

Wanneer assessment de keuze completer maakt

Waarom assessment geen doorslag geeft,
maar wel richting verdiept



Moore
& Partners

Introductie

In Executive Search en Werving & Selectie
gaat het zelden om *of* iemand geschikt is.

Het gaat om waar iemand past.
En onder welke voorwaarden succes waarschijnlijk wordt.

Gesprekken, referenties en ervaring
brengen veel boven tafel.
Maar niet alles.

Deze download gaat over de rol van assessment
als aanvullend perspectief.
Niet om te beslissen *vóór* je,
maar om het plaatje completer te maken
op het moment dat de keuze ertoe doet.

Selectie is zelden een optelsom van feiten

Op senior niveau zijn cv's zelden het probleem.
Ervaring is er. Resultaten ook.

De twijfel zit elders:

- past deze stijl bij onze fase?
- hoe gaat iemand om met spanning?
- waar zitten reflexen onder druk?

Dat zijn geen ja/nee-vragen.
Dat zijn nuancevragen.

Assessment kan die nuance verdiepen
niet door antwoorden te geven,
maar door gerichte observaties toe te voegen.

Wat gesprekken goed doen en wat niet zichtbaar wordt

Goede gesprekken laten veel zien:

- overtuiging
- verhaal
- reflectievermogen
- aansluiting met de rol

Wat ze minder zichtbaar maken:

- onbewuste patronen
- voorkeursgedrag onder druk
- spanningen tussen talent en context

Niet omdat kandidaten dit verbergen,
maar omdat het zichzelf vaak pas toont in patronen.

Assessment helpt om die patronen eerder te herkennen.

Assessment als tweede perspectief, niet als oordeel

Een assessment is geen waarheid.
En zeker geen eindconclusie.

Het is een tweede lens:

- die gedragstendensen zichtbaar maakt
- ontwikkel spanning blootlegt
- en aannames toetst

Niet om iemand vast te zetten,
maar om het gesprek te verdiepen.

Goede assessment resultaten roepen vragen op geen stempels.

Wanneer assessment waarde toevoegt in Executive Search

In Executive Search is de impact groot.
Daarom is scherpheid cruciaal.

Assessment voegt waarde toe wanneer het helpt bij:

- het duiden van leiderschapsstijl
- het inschatten van contextfit
- het herkennen van succespatronen die kunnen doorschieten
- en het expliciteren van ontwikkel opgaven

Niet om risico's uit te sluiten,
maar om bewust te kiezen wat je binnenhaalt.

Wanneer assessment waarde toevoegt in Werving & Selectie

Ook in Werving & Selectie gaat het vaak niet om kunnen, maar om landen.

Assessment helpt hier om:

- verwachtingen te expliciteren
- rolontwerp te toetsen
- en mismatch vroegtijdig bespreekbaar te maken

Niet om de perfecte kandidaat te vinden, maar om de juiste match in deze context te maken.

Assessment maakt impliciete vragen expliciet

Veel twijfel in selectie is impliciet:

- “Ik voel iets, maar kan het niet duiden.”
- “Het klopt, maar ik mis nog iets.”

Assessment helpt om dat ‘iets’ taal te geven.

Het maakt het gesprek:

- concreter
- eerlijker
- en beter uitlegbaar

Voor kandidaat én organisatie.

De echte waarde zit ná de keuze

De grootste waarde van assessment zit vaak niet vóór de handtekening, maar erna.

Wanneer inzichten worden meegenomen in:

- onboarding
- de eerste 100 dagen
- afstemming met stakeholders

wordt assessment geen selectie tool, maar een versneller van landing en succes.

Assessment binnen de visie van Moore & Partners

Bij Moore & Partners zien we assessment als een verrijking van het besluitvormingsproces.

Niet als vervanging van:

- gesprekken
- referenties
- of professioneel oordeel

Maar als aanvulling die helpt:

- beter te kijken
- scherper te kiezen
- en bewuster te begeleiden

Omdat de juiste keuze zelden zwart-wit is.

Slot

Een goede selectie draait niet om zekerheid.
Die bestaat niet.

Ze draait om bewuste afweging.

Assessment maakt het plaatje niet eenvoudiger,
maar wel completer.

En juist dat verschil
maakt dat keuzes beter landen
en succes minder toeval wordt.

Niet omdat assessment beslist.
Maar omdat het helpt beter te zien wat je kiest.

Moore & Partners

Waar sales, leiderschap en performance tot hun recht komen

www.moore-partners.nl