

## Iedereen kent ondertussen speeddaten, maar wat zegt speedassessment u?

Iedereen die ooit al heeft gesolliciteerd weet hoe langdradig en stroef sommige selectieprocedures verlopen. Speedassessment wil hierop een antwoord bieden.

Bij speedassessment proberen we aan de hand van 3 minuut durende rollenspelen een voorspelling te maken van hoe een toekomstige werknemer zal presteren op de werkvloer.

Deze procedure zorgt ervoor dat we op een korte tijd en op een correcte manier kunnen oordelen over de competenties van potentiële werknemers. Het speedassessment levert de werkgever een besparing in tijd en kosten in het selectieproces. Voor de kandidaat werknemers wordt op een leuke en interactieve manier gepeild naar hun competenties.

### Wat is speedassessment?

Uit hedendaags onderzoek in de sociale psychologie blijkt tijd minder belangrijk om personen te beoordelen en lijkt intuïtie een grote rol te spelen. Onderzoek toonde reeds aan dat beoordelaars in een korte tijdspanne (5 minuten) een goed oordeel kunnen vellen over hoe extravert personen zijn. Daaropvolgend kunnen beoordelaars uit de score op extraversie afleiden welk gedrag mensen zullen stellen (bv. mensen met een hoge score op extraversie zullen meer lachen en meer praten). In een andere studie blijkt dat 50 milliseconden al voldoende zou zijn voor een beoordelaar om van een foto accuraat af te leiden hoe extravert iemand is.

Het speedassessment maakt van dezelfde theorie gebruik om sollicitanten te selecteren aan de hand van een aantal kort durende (drie minuten) rollenspelen. In deze rollenspelen wordt gepeild naar vaardigheden en competenties van de sollicitant. Elke werkgever kan zelf kiezen welke competenties en vaardigheden worden getest. Men probeert op deze manier een rollenspel te creëren dat zo dicht mogelijk bij de werkelijke werksituatie ligt. Ook voor de kandidaten kan dit zeer interessant zijn. Op deze manier zien zij onmiddellijk wat de job inhoudt en of dit al dan niet de job is die ze zoeken.

Tijdens de rollenspelen worden de kandidaten beoordeelt door getrainde rollenspelers. De rollenspelers doorlopen een scenario waarbij ze de competenties van sollicitanten meten door bepaalde reacties uit te lokken. Deze reacties worden uitgelokt door vooraf bepaalde triggers. Deze triggers bepalen welke competentie getest wordt. Bijvoorbeeld: een rollenspeler duidelijk maken dat hij het niet eens is met jouw mening. Wat doe je dan in zo een situatie?

### Speedassessment geeft voordelen voor zowel de werkgever als de sollicitant.

De korte rollenspelen zijn een eerste voordeel van het speedassessment. De procedure zorgt ervoor dat kandidaten op een efficiëntere en snellere manier getest worden dan in klassieke assessment centers. Op die manier kunnen kosten en tijd voor de werkgever geminimaliseerd worden.

Speedassessment heeft als tweede voordeel flexibiliteit. Het instrument kan makkelijk aangepast worden van organisatie tot organisatie of van vacature tot vacature. De werkgever kan dus zelf kiezen welke competenties er worden getest. Op die manier kan een realistisch beeld van de openstaande functie geschetst worden.

Een derde voordeel van het speedassessment is belangrijk voor de sollicitant zelf. Doordat er meerdere korte rollenspelen doorlopen worden onafhankelijk van elkaar. Zo zal een fout in een rollenspel geen invloed hebben op het volgende rollenspel. Bij speedassessment blijf je slechts drie minuten tegenover dezelfde tegenspeler zitten. Na die drie minuten ga je naar een andere tegenspeler en een nieuwe situatie. Tijdens het nieuwe rollenspel kan men dus met een schone lei starten. Zo kan je in een volgend rollenspel wel perfect de vaardigheid naar voor brengen waar het in een van de voorgaande niet lukte. Je kan een fout dus compenseren door een betere prestatie op andere rollenspelen.

Tot slot wordt bij speedassessment een competentie getest over verschillende situaties heen. Zo hebben we een breed beeld over hoe een bepaalde competentie zich manifesteert in verschillende contexten en hebben sollicitanten het gevoel dat ze zich volledig kunnen bewijzen.

Daarnaast werd gekeken naar de reacties van de kandidaten op het selectieproces. Kandidaten toonden tevredenheid met het proces en vonden het mogelijk om hun vaardigheden te tonen. Dit toont aan dat ook op een korte tijd kandidaten zich in staat voelen te presteren. Kandidaten beschouwen de procedure als eerlijke. Hiermee laat je als bedrijf dan ook een zeer goede indruk na.

### [Kunnen we mensen op zo een korte tijd goed beoordelen?](#)

Vele mensen denken dat het zeer moeilijk is om op zo een korte tijd personen te beoordelen. Ons onderzoek toonde aan dat dit weldegelijk mogelijk is.

De beoordelingen van het speedassessment hangen positief samen met de evaluatie van collega's 6 maand later. Dit wil zeggen dat de kandidaten van het speedassessment op een korte tijd van 3 minuten een gelijkende beoordeling krijgt van de beoordelaars als door hun collega's die met hen al enkele maanden samen werken.

Het testen van sollicitanten voor een job kan dus op een efficiënte en leuke manier die zowel voor sollicitant als werkgever voordelen inhoudt.