

Door de mangel

Assessments worden ook in de accountancy steeds populairder. Sollicitanten zijn een dag kwijt aan een batterij tests, van IQ-test tot toneelspel. De *do's* en *don'ts*.

HENK VLAMING





FOTO: ZEFA IMAGES

Niet alleen beginnende accountants worden aan assessments onderworpen, ook arrivés zijn de klos. In het eerste geval willen kantoren weten, of hun kandidaat op termijn een eigen klantenkring kan runnen, in het andere geval of iemand klaar is voor de volgende stap op de carrièreladder. Een assessment duurt vaak een volle dag, soms zelfs langer, en bestaat uit rollenspelen, intelligentietests, persoonlijkheidsvragenlijsten en diverse interviews. Het zwaartepunt ligt bij de IQ-tests, maar behalve intelligentie willen kantoren ook weten over welke vaardigheden mensen beschikken. Dat testen ze met vaardigheidstests of rollenspelen. Met behulp van persoonlijkheidstests willen zij zich daarnaast een idee vormen over het karakter van mensen die zij binnenhalen.

Topprestatie

“Veel accountants zijn intelligent. Als ik er tien test op hun IQ, dan slagen er acht”, zegt Bas Kok van selectiebureau LTP. Samen met Ferry de Jongh schreef hij afgelopen zomer het boek *Assessment doen; hoe werkt het voor jou?*. “Maar je wilt ook weten wie het meest sociaal vaardig is. Daarom zijn er rollenspelen. De menselijke factor is het laatste dat onvoorspelbaar is in bedrijven. Technologie en automatisering zijn steeds beter te beïnvloeden. Maar mensen, daar hebben we nog steeds niet helemaal greep op. Met een assessment kopen bedrijven een beetje zekerheid.”

Voor de betrokken accountants is het een loodzware dag. “Mensen kunnen zich tussen dertig tot 45 minuten concentreren, daarna zakt het concentratievermogen en moeten zij zich weer opladen”, zegt Jack van Minden van bureau Psycom, dat sollicitanten traint in assessments. “Het is bijna onmogelijk om je gedurende zo’n dag continu weer bij te laden. Desalniettemin moet je een topprestatie leveren. Wij krijgen mensen binnen die zo slecht presteren dat zij zonder onze hulp nooit door een assessment komen.”

Kalmeringspillen

Inderdaad kan een onbenul die alle registers opentrekt op een superdag beter scoren dan een slecht voorbereid talent dat met het ►

verkeerde been uit bed is gestapt, erkent ook Kok. Merk je dat het die dag niet zo lekker zit bij jezelf, zeg dan het assessment af en maak een nieuwe afspraak, adviseert Van Minden. Maar zelfs op een goede dag is er toch spanning. Doe daar niet moeilijk over, zegt Kok. Ervaren selecteurs zijn gewend aan zenuwachtige kandidaten en laten zich daardoor niet in de luren leggen. Slik in geen geval kalmeringspillen, die tasten het concentratievermogen aan. Koffie en roken? Ze kunnen helpen, maar het zijn alleen aanraders als de kandidaat er aan gewend is. Ga niet de avond ervoor extra vroeg of extra laat naar bed. Vroegslapers liggen wakker en gaan woelen, laatslapers komen onuitgerust op de test.

Oefenen

Wat zo mogelijk nog beter werkt, is het inwinnen van informatie over het assessment bij het selectiebureau. Welke competenties gaan er bijvoorbeeld getest worden en welk soort IQ-tests kan de kandidaat verwachten? Geen bureau verklaart de vragen, maar over het dagprogramma doet men vaak niet zo moeilijk. Verder is het belangrijk om een assessment te oefenen. "Men denkt de eigen vaardigheden wel onder de knie te hebben, maar vaak valt dat tegen", zegt Van Minden. "Kandidaten maken vaak elementaire fouten bij bijvoorbeeld hun presentatie. Zo gaan ze met hun rug naar het publiek staan of houden geen inleiding, zodat hun gehoor niet weet waarover het gaat."

Een andere killer is *time management*.

Kandidaten vergeten soms de tijd en zijn nog lang niet klaar met hun opdracht als de tijd voorbij is.

Internettests

Een valkuil bij het rollenspel zijn de onvoorziene situaties waarin kandidaten belanden. Moeten ze een accountant spelen die een klant moet binnenhalen, dan zegt hun tegenspeler: 'Bent u daar ook weer eens?' Menig kandidaat pikt de ironie niet op en begint gelijk aan het verkoopverhaal.

Kok: "De kandidaat kan beter zeggen: 'Wat bedoelt u?'" Zijn boek bevat een compleet rollenspel, zo na te spelen door de kandidaat en een familielid of een kennis.

"Gedrag moet je trainen", zegt Van Minden.

"Je kunt wel alles lezen over rollenspelen, maar dat is net zoiets als leren tennissen uit een boekje."

Oefenen met intelligentietests is eveneens nuttig, ook al denken veel mensen dat intelligentie-



Slik in geen geval kalmeringspillen, die tasten het concentratievermogen aan.

tie onbeïnvloedbaar is en dat een test daarom altijd hetzelfde resultaat oplevert. Het wemelt op internet van de IQ-tests en ze meten allerlei soorten intelligentie, van cijfermatige tot ver-

Aanraders

- Informatie inwinnen over het dagprogramma
- Train rollenspelen met familie en vrienden
- Oefenen IQ-tests
- Goede fysieke en mentale conditie
- Lees goed de instructies
- Vul vragenlijsten naar waarheid in
- Maak eventueel een nieuwe afspraak als de omstandigheden slecht zijn

Afraders

- Vertrouw niet blind op IQ-tests op internet ter voorbereiding
- Leer een assessment niet louter uit een boekje kennen
- Gebruik geen kalmerende middelen om de zenuwen te onderdrukken
- Niet gokken als u niet weet hoe sommige vragen te beantwoorden
- Doe u niet beter voor dan u bent
- Ga de avond ervoor niet extra vroeg of laat naar bed

Geen bureau verklaart de vragen, maar over het dagprogramma doet men niet moeilijk.

bale. Maar vertrouw er niet te veel op, waarschuwt Kok. "Het is rijp en groen wat je daar vindt. Wat je er niet vindt zijn de achterliggende denkregels van een test, zoals het principe achter analogie. Zonder het begrip van zulke principes kun je je suf oefenen, maar dat heeft dan weinig zin."

Voorgekookte zinnen

Uiteraard realiseren kandidaten zich dat hun zwakke kanten genadeloos bloot komen te liggen. Sommigen pogen die af te dekken. "Nooit doen", zegt Kok. Het resultaat is volgens hem dat de selecteurs een vertroebeld beeld krijgen, wat de kans op selectie van de kandidaat verkleint. "Je pikt de mensen die denken slimmer te zijn dan de test er snel uit. Zij leren trucjes uit hun hoofd, zoals vaste zinnen voor het rollenspel. 'U bent de belangrijkste klant die ik heb.' Daar ga je dan op door als selecteur: 'U zegt dat nu wel, maar waarom ben ik uw beste klant?' Dan moet iemand toch een soort echtheid neerzetten. Maar als hij met een uitgestreken smoel voorgekookte zinnen blijft bezigen, weet je dat het holle frasen zijn. In een persoonlijkheidstest overdrijven ze hun sterke kanten: ze stappen op iedereen af, knopen moeiteloos met iedereen een gesprek aan en twifelen nooit aan zichzelf. Als ze zo echt zouden zijn, zouden ze enorm bord voor hun kop hebben. Dan wil je ze niet aannemen." ■