

Een goede voorbereiding...

... is het halve werk. Onsite Academy ondersteunt je graag bij de voorbereiding op jouw assessment. Dit document biedt je de mogelijkheid om meer achtergrond te lezen over wat je te wachten staat op de dag van het assessment. Daarnaast kun je oefenen met een aantal voorbeeldvragen van verschillende type testen die regelmatig worden gebruikt. De aangeboden informatie zal je helpen beter voorbereid te zijn op jouw assessment waardoor je dit wellicht meer ontspannen en zelfverzekerd tegemoet zal zien.

Een goede voorbereiding op een assessment begint met een positieve instelling en lichamelijke fitheid. Een assessmentonderzoek met verschillende testen, rollenspellen en interviews kan vermoeiend zijn. Verder adviseren we het assessment niet alleen te zien als een horde die genomen moet worden, maar te bezien vanuit een breder perspectief. Het assessment kan plaatsvinden in het kader van een selectieproces of ter ontwikkeling. Los van de vraagstelling en van de uitslag (positief of negatief) kun je er zaken uithalen ten behoeve van je verdere carrière. Een assessment is een spiegel die je een unieke kans op een groter zelfinzicht biedt, zodat je een waardevol handvat hebt bij jouw verdere ontwikkeling en eventuele loopbaankeuzes.

Hoe ziet een assessment bij Onsite Academy eruit?

Onsite Academy gelooft voor het assessmentonderzoek in een grondige aanpak, zodat een zo rijk mogelijk beeld van u kan worden geschetst en de waarde van het onderzoek zo groot mogelijk is. Bij het assessmentonderzoek brengen wij dan ook verschillende invalshoeken uitgebreid in kaart. Zo gaat het om aspecten van je persoonlijkheid, intelligentie - ook wel cognitieve capaciteiten genoemd -, motivatie, interesse en vaardigheden.

Het is belangrijk dat vaardigheden van een persoon overeenkomen met de functievereisten. Samen met de opdrachtgever zijn we voorafgaand aan het assessment nagegaan welke gedragingen en vaardigheden vereist zijn voor goede prestaties in de desbetreffende functie en zijn de meest kritische succesfactoren besproken. Op basis hiervan is een aantal gedragscompetenties vastgesteld die voor de functie het meest belangrijk zijn en waarop je uiteindelijk wordt beoordeeld.

Het doel van de onderzoeksdag is te kijken welke van deze competenties je al in huis hebt en welke je verder dient te ontwikkelen. Gedurende de dag komen onderdelen aan bod als een capaciteitenonderzoek, persoonlijkheidsonderzoek, gesprekssimulatie(s), plan- en organiseeropdracht en een competentiegericht interview, op basis waarvan wij sterke en ontwikkelpunten, evenals een advies formuleren. Het onderzoek duurt 1 dag en wordt met een schriftelijke rapportage afgesloten. Hierin wordt aangegeven welke competenties ontwikkeling behoeven en hoe dit het beste kan worden gerealiseerd. De rapportage zal eerst aan jou worden gestuurd. Na jouw toestemming zal de rapportage worden doorgestuurd naar de opdrachtgever. Tevens zullen wij een mondelinge (telefonische) toelichting geven bij de rapportage. De datum hiervoor zal in onderling overleg worden vastgesteld.

De verschillende onderdelen

Ontvangst

De dag begint met een korte kennismaking met de verantwoordelijke psycholoog, die met jou het dagprogramma zal doornemen. Uiteraard krijg je ook de gelegenheid tot het stellen van vragen. Het doel is jou een zo goed mogelijk beeld te geven van wat er die dag van je wordt verwacht.

Capaciteitentesten

Op verschillende onderdelen worden jouw cognitieve capaciteiten in kaart gebracht. Qua onderdelen kun je denken aan verbale aanleg, cijfermatig handelen en ruimtelijk inzicht. Het exacte testprogramma is afhankelijk van de capaciteiten die relevant zijn voor de betreffende functie. De testonderdelen worden op de computer afgenomen. De test wordt voorafgegaan door duidelijke instructies en een aantal oefenopgaven. Aan elke test zit een tijd verbonden, waarbinnen je zoveel mogelijk goede antwoorden dient te geven. Op deze manier brengen wij in kaart hoe snel je, op verschillende onderdelen, nieuwe en complexe informatie op een juiste wijze kunt verwerken.

Hieronder vind je een aantal oefenvragen ter voorbereiding op de capaciteitentesten.

Oefenvragen capaciteitentesten

Deze voorbeelden geven je een idee van de type testen die je mag verwachten tijdens het assessment. De antwoorden worden gegeven om je te helpen het geheel beter te begrijpen.

Er zijn voorbeelden beschikbaar van de volgende tests:

Verbaal redeneren

In een verbale redeneertest krijg je meestal een passage met informatie en moet je vervolgens een aantal stellingen beoordelen door één van de volgende antwoordmogelijkheden te selecteren:

A – Waar (De stelling volgt logisch uit de informatie of opinies in de passage)

B – Vals (De stelling is logisch vals op basis van de informatie of opinies in de passage)

C – Niet op te maken uit de tekst (Kan niet bepalen of de stelling waar of vals is zonder extra informatie)

Geef in het onderstaande voorbeeld jouw antwoord op elke vraag. Onderaan kun je zien of jouw antwoord correct is of niet.

“Heel wat organisaties vinden het voordelig om tijdens de zomer studenten in dienst te nemen. De vaste personeelsleden willen in die periode vaak zelf vakantie nemen. Verder is het ook niet ongebruikelijk dat ondernemingen tijdens de zomer pieken ondervinden in hun werklust en daardoor extra personeel nodig hebben. Vakantiewerk trekt ook studenten aan die later, na hun studie, naar de organisatie kunnen terugkeren als gekwalificeerde sollicitanten. Ervoor zorgen dat de studenten zoveel mogelijk leren over de organisatie stimuleert de interesse in een vaste job. De organisaties betalen studenten een vast bedrag uit, zonder de gebruikelijke rechten op betaalde vakantie of ziekverlof.”

Stelling 1 - Het is mogelijk dat het werk van vaste personeelsleden die met vakantie zijn, wordt uitgevoerd door studenten.

A

B

C

Stelling 2 – Studenten in een vakantiejob krijgen evenveel betaalde vakantie als vaste personeelsleden.

A

B

C

Stelling 3 – Studenten vallen onder de standaard disciplinaire en klachtenprocedures van de organisaties.

A

B

C

Stelling 4 – Bepaalde ondernemingen hebben meer werk in de zomer, als er studenten beschikbaar zijn voor vakantiewerk.

A

B

C

Goede antwoorden:

1 A Deze stelling is waar omdat het fragment vermeldt: “Heel wat organisaties vinden het voordelig om tijdens de zomer studenten in dienst te nemen. De vaste personeelsleden willen in die periode vaak zelf vakantie nemen.”

2 B Deze stelling is vals aangezien het fragment vermeldt: “De organisaties betalen studenten een vast bedrag uit, zonder de gebruikelijke rechten op betaalde vakantie of ziekverlof.”

3 C We kunnen niet zeggen of deze stelling waar of vals is omdat het fragment niets zegt over de tucht- of klachtenprocedures voor studenten.

4 A Deze stelling is waar omdat het fragment vermeldt: : “Verder is het ook niet ongebruikelijk dat ondernemingen tijdens de zomer pieken ondervinden in hun werklust...”.

Numeriek redeneren

In een numerieke redeneertest moet je vragen beantwoorden door gebruik te maken van feiten en cijfers in statistische tabellen. Bij elke vraag krijg je doorgaans een aantal opties waaruit je kunt kiezen. In alle gevallen is er slechts één juist antwoord. Gebruik indien nodig kladpapier en/of een rekenmachine. We merken echter op dat een rekenmachine niet voor alle tests is toegestaan.

Bepaal op alle onderstaande vragen jouw antwoord. Onderaan vind je de juiste antwoorden.

Aantal lezers van een krant				
Kranten	Lezers (miljoen)		Percentage volwassenen dat elke krant leest in jaar 3	
	Jaar 1	Jaar 2	Mannen	Vrouwen
The Daily Chronicle	3.6	2.9	7	6
Daily News	13.8	9.3	24	18
The Tribune	1.1	1.4	4	3
The Herald	8.5	12.7	30	23
Daily Echo	4.8	4.9	10	12

Vraag 1 - Welke krant werd in jaar 3 gelezen door een hoger percentage vrouwen dan mannen?

A

The
Tribune

B

The
Herald

C

Daily
News

D

Daily
Echo

E

The Daily
Chronicle

Vraag 2 – Hoeveel lezers hadden The Daily Chronicle, de Daily Echo en The Tribune samen in jaar 1?

A

10.6

B

8.4

C

9.5

D

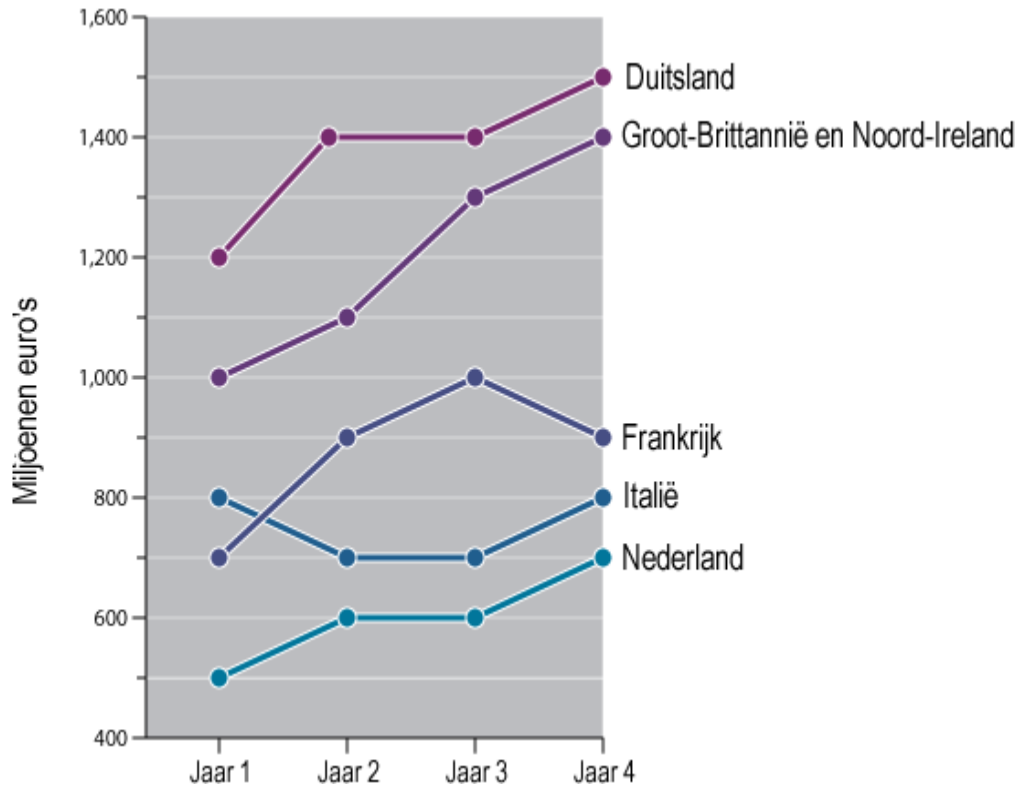
12.2

E

7.8



Bedrag gespendeerd aan de import van computers



Vraag 3 – Hoeveel spendeerde Duitsland in jaar 3 meer aan computerimport dan Italië?

A

650
miljoen

B

700
miljoen

C

750
miljoen

D

800
miljoen

E

850
miljoen

Vraag 4 – Als het bedrag dat in jaar 5 in Groot-Brittannië en Noord-Ierland werd gespendeerd aan computerimport 20% lager lag dan in jaar 4, wat werd er dan gespendeerd in jaar 5?

A

1.080
miljoen

B

1.120
miljoen

C

1.160
miljoen

D

1.220
miljoen

E

1.300
miljoen

Goede antwoorden:

1 D Om deze vraag te beantwoorden, moet je de gegevens vergelijken in de kolom 'Percentage volwassenen dat elke krant leest in jaar 3' in de tabel met het lezerspubliek van de kranten. De enige krant met meer vrouwelijke dan mannelijke lezers is de Daily Echo.

2 C Om deze vraag te beantwoorden, moet je kijken naar de gegevens in de kolom 'Lezers (miljoen) Jaar 1' van de tabel met het aantal lezers per krant. Om het gecombineerde lezerspubliek voor de 3 genoemde kranten te berekenen, moet je de lezersaantallen bij elkaar optellen. De oplossing berekenen we dus als volgt:

Lezers The Daily Chronicle: 3,6 miljoen
 Lezers Daily Echo: 4,8 miljoen
 Lezers The Tribune 1,1 miljoen
 Totaal aantal lezers: 9,5 miljoen

3 B Om deze vraag goed te beantwoorden, moet je naar de cijfers van Duitsland en Italië voor jaar 3 kijken in de grafiek 'Bedrag gespendeerd aan de import van computers'. Duitsland gaf 1.400 miljoen uit en Italië 700 miljoen euro. Om uit te rekenen hoeveel Duitsland meer uitgaf dan Italië, berekenen we gewoon het verschil (1.400 – 700 miljoen), dus 700 miljoen euro.

4 B Om deze vraag goed te beantwoorden, moet je naar de cijfers voor het VK voor 4 jaar kijken in de grafiek 'Bedrag gespendeerd aan de import van computers'. Hier zien we dat er 1.400 miljoen euro werd gespendeerd in jaar 4. Om het bedrag te berekenen dat werd gespendeerd aan computerimport in jaar 5, moeten we 20% nemen van 1.400 miljoen.

$$1.400 \text{ (miljoen)} \times 0,20 = 280 \text{ (dat is 20\% van 1.400 miljoen)}$$

$$1.400 \text{ miljoen} - 280 \text{ miljoen} = 1.120 \text{ miljoen}$$

Inductief redeneren

Een inductieve redeneertest meet vaardigheden die belangrijk zijn voor het oplossen van problemen. Zij worden soms ook abstracte redeneertests of schematische stijltests genoemd. Inductieve redeneertests meten de capaciteit om flexibel om te gaan met informatie waar men niet vertrouwd mee is en oplossingen te vinden. Wie goed presteert op deze tests heeft doorgaans meer aanleg voor conceptueel en analytisch denken. In elk van de onderstaande voorbeelden vind je een logische reeks van vijf vakjes. Jouw taak is te beslissen welke van de vakjes die reeks aanvult. Onderaan vind je de juiste antwoorden.

Vraag 1



A



B



C

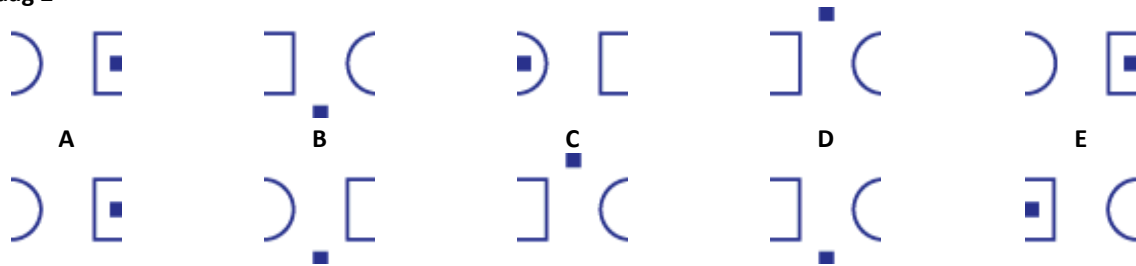
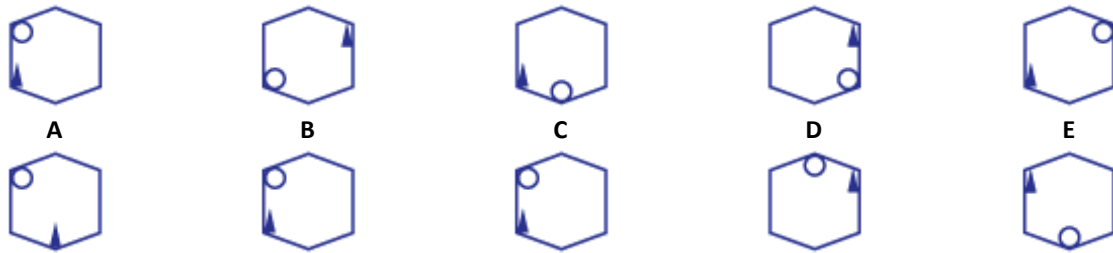
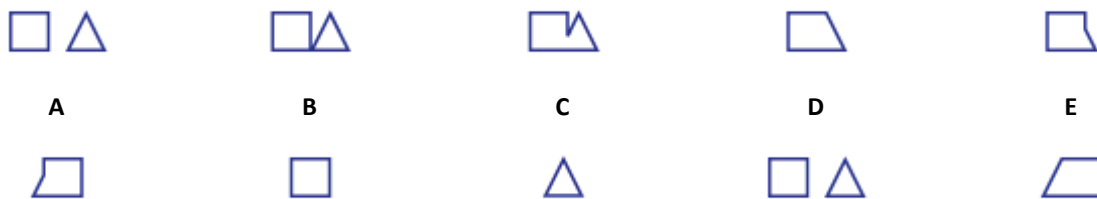


D



E



Vraag 2

Vraag 3

Vraag 4


Goede antwoorden: 1 E | 2 D | 3 D | 4 B

Persoonlijkheidsvragenlijst

We vragen je, een aantal dagen voorafgaand aan het assessment, vanuit huis een persoonlijkheidsvragenlijst (OPQ) in te vullen. Op de computer dien je een hoeveelheid uitspraken te beoordelen.

Deze persoonlijkheidsvragenlijst kijkt naar jouw persoonlijke gedragsvoorkeur, dat wil zeggen hoe je graag werkt. Het gaat over hoe je jezelf ziet in de manier waarin je omgaat met anderen, jouw denkstijl en hoe je omgaat met gevoelens en emoties. Er is geen goede of slechte uitkomst. Het is daarom raadzaam jezelf te blijven en eerlijk te antwoorden. Je hebt er immers weinig baat bij een functie te krijgen waarvoor je eigenlijk niet geschikt bent of een ontwikkeladvies te krijgen dat minder goed aansluit.

Hieronder vind je vier voorbeeldvragen uit de persoonlijkheidsvragenlijst. JE krijgt steeds een blok van vier stellingen: A, B, C en D. Het is jouw opdracht één stelling te kiezen die het meest overeenkomt met jouw gedrag in werksituaties en één stelling die het minst overeenkomt met jouw gedrag in dezelfde situatie. Je geeft je keuzes aan door op de overeenkomstige knop te klikken in de kolommen met '+' voor meest en '-' voor minst.

In onderstaande voorbeeld werd de eerste stelling ingevuld: De persoon heeft aangegeven dat hij het liefst mensen organiseert en het minst graag afwisseling zoekt.

Ik ben iemand die...

			+	-
1	A	Een ruime vriendenkring heeft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	B	Graag mensen organiseert	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	C	Makkelijk ontspant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	D	Afwisseling zoekt	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<hr/>				
2	A	Mensen helpt met hun problemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	B	Een nieuwe aanpak ontwikkelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	C	Barst van de energie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	D	Van sociale activiteiten houdt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>				
3	A	Veel nieuwe ideeën heeft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	B	Kalm blijft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	C	Graag dingen begrijpt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	D	Makkelijk is om mee op te schieten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Rollenspellen

Tijdens een of meerdere praktijksimulatie(s) word je gevraagd een gesprek te voeren of een presentatie te geven (afhankelijk van de functie-eisen). Deze oefeningen zijn ontworpen om een bepaalde taak/scenario voor een bepaalde functie na te bootsen. Deze opdracht wordt voorafgegaan door duidelijke schriftelijke instructies waarmee je je in kunt leven in de rol die je dient te gaan vervullen. In deze oefeningen zullen we informatie verzamelen over het gedrag dat je tijdens de gesprekssimulatie laat zien. Je wordt beoordeeld op de wijze waarop je in het rollenspel met de situatie omgaat en niet op het resultaat.

Plan- & Organiseeropdracht

Om een aantal specifieke vaardigheden omtrent plannen en organiseren in kaart te brengen wordt in sommige gevallen gebruikgemaakt van de zogenaamde postbakoefening. Jouw opdracht is dan om een stapel memo's en binnengekomen e-mails te behandelen, waarbij je dient te delegeren, afspraken in te plannen en prioriteiten te stellen. Ook dit onderdeel wordt afgenomen met behulp van een computer. Als dit testonderdeel bij jou op het programma staat, tref je bij de uitnodiging specifieke informatie over de PC InBasket. We vragen je deze informatie voorafgaand aan het assessment alvast door te nemen.

Interview

De dag wordt afgesloten met een interview. Tijdens dit gesprek van zo'n 1,5 uur worden verschillende onderwerpen besproken. Allereerst zullen we dieper ingaan op jouw loopbaan tot dusver en op de verschillende keuzes die je hebt gemaakt, om zo zicht te krijgen op jouw motivatie, interesse en ambities. Verder zullen we dieper inzoomen op een aantal competenties die voor de functie relevant zijn. Om goed zicht te krijgen op deze competenties en jouw vaardigheden zullen we vragen naar een aantal relevante voorbeelden uit het verleden om te kijken hoe je met bepaalde situaties bent omgegaan en hoe je hebt gehandeld. Ten slotte zullen we tijdens het interview ingaan op de uitkomsten van de persoonlijkheidsvragenlijst en deze gezamenlijk bespreken.

Afscheid

Aan het eind van de dag wordt stilgestaan bij jouw ervaringen. Je kunt vragen stellen en even 'stoom afblazen'. Hierbij zullen de testresultaten nog niet worden besproken. Het verdere verloop van de procedure zal worden geschetst zodat je naar huis gaat met een concrete (telefonische) vervolgspraak, waarbij de resultaten met jou zullen worden besproken.

Tot slot

Je wordt door ons vooraf geïnformeerd over het assessment door middel van een uitnodiging die je ontvangt. Gedurende de dag van het assessment heb je steeds te maken met één begeleider die tevens het uiteindelijke rapport op zal stellen. Voor vragen kun je dan ook steeds bij hem/haar terecht. Mocht je vragen hebben, aarzel dan niet om deze te stellen. Wij beantwoorden je vragen graag!

Wij hopen je met bovenstaande informatie een beeld te hebben gegeven van onze assessments en wensen je alvast een leerzame en boeiende assessmentdag.

Heb je nog vragen? Neem contact met ons op via (024) 642 40 41 of info@onsite-academy.nl