

DE TOEGEVOEGDE WAARDE VAN EEN ASSESSMENT CENTER

Een assessment center biedt voordelen voor zowel kandidaten als de organisatie die ervan gebruikmaakt. Het is meer dan alleen een selectiemethode, het helpt om de juiste mensen op de juiste plek te krijgen én biedt waardevolle inzichten voor ontwikkeling.

Voordelen voor kandidaten

1. Eerlijke en realistische beoordeling

Een assessment center beoordeelt kandidaten op basis van verschillende proeven inclusief praktijksimulaties. Dit betekent dat de kandidaat wordt beoordeeld op wat die écht kan. Op die manier krijgt de kandidaat ook een beter beeld van wat er verwacht wordt in de eventuele nieuwe functie.

2. Meer kans om jezelf te laten zien

In een assessment center krijgt de kandidaat echter de kans om vaardigheden in actie te tonen, zoals samenwerken, problemen oplossen en leiderschap.

3. Waardevolle feedback voor de toekomst

Na een assessment center wordt een uitgebreid rapport opgemaakt over de sterktes en ontwikkelpunten van de kandidaat. Dit helpt niet alleen bij deze sollicitatie, maar ook in de verdere carrière van de kandidaat. Het levert waardevolle voorspellingen over toekomstige prestaties in specifieke functies. Er wordt nagegaan of de kandidaat echt past in de functie, én of de functie past bij de kandidaat.

4. Meer vertrouwen in een eerlijke selectie

Omdat de kandidaat op meerdere manieren wordt beoordeeld - en niet alleen op één gesprek of test - is de kans groter dat de beslissing eerlijk, neutraal en objectief is. Dit zorgt voor een positief gevoel over de procedure.



De toegevoegde waarde van een assessment center

Voordelen voor bedrijven

1. Betere voorspelling van succes op de werkvloer

Een goed assessment center geeft een nauwkeurig beeld van iemands competenties en potentieel, waardoor bedrijven de juiste mensen aannemen en/of ontwikkelen. Als organisatie neem je betere personeelsbeslissingen en maak je professioneel werk van de strategische personeelsplanning.

2. Objectieve en eerlijke selectie

Doordat meerdere beoordelaars kijken naar concrete gedragingen in realistische situaties, is de kans op onbewuste vooroordelen kleiner dan bij alleen interviews of cv-screening. Het wordt gemakkelijker om talent uit verschillende achtergronden aan te trekken, in te zetten en te ontwikkelen en zo verbeter je ook de performantie van je medewerkers.

3. Hogere kwaliteit in talentmanagement

Assessment centra helpen niet alleen bij selectie, maar ook bij interne doorgroei en talentontwikkeling. Werknemers krijgen inzicht in hun sterktes en verbeterpunten, wat helpt bij gerichte ontwikkeling. Ze zetten de toon voor continu leren en ontwikkeling binnen de organisatie, wat de algemene bedrijfscultuur positief kan beïnvloeden.

4. Positieve ervaring en employer branding

Kandidaten ervaren een assessment center vaak als een professionele en eerlijke methode, wat bijdraagt aan een goed imago van de organisatie als aantrekkelijke werkgever.

5. Lagere kans op mismatches en verloop

Omdat een assessment center een realistischer beeld geeft van zowel de functie als de kandidaat, is de kans kleiner dat een nieuwe medewerker binnen korte tijd vertrekt en de organisatie beschikt direct over handvaten voor een vlotte start en onboarding van de nieuwe medewerker. Op middellange termijn beschik je als kandidaat en als organisatie over een basis voor verdere groei en ontwikkeling. Dit bespaart tijd en kosten.

