VRAAG 'N ANTWOORD

Is psychologisch testen zinvol?

Omdat we bij sollicitatieprocedures de kans op een goede nieuwe werknemer willen vergroten, wil ik in het vervolg de uitverkoren kandidaat standaard psychologisch laten testen. Is dit altijd zinvol en waar moet ik dan op letten?

Psychologisch onderzoek is een betrouwbare manier om te voorspellen of de sollicitant de eigenschappen en vaardigheden heeft die voor de baan nodig zijn. Het is vaak een soort second opinion; u kunt toetsen of uw beeld over de kandidaat klopt. Testen is zeker zinvol als voor de functie specifieke eigenschappen of vaardigheden nodig zijn die in een gesprek lastig vast te stellen zijn, bijvoorbeeld stressbestendigheid.

Voorspellend

Houd de volgende zaken in het achterhoofd als u overweegt om een psychologische test aan de selectieprocedure toe te voegen:

- Het uitvoeren van een groot aantal tests is niet per se beter. Kies in overleg met de psycholoog welke tests de grootste voorspellende waarde hebben.
- Wees reëel over de inhoud van de werkzaamheden, het is zonde als de zorgvuldig geselecteerde kandidaat na een aantal maanden afhaakt omdat de functie toch niet aan zijn verwachtingen voldoet.
- Houd rekening met uw budget. Online testen is in opkomst en kan afhankelijk van de vraag goed werken en geld besparen.
- Vertrouw op uw intuïtie over een kandidaat. Een gestructureerd interview heeft ook een grote voorspellende waarde over het toekomstig functioneren.
- De kandidaat heeft altijd recht op inzage van het rapport en kan verhinderen dat het naar u wordt doorgestuurd. En dan bent u terug bij af.

Beperkingen

Als de functie een lange inwerkperiode of specifieke eigenschappen vereist of als de kandidaat mogelijke beperkingen heeft, kan testen heel waardevol zijn. Maar het aanbieden van een tijdelijk contract van zes maanden waarin de kandidaat zich kan bewijzen is vaak een prima alternatief.

Deze vraag is voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, info@adviceselect.nl

Wat moet ik met een Sena-formulier?

Onlangs kregen wij van Sena een 'Licentie Aanvraag Algemeen'-formulier binnen op kantoor. We weten niet zo goed waar dat voor bedoeld is. Kan ik het gewoon weggooien of moet ik er iets mee?

Sena is de organisatie die in Nederland vergoedingen incasseert voor het gebruik van muziek. U kunt niet om deze instantie heen. U bent verplicht om aan Sena door te geven op welke manier er in uw organisatie gebruik wordt gemaakt van muziek. Vervolgens bepaalt Sena wat een 'passende' vergoeding is voor dit gebruik.

Nul

Alleen voor livemuziek is geen vergoeding verschuldigd. En als er bij u op kantoor op geen enkele manier muziek wordt afgespeeld, zal de vergoeding uiteraard nul zijn. Maar u moet dit wel aan Sena doorgeven. Ook al heeft u niet om het formulier gevraagd, u zult het dus toch moeten invullen. U kunt de optie 'Verklaring geen muziekgebruik' aanvinken en de brief vervolgens terugsturen.
Laat u niets van zich horen, dan zal Sena op eigen initiatief de hoogte van de vergoeding bepalen. Dat is zonde, want met één formuliertje kunt u deze situatie vermijden.

Voor meer vragen en antwoorden zie rendement.nl/mt/vraag-en-antwoord