



DE TOEKOMST VAN TALENT ASSESSMENT

Begint met de juiste technologie

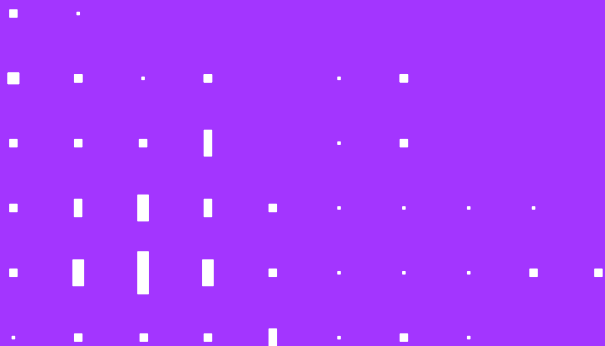


WIJ ZIJN TALOGY

De experts op het gebied van talentmanagement.

We maken oplossingen waarmee talent wereldwijd kan worden geselecteerd, geselecteerd, ontwikkeld en enthousiast kan worden gemaakt. Door de toonaangevende psychologen, gegevenswetenschappers, ontwikkelaars en HR-consultants te verenigen, brengen we de kracht van psychologie en technologie samen zodat jij de beste op gegevens gebaseerde beslissingen kunt nemen op het gebied van personeel.

Met meer dan 30 miljoen assessments die elk jaar worden geleverd in meer dan 50 talen, helpen we klanten te ontdekken hoe uitzonderlijk hun organisatie is.



INHOUD

- 6 Het belang van assessmenttechnologie
- 12 Een korte geschiedenis van de assessmenttechnologie
- 16 Technologie kan helpen
- 28 Het brede aanbod van assessmenttechnologie
- 32 Een praktijkvoorbeeld
- 36 De beperkingen van technologie
- 42 Wij staan voor je klaar om je te helpen



Welkom in het nieuwe tijdperk van talent- assessment

De voordelen van het gebruik van talentassessment zijn al vele decennia bekend: er is geen betere manier om je mensen te begrijpen dan d.m.v. robuuste, wetenschappelijk onderlegde assessmentoplossingen. Ze stellen jou in staat de juiste kandidaten voor de baan te selecteren, en maken het je medewerkers mogelijk om de beste versie van zichzelf te worden.

Maar veranderingen op de markt in de afgelopen decennia hebben het assessmentproces erg onder druk gezet. Lage budgetten, karige middelen en op kandidaten gerichte markten dwingen organisaties wereldwijd er toe om meer te doen met minder. Deze veranderingen dwingen ons ertoe om te innoveren om voorop te kunnen blijven lopen in de veranderende markt. En dat hebben we gedaan: door toekomstbestendige assessment-technologie van de volgende generatie te ontwikkelen. Deze technologie die is gemaakt om deze uitdagingen het hoofd te bieden, zal je in staat stellen je perfecte assessmentoplossing te maken. Efficiënt, betaalbaar en zeer aantrekkelijk.



Het belang van assessment- technologie



In het afgelopen decennium heeft talentmanagement te maken gehad met heel veel uitdagingen, die vaak verband hielden met de voortdurend veranderende wereldwijde status-quo.

- Budgetten en middelen voor werving zijn over het algemeen krap, maar het opbouwen van een overtuigend werkgeversmerk is belangrijker dan ooit om in staat te zijn het beste talent aan te trekken
- Op de huidige op kandidaten gerichte markt zijn de kosten van een slechte werving toegenomen, en is het moeilijker dan ooit om de juiste mensen te vinden
- Er is een toenemende vraag naar het creëren van impactvolle ontwikkelingsinitiatieven – en de doeltreffendheid moet vaak meetbaar zijn

//

De kosten om medewerkers die ontslag nemen te vervangen kunnen oplopen tot 0,5 à 2 keer het huidige salaris van de medewerker.

forbes.com

//

Om deze uitdagingen op het gebied van assessment het hoofd te bieden, moeten we onze aanpak veranderen:

dit is waar
assessment-
technologie om de
hoek komt kijken

Assessmenttechnologie kan helpen:

- Meer te doen met minder
- Je processen te vereenvoudigen
- De kandidaattervaring te verbeteren
- Assessmentresultaten makkelijk verteerbaar te maken



Zodat jij de mogelijkheid hebt om:

- Een aantrekkelijke assessmentervaring te creëren
- De juiste kandidaten voor je bedrijf te werven
- Het bedrijf meer op één lijn te krijgen
- De doeltreffendheid van de assessments te optimaliseren





Bedrijven die de tijd nemen om een positieve kandidaattervaring te ontwikkelen, laten weten dat de kwaliteit van hun wervingen met 70% verbeterde.

Glassdoor



70%



Een korte geschiedenis van de assessment- technologie



Geen technologie in zicht

Jaren 40 – jaren 90

Een vel papier, een potlood en een deskundige op het gebied van psychologie die de resultaten een score toewijst. Tijdens de Tweede Wereldoorlog – toen assessments een gangbare praktijk werden – en tot lang daarna, waren assessments een zeer handmatig proces. Ze werden altijd uitgevoerd onder toezicht.

De computer deed zijn intrede

Einde van de jaren 90 tot begin van de jaren 2000

In het begin van de jaren 2000 konden assessments dankzij de technologische vooruitgang voortaan worden gedaan met een computer. Met programma's die via diskettes – en later via cd-roms – werden geïnstalleerd op de computers van testcentra, werd het voltooien van assessments en het toekennen van scores langzaamaan efficiënter.

Internet verovert de wereld

Begin van de jaren 2000 – 2010

Internet is een feit en heeft net zo'n grote invloed op talentassessments als op al het andere in de wereld. Ineens konden kandidaten overal ter wereld assessments invullen en werd de toekenning van scores grotendeels geautomatiseerd, waarmee de noodzaak voor menselijke interventie werd weggenomen en foutmarges werden verkleind. Jammer genoeg betekende het invullen op afstand tegelijkertijd dat fraude toenam.

Van eenvoud tot verfijning

2010 – 2020

In de jaren die volgden op de komst van het internet, kwamen er snel steeds meer functies en opties bij. Hierdoor werd de gebruikerservaring langzaam maar belangrijker, net als de behoefte aan schaalbaarheid: wereldwijde projecten en initiatieven betekenden dat bulkassessments steeds gebruikelijker werden. Het werd de norm om assessments met elkaar te combineren tot volledige oplossingen. De technologie was hier echter niet altijd op voorbereid.





Automatisering en kunstmatige intelligentie

2020 - heden

Grootschalige automatisering zet zich in hoog tempo voort. Van het maken van assessments, tot het toekennen van scores en branding. En sinds kunstmatige intelligentie de assessmentmarkt heeft veroverd, is de verfijning nog groter geworden. Machinaal leren wordt gebruikt om minderheidsgroepen de meest onpartijdige kans te geven op succes. Het feit dat assessments op modulaire wijze worden gemaakt maakt de best mogelijke kandidaatervaring en het meest gerichte proces mogelijk en zeer goed functionerende configuratie betekent dat er in een oogwenk unieke assessments kunnen worden gemaakt. De toekomst van de assessment-technologie is aangebroken, en het is tijd om er het beste van te maken.



Technologie kan helpen



- 1 Processen te automatiseren om minder mensen nodig te hebben
- 2 De kandidaatervaring te verbeteren voor betrokkenheid tijdens het hele proces
- 3 Zich te richten op de belangrijke zaken om bruikbare inzichten te krijgen
- 4 Resultaten te vereenvoudigen om te helpen je belanghebbenden te betrekken
- 5 Machine learning te gebruiken om optimaal te voorspellen
- 6 Makkelijk te configureren om inhoud aan te passen aan veranderende behoeften
- 7 De concurrentie voor te blijven en de voorkeurswerkgever te worden
- 8 Unieke assessments te creëren zonder in te boeten aan robuustheid

1

Processen te automatiseren om minder mensen nodig te hebben

In de hedendaagse wervingswereld, is tijd schaars. De hulpmiddelen zijn vaak minimaal en we worden vaak gevraagd om meer te doen, met minder. Procesautomatisering kan helpen omdat het je in staat stelt je middelen te richten op wat er echt toe doet, in plaats van op administratieve taken. Systeemintegratie, automatische scoretoekenning en directe beschikbaarheid van resultaten voor alle betrokken partijen zijn slechts enkele voorbeelden van hoe technologie echt een verschil kan uitmaken.



2 De kandidaattervaring te verbeteren voor betrokkenheid tijdens het hele proces

Je kandidaten assessen is een lastige evenwichtsoefening: zoveel mogelijk objectieve informatie verzamelen om effectieve beslissingen te kunnen nemen, terwijl je tegelijkertijd je kandidaten betrokken houdt bij het proces in de op kandidaten gerichte wereld.



Assessmenttechnologie kan helpen:

- Je assessments zo te configureren dat ze **inhoud bevatten die relevant** is voor de baan in kwestie. Kandidaten willen graag laten zien wat zij kunnen, en op deze manier krijgen ze echt het gevoel dat ze dat kunnen doen
- Informatie over je bedrijf te laten zien tijdens de assessmentervaring, waardoor het een kans wordt voor **kandidaten om je bedrijf te leren kennen** en ze zo enthousiaster te maken om bij het bedrijf te werken. Denk aan branding, video's over je bedrijf, getuigenissen: de mogelijkheden zijn grenzeloos
- Je assessmentcontent bestellen en combineren zoals jij dat wil, waardoor je een **gevarieerde ervaring** voor kandidaten creëert en ze zich meer betrokken zullen voelen

3 Zich te richten op de belangrijke zaken om bruikbare inzichten te krijgen

Klassieke assessments meten vaak veel dingen die misschien niet relevant zijn voor jou. Hierdoor neemt niet alleen het invullen ervan onnodig veel tijd in beslag, maar het leidt ook tot onoverzichtelijke rapporten met heel veel informatie maar een gebrek aan focus. De nieuwste assessmenttechnologie maakt het je mogelijk om vaardigheden te kiezen en je te richten op gebieden die je nodig hebt, zodat je irrelevante informatie achterwege kan laten. Zo krijg je nette, gerichte en inzichtelijke rapporten die je werk net wat makkelijker maken.

4 Resultaten te vereenvoudigen om te helpen je belanghebbenden te betrekken

Als wervings- of assessmentprofessional werk je niet geïsoleerd van de rest. Er zijn veel belanghebbenden die betrokken zijn bij de processen. Als besluitvormers, sponsors of gewoon om te helpen met de verschillende stappen van het proces. Eenvoud is essentieel om al deze verschillende belanghebbenden het proces, de voordelen en de resultaten van je inspanningen m.b.t. assessments te laten begrijpen. Gerichte, to the point rapporten zijn onmisbaar om ervoor te zorgen dat belanghebbenden achter je staan. Technologie kan helpen scoremechanismen te creëren waarbij er één eindscore is die is gebaseerd op alle verschillende assessmentcomponenten. Zo wordt iets ingewikkelds simpel gemaakt.

5 Machine learning te gebruiken om optimaal te voorspellen

Machine learning technieken kunnen worden ingezet om assessment scoring te ontwikkelen die maximale voorspellende waarde heeft en tegelijkertijd de invloed van bias minimaliseert. Als het op de juiste manier gebruikt wordt, zorgt machine learning dat kandidates alleen beoordeeld worden op hun kan voor success in de rol en niet op andere irrelevante eigenschappen. Zo krijgen alle kandidaten dezelfde kansen.

6

Makkelijk te configureren om inhoud aan te passen aan veranderende behoeften

Om concurrenten voor te blijven op een markt die voortdurend verandert heb je een flexibel assessmentproces nodig. Een proces dat indien nodig snel kan worden aangepast. Met moderne assessmenttechnologie kunnen dergelijke configuraties en optimalisaties snel worden gedaan, waardoor je assessments een veel langere levensduur hebben dan vroeger.



7 De concurrentie voor te blijven en de voorkeurswerkgever te worden

Op de huidige markt die gericht is op kandidaten zijn 'talentpools' kleiner en is de concurrentiestrijd om het beste talent aan te werven enorm groot. Gebruik van de juiste technologie voor je assessments kan de beslissende factor zijn waardoor je het wint van andere werkgevers. Een snel, op technologie gebaseerd proces, interessante en dynamische assessmentcontent en nieuwe en leuke technologische functies zijn allemaal dingen die je helpen de beste mensen te werven.

8

Unieke assessments te creëren zonder in te boeten aan robuustheid

Technologie is bij assessments een gamechanger. Maar technologie is niks zonder de juiste wetenschap. Gedegen vervaardiging van testen, uitgebreide gegevensanalyse en een grote betrouwbaarheid en geldigheid zijn essentieel, maar kunnen soms worden overschaduwd door een slechte kandidaattervaring. Technologie maakt een focus op zowel de ervaring als de wetenschap mogelijk, d.m.v. modulaire assessments die worden samengesteld uit bestaande bouwstenen, en gecombineerd om ze een unieke uitstraling te geven.



Het brede aanbod van assessment- technologie



Het is niet mogelijk om een volledige lijst te geven van beschikbare technologie om assessments te optimaliseren. Er zijn gewoon ontzettend veel fantastische functies. Maar enkele van de belangrijkste functies van Talogy zijn hier opgenoemd – belangrijk voor de kandidaat, en voor jou

- **Modulaire assessmenttechnologie** die je in staat stelt unieke, gerichte assessments te maken, terwijl robuustheid voorop blijft staan
- **Configureerbare digitale rapporten** waarmee het combineren van resultaten uit verschillende assessments een fluitje van een cent is en die zo eenvoudig of uitgebreid als nodig kunnen zijn
- **Alles met je eigen branding** om ervoor te zorgen dat de kandidaten vertrouwd raken met je organisatie
- **Online surveillance** waarmee je fraude kan minimaliseren, zelfs als je je kandidaten niet fysiek kan controleren
- **Automatische links voor aanmelden** die online kunnen worden gedeeld om de administratieve rompslomp te minimaliseren en het voor kandidaten makkelijk te maken om aan de slag te gaan

- Virtuele assessmentcentra minimaliseren de middelen die nodig zijn, terwijl de resultaten grondig en waardevol zijn
- Op **video gebaseerde simulaties** waardoor kandidaten volledig kunnen worden ondergedompeld in de relevante scenario's waarop ze worden beoordeeld
- **Geautomatiseerde analytische dashboards** die je helpen grotere tendensen binnen assessment-resultaten te begrijpen voor een groep, team of cohort
- **Toevoegen van je eigen content tijdens het hele assessmentproces** en kandidaten informeren over hoe het is om voor jouw bedrijf te werken – van boeiende bedrijfsvideo's tot eenvoudige visuele uitleg van de waarden van jouw bedrijf





Een praktijkvoorbeeld

Werving optimaliseren met
assessmenttechnologie



De uitdaging

Een wereldwijde autofabrikant heeft decennia lang met Talogy samengewerkt om innovatieve, geavanceerde assessment oplossingen te creëren voor hun grootschalige wervingsprocessen. In 2022 besloten ze dat het tijd was om dingen anders te gaan doen: ze wilden een op technologie gebaseerd assessmentproces van de volgende generatie implementeren. Een proces dat zou voldoen aan de behoeften van de kandidaten van vandaag de dag en dat er uiteindelijk voor zou zorgen dat er meer succesvolle kandidaten in de organisatie zouden willen werken.

Met behulp van technologie wilden ze:

- De capaciteit, snelheid en betrouwbaarheid vergroten
- De kandidaatervaring verbeteren met een snel, boeiend en mobiel proces
- Voldoen aan regionale vereisten en een consequente wereldwijde standaard bereiken

//

Voor deze fabrikant kan het aantal kandidaten oplopen tot jaarlijks 50.000.

//

De rol van assessmenttechnologie

Er werd een gloednieuw assessmentproces gecreëerd en technologie speelde een belangrijke rol binnen alle verbeteringen:

- Een kortere duur van het assessment zodat kandidaten hun aandacht erbij houden
- Boeiende simulaties die relevant zijn voor de baan zodat kandidaten echt kunnen laten zien wat hun vaardigheden zijn
- Voor mobiele telefoons geschikte content om het voor kandidaten zo makkelijk mogelijk te maken om in te vullen

Dit alles terwijl ervoor gezorgd werd dat de onderliggende assessment-wetenschap net zo robuust was als vroeger – of zelfs robuuster.



Resultaten

Het nieuwe assessmentproces heeft geresulteerd in een veel betere kandidaattervaring en een effectiever assessment:

- Tijd die nodig is voor de sollicitatie **gehalveerd**
- Tijd die nodig is voor het assessment **verminderd met 75%**, en dagelijks **meer dan twee keer** zoveel kandidaten mogelijk (2 tot 4 keer)
- **33% minder tijd** tussen de sollicitatie en het aanbieden van de baan
- **Betere genderdiversiteit**, met meer aangenomen vrouwelijke medewerkers dan vroeger

75%



De beperkingen van technologie



Technologie kan je assessmentprocessen enorm verbeteren, maar het is geen heilige graal waarmee al je problemen direct zijn opgelost. Technologie op de verkeerde manier gebruiken kan schadelijk zijn voor de kwaliteit van je assessments. Hier zijn enkele gebruikelijke problemen, en tips om ze te vermijden.

- ❌ Technologie voorrang geven boven wetenschap
- ❌ Te veel focus op efficiëntie
- ❌ Implementatie-inspanningen laten verslappen
- ❌ Sterk vereenvoudigde resultaten

Technologie voorrang geven boven wetenschap

Met technologie bereik je niets zonder de juiste wetenschap. Door je te veel te richten op technologie ten koste van robuustheid, kan je een beoordeling krijgen met een fantastische kandidaat- en gebruikerservaring, maar die je niet veel vertelt over de mensen die je aan het assen bent. Of wat nog erger is: het kan je onbetrouwbare informatie geven.



Tip

Ga altijd bij je leverancier na wat de betrouwbaarheids- en validiteitsstatistieken zijn. Werk in een situatie waarin er niet genoeg gegevens zijn om deze op een betrouwbare manier te genereren samen met je leverancier om extra gegevens te verzamelen.

Te veel focus op efficiëntie

Technologie kan veel hulp bieden bij het efficiënter maken van processen. Maar als je te veel richt op efficiëntie kan dit betekenen dat je begint in te boeten aan effectiviteit. Je zou niet alleen belangrijke datapunten en inzichten kunnen mislopen, maar ook waardevolle interactiepunten met je deelnemer die echt cruciaal zijn.



Tip

Je technologische efficiëntie richten op details zoals opname van het ATS of geautomatiseerde rapportage. Kijk uit dat je de contactmomenten met de kandidaat of de datapunten niet vermindert.

Implementatie-inspanningen laten verslappen

Het ontwikkelen van het meest op technologie gebaseerde proces klinkt als een goede prestatie, maar je inspanningen zijn toch gedoemd te mislukken als je de assessment-implementatie over het hoofd ziet. De juiste processen ontwikkelen om je hele wervings- of ontwikkelingsstrategie te optimaliseren, is de sleutel tot succes.



Tip

Werk altijd met een assessmentpartner die zich evenveel richt op het compatibel maken als op technologie. Alleen als de content, technologie en implementatie van het assessment allemaal even goed zijn uitgevoerd, kan je echt succes boeken.

Sterk vereenvoudigde resultaten

Eenvoudige en snelle inzichten maken niet alleen jouw leven makkelijker, maar ook dat van je lijnmanagers. Technologie is een fantastische facilitator, maar wees voorzichtig: als je je rapporten te veel vereenvoudigt, kan je hierdoor belangrijke detailinzichten mislopen. Het kan zelfs als gevolg hebben dat besluitvorming op zo'n hoog niveau plaatsvindt, dat je geen goed zicht meer hebt op wat kandidaten echt succesvol maakt. Psychologie is immers nooit eenvoudig.



Tip

Richt je op het vinden van de juiste balans tussen makkelijke interpretatie en volledig inzicht. De beste rapporten maken het je mogelijk om vanaf inzicht op hoog niveau verder in te zoomen, waardoor de lezer zelf kan kiezen hoe diep hij/zij wil – of moet – gaan. Zo wordt het makkelijk om je belanghebbenden verteerbaar inzicht te geven, terwijl je toch de complexiteit van de menselijke psyche respecteert.



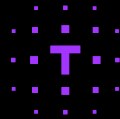
Wij staan
voor je
klaar om je
te helpen

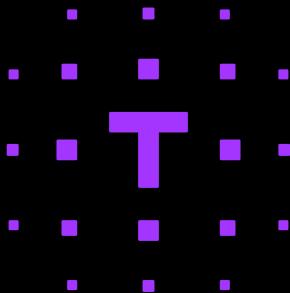
Bij Talogy ben jij voor ons
belangrijk, wij luisteren.
Onze experts maken de
oplossingen die passen
bij jouw talentuitdagingen.

We zoeken naar de juiste balans tussen
psychologie en technologie, terwijl we
van begin tot einde met jou samenwerken.

Onze technologie brengt je de nieuwste en
meest innovatieve systemen, die gemaakt
zijn om alle assessmentbehoeften te
weerspiegelen in de hedendaagse, op
technologie gebaseerde maatschappij.

Neem contact met ons op om te kijken
hoe wij jou kunnen helpen je perfecte
assessmentproces te ontwikkelen.





Talogy.com

