw pad is geweest om uit te komen waar je nu bent, kun je me beknopt meenemen? [gedrevenheid]	
Weging:		
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan keuzes die naar it's public leiden niet logisch motiveren • Kandidaat laat niet zien dat eerdere keuzes weloverwogen zijn gemaakt • Kandidaat toont geen bewijs van gedrevenheid.
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan keuzes die naar it's public leiden in beperkte mate motiveren • Kandidaat laat beperkt zien dat eerdere keuzes weloverwogen zijn gemaakt • Kandidaat toont weinig bewijs van gedrevenheid.
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan keuzes die naar it's public leiden in voldoende motiveren • Kandidaat laat voldoende zien dat eerdere keuzes weloverwogen zijn gemaakt • Kandidaat toont voldoende bewijs van gedrevenheid.
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan keuzes die naar it's public leiden in goed motiveren • Kandidaat laat goed zien dat eerdere keuzes weloverwogen zijn gemaakt • Kandidaat toont veel bewijs van gedrevenheid.
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan keuzes die naar it's public leiden uitstekend motiveren • Kandidaat laat zeer goed zien dat eerdere keuzes weloverwogen zijn gemaakt • Kandidaat toont veel bewijs van gedrevenheid.



Vraag 2:	Waarom wil je in de maatschappelijke sector werken en daarbinnen specifiek voor een adviesbureau?	
Weging:		
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none">• Kandidaat laat geen begrip zien van advieswerk• Kandidaat kan niet uitleggen waarom advieswerk op dit moment bij hem/haar past• Kandidaat geeft niet aan bewust de keuze voor de maatschappelijke sector te maken
2	matig	<ul style="list-style-type: none">• Kandidaat laat weinig begrip zien van advieswerk• Kandidaat kan in beperkte mate uitleggen waarom dit type werk op dit moment bij hem/haar past• Kandidaat geeft aan in de maatschappelijke sector te willen werken maar onderbouwt dit niet
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none">• Kandidaat laat begrip zien van wat advieswerk inhoudt• Kandidaat kan voldoende goed uitleggen waarom dit type werk op dit moment bij hem/haar past• Kandidaat geeft aan in de maatschappelijke sector te willen werken en kan onderbouwen waarom
4	goed	<ul style="list-style-type: none">• Kandidaat laat begrip zien van wat advieswerk inhoudt• Kandidaat kan uitleggen hoe dit werk verschilt van werken binnen een gemeente, overheid, NGO etc.• Kandidaat legt goed uit waarom advieswerk op dit moment bij hem/haar past.• Kandidaat geeft aan in de maatschappelijke sector te willen werken en kan onderbouwen waarom en verbindt dit aan zijn/haar vorige ervaringen
5	excellent	<ul style="list-style-type: none">• Kandidaat laat begrip zien van wat advieswerk inhoudt• Kandidaat kan uitleggen hoe dit werk verschilt van werken binnen een gemeente, overheid, NGO etc.• Kandidaat legt goed uit waarom advieswerk op dit moment bij hem/haar past en plaatst dit binnen een bredere ambitie voor persoonlijke ontwikkeling/carrière• Kandidaat geeft aan in de maatschappelijke sector te willen werken en kan onderbouwen waarom, verbindt dit aan zijn/haar vorige ervaringen en onderbouwt dit met concrete voorbeelden.

Vraag 3:	[Toelichting it's public wel/niet, zie hieronder] Hoe zie jij dit? Wat spreekt jou hierin het meest aan en wat het minst?	
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none">• Kandidaat geeft aan puur geïnteresseerd te zijn in activiteiten die it's public niet uitvoert (bijv. individuen op casusniveau helpen, praktische uitvoering / implementatie, puur procesmanagement, etc.)
2	matig	<ul style="list-style-type: none">• Kandidaat is het meest geïnteresseerd in de dingen die we niet doen of waar de focus minder op ligt, en maar in beperkte mate en/of in weinig overtuigende wijze in de dingen waar onze focus op ligt
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none">• Kandidaat geeft aan dat de activiteiten waar it's public op focust hem/haar het meest aanspreken, maar geeft hier geen goede onderbouwing voor
4	goed	<ul style="list-style-type: none">• Kandidaat geeft aan vooral een voorkeur te hebben voor de werkzaamheden



		<p>die wij uitvoeren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat onderbouwt bovengenoemde voorkeur, bijv. met een voorbeeld uit eerdere eigen (werk)ervaringen of projectvoorbeelden • Kandidaat benoemt dingen die het minst aanspreken, waarbij hij/zij het vooral heeft over dingen waar de focus niet op ligt
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat geeft aan vooral een voorkeur te hebben voor de werkzaamheden die wij uitvoeren en waar onze focus ligt • Kandidaat onderbouwt bovengenoemde voorkeur met meerdere voorbeelden, bijv. met uit eerdere (werk)ervaringen of projectvoorbeelden • Kandidaat benoemt dingen die het minst aanspreken, waarbij hij/zij het vooral heeft over dingen waar de focus niet op ligt • Kandidaat legt overtuigend uit waarom de aspecten die hem/haar het minst aanspreken er niet voor zorgen dat er minder motivatie is om voor it's public te werken

Vraag 4:	Kun je een concreet voorbeeld geven van een situatie waarin je een complex probleem vanuit meerdere invalshoeken hebt bekeken en waarin je hebt nagedacht over de implicaties van een conclusie of een keuze?	
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat geeft geen concreet voorbeeld
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat geeft een concreet voorbeeld van een complex probleem maar kan niet goed uitleggen hoe hij/zij hiermee om is gegaan
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat geeft een concreet voorbeeld van een complex probleem • Kandidaat legt uit vanuit welke invalshoeken hij/zij het probleem heeft bekeken <p>of</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat legt uit hoe hij/zij heeft nagedacht over de implicaties van een conclusie of een keuze
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat geeft een concreet voorbeeld van een complex probleem • Kandidaat legt uit vanuit welke invalshoeken hij/zij het probleem heeft bekeken <p>en</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat legt uit hoe hij/zij heeft nagedacht over de implicaties van een conclusie of een keuze
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat geeft een concreet voorbeeld van een complex probleem • Kandidaat legt uit vanuit welke invalshoeken hij/zij het probleem heeft bekeken <p>en</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat legt uit hoe hij/zij heeft nagedacht over de implicaties van een conclusie of een keuze <p>en</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat legt uit hoe hij/zij uiteindelijk tot een conclusie is gekomen en welke afwegingen daarbij om welke reden doorslaggevend waren

CASE	Analytische vaardigheden (communicatie zie hieronder)
Weging:	<ul style="list-style-type: none"> • Bedenkt passende MECE structuur (1 punt) & gebruikt die gedurende case (1 punt) • Bedenkt passende hypotheses (1 punt), ook creatieve/niet voor hand liggende (1 punt) • Maakt logische aannames en/of vraagt om extra informatie waar nodig (1 punt) • Zet analyses om hypotheses te testen op gestructureerde & logische manier op (1 punt)



	<ul style="list-style-type: none"> • Rekent vlot (1 punt) en foutloos (1 punt) (als fout, maar zelf opgemerkt & verbeterd, ook 1 pt) • Maakt gebruik van sanity checks om (tussentijdse) uitkomsten te controleren (1 punt) • Trekt logische conclusies obv hypothesen en analyses (1 punt) 	
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	0-3 punten
2	matig	3-6 punten
3	voldoende	6-7,5 punten
4	goed	7,5-9 punten
5	excellent	9-10 punten

Communicatie (in case en elders)		
Weging:	Element (onvoldoende=0 pt voldoende=0,5 pt goed=1 pt)	Punten
	Kandidaat communiceert helder en beknopt	
	Kandidaat houdt gesprek op goede manier op gang (bijv. mate van uitgebreidheid antwoord, door wedervragen te stellen)	
	Goede, open lichaamstaal	
	Spreekt met zelfvertrouwen	
	Luistert goed / coachable (bijv. luistert goed naar hints in case)	
	Case specifiek: Verheldert probleem / belangrijkste doel / gewenste oplossing is	
	Case specifiek: Spreekt denkstappen hardop uit	
	Case specifiek: Vat probleem en oplossing helder en beknopt samen	
	Totaal	
Score	Toelichting	Totaal aantal punten
1	onvoldoende	0-2 punten
2	matig	2-4 punten
3	voldoende	4-6 punten
4	goed	6-7 punten
5	excellent	7-8 punten



Gespreksronde 2

Vraag 1:	Ik weet dat mijn collega deze vraag ook al heeft gesteld, maar waarom wil je specifiek voor it's public werken?	
	4 indicatoren van goede motivatie: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kandidaat toont aan maatschappelijk betrokken te zijn <input type="checkbox"/> Kandidaat toont aan gedreven te zijn <input type="checkbox"/> Kandidaat toont begrip van advieswerk <input type="checkbox"/> Kandidaat toont begrip van het type werk, het karakter en de ambities van it's public <input type="checkbox"/> Kandidaat motiveert waarom hij/zij specifiek bij it's public wil werken (bijv. open source, werkwijze, etc.) 	
Score	Toelichting	PER ITEM AANGEVEN OF WEL/NIET GEDAAN (!)
1	onvoldoende	Geen van bovenstaande indicatoren.
2	matig	Één van bovenstaande indicatoren
3	voldoende	Twee van bovenstaande indicatoren
4	goed	Drie van bovenstaande indicatoren
5	excellent	Vier van bovenstaande indicatoren

Vraag 2:	Als je kijkt naar je vorige ervaringen, uit welk type werkzaamheden of dagen haalde je wel en geen energie? (bijv. dag dat je vol energie thuis komt vs dag dat je moe thuis komt)	
Weging:		
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan niet helder uitleggen wat hem/haar wel of geen energie geeft • Kandidaat haalt geen energie uit type werkzaamheden/dagen die je bij it's public hebt
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan helder uitleggen wat hem/haar wel of geen energie geeft • Kandidaat haalt weinig of geen energie uit type werkzaamheden/dagen die je bij it's public hebt
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan helder uitleggen wat hem/haar wel of geen energie geeft • Kandidaat haalt energie uit type werkzaamheden/dagen die je bij it's public hebt
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan helder uitleggen wat hem/haar wel of geen energie geeft • Kandidaat geeft concrete voorbeelden uit het verleden om dit te onderbouwen • Kandidaat haalt energie uit type werkzaamheden/dagen die je bij it's public hebt
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan helder uitleggen wat hem/haar wel of geen energie geeft • Kandidaat geeft concrete voorbeelden uit het verleden om dit te onderbouwen • Kandidaat haalt energie uit type werkzaamheden/dagen die je bij it's public hebt • Kandidaat maakt zelf (expliciet) de verbinding tussen werkzaamheden/dagen uit het verleden waar hij/zij energie van kreeg en de werkzaamheden die hij/zij bij it's public verwacht te verrichten



Vraag 3:	Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je routinematig werk moest doen? Hoe ben je hiermee om gegaan?	
	Elementen van een goed antwoord: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kandidaat kan een concreet voorbeeld van (daadwerkelijk) routinematig werk dat hij/zij in het verleden gedaan heeft geven 2. Kandidaat begrijpt dat routinematig uitdagende taken net zo belangrijk kunnen zijn voor het eindresultaat als de complexere of leukere taken 3. Kandidaat kan goed uitleggen hoe hij/zij er in dat soort situaties voor zorgt dat hij/zij toch gefocust en positief blijft 4. Kandidaat legt uit hoe hij/zij ook bij routinematige taken altijd op zoek blijft naar manieren om efficiënter te werken 5. Kandidaat begrijpt dat routinematig werk toch heel leerzaam kan zijn 	
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Geen van bovenstaande indicatoren.
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Één van bovenstaande indicatoren
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Twee van bovenstaande indicatoren
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Drie van bovenstaande indicatoren
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Vier of meer van bovenstaande indicatoren

Vraag 4:	Kun je vertellen over het meest significante project waar je aan hebt gewerkt. Hoe heb je dat aangepakt, van begin tot eind?	
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan niet helder uitleggen hoe hij/zij het project van begin tot eind heeft aangepakt
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan helder uitleggen hoe hij/zij het project van begin tot eind heeft aangepakt • Kandidaat heeft het project niet/weinig gestructureerd aangepakt
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan helder uitleggen hoe hij/zij het project van begin tot eind heeft aangepakt • Kandidaat heeft het project gestructureerd aangepakt
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan helder uitleggen hoe hij/zij het project van begin tot eind heeft aangepakt • Kandidaat heeft het project gestructureerd aangepakt • Kandidaat geeft een voorbeeld van een uitdaging binnen het project en hoe hij/zij hier goed mee om is gegaan
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat kan helder uitleggen hoe hij/zij het project van begin tot eind heeft aangepakt • Kandidaat heeft het project gestructureerd aangepakt • Kandidaat geeft een voorbeeld van een uitdaging binnen het project en hoe hij/zij hier goed mee om is gegaan • Kandidaat geeft aan wat hij/zij hiervan geleerd heeft en/of wat hij/zij volgende keer misschien anders zou doen



Vraag 5:	Kun je een voorbeeld geven van situatie waarin je moest kiezen tussen niet halen van een afgesproken deadline of slechtere kwaliteit opleveren? Wat deed je en waarom? (Als kandidaat geen voorbeeld heeft: vragen naar bijv. scriptie)(kandidaat moet kiezen, met 'extra hard doorwerken' haal je deadline ook niet)	
Weging:		
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat kan geen voorbeeld geven van een dergelijke situatie
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat kan een voorbeeld geven van een dergelijke situatie Kandidaat kan niet goed uitleggen wat hij/zij gedaan heeft en waarom
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat kan een voorbeeld geven van een dergelijke situatie Kandidaat kan goed uitleggen wat hij/zij gedaan heeft en waarom
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat kan een voorbeeld geven van een dergelijke situatie Kandidaat kan goed uitleggen wat hij/zij gedaan heeft en waarom Kandidaat laat zien dat hij/zij prioriteiten heeft gesteld <p>OF</p> <ul style="list-style-type: none"> Kandidaat heeft in het gegeven voorbeeld laten zien goed te communiceren en verwachtingen te managen
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> Kandidaat kan een voorbeeld geven van een dergelijke situatie Kandidaat kan goed uitleggen wat hij/zij gedaan heeft en waarom Kandidaat laat zien dat hij/zij prioriteiten heeft gesteld <p>EN</p> <ul style="list-style-type: none"> Kandidaat heeft in het gegeven voorbeeld laten zien goed te communiceren en verwachtingen te managen

CASE	Analytische vaardigheden (communicatie zie hieronder)	
Weging:	Element (onvoldoende=0 pt voldoende=0,5 pt goed=1 pt)	Punten
	Bedenkt passende MECE structuur	
	Gebruikt structuur gedurende case op passende wijze	
	Bedenkt passende hypothese	
	Bedenkt ook creatieve/niet voor hand liggende hypothesen	
	Maakt logische aannames en/of vraagt om extra informatie waar nodig	
	Zet analyses om hypothesen te testen op gestructureerde & logische manier op	
	Rekent vlot	
	Rekent foutloos	
	Maakt gebruik van sanity checks om (tussentijdse) uitkomsten te controleren	
	Trekt logische conclusies obv hypothesen en analyses	
	Totaal	



Score	Toelichting	Totaal aantal punten
1	onvoldoende	0-3 punten
2	matig	3-6 punten
3	voldoende	6-7,5 punten
4	goed	7,5-9 punten
5	excellent	9-10 punten

Communicatie (in case en elders)		
Weging:	Element (onvoldoende=0 pt voldoende=0,5 pt goed=1 pt)	Punten
	Kandidaat communiceert helder en beknopt	
	Kandidaat houdt gesprek op goede manier op gang (bijv. mate van uitgebreidheid antwoord, door vervolgvragen te stellen)	
	Goede, open lichaamstaal	
	Spreekt met zelfvertrouwen	
	Luistert goed / coachable (bijv. luistert goed naar hints in case)	
	Case specifiek: Verheldert probleem / belangrijkste doel / gewenste oplossing is	
	Case specifiek: Spreekt denkstappen hardop uit	
	Case specifiek: Vat probleem en oplossing helder en beknopt samen	
	Totaal	
Score	Toelichting	Totaal aantal punten
1	onvoldoende	0-2 punten
2	matig	2-4 punten
3	voldoende	4-6 punten
4	goed	6-7 punten
5	excellent	7-8 punten



Gespreksronde 3

Vraag 1:	Hoe wil je komende jaren ontwikkelen? Wat wil je in de komende jaren leren?	
Weging:	Elementen van een goed antwoord: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft aan harde skills (excel, powerpoint, etc) te willen ontwikkelen <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft aan analytische vaardigheden te willen ontwikkelen <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft aan (zachtere) cliëntgerichte vaardigheden te willen ontwikkelen (overtuigend communiceren, presenteren) <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft aan verantwoordelijkheid te willen nemen bij ontwikkeling it's public <input type="checkbox"/> Kandidaat geeft aan te willen leren om anderen aan te sturen <input type="checkbox"/> Kandidaat wil leren hoe overheid werkt / ervaring opdoen bij verschillende delen overheid (verschillende onderwerpen) 	
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Géén van bovenstaande indicatoren
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Één van bovenstaande indicatoren
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Twee van bovenstaande indicatoren
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Drie van bovenstaande indicatoren
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Vier van bovenstaande indicatoren

Vraag 2:	Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je een ingewikkeld onderwerp moest uitleggen aan iemand die daar niets van wist? Welk onderwerp was dat en hoe heb je het uitgelegd?	
Weging:	Elementen van een goed antwoord: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kandidaat kan een concreet voorbeeld geven van een dergelijke situatie <input type="checkbox"/> Kandidaat toont begrip van het belang van bekend zijn met en aanpassen aan de achtergrondkennis van de desbetreffende persoon <input type="checkbox"/> Kandidaat legt uit hoe hij/zij tijdens de uitleg steeds heeft gecheckt of de desbetreffende persoon het verhaal nog kon volgen <input type="checkbox"/> Kandidaat toont aan dat zijn/haar aanpak succesvol was en dat de desbetreffende persoon het uiteindelijk ook begreep 	
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Géén van bovenstaande indicatoren
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Één van bovenstaande indicatoren
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Twee van bovenstaande indicatoren
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Drie van bovenstaande indicatoren
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Vier van bovenstaande indicatoren

Vraag 3:	Heb je ooit samengewerkt met iemand met wie de communicatie stroef verliep? Wat gebeurde er en hoe ben je hier mee omgegaan?	
Weging:	Elementen van een goed antwoord: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kandidaat kan een concreet voorbeeld van een dergelijke situatie geven <input type="checkbox"/> Kandidaat toont inlevingsvermogen in de andere persoon <input type="checkbox"/> Kandidaat is het gesprek aangegaan met de betreffende persoon <input type="checkbox"/> Kandidaat heeft ook geprobeerd zijn/haar eigen gedrag aan te passen <input type="checkbox"/> Kandidaat toont reflectie op eigen gedrag en/of wat hij/zij geleerd heeft voor een volgende 	



	keer	
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Géén van bovenstaande elementen
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Één van bovenstaande elementen
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Twee van bovenstaande elementen
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Drie van bovenstaande elementen
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Vier of meer van bovenstaande elementen

Vraag 4:	Kun je een voorbeeld geven waar je moest werken met onduidelijke instructies? (werk/studie/privé) Wat deed je toen en doe je verder in het algemeen om daar mee om te gaan?	
Weging:		
Score	Toelichting	Beschrijving van elementen die terugkomen in een antwoord op dit niveau
1	onvoldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat gaat zelf aan de slag en hoopt dat het goed komt
2	matig	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat herkent dat instructies onduidelijk zijn • Kandidaat gaat zelf na of niet begrijpen van de instructies veroorzaakt wordt door bijv. gebrek aan kennis dat zelfstandig opgelost kan worden (met proportionele tijdsinvestering)
3	voldoende	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat herkent dat instructies onduidelijk zijn • Kandidaat gaat zelf na of niet begrijpen van de instructies veroorzaakt wordt door bijv. gebrek aan kennis dat zelfstandig opgelost kan worden (met proportionele tijdsinvestering) • Kandidaat zou bij andere collega's gaan vragen of zij meer helderheid kunnen bieden
4	goed	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat herkent dat instructies onduidelijk zijn • Kandidaat gaat zelf na of niet begrijpen van de instructies veroorzaakt wordt door bijv. gebrek aan kennis dat zelfstandig opgelost kan worden (met proportionele tijdsinvestering) • Kandidaat zou bij andere collega's gaan vragen of zij meer helderheid kunnen bieden • Kandidaat vraagt bij de opdrachtgever door over wat precies de bedoeling is
5	excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaat herkent dat instructies onduidelijk zijn • Kandidaat gaat zelf na of niet begrijpen van de instructies veroorzaakt wordt door bijv. gebrek aan kennis dat zelfstandig opgelost kan worden (met proportionele tijdsinvestering) • Kandidaat zou bij andere collega's gaan vragen of zij meer helderheid kunnen bieden • Kandidaat vraagt bij de opdrachtgever door over wat precies de bedoeling is • Kandidaat doet zelf suggesties over wat mogelijke opties zijn

CASE	Analytische vaardigheden (communicatie zie hieronder)	
Weging:	Element (onvoldoende=0 pt voldoende=0,5 pt goed=1 pt)	Punten
	Bedenkt passende MECE structuur	



	Gebruikt structuur gedurende case op passende wijze		
	Bedenkt passende hypothese		
	Bedenkt ook creatieve/niet voor hand liggende hypothesen		
	Maakt logische aannames en/of vraagt om extra informatie waar nodig		
	Zet analyses om hypothesen te testen op gestructureerde & logische manier op		
	Rekent vlot		
	Rekent foutloos		
	Maakt gebruik van sanity checks om (tussentijdse) uitkomsten te controleren		
	Trekt logische conclusies obv hypothesen en analyses		
	Totaal		
Score	Toelichting	Totaal aantal punten	
1	onvoldoende	0-3 punten	
2	matig	3-6 punten	
3	voldoende	6-7,5 punten	
4	goed	7,5-9 punten	
5	excellent	9-10 punten	

Communicatie (in case en elders)		
Weging:	Element (onvoldoende=0 pt voldoende=0,5 pt goed=1 pt)	Punten
	Kandidaat communiceert helder en beknopt	
	Kandidaat houdt gesprek op goede manier op gang (bijv. mate van uitgebreidheid antwoord, door wedervragen te stellen)	
	Goede, open lichaamstaal	
	Spreekt met zelfvertrouwen	
	Luistert goed / coachable (bijv. luistert goed naar hints in case)	
	Case specifiek: Verheldert probleem / belangrijkste doel / gewenste oplossing is	
	Case specifiek: Spreekt denkstappen hardop uit	
	Case specifiek: Vat probleem en oplossing helder en beknopt samen	
	Totaal	



Score	Toelichting	Totaal aantal punten
1	onvoldoende	0-2 punten
2	matig	2-4 punten
3	voldoende	4-6 punten
4	goed	6-7 punten
5	excellent	7-8 punten