

SELECTIE ASSESSMENT

Doel

Bij het selectie assessment wordt onderzocht in hoeverre een kandidaat geschikt is voor een specifieke functie. Daarnaast kijken we ook naar of en hoe deze kandidaat zich het beste verder kan ontwikkelen in de betreffende functie. Deze vorm van assessment is handig, wanneer deze vragen spelen:

- Op papier lijkt deze kandidaat geschikt voor de functie maar is hij in de praktijk ook wat we zoeken?
- Onze kandidaat beschikt over voldoende ervaring maar past hij qua persoonlijkheid eigenlijk wel in ons team?
- Deze kandidaat maakt tijdens gesprekken een goede indruk maar lukt het hem straks ook om leiding te geven aan deze specifieke groep mensen?
- Stel dat we deze man of vrouw aannemen, is ontwikkeling dan mogelijk en zo ja, hoe?

Opzet

Om te kunnen onderzoeken of een kandidaat geschikt is voor een bepaalde functie vindt, naast het afnemen van algemene tests, vragenlijsten en assessment-oefeningen, een specifieke oriëntatie plaats op het functieprofiel en de functie-eisen. Om een gericht advies te kunnen geven worden vooraf de criteria met u vastgesteld. Hierin concretiseren we met u vereiste competenties, vaardigheids- en persoonlijkheidsaspecten. Dit gebeurt in een gesprek met u en op basis van door u verstrekte informatie.

Uitvoering

Het selectie assessment bestaat uit verschillende onderdelen en duurt doorgaans een dag. Voornamelijk in de ochtend zal de kandidaat capaciteitentesten maken. Het niveau van de testen is afhankelijk van het niveau dat voor de functie vereist is en de complexiteit waarmee de kandidaat in het werkveld te maken zal krijgen. Met deze testen kan bijvoorbeeld krijgen we zicht op zijn of haar taalkundige en cijfermatige kwaliteiten en abstractievermogen. Ook capaciteiten als leidinggevend inzicht en organiserend vermogen kunnen worden gemeten, al dan niet met behulp van een multimedia simulatie. Tevens wordt een interview afgenomen waarin de functie, de competenties en de persoon zelf centraal staat. In de middag krijgt de kandidaat de gelegenheid om zijn vaardigheden in praktijk te brengen, door middel van meestal twee gedragssimulaties. Deze simulaties worden zo echt mogelijk gespeeld, zodat de kandidaat gelegenheid krijgt om 'zo normaal mogelijk' gedrag te laten zien'. De kandidaat wordt door ons beoordeeld op criteria die van belang zijn voor de functie. Aan het eind van de dag volgt een nagesprek waarin de eerste resultaten van het onderzoek worden teruggekoppeld aan de kandidaat.

Evaluatie

We geven alle bevindingen van de assessment dag weer in een rapportage die we binnen vijf dagen opstellen en vervolgens, na akkoord van de kandidaat, verzenden aan de opdrachtgever. In het rapport wordt uitspraak gedaan over de geschiktheid van de kandidaat en over eventuele ontwikkelbaarheid in de functie. Wanneer van toepassing, geven we ook een ontwikkeladvies. Tevens geven we advies over eventuele voorwaarden voor een succesvolle invulling van de functie, alleen wanneer van toepassing uiteraard. Met het oog op een zorgvuldige besluitvorming over de aanstelling, is er voor de opdrachtgever de mogelijkheid om de rapportage met de betreffende psycholoog na te bespreken. Vanwege de voortgang van de selectieprocedure is het mogelijk aan het einde van de assessment dag al een mondelinge terugkoppeling van de hoofdlijnen van het advies te geven. Uiteraard zullen we dit alleen maar doen, wanneer de kandidaat ons daarvoor uitdrukkelijk toestemming geeft.

Voor meer informatie over selectie assessments kunt u contact opnemen met
Jelma Runia, 026 - 3515060; j.runia@developmentfactory.nl