

Alles wat de HR professional wil weten over **Online Assessments**

Wilt u een kandidaat **uitnodigen** om deel te nemen aan een Online Assessment? Wilt u weten hoe een Online Assessment is samengesteld of welke soorten **tests** er zijn? Of wilt u weten hoe een kandidaat zich het beste kan **voorbereiden**?

In deze brochure vindt u de antwoorden!

Onze Online Assessment experts hebben de antwoorden op de meest gestelde vragen over Online Assessment.



Belangrijke feiten over Online Assessment

Wanneer een kandidaat nog niet eerder heeft deelgenomen aan een Online Assessment, heeft hij/zij waarschijnlijk veel vragen variërend van hoe een Online Assessment is ontwikkeld tot wat het kan meten. In deze brochure beantwoorden wij veel gestelde vragen over online assessment.

Wat is Online Assessment?

Online Assessment maakt het mogelijk om mensen op specifieke vaardigheden, gedrag of eigenschappen te beoordelen met behulp van web-technologieën via het internet. Meestal is een assessment een combinatie van tests en vragenlijsten dat kan dienen:

- om een objectiever zelfbeeld te bevorderen
- om aanknopingspunten in loopbaanbegeleiding te bieden
- om te onderzoeken in hoeverre een opleiding, vacature of carrière bij iemand past

Waarom wordt Online Assessment steeds vaker gebruikt?

Online Assessment heeft een aantal duidelijke voordelen ten opzichte van een traditioneel assessment, waar de kandidaten werd gevraagd assessments face to face te doen.

Voordelen voor bedrijven:

Online Assessment

- is zeer objectief
- heeft een hoge voorspellende waarde
- bespaart tijd en geld
- stelt bedrijven in staat in korte tijd een pre-selectie te doen bij een groot aantal kandidaten

Voordelen voor kandidaten:

Online Assessment

- kan op elk gewenst moment en elke plek gemaakt worden
- bespaart tijd en reiskosten
- wordt afgenomen in eigen vertrouwde stressvrije omgeving

Hoe wordt een Online Assessment samengesteld?

Online Assessments bestaan uit verschillende tests of vragenlijsten die moeten worden ingevuld door een kandidaat. De combinatie van deze tests en vragenlijsten worden veelal bepaald door de rollen en competenties die nodig zijn voor de functie waarop wordt gesolliciteerd.

Een Online Assessment kan bijvoorbeeld bestaan uit tests voor verbaal of numeriek redeneren, inductief logisch redeneren, maar ook uit een persoonlijkheidsvragenlijst. De meest optimale volgorde voor het maken van het Online Assessment wordt vooraf bepaald. Vaak kan een kandidaat tussen onderdelen zelf een pauze inlassen.

Hoe worden de individuele tests opgebouwd?

De tests zijn ontworpen met dezelfde structuur, hoewel het format van de vragen zelf verandert afhankelijk van het soort test. Een test bestaat altijd uit:

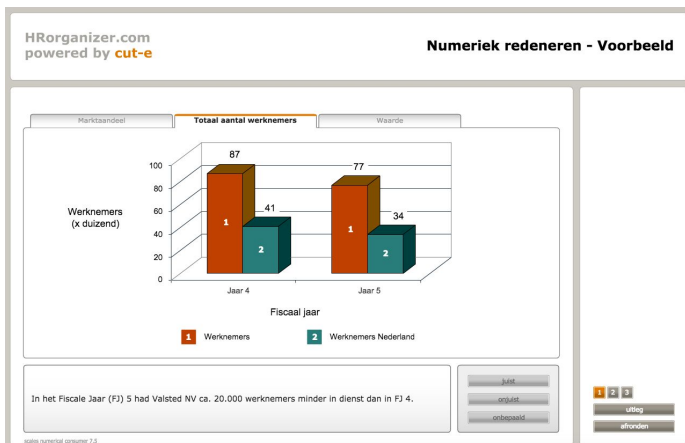
- een korte inleiding waarin oefeningen of vragen worden beschreven
- een interactief gedeelte met nadere toelichting op uit te voeren acties; deze acties moeten ook uitgevoerd worden zodat een kandidaat precies begrijpt wat er wordt verwacht
- een aantal voorbeeldvragen die de kandidaat moet beantwoorden voordat hij/zij door kan gaan naar de daadwerkelijke test.
- een samenvatting van de belangrijkste punten

Er is geen tijdslimiet tijdens de instructie en voorbeeldvragen van de tests. Adviseer uw kandidaat om de tijd te nemen die hij/zij nodig heeft om de instructie goed te lezen en de voorbeeldvragen te maken.

Welke soorten tests zijn er?

Er zijn verschillende tests die als volgt onderverdeeld kunnen worden:

- **Capaciteitentests** - om vaardigheden te bepalen zoals concentratie, logisch redeneren of tekstbegrip
- **Persoonlijkheden vragenlijsten** - om eigenschappen te bepalen zoals bereidheid tot samenwerken, ambitie of sensitiviteit
- **Kennis tests** - om specifieke vakkennis te bepalen zoals een taaltest of werktuigkundig redeneren



Voorbeeld van een capaciteitentest

Hoe treffend zijn deze uitspraken voor u? Verdeel de punten naar de mate van instemming.
U kunt nu punten verdelen door gebruik te maken van de + en - knoppen.

Ik heb plezier in verkopen

Ik ontwikkel tot de verbeelding sprekende oplossingen

Ik werk graag met duidelijke prioriteiten

U kunt nog maximaal 6 punten verdelen

Voorbeeld van een persoonlijkheidsvragenlijst

Wat wordt niet getest?

In een Online Assessment is het moeilijk om bepaalde vaardigheden vast te stellen, zoals het vermogen tot mondeling communiceren of handmatig werken. Deze gebieden kunnen worden vastgesteld d.m.v. interviews of rollenspellen.

Hoe kan een kandidaat zich het beste voorbereiden?

Welk type computer is er nodig?

Elke computer kan worden gebruikt - PC of MAC. Het enige wat nodig is, is een internetverbinding en een browser (bijvoorbeeld Internet Explorer of Mozilla Firefox). Wij raden aan om de nieuwere browsersversies te gebruiken, omdat de oude versies niet meer worden ondersteund. Daarnaast moet FlashPlayer geïnstalleerd zijn. Smartphones of tablets zijn nog ongeschikt om alle tests op te maken. De vragenlijsten kunnen wel op smartphones of tablets worden gemaakt. In de nabije toekomst worden alle tests geschikt gemaakt voor smartphones en tablets.

Is er nog iets anders nodig?

Behalve een computer met internetverbinding en een browser is er meestal niets anders nodig. Bij sommige onderdelen is het nuttig om een rekenmachine of pen en papier bij de hand te hebben. Dit wordt dan in de introductie duidelijk aangegeven.

Is specifieke voorkennis vereist?

Er is geen speciale voorkennis of ervaring nodig. Adviseer uw kandidaat vooraf te bekijken hoe een test werkt, zodat hij/zij vertrouwd raakt met het principe van online assessments. Dit kan via www.hrorganizer.com/nl/online-assessment.

Wat kan een kandidaat doen om nervositeit tegen te gaan?

Dat iemand nerveus is, betekent niet automatisch dat het een nerveus persoon is. Nerveus zijn heeft betrekking op een situatie - in dit geval het ondergaan van een Online Assessment. Een kandidaat weet dat er een prestatie verwacht wordt, maar hij/zij is nog niet zeker of de prestatie zo goed uitpakt als hij/zij zou willen.

Acteurs beschrijven nervositeit die ze ervaren voor een optreden als "plankenkoorts" - maar kunnen ook niet zonder, omdat nervositeit juist een zeer positief effect op hun prestaties heeft. Dus, in een Online Assessment situatie, is nervositeit volkomen normaal. Een zekere mate van "pre-assessment zenuwen" heeft waarschijnlijk een positief effect op zowel aandacht als energie. Wanneer een kandidaat bovendien weet wat hij/zij kan verwachten, geeft het ook een zekere mate van rust.

Hoe en waar kan een kandidaat een online assessment bekijken?

Dat kan via onze website: www.hrorganizer.com/nl/online-assessment, waar een kandidaat de mogelijkheid heeft om verschillende soorten online tests te doorlopen om vertrouwd te raken met het concept en de praktische aspecten van het assessment.

Een kandidaat heeft een handicap. Hoe gaat u daarmee om?

Deelname aan een Online Assessment kan een uitdaging zijn voor mensen met een handicap. Voor mensen met een visuele of motorische stoornis, of een andere handicap, moeten speciale afspraken worden gemaakt met de organisatie die de kandidaat heeft uitgenodigd. Het uitgangspunt is om een accurate en eerlijke beoordeling van alle kandidaten te garanderen.

Waar moet een kandidaat op **letten** voordat hij/zij aan een Online Assessment begin?

Wat is een goed moment om de tests doen?

Een groot voordeel van een online assessment is dat kandidaten deze kunnen doen op elk gewenst moment. Een kandidaat weet zelf het beste wanneer hij/zij het beste presteert, in de ochtend of juist in de avond. Het belangrijkste is dat hij/zij zich fit voelt en niet gestoord kan worden. Dus adviseer uw kandidaten om de tests niet te doen wanneer ze moe van het werk, school of sporten thuis komen.

Waar moet een kandidaat verder rekening mee houden?

Adviseer uw kandidaat om ervoor te zorgen dat er geen onderbrekingen of afleidingen zijn tijdens de tests. Zodra de daadwerkelijke test start, kan deze niet onderbroken worden. Het is dus van belang om in een rustige omgeving te werken en voldoende tijd te hebben.

Adviseer uw kandidaat om de telefoon uit te schakelen, andere programma's op de computer af te sluiten en familie of huisgenoten op de hoogte te stellen dat hij/zij niet gestoord kan worden.

Hoe lang duurt een Online Assessment?

Er is geen standaard antwoord op deze vraag, omdat dit afhankelijk is van het aantal onderdelen in het Online Assessment. In de meeste gevallen zijn er maximaal 5 onderdelen en duurt een onderdeel ongeveer 15 minuten. In de uitnodiging voor de kandidaat kunt u aangegeven hoeveel tijd hij/zij dient te reserveren om het assessment af te ronden.

Kan er tussendoor pauze genomen worden?

Wanneer eenmaal begonnen is met een onderdeel, kan deze niet tussentijds afgebroken worden. Meestal duurt een test niet langer dan 15 minuten.

Meestal bevat een assessment meerdere onderdelen. Tussen de verschillende onderdelen kan gepauzeerd worden, ze kunnen zelfs op een andere dag afgerond worden. Wijs uw kandidaat erop de deadline te checken. De tijd die nodig is om alle tests af te ronden wordt niet bewaakt en heeft geen effect op het resultaat.

Wat moet een kandidaat doen wanneer een test plotseling niet meer reageert?

Af en toe kan een technisch probleem, zoals het crashen van een browser, ertoe leiden dat een test niet meer reageert. Dit is geen ramp, in dit geval neemt de kandidaat contact op met de persoon die hem/haar heeft uitgenodigd; zij kunnen het assessment resetten of de nodige actie uitvoeren.

Hoe weet ik zeker dat het de kandidaat zélf is die het assessment heeft afgerond?

Allereerst moet een kandidaat zich realiseren dat het niet is toegestaan om iemand anders het assessment te laten doen. Als dit aan het licht komt, zou u de kandidaat automatisch uit moeten sluiten van de selectieprocedure.

Vaak wordt een deel van het assessment opnieuw in een gecontroleerde omgeving aangeboden. Dit betekent dat wanneer u een kandidaat uitnodigt voor een interview, u hem/haar een deel van het assessment nogmaals kan laten maken. Wanneer de kandidaat de eerste test niet zelf heeft gemaakt, zal dit onmiddellijk duidelijk worden.

De tests in het Online Assessment zijn een indicatie om te voorspellen hoe succesvol iemand zal zijn in het werk. Wanneer een kandidaat een onjuiste verwachting geeft om de baan te krijgen, moet deze kandidaat zich afvragen of dit wel het best passende werk voor hem/haar is.



Hoeveel tijd heeft een kandidaat nodig om een Online Assessment af te ronden?

Een kandidaat heeft meestal meerdere dagen de tijd om het assessment af te ronden. De verschillende onderdelen kunnen eventueel over meerdere dagen verspreiden worden. Informeer uw kandidaat over de deadline, deze wordt aangegeven in de uitnodiging.

De capaciteitentests bevatten meestal een tijdslimiet, dit in tegenstelling tot de persoonlijkheidsvragenlijsten die dat niet hebben. Deze tijdslimiet is geen indicatie hoe iemand met tijdsdruk omgaat, maar heeft een methodologische reden. Als er geen tijdslimiet zou zijn, zouden kandidaten alle tijd kunnen nemen om het juiste antwoord te geven en zouden daarmee alle resultaten hetzelfde zijn, waardoor de tests geen waarde hebben. Het is heel normaal dat kandidaten niet in staat zijn het aantal vragen in de beschikbare tijd af te ronden. Tests zijn ook op deze manier ontworpen.

Hoe snel moet een kandidaat werken om het assessment goed te maken?

Adviseer uw kandidaat om de vragen snel maar zorgvuldig te beantwoorden. Adviseer om niet sneller werken dan hij/zij in de praktijk tijdens studie of werk doet. Onjuiste antwoorden hebben een negatief effect op het eindresultaat, dus vermijd lukraak gokken.

Wat gebeurt er na het Assessment, wat zijn de volgende stappen?

Wat gebeurt er na het Online Assessment?

Wanneer een kandidaat alle tests heeft afgerond, zal het bedrijf waar hij/zij heeft gesolliciteerd contact opnemen om feedback te geven over de resultaten en om de volgende stappen door te nemen.

Hoe wordt een Online Assessment geëvalueerd?

In het geval van een capaciteitentest worden er meestal punten toegekend aan elk juist antwoord en punten afgetrokken voor elk onjuist antwoord. Aan het einde van de test worden de punten berekend tot een eindscore.

In het geval van een persoonlijkheidsvragenlijst geeft de kandidaat een beschrijving van de eigen persoonlijkheid ten opzichte van bepaalde werkgerelateerde situaties. Hier zijn dus geen juiste of onjuiste antwoorden; hier gaat het er meer om dat er wordt gekeken of de persoonlijkheid past bij de functie en binnen het bedrijf als geheel.

Krijgt een kandidaat feedback?

Op basis van het assessment wordt er een rapportage gegenereerd. In de meeste gevallen zal het bedrijf de uitkomsten van deze rapportage delen met de kandidaat.

Legenda

Niet iedere competentie is even ontwikkelbaar, in algemene zin. Bijvoorbeeld *presenteren* is over het algemeen eenvoudig te leren, terwijl *analyseren* moeilijk te leren is. In dit rapport is dat als volgt weergegeven:

- eenvoudig ontwikkelbaar
- ontwikkelbaar
- ▲ moeilijk ontwikkelbaar

Het resultaat wordt uitgedrukt op een vijfpuntsschaal. Direct onder de score wordt het resultaat verwoord in termen van ontwikkelpotentieel. Daaronder staan de dimensie- en testscores, op een negenpuntsschaal, die bijdragen tot de geijkte competentiescore.

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Geijkte score				●	
Het vermogen om deze competentie op het gewenste niveau invulling te geven is meer dan voldoende aanwezig.					
Testscores (1-9)					
naam gemeten concept (-)*(afkorting)			score		
* indien (-) getoond: een hoge score op dit concept geeft een lage score op de competentie en omgekeerd.					
Dit symbool benadrukt dat juist bij deze competentie doorvragen tot aanvullende inzichten kan leiden.					
Het aankruisvak dient om tijdens het interview het totaalbeeld per competentie te markeren:					
Interviewscore					
'competentiernaam'				✗	

Voorbeeld van een interviewrapport

Wat gebeurt er met de gegevens?

Het belangrijkste is dat de gegevens van de kandidaat blijven. Een bedrijf mag nooit - zonder uitdrukkelijke toestemming van de kandidaat - de gegevens voor andere redenen dan de sollicitatieprocedure gebruiken.

Doorgaans zullen de testresultaten samen met de persoonlijke gegevens zoals naam en e-mailadres worden opgeslagen in een database. De database wordt bij kwaliteitsleveranciers opgeslagen op een beveiligde server. Daarnaast werkt cut-e met een externe professionele gegevensbescherming expert die voortdurend de database en servers controleert en monitort i.r.t. gegevensbescherming.

Een kandidaat kan natuurlijk altijd het bedrijf in kwestie vragen om zijn/haar gegevens te deleten.

Systemscore

