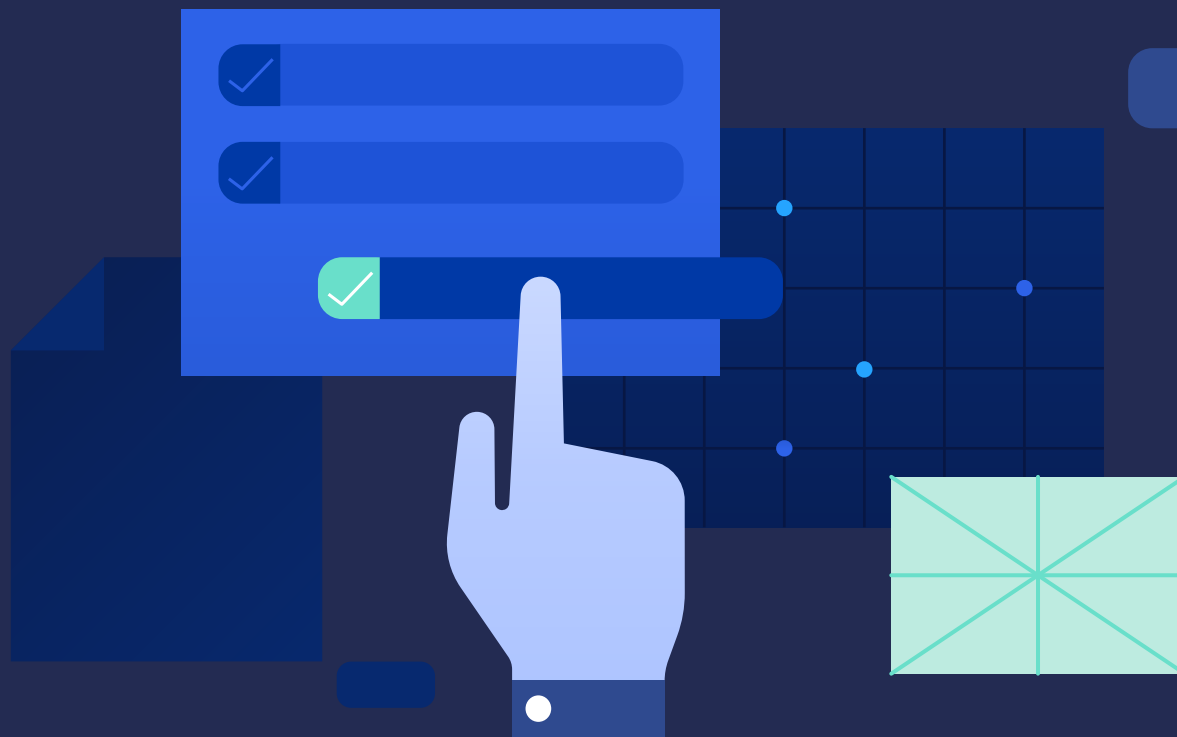
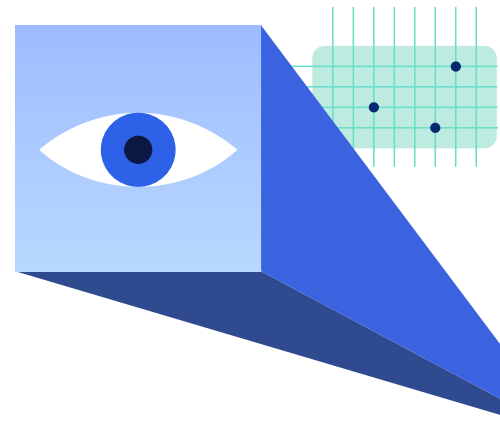


Praktische gids

Rekruteren: De voorspellende kracht van evaluatiemethoden.



Intro ductie



In een snel evoluerende bedrijfswereld is de zoektocht naar het beste talent een cruciale uitdaging geworden voor bedrijven. Het succes van een organisatie hangt grotendeels af van de vaardigheden, kennis en vooral de soft skills van de mensen die er deel van uitmaken. Deze interpersoonlijke vaardigheden, zoals communicatieve skills, probleemoplossend vermogen, samenwerkings en aanpassingsvermogen, spelen een essentiële rol bij productiviteit, efficiëntie en teamgevoel.

Het is echter een hele opdracht om de meest geschikte kandidaten voor een specifieke functie te vinden. Traditionele rekruteringsmethoden, die voornamelijk zijn gebaseerd op de evaluatie van technische vaardigheden en werkervaring (het bekende cv), volstaan meestal niet om het succes van een kandidaat in een bepaalde werkomgeving te voorspellen.

Dit is waar zogenaamde 'predictieve' methoden in beeld komen. Wel inderdaad «voorspellend», want waarin verschilt rekrutering van een poging om te voorspellen? Of de beslissing nu wordt genomen op basis van een cv, intuïtie of zelfs astrologie, de recruiter probeert altijd een bepaalde mate van succes te voorspellen.

Door zich te focussen op de evaluatie van soft skills en gedrag, proberen deze voorspellende benaderingen

nauwkeuriger te bepalen of een kandidaat geschikt is volgens de bedrijfscultuur, de waarden van de organisatie en de functievereisten.

In deze praktische gids gaan we dieper in op de wetenschappelijk meest voorspellende assessment methoden, om u te helpen het juiste talent voor uw bedrijf te identificeren.

Zo willen we u alle kennis en tools aanreiken die u nodig hebt om een effectief rekruteringsproces te ontwikkelen dat is afgestemd op de specifieke behoeften van uw bedrijf. Van psychometrische tests tot het assessment center, van rollenspellen tot gestructureerde gesprekken.

Het maakt niet uit of u een hr-professional, recruiter of teammanager bent. Deze gids biedt u waardevolle informatie om uw rekruteringsaanpak te optimaliseren en te zorgen voor een betere match tussen kandidaten en uw bedrijf.

Klaar om de geheimen van voorspellende methoden te ontdekken? Verdiep u in de volgende pagina's en verander de manier waarop u rekruteert voor een veelbelovende toekomst.

Veel leesplezier!

Team PerformanSe

Inhoud van deze **gids**

01

Voorspelbaarheid en rekrutering: waar draait het om?
P°4

05

Situational judgement tests – voorspelbaarheid 0,50 tot 0,54
P°22

02

Persoonlijkheidstests – voorspelbaarheid 0,4
P°8

06

Gestructureerd interview – voorspelbaarheid 0,51 tot 0,60
P°26

03

Beroepskennistests – voorspelbaarheid 0,4
P°12

07

Cognitieve vaardigheidstest + gestructureerd interview – voorspelbaarheid 0,63
P°31

04

Cognitieve vaardigheidstests – voorspelbaarheid 0,50 tot 0,51
P°17

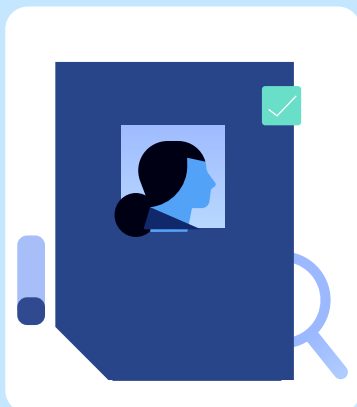
08

Assessment Center – voorspelbaarheid 0,70
P°33



01.

Voorspelbaarheid en **rekrutering:**
waar draait het om?



Wat zou rekrutering zijn zonder het voorspellen van iemands succes in een bepaalde werkomgeving? Elk rekruteringsproces heeft als doel te anticiperen op de toekomstige prestaties van kandidaten op basis van hun vaardigheden, ervaring en persoonlijke eigenschappen. Kortom, elke rekrutering is een poging om te voorspellen.

Maar hoe kunnen we evalueren of een rekruteringsmethode voorspellend is? Is er zoiets als een voorspellingspercentage voor elke methode? Om deze vragen te beantwoorden, gaan we even dieper in op wat wetenschappers over dit onderwerp te zeggen hebben.

De voorspelbaarheid van een rekruteringsmethode meten

Om een gebeurtenis te voorspellen, zoals succes in een bepaalde functie, kunnen we bijvoorbeeld onderstaande wiskundige vergelijking maken:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots + \beta_nX_n + e$$

Kunt u nog volgen? Nee? Geen zorgen, we proberen dit samen op te helderen!

Net zoals bij het voorspellen van het weer van morgen, worden specifieke tools gebruikt om de toekomstige prestaties van een rekruteringskandidaat te evalueren. Maar in plaats van weermodellen te gebruiken om temperatuur, atmosferische druk of windsnelheid te meten, kunnen we bij rekrutering bijvoorbeeld vragenlijsten laten invullen om individuele persoonlijke eigenschappen te evalueren, zoals de persoonlijkheid of cognitieve vaardigheden met voorspellende waarde voor succes op de werkplek.

In de psychometrie (de wetenschap van het meten in de psychologie) is het mogelijk om een statistische formule te gebruiken (zoals de lineaire regressie hierboven) om het effect van een of meer individuele kenmerken op een gevolg te observeren, in dit geval succesvol zijn in een bepaalde functie. We keren even

terug naar het voorbeeld van het weer: we gaan kijken naar de temperatuurvariatie om het weer van morgen te voorspellen. Bij rekrutering kunnen we kijken naar het effect van een persoonlijkheidskenmerk op iemands toekomstige prestaties op het werk. Het onderstaande voorbeeld kan helpen om dingen concreter te maken.

U wilt het weer van morgen voorspellen met behulp van uw weermodellen. Daartoe moet u de meetelementen en de aantallen ervan identificeren. Bijvoorbeeld: u wilt proberen het weer te voorspellen en houdt daarbij alleen rekening met de temperatuurvariatie. Dit zou dan de onderstaande formule worden.

$$\text{Het weer van morgen} = \text{temperatuurvariatie} + e$$

Waarbij 'e' de fout in uw vergelijking vertegenwoordigt, dus wat u niet voorspelt aan de hand van de temperatuurvariatie.

Omdat we geen weerspecialisten zijn, nemen we een willekeurig getal en zeggen we dat temperatuurvariatie alleen kan worden gebruikt om het weer te voorspellen met een betrouwbaarheidsniveau van 10%. De overige 90% wordt niet verklaard. Dat is dan de foutmarge. Met andere woorden, als iemand u vraagt wat voor weer het morgen wordt, kunt u een voorspelling doen waar u

10% zeker van bent. Gelukkig kan deze voorspelling beter met het onderstaande voorbeeld.

Het weer van morgen = temperatuurvariatie + variatie in atmosferische druk + variatie in windsnelheid + e

Laten we even aannemen, nog steeds aan de hand van fictieve cijfers, dat u door het toevoegen van twee metingen (de variatie in atmosferische druk en de variatie in windsnelheid) de betrouwbaarheid van uw voorspelling hebt verhoogd tot 50%. Met een kans van slechts 1 op 2 dat u het mis hebt, kunt u dan zeggen wat voor weer het morgen zal zijn. De resterende 50% van uw meting wordt nog steeds bepaald door een foutmarge. Dat lijkt misschien veel, maar het is altijd goed om een idee te hebben van wat voor weer het morgen zal zijn om te weten of u al dan niet een paraplu moet meenemen.

In het algemeen geldt: hoe meer metingen u toevoegt, hoe specifieker uw voorspellingsmodel wordt en hoe lager de foutmarge wordt.

Als we echter te veel metingen aan een model toevoegen, kan het inboeten aan voorspellende effectiviteit. U moet uw metingen altijd bedachtzaam selecteren, in functie van uw behoeften en uw kennis van de tools.

Door te veel indicatoren toe te voegen, wordt de voorspelling kunstmatig beïnvloed. We krijgen dus een voorspelling, die gedeeltelijk wordt vervormd en ons niet langer de

inzichten geeft om echt geïnformeerde beslissingen te nemen.

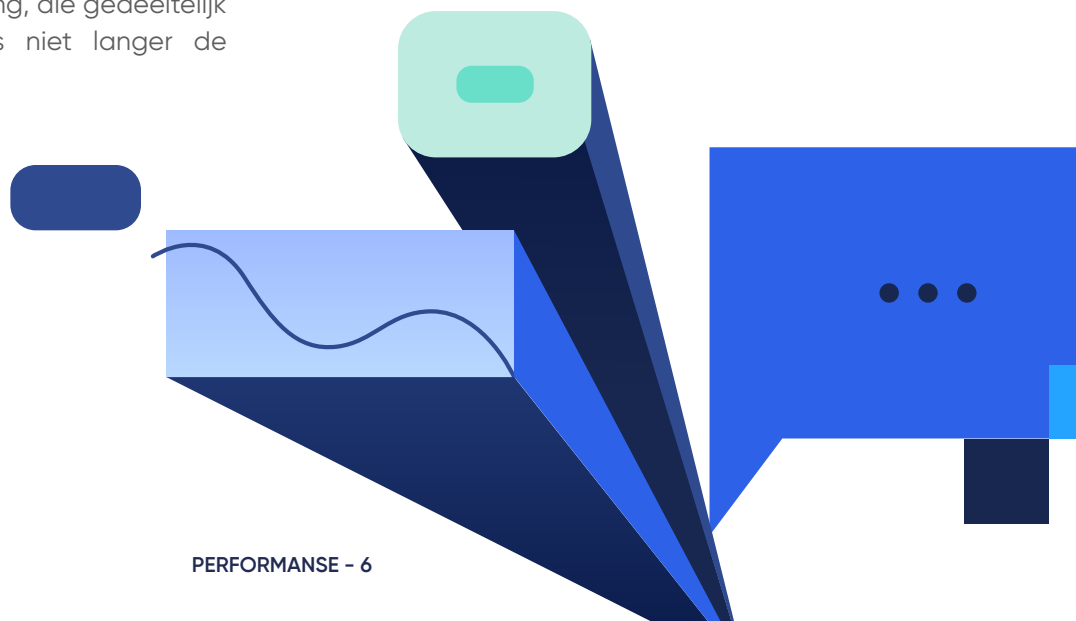
Bij rekrutering kan de methode op dezelfde manier worden toegepast: hoe meer zorgvuldig geselecteerde maatregelen het model bevat, hoe beter we een gebeurtenis zoals succes in een functie kunnen voorspellen. Neem het onderstaande voorbeeld.

- **Succes in een functie = semigestructureerd interview + e**
- **Succes in een functie = semigestructureerd interview + persoonlijkheidstest + rollenspel + e**

Op dezelfde manier als bij het voorspellen van het weer, zal het gebruik van extra metingen de betrouwbaarheid van onze voorspelling verbeteren en de foutmarge minimaliseren. Met de tweede vergelijking kunnen we dus succes op het werk met grotere zekerheid voorspellen dan met de eerste.

Houd er rekening mee dat het onmogelijk is om 100% succes te voorspellen. Deze methoden maken het evenwel vaak mogelijk om beter geïnformeerde beslissingen te nemen dan wanneer er geen metingen aan te pas komen.

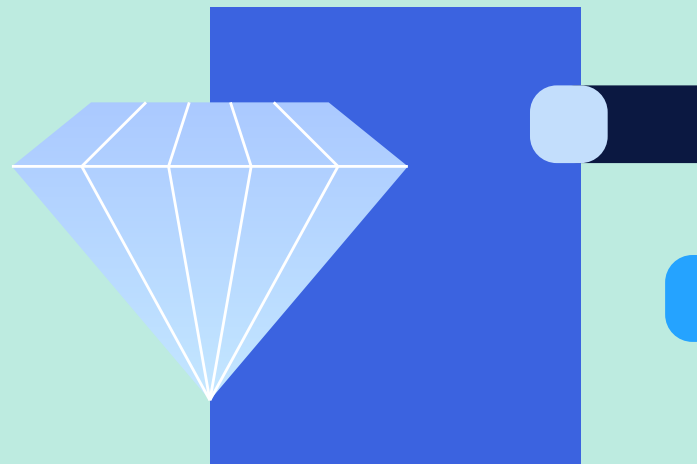
In deze gids presenteren we scores van 0 tot 1. Hier staat '1' voor een absolute voorspelbaarheid (die helaas niet bestaat) en '0' voor een totaal gebrek aan voorspelbaarheid.



De evaluatiemethoden met de hoogste voorspelbaarheid volgens wetenschappers!

Het is belangrijk om in gedachten te houden dat er discrepanties bestaan over voorspelbaarheidsscores. De methoden die we presenteren zijn gebaseerd op drie voorname studies¹²³. Deze studies hanteren niet dezelfde coëfficiënten, maar ze stemmen overeen met betrekking tot de hiërarchie van de methoden en hun hoge voorspellende karakter. Voor wie niet vertrouwd is met wetenschappelijk onderzoek: een score van 0,1 wordt beschouwd als voorspellend voor succes in een functie.

Naast deze studies hebben we de gegevens van onze tools en recente methoden voor het verbeteren van psychometrische vragenlijsten geïntegreerd om u de meest relevante voorspelbaarheidscoëfficiënten op de markt te kunnen bieden.



Door vergezochte methoden zoals astrologie, leeftijdsanalyse en grafologie buiten beschouwing te laten en de traditionele methoden met een voorspelbaarheidsscore van 0,1 – referentieonderzoek, analyse van beroepservaring (cv) en ongestructureerde interviews – terzijde te laten, kunt u elke voorspellende methode grondig verkennen en uw aanpak optimaliseren.

¹ Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274.

² Pilbeam, S., & Corbridge, M. (2006). *People Resourcing: Contemporary HRM in Practice*. Pearson Education.

³ Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2022). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology*, 107(11), 2040–2068.

⁴ Indice de prédictibilité de 0.0 - Pilbeam, S., & Corbridge, M. (2006). *People Resourcing: Contemporary HRM in Practice*. Pearson Education.⁵Indice de prédictibilité de 0.1 -

⁵ Pilbeam, S., & Corbridge, M. (2006). *People Resourcing: Contemporary HRM in Practice*. Pearson Education.

02.

Persoonlijkheidstests –
Voorspelbaarheid 0.4

Bij voorspellende rekrutering staan persoonlijkheidstests centraal om de soft skills van kandidaten te evalueren. Soft skills kunnen gedefinieerd worden als «persoonlijkheidskenmerken, doelen, motivaties en voorkeuren die waardevol zijn op de arbeidsmarkt, op school en in vele andere domeinen» (Heckman & Kautz, 2012, p. 451).

In de wetenschappelijke literatuur zijn de voorspelbaarheidsscores van de tests niet identiek (van 0,2 tot 0,4) omdat de uitgevoerde studies verschillend aangepakt worden bij verschillende professionele persoonlijkheidstests.

Persoonlijkheidstests (volgens PerformanSe) beperken zich niet langer tot het meten van eenvoudige kenmerken. Ze zijn nu gericht op het detecteren van de complexiteit en de diepgang van onze gedragsvoorkeuren. Tegenwoordig worden de meeste persoonlijkheidstests gekoppeld aan andere componenten naast onze karaktertrekken, zoals onze motivaties, onze interpersoonlijke vaardigheden en – in sommige gevallen – het Gewenst Psychologisch Contract. Omwille van hun wetenschappelijke onderbouwing hebben innovaties zoals de IRT* (Item Response Theory) en de ontwikkeling van multidimensionale metingen de betrouwbaarheid van professionele persoonlijkheidstests verbeterd, waardoor hun vermogen om succes te voorspellen vertienvoudigd is.

Dankzij dat vermogen om inzicht te krijgen in kandidaten, zijn persoonlijkheidstests steeds populairder geworden bij hr-professionals en recruiters.

Ontdek de beste tests op de markt en de beste manieren om ze te gebruiken in een rekruteringsproces.

Toelichting voorspelbaarheidsscore 0,4

De score 0,4 vertegenwoordigt de mate waarin de resultaten van een persoonlijkheidstest de werkelijke prestaties

van kandidaten in hun toekomstige functies voorspellen. Deze voorspellende coëfficiënt geeft aan dat er een positief en matig verband is tussen de testresultaten en het toekomstige succes van werknemers.

Een coëfficiënt van 0,4 geeft aan dat persoonlijkheidstests met redelijke nauwkeurigheid kunnen voorspellen hoe een kandidaat zal reageren in een bepaalde professionele omgeving. Het is echter belangrijk om te onthouden dat geen enkele persoonlijkheidstest een perfecte voorspelling kan doen, omdat er veel factoren van invloed zijn op iemands succes op het werk.

Voordelen van persoonlijkheidstests bij rekrutering

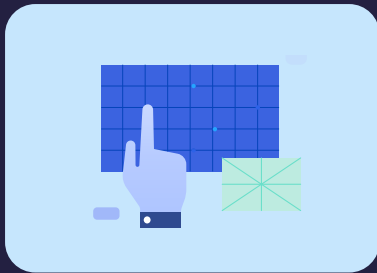
Een rekruteringsproces met persoonlijkheidstests biedt een aantal voordelen:

- ✓ **Objectiviteit:** Persoonlijkheidstests zijn gestandaardiseerd en uniform, en garanderen een objectieve evaluatie van kandidaten, ongeacht de individuele vooroordelen van de evaluators.
- ✓ **Grondige evaluatie:** Persoonlijkheidstests bieden gedetailleerde informatie over de neigingen (persoonlijkheidskenmerken) van kandidaten, waardoor we een beter inzicht krijgen in hun gedragsvoorkeuren.
- ✓ **Complementariteit:** Persoonlijkheidstests vormen een aanvulling op andere rekruteringsmethoden, zoals sollicitatiegesprekken, rollenspellen en cognitieve tests, doordat ze een aanvullend perspectief bieden op kandidaten. Ze leiden ook tot gesprekken om de gedragsvoorkeuren van kandidaten te bespreken, om ze beter te leren kennen en hun geschiktheid in toekomstige werksituaties te evalueren.

3 tips om persoonlijkheidstests effectief te gebruiken!

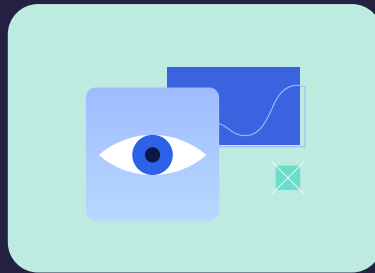


Om de effectiviteit van persoonlijkheidstests bij rekrutering te maximaliseren, is het essentieel om bepaalde best practices te respecteren:



01. De vereiste gedragscompetenties definiëren:

Voordat u een persoonlijkheidstest kiest, moet u duidelijk de soft skills identificeren die essentieel zijn voor de functie in kwestie.



02. Betrouwbare en gevalideerde tests selecteren:

Ga voor persoonlijkheidstests die wetenschappelijk zijn gevalideerd en erkend omwille van hun betrouwbaarheid.



03. Resultaten integreren in het rekruteringsproces:

Persoonlijkheidstests mogen niet als enige selectiecriteria worden gebruikt. Ze moeten worden gezien als een integraal onderdeel van het rekruteringsproces. Het zijn hulpmiddelen om mee te nemen in een beslissing, geen besluitvormingsinstrumenten op zich.

De populairste persoonlijkheidstests!



De markt biedt een verscheidenheid aan persoonlijkheidstests, elk met zijn eigen kenmerken en voordelen. De meest betrouwbare tools zijn gebaseerd op het persoonlijkheidsmodel van de Big Five - ook wel bekend als het 'OCEAN'-model - dat vijf fundamentele persoonlijkheidstrekken meet, namelijk extraversie, openheid, vriendelijkheid, consciëntieusheid en neuroticisme.

Hier is een lijst van tests die specifiek gericht zijn op professionele persoonlijkheid:

- **Echo de PerformanSe:** Meer dan alleen een eenvoudige persoonlijkheidstest, beschrijft Echo de beoordeelde persoon met de grootste nauwkeurigheid door middel van een analyse van zijn motivaties, soft skills, zelfkennis (helderheid van het zelfconcept), evenals zijn relatie tot werk en zijn projectie binnen het bedrijf (gewenst psychologisch contract).
- **Talent Q Dimensions Test:** Deze test meet persoonlijkheid aan de hand van drie grote categorieën: Mensen en Relaties, Taken en Projecten, en Motivaties en Emoties.
- **Predictive Index Behavioral Assessment (PI Test):** Deze persoonlijkheidstest categoriseert en evalueert de motivaties van werknemers en kandidaten.
- **Hogan Personality Inventory (HPI):** Deze test beschrijft de positieve of normale kant van de persoonlijkheid, dat wil zeggen de kwaliteiten die onze relatie met anderen beschrijven wanneer wij en onze professionele omgeving op ons best zijn.

Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten?

Persoonlijkheidstests zijn krachtige tools om de soft skills van kandidaten te evalueren in het voorspellende rekruteringsproces. Hun voorspelbaarheidsscore van 0,4 toont aan dat ze een significante bijdrage kunnen leveren aan het voorspellen van succes in een functie.

Door op de juiste manier gebruik te maken van persoonlijkheidstests, best practices te respecteren en de meest geschikte en bovenal wetenschappelijk gevalideerde tests te kiezen, kunt u uw rekruteringsproces verfijnen en de kandidaten identificeren die het beste passen bij de functie en cultuur binnen uw organisatie.

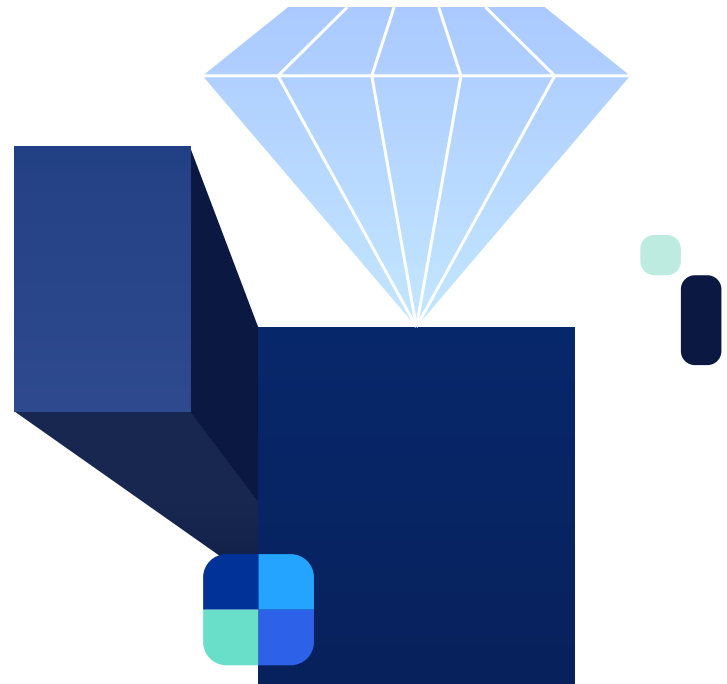
03.

Vakkennistest –

Voorspelbaarheid 0,48

Hoewel soft skills de trend zetten, zijn technische vaardigheden nog steeds essentieel voor het succes van een kandidaat in een bepaalde functie. Bij rekrutering worden vakkennistests gebruikt om de technische vaardigheden van kandidaten te evalueren, en hun beheersing van specifieke domeinen met betrekking tot de in te vullen functie. Deze tests bieden belangrijke informatie om de toekomstige prestaties van een kandidaat te voorspellen in een functie waarvoor meer technische kennis is vereist.

Vakkennistests hebben een voorspelbaarheidsscore van 0,48. Ontdek hun voordelen, hun nadelen en onze tips om ze effectief in te zetten.



Inzicht in de voorspelbaarheidsscore

0,48

Met een voorspellende coëfficiënt van 0,48 zijn vakkennistests een matig sterke voorspeller van het succes van een kandidaat in een functie. Hoe meer technische kennis iemand heeft, hoe doeltreffender hij/zij zal zijn, vooral op korte termijn!

Het is echter belangrijk op te merken dat andere factoren, zoals soft skills (ja, alweer die soft skills), ook iemands succes in een professionele rol kunnen beïnvloeden.

Voordelen van vakkennistests bij rekrutering

Vakkennistests bieden een aantal voordelen in het rekruteringsproces:

- ✓ **Objectieve evaluatie:** vakkennistests zijn gebaseerd op objectieve, gestandaardiseerde criteria, waardoor een onpartijdige evaluatie van de technische kennis van kandidaten mogelijk is.
- ✓ **Technische precisie:** deze tests evalueren specifieke functiegerelateerde kennis op een gerichte manier, zodat we kunnen bepalen of een kandidaat over de vereiste vaardigheden beschikt.
- ✓ **Rekruteringsfouten minimaliseren:** vakkennistests helpen om de technisch meest gekwalificeerde kandidaten voor de functie in kwestie te identificeren, waardoor het risico op rekruteringsfouten afneemt.

Nadelen van vakkennistests bij rekrutering

Hoewel vakkennistests waardevolle hulpmiddelen zijn om de technische vaardigheden van kandidaten te evalueren, hebben ze ook een aantal nadelen:

- ✓ **Beperkt tot technische vaardigheden:** de tests focussen alleen op het evalueren van technische vaardigheden en verwaarlozen de gedragscompetenties en interpersoonlijke vaardigheden die essentieel zijn bij rekrutering, zoals het kritisch denken en de creativiteit van de kandidaten...
- ✓ **Focus op huidige kennis:** de tests evalueren de beheersing van de huidige kennis, en mogelijk niet het vermogen om zich aan te passen aan ontwikkelingen in het vakgebied.
- ✓ **Risico van memoriseren in plaats van begrijpen:** sommige kandidaten kunnen slagen door concepten uit het hoofd te leren in plaats van ze te begrijpen.
- ✓ **Beperking van diversiteit:** de tests beperken mogelijk de diversiteit, doordat ze de voorkeur geven aan het traditionele onderwijssysteem.

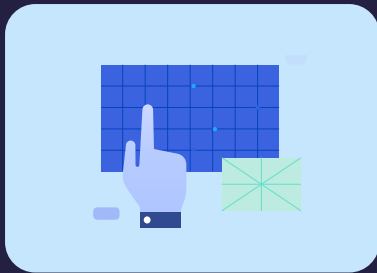


3 Tips om vakkennistests effectief te gebruiken!



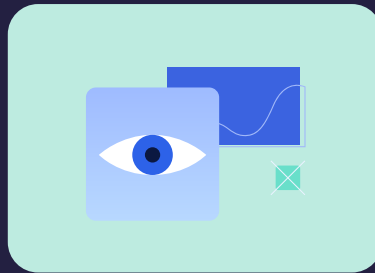
Les conseils de Kacper LUSCINSKI
Doctoraatsstudent, R&D-studie
PerformanSe

Om de effectiviteit van vakkennistests bij rekrutering te maximaliseren, volgen hieronder enkele belangrijke adviezen:



01. Essentiële technische vaardigheden definiëren:

Voordat u een vakkennistest kiest, moet u duidelijk de specifieke vaardigheden en kennis identificeren die vereist zijn voor de functie.



02. Geschikte tests kiezen:

Kies voor vakkennistests die passen bij de complexiteit van de functie en de vereiste expertise



03. Tests integreren in andere evaluaties:

Vul de evaluatie van technische vaardigheden aan met gesprekken, rollenspellen en gedragsevaluaties om een algemeen beeld van de kandidaat te krijgen.

De populairste vakkennistests!

De markt biedt een verscheidenheid aan vakkennistests, elk ontworpen om specifieke vaardigheden in verschillende vakgebieden te evalueren. Hieronder vindt u enkele van de meest gerenommeerde en meest gebruikte tests:

- **Skillsoft:** Skillsoft biedt verschillende vakkennistests aan, waaronder de Microsoft-certificeringstest, de Cisco-certificeringstest en de Oracle-certificeringstest.
- **Isograd:** Isograd is een evaluatieplatform dat gestandaardiseerde of op maat gemaakte tests aanbiedt, zoals kantoorautomatiseringstests, programmeertaaltests, digitale vaardigheidstests en vaktests.
- **TOSA:** Door de overheid erkende TOSA-certificaten evalueren kantoor-, digitale en programmeervaardigheden.
- **E-testing:** Een catalogus van 600 technische/vaktests om hard skills te evalueren op het gebied van bouw, IT, industrie en talen.

Deze lijst is natuurlijk niet volledig. Nog andere vakkennistests zijn eveneens populair en worden veel gebruikt op de markt.

Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten?

Vakkennistests zijn van onschatbare waarde voor het evalueren van de technische vaardigheden van kandidaten tijdens het rekruteringsproces.

Door ze effectief te integreren in uw rekruteringsprocessen en te combineren met andere evaluatiemethoden, zoals de gedrags- en cognitieve benadering, kunt u de voorspelbaarheid van uw rekrutering aanzienlijk verbeteren, zowel op technisch als op menselijk vlak.

04.

Cognitieve vaardigheidstest –
Voorspelbaarheid 0,50 tot 0,51

Cognitieve vaardigheidstests spelen een sleutelrol in het rekruterings- en selectieproces. Ze worden gebruikt om de mentale capaciteit en het intellectuele potentieel van kandidaten te evalueren. Deze tests meten vaardigheden zoals logica, verbaal redeneren, probleemoplossingsvermogen en snelheid van informatieverwerking. Ze bieden essentiële informatie voor het voorspellen van het vermogen van een kandidaat om taken met betrekking tot de in te vullen functie effectief uit te voeren en van zijn of haar ontwikkelingspotentieel.

Op vlak van voorspellend vermogen behoren ze tot de best presterende tests die u op de markt kunt vinden. Cognitieve vaardigheden vormen de beste voorspeller van prestaties op het werk, met een voorspelbaarheidsscore die wordt geschat tussen 0,50 en 0,51. Ontdek de voordelen van cognitieve vaardigheden en ons advies over hoe u ze kunt gebruiken om de juiste beslissingen te nemen.



Toelichting voorspelbaarheidsscore van 0,50 tot 0,51

De voorspellende coëfficiënt van cognitieve vaardigheidstests ligt over het algemeen tussen 0,50 en 0,51, wat aangeeft dat deze tests de feitelijke prestaties van kandidaten in hun vak positief en significant voorspellen. Dit niveau van voorspelling onderstreept het belang van cognitieve vaardigheden voor succes in veel functies.

Voordelen van cognitieve vaardigheidstests bij rekrutering

Cognitieve vaardigheidstests bieden een aantal belangrijke voordelen in het rekruteringsproces:

- ✓ **Prestatievoorspelling:** cognitieve vaardigheidstests zijn sterk gecorreleerd met professionele prestaties, omdat ze de mentale capaciteiten evalueren die essentieel zijn voor succes in veel functies.
- ✓ **Objectieve evaluatie:** deze tests zijn gestandaardiseerd en uniform, waardoor het mogelijk is om de intellectuele capaciteiten van kandidaten objectief te evalueren, onafhankelijk van externe factoren..
- ✓ **Breed toepasbaar:** cognitieve vaardigheidstests kunnen worden gebruikt om vaardigheden in verschillende professionele domeinen te evalueren, gaande van administratieve jobs tot technische en analytische functies.

Nadelen van cognitieve vaardigheidstests bij rekrutering

Ondanks hun vele voordelen hebben cognitieve vaardigheidstests ook bepaalde nadelen die belangrijk zijn om in gedachten te houden:

- ✓ **Bepaalde kennis van de kandidaat:** cognitieve vaardigheidstests focussen vooral op mentale capaciteiten, maar houden geen rekening met het gedrag en de soft skills van kandidaten, die net zo essentieel zijn voor carrièresucces.
- ✓ **Risico van culturele vooringenomenheid:** sommige cognitieve vaardigheidstests kunnen worden beïnvloed door culturele factoren, wat kan leiden tot vooringenomen resultaten ten aanzien van bepaalde kandidatengroepen.
- ✓ **Angst voor de tests:** cognitieve oefeningen, die vaak zijn getimed omdat ze meer rekening houden met reactiesnelheid dan met nauwkeurigheid, kunnen bij sommige kandidaten stress en frustratie opwekken, wat invloed heeft op hoe ze de evaluatie en de rekrutering ervaren.
- ✓ **Moeilijke debriefing:** lage scores, te wijten aan ondergemiddelde cognitieve vaardigheden, maar ook aan moeilijkheden die men ondervond tijdens de test (angst, begrip van de oefening, enz.), kunnen moeilijk te verklaren en te debriefen zijn ten opzichte van de kandidaat.

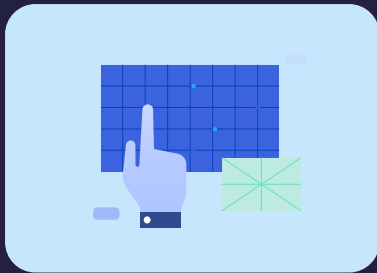


3 Tips om cognitieve vaardigheidstests effectief te gebruiken!



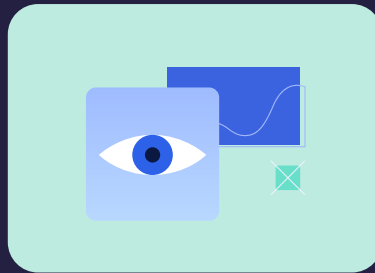
Advies van Mélanie PAYOUX
PhD, innovatiemanager
PerformanSe

Om de effectiviteit van cognitieve vaardigheidstests bij voorspellende rekrutering te maximaliseren, volgen hieronder enkele essentiële adviezen:



01. Geschikte tests kiezen:

Selecteer cognitieve vaardigheidstests die specifiek ontworpen zijn om de intellectuele capaciteiten te evalueren die vereist zijn voor de functie in kwestie.



02. Tests integreren in andere evaluaties:

Vul de cognitieve vaardigheidstests aan met gesprekken, gedragsevaluaties en rollenspellen om een volledig beeld te krijgen van de kandidaat.



03. Rekening houden met culturele verschillen:

Selecteer cognitieve vaardigheidstests die het risico op culturele bias minimaliseren en zorg ervoor dat ze geschikt zijn voor een breed scala aan kandidaten.

De populairste cognitieve vaardigheidstests!

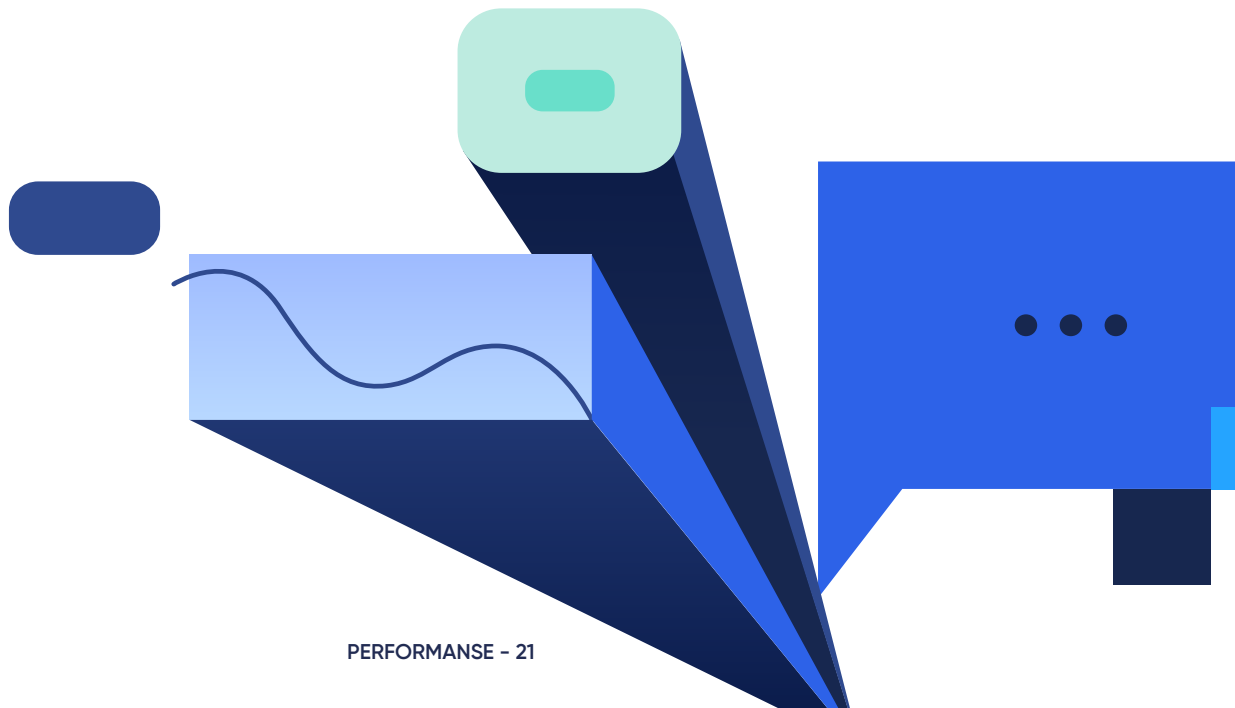
- **Mindkeys:** Mindkeys van PerformanSe brengt met een digitale spelervaring het cognitieve potentieel (taal, geheugen, aandacht, logica en mentale beeldvorming) van uw kandidaten in kaart! Mindkeys is geschikt voor verschillende functiesoorten en werkomgevingen.

- **TwoB-R:** TwoB-R van PerformanSe evalueert het cognitieve potentieel, maar gaat nog een stapje verder! Deze innovatieve test, de enige in zijn soort op de markt, is gebaseerd op een dubbele evaluatie – zowel cognitief als gedragsmatig – die een uniek licht werpt op 4 dimensies die momenteel essentieel zijn in een organisatieomgeving: Invloed, Beslissing, Efficiëntie en Flexibiliteit.

- **CCAT:** De Cognitive Aptitude Test van Criteria is een psychotechnische test die de cognitieve vaardigheden van kandidaten evalueert aan de hand van drie soorten redeneringen: verbaal, digitaal en ruimtelijk.

Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten?

Deze lijst is natuurlijk niet volledig. Nog andere cognitieve vaardigheidstests zijn eveneens populair en worden veel gebruikt op de markt. Het is belangrijk erop te wijzen dat deze tests des te relevanter zijn als ze worden gebruikt in combinatie met andere instrumenten, zoals gesprekken en persoonlijkheidstests, om een compleet beeld van de kandidaat te krijgen.



05.

Situatietests –

Voorspelbaarheid 0,50 tot 0,54

Wat kan er in een voortdurend veranderende professionele omgeving voorspellender zijn dan een situatietest? Deze tests, waar niet alle hr-professionals mee zijn vertrouwd, simuleren echte werksituaties en evalueren hoe kandidaten reageren en beslissingen nemen. Op deze manier geven ze een concrete inkijk op hoe een kandidaat zich mogelijk zal gedragen in verschillende professionele contexten.

Situatietests zijn innovatief omdat ze de reacties van kandidaten op specifieke professionele scenario's evalueren. In tegenstelling tot andere methoden die focussen op kennis of vaardigheden, evalueren situatietests soft skills én het vermogen van kandidaten om te navigeren in levensechte situaties met eenvoudige handelingswijzen.

- **Levensechte simulatie:** situatietests dompelen kandidaten onder in authentieke of gesimuleerde situaties, zodat we hun reacties op echte professionele uitdagingen kunnen observeren.
- **Contextueel begrijpen:** deze tests evalueren het vermogen van kandidaten om inzicht te krijgen in de nuances en specifieke vereisten van de functie, wat essentieel is om weloverwogen beslissingen te kunnen nemen.
- **Aanpassingsvermogen:** situatietests meten het vermogen van kandidaten om zich aan te passen aan verschillende scenario's en weerspiegelen hun flexibiliteit en veerkracht.

Toelichting voorspelbaarheidsscore 0,54

Situatietests hebben een geschatte voorspelbaarheidsscore tussen 0,50 en 0,54, wat aantoont dat ze de toekomstige prestaties van kandidaten kunnen voorspellen. Dit bereik laat een hoge correlatie zien tussen de testresultaten en de werkelijke prestaties van werknemers in hun functie.

Voordelen van situatietests bij rekrutering

Situatietests bieden een aantal onmiskenbare voordelen voor het rekruteringsproces:

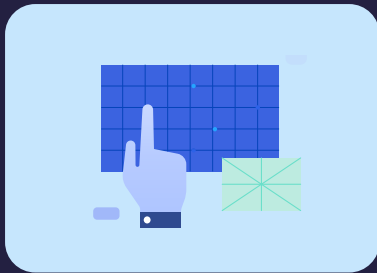
- ✓ **Evaluatie in een levensechte situatie:** situatietests evalueren hoe een kandidaat reageert in realistische werksituaties. Ze bieden kandidaten de kans om hun vaardigheden op een praktische manier aan te tonen, wat vaak wordt gezien als een eerlijker en transparanter proces.
- ✓ **Toekomstige prestaties voorspellen:** door te observeren hoe een kandidaat specifieke werkgerelateerde situaties benadert, kunnen werkgevers toekomstige prestaties in soortgelijke contexten beter voorspellen. Dit verkleint het risico dat een kandidaat wordt aangenomen wiens profiel niet geschikt is voor de functievereisten.
- ✓ **Evaluatie van specifieke vaardigheden:** situatietests kunnen worden ontwikkeld om specifieke vaardigheden te evalueren die vereist zijn voor een functie. Dit verschaft gedetailleerde informatie over hoe de kandidaat zijn of haar vaardigheden aanwendt in concrete situaties.

3 Tips om situatietests effectief te gebruiken!



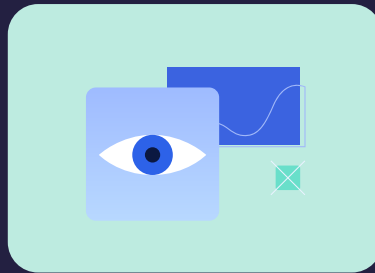
Advies van Francesca MURDOCCO
Doctoraatsstudent, onderzoeksingenieur,
PerformanSe

Om de effectiviteit van situatietests in het rekruteringsproces te maximaliseren, volgen hieronder enkele essentiële adviezen:



01. Ontwikkeling:

Creëer scenario's die specifiek en relevant zijn voor de in te vullen functie om essentiële vaardigheden te evalueren.



02. Objectieve evaluatie:

Stel duidelijke, objectieve evaluatiecriteria op om een uniforme en billijke evaluatie van de antwoorden van de kandidaten te garanderen.



03. Integratie met andere methoden:

Combineer situatietests met andere evaluaties, zoals gesprekken en psychometrische tests, om een algemeen beeld te krijgen van het profiel van de kandidaat.

De populairste situatietests!



Er zijn een aantal situatietests op de markt die erkend zijn voor hun kwaliteit en relevantie:

- **HL Situational Judgement Test:** de test wordt wereldwijd door duizenden werkgevers gebruikt om een grote verscheidenheid aan kennis en vaardigheden te evalueren, waaronder probleemoplossend vermogen, communicatieskills, teamwerk en leadership skills.
- **CogTest Situational Judgement Test:** deze test is ontwikkeld voor een snelle en makkelijke evaluatie, maar is toch zeer nauwkeurig in het meten van situationele vaardigheden.
- **Saville Assessment Situational Judgement Test:** deze test wordt gebruikt door werkgevers in de technologiesector om vaardigheden met betrekking tot probleemoplossing, analyse en besluitvorming te evalueren.

Deze lijst is natuurlijk niet volledig. Nog andere situatietests zijn eveneens populair en worden veel gebruikt op de markt.

Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten?

Situatietests zijn innovatieve rekruteringsstools en bieden een concrete evaluatie van de gedragscompetenties van kandidaten. Met een geschatte voorspelbaarheidsscore tussen 0,50 en 0,54 bieden deze tests een goed geïnformeerde kijk op het voorspellen van toekomstig succes van werknemers.

Door situationele tests oordeelkundig te integreren in uw rekruteringsproces en te combineren met andere evaluatiemethoden, kunt u evalueren hoe kandidaten reageren in levensechte situaties en kunt u identificeren wie het meest geschikt is voor de vereisten van de functie en de cultuur van uw bedrijf.

06.

Gestructureerd interview –

Voorspelbaarheid 0,51 tot 0,60

In de wereld van voorspellingsmethoden spelen gestructureerde interviews een belangrijke rol bij het evalueren van kandidaten en het voorspellen van hun toekomstige prestaties. Deze gesprekken bieden de mogelijkheid om de ervaring van kandidaten uit te diepen, en hun vaardigheden, motivaties en geschiktheid voor de functie te exploreren. Het biedt een diepgang en precisie die ongeëvenaard zijn door andere methoden. Hoe bouwt u zo'n gesprek op en hoe implementeert u het?

Een gestructureerd interview: hoe werkt dat?

Een gestructureerd interview is een methode om kandidaten te evalueren volgens een vooraf bepaalde indeling en specifieke vragen. Hieronder ziet u hoe een gestructureerd interview doorgaans verloopt:

Een kader definiëren: vóór het gesprek wordt een kader opgesteld met de structuur van het gesprek, de te evalueren vaardigheden en de evaluatiecriteria.

Vooraf gedefinieerde vragen: de interviewer stelt vooraf bepaalde vragen die specifiek zijn voor de functie en de gezochte vaardigheden. Deze vragen zijn bedoeld om precieze informatie te krijgen over de ervaring van de kandidaat.

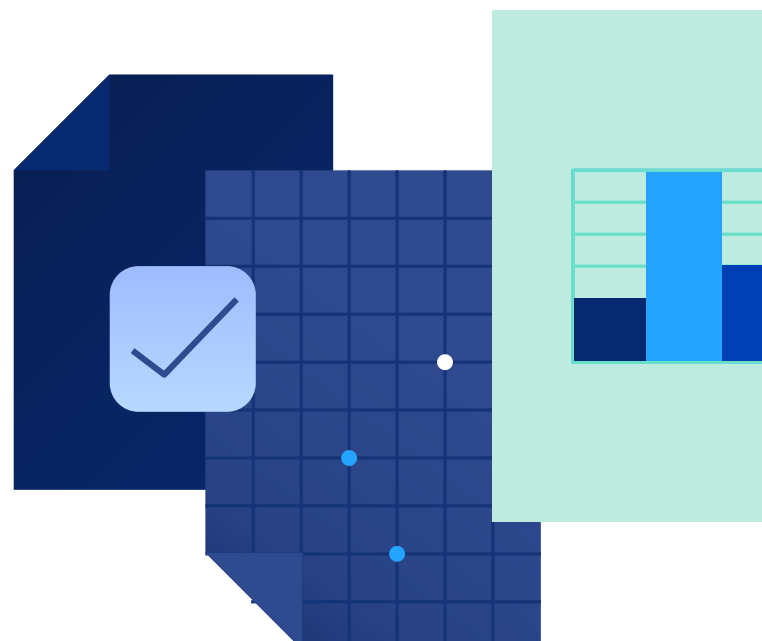
Uniforme evaluatie: elke kandidaat wordt op dezelfde criteria beoordeeld, wat het risico op een mogelijke vertekening van de evaluatie beperkt.

Evaluatierooster: de interviewer gebruikt een evaluatierooster om de antwoorden van de kandidaat te markeren volgens vooraf gedefinieerde criteria.

Gegevensverzameling: de gegevens die tijdens het gesprek worden verzameld, worden vervolgens gebruikt om de geschiktheid van de kandidaat voor de functie te evalueren.

Toelichting voorspelbaarheidsscore 0,51 à 0,64

Een voorspelbaarheidsscore van 0,51 tot 0,64 toont de hoge betrouwbaarheid aan van gestructureerde interviews bij het voorspellen van de toekomstige prestaties van een kandidaat in een bepaalde functie. Dit betekent dat dankzij deze gesprekken, wanneer ze correct verlopen, de kandidaten die het meest geschikt zijn voor de functie met een lage foutmarge kunnen worden geïdentificeerd.



Voordelen van gestructureerde interviews bij rekrutering

Gestructureerde interviews bieden een aantal voordelen tijdens het rekruteringsproces:

- ✓ **Diepgang van de evaluatie:** met deze gesprekken kunnen we een diepgaand inzicht krijgen in de kandidaten, waarbij we niet alleen kijken naar hun technische vaardigheden, maar ook naar hun soft skills, hun motivaties en hun culturele adaptatievermogen.
- ✓ **Gelijke behandeling:** gestructureerde gesprekken verlopen volgens een reeks vooraf gedefinieerde en gestandaardiseerde vragen voor alle kandidaten, waardoor de kans op vooringenomenheid bij de recruiter wordt beperkt, kandidaten makkelijker kunnen worden vergeleken en een eerlijke en rechtvaardige evaluatie wordt gegarandeerd.
- ✓ **Evaluatie van specifieke vaardigheden:** gestructureerde gesprekken kunnen worden ontwikkeld om specifieke vaardigheden te evalueren die vereist zijn voor de functie, zodat recruiters relevante informatie kunnen verzamelen over het vermogen van kandidaten om de specifieke taken uit te voeren die bij de functie horen.

Nadelen van gestructureerde gesprekken bij rekrutering

Ondanks de voordelen, hebben gestructureerde gesprekken ook een aantal nadelen:

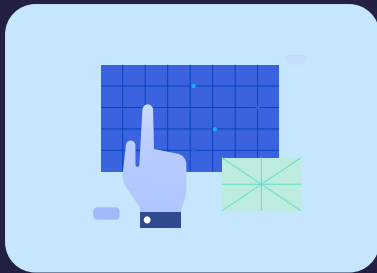
- ✓ **Vorbereidingstijd:** het opzetten van gestructureerde gesprekken kan meer tijd en moeite kosten dan bij andere evaluatiemethoden. Recruiters moeten de belangrijkste te evalueren vaardigheden identificeren, relevante vragen stellen en ervoor zorgen dat de structuur geschikt is voor de functie in kwestie.
- ✓ **Vaardigheden en training van de recruiter:** de kwaliteit van gestructureerde gesprekken hangt in grote mate af van de vaardigheden van de recruiters en hun vermogen om een evenwicht te vinden tussen de structuur van het gesprek en de vrijheid om uit te wisselen. Training in gestructureerde interviewtechnieken wordt aanbevolen.
- ✓ **Gebrek aan flexibiliteit:** de formele structuur van de gesprekken kan het moeilijk maken om deze aan te passen aan de specifieke behoeften van de kandidaat of aan bepaalde situaties die een flexibeler aanpak vereisen.
- ✓ **Subjectieve interpretatie van de antwoorden:** de interpretatie van antwoorden van kandidaten kan variëren afhankelijk van de subjectieve percepties van de recruiter, zelfs in de context van een gestructureerd interview. Twee recruiters kunnen hetzelfde antwoord verschillend interpreteren.

3 Tips om gestructureerde gesprekken effectief te gebruiken!



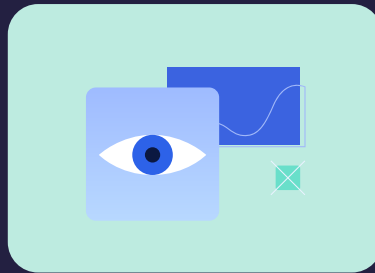
Advies van Adeline GARREAU
HR-verantwoordelijke
PerformanSe

Om de effectiviteit van gestructureerde gesprekken in het rekruteringsproces te maximaliseren, volgen hieronder enkele essentiële adviezen:



01. Training van de recruiters:

Zorg ervoor dat recruiters getraind zijn in de methodologie van gestructureerde gesprekken en in evaluatievaardigheden.



02. De evaluatiecriteria definiëren:

Het is essentieel om duidelijke en specifieke evaluatiecriteria te definiëren voor elke vereiste vaardigheid of kwalificatie voor de functie in kwestie. Recruiters moeten de structuur van de vragen volgen en de antwoorden evalueren aan de hand van vooraf gedefinieerde criteria.



03. Complementair gebruik:

Vul gestructureerde gesprekken aan met andere evaluatiemethoden, zoals psychometrische tests en situatietests, om een globaal beeld (en een betere voorspelbaarheid) van de kandidaat te krijgen.



We hebben geen specifieke tools om u te helpen bij het opzetten van gestructureerde gesprekken, maar u kunt contact opnemen met onze recruitment experts om u te helpen bij het definiëren van het kader en de vraagstelling.

Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten?

07.

Cognitieve vaardigheidstest
en gestructureerd interview –
Voorspelbaarheid 0,63

In deze gids hebben we verschillende rekruteringsmethoden onderzocht en hun respectievelijke voordelen, nadelen en voorspelbaarheid belicht. Elk van deze methoden heeft een unieke waarde voor het selectieproces van kandidaten. Het is echter essentieel om erop te wijzen dat de beste voorspelbaarheid vaak bereikt wordt wanneer de menselijke intelligentie van recruiters wordt gecombineerd met de kunstmatige intelligentie van innovatieve psychometrische tools, (zie de weerformule in de inleiding van de gids).

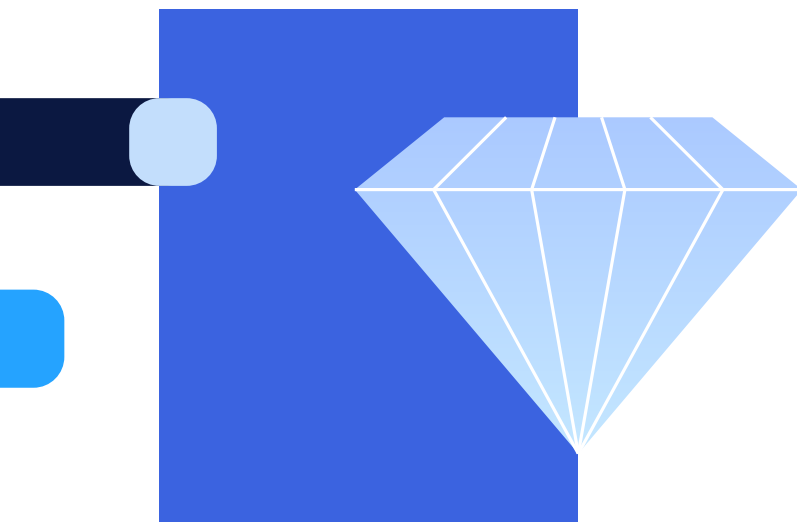
Laten we eens kijken naar de synergie tussen twee van de meest effectieve methoden: cognitieve vaardigheidstests en gestructureerde interviews. Samen bieden deze twee benaderingen een geschatte maximale voorspelbaarheid van 0,63, waardoor ze een van de krachtigste combinaties zijn voor het voorspellen van toekomstig succes van een kandidaat.

Een aanvullende benadering voor een hoge voorspelbaarheid

Wanneer cognitieve vaardigheidstests en gestructureerde gesprekken worden gecombineerd in het rekruteringsproces, komt er een krachtige synergie tot stand. Deze tests evalueren de cognitieve vaardigheden van een kandidaat, zoals het leervermogen en de analytische vaardigheden, terwijl gestructureerde interviews een diepgaand inzicht bieden in hun gedragscompetenties en culturele adaptatievermogen.

Met deze combinatie kunnen recruiters een volledig beeld krijgen van de kandidaat, waarbij verder wordt gekeken dan technische vaardigheden en het vermogen om zich aan te passen, problemen op te lossen, en harmonieus te integreren in het team en de bedrijfscultuur.

Deze virtueuze alliantie tussen cognitieve vaardigheidstests en gestructureerde interviews illustreert het belang van de combinatie van menselijke intelligentie van recruiters met de kunstmatige intelligentie van innovatieve psychometrische tools. Deze combinatie maximaliseert de voorspelbaarheid van rekrutering en identificeert de meest geschikte kandidaten voor uw vacature.



08.

Assessment Center –

Voorspelbaarheidsscore 0,70

Zo simpel is het. U zult geen beter voorspellende methode vinden dan een Assessment Center, d.w.z. de evaluatie van professionele vaardigheden met behulp van verschillende instrumenten (persoonlijkheidsvragenlijst, cognitieve test, casestudy, rollenspel, gestructureerd interview, enz.).

Er resten echter nog best wat vragen: Welke vaardigheden moeten worden geëvalueerd? Met welk instrument? Hoeveel?

Deze vraagstukken hebben het moeilijk gemaakt om een consistente voorspellende coëfficiënt te berekenen tussen bekende wetenschappelijke studies. Daarom variëren de coëfficiënten voor deze methode van 0,29 tot 0,70.

Van waar komen die verschillen dan?

De studies hanteren twee types Assessment Centers: één dat de prestaties van een individu op het werk analyseert en één dat de potentiële ontwikkeling van een individu analyseert.

Voor het eerste type varieert de voorspelbaarheidsscore van 0,29 tot 0,4 en voor het tweede van 0,4 tot 0,7.

Voor onze teams en voor Taylor⁶ zijn Assessment Centers de 'Rolls Royce' onder de selectiemethoden. In tegenstelling tot wat de naam suggereert, verwijst deze methode niet naar een fysieke locatie, maar eerder naar een gestructureerde combinatie van evaluatietechnieken die zijn ontwikkeld om een volledige, zij het niet uitputtende, evaluatie van elke kandidaat uit te voeren. Deze methode schotelt individuen realistische professionele uitdagingen voor en onthult onder andere hun vaardigheden, hun reactievermogen onder druk en hun culturele adaptatievermogen.

Hoewel de methode uitblinkt in zijn vermogen om het succes van een kandidaat

te voorspellen, hangt de voorspelbaarheid hier sterk af van de kwaliteit van het ontwerp.

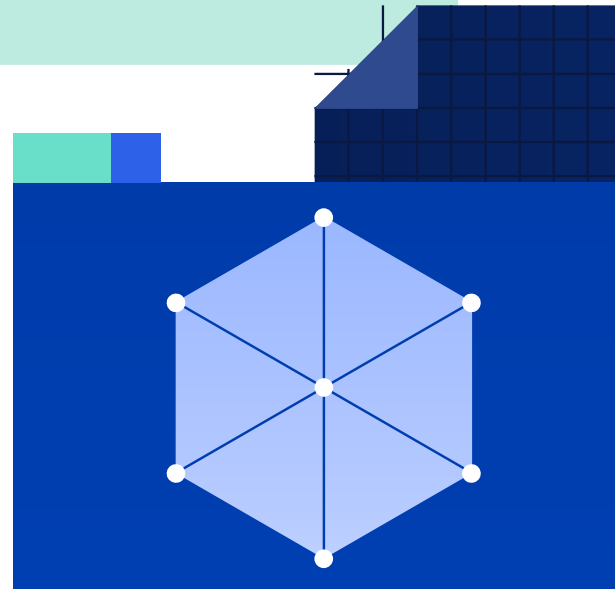
Laat ons samen op ontdekking gaan en de best practices verkennen voor het opzetten van een Assessment Center.

Een maximale nauwkeurigheid van 0,7

Het Assessment Center behaalt een uitzonderlijke nauwkeurigheid van 0,7 dankzij de holistische benadering en het vermogen om verschillende informatiebronnen te combineren. In de wereld van rekrutering ligt de magie vaak in de juiste combinatie van geschikte tools en methoden. Hoe meer gevarieerde en aanvullende informatie u hebt over een kandidaat, hoe beter u zijn of haar carrièresucces kunt voorspellen.

Door verschillende tools te combineren, zoals scenariosimulaties, gestructureerde gesprekken en psychometrische tests, en door de expertise en ervaring van de kandidaten toe te voegen, worden recruiters de experts bij uitstek van een geïnformeerde en voorspellende besluitvorming. Met deze multidimensionale aanpak kunnen we een compleet profiel van de kandidaat opstellen, dat verder gaat dan wat een enkele methode zou kunnen bieden. Dit verklaart de voorspellende kracht van het Assessment Center.

⁶Taylor, S. (2007). People resourcing (4th ed.). London: CIPD.



De Assessment Center-methode:

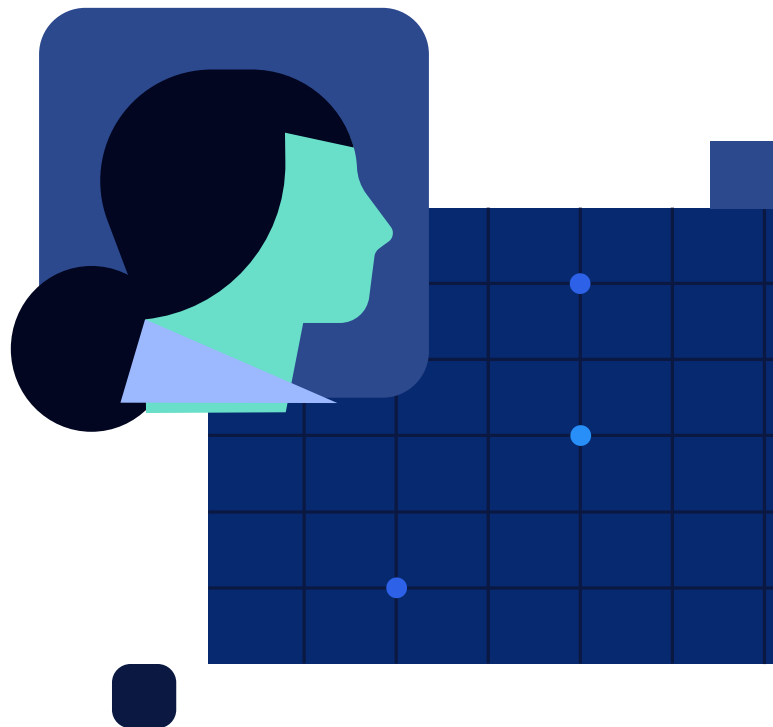
Het Assessment Center is een methode om kandidaten te evalueren, en onderscheidt zich door zijn diepgang en verfijning. Hieronder vindt u een beknopt overzicht van de werkmethode:

#1. Simulatie van levensechte scenario's:

Het Assessment Center plaatst kandidaten in situaties die de uitdagingen realistisch nabootsen waarmee ze in hun toekomstige functie te maken zullen krijgen. Deze scenario's zijn ontworpen om de vaardigheden te evalueren die vereist zijn voor de functie, zoals beslissingen nemen, problemen oplossen en omgaan met stress.

#2. Holistische evaluatie: het Assessment Center evalueert kandidaten grondig op een groot aantal vaardigheden. Elke sleutelvaardigheid voor de functie wordt kruislings geëvalueerd tijdens opeenvolgende oefeningen die de kandidaat moet uitvoeren. Het risico op vooringenomenheid of veronachtzaming wordt erg gering. Met deze volledige analyse kan de consultant een gedetailleerde en precieze samenvatting van de soft skills van de kandidaat opstellen.

#3. Objectivatie: of het nu gaat om evaluaties, rapporten of feedback, de harmonisatie en standaardisatie van praktijken tussen evaluators is essentieel om cognitieve bias te beperken, gelijkheid tussen de kandidaten te garanderen en de evaluatie te objectiveren.



Voordelen van het Assessment Center

- ✓ **Gediversifieerde evaluatie:** Het Assessment Center evalueert kandidaten vanuit meerdere invalshoeken. Deze methode gaat verder dan de technische vaardigheden en verkent ook de 'soft skills'.
- ✓ **Realisme:** Kandidaten worden geconfronteerd met authentieke uitdagingen, zodat evaluators hun reacties kunnen observeren, in actie en in realtime, in omstandigheden die vergelijkbaar zijn met die van de functie in kwestie.
- ✓ **Verhoogde predictieve validiteit:** De evaluaties die worden uitgevoerd tijdens een Assessment Center hebben een maximale voorspellende validiteit van 0,7. Met andere woorden, de manier waarop een kandidaat zich gedraagt tijdens dit proces is een goede indicator voor zijn toekomstige werkprestaties.
- ✓ **Beperking van bias:** De aanwezigheid van meerdere evaluators met geharmoniseerde werkmethoden en een verscheidenheid aan instrumenten beperkt de vooringenomenheid tijdens de evaluatie. Dit zorgt voor een meer gelijkwaardige en meer objectieve evaluatie.
- ✓ **Maatwerk:** het Assessment Center kan worden aangepast aan de specifieke behoeften van de functie. Elke tool is zorgvuldig geselecteerd of ontworpen om de professionele vaardigheden en gedragingen te evalueren die relevant zijn voor de functie in kwestie.
- ✓ **Cultural fit:** het Assessment Center wordt gebruikt om te evalueren of een kandidaat past bij de bedrijfscultuur. Dit zorgt ervoor dat de geselecteerde kandidaten harmonieus in de cultuur van de organisatie passen.

Nadelen van een Assessment Center

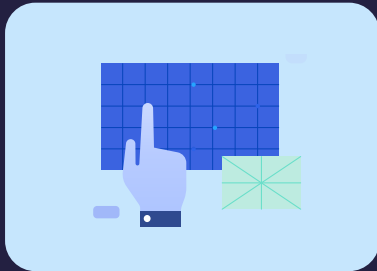
Hoewel het Assessment Center vele voordelen biedt, is het belangrijk om rekening te houden met de mogelijke nadelen om deze methode verstandig te gebruiken.

- ✓ **Hoge kosten:** het Assessment Center is relatief duur in vergelijking met een enkelvoudige psychometrische test. Sommige bedrijven kiezen er dan ook mogelijk voor het gebruik ervan te beperken tot evaluaties waarbij veel op het spel staat, zoals bij rekrutering van kaderleden of high potentials.
- ✓ **Complexiteit:** voor het Assessment Center is een zorgvuldige planning en expertise vereist om ervoor te zorgen dat het proces efficiënt verloopt. De evaluators moeten worden getraind, de tools moeten nauwkeurig worden geselecteerd en de scenario's moeten zorgvuldig worden ontwikkeld. Dit alles kan het proces complex maken. Het is belangrijk u te laten ondersteunen door experts op dit gebied.
- ✓ **Beleving van de kandidaten:** kandidaten kunnen het Assessment Center op verschillende manieren ervaren. Sommige mensen zullen eerder geneigd zijn om 'negatieve' emoties te voelen, vanwege de verschillende belangen die op het spel staan. Daarom is het van belang om het proces van tevoren toe te lichten aan de kandidaten, om eventuele 'verrassingseffecten' tegen te gaan en ervoor te zorgen dat ze zo betrokken mogelijk zijn.

Tips om een Assessment Center effectief op te zetten!

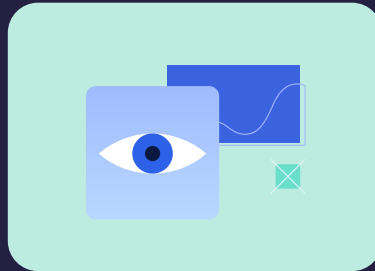


Advies van HOFFMANN HERVE
Projectmanager hr, senior consultant,
PerformanSe



01. De te evalueren gedragscompetenties identificeren:

Om gedragscompetenties te evalueren in een Assessment Center, bespreekt u ze in detail met de klant. Win informatie in over de structuur, de context van de rekrutering, de specifieke kenmerken van de functie en verduidelijk algemene termen om wederzijds begrip te garanderen.



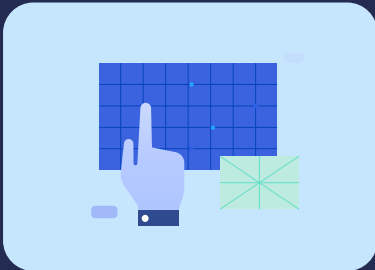
02. Betekenis geven aan het Assessment Center-proces voor kandidaten:

Licht het Assessment Center toe aan de kandidaten tijdens uw gesprek en stel hen gerust over de objectiviteit en de openheid ervan. Benadruk dat het gaat om een constructieve gelegenheid voor zelfevaluatie op een gegeven moment, waarbij zelfleren wordt aangemoedigd.



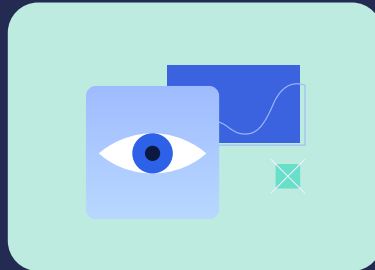
03. Oppassen voor cognitieve bias:

Het 'halo-effect' vervormt onze eerste indruk wanneer we geconfronteerd worden met deze dagelijkse uitdaging. Noteer eventuele vooringenomenheden aan het begin van het assessment om u er snel van te ontdoen. Stel uw gedachten in vraag en focus op gedragscompetenties en feiten voor een effectieve evaluatie.



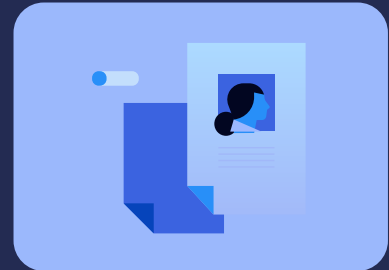
04. Inzicht krijgen in gedrag:

Probeer altijd te begrijpen wat de oorzaken zijn van het gedrag, de acties, de beslissingen of de reacties van de mensen die u ontmoet. Deze kunnen afhangen van een aantal factoren en het is cruciaal om dit inzicht te verwerven. Zo kunt u 'veralgemeningen' beperken en vermijden dat de kandidaat de indruk krijgt dat u hem 'in een vakje plaatst'



05. Openstaan voor verschillen in perceptie met kandidaten.

Voor sommige mensen kan het moeilijk zijn om plots los te komen van de eigen perceptie. Kies uw woorden zorgvuldig, zorg ervoor dat u begrepen wordt en vraag kandidaten altijd naar hun mening over uw veronderstellingen. Pas uw aanpak en houding aan hun specifieke behoeften aan om negatieve reacties te voorkomen.



06. Blijf aandachtig tijdens de evaluatie en maak aantekeningen!

Aangezien de duur van het Assessment Center kan variëren, is het essentieel om alle informatie te noteren (verbale, para-verbale en non-verbale communicatie, feiten, observaties, enz.) zodat u ze later nog eens zorgvuldig kunt nalezen. Controleer regelmatig of u begrijpt wat de kandidaat heeft gezegd om verkeerde interpretaties te voorkomen.

Conclu sie

We komen tot de conclusie dat een succesvolle rekrutering afhangt van een diepgaand inzicht in de kandidaten en hun technische, gedrags- en cognitieve vaardigheden. De methoden die we in deze praktische gids hebben onderzocht, bieden verschillende perspectieven voor het evalueren van kandidaten. De maximale voorspelbaarheid wordt echter het best bereikt als we een holistische benadering hanteren, waarbij we verschillende methoden of verschillende tools combineren om een completer beeld te krijgen van individuen op het werk.

Denk eraan dat u best gebruikmaakt van meerdere meetindicatoren om het weer voor morgen in een organisatie te voorspellen, en liefst zo nauwkeurig mogelijk!

De voorspelbaarheid van de gepresenteerde methoden kan echter nog worden verfijnd. Er spelen nog andere variabelen mee, zoals cognitieve schema's – iemands overtuigingen en voorstellingen over zijn of haar carrière en de professionele wereld – die van invloed zijn op de manier waarop een kandidaat zichzelf projecteert en zich inzet voor zijn of haar functie op het werk. Rekening houden met de context waarin de kandidaat zich zal ontwikkelen – op het gebied van organisatie, management of de gewenste rol – biedt ook hoopvolle vooruitzichten die de voorspelbaarheid van de bestudeerde methoden aanzienlijk kan verbeteren.

Naarmate het onderzoek vordert en nieuwe gegevens beschikbaar worden, verdiepen we onze kennis en ontwikkelen we rekruteringsstools die een grotere voorspelbaarheid bieden.

Dit sterkt ons in onze overtuiging dat de toekomst van rekrutering en selectie op het snijvlak van menselijke expertise en psychometrische innovatie ligt. De synergie tussen deze twee assen is de sleutel tot betrouwbare en scherpzinnige rekruteringsbeslissingen, de sleutel tot het selecteren van de kandidaten die zullen bijdragen aan het blijvende succes van de organisatie.

