



Managers gids voor succesvol gebruik
en optimale resultaten.

Gids voor managers

Binnen ons partnership is Assessio erop gericht om jou succesvol te laten zijn in het gebruik van ons platform en de resultaten. De inzet van assessments is bedoeld om een objectief – datagedreven – beeld te krijgen van kandidaten.

Wij hebben deze gids voor jullie samengesteld als richtlijn, als startpunt, als hulp voor het interpreteren van de resultaten in het Assessio platform.

Assessio raadt het volgende stappenplan aan om resultaten te lezen:

1. [Matchscore](#)
2. [Competentiescore](#)
3. [Aanvullende competenties](#)
4. [Kandidaten vergelijken](#)
5. [Interviewvragen](#)

Extra

6. [Extreem gedrag \(informatie over coachingsrichting\)](#)
7. [Learning Agility](#)
8. [Drijfveren](#)
9. [Lenzen wisselen \(informatie over rol\)](#)
10. [Kandidaatrapport](#)

Assessio werkt met lenzen, die gezien kunnen worden als competentieprofielen. Voorafgaand aan het assessment is er een lens gekozen voor de werving. Door deze lens wordt naar de resultaten van de kandidaten gekeken. Net zoals lenzen in een bril helpen om duidelijker te zien gebruikt Assessio lenzen om jullie te helpen de resultaten beter te begrijpen.



1. Matchscore

Begin bij het bekijken van de resultaten altijd met de matchscore. Deze score is het startpunt. Is deze score hoog dan is aannemelijk dat de kandidaat het gewenste gedrag laat zien in de praktijk. De aanleg voor het essentiële gedrag is aanwezig.

Het is belangrijk te beseffen dat de matchscore aanleg voor gedrag weergeeft. Een kandidaat met een hoge matchscore (60 – 100) heeft veel aanleg voor gedrag. Bij een gemiddelde matchscore (40 – 60) is er – wellicht – meer coaching en inwerktijd nodig om het gewenste gedrag aan te leren en te laten zien. Een kandidaat met een gemiddelde matchscore kan de functie dus ook effectief uitvoeren. Deze score zal vaker voorkomen, hogere scores zijn uitzonderlijk.

Matchscore	Match met gewenst gedrag
80 – 100	Zeer sterke match
60 – 79	Sterke match
40 – 59	Gemiddelde match
0 – 39	Lagere match

Na het voltooien van het assessment is per kandidaat een matchscore zichtbaar. Deze score geeft de match aan tussen het potentieel van de kandidaat en de functie. Hoe hoger de Matchscore, hoe groter de kans dat een kandidaat gedrag uitvoert dat nodig is voor succes op het werk. Dit gedrag is bepaald in de lens die is geselecteerd voor de werving. Een matchscore wordt berekend aan de hand van alle scores van de competenties in de lens, maar ook rekening houdend met het gewicht van elke competentie in de lens. Deze gewichten zijn zichtbaar in de lensinformatie.

Voorbeelden van lenzen en de bijbehorende competenties met het gewicht in percentages:

Training en Ontwikkeling

De gestructureerde faciliteerder

Human Resources	Specialist
Beïnvloeden en Inspireren	9%
Resultaatgericht	9%
Plannen en structureren	30%
Werkt samen met anderen	9%
Open communicatie	9%
Probleemoplossend	34%

Financieel Management

De beslissende en strategische leider

Financiën	Hoger management
Sturend Leiderschap	19%
Operationeel Leiderschap	31%
Faciliterend Leiderschap	16%
Strategisch Leiderschap	34%



2. Competentiescores

Competentiescores geven aanleg voor gedrag aan, of hoe waarschijnlijk het is dat iemand essentieel gedrag uitvoert. Hogere scores geven aan dat het bijbehorende gedrag van de competentie gemakkelijker is voor een persoon, het is iets dat ze sowieso geneigd zijn te doen en het kost hen minder energie om te doen. Het gedrag is zelfs onder moeilijkere omstandigheden zichtbaar.

Het potentieel voor gedrag, en dus de competentiescore, is gebaseerd op persoonlijkheid en algemeen mentaal vermogen. Elke competentie, gemeten door een combinatie van aspecten uit de persoonlijkheid vragenlijst en – in sommige gevallen - de intelligentietest wordt beschreven in drie niveaus:

■ Te weinig
 ■ Optimaal effectief
 ■ Te veel
 Geordend op lens % weging



Opnieuw geldt: Een kandidaat met een hoge matchscore (60 – 100) heeft veel aanleg voor gedrag. Bij een gemiddelde matchscore (40 – 60) is er – wellicht – meer coaching en inwerktijd nodig om het gewenste gedrag aan te leren en te laten zien. Een kandidaat met een gemiddelde matchscore kan de functie dus ook effectief uitvoeren. Deze score zal vaker voorkomen, hogere scores zijn uitzonderlijk.

1. **Te weinig** – de score geeft aan dat er een risico bestaat dat de kandidaat dit gedrag te weinig laat zien.
2. **Optimaal effectief** – de score geeft aan dat de kans groot is dat dit gedrag voor de kandidaat natuurlijk is.
3. **Te veel** – de score geeft aan dat er een risico bestaat dat de kandidaat dit gedrag te veel laat zien.

De competentiescore is de belangrijkste indicatie van aanleg en gedrag in de praktijk.

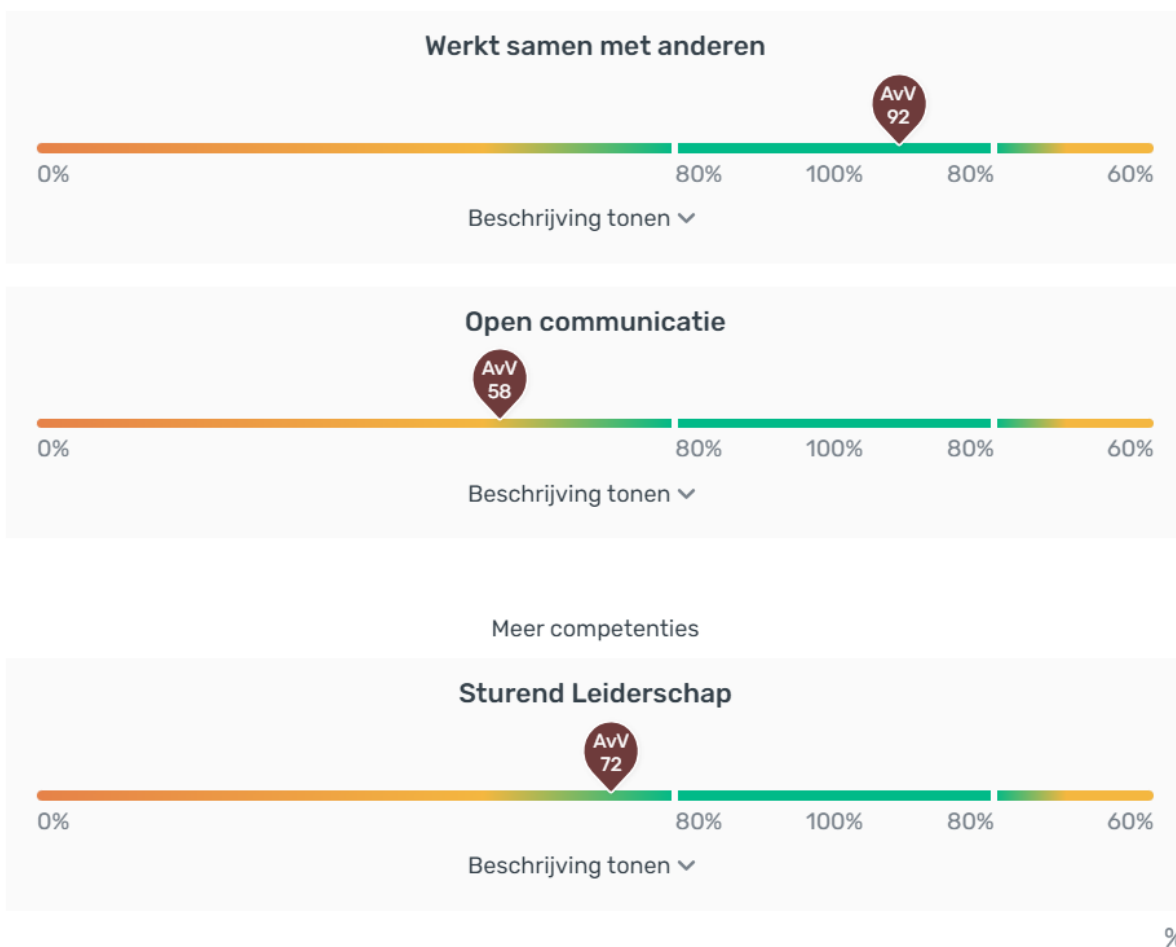


3. Aanvullende competenties

De gekozen lens geeft inzicht in de aanleg op de essentiële competenties die benodigd zijn voor de functie. Als een kandidaat hierop minder aanleg heeft, zal er enige coaching, begeleiding en tijd nodig zijn om te ontwikkelen. Soms kan het nuttig zijn om achteraf nog aanvullende competenties toe te voegen.

Bijvoorbeeld: de aanleg voor gedrag binnen de functie van accountmanager is hetzelfde, maar op verschillende locaties wordt ander aanvullend gedrag gewenst; er kan bijvoorbeeld meer aandacht zijn voor 'ambitie' of 'samenwerken'.

Deze aanvullende competenties kunnen achteraf worden toegevoegd aan het resultaatoverzicht:

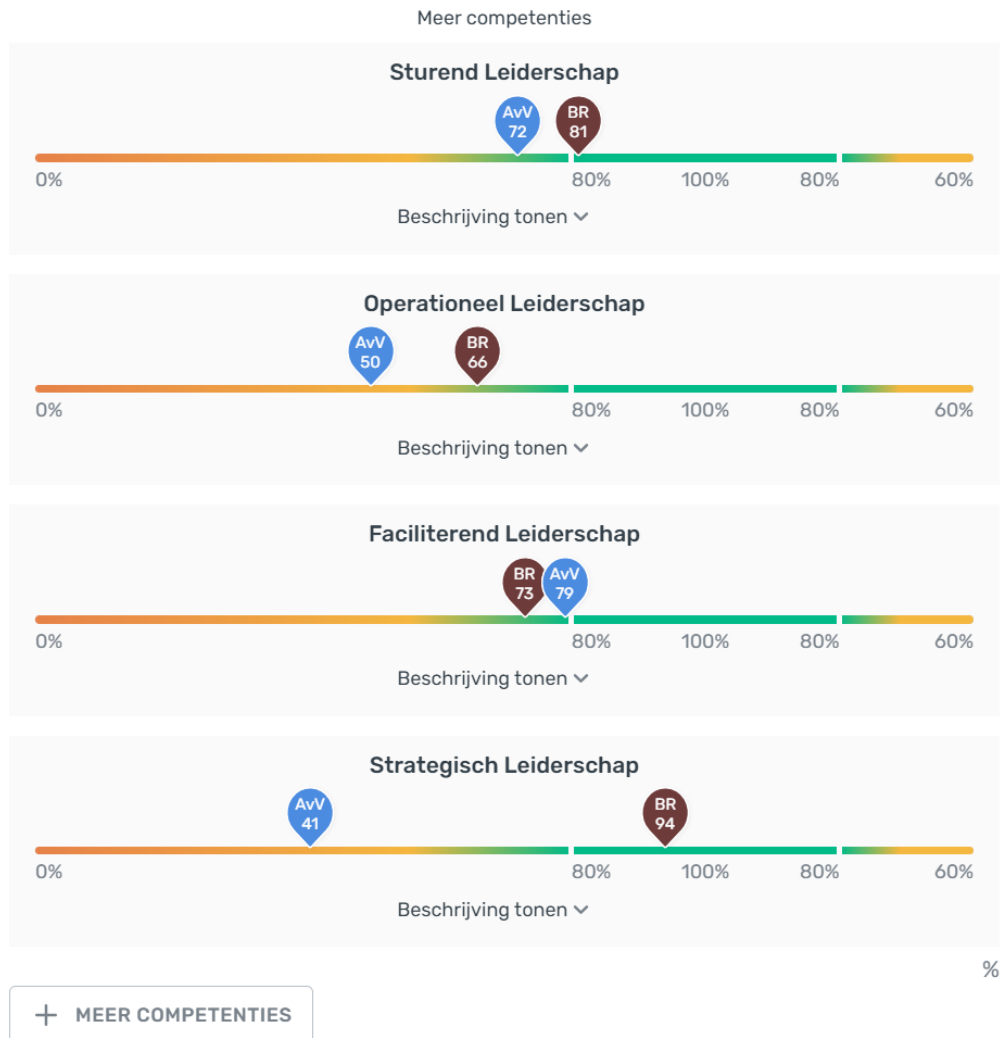


+ MEER COMPETENTIES



4. Kandidaten vergelijken

Het is mogelijk om kandidaten te vergelijken op zowel de gekozen lens als de aanvullende competenties. Op die manier kunnen de beste kandidaten op detail niveau met elkaar vergeleken worden.



Extra:

De matchscore en de resultaten op de competenties zijn essentieel om inzicht te krijgen in de aanleg voor gedrag. Er is echter extra informatie beschikbaar om het plaatje van een kandidaat compleet te maken. Deze gegevens en de resultaten zijn bedoeld als aanvullend.



5. Interviewvragen

Tenslotte krijg je de mogelijkheid om de competenties te bevragen. Assessio hanteert een matchscore vanaf 40 als voldoende aanleg om de functie uit te voeren. Een matchscore van 40 geeft namelijk aan dat kandidaten voldoende aanleg hebben om het gewenste gedrag te vertonen. Om jou te helpen aanleg te onderzoeken, heeft Assessio interviewvragen samengesteld die je aan kandidaten kunt stellen.

Interviewvragen helpen jou om de juiste vragen te stellen tijdens een sollicitatiegesprek. De vragen zijn gebaseerd op een lens, met een reeks competenties, en onderzoeken dus specifiek deze competenties. De interview vragen kan je terugvinden onder "Lens details".

Beïnvloeden en Inspireren

Vertel eens over de laatste keer dat je anderen moest beïnvloeden zonder formeel gezag over hen te hebben.

- Hoe heb je het gesprek vormgegeven zodat het aansloot bij je doelen?
- Heb je moeilijkheden ondervonden bij het beïnvloeden van het gesprek?
- Hoe reageerde je op tegenstrijdige meningen?
- Wat was de uitkomst?



DOELGEDRAGINGEN

*Komt op voor eigen mening en geeft vorm aan gesprekken.

Hoe beoordeel je jouw vermogen om jouw ideeën en meningen aan anderen kenbaar te maken, van 1-5?

- Beschrijf een recent incident dat jouw zelfbeoordeling illustreert. Wat maakte je effectief en minder effectief in die situatie?
- Kun je een situatie beschrijven waarin je effectiever was dan jouw beoordeling?
- Wat heb je anders gedaan?
- Kun je een situatie beschrijven waarin je minder effectief was dan jouw beoordeling?
- Wat heb je anders gedaan?



DOELGEDRAGINGEN

*Presenteert eigen ideeën met enthousiasme en vastberadenheid.



7. Extreem gedrag

Iedereen heeft valkuilen in gedrag onder extreme omstandigheden; grote druk, veel deadlines, een stressvolle omgeving. Assessio brengt in kaart hoe dat gedrag eruitziet. De valkuilen van een kandidaat geeft inzicht in welk gedrag zichtbaar is in extreme situaties. Het is belangrijk om te beseffen dat dit niet op een willekeurige dinsdagmiddag met veel overleggen gebeurt. Het is zelfs maar de vraag of dit gedrag daadwerkelijk zichtbaar wordt. Ook is het raadzaam om te onderzoeken of het gedrag een risico is binnen de functie. Over het algemeen geven deze resultaten een indicatie en richting van coaching en begeleiding aan.

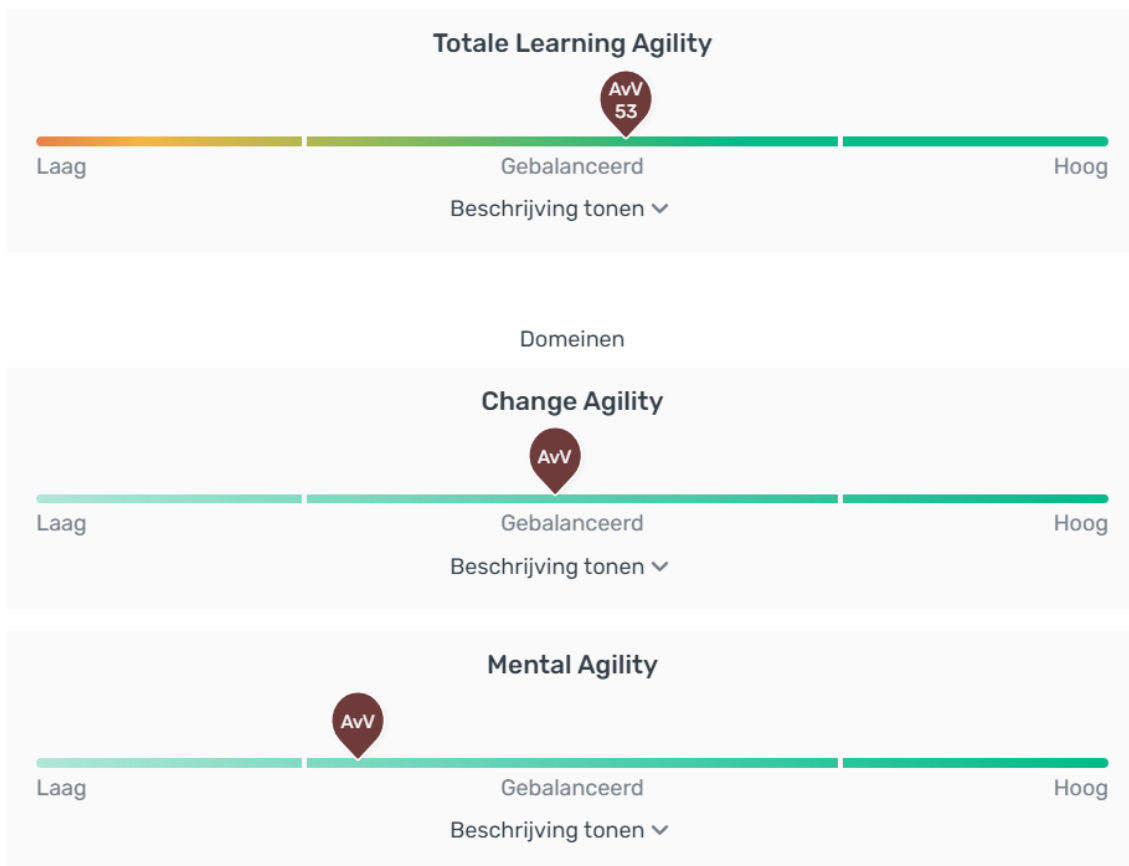


8. Learning Agility

Learning Agility is het vermogen om op basis van nieuwe ervaringen snel nieuw effectief gedrag te ontwikkelen en dat vervolgens succesvol toe te passen.

Learning Agility kan worden gebruikt als secundair inzicht tijdens de werving. Bijvoorbeeld wanneer het bedrijf veel veranderingen doormaakt en hierbij aanpassingsvermogen nodig is.

Er zijn vijf verschillende dimensies binnen Learning Agility: Change Agility, Mental Agility, People Agility, Result Agility en Self-Awareness. Elk van deze dimensies geeft een andere manier van leren weer. Sommige mensen hebben een hoge wendbaarheid op al deze dimensies, maar de meeste mensen hebben een hoge score op slechts één of twee van deze dimensies, wat hun voorkeursmanier van leren aangeeft.



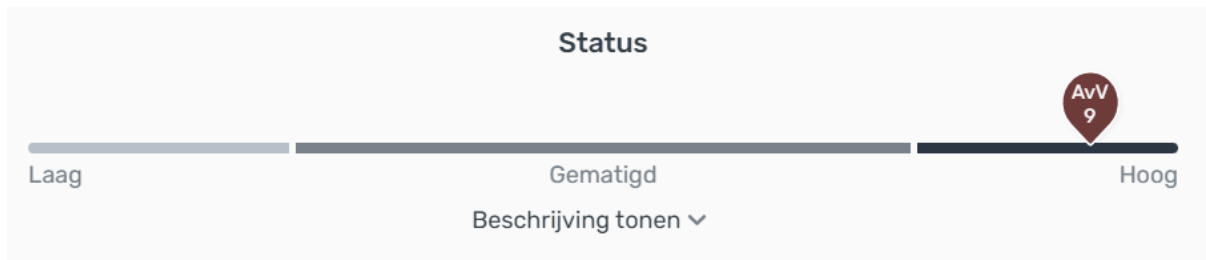
1. **Laag** - Mensen die lager scoren op Learning Agility geven over het algemeen de voorkeur aan een stabielere omgeving. Ze hebben de neiging om vast te houden aan vertrouwde benaderingen en staan over het algemeen minder open voor nieuwe ervaringen en feedback van anderen.
2. **Gebalanceerd** - Mensen met een gemiddelde score in Learning Agility hebben een evenwichtige benadering van leren. Ze zijn redelijk ontvankelijk voor nieuwe ideeën en taken, met een bereidheid om te leren, maar zoeken misschien niet consequent naar uitdagingen en mogelijkheden om te leren.
3. **Hoog** - Hoogscorers op Learning Agility streven er actief naar om hun kennis te verbreden. Ze zijn over het algemeen enthousiast en staan te popelen om te leren van mensen, nieuwe gegevens, ideeën en alternatieve methoden.



9. Drijfveren

Drijfveren zijn innerlijke motivaties die het gedrag en de keuzes van een individu bepalen. Ze geven inzicht in wat iemand belangrijk vindt en waar iemand naar streeft. Het begrijpen van deze drijfveren helpt bij het creëren van een werkomgeving waarin individuen gedijen, effectief bijdragen en gemotiveerd blijven. Ze spelen een cruciale rol in het bepalen van hoe mensen reageren op verschillende situaties en uitdagingen binnen een organisatie.

C-score (0-10)



1. Status

Streven naar carrièredoelen en machtsposities, met een voorkeur voor hiërarchie en erkenning. Hoge scores willen beslissen namens anderen; lage scores waarderen consensus en gelijkheid.

2. Prestatie

Doelgericht en ambitieus, met nadruk op expertise en werkkwaliteit. Hoge scores houden van uitdagingen; lage scores geven de voorkeur aan een ontspannen leven en volgen graag anderen.

3. Plezier

Zoeken naar genot en speelsheid in het werk, met een informele benadering. Hoge scores balanceren plezier en inspanning; lage scores scheiden plezier van werk en houden het formeel.

4. Verandering

Zoeken naar nieuwigheid en variatie, comfortabel met onzekerheid. Hoge scores steunen innovatie en nemen risico's; lage scores waarderen traditie en voorspelbaarheid.

5. Nieuwsgierigheid

Streven naar diepgaande kennis en continu leren. Hoge scores houden van brede, diverse onderwerpen; lage scores zijn praktisch en focussen op wat noodzakelijk is.

6. Idealisme

Leven volgens sterke morele principes en altruïsme. Hoge scores houden zich aan hoge sociale standaarden; lage scores zijn pragmatisch en kijken naar efficiëntie en winstgevendheid.

7. Autonomie

Waarde hechten aan samenwerking en het welzijn van collega's. Hoge scores werken graag in teams en helpen anderen; lage scores zijn onafhankelijk en zelfredzaam.

8. Conformiteit

Naleven van gedeelde standaarden en regels, gericht op een eerlijke werkomgeving. Hoge scores verwachten naleving van regels; lage scores zijn flexibel en oplossingsgericht.

9. Veiligheid

Vermijden van onzekerheid en risico's, gericht op kwaliteit en zekerheid. Hoge scores zijn voorzichtig en goed voorbereid; lage scores nemen graag risico's en zijn flexibel in onzekere situaties.

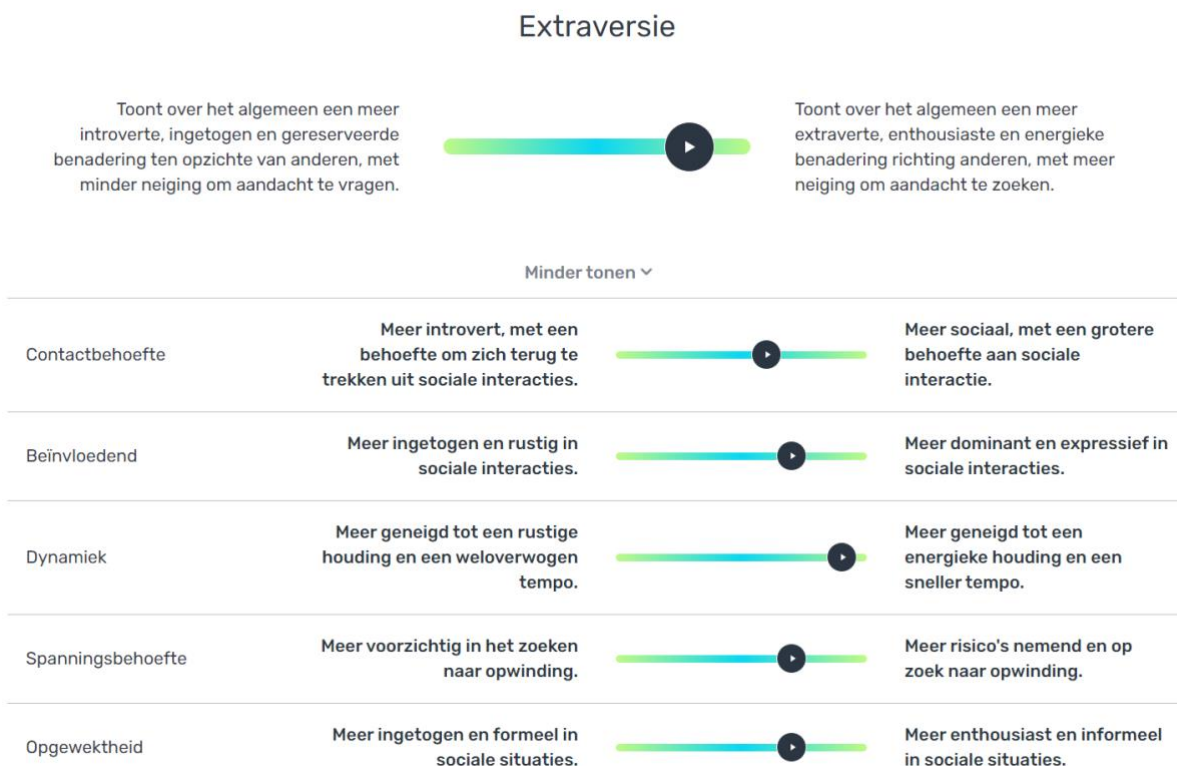


5. Lenzen wisselen

De gekozen lens geeft informatie over de aanleg op de essentiële competenties. De matchscore geeft aan in hoeverre dit gedrag in de praktijk verwacht kan worden. Soms is het van belang om ook extra rollen in kaart te brengen, soms moet een kandidaat de rol van innovator vervullen naast de functie van accountmanager. Of wordt er een rol van motivator/coach verwacht van een teamlid. Dan kan er gekozen worden om met een andere lens naar dezelfde data te kijken. Op die manier wordt ook de aanleg voor de extra rol in kaart gebracht.

6. Kandidaat rapport

De kandidaten krijgen ook toegang tot hun resultaten. Dit rapport geeft een overzicht van verschillende persoonlijkheidsaspecten, de drijfveren en het algemeen mentaal vermogen. De weergave is neutraal en omdat het over persoonlijkheidsaspecten gaat is er geen juiste of onjuiste score. De matchscore (niet zichtbaar voor de kandidaat, wel voor de recruiter en hiring manager) geeft daarentegen wel de passendheid van de persoonlijkheidsaspecten op de functie-eisen aan.



Assessio platform. Mocht je meer gedetailleerde informatie willen laat het je HR-contactpersoon weten. Dit is in [de helpcenter van het platform](#) beschikbaar.

Het Assessio-team

