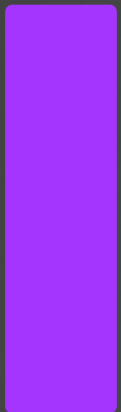


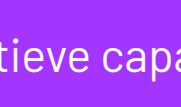
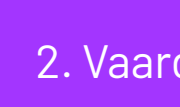
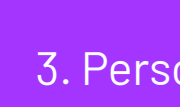


NEGEN SOORTEN ASSESSMENTS

Praktische tips voor het
kiezen van de types die
geschikt voor jou zijn



Negen soorten assessments

	1. Cognitieve capaciteit	2. Vaardigheden en kennis	3. Persoonlijkheid	4. Integriteit	5. Waarden	6. Biodata	7. 360-graden feedback	8. Gestructureerde sollicitatiegesprekken	9. Situatiebeoordeling
									
									
									
									
									
									
									
									
									
									



Cognitieve capaciteit

Doel

Het beoordelen van vaardigheden die nodig zijn om kritisch te kunnen denken (zoals redeneren, perceptie, geheugen, verbale en wiskundige vaardigheden en probleemoplossend vermogen)

Voorbeeld

Welk van de volgende woorden is een antoniem van het woord theorie?

- A. calculaties
- B. gok
- C. ideologie

Voordelen

Direct kant en klaar in te zetten; een sterke voorspeller van werkprestaties voor een breed scala aan banen

Nadelen

Sollicitanten kunnen het gevoel krijgen dat sommige tests op het eerste gezicht niet valide zijn en weinig aan de baan gerelateerd; kan leiden tot raciale/etnische verschillen

Gebruik **cognitieve capaciteitentests** voor

- ✓ **Deductief redeneren**
- ✓ **Ruimtelijk inzicht / visuele aanleg**





Vaardigheden en kennis

Doel

Bepaal wat iemand weet op het moment van afname

Voorbeeld

Wat betekent het acroniem WWW?

- A. World Wide Wednesdays
 - B. World Wide Web
 - C. World Welcomes Wildlife
-

Voordelen

De tests zijn zeer representatief voor de kennisgebieden en vaardigheden die nodig zijn om het werk uit te voeren, waardoor ze een hoge voorspellende waarde hebben voor goede prestaties

Nadelen

De tests meten wat een sollicitant momenteel weet, maar niet of de persoon nieuwe kennis snel tot zich neemt; vereist frequente updates om actueel te blijven

Gebruik **vaardigheden- en kennistests** voor

- ✓ Medische rollen
- ✓ Boekhouding



Persoonlijkheid

Doel

Ontworpen om systematisch informatie te verkrijgen over iemands motivaties, voorkeuren, interesses, emotionele huishouding en stijl van omgaan met mensen en situaties

Voorbeeld

Ik vind het makkelijk om anderen te beïnvloeden (Eens tot Oneens op een Likert-schaal)

Voordelen

Geschikt om sollicitanten te selecteren met sterke interpersoonlijke vaardigheden of andere specifieke werkgerelateerde persoonlijkheidskenmerken; moeilijker te faken omdat er geen 'verkeed' type persoonlijkheid bestaat

Nadelen

Kan tijdrovend zijn om te voltooien; kandidaten kunnen proberen een sociaal wenselijk profiel te creëren

Gebruik
persoonlijkheidsvragenlijsten
voor

✓ **Verkooprollen**

✓ **Dienstrollen**





Integriteit

Doel

Een persoonlijkheidsvragenlijst die specifiek is ontworpen om te beoordelen hoe geneigd een sollicitant is om eerlijk en betrouwbaar te zijn

Voorbeeld

Hoe verdedigbaar is de volgende situatie? "Niet betalen voor de ritprijs in het openbaar vervoer"

Voordelen

Beperk contraproductief gedrag op de werkplek; kandidaten laten weten dat integriteit een belangrijke organisatiewaarde is

Nadelen

Lijkt wellicht onnodig en invasief; sommige vragen zijn erg transparant, waardoor ze makkelijk wenselijk kunnen worden ingevuld

Gebruik **integriteitstests** voor

- ✓ Veiligheid en naleving op de werkplek
- ✓ Eerlijkheid en vertrouwelijkheid



Waarden

Doel

Vergelijk de persoonlijkheid, interesse, waarden of voorkeur voor organisatiecultuur van de sollicitant met de karakteristieken van de baan of organisatie

Voorbeeld

"In mijn vrije tijd ga ik graag naar een museum of orkest" (Eens tot Oneens op een Likert-schaal)

Voordelen

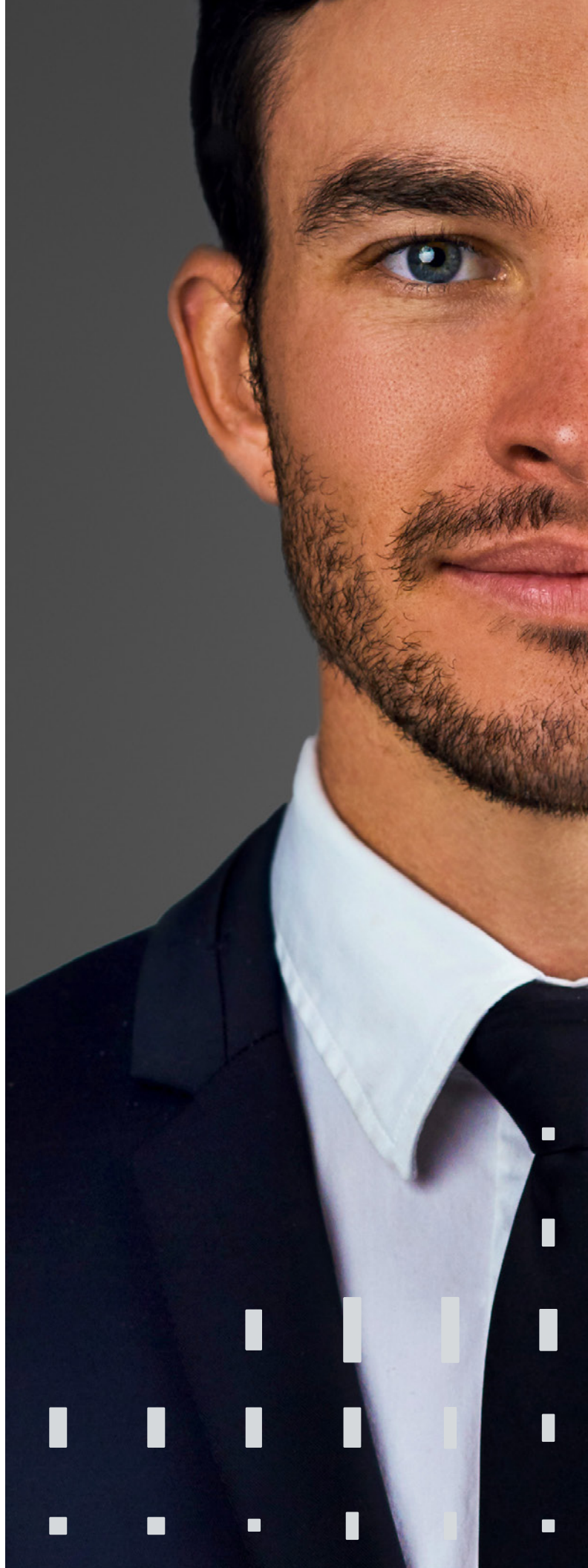
Geschikt voor het selecteren van individuen die goed bij een organisatie passen (met laag verloop tot gevolg); kijkt naar wat iemand wil doen, niet wat diegene kan doen

Nadelen

Lagere voorspellende waarde dan andere soorten assessments

Gebruik **waarde-assessments** voor

- ✓ Match met bedrijfscultuur
- ✓ Leiderschap





Biodata

Doel

Vraagt naar gebeurtenissen en gedrag in het verleden die persoonlijkheidskenmerken, houdingen, ervaringen, interesses, vaardigheden en capaciteiten weerspiegelen

Voorbeeld

Hoe vaak heb je in het verleden complexe informatie moeten delen met mensen die niet bekend waren met de technische details?

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| ☐ Vaak | ☐ Zelden |
| ☐ Regelmatig | ☐ Nooit |
| ☐ Soms | |

Voordelen

Aangetoond effectieve voorspeller van werksucces in tal van situaties en voor een breed scala aan criteria

Nadelen

Gaat uit van de assumptie dat gedrag uit het verleden de beste voorspeller is van toekomstig gedrag; kan doorzichtig zijn en daarom makkelijk wenselijk in te vullen

Gebruik **biodata** voor

- ✓ Iemands interesses in verschillende industrieën begrijpen
- ✓ Negatieve impact beperken



360-graden feedback

Doel

Verzamelde evaluaties over een deelnemer uit twee of meer beoordelingsbronnen, waaronder zichzelf, een supervisor, collega's, directe ondergeschikten, interne klanten, externe klanten en verkopers of leveranciers

Voorbeeld

Deze persoon deelt informatie op grote schaal en houdt geen informatie achter voor anderen (Eens tot Oneens op een Likert-schaal)

Voordelen

Meerdere standpunten vergroten de betrouwbaarheid en validiteit; geeft een vollediger beeld van de prestaties; vestigt aandacht op zaken die anders zouden worden genegeerd

Nadelen

Kan kostbaar zijn in geld en tijd; organisaties slagen er soms niet in het doel van de 360-graden feedback over te brengen of om kandidaten adequaat te debriefen over hun beoordelingen

Gebruik **360-graden feedback** voor

- ✓ **Ontwikkeling**
- ✓ **Administratieve beslissingen**





Gestructureerde sollicitatiegesprekken

Doel

Sollicitatiegesprekken die gebruik maken van gestructureerde regels voor het ontlocken, observeren en evaluere van reacties, waardoor het persoonlijke oordeel van de gespreksleider wordt ingeperkt

Voorbeeld

Noem eens een voorbeeld van een keer dat je iemand probeerde aan te moedigen tot actie en je je communicatiestijl moest aanpassen om aan de behoeften van die persoon te voldoen

Voordelen

Helpt te zorgen dat kandidaten gelijke kansen krijgen tot het verstrekken van informatie en dat ze nauwkeurig en consistent worden beoordeeld; kan competenties beoordelen die moeilijk te meten zijn met andere soorten assessments

Nadelen

Ook al is het proces gestandaardiseerd: we blijven mensen, dus vooringenomenheid kan nog steeds binnensluipen; kan tijdrovend zijn

Gebruik **gestructueerde sollicitatiegesprekken** voor

- ✓ **Communicatie-gerelateerde rollen**
- ✓ **Gedetailleerde informatie is gewenst**

Zet je assessments om in talentoplossingen

Assessments zijn een gedegen manier om de vaardigheden, capaciteiten en motivatie van huidige en toekomstige werknemers objectief te meten. En ze zijn nog waardevoller als je ze integreert in een complete talentoplossing.

Talogy is wereldwijd leider wat betreft het combineren van wetenschappelijke principes met techniek in beoordelings- en ontwikkelingsinstrumenten die in te zetten zijn op elk punt in de carrière van werknemers. Deze aanpak levert zeer boeiende, valide en verdedigbare assesmentoplossingen op voor onze klanten in de bedrijfswereld, de overheid en de publieke sector.

Onze klanten weten ons te vinden voor uitdagingen gedurende het hele traject van sollicitant tot medewerker:



Filteren

Krijg snel en eenvoudig inzicht in de vaardigheden van grote groepen sollicitanten, zodat je je kunt concentreren op de talenten die het beste bij jouw organisatie en de rollen passen. Wij helpen je de juiste assessments voor de baan te vinden en een geweldige kandidaat-ervaring te bieden.



Selecteren en identificeren

Beoordeel interne of externe kandidaten om inzicht te krijgen in hun vaardigheden, capaciteiten en ontwikkelpotentie. Of het nu virtueel of in persoon is: we stellen je in staat de juiste capaciteiten aan te wijzen en betere beslissingen over je mensen te nemen.



Ontwikkelen

Identificeer talenten en blijf ze ontwikkelen zodat ze duurzame prestaties leveren. We snappen dat je mensen flexibel, weerbaar en veerkrachtig moeten zijn om met vertrouwen de eisen van zowel vandaag als morgen tegemoet te kunnen treden.



Betrouwbare talentoplossingen voor toonaangevende organisaties