



HOE EEN ASSESSMENT OPLOSSING KIEZEN?

ADVIES EN CHECKLIST



INHOUD

01

Introductie

02

Overzicht van psychometrische testen op de markt en hun functie

03

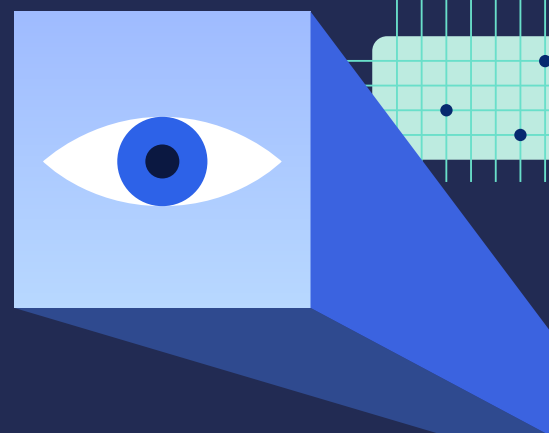
Checklist van vragen om te stellen bij het selecteren van een tool

04

Referentiekader van de selectiecriteria voor uw benchmark

05

Onze aanbeveling!



Een jeukende behoefte speelt op... U zou graag uw medewerkers beter leren kennen, uw kandidaten een positieve candidate experience laten doormaken, teammanagement verbeteren en een echte feedbackcultuur implementeren binnen uw organisatie. Om dit alles te realiseren, wilt u een assessment oplossing gebruiken. Maar, hoe pakt u dit aan?

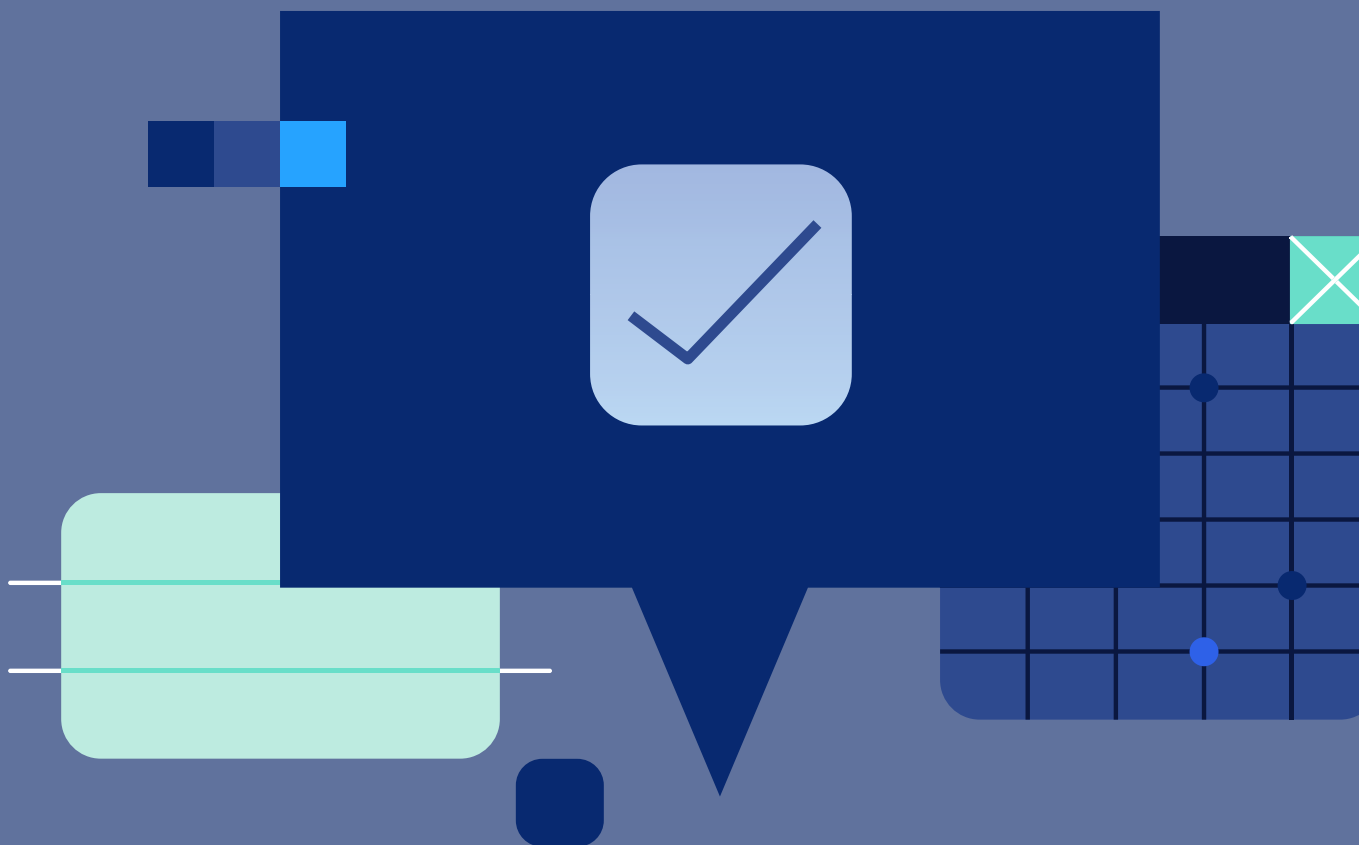
Psychometrische testen zijn de hoeksteen van de kennis van het individu op het werk. Soft skills, gedrag, motivaties en cognitieve vaardigheden evalueren van een individu, en dit via psychometrische testen, is een uitstekende manier om u te ontdoen van persoonlijke (voor)oordelen. Het doel? De kennis van de ander en de kennis van zichzelf om als organisatie de strategie op vlak van rekruterings, talent development en carrièremanagement op punt te stellen. En voor medewerkers om zich persoonlijk te kunnen ontwikkelen.

Bedrijven die assessment tools gebruiken hebben een verminderde turnover (bron) en meer werknemersbetrokkenheid (bron).

Voor een succesvolle integratie van een tool en/of een assessment service, is het van uitermate belang een oplossing te kiezen die aangepast is aan uw context. Hier zijn de stappen die gevolgd dienen te worden bij de keuze van een evaluatie-oplossing.

02. Overzicht van psychometrische testen op de markt en hun functie

Ziezo, de kogel is door de kerk, u gaat van start met een tool. U weet misschien zelfs exact aan wat voor type evaluatie u nood heeft. De markt van ontwikkelaars ervan en assessment van talent is echter zeer sterk geëvolueerd de voorbije 30 jaar, en veel oplossingen zijn geëvolueerd waarbij iedere oplossing zijn eigenheid heeft. Hierbij een overzicht van bestaande testen en hun functie.



Persoonlijkheidstest

Functie:

Gedragscompetenties, motivaties, en zelfs emotionele competenties van individuen nauwkeurig meten in een professionele context.

Doelstelling voor de gebruiker:

De manier waarop iemand functioneert in een professionele context leren kennen en begrijpen.

Gebruikscontext & voordelen:

- Preselectie - Rekrutering: onderscheid maken tussen kandidaten / medewerkers met gelijkaardige ervaring en vaardigheden, fit met de bedrijfscultuur verzekeren, turnover verminderen en integratie en ontwikkeling van kandidaten optimaliseren met kennis van drijfveren
- Carrièrebeheer: bied uw medewerkers een parcours met vooruitzichten en een omgeving aangepast aan hun profiel en behoeften. Engagement van uw medewerkers verhogen.
- Talent development: identificeer sterke punten en ontwikkelingsassen van een individu, om bewustzijn ervan te stimuleren in het kader van persoonlijke ontwikkeling.
- Collectieve efficiëntie: het in kaart brengen van de capaciteiten van het team en de betrokkenheid van medewerkers stimuleren in een context van team development.

Het is belangrijk om te onthouden dat een persoonlijkheidstest een foto is van een persoon genomen op moment T. Als de belangrijkste persoonlijkheidseigenschappen relatief gestabiliseerd zijn op volwassen leeftijd, zijn er nog steeds intra-individuele variaties onder invloed van de context. Een werkcontext op moment T kan een bepaalde neiging afremmen of juist versterken. Vanuit een psychodynamisch perspectief kunnen bepaalde persoonlijkheidskenmerken en motivaties evolueren na een proces van persoonlijke ontwikkeling. Dit soort tests kan erg waardevol zijn voor de begeleiding van individuen, als onderdeel van een development traject of coaching.

De cognitieve test

Functie:

De doeltreffendheid van een aantal fundamentele cognitieve functies analyseren en meten, die in veel werksituaties een rol spelen: probleemoplossing, begrijpen, enz.

Doelstelling voor de gebruiker:

Evalueren van het potentieel van een kandidaat of werknemer om zich aan te passen aan complexe situaties, te analyseren, te conceptualiseren en om te gaan met verandering.

Gebruikscontext & voordelen:

- Rekrutering: Het cognitief potentieel en belangrijke factoren voor professionele doeltreffendheid vaststellen
- Loopbaanbeheer: Het unieke karakter van verschillende wijzen van informatieverwerking en redeneren vaststellen, high potentials identificeren.

Een gedragsanalyse in lijn brengen met een cognitieve evaluatie verhoogt de voorspellende waarde van het assessment en laat toe om het gedrag te bepalen dat van belang is om onbenut potentieel te compenseren in een werkcontext.

De vaardig- hedentest

Functie:

De vaardighedentest / beroepskennistest ligt buiten het vakgebied van de psychometrie. Dit type test dient voor het evalueren van de harde vaardigheden van een individu zoals talen, administratieve vaardigheden, enz ...

Doelstelling voor de gebruiker:

Verifiëren of de kandidaat / medewerker werkelijke technische kennis bezit.

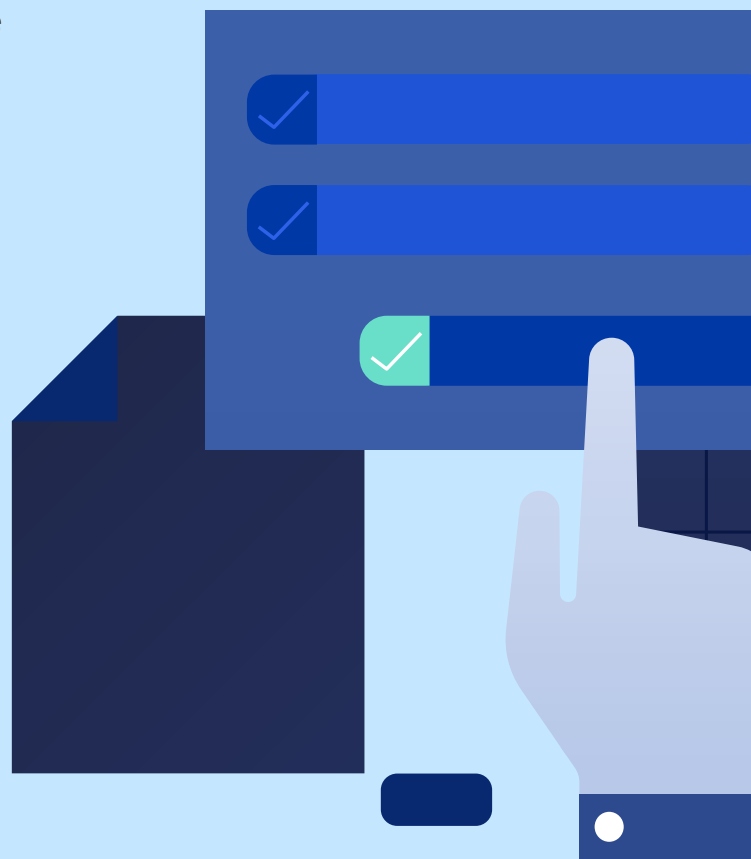
Gebruikscontext & voordelen:

- Preselectie - Rekrutering: Technische en praktische vaardigheden garanderen bij aanwerving.

(Beroeps)kennistesten zijn vooral effectief voor een snelle preselectie van kandidaten bijvoorbeeld tijdens een campagne van massa-rekrutering, vooraleer verder te gaan met een gedrags- en / of cognitief assessment waarmee de geschiktheid van de kandidaat voor de functie gevalideerd kan worden.

03. CHECKLIST VAN VRAGEN OM TE STELLEN BIJ HET SELECTEREN VAN EEN TOOL

U heeft kunnen constateren in dit eerste deel dat er verschillende soorten psychometrische tools bestaan... Zodus, hoe de beste keuze maken en een assessment tool kiezen die het best past bij uw noden? We hebben hiervoor 6 essentiële vragen opgesteld die u dient te stellen bij het bepalen van uw nood om de juiste beslissing te kunnen nemen.



Wat zijn uw uitdagingen?

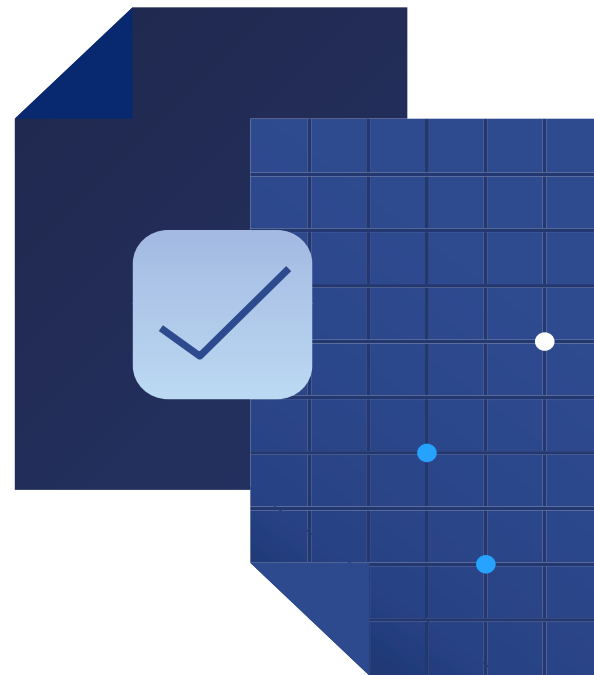
- Rekrutering
- Talent management
- Carrièremanagement en mobiliteit
- Ontwikkeling van competenties
- Collectieve performantie



Organisaties zijn niet allemaal even groot en evolueren niet noodzakelijkerwijs in dezelfde geografische gebieden of dezelfde bedrijfssectoren. Het is dan ook evident dat hun uitdagingen op het gebied van human resources verschillen. Het is belangrijk de uitdagingen eigen aan uw organisatie te begrijpen vooraleer op zoek te gaan naar de ideale tool!

Wat wenst u te bereiken?

- Preselectie van kandidaten in het kader van een rekrutering
- De meest gunstige werkomgeving bepalen
- High potentials detecteren
- Werknemers begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling
- Technische kennis van kandidaten evalueren
- Ander



Een zelfde test kan dikwijls een antwoord bieden op verschillende soorten doelstellingen. Doelstellingen kunnen vaak echter specifiek zijn en het volstaat ze op te lijsten om zeker te zijn dat de gekozen tool zich perfect aanpast aan uw noden.

Wat wilt u evalueren met deze assessment tool?

- Individuele capaciteiten
- Motivaties
- Aanpassingsvermogen
- Potentieel om te evolueren
- Functioneren van een team

Deze derde vraag is essentieel! Zoals we hebben kunnen zien in het eerste deel van deze gids, heeft iedere test zijn eigenheid en beantwoordt iedere test aan specifieke doelstellingen. In functie van uw antwoorden, kunt u bepalen of u best verder kijkt naar een psychometrische test dan wel een cognitieve test of eerder een vaardigheidentest.



Welk profiel wenst u te evalueren?

- Een commercieel profiel
- Een technisch profiel type ingenieur
- Een manager of leider
- Een team



Vooraleer uw assessment tool te kiezen, is het belangrijk rekening te houden met de populatie die u wenst te evalueren. Bepaalde tools evalueren specifieke dingen zoals commerciële performantie of managementvaardigheden.

+ Welke volume?

U dient eveneens de grootte van de populatie te bepalen die geëvalueerd zal worden vooraleer u de meest geschikte test kan kiezen. Indien u een groot volume van kandidaten dient te evalueren in een context van rekrutering, kunt u kiezen voor een assessment tool waarin een matching feature verwerkt zit voor een snellere analyse.

Welke resources? (Menselijk & Financieel)

De resources waarover u beschikt binnen uw bedrijf zijn eveneens zeer belangrijk in de keuze van de tool die het meest aangepast is aan uw functioneren en die perfect geïntegreerd kan worden binnen uw HR-strategie. Bent u de enige die op deze problematiek werkt of zijn jullie met meerderen? Iedere assessment tool heeft zijn specifieke kenmerken en sommige laten niet toe om er met meerderen op te werken of om de resultaten te delen met een kandidaat; dit kan beperkend zijn wanneer meerdere medewerkers van uw departement toegang willen krijgen tot eenzelfde campagne.

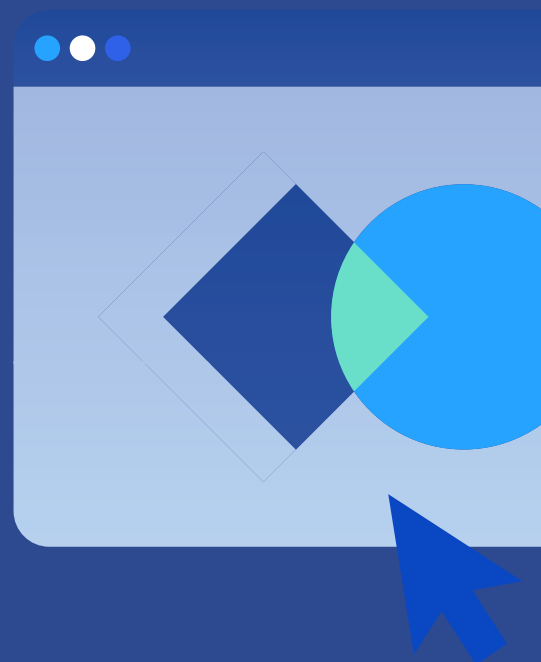
Ook het budget dat u ter beschikking krijgt zal een grote rol spelen bij de beslissing die u neemt. Indien u een groter budget krijgt, kan u investeren in een high-end oplossing en, waarom niet, deze aanpassen aan uw specifieke kenmerken of karakteristieken! Indien uw budget beperkt is, kan u kiezen voor een meer eenvoudige oplossing met standaard functionaliteiten en een onmiddellijke in gebruik name. Houd daarnaast ook in het achterhoofd dat zelfs als bepaalde tests gratis worden aangeboden, het gebruik ervan risico's kan inhouden als ze niet wetenschappelijk onderbouwd zijn. Vergelijk verschillende tarieven van verschillende ontwikkelaars van testen om de return on investment in termen van tijds winst, verminderde turn-over, enz. in te schatten.



04. REFERENTIEKADER VAN DE SELECTIECRITERIA VOOR UW BENCHMARK

Uw behoefte is nu duidelijk gedefinieerd. Na wat onderzoek op Google, op een HR-beurs of via uw netwerk, is het duidelijk dat verschillende oplossingen op papier lijken te voldoen aan uw noden! Nu is het tijd om over te gaan naar de benchmarkfase om de juiste beslissing te kunnen nemen en de tool te kiezen die het beste matcht met uw situatie. Om te beginnen is de beste manier om verschillende tools te vergelijken het gebruik van een gemeenschappelijk referentiekader; hierdoor kunt u de criteria bepalen die prioriteit zijn om rekening mee te houden en niet enkel kijken naar de prijs, het imago of de eerste indruk die de tool u geeft!

Wat is een goede test? Wat zijn de criteria om in overweging te nemen bij de keuze van een assessment tool? Hier zijn enkele elementen om in acht te nemen.



Verzeker u van de wetenschappelijke validiteit van de tool

Niet alle assessment tests van persoonlijkheid, intelligentie of vaardigheden zijn gelijkwaardig. Het is van belang aandachtig te zijn voor verschillende dimensies, zoals de wetenschappelijke validiteit en hun certificering.

Maakt de test onderdeel uit van een statistische validatiestudie op basis van representatieve steekproeven? Drie belangrijke validatiecriteria worden over het algemeen gebruikt om de effectiviteit te garanderen van psychometrische tools:

- De validiteit die verwijst naar het feit dat de test meet wat hij moet meten.
- De betrouwbaarheid die een weergave is van de stabiliteit van de resultaten in de tijd. De resultaten van een individu moeten identiek zijn (of amper verschillend) tussen twee testmomenten.
- De sensibiteit die de onderscheidende finesse van de test weergeeft. Een gevoelige test maakt het mogelijk om individuen te onderscheiden van elkaar.

Is de validatiestudie uitgevoerd in samenwerking met gespecialiseerde psychometrische onderzoekslaboratoria? Dit criterium garandeert neutraliteit in de resultaten en is de basis van een consistente validatiehandleiding. Respecteert de testontwikkelaar daarnaast de regels en aanbevelingen van de wetenschappelijke gemeenschap voor de ontwikkeling en het gebruik van assessment instrumenten voor mensen, zoals die van de Internationale Testcommissie (CIT) of de American Psychological Association (APA)? Is de ontwikkelaar lid van de Association of Tests Publishers (ATP)? Is de ontwikkelaar ISO 10667-2 gecertificeerd voor het ontwerp van psychometrische tests, en het aanbieden van diensten op het gebied van assessment en talentontwikkeling?

Door deze verschillende vragen te stellen, kunt u de specifieke kwaliteitsvereisten valideren voor de objectieve evaluatie van soft skills!

Verifieer de modaliteiten voor het op weg geraken en de begeleiding tijdens het gebruik

Begeleidt de ontwikkelaar u bij het aan de slag gaan met de tool?

Bepaalde tests vereisen een accreditatie of certificering die verkregen kan worden aan het einde van een opleiding. Deze accreditatie maakt het mogelijk om het juiste gebruik van de oplossingen te garanderen, met respect voor de deontologische principes. Afhankelijk van de ontwikkelaar kan de training aangeboden worden face-to-face (inter- of intra-company), van op afstand (virtuele lessen) of een mix ervan met modaliteiten gekozen volgens de inhoud en de bijbehorende pedagogische doelstellingen. Of het nu wordt opgelegd door de ontwikkelaar of enkel aanbevolen, een opleiding is een belangrijk punt om psychometrische tools goed te leren begrijpen. De APA benadrukt dit punt duidelijk in haar officiële richtlijnen voor «computer based assessment»: het competent zijn van evaluatoren verzekeren om psychometrische tests te gebruiken en de bijbehorende ethische code te respecteren. Dat kan niet gegarandeerd worden zonder een accreditatieproces voor het gebruik van tools.

Interesseer u naast de manier waarop u met de tools aan de slag kan gaan, ook in de bronnen die ter beschikking gesteld worden om u te helpen in het gebruik: handleidingen, zelfstudie video's, webinars om kennis op te frissen, expertenfora, enz...

Biedt de ontwikkelaar efficiënte klant- en technische ondersteuning?

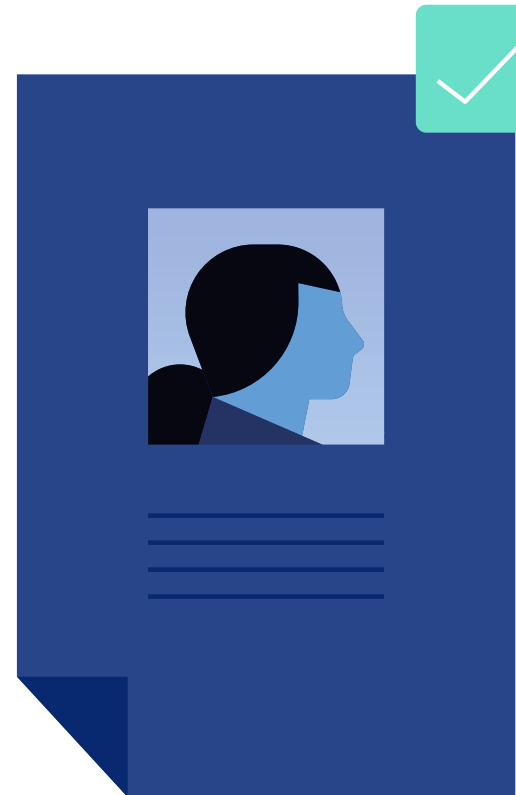
Een probleem op het platform, twijfel bij de interpretatie van de resultaten, een vraag over uw laatste factuur? Zorg ervoor dat u snel antwoord krijgt op uw vragen naar technische support, klantenservice of ook pedagogische ondersteuning. Kunt u contact met hen opnemen via telefoon, e-mail of chatsysteem? Wat zijn de openingsuren en wat zijn de deadlines voor het verkrijgen van een antwoord? Heeft u een SPOC die u kan contacteren indien nodig? Een online tool betekent niet dat u zelf uw plan moet trekken. Niets is frustrerender dan u niet ondersteund te voelen.

We weten het, uw business evolueert! Maar weet u ook of de test dat ook kan doen?

Sommige oplossingen zijn flexibel en passen zich aan aan uw behoeften: u kunt zowel de soft skills selecteren die geëvalueerd dienen te worden op basis van de vacature, op maat van uw bedrijfscultuur, of de tool zelfs op maat laten maken van uw competentiemodel. Deze personalisatie is erg interessant aangezien ze een betere benutting van resultaten bevordert, zowel bij rekrutering als bij interne mobiliteit.

U kunt ook het resultatenrapport configureren dat de geëvalueerde zal ontvangen.

Allemaal functionaliteiten die ervoor zorgen dat u een **tool op maat heeft**, perfect aangepast aan uw manier van werken.



Ook andere criteria om rekening mee te houden...



De reikwijdte van het aanbod

Er bestaat een groot aantal ontwikkelaars op de markt, maar enkelen focussen zich enkel op een bepaald aanbod. Verzeker u ervan dat de ontwikkelaar die u kiest een voldoende groot aanbod heeft om een antwoord te kunnen bieden op uw verschillende uitdagingen!



De talen

Bent u werkzaam in het buitenland of plant u dit binnenkort te doen? Een tool die bestaat in een beperkte hoeveelheid talen kan een rem zijn op uw verdere ontwikkeling. Wees er aandachtig voor dat de tool bruikbaar is in verschillende contexten en talen!



Veiligheid & Betrouwbaarheid

Verzeker u ervan dat de ontwikkelaar de controle behoudt over de data en deze bewaart binnen zijn eigen infrastructuur. Verzeker u er ook van dat hij de meest recente richtlijnen op vlak van veiligheid respecteert!



Ergonomie

Wat is er erger dan een complex platform? Verzeker u ervan dat de navigatie op het platform aangenaam en toegankelijk is, en dat de resultaten eenvoudig te interpreteren zijn. Een interface die niet goed bestudeerd is kan grote gevolgen hebben op de mogelijkheid om de tool te gebruiken: verlies van tijd, een opleiding die langer duurt, enz.



Bescherming van gegevens

De GDPR (General Data Protection Regulation), die ingegaan is in 2016, legt bedrijven bepaalde regels op met betrekking tot het verzamelen en beheren van persoonlijke gegevens. Verifieer dat de tool deze regels respecteert. Tegenover een inbreuk hiertegen kunnen zware sancties staan zoals een opschorting van datastromen.



Prijsvoorwaarden

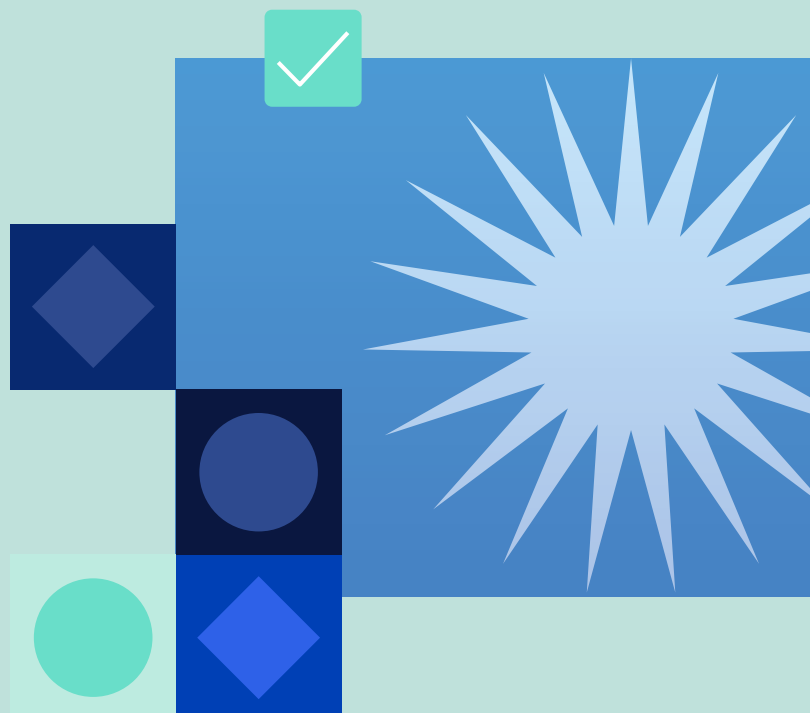
Het tarief van de oplossing zal hoe dan ook een niet te verwaarlozen element zijn in het nemen van uw beslissing. Betaling per evaluatie, maandelijks abonnement, een licentie voor onbeperkt gebruik: het kan moeilijk zijn om door de bomen het bos te zien...Ontwikkelaars kunnen u helpen het tariefaanbod te vinden dat het beste bij uw noden past zodat u geen appels met peren dient te vergelijken!

05. EERSTE WERK: TEST DE TOOLS!

Het is van essentieel belang de tools te testen om u een idee te vormen vooraleer een definitieve keuze te maken. Denk eraan de eindgebruikers mee onderdeel te maken van deze stap zodat ze zich betrokken voelen in het keuzeproces en om de implementatie van de tool nadien in de organisatie soepel te laten verlopen.

U beschikt nu over de belangrijkste informatie om de meest geschikte oplossing te kiezen aangepast aan uw context en uw behoeften.

Het is nu aan u om de tool te kiezen en deze doeltreffend te integreren binnen uw organisatie!



PerformanSe, ontwikkelaar van psychometrische tests en expert in de evaluatiewetenschappen, is **gespecialiseerd in soft skills** en significant leider in de markt van beslissingsondersteunende oplossingen.

Sinds 1988 ligt de missie van PerformanSe erin om de prestaties van bedrijven te verbeteren door bedrijven meer inzicht te geven in hun human resources (motivaties, persoonlijkheid, vaardigheden, cognitieve schema's...), in hun ontwikkelpotentieel en in de competenties die ze in de toekomst zullen nodig hebben. De expertise van PerformanSe is gebaseerd op de **kennis van het individu op het werk**, met de overtuiging dat deze kennis een essentiële factor vormt bij bedrijfsprestaties.

Persoonlijkheids- en motivatietesten, vaardigheidstesten, 360°-feedback, assessment centers, team mappings... Met **haar gamma aan oplossingen en consultingdiensten** begeleidt PerformanSe **meer dan 1000 klanten** wereldwijd in hun rekruteringsproces, talent management projecten, en het verbeteren van collectieve prestaties.

