

# Online testen en assessments, zin of onzin?

## Deel 1

Elk jaar worden tussen de 500.000 en een miljoen sollicitanten (online) psychologisch getest. Ook onze kandidaten, van starters tot ervaren kandidaten, worden steeds vaker vooraf getest. Maar wat is eigenlijk een assessment? Waarvoor worden ze gebruikt? En heeft een assessment zin?

### Wat is een assessment?

Een assessment is een psychologisch onderzoek waarbij je kennis, vaardigheden, capaciteiten en gedrag worden beoordeeld. Hiervoor worden de volgende hulpmiddelen gebruikt:

#### interviews;

persoonlijkheidsvragenlijsten;  
intelligentie- of capaciteitentests;  
opdrachten (in basket);  
rollenspelen.

Veel tests en vragenlijsten worden online afgenomen.

### Welke soorten assessments zijn er?

Er wordt vaak onderscheid gemaakt tussen selectie- en ontwikkelassessments. Bij een selectie-assessment wordt je geschiktheid voor een specifieke functie getest. Daarbij wordt getest of jouw competenties aansluiten bij de functievereisten.

Bij een ontwikkelassessment wordt beoordeeld wat je zwakke en sterke punten zijn met het oog op mogelijke toekomstige functies. Meestal gaat het dan om leidinggevende- en/of managementfuncties.

Beide vormen worden ook wel gecombineerd. Het assessmentbureau geeft dan bij een selectie-assessment naast het label 'geschikt' of 'ongeschikt' ook ontwikkeladviezen mee.

### Waarom wordt er getest?

Kandidaten die op een vacature reageren geven meestal aan dat ze beschikken over de competenties die worden gevraagd. Vaak geven ze daarbij, gevraagd of ongevraagd, voorbeelden om dit te illustreren. Voor werkgevers is het moeilijk te beoordelen bij welke kandidaat deze competenties in een (stressvolle) werksituatie daadwerkelijk aanwezig zijn. Een selectie-assessment is dan een goed hulpmiddel. Bovendien kan dan direct worden getest of kandidaten in het team passen. DISC tests zijn daarvoor bijvoorbeeld een goed middel.

Ook als kandidaten schaars zijn worden selectie-assessments ingezet. Bij gebleken geschiktheid vormen eventuele ontwikkeladviezen dan direct de basis voor een persoonlijk ontwikkelplan (POP).

### Zin of onzin?

Wij hebben veel kennis van de verschillende (online) assessments en bereiden onze kandidaten altijd goed voor. Over het algemeen krijgen we terug: herkenbaar, goede test, ik kan mij erin vinden, goed verwoord, terechte conclusies, goed neergezet, etcetera.

Wij denken dan ook dat assessments als selectiemiddel zeker zin kunnen hebben, zowel voor de kandidaat als voor de werkgever. Het is daarbij wel belangrijk dat het assessment zelf professioneel in elkaar steekt én dat de kandidaat zich goed heeft voorbereid. Over de voorbereiding van een assessment lees je meer op <http://www.groep88.nl/assessment>

Ook ontwikkelassessments voor zittende medewerkers kunnen erg zinvol zijn, maar worden naar onze mening nog veel te weinig ingezet.