

Assessment

Assessment, het Engelse woord voor taxatie of schatting, is een grondig beoordelings-, observatie- en voorspellingsinstrument dat ingezet wordt bij een sollicitatieprocedure of een promotie. Het kan ook als ontwikkel- of potentieel assessment worden gebruikt. In beide gevallen wil de werkgever weten of de kennis, capaciteiten, vaardigheden en karaktereigenschappen en vooral het gedrag van de kandidaat geschikt zijn voor een bepaalde functie.

Het assessment kan plaatsvinden wanneer er één of een beperkt aantal kandidaten zijn overgebleven na de eerste ronde(n) en men objectief en gefundeerd wil selecteren als aanvulling op de subjectieve indrukken die zijn opgedaan tijdens de sollicitatiegesprekken. In een assessment worden, gemiddeld in een dag, de harde en meetbare functie-eisen maar ook de zachte functie-eisen, zoals persoonlijke kwaliteiten en vaardigheden, getest en door getrainde en ervaren assessoren geobserveerd en beoordeeld in rollenspellen, taakopdrachten en interviews.

Verandering van functie gebeurt mogelijk maar een paar keer in een loopbaan, het meedoen aan een assessment wellicht ook. Het kan dus een onbekend fenomeen zijn en daardoor kan deelname vooraf spanning oproepen. De spanning valt weg wanneer de uitkomst van het assessment klopt met het beeld dat de kandidaat van zichzelf heeft. Dit betekent niet dat u mogelijk gewenst gedrag moet gaan vertonen of mogelijk gewenste antwoorden moet gaan geven. Uiteindelijk valt u daarmee door de mand. Het betekent dat u bij een assessment gewoon uzelf, dus authentiek, moet zijn. Goede voorbereiding is belangrijk: erover lezen en bij uw familie of vrienden informeren of iemand al eens een assessment heeft gehad. Het geeft rust wanneer u weet wat u kunt verwachten en wat mogelijke vragen zijn. Ontspannen, uitgerust, serieus, actief en geconcentreerd eraan deelnemen is daarom de beste manier om het juiste beeld te creëren. Doe u niet mooier of beter voor dan u bent. Blijf vooral rustig, ook als een opdracht niet gaat zoals u wilt.

Het assessment kent vele varianten. Aan de hand van de wensen van de organisatie, de functie-inhoud, de functie-eisen en het competentieprofiel wordt een assessment opgesteld. Een assessment kan uit diverse onderdelen bestaan.

Tijdens een interview, met open en gerichte vragen, gaat een psycholoog op zoek naar de persoonlijkheid en persoon.

Van intelligentietesten en persoonlijkheidstesten zijn er te veel om op te noemen. Bij een intelligentietest gaat het om de kennis, het gebruik ervan en het

inzicht. Bij een persoonlijkheidstest gaat het meestal over gedragingen of meningen, waarbij aangegeven moet worden in welke mate deze op u van toepassing zijn of in hoeverre u het eens bent met uitspraken over uw persoon.

Bij het assessment wordt gebruikgemaakt van nabootsing van praktijksituaties met een hoge realiteitswaarde. Een bekend voorbeeld hiervan is de postbakopdracht. Maar er zijn ook andere vormen, gevat in rollenspellen met de inzet van een acteur: het tweegesprek, de presentatie, de factfinding opdracht en de groepsdiscussie en combinatievormen daarvan. De kern van alle vormen is om binnen een afgesproken, meestal beperkte tijd de juiste acties te ondernemen. Daarbij kan geobserveerd worden of hoofd- van bijzaken kunnen worden onderscheiden en hoe een structuur in chaos wordt aangebracht. Voorbeelden zijn het voeren van een beoordelingsgesprek, de afhandeling van een klacht, het houden van een acquisitiesprek waarbij belangrijke informatie of feiten bij een - gespeelde - opdrachtgever boven tafel moet worden gekregen of het geven van een presentatie. In alle gevallen is er sprake van een korte voorbereidingstijd. Ook een groepsopdracht met individuele rollen en opdrachten kan tot het assessment behoren, bijvoorbeeld het in korte tijd gezamenlijk oplossen van een lastig werk- of managementprobleem.

In de rapportage wordt uw geschiktheid voor de functie besproken. U bent de eerste die de uitslag krijgt en deze bespreekt. U heeft het recht om aan te geven dat de uitkomst of delen daarvan niet aan de opdrachtgever worden gerapporteerd. Het resultaat mag niet zonder uw toestemming aan derden worden doorgespeeld.

Twijfelt u direct na het assessment aan de professionaliteit of redelijkheid van de opdrachten of de begeleiding, probeer dan uw opmerkingen zakelijk en rustig aan de verantwoordelijken van de sollicitatieprocedure door te geven. Natuurlijk zullen er bij de uitslag punten zijn die u van uzelf niet herkent. Wanneer u het assessment ziet als leer- en ontwikkelpunten die u een beter zelfinzicht geven, kunt u er uw voordeel mee doen. Het is altijd te gebruiken als een nul-, potentieel- of vermogensmeting, een sterkte-zwakteanalyse, die u kunt inzetten om te bepalen wat u verder wilt ontwikkelen.

Bald Consulting

Socratisch management-
en ondernemingscoaching

Bald Consulting, ir. J.C. Harry van Ingen, meester in luisteren, in Haren.