

EEN ASSESSMENT CENTER. WAT IS HET WEL EN WAT IS HET NIET?

Assessment centers worden vaak ingezet voor het selecteren van kandidaten. Ze helpen **werkgevers om weloverwogen beslissingen te nemen op basis van objectieve en betrouwbare gegevens**. Bovendien kunnen assessment centers ook worden gebruikt voor talentontwikkeling en het identificeren van opleidingsbehoeften binnen een organisatie. Over wat een assessment center nu precies inhoudt, heerst er vaak verwarring. Omdat we het belangrijk vinden dat onze leden met één stem spreken, duiden we in deze fiche wat een assessment center voor leden van Federgon moet bevatten en hoe een assessment center zich verhoudt ten opzichte van andere testing methodes.

Wat is een assessment center? Een definitie.

Een assessment center is een evaluatieproces waarbij een individu of een groep van individuen beoordeeld wordt door meerdere beoordelaars (assessoren), die daarvoor een geïntegreerde set van technieken gebruiken. Simulaties, waarbij gedragsobservatie basis is van de meting, maken wezenlijk deel uit van de gehanteerde technieken. Op basis van de resultaten van een assessment center worden uitspraken gedaan over selectie, loopbaanplanning, potentieelbeoordeling, detectie van opleidingsbehoeften enz.

(bron: VOCAP, Werkgroep Assessment Centers Vlaanderen (1992). Richtlijnen en ethische overwegingen bij het toepassen van de Assessment Center Methode.)



WAT IS HET WEL EN WAT IS HET NIET?

Een assessment center

Doel van een assessment center:

Welke testingmethode uiteindelijk gebruikt wordt, hangt in grote mate af van het doel van de aanwerving. Hoe groter de gevolgen van een verkeerde aanwerving, des te meer is het aangewezen om bij een aanwerving te opteren voor een sterk onderbouwd assessment center.

Wie zijn de assessoren?

Dit zijn hiertoe opgeleide en gecertificeerde professionals. Van hen wordt verwacht dat ze de methodologische en deontologische richtlijnen correct toepassen.

Output van een assessment center:

Globale competentiegerichte rapportering

Geïntegreerde verslaggeving over de gedefinieerde competenties. Kwalitatief en kwantitatief inzicht in de globale beoordeling van elke competentie: de observaties (van meerdere assessoren) van elk van de oefeningen (zowel de geobserveerde oefeningen, interviews als de capacitaire testen en persoonlijkheidsvragenlijst) worden zorgvuldig geïntegreerd in een beoordeling en beschrijving voor elke competentie. Er wordt een duidelijke sterkte – zwakte analyse gegeven met een duidelijk selectie- of ontwikkelingsgericht eindadvies naar de functie toe.

Ontwikkeldadvies

Advies over hoe de kandidaat zijn ontwikkeling kan vormgeven. Daarbij wordt een beeld gegeven van het potentieel van de kandidaat en concrete handvaten om gerichte groei van de competenties vorm te geven.

Enkele 'use-cases' waarbij een assessment center aangewezen is

- ✓ De aanwerving van een vorige Sales Manager bleek een **foute beslissing**. We willen deze keer een **beter zicht** hebben op de persoon(lijkheid) en de vaardigheden van de kandidaat alvorens deze aan te werven.
- ✓ Er zijn **2 externe kandidaten** voor een vacature. Beide hebben kwaliteiten, maar ook aandachtspunten. Kan er een advies worden gegeven over met welke kandidaat we het best in zee gaan?
- ✓ Recent deden we een **overname**. We willen weten of de huidige Sales Manager het **potentieel** heeft om door te groeien en de rol van General Manager op te nemen?
- ✓ We hebben een vacature voor een strategische functie. Onze kandidaat heeft een indrukwekkend cv, maar we hebben **twijfels** of hij **conceptueel** wel sterk genoeg is. Kan dat getest worden?
- ✓ We hebben een interne vacature en vier interne kandidaturen. We hebben een favoriete kandidaat, maar willen op een **objectieve** manier tot een **beslissing** komen.

WAT IS HET WEL EN WAT IS HET NIET?

Een assessment center

Methodes

Interview:

Een gesprek met de kandidaat om vaardigheden, ervaring en geschiktheid voor de functie te beoordelen.

Testing:

Het gebruik van gestandaardiseerde tests om specifieke vaardigheden, kennis of persoonlijkheidskenmerken van kandidaten in kaart te brengen.

Screening:

Een combinatie van testing en een interview als selectieproces om te bepalen welke kandidaten voldoen aan de basisvereisten van de functie.

Assessment center:

Een evaluatieproces waarbij deelnemers verschillende proeven inclusief praktijksimulaties doorlopen waarmee hun competenties en potentieel kunnen worden beoordeeld ten aanzien van een specifieke rol en functie.

Development center:

Een evaluatieproces waarbij deelnemers verschillende proeven inclusief praktijksimulaties doorlopen gericht op het identificeren van groeimogelijkheden voor de huidige of voor een toekomstige functie.

Assessment center componenten

Capacitaire testen

Tests en oefeningen die toelaten om de capaciteiten van een kandidaat te beoordelen in termen van hun vermogen om specifieke taken en functies effectief uit te voeren. Deze tests meten verschillende vaardigheden en capaciteiten, zoals cognitieve vermogens, probleemoplossend vermogen en technische competenties.

Persoonlijkheidsvragenlijst

Een vragenlijst die wordt gebruikt om de gedragsvoorkeuren van een individu in kaart te brengen en te beschrijven. Het bestaat uit een reeks vragen of stellingen waarop de persoon moet reageren, meestal door het aangeven van de mate van overeenstemming of frequentie van bepaald gedrag of gevoelens.

Competentiegericht Interview

Een reeks vragen die op een gestructureerde manier de functie-relevante competenties gericht bevraagt met als doel inzicht te krijgen in de manier waarop de deelnemer specifieke situaties heeft aangepakt.



Simulatie-oefening / gedragsobservaties

Oefeningen die op een gestructureerde manier ontworpen zijn om realistische taken en uitdagingen te repliceren die de kandidaten in hun toekomstige functie kunnen tegenkomen. Een simulatie oefening lokt competentiegerelateerd gedrag uit dat geobserveerd en beoordeeld wordt door hiervoor opgeleide en gecertificeerde assessoren.

Veelgebruikte simulatie oefeningen zijn: commercieel gesprek, leidinggevend gesprek, postbak-oefening, groepsdiscussie, business case, ...

WAT IS HET WEL EN WAT IS HET NIET?

Een assessment center

Een vergelijking van de meest gebruikte testingmethodes

Een assessment center is een van de vele testing methodes die gebruikt kunnen worden tijdens een selectieprocedure. Toch stellen we vast dat het niet altijd even duidelijk is wat nu een assessment center is en wat het niet is, alsook wat de meerwaarde is voor de kandidaat en de werkgever. Hieronder maken we een vergelijking van courant gebruikte testing methodes. Het overzicht maakt duidelijk uit welke componenten een assessment center bestaat. Een assessment center is meer dan een screening en ook de output is verschillend.

	Interview	Testing	Screening	Assessment center	Development center
Competentiegericht interview	✓		✓	✓	✓
Capacitaire test		✓	✓	✓	✓
Persoonlijkheidsvragenlijst		✓	✓	✓	✓
Gedragsgerichte simulatieoefening				✓	✓
Wat is de output?	Indicatie van beperkt aantal competenties, drijfveren, fit.	Gedetailleerde scores per test. Inzichten in de capaciteiten, en/of voorkeuren van de kandidaat.	Gedetailleerde scores (test resultaten) aangevuld met inzichten in de ervaringen van de kandidaat en een connectiemoment.	Geïntegreerde globale kwantitatieve & kwalitatieve rapportering.	Geïntegreerde globale kwantitatieve & kwalitatieve rapportering incl. ontwikkeladvies.
Wat is het doel?	Wederzijdse kennismaking en informatie-uitwisseling. Evalueren of het zinvol is om verder te praten over samenwerking. Ruwe selectie, bij laag risico.	Pre-selectie of eerste inzichten zonder tussenkomst van een assessor. Bij een grotere groep kandidaten of voor snellere objectieve beslissingen (lage kans op verkeerde aanwerving).	Een onderbouwde beslissing, inclusief een persoonlijk contact.	Geobjectiveerde en grondige inzichten in de verwachte competenties. Wanneer een verkeerde aanwerving grote gevolgen kan hebben.	Zicht krijgen op ontwikkelpunten + Concrete handvaten voor gerichte groei. Voor bredere talent en loopbaanontwikkeling.

Wat doet een assessment center?

Een assessment center...

- geeft een concreet en gedetailleerd inzicht in de **sterktes en ontwikkelpunten** van de kandidaten;
- formuleert een **advies** in het kader van een aanwerving of een promotie voor een specifieke functie of rol;
- **verschafft een inzicht** in toekomstig functioneren van een kandidaat in een vooropgestelde functie.



Federgon

Tour & Taxis – Royal Depot / Havenlaan 86c b.302 – 1000 Brussel / T +32 2 203 38 03 / E info@federgon.be / www.federgon.be