



Een goede voorbereiding...

... is het halve werk. Ranger Human Capital wilt u graag ondersteunen bij de voorbereiding op uw assessment. Deze pagina biedt u de mogelijkheid om meer achtergrond te lezen over wat u te wachten staat op de dag van het assessment. Daarnaast kunt u oefenen met een aantal voorbeeldvragen van verschillende type testen die regelmatig worden gebruikt. De aangeboden informatie zal u helpen beter voorbereid te zijn op uw assessment waardoor u dit wellicht meer ontspannen en zelfverzekerd tegemoet zult zien.

Een goede voorbereiding op een assessment begint met een positieve instelling en lichamelijke fitheid, want een dag assessment met verschillende testen, rollenspelen 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) kunt u er zaken uithalen ten behoeve van uw verdere loopbaan. Een assessment is een spiegel die u een unieke kans op een groter zelfinzicht biedt, zodat u een waardevol handvat hebt bij uw verdere ontwikkeling en eventuele loopbaankeuzes.

Hoe ziet een assessment bij Ranger eruit?

Ranger Human Capital 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 uw persoonlijkheid, uw intelligentie - ook wel cognitieve capaciteiten genoemd -, uw 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 zijn een aantal gedragscompetenties vastgesteld die voor de functie het meest belangrijk zijn en waarop u uiteindelijk beoordeeld zal worden.

Het doel van de onderzoeksdag is te kijken welke van deze competenties u al in huis heeft en welke u verder dient te ontwikkelen. Gedurende de dag komen onderdelen aan bod als een capaciteitenonderzoek, persoonlijkheidsonderzoek, gesprekssimulatie(s), plannings- en organisatieoefening en een competentiegericht interview, op basis waarvan wij sterke en ontwikkelpunten, evenals een advies formuleren. Het onderzoek duurt 1 dag en wordt met een schriftelijk rapport afgesloten. Hierin wordt aangegeven welke competenties ontwikkeling behoeven en hoe dit het beste kan worden gerealiseerd. De rapportage zal eerst aan u worden gestuurd. Na uw 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 u het dagprogramma zal doornemen. Uiteraard krijgt u ook de gelegenheid tot het stellen van vragen. Het doel is u een zo goed mogelijk beeld te geven van wat er die dag van u wordt verwacht.

Capaciteitentesten

Op verschillende onderdelen worden uw cognitieve capaciteiten in kaart gebracht. Qua onderdelen kunt u 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 u zoveel mogelijk goede antwoorden dient te geven. Op deze manier brengen wij in kaart hoe snel u, op verschillende onderdelen, nieuwe en complexe informatie op een juiste wijze kunt verwerken.

Hieronder vindt u een aantal oefenvragen ter voorbereiding op de capaciteitentesten.

Oefenvragen capaciteitentesten

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

Er zijn voorbeelden beschikbaar van de volgende tests:

Verbaal redeneren

In een verbale redeneertest krijgt u meestal een passage met informatie en moet u vervolgens een aantal stellingen beoordelen door een van de volgende mogelijke antwoorden 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 uw antwoord op elke vraag. Onderaan kunt u zien of uw 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 ziekenverlof.”

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 ziekenverlof.”

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 u vragen beantwoorden door gebruik te maken van feiten en cijfers in statistische tabellen. Bij elke vraag krijgt u doorgaans een aantal opties waaruit u 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 misschien niet voor alle tests is toegestaan.

Bepaal op alle onderstaande vragen uw antwoord. Onderaan vindt u 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?



The Tribune



The Herald



Daily News



Daily Echo



The Daily Chronicle

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



10.6



8.4



9.5

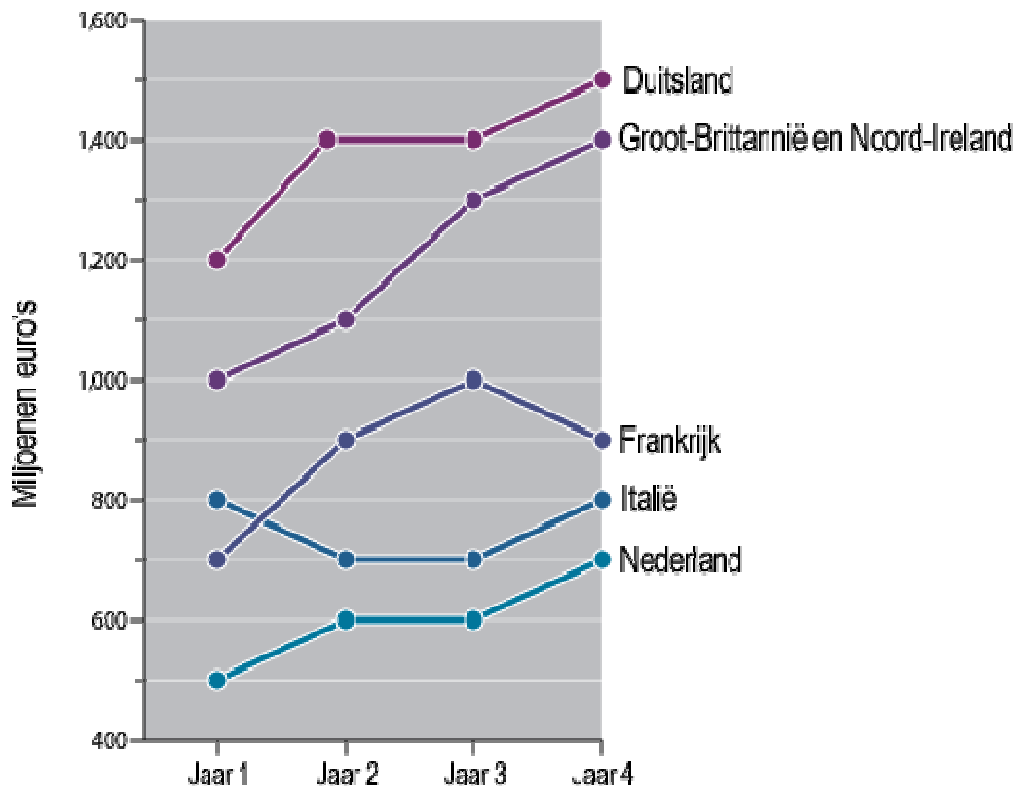


12.2



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 u 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 u 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 u 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 u 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 u 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.

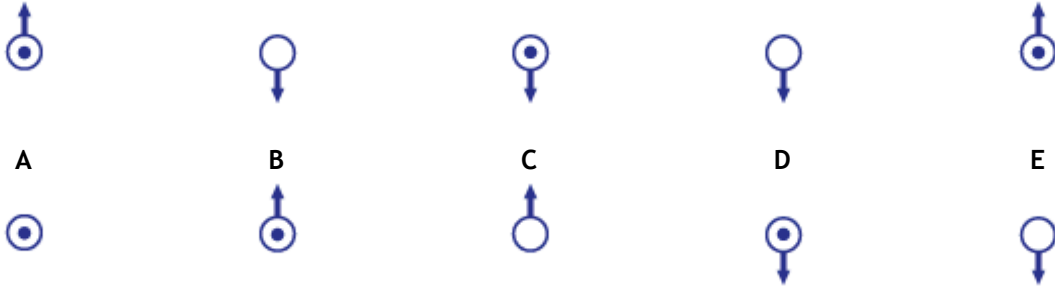
$1.400 \text{ (miljoen)} \times 0,20 = 280$ (dat is 20% van 1.400 miljoen)
 $1.400 \text{ miljoen} - 280 \text{ miljoen} = 1.120 \text{ miljoen}$

Inductief redeneren

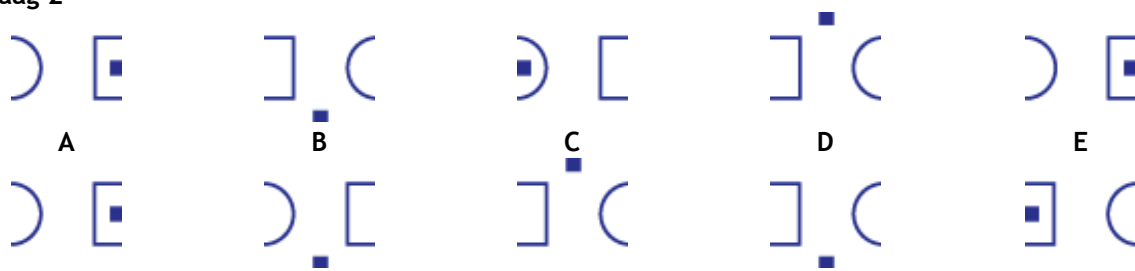
Een inductieve redeneertest meet vaardigheden die belangrijk zijn voor het oplossen van problemen. Zij worden soms ook abstracte redeneertests of schematische stijltests genoemd. Inductieve redeneertests meten de capaciteit om flexibel om te gaan met informatie waar men niet vertrouwd mee is en oplossingen te vinden. Wie goed presteert op deze tests heeft doorgaans meer aanleg voor conceptueel en analytisch denken.

In elk van de onderstaande voorbeelden zult u een logische reeks van vijf vakjes vinden. Uw taak is te beslissen welke van de vakjes die reeks aanvult. Onderaan vindt u de juiste antwoorden.

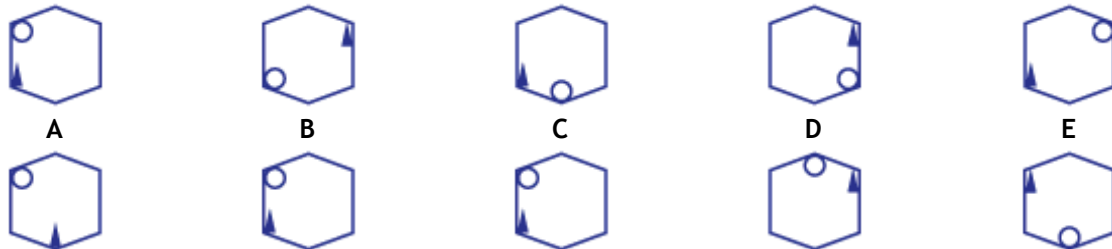
Vraag 1



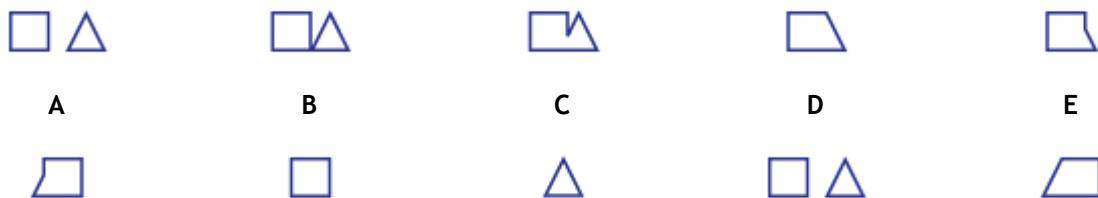
Vraag 2



Vraag 3



Vraag 4



Goede antwoorden:

- 1 E
- 2 D
- 3 D
- 4 B

Persoonlijkheidsvragenlijst

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

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

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

In het 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="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	B	Graag mensen organiseert	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	C	Makkelijk ontspant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	D	Afwisseling zoekt	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<hr/>				
2	A	Mensen helpt met hun problemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	B	Een nieuwe aanpak ontwikkelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	C	Barst van de energie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	D	Van sociale activiteiten houdt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

			+	-
3	A	Veel nieuwe ideeën heeft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	B	Kalm blijft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	C	Graag dingen begrijpt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	D	Makkelijk is om mee op te schieten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Rollenspelen

Tijdens een of meerdere praktijksimulatie(s) wordt u 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 u zich in kunt leven in de rol die u dient te gaan vervullen. In deze oefeningen zullen we informatie verzamelen over het gedrag dat u tijdens de gespreksimulatie laat zien. U wordt beoordeeld op de wijze waarop u in het rollenspel met de situatie omgaat en niet op het resultaat.

Postbakoefening

Om een aantal specifieke vaardigheden omtrent plannen en organiseren in kaart te brengen wordt in sommige gevallen gebruikgemaakt van de zogenaamde postbakoefening. Uw opdracht is dan om een stapel memo's en binnengekomen e-mails te behandelen, waarbij u 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 u op het programma staat, treft u bij uw uitnodiging specifieke informatie over de PC InBasket. We vragen u 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 uw loopbaan tot dusver en op de verschillende keuzes die u heeft gemaakt, om zo zicht te krijgen op uw 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 uw vaardigheden zullen we vragen naar een aantal relevante voorbeelden uit het verleden om te kijken hoe u met bepaalde situaties bent omgegaan en hoe u gehandeld heeft. 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 uw ervaringen. U 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 u naar huis gaat met een concrete (telefonische) vervolgspraak, waarbij de resultaten met u zullen worden besproken.

Tot slot

U wordt door ons vooraf geïnformeerd over het assessment door middel van een uitnodiging die u ontvangt.

Gedurende de dag van uw assessment heeft u steeds te maken met één begeleider die tevens het uiteindelijke rapport op zal stellen. Voor vragen kunt u dan ook steeds bij hem/haar terecht. Mocht u vragen hebben, aarzel dan niet om deze te stellen. Wij beantwoorden uw vragen graag!

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

Heeft u nog vragen?

Neem contact met ons op via (024) 388 22 99 of info@ranger.nl