

Online testen en assessments, zin of onzin?

Deel 2

Elk jaar worden er tussen de 500.000 en een miljoen sollicitanten psychologisch getest.

Ook als je kandidaat bij ons bent is de kans groot dat een opdrachtgever een (online) assessment wil afnemen. Het maakt daarbij niet uit of je starter bent of veel ervaring hebt. Maar wat kun je verwachten? Hoe bereid je je voor? Wat zijn je rechten? En: heeft een assessment zin?

Wat kun je verwachten?

Om te beginnen is het goed om te weten of je een selectie- of een ontwikkelassessment moet doen. Meer informatie hierover vind je in deel 1.

Als het een professioneel assessment van een gerenommeerd bureau betreft krijg je van tevoren het overzichtsprogramma. Hierin staat onder andere hoe lang het assessment duurt en uit welke onderdelen het programma bestaat.

De hoeveelheid relevante informatie die je vooraf ontvangt, zegt meestal iets over de professionaliteit van het assessment. Ontvang je geen informatie? Probeer dan uit te zoeken bij welk bureau je het assessment moet doen en wat je kunt verwachten.

Hoe bereid je je voor?

Het loont om je in ieder geval goed in te lezen op de onderdelen waarop je wordt getest. Je weet dan wat je kunt verwachten, welke vragen je kunt krijgen en bijvoorbeeld welke rollenspelen aan bod komen. Deze voorbereiding geeft je rust, en de mogelijkheid om sommige elementen te oefenen.

Voor de verschillende onderdelen zijn goede oefenboeken verkrijgbaar.

Wat zijn je rechten?

Bij een geaccrediteerd en professioneel bureau krijg je als kandidaat altijd als eerste de resultaten toegestuurd. Jij bepaalt vervolgens of het rapport wordt doorgestuurd. Je mag het rapport dus 'blokkeren', bijvoorbeeld als je het helemaal niet eens bent met het oordeel, als je jezelf er niet in herkent, of als je van tevoren onjuist door het bureau was geïnformeerd en je dus niet goed was voorbereid.

Ook heb je recht op een (telefonisch) nagesprek, waarin het bureau de resultaten kan toelichten.

Zin of onzin?

Zegt een assessment alles? Nee. Uiteraard zien we ook wel eens dat ijzersterke kandidaten, die op basis van de testresultaten worden afgewezen, binnen twee jaar partner zijn bij een ander kantoor. Ze blijken goed te zijn in hun werk, maar slecht in het maken van een assessment. Dat kan.

Ook zitten er in elke rapportage ook wel een of meer elementen waarvan de kandidaat denkt: "Hoe komt hij erop? Maar onze ervaring is toch wel dat met een goede voorbereiding de meeste kandidaten een succesvol en betrouwbaar assessment afleggen, waar zowel de kandidaat als de werkgever veel aan hebben.

Kun jij hulp gebruiken bij de voorbereiding van jouw assessment? Neem dan contact met ons op.