

Orpsy: Extra info voor kandidaten

Het doorlopen van een assessment center klinkt misschien stresserend. Maar eigenlijk betekent dit dat uw huidige of potentieel nieuwe werkgever u aanziet als een mogelijk geschikte kandidaat voor de functie. Graag geven we een woordje uitleg over wat u mag verwachten bij Orpsy.

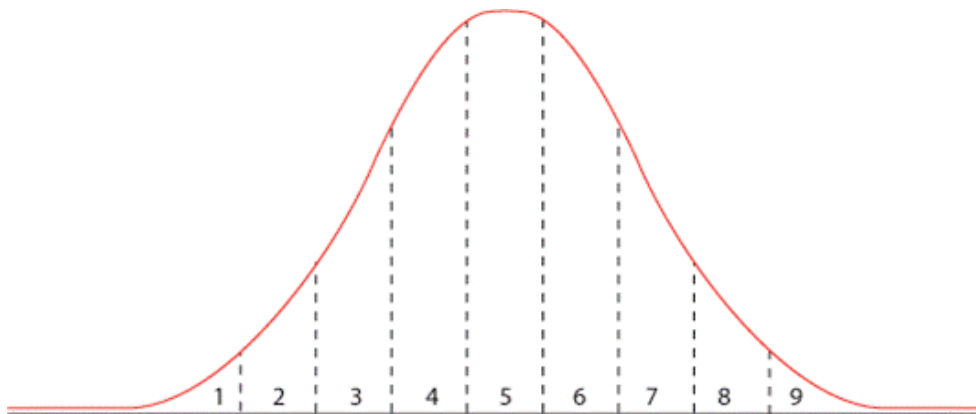
Wat is een assessment bij Orpsy?

In het kader van uw nieuwe functie heeft u reeds één of meerdere interviews achter de rug. Uw werkgever wil dit nu verder in de diepte exploreren aan de hand van een aantal competenties. In samenspraak met Orpsy wordt de set van competenties en skills vastgelegd. Orpsy stelt zich zodoende op als derde, neutrale partij. Wie de functie invult, heeft voor ons geen belang. Wij brengen een objectief rapport en advies uit.

Een assessment biedt u de kans om uw sterktes, maar ook eventuele ontwikkelingspunten in kaart te brengen. Per competentie word er een vergelijking gemaakt met een referentiegroep. Dit is een relevante groep mensen die reeds een gelijkaardige functie uitvoeren, op eenzelfde opleidingsniveau als de functie waarvoor u solliciteert. We bekijken hoe u zich verhoudt ten opzichte van die groep. Om dit te kunnen beoordelen, past Orpsy verschillende methodieken toe. Deze worden verder uitgebreid toegelicht.

Er is steeds een lead assessor aanwezig en voor sommige oefeningen ook een co-assessor. Na de assessment dag worden alle observaties en beoordelingen samen gebracht en besproken door de betrokken assessoren. Vervolgens wordt een objectief rapport opgemaakt. Per competentie wordt een 'stanine score' toegekend en beschrijven we een sterkte en een te ontwikkelen punt.

Een stanine score is een score op de schaal van 1 tot en met 9 en is geenszins te vergelijken met een score op een schoolrapport. Een stanine curve volgt de Gauscurve, waarbij 5 het gemiddelde van de referentiegroep vertegenwoordigt. Een score tussen 4 en 6 is dus reeds een aanvaardbaar resultaat.



Orpsy formuleert een duidelijke conclusie en advies. Feedback is mogelijk via de werkgever en/of telefonisch of ter plaatse bij Orpsy.

Graag bewaren wij u resultaten tot 5 jaar na datum. Hiervoor dient u een GDPR document te ondertekenen bij aankomst. Meer info vindt u alvast op onze website of op de website van de EU GDPR:

<https://www.eugdpr.org/>

Er zijn verschillende oefeningen en methoden die gebruikt worden om samen tot een objectieve inschatting te komen. Assessment oefeningen simuleren reële werkomstandigheden. Hoewel ze dikwijls fictief zijn, hebben ze een belangrijke voorspellende waarde voor uw effectieve gedrag in een professionele context. Hier zijn de soort testen die deel kunnen uitmaken van het assessment.

- Geautomatiseerde testen
- Diepte-interview
- Rollenspelen
- In-basketoefening
- Zelfbeschrijving
- Presentatie-oefening
- Groepsdiscussie

1. Geautomatiseerde testen

Bij deze testen is er steeds een duidelijke instructie voorzien en maakt u eerst een aantal voorbeelden om de methodiek onder de knie te krijgen. Pc-testen worden in een gezamenlijke ruimte uitgevoerd. Sommige van deze testen zijn tijdsgebonden, andere oefeningen dienen op uw eigen tempo afgelegd te worden.

Voorbeelden van dergelijke testen zijn:

- *Persoonlijkheidsvragenlijsten*
- *Analytische redeneertesten*: numerieke, verbale of abstracte info verwerken, interpretatie van tabellen en grafieken, administratieve vaardigheden, ...
- *Planningsoefening*
- *Specifieke vragenlijsten*: rond leiderschap, commerciële vaardigheden, omgaan met stress, management inzichten, onderhandelingsstijl, ...
- *Specifieke kennis*: Frans, Engels, Excel, ...

2. Diepte-interview

Het bevragen van relevante informatie over een aantal specifieke competenties en bepaalde topics. Een diepte-interview is daarnaast ook uitermate geschikt om ideeën en opvattingen over een bepaald onderwerp te achterhalen.

3. Rollenspel

U krijgt de tijd om voor te bereiden en in te leven in een bepaalde situatie. Vervolgens wordt dit omgezet in een rollenspel. Wij zien graag hoe u de verschillende kwesties aanpakt. Een goede inleving is dus essentieel en pak het gegeven aan zoals u het in de praktijk ook zou doen. Een rollenspel wordt steeds nabesproken. Zo krijgt u de kans een woordje uitleg te geven bij de keuzes die u maakte. De rollenspelen geven een zicht op verschillende domeinen zoals leidinggeven, commerciële vaardigheid, het sturen van projectteams,...

4. In-basketoefening

U ontvangt een volledig uitgewerkte case waarin inleving in een fictief bedrijf of organisatie opnieuw van belang is. Daarvoor krijg je de nodige info en data. Binnen deze context wordt u geconfronteerd met verschillende situaties en probleemstellingen. Aan u om vanuit de omschreven rol jouw persoonlijke acties, reacties en gedachtegang te beschrijven. De tijd is duidelijk afgebakend en de oefening wordt telkens nabesproken, zodat u opnieuw de kans krijgt uw beslissingen te staven.

5. Zelfbeschrijving

Hierbij vragen we om uzelf (qua stijl, aanpak, visie, ...) schriftelijk te beschrijven rond een aantal professionele topics.

6. Presentatie-oefening

U bereidt een presentatie voor aan de hand van een flipchart en white board of via Powerpoint. U presenteert deze voor de assessoren. Dit is ook mogelijk binnen een fictieve context (vb. aan uw management). De tijd is afgebakend tijdens zowel de voorbereiding, als bij de eigenlijke presentatie. Er zijn verschillende mogelijkheden:

- *Zelfpresentatie*: beschrijf jezelf en je ervaring en presenteer je visie, inzichten en aanpak van de beoogde job.
- *Case presentatie*: je werkt een bepaalde case, artikel, ... uit en je maakt rond een aantal vragen gericht een presentatie op.

7. Groepsdiscussie

U dient een bepaalde case voor te bereiden. U leeft zich in en maakt een aantal keuzes voor uzelf. Daarna worden een aantal mensen samengebracht met de bedoeling om tot een gemeenschappelijke beslissing te komen. In deze oefening wordt de groepsinteractie en uw concrete inbreng geobserveerd, alsook de bereikte resultaten.

Praktische informatie assessmentdag

1. Duurtijd

Hele dag of halve dag: afhankelijk van het type functie en het functieniveau waarvoor u solliciteert, het aantal te meten competenties en de wensen van de werkgever.

2. Onthaal

U wordt verwelkomd in een professionele setting. Het verloop van het assessment wordt u uit de doeken gedaan. Water, koffie of thee is de hele dag beschikbaar.

3. Ligging

Orpsy is gelegen aan de kleine stadsring van Gent. Indien u met de wagen komt, kan er geparkeerd worden aan de straatkant. U betaalt 6 euro voor een dagticket. Ons bereiken met het openbaar vervoer is heel gemakkelijk. Vanaf station Gent Sint-Pieters brengen tram 4, bus 65 of 67, tram 21 of 22 en bussen 14, 15, 16 u naar Orpsy. Afstappen doet u aan halte Bijlokehof en bevindt u zich op een beugscheut van ons kantoor.

4. Lunch

Orpsy zorgt voor een broodjeslunch. In de mate van het mogelijke houden we rekening met allergieën en voorkeuren. De middagpauze duurt doorgaans een half uur u, krijgt daarnaast ook de kans een frisse neus te halen.

5. Vorbereiding

Op een assessment kunt u zich niet echt voorbereiden. Er zijn online een aantal voorbeeldtesten te vinden rond persoonlijkheid en analytische vaardigheden. Deze liggen niet noodzakelijk in dezelfde lijn als de door Orpsy aangeboden vragenlijsten. Via volgende link kunt u een aantal testen oefenen:

<https://www.cebir.be/Cebir.php>

<https://www.cebglobal.com/shldirect/nl/>

We raden u vooral aan u niet anders voor te doen en u voornamelijk te focussen op uw professioneel referentiekader.

We wensen u alvast veel succes en verwelkomen u graag op de afgesproken datum bij ons op kantoor.