

# Bedrijven maken in sollicitatieprocedures steeds vaker gebruik van online-assessments

Robin Uitham

Eerst een uitgebreide test online, dan pas een sollicitatiegesprek. Bedrijven zetten vaker online-assessments in, zeggen recruiters. Heeft oefenen zin?

**R**ecruitingexpert Jacco Valkenburg noemt het 'een stijgende trend'. 'We proberen niet uit zo veel mogelijk sollicitanten de beste te vinden, we willen de beste kandidaat, op basis van objectieve data. Dat is een ander uitgangspunt.' Online-assessments zijn daarbij een uitstekend middel, zegt hij.

Nederland is wereldwijd het land met het hoogste gebruik van psychometrische assessments. Er wordt steeds meer online getest, volgens onderzoek van Cut-e, ontwerper van onlinetests. Die online-assessments bestaan doorgaans uit persoonlijkheidsvragen en een intelligentietest.

Het cv telt in de selectie minder mee, aldus Valkenburg. 'Tien jaar werkervaring zegt niet zoveel; iemand met drie jaar ervaring kan beter zijn. Om die verschillen duidelijk te krijgen gebruik je een assessment. Je gaat niet langer op zoek naar de beste sollicitant op basis van het cv, maar je bent naar de beste kandidaat op zoek op basis van prestaties of potentie.'

In tegenstelling tot het cv hebben assessments een zekere voorspellende waarde, zegt hij. 'Werkervaring zegt niets; als je puur daarop selecteert, voorspelt dat geen succes.'

In het verleden werden dure persoonlijke assessments gedaan; door de steeds betere techniek kunnen onlinetests nu sneller, goedkoper en voor grotere groepen tegelijk worden ingezet. Valkenburg: 'Met online-assessments hebben bedrijven een middel in handen gekregen om kandidaten al voordat ze op gesprek komen te testen. Je weet eerder welke kwaliteit je in huis haalt.'

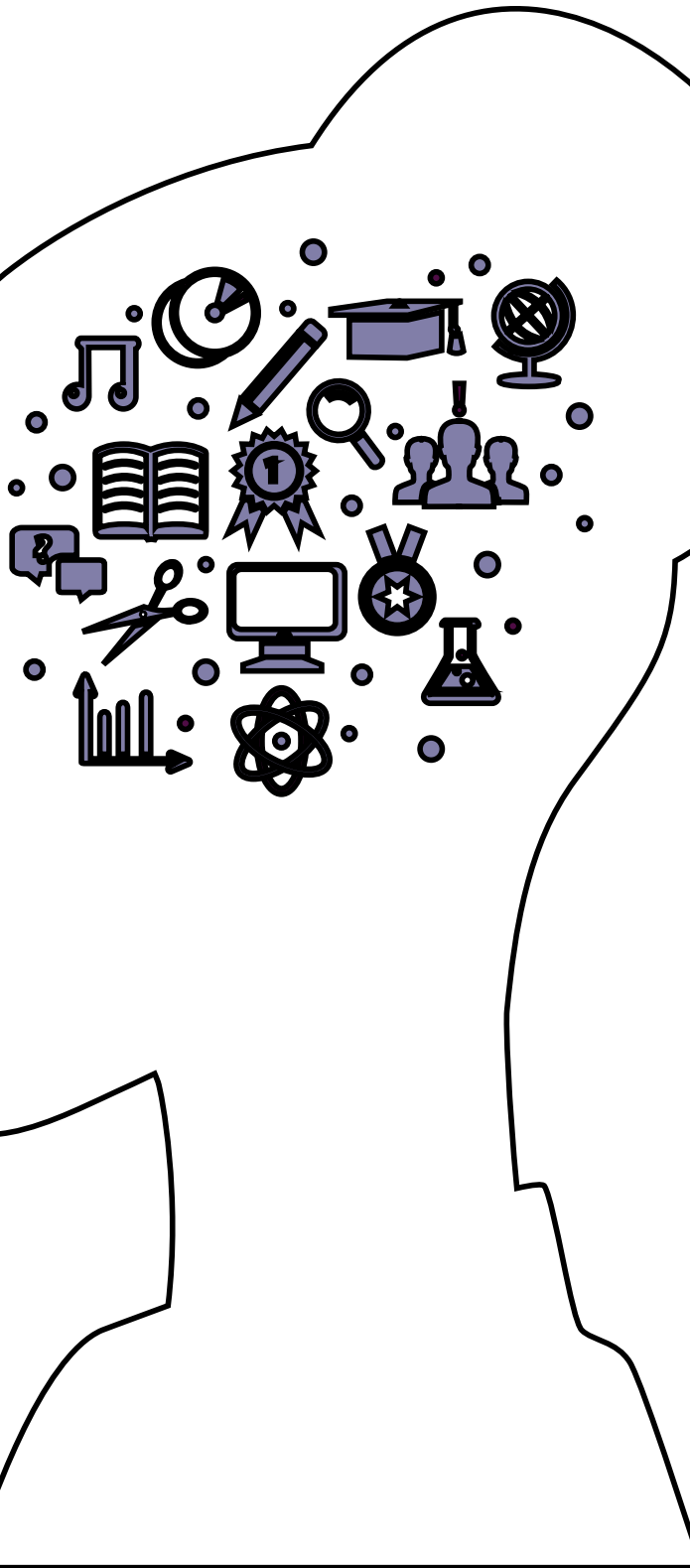
Ook voor kandidaten heeft online-assessment voordelen. 'Iemand die niet het perfecte cv heeft, heeft een eerlijke kans zich te bewijzen.' Zijn er ook nadelen? Sommige sollicitanten vinden het wat kil om op basis van een cijfer te worden beoordeeld,

weet de recruiter. En mensen die eerder op een assessment zijn afgewezen, willen het soms ook liever niet. Valkenburg: 'Soms zegt iemand: ik heb toch een diploma, waarom moet ik nog een assessment doen? Maar we zijn niet op zoek naar de beste student, maar naar de beste kandidaat. Online-assessments bieden kansen voor kandidaten zonder perfect cv.'

Onlinetests zullen alleen maar meer worden ingezet als selectietool, verwacht Wieke Dijkstra, commercieel manager bij Yacht, het detachings- en werving- en selectiebureau voor hoogopgeleiden. Ze is verantwoordelijk voor het vinden, aan zich binden en zich laten ontwikkelen van hoogopgeleide starters bij Yacht Trainees. Yacht biedt starters traineeships aan waarin ze worden opgeleid tot vakspecialist. Kandidaten krijgen eerst een online-assessment waarin capaciteiten, competenties en motivatie worden gemeten en maken een videopitch van een minuut. 'De persoon en het verhaal achter het cv zijn leidend voor een optimale match. Het online-assessment geeft een mooi inzicht in wat iemand al kan en hoe iemand naar zichzelf kijkt. Door gebruik van de videopitch zien we ook meteen hoe iemand zich presenteert en hoe creatief iemand is.'

Een nadeel van een onlinetest is dat de uitslag soms te gemakkelijk als waarheid wordt geïnterpreteerd, zegt ze. Terwijl kandidaten soms door omstandigheden hoger of juist lager scoren en er geen realistisch beeld ontstaat. 'Als je een starter bent, ligt het niet voor de hand dat je in al je competenties uitblinkt. Als een testscore dit laat zien, gaat bij ons een alarmbel af. Dan vragen we in een gesprek: leg eens uit waarom je hier hoog scoort. Ik geloof niet in een optimale werking van online-assessments zom-

**Vooraf getest  
Met online-  
assessment weten  
bedrijven al voor het  
sollicitatiegesprek  
welke kwaliteit zij  
in huis halen**



der iemand in een persoonlijk gesprek te toetsen en te leren kennen.'

Zeker als het om grote groepen gaat, is online-assessment nuttig voor bedrijven, aldus Nicoline Hermans, assessment-coach en auteur van het e-book *Feiten en fabels over het assessment*. 'Er wordt wel gezegd: we kijken pas naar het cv als een kandidaat in de basis voldoet aan de persoonlijkheidsvragenlijst en intelligentietest.'

Grote organisaties als Capgemini bieden een online-oefeningssessment aan voor aspirant-sollicitanten. 'Dan staat op de website een pre-assessment waarmee iemand vooraf een indruk krijgt of hij aan de eisen voldoet. Daardoor krijgt het bedrijf een kwalitatief beter aanbod van sollicitanten', weet Hermans. 'Het is een transparante manier om assessment toe te passen. Doordat er zelfselectie plaatsvindt, reduceert het bedrijf tijd die normaal in de sollicitatieprocedure gaat zitten.'

Hermans ondersteunt mensen bij de voorbereiding op een assessment. 'Dat varieert van oefenen van intelligentietests en feedback geven tot rollenspellen, zodat je je op de dag zelf rustig voelt en weet wat je te wachten staat.'

Er is een groot aanbod van oefensites. Oefenen van persoonlijkheidsvragenlijsten is weinig zinvol, meent Hermans. 'Hoe je bent in uiteenlopende situaties weet je zelf wel. Oefenen van intelligentietests raad ik wel aan. Je hoort wel eens: ik heb me suf geoefend en het echte assessment viel tegen. Dat is rottig, maar je wordt niet slimmer door te oefenen. De meerwaarde zit er vooral in dat je weet wat je te wachten staat. Je bent vertrouwd met de materie, waardoor je je op het moment zelf beter kunt concentreren.'

Oefen niet met een site waarvan je niet weet waar het testmateriaal vandaan komt, waarschuwt ze. 'Er zijn veel commerciële partijen die dit aanbieden; kijk of het door een assessmentbureau of iemand met een wetenschappelijke achtergrond wordt aangeboden; dan zit je doorgaans safe.'

Doe je ook niet anders voor dan je bent, adviseert ze. 'Uiteindelijk zul je in gesprek moeten; als je dan niet kunt waarmaken wat je in het assessment hebt aangegeven, val je door de mand. In theorie kun je de test door je slimme broer laten invullen, maar vaak wordt daarna op locatie nog een checktest gedaan. Als je dan lager scoort, moet je alsnog de hele test doen.'

Een belangrijke tip: 'Neem de test serieus, bij testen op locatie heb je de druk: ik moet nu presteren. Dat is thuis minder, dan loop je het risico onder te presteren.'