

Kantoor bij

Assessment-Coaching-Ontwikkeling-Training



Baljuwlaan 2
4541 EG Sluiskil
T 06-51155462
E info@kantoorbijm.nl
I www.kantoorbijm.nl

Assessment

In Nederland wordt steeds meer gebruik gemaakt van assessments. Onder te verdelen in twee vormen, selectie assessment en advies assessment. Waarom assessments worden ingezet leest u in deze brochure.

Wat levert een Assessment op?

Beperken mis-hires

Assessment wordt gebruikt om de werkprestaties van medewerkers te voorspellen. Door de kans op mis-hires te beperken en het talent van medewerkers te ontdekken en optimaal te benutten. Letterlijk; voor hetzelfde salaris krijgt u er gemiddeld een betere prestatie voor terug. Assessments zijn wetenschappelijk onderbouwd.

Benutten van talenten

Vanwege het type functies is er ook steeds meer variatie in prestatie tussen medewerkers. Daar hangt de prestatie in belangrijke mate af van de persoonlijke competenties, intelligentie en inzet. Een assessment biedt inzicht in de talenten van medewerkers zodat die optimaal ingezet kunnen worden. Tevens geeft een assessment een toegevoegde waarde aan de professionaliteit van de organisatie.

Toenemende concurrentie

De toenemende wereldwijde competitie vereist dat organisaties geen zwakke plekken meer kunnen accepteren. De gewenste prestatie, het beste uit de mensen halen en afscheid nemen van een matig presterende medewerker is nog steeds een kostbare zaak, veel duurder dan een assessment.

Onzekerheid over diploma's

Tegenwoordig moeten organisaties daarbij ook nog rekening houden met de onbetrouwbaarheid van diploma's, een HBO diploma geeft immers niet altijd de garantie dat de kandidaat ook werkelijk een HBO niveau bezit. Vandaar de toename van het aantal intelligentietesten dat bij selectie wordt ingezet.

De werkwijze bij de afname van het assessment.

Clicks & Face-to-Face

In het digitale tijdperk is het bijna vanzelfsprekend dat assessment online worden afgenomen. Niet bij kantoor bij M. Hier is de werkwijze persoonlijk, snel en direct. Het zien van kandidaten, het hebben van contact en Face to Face gesprekken voeren is de aanpak. Clicks (online testen) worden afgenomen op de locatie van Kantoor bij M in Sluiskil aansluitend met gesprekken. De resultaten worden na afronding van het assessment geëvalueerd.

Weg van thuis, weg van de werkvloer voor het beste resultaat.

Normen

Een testscore op zich zegt niet zoveel totdat deze vergeleken wordt met de scores van een representatieve steekproef. Deze steekproef wordt de normgroep genoemd. Met representatief wordt bedoeld dat de kandidaat op een aantal belangrijke kenmerken vergelijkbaar is met de mensen in de normgroep. Normgroepen zijn veelal op selectie- en adviesassessment afgenomen en bepaald.

Ipsatief, normatief of compacte format

Een **ipsatief testformat** is relevant wanneer u inzicht wilt krijgen in de voorkeuren van een kandidaat: welke persoonlijkheidseigenschappen en werkwaarden zijn meer kenmerkend voor diegene dan andere eigenschappen of werkwaarden? De ipsatieve vraagstelling zorgt ervoor dat iemand moet kiezen tussen twee stellingen; welke stelling is het meest van toepassing? Zo levert de vragenlijst een scherp profiel op.

Een **normatief testformat** is meer relevant wanneer u een waarheidsgetrouwe weergave wilt verkrijgen van de persoonlijkheidskenmerken en werkwaarden van een kandidaat: in hoeverre bezit de kandidaat bepaalde eigenschappen? Bij een normatieve vraagstelling heeft de kandidaat de keuze uit een vijftal antwoorden, waar de kandidaat op basis van een Likert-schaal (meeste voorkeur) aangeeft in hoeverre hij/zij zich in de desbetreffende stelling herkent.

Naast een normatief en ipsatief testformat is er ook de mogelijkheid een;

Compact testformat in te zetten. Dit testformat is speciaal afgestemd op kandidaten met een lager niveau en/of kandidaten met een lagere taalbeheersing. De vragen die in deze vragenlijst aan bod komen zijn namelijk ook geschikt voor kandidaten met een B1 taalniveau.

De compacte versie van de WPV kent geen Ipsatief testformat. Lager opgeleide kandidaten ervaren namelijk vaker hinder van de geforceerde keuze die een ipsatieve versie hen oplegt.

Wanneer zij het met beide stellingen niet eens of juist wel eens zijn, kunnen ze de taak om er één te kiezen als erg moeilijk ervaren.

Adaptief

Vele testen zijn adaptief, dit betekent, de test past zich aan tijdens het testen. Door gegeven antwoorden direct te analyseren en af te stemmen op de volgende vraag. Manipulatie van testen is hierdoor tot een minimum beperkt.

Sten Scores

Het grafische deel wordt gerapporteerd in Sten scores. Deze scores zijn een vorm van standaardscores, wat inhoudt dat zij een beeld geven van hoe een bepaalde score zich verhoudt tot het gemiddelde van alle scores. Sten scores zijn niet hetzelfde als rapportcijfers.

Beoordelen rapporten

Na de intake, de test afname en een 1 op 1 gesprek worden de resultaten met de kandidaat besproken. Na goedkeuring en toestemming van de kandidaat wordt een terugkoppeling gegeven aan de opdrachtgever. Zowel kandidaat als opdrachtgever ontvangen de rapportage per mail en indien gewenst is een print versie mogelijk.

Onderdelen van een assessment

De vraagstelling mag verschillen, de inhoud van deze vormen van assessments is vaak dezelfde en bestaat uit een combinatie van:

- ✓ Persoonlijkheidsvragenlijsten
- ✓ Intelligentietesten
- ✓ Capaciteitentesten
- ✓ Simulaties of Rollenspellen
- ✓ Postbak
- ✓ Diepte-interviews
- ✓ 360 graden feedback

Daarnaast kunnen assessments gericht zijn op specifieke rollen of functies, zoals:

- ✓ Management assessment
- ✓ Talent assessment
- ✓ Sales assessment

Conclusie

Bij assessment krijgt u de persoonlijkheid, drijfveren en interesses van een persoon inzichtelijk. Dit levert grote voordelen bij selectie, loopbaan en advies gesprekken.

[U wilt toch ook het beste talent op de juiste plaats.](#)

Nog enkel facts.

- Snel en direct inzetbaar. Binnen twee weken testen en afronden, gegarandeerd.
- ISO-9001 en ISO-27001 gecertificeerde leverancier
- Testen en portalen zijn beschikbaar in de talen: Nederlands, Engels en in toenemende mate Frans en Duits.
- De belangrijkste testen zijn beoordeeld door de COTAN
- Er vindt autonoom onderzoek plaats om de kwaliteit van testen te onderzoeken en verbeteren.
- Projectmatige samenwerking met Universiteiten voor onderzoek: Erasmus, VU en UU.
- Aanbieder van een breed aanbod moderne, betaalbare en kwalitatieve testen en vragenlijsten voor assessment en (loopbaan-) ontwikkeling.
- Breed aanbod met meer dan 50 testen voor diverse branches en functies
- Kantoor bij M is aangesloten bij de NVNLP

Prijzen van assessments.

Selectie en advies onderzoek	<p>Een selectie van tests afgestemd op de vraagstelling, inhoud van de functie en niveau van de kandidaat. De selectie bestaat uit minimaal 4 tests.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Test algemene intelligentie, niveau van de kandidaat✓ Werk gerelateerde persoonlijkheid vragen, inzicht in dominantie, invloed, zelfvertoon enz..✓ Carrière waarden, drijfveren en motivatie <p>Dit onderzoek wordt aangevuld met een test die functie afhankelijk is. Enkele voorbeelden zijn, Leiderschapsstijl, interesse vragenlijst, IT skills of sales. Er zijn meer dan 50 verschillende tests.</p> <p>Bovenstaande is inzetbaar bij selectie en advies trajecten de norm en inhoud van de testen is daarbij aangepast aan de vraag.</p>	€ 695.00
Postbak oefening	<p>De inbox oefening geeft inzicht in het vermogen van een kandidaat om verbanden te leggen tussen verschillende bronnen van informatie, tot een juist oordeel te komen, beslissingen te nemen, te plannen en effectief te delegeren. De simulatie gaat uit van een managementpositie, maar is ook waardevol om in te zetten voor functies waarbij het analyseren van informatie en het komen tot juiste beslissingen en acties van belang is.</p>	€ 380.00

Rollenspel	Simulatie van een business case. De competenties van de kandidaat worden getest in een praktijk situatie. Deze manier van testen is inzetbaar bij functies met waarbij een groot probleemoplossend vermogen en leidinggevenderol gevraagd wordt.	Prijs op aanvraag
------------	--	--------------------------

De resultaten worden besproken met de kandidaat tijdens een eindgesprek. Het schriftelijke rapport wordt opgemaakt en digitaal gedeeld met kandidaat en opdrachtgever. Met de opdrachtgever vindt een eindgesprek plaats telefonisch of middels een afspraak op kantoor.

Het rapport heeft een validiteit van twee jaar.

Alle vernoemde prijzen zijn exclusief 21% BTW