

Checklist assessment software



Hoe beoordeel je recruitment en
assessment software?

Introductie

Met deze checklist willen wij jou handvatten bieden om de juiste assessment software te kiezen. Met de checklist kun je namelijk controleren welke software aan jouw eisen voldoet en je kunt daarmee verschillende assessment software aanbieders met elkaar vergelijken.

We hebben selectievakjes en regels toegevoegd waar je zelf opmerkingen bij kan zetten.

Hopelijk kun je daarna, met vertrouwen, de juiste keuze maken. Veel plezier!

Checklist overzicht

1.	Stelt de assessment software jouw organisatie in staat de strategische doelstellingen te realiseren?	2
2.	Zijn de assessment tools van voldoende kwaliteit?	3
3.	Aan welke eisen moet een candidate journey voldoen?	4
4.	Biedt de candidate journey een goede voorbereiding van de kandidaat?	4
5.	Hoe ziet de candidate journey van het online assessment zélf eruit?	5
6.	Configureren van het online assessment	7
7.	Gebruiksgemak van het online assessment platform voor de organisatie	8
8.	Assessmentrapporten	8
9.	Zijn de cognitieve tests en persoonlijkheidsvragenlijsten goed genormeerd?	10
10	Welke management informatie is beschikbaar?	11
11	Hoe is beheerstructuur van het online assessment platform ontworpen?	11
12	Hoe zijn privacy en veiligheid geborgd?	12
13	Integratie in andere platformen	12
14	Beschikbaarheid van kostenefficiënte maatwerkoplossingen	13
15	Kostenstructuur	13
16	Extra opmerkingen en conclusie	14

1. Stelt de assessment software jouw organisatie in staat de strategische doelstellingen te realiseren?

Zo voor de hand liggend als het is, de meeste organisaties hebben geen duidelijke vertaling van de organisatiedoelstellingen en strategie in talent management en competentie management. Het gaat er niet alleen om of het assessment platform de juiste competenties in beeld kan brengen. Denk bijvoorbeeld ook aan;

- Dekt het platform alle vormen van assessments die we als organisatie nodig hebben?

- Zijn er voldoende mogelijkheden om de medewerker status en sturing te geven aan assessments bijvoorbeeld in kader van Het nieuwe beoordelen?

- Biedt het systeem mogelijkheden om assessment processen integraal te valideren en daarmee de organisatie op langere termijn te versterken?

- Is er voldoende breed aanbod van assessments die alle gewenste competenties en vaardigheden kunnen inschatten?

In het geval dat jouw organisatie internationaal werkt

- Zijn de tests in de juiste talen beschikbaar?

- Zijn de tests naar een voldoende specifieke normgroep genormeerd met voldoende omvang?

- Zijn de tests vrij van culturele bias?

- Voldoet het assessment platform ook aan de internationaal wettelijke eisen ten aanzien van veiligheid en privacy?

2. Zijn de assessment tools van voldoende kwaliteit?

Een goede cognitieve test of persoonlijkheidsvragenlijst maken, is geen eenvoudige zaak. Een belangrijke toets is de documentatie van de test of vragenlijst. Worden de volgende onderwerpen uitvoerig in de documentatie beschreven?

- Context en achtergrond van de test
- Empirisch onderzoek
- Betrouwbaarheid
- Intercorrelatie van dimensies
- Invloed van biodata op resultaten, zoals bijvoorbeeld geslacht
- Validatie
- Referenties
- Accreditaties

3. Aan welke eisen moet een candidate journey voldoen?

In het pre-corona tijdperk lag de nadruk van de candidate journey vooral op het verleiden van de kandidaat. En verpakking geeft sowieso mogelijkheden voor employer branding. Maar onder alle omstandigheden dient de candidate journey een aantal eigenschappen te hebben. Een goede candidate journey geeft

- iedere kandidaat dezelfde kansen op een maximaal resultaat

- een onderneming de kans zich op de gewenste manier te presenteren

- de afdeling Human Resources de mogelijkheid het proces optimaal in te richten

4. Biedt de candidate journey een goede voorbereiding van de kandidaat?

Een goede voorbereiding zorgt ervoor dat de kandidaten een gelijke kans in het assessment krijgen. Denk daarbij aan de volgende vragen;

- Kan de uitnodiging voor het assessment flexibel vormgegeven worden?

- Kunnen bijlagen en of links in de assessment uitnodiging opgenomen worden?

Verdwijnen uitnodigingen of andere communicatie niet in de spambox?

Hoe duidelijk zijn de assessment instructies?

Bestaan er oefenmogelijkheden voor de kandidaat?

Krijgt de kandidaat informatie over de procedure en het assessment?

5. Hoe ziet de candidate journey van het online assessment zélf eruit?

En dan komt het moment van het dóén van het online assessment. Ook hier weer een aantal belangrijke punten die niet alleen de candidate journey aangenamer maken, maar ook de kandidaten de kans geeft het beste te laten zien;

De lengte van het assessment is niet te groot. Hoe lang duren de online assessments? Kan vermoeidheid een rol gaan spelen?

Is het assessment met de meeste internetverbindingen te maken? Wat zijn de eisen ten aanzien van snelheid internetverbinding voor een goed assessment verloop?

- Wordt de moeilijkheidsgraad van het online assessment afgestemd op het niveau van de kandidaat? Te moeilijk geeft frustratie. Te makkelijk geeft verveling en bagatellisering.

- Kan het online assessment tussentijds onderbroken worden om op een later tijdstip verder te kunnen gaan?

- Kan de opdrachtgever de status van het online assessment monitoren? Is het mogelijk om reminders te sturen indien het assessmentprogramma niet binnen een bepaalde termijn afgerond is?

- Krijgen kandidaten de mogelijkheid een deel van het online assessment te herkansen?

- Heeft de kandidaat een eigen document-omgeving waarin de resultaten worden opgeslagen?

- Is het mogelijk het online assessment op desktop, laptop, tablet en smartphone te maken?

- Kunnen kandidaten met beperkingen het online assessment ook maken?

6. Configureren van het online assessment

Assessments zijn en blijven maatwerk. Geen enkele organisatie kan volstaan met een standaard assessment. Daarmee wordt de behoefte groot om het assessment op ieder gewenst punt te kunnen configureren. De volgende items ondersteunen de flexibiliteit van het systeem;

- Kunnen talenten dan wel competenties in de taal van de organisatie gezet worden?

- Wordt een testbatterij automatisch gegenereerd op basis van het functieprofiel en het niveau?

- Is het mogelijk een testbatterij van een online assessment aan te passen door tests toe te voegen of te verwijderen?

- Is het mogelijk eerdere scores van een kandidaat te hergebruiken voor een aangepast functieprofiel?

- Kan er een eerlijkheidscontract worden toegevoegd?

7. Gebruiksgemak van het online assessment platform voor de organisatie

Een gebruiksvriendelijk online assessment platform geeft een dagelijks voordeel in efficiëntie en vermindering van onnodige frustratie en werkzaamheden. Het gebruiksgemak kan worden onderverdeeld in een aantal categorieën;

Is het Inrichten van de candidate journey gemakkelijk?

Handling van batches kandidaten eenvoudig te doen? (bulk-uitnodigen, -rapporteren)

Management informatie eenvoudig beschikbaar?

8. Assessmentrapporten

De uitslag is natuurlijk altijd weer spannend. Belangrijk is hoe de assessmentrapporten opgesteld en gedistribueerd worden.

Wanneer wordt het resultaat van het online assessment beschikbaar?

Krijgt de kandidaat de mogelijkheid om het delen van het assessmentrapport met de organisatie te blokkeren of juist vrij te geven?

Zijn er verschillende assessmentrapporten beschikbaar voor kandidaten en opdrachtgever?

Zijn de gedetailleerde scores op de tests en vragenlijsten beschikbaar?

Is het mogelijk om de assessmentrapporten een eigen 'look en feel' te geven?

Zijn de assessmentrapporten begrijpelijk voor zowel kandidaat als organisatie?

9. Zijn de cognitieve tests en persoonlijkheidsvragenlijsten goed genormeerd?

De kandidaat scores van een cognitieve test of persoonlijkheidsvragenlijst worden getoetst aan de normgroep. Bedenk daarom of in de software het volgende het geval is:

- Is de normgroep representatief voor de kandidaat?

- Heeft de normgroep voldoende omvang?

- Worden de normeringsgegevens geactualiseerd?

Naast deze algemene gegevens met betrekking tot normering, zijn de volgende items ook relevant voor de normgroepen;

- Zijn er verschillende normgroepen voor verschillende werkniveaus?

- Zijn er leeftijdsgebonden normen?

10. Welke management informatie is beschikbaar?

- Biedt het online assessment platform een dashboard met de belangrijkste indicatoren?

- Biedt het online assessment platform de gegevens in een formaat aan waarop een validatiestudie gebaseerd kan worden?

- Is het mogelijk om de assessment resultaten over een periode te analyseren?

- Is het mogelijk om trends te vinden op basis van functie of biografische gegevens?

11. Hoe is de beheerstructuur van het online assessment platform ontworpen?

- Hoe zijn de verschillende beheerrollen gedefinieerd? Welke toegang en edit-rechten hebben deze rollen?

- Is het mogelijk sub-organisaties aan te maken? Hoe zijn de rechten en toegang van suborganisaties geregeld?

12. Hoe zijn privacy en veiligheid geborgd?

- Voldoet het online assessment platform aan de (internationaal) wettelijke eisen ten aanzien van veiligheid en privacy?

- Biedt het online assessment platform mogelijkheden om verouderde gegevens te verwijderen? In hoeverre gaat dit automatisch?

- Hoe kunnen eigenaren van persoonsgegevens hun gegevens inzien en hun recht om vergeten te worden uitoefenen?

13. Integratie met andere platformen

- Is het mogelijk om externe gegevensbestanden te importeren om bulk acties uit te voeren, zoals het uitnodigen voor een online assessment?

- Is het mogelijk om gegevens te exporteren ter verwerking in andere systemen?

- Biedt het platform een integratie met jullie betreffende ATS systeem?

- Biedt het platform oplossingen voor single sign on (SSO) en federated gebruikerstoegang en -beheer?

14. Beschikbaarheid van kostenefficiënte maatwerkoplossingen

Zijn assessment oplossingen te integreren met web applicaties van derden?

Kunnen tests van derden worden opgenomen in het platform?

15. Kostenstructuur

Welke vaste kosten zijn van toepassing?

Welke variabele kosten zijn van toepassing?

Worden er kosten per gebruiker berekend?

Worden kosten per instrument berekend, of per assessment, per rapportage?

Welke staffel- of kwantumkortingen worden geboden?

Extra opmerkingen

Hier kun je extra opmerkingen toevoegen

Conclusie
