



Online assessments als preselectie, Jacco Valkenburg Recruit2

Jacco Valkenburg deelt zijn ervaring met online assessments als preselectie-instrument. Jacco is ICT Recruitment- & Arbeidsmarktcommunicatiespecialist en hij past deze vorm van preselectie toe bij zijn opdrachtgevers. Hij vertelt graag hoe hij zijn methoden inzet voor de grootste aanbieder van telecommunicatie en IT-diensten in Nederland en een wereldwijde marktleider in navigatie en topografie.

Sollicitatiegesprekken doe je zo, Aaltje Vincent

Bereid je sollicitatiegesprekken zo optimaal mogelijk voor
- case een van de acht cases uit het boek -

recruit²

Online assessment als preselectie

Ik werf programmeurs en wil natuurlijk alleen de allerbeste kandidaten op sollicitatiegesprek uitnodigen, niet de beste sollicitant. Uit je brief, cv of LinkedIn-profiel kan ik immers moeilijk je vakmanschap voor ICT-functies afleiden.

Een vakgericht assessment, zoals op programmeertalen, is een goede voorspeller van hoe iemand zijn vak beheerst en uitoefent. En dat is wat we willen. Ik zet ook online assessments in om de capaciteiten van de sollicitant onafhankelijk te meten, nog vóórdat ik degene uitnodig voor het sollicitatiegesprek. Dit assessment duurt 120 minuten en test je intellectuele capaciteit en persoonlijkheidskenmerken. De kandidaten krijgen zelf hun uitslag te zien en geven zelf expliciet toestemming voor gebruik in de selectie.

Doordat we deze preselectie toepassen nodigen we alleen de allerbeste kandidaten uit. Sterker nog, we nodigen alleen die kandidaten uit die bovengemiddeld wo (wetenschappelijk onderwijs) scoren. Selectie op basis van je cv, brief en LinkedIn geeft nooit deze uitmuntende kandidaten. Integendeel, statistisch gezien zou door dit assessment minstens de helft van de kandidaten afvallen of zouden we kandidaten afwijzen die wel veel potentie of capaciteiten hebben.

Sollicitatiegesprek

Het sollicitatiegesprek vindt plaats met de direct leidinggevende, een collega met wie zij moeten gaan samenwerken en met mij. Doordat we alleen met de allerbeste kandidaten praten, van wie we ook veel meer informatie hebben dan het cv alleen, gaan we meteen de diepte in. De vragen in het 'oude' sollicitatiegesprek, over welke kennis heb je en wat zijn je sterke en zwakke punten, hoeven niet meer gesteld te worden.

Het eerste interview is een van twee kanten oriënterend gesprek. We stellen vragen die aanvullend zijn op de test, zoals: op welke prestatie die je hebt geleverd ben je buitengewoon trots en hoe heb jij het

team, de processen, procedures of klanttevredenheid verbeterd? Wat persoonlijkheid betreft zijn de kenmerken al bekend op een scoreschaal, zoals assertiviteit. Heb je dat sterk ontwikkeld of houd je veel rekening met andere mensen? Dat is voor de selecteur een concreet handvat voor het gesprek, concreter dan de traditionele open vraag: wat zijn je sterke punten?

Voordelen

Het mes van het online preselectie-assessment snijdt aan twee kanten. Wij, als werkgever, spreken nu alleen de allerbeste kandidaten (in plaats van de beste sollicitant) en we gaan tijdens het eerste gesprek meteen de diepte in. Een quote van een van de managers is: 'Ik heb nog nooit zulke goede kandidaten op gesprek gehad.'

Het voordeel voor sollicitanten is dat deze preselectie onafhankelijk is van je werkervaring én leeftijd. Iedereen maakt met een online assessment evenveel kans.