



Digitale assessments

Het digitale selectie assessment van The Selection Lab geeft inzicht in de cognitieve en emotionele intelligentie, persoonlijkheid, kernwaarden en bedrijfscultuurvoorkeuren van kandidaten.

Dit document omschrijft de inhoud van dit assessment evenals de mogelijkheden die de ondersteunende software biedt.

Assessments hebben een hoge voorspellende waarde

Assessments worden al meer dan tachtig jaar gebruikt voor de selectie van medewerkers. Uit [85 jaar aan onderzoek](#) blijkt dat assessments een goed middel zijn om medewerkers te selecteren en een voorspelling te doen over hun toekomstige prestaties. Het is juist om die reden dat assessments zoveel worden ingezet. Assessments hebben een sterk voorspellende waarde voor promoties, beoordelingen en salarisstijgingen.

Uit 85 jaar aan onderzoek blijkt dat assessments een goed middel zijn om medewerkers te selecteren.

In hoeverre een assessment in staat is om een juiste voorspelling te doen over toekomstige prestaties van sollicitanten is afhankelijk van het assessment, de functie en de organisatie. De assessment software van The Selection Lab is in staat om per functie en organisatie te achterhalen welke persoonskenmerken en voorkeuren voorspellend zijn voor succes.

Eén test met 6 verschillende onderdelen



Omdat het per functie en organisatie verschilt welke persoonskenmerken belangrijk zijn voor succes meet het assessment van The Selection Lab 6 verschillende aspecten met één assessment.

Deze aspecten zijn cognitieve intelligentie, persoonlijkheid (big five), emotionele intelligentie, grit, kernwaarden en cultuurvoorkeuren. Dit gebeurt met wetenschappelijk gevalideerde psychometrische instrumenten (op bedrijfscultuur na) middels een gemakkelijk in te vullen vragenlijst. Het invullen van de vragenlijst duurt, exclusief de cognitieve test, slechts 30 minuten. De cognitieve test duurt 12 minuten. Door vele verschillende aspecten van een kandidaat te meten krijgt de organisatie een breed en gedegen beeld van de kandidaat. **Organisaties kunnen ervoor kiezen het assessment met of zonder cognitieve intelligentietest uit te sturen.**

Meet de overkoepelende intelligentie in 12 minuten (g-score) met de GIT

De GIT meet de general intelligence (g-score) en kost 12 minuten om te maken. Dit is een

combinatie van verbale, numerieke en abstracte intelligentie. Deze test kan worden gemaakt door mensen van ieder opleidingsniveau. Hieronder worden de drie onderdelen uiteengezet.



Verbale intelligentie (4 min)

De behaalde score geeft een indicatie van de mate van iemands woordenschat, taalvaardigheid en de mate waarin iemand de logica van argumenten kan beoordelen. De verbale intelligentie wordt gemeten middels analogieën, syllogismen, antoniemen en ‘Wat hoort er niet bij’.

Numerieke intelligentie (4 min)

De behaalde score op numerieke intelligentie gaat in op de mate waarin iemand in staat is om analyses te maken en conclusies te baseren op numerieke data. Hiervoor zijn cijfermatig inzicht en rekenkundige vaardigheden nodig. De numerieke intelligentie wordt gemeten middels cijferreeksen, verhaalsommen en reguliere sommen.

Abstracte intelligentie (4 min)

De behaalde score op abstracte intelligentie geeft een indicatie van de mate waarin iemand abstract kan denken, hoofd- en bijzaken weet te onderscheiden en zaken in een breder verband kan zien. De abstracte intelligentie wordt gemeten middels figuurreeksen (zie afbeelding).

Organisaties kunnen zelf bepalen in hoeverre ze cognitieve intelligentie willen toetsen.

De scores van de kandidaat worden vergeleken met de scores van WO-opgeleiden en zodoende gepresenteerd in de WO-norm. De score is 50 wanneer iemand even veel vragen goed beantwoordt als de gemiddelde WO-opgeleide. Organisaties kunnen zelf kiezen in hoeverre ze cognitieve intelligentie willen toetsen.

Persoonlijkheid, grit, emotionele intelligentie, kernwaarden en cultuurvoorkeuren worden in kaart gebracht

Naast cognitieve intelligentie achterhaalt het assessment van The Selection Lab de persoonlijkheid, grit, kernwaarden, cultuurvoorkeuren en emotionele intelligentie van kandidaten.

De persoonlijkheid van kandidaten wordt middels het big five persoonlijkheidsmodel in kaart gebracht. Dit betekent dat kandidaten worden gescoord op mate van extraversie, consciëntieusheid, openheid, emotionele stabiliteit en servicegerichtheid. De combinatie van deze factoren bepaalt in grote mate iemands persoonlijkheid en hoe iemand zich/haarzelf in een bepaalde situatie verhoudt. Het assessment meet eveneens de mate van grit van een kandidaat op basis van het onderzoek van Duckworth. Grit is een combinatie van doorzettingsvermogen en passie en is in veel complexe werksituaties een voorspeller voor succes.

Emotionele intelligentie wordt opgesplitst in 4 gebieden. Deze vier gebieden zijn Welzijn, Zelfbeheersing, Emotionaliteit en Sociabiliteit. Welzijn staat voor de mate waarin iemand tevreden is met hem- of haarzelf. Zelfbeheersing achterhaalt in hoeverre kandidaten hun eigen emoties kunnen sturen. Emotionaliteit meet in hoeverre een kandidaat kan omgaan met de emoties van naasten terwijl Sociabiliteit meet in hoeverre een kandidaat kan omgaan met de emoties van vreemden.



Daarnaast wordt er gekeken naar de kernwaarden van een kandidaat. De kernwaarden van een kandidaat geven aan wat hem of haar het meeste drijft. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het model van Schwartz. Kandidaten dienen aan te geven in hoeverre zij gedreven worden door elk van de 10 universele kernwaarden.

Tot slot worden de bedrijfscultuurvoorkeuren van kandidaten achterhaald. 95% van de mensen onder de 35 jaar vindt bedrijfscultuur belangrijker dan financiële compensatie. Het is dan ook zeer belangrijk dat iemand goed aard binnen de bedrijfscultuur wat dit een sterke voorspeller voor retentie maakt.

Toegankelijke assessmentrapporten die iedereen kan begrijpen.

De uitkomsten van een assessment worden weergegeven in een infographic en zijn dusdanig ontworpen dat iedereen deze gemakkelijk kan begrijpen en interpreteren. Ook zonder (dure) training of MSc arbeidspsychologie. Op deze manier kan iedereen in de organisatie de uitkomsten gebruiken en spreekt iedereen dezelfde taal.

De uitkomsten zijn door iedereen in de organisatie te begrijpen. Ook zonder (dure) training of MSc arbeidspsychologie.

Het digitale rapport bestaat uit 6 verschillende onderdelen en per onderdeel wordt de

uitkomst in tekst uitgelegd evenals visueel weergegeven. De infographic toont niet alleen de uitkomsten van de kandidaat, maar vergelijkt deze direct met de benchmark. Hierdoor kunnen de scores gemakkelijk geïnterpreteerd worden en is het duidelijk wat de uitslagen nou daadwerkelijk betekenen voor de praktijk.

Slimme software vergelijkt kandidaten met de benchmark



Om de uitkomsten van het assessment op een gemakkelijke en juiste manier te interpreteren kan ervoor worden gekozen om de kandidaten af te zetten tegen een benchmark. Dit betekent concreet dat de persoonskenmerken van een kandidaat worden vergeleken met de persoonskenmerken van (een deel van) de huidige medewerkers binnen een organisatie of met vooraf ingestelde profielen. Zo is in één oogopslag te zien op welke onderdelen de kandidaat verschilt.

Vervolgens kan in een interview worden bepaald of het juist goed is dat een kandidaat verschilt van de benchmark (in dat geval is de eigenschap van de kandidaat complementair) of dat het een *red flag* is omdat deze te veel afwijkt.

Per kandidaat worden de 10 beste interviewvragen gegenereerd

Om te helpen bepalen of bepaalde persoonskenmerken complementair danwel red flags zijn, worden er per sollicitant de 10 beste interviewvragen gegenereerd. Dit gebeurt op basis van het unieke profiel van de sollicitant in combinatie met het unieke profiel van de organisatie.

Wetenschappelijk onderzoek wijst uit dat een gestructureerd interview een hogere voorspelkracht heeft.

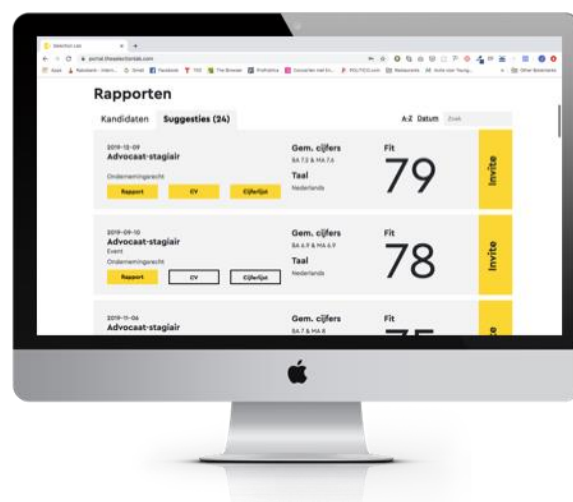
Wetenschappelijk onderzoek wijst uit dat een gestructureerd interview een hogere voorspelkracht heeft dan een ongestructureerd interview. Het is echter vaak lastig om te bepalen welke interviewvragen het beste gesteld kunnen worden en om ervoor te zorgen dat iedere kandidaat op min of meer dezelfde manier wordt beoordeeld. Zeker wanneer het interviewproces gedeeltelijk in de lijn is belegd. Middels de interviewgenerator van The Selection Lab heeft iedereen met een druk op de knop toegang tot de beste interviewvragen

en kunnen alle kandidaten op een gemakkelijke maar wetenschappelijke manier geïnterviewd worden wat leidt tot een hogere kwaliteit van nieuwe medewerkers.

Een fitscore geeft aan hoe goed een kandidaat past bij de organisatie

De slimme software van The Selection Lab berekent per kandidaat hoe goed deze past bij de organisatie. Op deze manier kan een organisatie in één oogopslag zien in hoeverre het interessant is een kandidaat uit te nodigen op een gesprek of dat er onvoldoende een match is.

Deze berekening vindt plaats op basis van de gegevens die de organisatie ter beschikking heeft gesteld of op basis van de door The Selection Lab uitgevoerde Medewerkers- en Cultuurscan.



Omdat de software bijhoudt wie er door de organisatie worden aangenomen en hoe goed deze kandidaten vervolgens binnen de organisatie presteren, wordt de software steeds slimmer in het bepalen van de fit tussen een sollicitant en een organisatie.

Tijdbesparend

Het selecteren van de juiste kandidaten kost veel tijd. Met name het afnemen van de sollicitatiegesprekken zelf kost al snel 2 uur per kandidaat (inclusief voorbereiding). Omdat slechts een klein deel van de geïnterviewden uiteindelijk wordt aangenomen, gaat er zo veel tijd verloren aan kandidaten die niet passen.

Met de assessment software van The Selection Lab kun je het aantal sollicitatiegesprekken dat je dient te voeren voor een vacature fors verminderen. De uitkomsten van het assessment helpen met het in kaart brengen van iemands relevante persoonskenmerken zonder die persoon te hoeven spreken en de fit score zorgt ervoor dat in een oogopslag kan worden gezien of het de tijd waard is om iemand uit te nodigen. Tot slot zorgt de interviewgenerator voor significant minder voorbereidingstijd.

Met de assessment software van The Selection Lab kun je het aantal sollicitatiegesprekken dat je dient te voeren fors verminderen.

Binnen 1 dag live

Door de toegankelijkheid van de assessment software van The Selection Lab kan er binnen 1 dag gestart worden. Met een korte intake kan de benchmark worden bepaald en kunnen de



kandidaten uitgenodigd en vergeleken worden. In deze intake wordt er dieper ingegaan op de cultuur binnen een organisatie en de persoonskenmerken die belangrijk geacht worden. Dit kan eventueel worden bepaald aan de hand van assessmentuitslagen van andere partijen uit het verleden.

Middels een medewerkers- en cultuurscan kan er additionele data worden verzameld om de benchmark te

versterken en de fitscore te verbeteren. Het uitvoeren van deze scan duurt circa 4 weken en kan om elk moment worden uitgevoerd (dus ook een aantal maanden nadat de eerste digitale assessments zijn uitgestuurd).

Meer weten?

Neem vrijblijvend contact met ons op via de onderstaande contactgegevens.



The Selection Lab
Eerste Helmersstraat 78
1054DL Amsterdam
info@theselectionlab.com
+31 (0)20 244 3212
www.theselectionlab.com