

beoordelingsfout	toelichting
eerste indruk	Neiging tot snel oordelen / denken iemand snel 'door te hebben' en te kunnen typeren
halo effect	'stralenkrans': een gunstige indruk op slechts enkele kenmerken straalt uit op andere gezichtspunten
horn effect	'horentjes opzetten': een ongunstige indruk op slechts enkele kenmerken straalt uit op andere gezichtspunten
Logische fout	halo/horn: als de kandidaat op competentie A goed (zwak) is, dan moet dat bij B ook wel (niet) zo zijn
sympathie	de kandidaat gunstiger beoordelen op grond van gevoel voor de kandidaat ('het klikt')
antipathie	de kandidaat ongunstiger beoordelen op grond van gevoel voor de kandidaat ('het klikt niet')
gelijkenis	de kandidaat beoordelen op grond van veronderstelde overeenkomsten of verschillen met andere personen
contrast- of sequentieeffecten	beoordelen op grond van veronderstelde overeenkomsten of verschillen met eerdere kandidaten
projectie	het toeschrijven van (pos/neg) eigenschappen van jezelf aan de kandidaat
impliciete persoonlijkheidstheorieën	'dikke mensen zijn gezellig' en andere 'theorieën' die de beoordeling beïnvloeden
significant effect	verschillende beoordelaars wegen hetzelfde aspect verschillend, danwel kijken naar andere aspecten
stereotype	de kandidaat eigenschappen toekennen op grond van de groep waartoe hij klaarblijkelijk behoort
vooroordelen	de de kandidaat eigenschappen toekennen op grond een oordeel dat berust op een neiging, traditie of navolging
mildheid	de neiging om bij de beoordeling steeds bovengemiddeld te scoren, een zogenaamde positieve tendens
centrale tendentie	de neiging om steeds in het midden te scoren, zonder uitschieters, veelal uit onzekerheid van de assessor
strengheid	de neiging op steeds lager dan gemiddeld te scoren, een zogenaamde negatieve tendens
verhoudingsfouten	U zeggen, aankijken worden op verschillende wijze ervaren. Geldt ook voor attitude zoals gereserveerd, beleefd, kritische zijn
contaminatie	het oordeel wordt gekleurd omdat de beoordelaar ook andere elementen in het oordeel betreft dan de te scoren items
overschatten (1)	eigenschappen van de kandidaat worden overschat omdat de beoordelaar ze zelf ook heeft, en ze wil benadrukken
overschatten (2)	eigenschappen van de kandidaat worden overschat omdat de beoordelaar ze zelf niet heeft en er daarom tegen op kijkt
onderschatten (1)	eigenschappen van de kandidaat worden onderschat omdat de beoordelaar ze zelf ook heeft en ze vanzelfsprekend vindt
onderschatten (2)	eigenschappen van de kandidaat worden onderschat omdat de beoordelaar ze zelf niet heeft en ze daarom bagatelliseert

WAKKER:	STAR / START
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Waarnemen ▪ Aantekeningen maken ▪ Kwalificeren ▪ Kwantificeren ▪ Evalueren ▪ Rapporteren 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Situatie ▪ Taak ▪ Actie ▪ Resultaat ▪ (Transfer)

<i>DO</i>	<i>DON'T</i>
Uitgangspunt is de te onderzoeken competentie	Uitgangspunt is de manier waarop de kandidaat de competentie uitvoert
Beoordelen van gedrag en prestatie	beoordelen van karakter en persoonlijkheidseigenschappen
Oordeel wordt onderbouwd met heldere en steekhoudende argumenten	Oordeel wordt onderbouwd met argumenten waarover meningsverschil mogelijk is
Waargenomen feiten, specifiek en concreet, worden beschreven/besproken	De interpretatie van de waargenomen feiten wordt besproken
Er worden aantekeningen gemaakt van kritische incidenten	Geen aantekeningen / uitgaan van ergernissen over de kandidaat
Er wordt zorgvuldig een beperkt aantal zwakke punten genoteerd	Een eindeloze lijst kritiekpunten geven
Er is oogcontact tijdens het nagesprek	Vermijden van oogcontact
Het slechte nieuws wordt in het begin van het gesprek aan de orde gesteld	Het slechte nieuws wordt tot het einde bewaard
In het gesprek wordt royaal omgesprongen met de sterke punten en deze worden beloofd/pluimen uitdelen	Er worden amper sterke punten genoemd, maar wel veel zwakke
Feedback is altijd gericht op toekomstig leren	Feedback is gericht op afrekenen op grond van voorafgaand leren