



E-guide **Gedragsggericht** **Interviewen in 2026**

Van buikgevoel naar gegronde conclusies.
Hoe je écht talent herkent in een gesprek.

Een Quintessence-gids voor HR-professionals die beter willen kiezen.

Inhoud

1. Waarom gedragsgericht interviewen?
2. De kern van het GGI-principe
3. De opbouw van een sterk gedragsgericht interview
4. De voordelen voor jouw organisatie
5. Hoe herken je goed gedragsgericht interviewgedrag bij jezelf?
6. Veelgemaakte fouten
7. GGI in de praktijk: hoe start je?
8. Van inzicht naar impact

1. Waarom gedragsgericht interviewen?

Werven op buikgevoel lijkt efficiënt, tot het fout loopt. Een verkeerde aanwerving kost gemiddeld **30% van het jaarsalaris** van de medewerker. En dit staat nog los van de impact op het team en de **organisatie**.

Gedragsgericht interviewen (GGI) helpt je die kost vermijden. Het vertrekt niet van veronderstellingen, maar van **gedrag in relevante situaties**: wat deed iemand écht, in een concrete werksituatie, en wat was het resultaat?

Het is een gestructureerde methode met wetenschappelijke basis die **betrouwbaarheid en voorspellende waarde** toevoegt aan je selectieproces.

2. De kern van het GGI-principe

“De **beste voorspeller voor toekomstig werkgedrag** is eerder vertoond gedrag.”



In plaats van te vragen:

“Hoe zou je omgaan met een moeilijke klant?”

vraag je beter:

“Vertel over een moment waarop je effectief met een moeilijke klant omging. Wat deed je precies?”

Zo ga je van intenties naar **échte performantie**. En dat maakt het verschil tussen een **aangenaam** gesprek en een goed onderbouwde beslissing.

3. De opbouw van een sterk gedragsgericht interview

1

Vorbereiding

- Start met een heldere functiebeschrijving en competentieprofiel.
- Vertaal elke competentie in gedragsindicatoren: concreet waarneembaar gedrag.

2

De vragenstructuur

Gebruik de STAR-methode om het gesprek te structureren:

- **Situatie:** Wat was de context?
- **Taak:** Wat was jouw rol of verantwoordelijkheid?
- **Actie:** Wat deed je concreet?
- **Resultaat:** Wat was de uitkomst?

3

Doorvragen

De kwaliteit van je interview hangt af van je doorvragen.

Gebruik neutrale, open vragen als:

- “Wat maakte die situatie moeilijk?”
- “Wat deed je toen anders dan anderen?”
- “Wat heb je eruit geleerd?”

4. De voordelen voor jouw organisatie

Klassiek interview

Focus	CV en indruk
Betrouwbaarheid	Beperkt
Objectiviteit	Afhankelijk van interviewer
Impact	Vaak subjectief

Gedragsgericht interview

Concreet gedrag
Hoog (wetenschappelijk gevalideerd)
Gestandaardiseerd
Evidence-based inzicht

Kortom: Je wint aan consistentie, voorspellende kracht en fairness,
ook bij interne mobiliteit of talentontwikkeling.

5. Hoe herken je goed gedragsgericht interviewgedrag bij jezelf?

- Je luistert meer dan je spreekt.
- Je noteert gedrag, geen interpretaties.
- Je toetst conclusies bij collega-**interviewers**.
- Je baseert feedback op observatie, niet op gevoel.

6. Veelgemaakte fouten

- Te snel conclusies trekken (“Ze lijkt extravert, dus vast commercieel”).
- Geen concrete voorbeelden vragen en **hypothetische vragen stellen** (“Ik zou dat aanpakken door ...”).
- Te veel praten, te weinig laten vertellen.
- Geen onderscheid maken tussen *ervaring en gedrag*.

7. GGI in de praktijk: hoe start je?

- Begin met 2 à 3 kerncompetenties per functie.
- Werk vragenlijsten uit met concrete gedragsvoorbeelden.
- Train assessoren om consistent te scoren.
- Gebruik de inzichten om **ontwikkelingsgericht feedback** te geven, niet enkel om te selecteren.

8. Van inzicht naar impact

Bij Quintessence leiden we jaarlijks honderden HR-professionals op tot gecertificeerde assessoren. Tijdens onze opleiding Gedragsgericht Interviewen leer je:

- de techniek toepassen in realistische cases,
- gedragsindicatoren correct interpreteren,
- feedback geven die talent verder ontwikkelt.

Een opleiding die evidence-based is, maar bovenal **warm-menselijk**, net zoals het gesprek zelf.

Meer leren?

Bekijk het programma van de opleiding
Of plan een vrijblijvend gesprek met een van onze trainers.

info@quintessence.be | +32 (0)3 281 44 88

www.quintessence.be