



# Assessment voorbereiden

U bent uitgenodigd voor een assessment center en vraagt zich af wat u tijdens de onderzoeksdag te wachten staat. Dat is vooral afhankelijk van de vraagstelling van een werkgever aan het assessmentbureau. Maakt het assessment deel uit van een selectieprocedure of moet d.m.v. onderzoek het ontwikkelpotentieel van een kandidaat worden vastgesteld. Hierna informeren wij u over de verschillende onderzoeksmethoden, de beoogde doelen hiervan, en het algemene verloop van een onderzoeksdag.

## Selectie-assessment

Het doel van een selectie-assessment is om de geschiktheid van een potentiële kandidaat objectief vast te stellen. Dat wil zeggen of het competentieprofiel van de kandidaat past bij een bepaalde functie. Dit instrument wordt vooral ingezet bij werving & selectieprocedures en bij interne promotievraagstukken. De werkgever kan dan bepalen of - en in welke mate - een kandidaat over de juiste competenties beschikt.

## Ontwikkel-assessment

Bij een ontwikkel-assessment worden de potentiële kwaliteiten en capaciteiten van een medewerker geïnventariseerd. Daarbij wordt gekeken of – en in hoeverre – deze nog ontwikkelbaar zijn. Dit onderzoeksinstrument wordt vaak ingezet bij zogenaamde MD-trajecten, loopbaanoriëntatie en in het kader van een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP). Aspecten als leerstijl, motivatoren en intellectuele capaciteiten komen aan de orde, evenals de meest relevante ontwikkelpunten. Daarnaast ondersteunt het ontwikkel-assessment een medewerker bij het nadenken over passende vervolgstappen in zijn / haar loopbaan. Voor toekomstig succes is het essentieel om een realistisch beeld op te bouwen van de eigen competenties. Zodoende kan de haalbaarheid van de eigen loopbaanmogelijkheden beter worden ingeschat. Een realistisch zelfbeeld leidt dus tot de juiste keuzes en een succesvolle loopbaanvoortzetting.

## Capaciteitentest

Deze test is bedoeld om uw werk- en denkniveau vast te stellen. Voorheen werd gesproken over intelligentie, thans wordt vooral het begrip cognitieve capaciteiten gebruikt. In feite gaat het om uw aanleg, uw talent om te leren. Het niveau van een test wordt gekozen op basis van de functie of - als daar geen sprake van is - uw te verwachten niveau. U krijgt een aantal meerkeuze opgaven die u binnen een beperkte tijd moet oplossen. Deze opgaven zijn samengesteld uit *taal*, *cijfers* en *figuren*. Omdat u zoveel mogelijk goede antwoorden moet geven in de beschikbare tijd is het belangrijk dat u snel en nauwkeurig werkt. Meestal zijn er teveel opgaven voor de beschikbare tijd. Als u een test niet af heeft, zegt dat niet automatisch iets over uw resultaat.

Uw score wordt vergeleken met het gemiddelde resultaat van andere mensen van uw opleidingsniveau (de normgroep). U scoort dus gelijk aan, hoger of lager dan het gemiddelde van deze groep. De capaciteitentest heeft de hoogste voorspellende waarde ten opzichte van de andere instrumenten van het psychologisch onderzoek en weegt dan ook tamelijk zwaar mee in ons uiteindelijke advies.

## Multicultureel

Reflect Personeelsadvies gebruikt valide multiculturele capaciteitentests. De tests worden aanbevolen om te gebruiken bij zowel autochtone kandidaten als kandidaten met een niet-Nederlandse achtergrond. De betrouwbaarheidsfactor van de door ons gebruikte tests varieert van .88 tot .95. zodat een betrouwbare weergave wordt verkregen van de intellectuele capaciteiten van de onderzochte.

## Persoonlijkheidsvragenlijst

Wij gebruiken geautomatiseerde en schriftelijke vragenlijsten. De keuze is afhankelijk van de vraagstelling van het onderzoek. Vaak betreft het algemene vragenlijsten, waarmee we uw voorkeursgedrag in kaart brengen. Het kunnen echter ook vragenlijsten zijn die de effectiviteit van commercieel of leidinggevend gedrag meten. Gaat het om reïntegratie, dan kunnen de vragen gericht zijn op het inventariseren van eventuele klachten. U kunt op deze vragenlijsten dus geen goede of foute antwoorden geven. Er is ook geen sprake van tijdsdruk. Antwoord bij voorkeur spontaan en eerlijk. Wat u spontaan zegt, is meestal ook wat u spontaan doet.

## Criteriumgericht interview

In een vraaggesprek wordt uw curriculum vitae - opleiding en eventuele loopbaan - doorgenomen en vragen wij onder andere naar uw ervaring, motivatie en ambities. Daarnaast stellen wij vragen die te maken hebben met belangrijke competenties of aandachtspunten voor de specifieke functie waarvoor u wordt getest. Zo zal u worden gevraagd hoe u bepaalde zaken, die voor de functie relevant zijn, in het verleden heeft aangepakt. Als u met behulp van voorbeelden kunt vertellen hoe u eerder met soortgelijke situaties bent omgegaan, krijgen wij een indruk van het gedrag dat in de toekomst van u verwacht mag worden.

## Open interview

In dit interview wordt de levensloop van de kandidaat doorgenomen. Welke keuzes zijn er tot op heden gemaakt, wat zijn motiverende gebeurtenissen geweest? Vervolgens worden betekenis en patroon vertaald naar de toekomst. De adviseur zal ook vragen stellen over uw persoonlijke achtergrond en sociale omstandigheden om tot een beter begrip en beeldvorming te komen.

Alles wat u in het interview vertelt, wordt vertrouwelijk behandeld. Persoonlijke achtergrondinformatie komt nooit in een geschreven rapportage terug anders dan in heel algemene termen, die niet te herleiden zijn tot derden en/of gebeurtenissen.

## Simulatie

Een simulatie is een praktijkproef. We bootsen een situatie uit de dagelijkse praktijk na om rechtstreeks uw gedrag te kunnen waarnemen. De proef bestaat meestal uit een rollenspel, waarbij u wordt gevraagd een gesprek te voeren met een medewerker over een probleem. U krijgt enige tijd om zich voor te bereiden, het rollenspel duurt ca. 15 minuten. Daarna vindt een korte nabespreking met u plaats.

De simulatie kan echter ook een oefening op de computer zijn. Zoals bijvoorbeeld een postbakoefening om de vaardigheid in plannen en organiseren te meten of een managementgame voor het nemen van strategische beslissingen. Het kan ook gaan om opdrachten om uw stelvaardigheid te beoordelen, de wijze waarop u een probleem analyseert of uw presentatievaardigheid.

## Doorlooptijd

De uitvoering van een volledig assessment duurt in principe één werkdag, maar dat is mede afhankelijk van het onderzoeksdoel en van de vraagstelling. Zo'n onderzoek kan namelijk uit meerdere onderdelen bestaan waaronder: gedragsonderzoek (diverse persoonlijkheidsvragenlijsten), capaciteitentests, praktijksimulaties en een competentiegericht interview. Reflect verschaft u ruimschoots voor de testdag de benodigde informatie over het dagprogramma.

## Feedback

Kort na de onderzoeksdag licht Reflect de onderzoeksgegevens altijd eerst toe aan de kandidaat / medewerker. Dat gebeurt tijdens een persoonlijk feedbackgesprek, aan de hand van een conceptrapport. Uit ervaring weten wij dat dit het begrip van de kandidaat bevordert, evenals de acceptatie van de uiteindelijke conclusies.

## Rapportage / Rechten

Nadat de kandidaat zich accoord heeft verklaard met het eindrapport en toestemt met verzending hiervan – wordt dit document aan de opdrachtgever verstrekt. De kandidaat ontvangt hiervan tegelijkertijd een integraal afschrift. Overigens handelt Reflect Personeelsadvies conform de beroepscode van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). De assessor die u tijdens de onderzoeksdag begeleidt, zal u aan het begin van het onderzoek nader informeren over onze werkwijze en uw rechten als kandidaat.

## Oprissen en oefenen

Een uitgebreid assessment kan bestaan uit verschillende onderdelen, waaronder meestal een interview aan de hand van uw curriculum vitae en/of het betreffende functieprofiel. Zoals eerder genoemd kunt u ook enkele persoonlijkheidsvragenlijsten en verschillende capaciteitentests verwachten, evenals een praktijksimulatie in de vorm van een of meerdere rollenspellen. U wordt dan geconfronteerd met een praktijksituatie, waarbij een assessor (beoordelaar) uw aanpak observeert en beoordeelt. Het is afhankelijk van de onderzoeksvraag welke instrumenten worden ingezet.

U kunt zich enigszins voorbereiden op de testdag o.a. door het oprissen van uw rekenvaardigheid, spelling en grammatica etc.. Dit biedt echter geen garantie voor hoge(re) testcores. Het kan er wel voor zorgen dat u zich op de testdag rustig voelt, omdat u een beeld heeft van wat u te wachten staat. In grote bibliotheken kunt u oefenmateriaal vinden over capaciteitentests. In de betere boekhandel vindt u boeken met heldere informatie over assessments en oefeningen. Een kleine greep hieruit:

- Assessment doen: hoe werkt het voor jou ? (B. Kok / F. de Jongh);
- Het psychologisch onderzoek (W. Bloemers);
- Vingeroefeningen voor de psychologische tests (F. Brenner / D. Dilger).

Op het internet zijn vele sites te vinden waar u – soms gratis – kunt oefenen om een indruk te krijgen van de verschillende IQ tests. Houdt u er rekening mee dat vele van deze testen niet valide zijn; het testresultaat is dus niet altijd representatief.

## Zorg dat u fit bent !

Voor de goede orde benadrukt de directie van Reflect Personeelsadvies dat de eindverantwoordelijkheid voor het zich al dan niet voorbereiden volgens dit informatieve document geheel bij uzelf berust. Aan de inhoud van dit document kunnen dus geen rechten worden ontleend.

De meeste mensen ervaren een testdag als vermoeiend. Het is belangrijk dat u zowel lichamelijk als geestelijk fit bent, dus een goede nachtrust is in ieder geval raadzaam. Mocht u nog een vraag hebben over uw aanstaande assessment, dan vernemen wij deze graag van u. Rest ons u veel succes en een goed testresultaat toe te wensen.

## Reflect Personeeladvies 's-Hertogenbosch