

HR GIDS

Assessment Center

Van intuïtie tot actie!



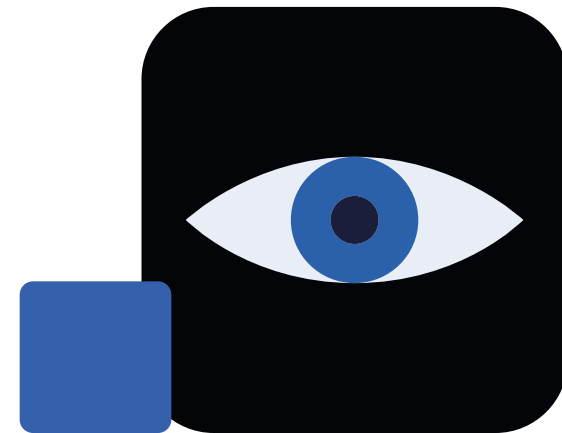
Inleiding

Het Assessment Center is veel meer dan een eenvoudige selectietechniek. Het biedt u de mogelijkheid om de competenties, het gedrag en de bekwaamheid van kandidaten objectief en volledig te beoordelen. Door een combinatie van gesprekken, psychometrische testen, praktijksituaties en rollenspellen biedt deze aanpak u een zo nauwkeurig, realistisch en voorspellend mogelijk beeld van de prestaties van kandidaten, dat veel verder gaat dan een klassieke evaluatie.

In deze gids laten we u kennismaken met het Assessment Center: wat is het, waarom is het een belangrijke troef voor een meer strategische rekrutering en hoe kunt u het optimaal benutten binnen uw organisatie? U krijgt ook praktische tips om de doeltreffendheid ervan te maximaliseren en weloverwogen hr-beslissingen te nemen op basis van solide en relevante evaluaties.

Of u nu een bedrijf bent dat op zoek is naar efficiënte oplossingen om talent te evalueren of een hr-professional die deze methode onder de knie wil krijgen, deze gids biedt u alle sleutels om van het Assessment Center een onmisbare troef te maken.

Goede ontdekking!



In deze **gids**:

01

Wat is het Assessment Center?

P°04

02

Ons advies voor een geslaagde opzet van het Assessment

P°10

03

Welke voordelen biedt het Assessment Center van PerformanSe?

P°15

04

Conclusie en bijlagen

P°20

01.

Wat is het Assessment Center?

Terug naar het verleden...



Een lange geschiedenis

Het Assessment Center bestaat al langer dan vandaag! De oorsprong gaat terug tot de jaren 1940, toen het door legers werd gebruikt om hun officieren te selecteren. Het doel was om verder te kijken dan diploma's en ervaring, en het potentieel en de gedragsvaardigheden in reële situaties te evalueren. Deze aanpak werd in de jaren 1950 en 1960 door bedrijven overgenomen, vooral om talent met een hoog potentieel te identificeren en hr-beslissingen betrouwbaarder te maken. Intussen is het Assessment Center een must geworden voor alle organisaties die op zoek zijn naar een objectieve en voorspellende evaluatie van competenties! Het Assessment Center, waar hebben we het eigenlijk over?

En wat houdt het concreet in?

Het Assessment Center is een instrument voor de evaluatie van gedragscompetenties op het werk dat dankzij een combinatie van op maat gemaakte evaluatietools en -methoden voor een bepaalde functie, een hoge mate van voorspelbaarheid van het succes biedt.

De belangrijkste gedragscompetenties worden op verschillende manieren geëvalueerd tijdens opeenvolgende oefeningen die aan de kandidaat worden voorgelegd.

Dit systeem kan worden gebruikt voor externe rekrutering, om potentieel op te sporen of als onderdeel van een ontwikkelingsprogramma.terug naar het verleden...

VS Assessment Assessment Center...

Nu rijst de legitieme vraag wat het verschil is tussen een Assessment en een Assessment Center. Een evaluatie (Assessment) kan worden vergeleken met een full body shot van een persoon. Het Assessment Center daarentegen functioneert als een zoomlens, die focust op bepaalde eigenschappen/gedragingen. Een Assessment Center gaat namelijk verder dan een Assessment, omdat het doel ervan is om een meer genuanceerd en nauwkeurig beeld van onze gesprekspartner te krijgen.

Daartoe wordt de deelnemer aan diverse oefeningen onderworpen waarbij hij of zij uit zijn of haar comfortzone moet treden, zodat het voorkeursgedrag kan worden geobserveerd, met de nadruk op de verschillende gedragscompetenties die hij of zij zal inzetten. Dit is mogelijk dankzij de talrijke afwisselende en onderling verweven oefeningen!

In de wereld van rekrutering schuilt de magie vaak in de juiste combinatie van de geschikte tools en methoden. Hoe meer gevarieerde en aanvullende informatie u hebt over een kandidaat, hoe beter u zijn of haar professionele succes kunt voorspellen. Zo levert het Assessment Center uitstekende prestaties op het vlak van voorspellingen!

Waarom zou u het in uw hr-processen integreren?



Het geschikte profiel rekruteren, potentieel ontdekken, mobiliteit verzekeren of een ontwikkelingsplan opstellen... Het Assessment Center biedt een duidelijk en voorspellend beeld voor al deze uitdagingen. 95% van de HR-professionals is trouwens van mening dat het Assessment Center de kwaliteit van de rekrutering ten goede komt en het personeelsverloop met 30% reduceert dankzij een objectievere en completere evaluatie van de kandidaten.

De grootste troef? Het omzetten van de evaluatie in een echte leerervaring, zowel voor het bedrijf als voor de kandidaten en de medewerkers. (Bron: een studie uitgevoerd door het bureau Potentieel & Talents)

Wat zijn de voordelen?

Voordelen voor de kandidaat:

- Zichzelf confronteren met werkwijzen buiten het expertisegebied en de comfortzone
- Nadenken over de sterke punten en aandachtspunten
- •Schetsen van het ontwikkelingspotentieel en de opleidingsbehoeften

Voordelen voor het bedrijf:

- Meer betrouwbare besluitvorming bij rekrutering en/of interne mobiliteit
- Ervoor zorgen dat de kandidaat of medewerker voldoet aan de verwachtingen van het bedrijf
- De ontwikkelingsassen van kandidaten en medewerkers identificeren en de geboden ondersteuning personaliseren.

In het kort...

Kortom, het Assessment Center beperkt zich niet tot het evalueren of een kandidaat “geschikt” is of niet. Er zijn geen goede of slechte cijfers en er is geen ideaal profiel dat moet worden aangevinkt. Het doel is om zonder vooringenomenheid of vooroordelen te observeren hoe een kandidaat functioneert. Het gaat er niet om een absolute prestatie te evalueren, maar om inzicht te krijgen in het functioneren van een persoon en in welke omgeving hij of zij zich het best kan ontplooiën. Want een succesvolle rekrutering is in de eerste plaats een ontmoeting tussen verwachtingen en persoonlijkheid.

In welke situaties verdient het Assessment Center de voorkeur?

«Het Assessment Center biedt een zeer rijk en uitgebreid evaluatiekader, waarbij de consultant veel analysewerk verricht, en is daardoor een relatief duur systeem in vergelijking met een enkele psychometrische test. Daarom wordt het meestal gebruikt voor evaluaties waarbij veel op het spel staat, zoals bij rekrutering van kaderleden of evaluatie van high potentials.»

Virginie PETIT

Hoofd advies en training, PerformanSe

02.

**Ons advies voor een geslaagde
opzet van het Assessment Center**

6 essentiële principes voor een succesvol Assessment Center

01.

● ○ ○ ○ ○ ○



Een duidelijk omschreven evaluatiekader

Om doeltreffend te zijn, vereist het Assessment Center een zeer goede voorafgaande omschrijving van de gewenste gedragscompetenties. Elke geïdentificeerde competentie wordt namelijk nauwkeurig geëvalueerd, maar het aantal evalueerbare competenties is uiteraard beperkt. Hoe nauwkeuriger de voorafgaande selectie, hoe succesvoller de oefening zal zijn. Er kunnen 5 tot 8 doelcompetenties worden geëvalueerd. Het is daarbij van essentieel belang dat u met uw hr-gesprekspartner dezelfde definitie hanteert en vervolgens de waarneembare gedragingen kunt vaststellen om deze te evalueren. Deze doelcompetenties moeten minimaal in 3 verschillende oefeningen worden geobserveerd.

02.

○ ● ○ ○ ○ ○



Een multidimensionale aanpak

Een effectief Assessment Center is gebaseerd op de combinatie van verschillende complementaire instrumenten: persoonlijkheidsvragenlijsten, cognitieve testen, praktijksituaties (rollenspellen, casestudy's, strategische presentaties) en gesprekken. Door al deze elementen te analyseren, kan de consultant een gedetailleerd en nauwkeurig beeld vormen van de soft skills van de deelnemer. Deze multidimensionale aanpak verrijkt ook het gesprek met de kandidaat door verschillende testgegevens te combineren.

03.

○ ○ ● ○ ○ ○



Wetenschappelijk gevalideerde testen

Zonder in detail te treden over de noties van validiteit, is het essentieel om ervoor te zorgen dat elk instrument en elke simulatie daadwerkelijk datgene evalueert wat het moet evalueren. De testen moeten ook voldoen aan de strengste psychometrische normen en innovatieve ontwerp- en validatiemethoden integreren, zoals bijvoorbeeld de Item Response Theory. Wetenschappelijk gevalideerde testen garanderen een meer betrouwbare evaluatie en versterken de relevantie van de genomen beslissingen!

6 essentiële principes voor een succesvol Assessment Center

04.

○○○●○○



Een confronterende, maar welwillende aanpak

Aangezien het Assessment Center een instrument is om de deelnemer in een nieuwe situatie te evalueren, is het essentieel om de persoon in kwestie buiten de gebruikelijke comfortzone te laten denken. Maar een rollenspel is niet hetzelfde als moeilijkheden creëren: vooraf wordt de deelnemer gerustgesteld tijdens een persoonlijk welkomstgesprek; tijdens het rollenspel wordt een gepaste en welwillende houding aangenomen; na afloop van de simulatie wordt ter plaatse een debriefing voorgesteld om de gevoelens van de deelnemer te peilen en hem of haar te laten nadenken over de situatie die hij of zij heeft meegemaakt.

05.

○○○○●○



Ervaren en doorgewinterde evaluators

Voor een effectief Assessment Center en een uitdagende en leerzame ervaring voor de deelnemer zijn verschillende ingrediënten nodig. Naast de verscheidenheid aan oefeningen en de kwaliteit van de gebruikte tools, blijft de ervaring van de consultants die met dit systeem werken van cruciaal belang. Zij moeten dan ook worden opgeleid in het gebruik van de verschillende tools, het proces en de methodologie respecteren, maar ook worden getraind in acteren om de rollenspellen te kunnen begeleiden!

06.

○○○○○●



Gestandaardiseerde praktijken

Hoe zorgen we ervoor dat we onpartijdig blijven en het gedrag van de verschillende geëvalueerden op dezelfde manier evalueren? Het sleutelwoord is standaardisatie! Het is essentieel om de werkwijzen van de evaluators en de geëvalueerden op elkaar af te stemmen door middel van gestandaardiseerde evaluatieroosters, schriftelijke rapporten en feedback na de evaluatie. Deze aanpak heeft tot doel vooringenomenheid te beperken, de betrouwbaarheid van de resultaten te verbeteren en een eerlijke besluitvorming te garanderen.

Zullen we samen de tools van het **Assessment Center** eens onder de loep nemen?

Het Assessment Center is een op maat gemaakte aanpak, die wordt opgebouwd op basis van de te analyseren competenties, de context van de evaluatie (rekrutering, mobiliteit, ontwikkeling) en de specifieke verwachtingen van de organisatie. De keuze van de tools, de scenario's voor de situaties, de wijze waarop de gesprekken worden gevoerd... alles wordt afgestemd om een relevante evaluatie te bieden die aansluit bij de gedefinieerde doelstellingen.

Hieronder vindt u een selectie van verschillende tools die kunnen worden gebruikt!



Onze verschillende



Psychometrische testen

Afhankelijk van de te evalueren competenties, moet de deelnemer mogelijk een cognitieve en/of gedragstest afleggen. Bij PerformanSe maakt deze stap het mogelijk om werkwijzen, redeneerstijlen en professioneel gedrag te identificeren. Deze eerste resultaten werpen een waardevol licht op het profiel van de geëvalueerde persoon en vormen een aanvulling op de algemene analyse die tijdens het Assessment Center wordt uitgevoerd.



De casestudy: een uitdaging om over na te denken

Een casestudy is een grondige studie van een realistische simulatie waarbij kandidaten in een fictieve beroepssituatie worden geplaatst. Tijdens een casestudy wordt de kandidaat geconfronteerd met een probleem (bijvoorbeeld op zakelijk gebied) dat hij of zij in realtime moet oplossen in een situatie waarin niet alle informatie beschikbaar is.



Het rollenspel: een realistische simulatie

Het rollenspel is een situatie waarin de geëvalueerde wordt geconfronteerd met een andere persoon (collega, medewerker, klant...), een zogenaamde 'spelpartner'. De geëvalueerde krijgt instructies met informatie over de rol die hij of zij gaat vervullen, de doelstellingen en de problemen waarmee hij of zij in deze situatie te maken zal krijgen. Er is een beperkte voorbereidingstijd om de schriftelijke instructies door te nemen en de rol voor te bereiden.



In-basket: prioriteiten, organisatie en besluitvorming

De In-basket is een oefening waarbij de beoordeelde een groot aantal memo's moet verwerken om bepaalde gedragscompetenties te observeren, zoals gevoel voor organisatie, prioriteitenstelling, vermogen om initiatief te nemen en beslissingen te nemen, vermogen om doelstellingen om te zetten in concrete actieplannen, enz. Deze oefening geeft een algemeen beeld van het vermogen van de geëvalueerde om een werksituatie te analyseren en weloverwogen beslissingen te nemen.

Het gesprek

Het gesprek is een essentieel onderdeel van een Assessment Center en maakt het mogelijk om de observaties uit de testen en simulaties te verrijken en in context te plaatsen voor een nauwkeurige, evenwichtige en zeer menselijke evaluatie. Hieronder volgen drie voorbeelden van gesprekken die in de Assessment Centers van PerformanSe worden gebruikt, elk met een ander doel.



Het Traject & Motivatie-gesprek

Het Traject- en Motivatiegesprek is gebaseerd op de kritische blik die de geëvalueerde op zijn of haar carrière werpt, op de motivatiefactoren die hem of haar in beweging brengen en op zijn of haar projectie in de tijd: hij of zij gaat op zoek naar de “zingeving”.



Het Soft Skills-gesprek: op ontdekkingstocht naar zichzelf

Het Soft Skills-interview is gebaseerd op een interactieve uitwisseling met de geëvalueerde, met als doel het delen van evaluatierapporten en de resultaten van de verschillende oefeningen die werden uitgevoerd tijdens het Assessment Center: het doel is om de zelfkennis, motivaties, houdingen, overtuigingen en cognitieve vaardigheden van de geëvalueerde te onderzoeken.



Het Gestructureerde gesprek over

Dit gesprek geeft antwoord op de vraag: hoe past de kandidaat zijn of haar competenties in de praktijk toe?

De evaluator beschikt over een gespreksgids met gerichte vragen om de competenties te observeren aan de hand van concrete ervaringen en resultaten.

03.

Welke voordelen biedt het

Assessment Center van PerformanSe?

Welke voordelen biedt het Assessment Center van PerformanSe?

U begrijpt het al: het opzetten van een effectief Assessment Center is geen kwestie van improviseren. Elke stap vereist nauwkeurigheid en expertise, en om een vlotte en relevante ervaring te garanderen, kunt u het beste een beroep doen op een betrouwbare partner.

De troeven van PerformanSe in vier punten:

↓ Een wetenschappelijk onderbouwde tool

35 jaar ervaring in het ontwerpen van multisensorische evaluatietools (gedrag, motivatie, overtuigingen, cognitieve vaardigheden).

Tools die zijn ontwikkeld in samenwerking met een hoogleraar psychologie aan de Université de Paris Cité, specialist in de validiteit van AC/DC.

155 bestede werkdagen voor het ontwerpen van onze individuele en collectieve situaties.

ISO 10667-2-certificering voor het ontwerpen van psychometrische testen en het uitvoeren van assessment- en talentontwikkelingsdiensten.

↓ Een positieve en transparante ervaring voor kandidaten

Een Assessment Center kan soms indruk maken op kandidaten: het onbekende, de druk, de competitiedrang; allemaal factoren die stress kunnen veroorzaken. Bij PerformanSe maken we er een erezaak van om deze ervaring om te zetten in een leer- en ontwikkelingsmoment. Reeds bij aanvang van de evaluatie verduidelijken we de verwachtingen, zodat elke deelnemer de oefening met een gerust hart kan aangaan.

Evenals...

↓ Een team van in Assessment Center opgeleide experts

Een Assessment Center laat zich niet improviseren en kan alleen worden geleid door deskundige consultants die regelmatig worden begeleid. Bij PerformanSe hebben we een veeleisend tweejarig trainingsprogramma opgezet voor onze consultants, gegeven door Assessment Center-experts.

↓ Een oplossing op maat, afgestemd op uw strategie

Elk bedrijf heeft zijn eigen specifieke kenmerken en uitdagingen. Bij PerformanSe bieden we geen standaardoplossingen: elk Assessment Center wordt op maat gemaakt, zodat het perfect aansluit op uw behoeften op het gebied van rekrutering en talentontwikkeling.

Het doel? Een relevante en gepersonaliseerde evaluatie bieden om u te helpen beter geïnformeerde en strategische beslissingen te nemen.



Neem contact met ons op om je wensen te bespreken!

Onze psychometrische testen

PerformanSe heeft een breed aanbod van psychometrische testen.
Hieronder vindt u drie testen die bijzonder relevant zijn voor een
Assessment Center:

Echo



Deze professionele persoonlijkheidstest biedt u inzicht in de soft skills en werpt een nieuwe blik op de toekomstige bijdragen van elke persoon aan de beoogde functie.

TwoB-R



Een cognitief-gedragsmatige benadering om het potentieel van uw kandidaten en medewerkers te evalueren rond 4 dimensies: Invloed, Beslissing, Efficiëntie, Flexibiliteit.

Manage-R



Deze test positioneert de geëvalueerde op de 9 competenties die het verschil maken in het management van teams, activiteiten en transformaties, en die 70% van de managementprestaties voorspellen.

04.

Conclusie en bijlagen

Onze tips om een Assessment Center effectief op te zetten!



De te evalueren gedragscompetenties identificeren:

Om gedragscompetenties te evalueren in een Assessment Center, bespreekt u ze in detail met de klant. Verzamel informatie over de structuur, de context van de rekrutering/interne mobiliteit, de specifieke kenmerken van de functie en verduidelijk algemene termen om een wederzijds begrip te garanderen.



Toelichting Assessment Center aan kandidaten:

Licht het Assessment Center toe aan kandidaten en medewerkers tijdens uw kennismakingsgesprek en stel hen gerust over de objectiviteit en het welwillende karakter ervan. Benadruk dat het gaat om een constructieve gelegenheid voor zelfevaluatie op een gegeven moment, waarbij zelfleren wordt aangemoedigd.



Oppassen voor cognitieve vooringenomenheid:

Geconfronteerd met deze dagelijkse uitdaging, beïnvloedt het 'halo-effect' onze eerste indrukken. Noteer eventuele vooringenomenheden bij aanvang van het Assessment Center om u er snel van te ontdoen. Stel uw gedachten in vraag en focus op gedragscompetenties en feiten voor een effectieve evaluatie.



Onze tips om een Assessment Center effectief op te zetten!



Inzicht krijgen in gedrag:

Probeer altijd te begrijpen wat de oorzaken zijn van het gedrag, de acties, de beslissingen of de reacties van de mensen die u ontmoet. Deze kunnen afhangen van een aantal factoren en het is cruciaal om dit inzicht te verwerven. Zo kunt u 'veralgemeningen' beperken en vermijden dat de kandidaat of medewerker de indruk krijgt dat u hem of haar 'in een hokje plaatst'.



Openstaan voor verschillen in perceptie met kandidaten.

Voor sommige mensen kan het moeilijk zijn om plots los te komen van de eigen perceptie. Kies uw woorden zorgvuldig, zorg ervoor dat u begrepen wordt en vraag kandidaten en medewerkers altijd naar hun mening over uw veronderstellingen. Pas uw aanpak en houding aan hun specifieke behoeften aan om negatieve reacties te voorkomen.



Blijf aandachtig tijdens de evaluatie en maak aantekeningen!

Aangezien de duur van het Assessment Center kan variëren, is het essentieel om alle informatie te noteren (verbale, para-verbale en non-verbale communicatie, feiten, observaties, enz.) zodat u ze later nog eens zorgvuldig kunt nalezen. Controleer regelmatig of u begrijpt wat de kandidaat of medewerker heeft gezegd om verkeerde interpretaties te voorkomen.



Alles wat u (echt) wilt weten over het Assessment Center

Voor kandidaten

Is het Assessment Center een soort valstrik, bedoeld om mij in moeilijkheden te brengen?

Absoluut niet! Het is geen verhoor en ook geen manier om je in de val te lokken. Het doel is om je competenties te evalueren in concrete situaties, niet om je te laten falen.

Kan ik na mijn Assessment Center om feedback vragen?

Ja, dat wordt zelfs aanbevolen! Feedback helpt je om inzicht te krijgen in je sterke punten en aandachtspunten, eender of je nu wordt aangenomen of niet.

Als een oefening niet goed lukt, betekent dat dan dat ik niet langer in aanmerking kom?

Nee! Het Assessment Center houdt rekening met verschillende oefeningen en criteria. Een kleine misstap bij een oefening betekent niet dat alles verloren is.

Als ik verlegen ben, word ik dan automatisch benadeeld?

Nee, want alles hangt af van de geëvalueerde competenties. Het Assessment Center is niet op zoek naar extraverte personen, maar naar mensen die in staat zijn om te communiceren en zich aan te passen in hun functie.

Is het Assessment Center stressvoller dan een klassiek sollicitatiegesprek?

Dat hangt af van de persoon, maar het kan uitdagender zijn omdat je tot actie komt. Dat gezegd zijnde, vinden de meeste deelnemers de ervaring dynamischer en leerzamer dan een eenvoudig vraag-en-antwoordgesprek.

Kan ik een Assessment Center weigeren?

EIn theorie wel. Echter, indien het bedrijf dit aanbiedt, beschouwt het dit als een belangrijk instrument om de vereiste competenties te evalueren. Weigeren zou in negatieve zin kunnen worden geïnterpreteerd.

Alles wat u (echt) wilt weten over het Assessment Center

Voor bedrijven

Waarom zou ik een Assessment Center opnemen in mijn rekruteringsproces?

Omdat een cv en een sollicitatiegesprek niet altijd volstaan om de echte competenties van een kandidaat te evalueren. Het Assessment Center maakt het mogelijk om reacties in situaties te observeren en fouten bij rekrutering te beperken.

Hoe lang duurt het om een Assessment Center te organiseren?

Dat hangt af van het format! Een sessie kan enkele uren tot meerdere dagen duren. De voorbereiding ervan vereist voorafgaand werk om de oefeningen, de evaluatiecriteria en de waarnemers te definiëren.

Hoe meet u de doeltreffendheid van een Assessment Center?

U kunt het succespercentage van geëvalueerde kandidaten, hun integratie in het bedrijf en hun ontwikkeling op lange termijn analyseren.

Is het stressvol voor kandidaten?

Dat kan het zijn, maar een effectief Assessment Center creëert een stimulerende omgeving waarin de kandidaten hun potentieel kunnen tonen. De sleutel ligt in communicatie en begeleiding.

Welke vooringenomenheden moet u bij de evaluatie vermijden?

De cognitieve vooringenomenheid van de evaluators (halo-effect, projectie, favoritisme...) vormen de grootste risico's. Vandaar het belang van nauwkeurige evaluatieroosters en training in bijvoorbeeld het observeren van gedrag en cognitieve vooringenomenheid.

Is het een winstgevende investering?

Ja, want een mislukte rekrutering kost veel geld! Door de selectie van talent en de interne mobiliteit te verbeteren, optimaliseert het Assessment Center de middelen en reduceert het kostbare fouten.

Fouten die **u moet** vermijden!



De doelstellingen vooraf niet verduidelijken

Zonder een nauwkeurige omschrijving van de te evalueren competenties bestaat het risico dat het Assessment Center niet coherent en relevant is. De fout: alles willen testen zonder prioriteiten te stellen, met het risico dat de resultaten vaag en moeilijk bruikbaar zijn.



Gebrek aan structuur in de evaluatie

Een duidelijk analyserooster dat door alle evaluators wordt gehanteerd, is essentieel om de objectiviteit te waarborgen. De fout: uitsluitend vertrouwen op uw gevoel of de indruk die de kandidaat achterlaat, waardoor de cognitieve vooringenomenheid toeneemt.



De impact van evaluatievooroordelen onderschatten

Het halo-effect, stereotypen of persoonlijke affiniteit kunnen van invloed zijn op het oordeel. De fout: evaluators niet opleiden in deze vooringenomenheid, wat de eerlijkheid en validiteit van de resultaten in gevaar kan brengen. résultats.



Geen feedback geven aan kandidaten

Het Assessment Center moet een leerervaring zijn, zelfs voor wie niet slaagt. De fout: geen constructieve feedback geven, waardoor deelnemers de kans op verbetering wordt ontnomen.



De resultaten niet strategisch benutten

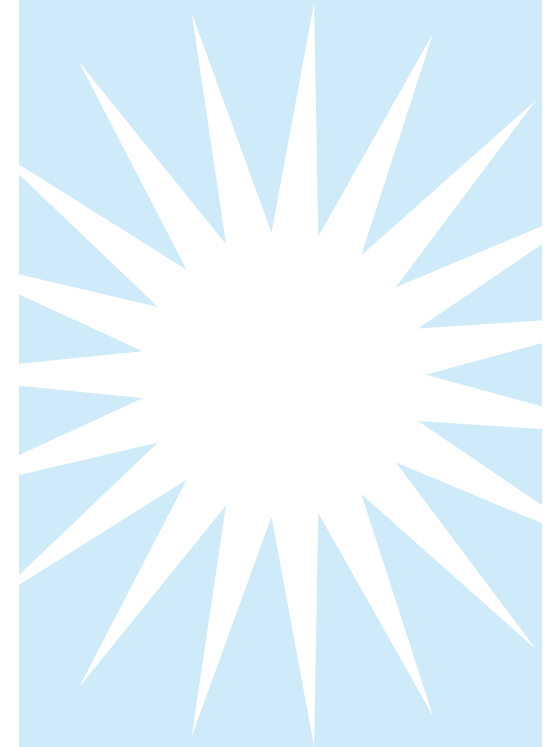
Het Assessment Center is geen doel op zich, maar een hulpmiddel voor besluitvorming en ontwikkeling. De fout: de resultaten niet integreren in een bredere reflectie over talentmanagement, interne mobiliteit of ontwikkelingstrajecten.

Conclusie

Zoals u zult hebben begrepen, is het Assessment Center niet zomaar een evaluatierooster of een reeks oefeningen. Het is een strategische hefboom, een krachtig instrument voor een eerlijker, menselijker talentmanagement.

Bij PerformanSe zijn we ervan overtuigd dat evalueren niet inhoudt dat iemand in een hokje wordt geplaatst, maar wel dat men begrijpt, begeleidt en het beste naar boven haalt. Elke interactie krijgt betekenis, er worden voorwaarden gecreëerd voor een constructieve dialoog en elke evaluatie wordt ingepast in een bredere dynamiek van vooruitgang.

Een goed doordacht, goed voorbereid en goed uitgevoerd Assessment Center wordt een strategisch ankerpunt. Onzekerheid wordt omgezet in kansen, intuïtie in beslissingen en evaluatie in een echte ontwikkelingservaring.





Voor meer informatie...

Neem contact met ons
op om het onderwerp te bespreken

