

**Assessments** via Steiger B



# Inzicht krijgen in individuele kwaliteiten

# Een assessment via Steiger B. Dat lichten we graag toe!

Een assessment is een testmethodiek die voor verschillende doelen kan worden ingezet. In werving- en selectieprocedures kan met een assessment nader inzicht worden verkregen in de geschiktheid van een kandidaat voor een specifieke functie. Wordt het assessment op deze manier ingezet dan spreken we over een selectie-assessment.

De gevolgen van het aannemen van een ongeschikt persoon op een sleutelpositie zijn aanzienlijk. Een selectieassessment verhoogt de slagingskans van een werving- en selectietraject.

Daarnaast kan een assessment gebruikt worden om inzicht te krijgen in individuele kwaliteiten en om opleidings- en trainingsadviezen te kunnen bepalen. Zo'n assessment noemen we een ontwikkelassessment. Ontwikkelassessments kunnen op elk gewenst moment worden ingezet en passen bij uitstek in een traject gericht op het uitwerken van een persoonlijk ontwikkelplan van een medewerker.

**Steiger B werkt voor assessments samen met Hrmforce, een ontwikkelaar en leverancier van talentmanagementsoftware en een adviesbureau op HRM-gebied.**

## Selectie-assessment

### Diverse online testen

Op basis van intensief contact met de opdrachtgever over de organisatie en de gewenste rol van de toekomstige medewerker daarin, worden tijdens het selectie-assessment zowel parallellen als discrepanties tussen de kandidaat en de functie en tussen de kandidaat en de organisatie geanalyseerd. Hrmforce gebruikt daarbij diverse soorten tests afhankelijk van de precieze vraag. Door Steiger B wordt in de procedure zelf al een persoonlijkheidsvragenlijst afgenomen en besproken. Bij het assessment worden daar nog een capaciteitentest, en een motivatie- en waarden onderzoek aan toegevoegd. Eventueel kan op maat nog een extra test worden afgenomen, bijvoorbeeld op het gebied van leiderschap. De kandidaat legt de gekozen online testen vanuit huis af in de dagen voorafgaand aan het gesprek met de psycholoog. Het tijdsbeslag voor de kandidaat hangt van af van de gekozen testen, maar zal in de orde liggen van 1,5 – 2,5 uur.

### Interview met ervaren senior psycholoog

De resultaten van de online testen worden geanalyseerd door een senior psycholoog met zeer ruime assessmentervaring. De psycholoog houdt mede op basis van de resultaten van de online testen een competentiegericht interview met de kandidaat. Op basis van testen en interview komt de psycholoog vervolgens tot een eendoordeel dat wordt besproken met de kandidaat. Het tijdsbeslag van interview en gesprek over het eendoordeel bedraagt ongeveer 1 dagdeel. Het interview met de psycholoog en de bespreking van zijn advies vinden op een in overleg gekozen locatie plaats. Indien de kandidaat akkoord gaat koppelt de psycholoog direct na het gesprek met de kandidaat mondeling zijn advies terug aan Steiger B waarna Steiger B aan u terugkoppelt.

### Gedegen rapportage

Vervolgens stelt de psycholoog binnen 3 werkdagen een concrete en heldere rapportage op, die duidelijk is en weinig ruimte laat voor vrije interpretatie. Indien de kandidaat toestemming geeft, wordt het rapport vervolgens verstuurd aan Steiger B en aan u als opdrachtgever. Het rapport biedt u een nauwkeurig en betrouwbaar inzicht in de kwaliteiten, competenties, ontwikkelpunten en motivatie van de persoon. Hiermee wordt u gesterkt in de keuze voor uw

voorkeurskandidaat en kunt u het inwerktraject specifiek en efficiënter inrichten. Uiteraard kan het advies op basis van het assessment ook negatief zijn.

### Ontwikkelassessment

Voor het ontwikkelassessment worden dezelfde basistesten gebruikt als voor het selectieassessment: persoonlijkheid, capaciteiten en motivatie. Afhankelijk van het ontwikkelvraagstuk en de functierol van de betrokkene worden er nog aanvullende testen toegevoegd. Meestal wordt aanvullend een 360-graden-feedbackvragenlijst uitgezet. Hierbij wordt de omgeving van de kandidaat bevraagd op vertoond gedrag. Of een vragenlijst op het gebied van communicatiestijl, conflictstijl, teamrol etc. Net als bij het selectieassessment worden de testen geanalyseerd door een ervaren senior psycholoog. En ook bij dit assessment houdt de psycholoog vervolgens een competentiegericht interview op basis van de testresultaten met de betrokken medewerker. De psycholoog gaat bij dit assessment echter dieper in op de competenties waarin de medewerker zich verder kan ontwikkelen, hoe de kandidaat zijn/haar ambities kan waarmaken en op welke wijze hij/zij dit kan vormgeven in de praktijk. Om dit vervolgens door de medewerker zelf te laten verwerken en vast te leggen in zijn/haar persoonlijke ontwikkelplan

**Er is goed geluisterd naar en goed ingegaan op onze vraagpunten. Hrmforce had een scherpe analyse en er is goed gerapporteerd over de kandidaten. Het was goed om de aandachtspunten benoemd te zien en eigen bevindingen bevestigd te zien. Het steunt je in wat je zelf al enigszins weet. Al met al was het assessment een waardevolle toevoeging aan onze procedure.**

– Lilian Verheul, Directeur-bestuurder Woningstichting Naarden

### Tarieven en voorwaarden

Raadpleeg onze folder 'Tarieven en voorwaarden werving & selectie' voor de actuele kosten die wij in rekening brengen voor assessments. Let op: bij het verzetten van een afspraak voor een assessment of het annuleren van het assessment kan Hrmforce kosten in rekening brengen. De specifieke voorwaarden hiervoor zijn te vinden op:

[www.hrmforce.com/algemene-voorwaarden](http://www.hrmforce.com/algemene-voorwaarden)

### Samenvattend

- Wij bieden zowel een ontwikkel- als een selectieassessment aan.
- Daarvoor werken we samen met Hrmforce.
- Hrmforce neemt een kort telefonisch interview met u af over de vraag.
- Een assessment bestaat uit meerdere testen over persoonlijkheid, capaciteiten en motivatie.
- Deze worden optioneel aangevuld met een 360 graden test of leiderschapstest.
- De kandidaat legt thuis online de testen af.
- Een psycholoog analyseert de uitkomst van de testen.
- En houdt een competentiegericht interview met de kandidaat (1 dagdeel online of op locatie).
- De psycholoog brengt mondeling verslag uit over het gesprek aan ons en wij aan u.
- Binnen 3 dagen volgt een gedegen en helder rapport, goedgekeurd door de kandidaat.
- In het rapport zijn zowel de parallellen als de discrepanties tussen de kandidaat en de functie/ organisatie geanalyseerd.



Bij Steiger B willen we de juiste professional op de juiste plek krijgen. Om dat voor elkaar te krijgen bieden we werving en selectie, detachering, interim-bemiddeling en projectmatige ondersteuning voor de sectoren Kinderopvang, Wonen, Jeugdzorg, Zorg en Welzijn. We zijn dus constant op zoek naar de perfect match en bouwen aan duurzame relaties met maatschappelijke organisaties, talenten en ervaren krachten. We werken graag voor organisaties met een maatschappelijke opdracht en met professionals die het verschil willen maken. Onze naam staat symbool voor wat we doen: verbinden! Opdrachtgevers en professionals leggen aan onze steiger aan. Wij brengen de best passende professional aan boord bij onze opdrachtgevers. En dat doen we met de 'B' van betrokken: persoonlijk en maatschappelijk.