

Binnenkort een geschiktheids-, potentieel- of leiderschapsassessment? Ondanks wat sommige onderzoeken beweren, heeft voorbereiding wel degelijk zin. Onderstaand 7 tips om je te helpen.

1. **Laat je goed voorlichten over de bedoeling van het assessment.** Informeer bij de opdrachtgever waarop je getest wordt (welke taken, competenties, specifieke vragen van een selectiecommissie).
2. **Weet wat het assessment inhoudt.** Welke vragenlijsten worden, al dan niet digitaal, afgenomen? Maakt een rollenspel onderdeel uit van het assessment? Wordt een specifiek thema behandeld zoals leiderschap, loopbaan, potentieelbeoordeling, sociale intelligentie, etc.?
3. **Ken jezelf ten behoeve van het interview.** Maak een oprecht beeld van jezelf. Welke talenten heb ik? Benut ik die altijd? Wat die ik als ik onder druk kom te staan (afweersysteem)? Kan ik praktijkvoorbeelden noemen waarin goed en minder goed functioneerde? Wat drijft mij? Hoe ga ik om met kritiek? Hoe geef ik leiding? Wat zijn mijn ambities? Hoe zouden andere mensen mij zien?
4. **Oefen IQ- tests.** Door te oefenen kun je in beperkte zin beter scoren. Belangrijker, je weet wat je te wachten staat en daardoor ben je wellicht minder onzeker. Als je oefent weet dan dat intelligentietesten meestal gericht zijn op specifieke zaken zoals verbale, numerieke, abstracte, ruimtelijke, administratieve of technische capaciteiten. Bij de meeste mensen hangen de scores op deze specifieke testen hoog positief samen. Deze gemeenschappelijke component wordt ook wel “G” genoemd (general intelligence). Deze G blijkt de grootste verklaring te zijn. Ook kan er sprake zijn van een algemene test die direct op zoek is naar de G.
5. **Zorg voor een ontspannen voorbereiding.** Zorg dat je uitgerust bent en wees op tijd. Mochten er specifieke omstandigheden zijn zoals ziekte, een overlijden, testangst e.d. meld dit dan vooraf bij de assessor. Zij kunnen daar dan rekening mee houden of zelfs besluiten de test uit te stellen in een extreme situatie.
6. **Doe je niet anders voor.** Probeer gedurende het invullen van de testen, het rollenspel en de afname van het interview jezelf te zijn. Er is niets om je voor te schamen. Ieder mens heeft talenten en valkuilen. Verdedig je niet wanneer je kritiek krijgt gedurende de dag, maar vraag naar wat bedoeld wordt, erken zaken die je herkent en/of geef voorbeelden van ander gedrag. Juist door te erkennen dat je goede en minder goede eigenschappen hebt, laat je zien te kunnen reflecteren.
7. **Ken je rechten en plichten.** Een erkende assessor heeft zich te houden aan de NIP-code. Als kandidaat hoef je niet toe te staan dat het assessmentrapport verstrekt wordt aan de opdrachtgever. Echter, wees ook niet bang om kritische punten over jezelf in het rapport te erkennen. Juist door erover in gesprek te gaan met de opdrachtgever laat je zien dat je durft te reflecteren, dat je jezelf kent en dat je eraan wilt werken.