

2017

© Derks & Derks B.V.



Derks & Derks

*strategisch partner
in human talent*



Werving & Selectie
Detachering & Interim
Assessment & Development
HR Research | Opleiding & Training

Tel. 033 - 472 80 87
www.derksenderks.nl

Derks & Derks
Assessmentkalender

*De ins en outs van assessment
met humor belicht.*



Vorbereiding

Een assessment kan spannend zijn voor deelnemers omdat er doorgaans een persoonlijk belang speelt (nieuwe baan, doorstroom, carrièrewensen, outplacement). We vragen hen zichzelf zoveel mogelijk te laten zien.

Vorbereiding loont, zowel voor de deelnemer als voor de opdrachtgever. Wanneer een deelnemer de gelegenheid heeft zich in het assessment te verdiepen kan de eerste spanning weggenomen worden. Daarnaast biedt voorbereiding de mogelijkheid om sommige vaardigheden op te frissen (denk hierbij aan capaciteitentests). Boven alles staat dat de deelnemer voldoende fit moet zijn. Iemand die overspannen is, ziek is, of in een lastige persoonlijke situatie verkeert, presteert niet optimaal tijdens een assessment.

Er zijn verschillende websites en boeken op de markt die informatie en (vaak tegen vergoeding) oefenstof bieden.

Tips:

- Plan een assessment op tijd in zodat een persoon bij voorkeur een aantal dagen voorbereidingstijd heeft.
- Geef de deelnemer inzicht in hoe het assessment er uitziet.
- Geef het, als deelnemer, aan wanneer er zaken zijn om rekening mee te houden. Is er sprake van (gediagnosticeerde) dyslexie? Spelen er (privé) omstandigheden (zoals bijvoorbeeld langdurige ziekte) die van invloed kunnen zijn op het functioneren gedurende de dag?



Derks & Derks
strategisch partner
in human talent

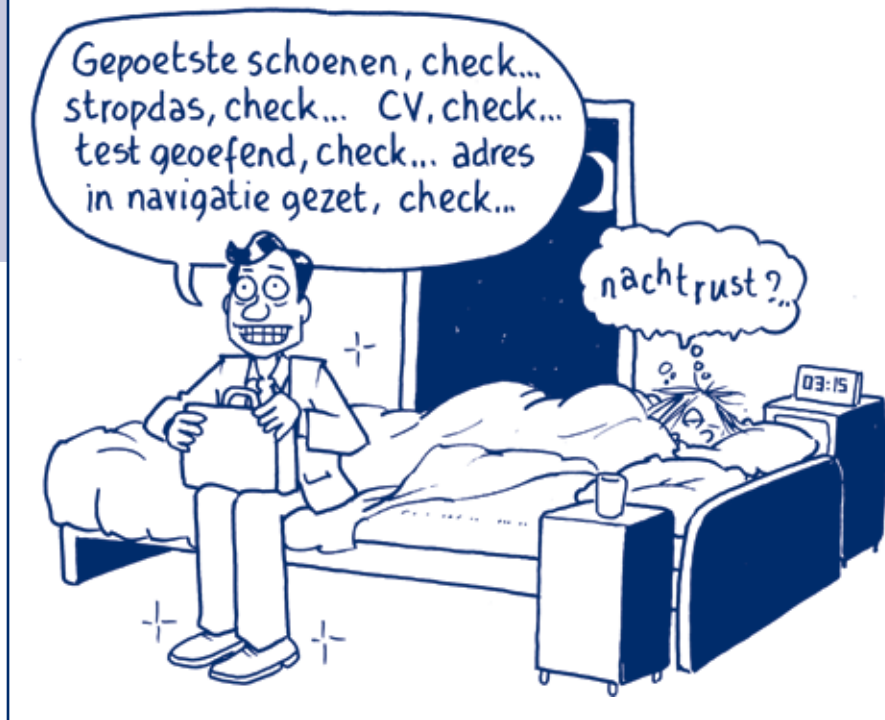


Werving & Selectie
Detaching & Interim
Assessment & Development
HR Research | Opleiding & Training

Tel. 033 - 472 80 87
www.derksenderks.nl

Januari 2017

© Derks & Derks B.V.



Derks & Derks

*strategisch partner
in human talent*



Werving & Selectie
Detaching & Interim
Assessment & Development
HR Research | Opleiding & Training

Tel. 033 - 472 80 87
www.derksenderks.nl

Week	ma	di	wo	do	vr	za	zo
52							1
1	2	3	4	5	6	7	8
2	9	10	11	12	13	14	15
3	16	17	18	19	20	21	22
4	23	24	25	26	27	28	29
5	30	31					

Voorbereiding

Een goede voorbereiding zorgt ervoor dat de kandidaat zich optimaal kan profileren. Oefenen mag: hoe werken capaciteitentests ook alweer? Waar kun je op letten in een rollenspel? Zo kan de eerste spanning wat weggenomen worden.

Transparantie

Tijdens een assessment wordt van de deelnemer gevraagd om veel van zichzelf te laten zien. Een veilige omgeving helpt hierbij. Dit betekent dat de vraagstelling helder moet zijn en zowel voor deelnemer als opdrachtgever gelijk moet zijn. Daarnaast moet voor de deelnemer duidelijk zijn wat de gevolgen zijn van de uitslag van het assessment. Vragen die op voorhand beantwoord kunnen worden zijn:

- Wat is de vraagstelling?
 - Functie naam
 - Ontwikkelvraag
 - Selectievraag
- Wie ontvangt de rapportage?
- Wat zijn de gevolgen van de rapportage, hoe wordt het assessment ingekaderd in het totale proces?
 - Is er ruimte voor coaching of ontwikkeling?
 - Leidt een negatief advies automatisch tot afwijzing?
 - Of, andersom, is de deelnemer bij een positief advies ook aangenomen?



Derks & Derks
*strategisch partner
in human talent*



Februari 2017

© Derks & Derks B.V.



Derks & Derks

*strategisch partner
in human talent*



Werving & Selectie
Detaching & Interim
Assessment & Development
HR Research | Opleiding & Training

Tel. 033 - 472 80 87
www.derksenderks.nl

Week	ma	di	wo	do	vr	za	zo
5			1	2	3	4	5
6	6	7	8	9	10	11	12
7	13	14	15	16	17	18	19
8	20	21	22	23	24	25	26
9	27	28					

Transparantie

Helderheid over vraagstelling, aanpak en gevolgen van een assessment zorgt ervoor dat een proces soepel verloopt, verwachtingen gedeeld worden en de kandidaat zoveel mogelijk zichzelf kan zijn.

Capaciteitentest

De capaciteitentest meet een dwarsdoorsnede van het vermogen om informatie te verwerken onder tijdsdruk. Vaak is deze test gericht op het meten van aspecten van intelligentie. De capaciteitentest valt vaak uiteen in verschillende subtests:

- Verbale tests
- Cijfermatige tests
- Figurale tests

De tests hebben een relatief hoge voorspellende waarde voor succes in een nieuwe functie. Voor de meeste tests geldt:

- Opgaven zijn over het algemeen tijdgebonden
- De vraagvorm is multiple choice
- Er is altijd maar 1 antwoord goed
- Opgaven zijn gestandaardiseerd



Derks & Derks
*strategisch partner
in human talent*



Maart 2017

© Derks & Derks B.V.



Derks & Derks

*strategisch partner
in human talent*



Werving & Selectie
Detaching & Interim
Assessment & Development
HR Research | Opleiding & Training

Tel. 033 - 472 80 87
www.derksenderks.nl

Week	ma	di	wo	do	vr	za	zo
9			1	2	3	4	5
10	6	7	8	9	10	11	12
11	13	14	15	16	17	18	19
12	20	21	22	23	24	25	26
13	27	28	29	30	31		

Capaciteitentest

Verbale, cijfermatige en figurale tests die meestal onder tijdsdruk worden uitgevoerd. Ze zijn sterk gestandaardiseerd en hebben een relatief hoge voorspellende waarde voor succes in een functie.

Rollenspel

Een rollenspel, onderdeel van de praktijksimulaties, stelt de deelnemer in de gelegenheid zijn of haar contactuele, analytische en verbale vaardigheden te tonen in een gesprek. Het kan dan gaan om een leidinggevend gesprek, maar ook om een klant- of samenwerkingsgesprek. Het accent ligt op contactuele vaardigheden in de breedste zin van het woord: verdieping, emotie, initiatief en oplossing. Daarnaast kan de deelnemer hier zijn of haar eigen stijl in het contact laten zien.

Rollenspelen worden op voorhand ingericht met situatieschets, onderliggende dilemma's en gedragsplatforms voor de acteur. Hierdoor is het gedrag van de acteur gestandaardiseerd. Binnen de instructie kan de acteur met de deelnemer meebewegen of, op momenten, tegengas geven.



Derks & Derks
*strategisch partner
in human talent*



April 2017

© Derks & Derks B.V.



Derks & Derks

*strategisch partner
in human talent*



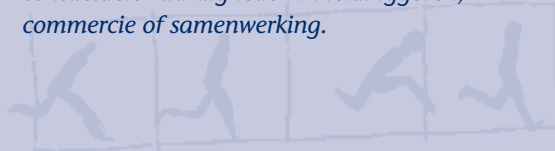
Werving & Selectie
Detaching & Interim
Assessment & Development
HR Research | Opleiding & Training

Tel. 033 - 472 80 87
www.derksenderks.nl

Week	ma	di	wo	do	vr	za	zo
13						1	2
14	3	4	5	6	7	8	9
15	10	11	12	13	14	15	16
16	17	18	19	20	21	22	23
17	24	25	26	27	28	29	30

Rollenspel

Dé gelegenheid voor een kandidaat om de eigen stijl te tonen op het gebied van contactuele vaardigheden in leidinggeven, commercie of samenwerking.



Postbak oefening

De deelnemer wordt gevraagd, vanuit een sturende of organiserende rol, samenhangende bedrijfsinformatie en memo's te analyseren, prioriteren en hieruit voortvloeiende taken te delegeren.

Postbak oefeningen werden voorheen uitgevoerd met grote hoeveelheden papier, tegenwoordig zijn ze veelal gedigitaliseerd en voorzien van standaard antwoordmenu's. Een nadeel hiervan is dat er minder persoonlijke toelichting gegeven kan worden. Een voordeel is echter dat ook hier de standaardisatie - en daarmee vergelijkbaarheid tussen kandidaten - versterkt is.



Derks & Derks
*strategisch partner
in human talent*



Mei 2017

© Derks & Derks B.V.



Derks & Derks

*strategisch partner
in human talent*



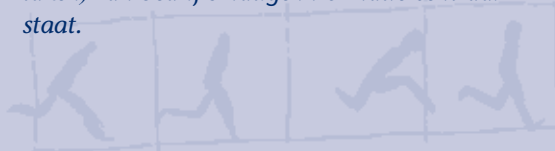
Werving & Selectie
Detaching & Interim
Assessment & Development
HR Research | Opleiding & Training

Tel. 033 - 472 80 87
www.derksenderks.nl

Week	ma	di	wo	do	vr	za	zo
18	1	2	3	4	5	6	7
19	8	9	10	11	12	13	14
20	15	16	17	18	19	20	21
21	22	23	24	25	26	27	28
22	29	30	31				

Postbak oefening

Een oefening waarbij het analyseren, ordenen en afhandelen (bijvoorbeeld door het delegeren van taken) van bedrijfsmatige informatie centraal staat.



Persoonlijkheids- vragenlijst

De persoonlijkheidsvragenlijst brengt kenmerkende karaktereigenschappen van de deelnemer in kaart. De vragenlijsten in assessments zijn doorgaans werkgerelateerd en gebaseerd op de Big Five indeling van persoonlijkheidsdimensies:

- Extraversie
- Vriendelijkheid
- Zorgvuldigheid
- Emotionaliteit
- Openheid voor ervaringen

Binnen een persoonlijkheidsvragenlijst bestaan geen goede of foute antwoorden. Wel kan een persoonlijkheidsprofiel meer of minder passend zijn bij een functie.

De persoonlijkheidsvragenlijst levert binnen het assessment belangrijke aanwijzingen ten aanzien van persoonlijke ontwikkelruimte. Immers, wanneer een deelnemer van nature al geneigd is tot bepaalde gedragingen, zal het verder ontwikkelen ervan soepeler verlopen.



Derks & Derks
*strategisch partner
in human talent*



Juni 2017

© Derks & Derks B.V.



Derks & Derks

*strategisch partner
in human talent*



Werving & Selectie
Detaching & Interim
Assessment & Development
HR Research | Opleiding & Training

Tel. 033 - 472 80 87
www.derksenderks.nl

Week	ma	di	wo	do	vr	za	zo
22				1	2	3	4
23	5	6	7	8	9	10	11
24	12	13	14	15	16	17	18
25	19	20	21	22	23	24	25
26	26	27	28	29	30		

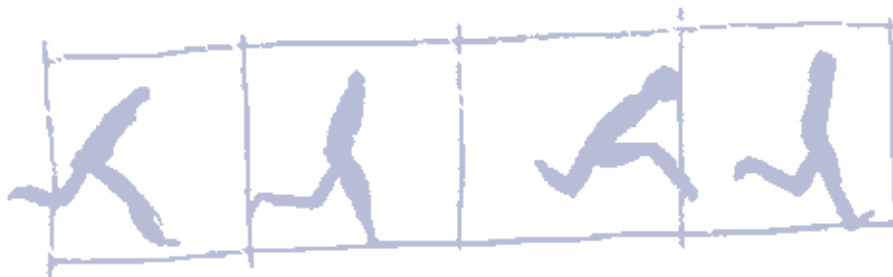
Persoonlijkheidsvragenlijst

Vragenlijst gericht op de kenmerkende eigenschappen van de kandidaat. Deze is doorgaans werkgerelateerd en gebaseerd op de Big Five indeling van persoonlijkheid.

Derks & Derks Assessmentkalender

Acteur

Acteren in assessments vraagt om professionals die beseffen dat ze een tool zijn om de deelnemer uit te dagen en zowel diens talenten, valkuilen als ontwikkeldoelen naar voren te brengen. Zij beheersen de situatie zodanig, dat er geen onnodige, maar wel functionele, escalaties ontstaan. Ze bewegen zich binnen hun script en zorgen ervoor dat alle onderwerpen of vaardigheden die 'gemeten' moeten worden aan de orde komen. Ze doen dit door zogenaamde platforms aan te bieden. Dit zijn onderwerpen of hints waarmee de deelnemer uitgedaagd wordt om vaardigheden te laten zien (luisteren, gevoelsreflectie, analyse, oplossen).



Derks & Derks
*strategisch partner
in human talent*



Juli 2017

© Derks & Derks B.V.



Derks & Derks

*strategisch partner
in human talent*



Werving & Selectie
Detaching & Interim
Assessment & Development
HR Research | Opleiding & Training

Tel. 033 - 472 80 87
www.derksenderks.nl

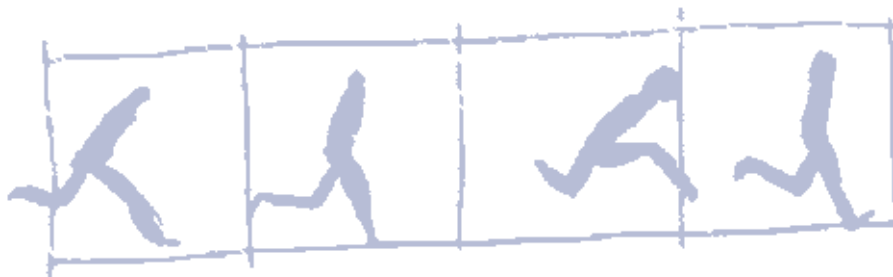
Week	ma	di	wo	do	vr	za	zo
26						1	2
27	3	4	5	6	7	8	9
28	10	11	12	13	14	15	16
29	17	18	19	20	21	22	23
30	24	25	26	27	28	29	30
31	31						

Acteur

Assessment acteurs zijn gespecialiseerd in het aanbieden en doseren van informatie en gedrag tijdens het rollenspel. Daarmee dagen ze de kandidaat uit zoveel mogelijk van zichzelf te laten zien.

Situational Judgement Test

Een Situational Judgement Test presenteert de deelnemer verschillende sociale dilemma's, gebaseerd op uiteenlopende situaties uit de werkp praktijk. Die kunnen gericht zijn op bijvoorbeeld klantvriendelijkheid, commercialiteit of leidinggeven. De deelnemer krijgt een scenario voorgelegd (in de vorm van tekst of een filmfragment) en reageert hierop door een antwoord te kiezen dat hem of haar het meeste van toepassing lijkt. De antwoordcategorieën zijn gespecificeerd (in korte video's of multiple choice antwoorden) en middels vooronderzoek genormeerd. Hiermee wordt een gestandaardiseerde norm vastgesteld en vergelijkbaarheid tussen kandidaten gewaarborgd.



Derks & Derks
*strategisch partner
in human talent*



Augustus 2017

© Derks & Derks B.V.



Derks & Derks

*strategisch partner
in human talent*



Werving & Selectie
Detaching & Interim
Assessment & Development
HR Research | Opleiding & Training

Tel. 033 - 472 80 87
www.derksenderks.nl

Week	ma	di	wo	do	vr	za	zo
31		1	2	3	4	5	6
32	7	8	9	10	11	12	13
33	14	15	16	17	18	19	20
34	21	22	23	24	25	26	27
35	28	29	30	31			

Situational Judgement Test

Test waarin de kandidaat met behulp van tekst- of filmfragmenten verschillende functierelevante situaties voorgelegd krijgt. De kandidaat kan hier vervolgens op reageren of de beste reactie uit multiple choice antwoorden kiezen.

Interview

Waar een selectie-interview sterk gericht is op kennis en ervaring, focust een assessment-interview meer op persoon en gedrag. De consultant onderzoekt motivatie, persoonlijkheid en vaardigheden. Vergeleken met meer gestandaardiseerde instrumenten heeft het interview een minder sterke voorspellende waarde. Ook nu helpt een goede voorbereiding, zowel aan de kant van de deelnemer, als aan die van de consultant.

Naast inhoudelijke vragen over ervaring en keerpunten in de carrière zal de consultant informatie zoveel mogelijk toespitsen met de STAR-methodiek. Daarmee wordt vanuit ervaringsmomenten in het verleden doorgevraagd op het gedrag van de deelnemer in termen van:

- Situatie - Wat was de situatie?
- Taak - Wat waren de taken van de deelnemer?
- Actie - Wat was de aanpak van de deelnemer?
- Resultaat - Wat leverde de aanpak van de deelnemer op?



Derks & Derks
*strategisch partner
in human talent*



September 2017

© Derks & Derks B.V.



Derks & Derks

*strategisch partner
in human talent*



Werving & Selectie
Detaching & Interim
Assessment & Development
HR Research | Opleiding & Training

Tel. 033 - 472 80 87
www.derksenderks.nl

Week	ma	di	wo	do	vr	za	zo
35					1	2	3
36	4	5	6	7	8	9	10
37	11	12	13	14	15	16	17
38	18	19	20	21	22	23	24
39	25	26	27	28	29	30	

Interview

*Gestructureerde inventarisatie van ervaring,
motivatie, persoonlijkheid en vaardigheden
van een deelnemer.*



Validiteit

Meet de test ook werkelijk wat deze behoort te meten? Die vraag staat bij validiteit centraal. Een test kan iedere keer precies hetzelfde meten, maar als het resultaat niet verbonden is aan toekomstige werkzaamheden of verantwoordelijkheden is de uitslag niet valide. Enkele vormen van validiteit:

- Face validity: komt de test op het eerste gezicht logisch en geloofwaardig over?
- Predictieve validiteit: de samenhang tussen het testresultaat dat bedoeld is om gedrag in de toekomst te voorspellen en de werkelijke vertoonde kwaliteit van het gedrag in het daadwerkelijke functioneren van een deelnemer.
- Convergente validiteit: de samenhang tussen verschillende tests die hetzelfde construct (bijvoorbeeld een vaardigheid) meten of de samenhang van het testresultaat met direct observeerbaar gedrag dat het moet voorspellen.
- Discriminante validiteit: de mate waarin een test die een construct beoogt te meten, ook werkelijk dit construct kan onderscheiden van andere.



Derks & Derks
strategisch partner
in human talent



Oktober 2017

© Derks & Derks B.V.



Derks & Derks

*strategisch partner
in human talent*



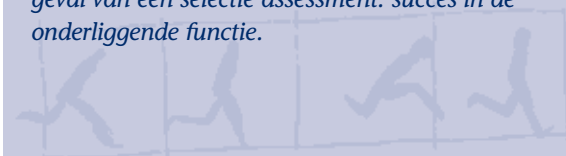
Werving & Selectie
Detaching & Interim
Assessment & Development
HR Research | Opleiding & Training

Tel. 033 - 472 80 87
www.derksenderks.nl

Week	ma	di	wo	do	vr	za	zo
39							1
40	2	3	4	5	6	7	8
41	9	10	11	12	13	14	15
42	16	17	18	19	20	21	22
43	23	24	25	26	27	28	29
44	30	31					

Validiteit

De mate waarin de test statistisch aantoonbaar datgene meet dat voorspeld moet worden. In het geval van een selectie assessment: succes in de onderliggende functie.



Betrouwbaarheid

Een test is betrouwbaar wanneer deze iedere keer hetzelfde meet. Binnen het assessmentonderzoek wordt betrouwbaarheid van een instrument op verschillende manieren onderzocht:

- Test-hertest betrouwbaarheid: de samenhang (correlatie) tussen de testresultaten van 2 testmomenten. Hoe groter de samenhang tussen deze testmomenten is, hoe betrouwbaarder de test.
- Split-half methode: de resultaten van een test worden in twee helften verdeeld, waardoor er maar 1 meetmoment nodig is. Tussen deze twee helften wordt vervolgens de samenhang bepaald.



Betrouwbaarheid is een voorwaarde voor een valide meting (we willen immers steeds hetzelfde meten), het is echter geen garantie hiervoor. Een test kan steeds hetzelfde meten, maar steeds dezelfde irrelevante informatie opleveren en dus wel betrouwbaar maar niet valide zijn.



Derks & Derks
strategisch partner
in human talent



November 2017

© Derks & Derks B.V.



Derks & Derks

*strategisch partner
in human talent*



Werving & Selectie
Detaching & Interim
Assessment & Development
HR Research | Opleiding & Training

Tel. 033 - 472 80 87
www.derksenderks.nl

Week	ma	di	wo	do	vr	za	zo
44			1	2	3	4	5
45	6	7	8	9	10	11	12
46	13	14	15	16	17	18	19
47	20	21	22	23	24	25	26
48	27	28	29	30			

Betrouwbaarheid

Een test is betrouwbaar wanneer deze bij herhaalde metingen dezelfde resultaten oplevert.



Rapportage

In het assessmentrapport wordt een beeld geschetst van competenties, valkuilen en (bij loopbaan/ontwikkelingsvragen of wanneer dat gevraagd wordt) van de ontwikkelbaarheid van kwaliteiten. De rapportage geeft bovendien inzicht in aandachtspunten in relatie tot de functie-eisen.

Een rapportage zal altijd eerst gelezen worden door de deelnemer. Die beslist of het rapport naar de opdrachtgever verzonden mag worden. Het staat hem of haar dus vrij verdere verslaglegging naar de opdrachtgever te blokkeren of zelfs de resultaten te laten vernietigen. Overigens heeft dit in een selectieprocedure wel praktische gevolgen: de kandidaat zal dan over het algemeen niet meer in aanmerking komen voor de functie.



Derks & Derks
*strategisch partner
in human talent*



December 2017

© Derks & Derks B.V.

Akkoord ?!?! Mais non ! Ik mis:
mijn exclusieve Viktor & Rolf outfit...
mijn compliment aan uw secretaresse...
mijn uitgebalanceerde eau de
toilette ... mijn...



Derks & Derks

*strategisch partner
in human talent*



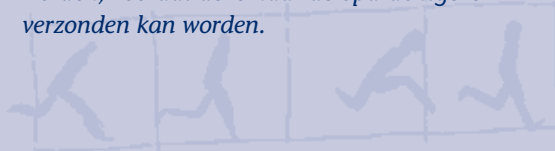
Werving & Selectie
Detaching & Interim
Assessment & Development
HR Research | Opleiding & Training

Tel. 033 - 472 80 87
www.derksenderks.nl

Week	ma	di	wo	do	vr	za	zo
48					1	2	3
49	4	5	6	7	8	9	10
50	11	12	13	14	15	16	17
51	18	19	20	21	22	23	24
52	25	26	27	28	29	30	31

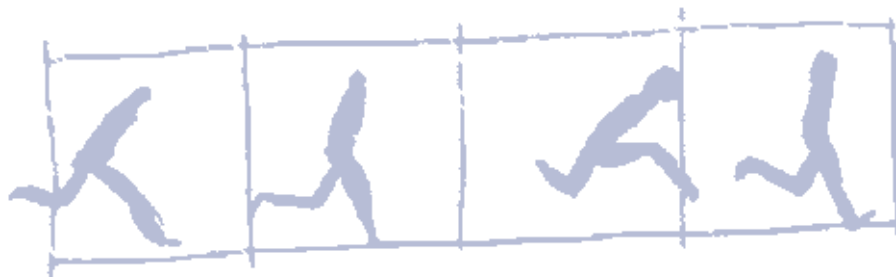
Rapportage

*Verslaglegging van de assessmentresultaten, die
altijd eerst door de kandidaat geaccordeerd moet
worden, voordat deze naar de opdrachtgever
verzonden kan worden.*



Jaarkalender 2018

Januari 2018							Februari 2018							Maart 2018							April 2018										
Nr.	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Nr.	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Nr.	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Nr.	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	1	2	3	4	5	6	7	5					1	2	3	4	9				1	2	3	4	13						1
2	8	9	10	11	12	13	14	6	5	6	7	8	9	10	11	10	5	6	7	8	9	10	11	14	2	3	4	5	6	7	8
3	15	16	17	18	19	20	21	7	12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17	18	15	9	10	11	12	13	14	15
4	22	23	24	25	26	27	28	8	19	20	21	22	23	24	25	12	19	20	21	22	23	24	25	16	16	17	18	19	20	21	22
5	29	30	31					9	26	27	28					13	26	27	28	29	30	31		17	23	24	25	26	27	28	29
																								18	30						
Mei 2018							Juni 2018							Juli 2018							Augustus 2018										
Nr.	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Nr.	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Nr.	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Nr.	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
18		1	2	3	4	5	6	22					1	2	3	26						1	31			1	2	3	4	5	
19	7	8	9	10	11	12	13	23	4	5	6	7	8	9	10	27	2	3	4	5	6	7	8	32	6	7	8	9	10	11	12
20	14	15	16	17	18	19	20	24	11	12	13	14	15	16	17	28	9	10	11	12	13	14	15	33	13	14	15	16	17	18	19
21	21	22	23	24	25	26	27	25	18	19	20	21	22	23	24	29	16	17	18	19	20	21	22	34	20	21	22	23	24	25	26
22	28	29	30	31				26	25	26	27	28	29	30		30	23	24	25	26	27	28	29	35	27	28	29	30	31		
																31	30	31													
September 2018							Oktober 2018							November 2018							December 2018										
Nr.	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Nr.	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Nr.	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Nr.	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
35						1	2	40	1	2	3	4	5	6	7	44				1	2	3	4	48						1	2
36	3	4	5	6	7	8	9	41	8	9	10	11	12	13	14	45	5	6	7	8	9	10	11	49	3	4	5	6	7	8	9
37	10	11	12	13	14	15	16	42	15	16	17	18	19	20	21	46	12	13	14	15	16	17	18	50	10	11	12	13	14	15	16
38	17	18	19	20	21	22	23	43	22	23	24	25	26	27	28	47	19	20	21	22	23	24	25	51	17	18	19	20	21	22	23
39	24	25	26	27	28	29	30	44	29	30	31					48	26	27	28	29	30			52	24	25	26	27	28	29	30
																								1	31						



Derks & Derks
strategisch partner
in human talent

