

# Berenschot

HET  
ASSESSMENT-  
CENTER BIJ  
BERENSCHOT



# Het assessmentcenter bij Berenschot

U heeft onlangs te horen gekregen dat u een assessment gaat doen. Dit kan de laatste horde zijn op weg naar de functie die u zo graag wilt. Of misschien wil uw organisatie graag zicht op uw kwaliteiten, loopbaanmogelijkheden of aandachtspunten, om samen met u op een gedegen manier een ontwikkelplan te kunnen opstellen.

Wat de reden ook is voor het assessment, u vindt het vast spannend.

U zoekt informatie op internet over hoe zo'n dag eruitziet. U maakt verschillende tests die u al 'googelend' tegenkomt. U vraagt aan familie of vrienden die al een keer een assessment hebben meegemaakt wat u te wachten staat. En wat nu? Kunt u nog meer doen om u voor te bereiden? Het gaat er toch om dat u gewoon uzelf bent, dus u kunt het ook gewoon op u af laten komen. Maar als u iets belangrijks op uw werk hebt, een vergadering of een presentatie, dan bereidt u zich toch ook voor? Onze boodschap is: een goede voorbereiding van een assessment heeft zin. In dit boekje geven wij u informatie over de dag zelf en tips om u voor te bereiden. Wij helpen u om goed beslagen ten ijs te komen, zodat u zich zo optimaal mogelijk kunt presenteren en het beste van uzelf kunt laten zien.

## WAT IS EEN ASSESSMENT?

In een assessment (of assessmentcenter) wordt u beoordeeld, het woord zegt het al. De Engelse term assessment staat voor beoordelen of een inschatting maken. Dit gebeurt aan de hand van een aantal competenties die van belang zijn voor uw functie of loopbaan. Competenties zijn een samenspel van eigenschappen, kennis, vaardigheden en gedrag, die u in een werksituatie effectief doen functioneren.

Voorbeelden zijn 'samenwerken', 'plannen en organiseren', 'coachend leiderschap' of 'klantgerichtheid'. De competenties zijn meestal opgesteld door de organisatie waarvoor u een assessment komt doen. Tijdens elk assessmentonderdeel worden verschillende competenties gemeten, die terugkomen in de eindrapportage.

In de beginjaren werd een assessment vooral gebruikt om de geschiktheid van kandidaten voor een bepaalde functie in kaart te brengen. Tegenwoordig is het doel lang niet altijd meer selectie alleen, maar kan een assessment ook gebruikt worden voor vragen rondom persoonlijke ontwikkeling of loopbaankeuze. In dat geval spreken we meestal over een ontwikkelassessment of een loopbaanassessment. Een assessment duurt over het algemeen één dag. Deze dag bevat meestal de volgende

onderdelen: een interview, praktijksimulaties, persoonlijkheidsvragenlijsten en intelligentietests. Op deze onderdelen gaan we verderop dieper in.

Een belangrijk doel van het assessment is het verkrijgen van inzicht in specifieke vaardigheden van deelnemers. Het gaat hierbij met name om het gedrag in de interactie met anderen. Hiermee komen we dicht bij de essentie van de assessmentcentermethodiek, die ervan uitgaat dat de beste voorspeller van gedrag in de toekomst ligt in het vertoonde gedrag in het hier en nu. Vertelt u over uzelf dat u goed kunt overtuigen en laat u dit ook zien tijdens een praktijksimulatie, dan gaan wij ervan uit dat u dit gedrag ook in andere situaties kunt laten zien.

## VOORAF

Het is een open deur, maar zorg dat u goed uitgerust en op tijd aanwezig bent. Zorg voor een goede nachtrust. Vertrek ruim op tijd, rekening houdend met files en vertragingen. Natuurlijk kan er altijd iets gebeuren waardoor u toch vertraging oploopt. Wilt u in dat geval telefonisch contact met ons opnemen (Berenschot Utrecht: (030) 291 69 16, Berenschot Amsterdam: 06 – 55 36 47 45) zodat wij daar bij de dagplanning rekening mee kunnen houden.

## DE DAG VAN HET ASSESSMENT

### De ontvangst

Daar staat u dan, in de hal van Berenschot. U wordt ontvangen door een ervaren assessmentcoördinator. Zij haalt u 's ochtends op. De assessmentcoördinator legt u het programma van de dag uit. Zij draagt er zorg voor dat de dag zo soepel mogelijk verloopt en staat klaar als u met vragen komt. U bent niet de enige deelnemer aan een assessment. Er zullen circa vijf tot twaalf andere deelnemers zijn, meestal van verschillende organisaties, met elk een eigen programma. U doet geen opdrachten samen met andere deelnemers. Wel luncht u gezamenlijk en kunt u zo uw ervaringen delen.

### Het programma

Doordat het programma uit veel verschillende onderdelen bestaat, merkt u dat het een afwisselende dag is. De volgorde van de opdrachten kan per persoon verschil-



len, maar globaal kunt u de onderdelen verwachten die wij hier beschrijven. Ook geven wij voor de onderdelen waarvoor dat van toepassing is enkele tips hoe u zich thuis voorafgaand aan het assessment kunt voorbereiden. In grote lijnen kunt u drie verschillende soorten van tests verwachten, die te maken hebben met drie aspecten waar wij tijdens het assessment op letten. Het gaat hierbij om intelligentie, persoonlijkheid en vaardigheden.

#### *De managementopdracht*

Bij een managementopdracht (ook wel postbak genoemd) wordt u geconfronteerd met een situatie waarin u iemand vervangt in een voor u nieuwe baan. U krijgt informatie over de organisatie, uw collega's en externe gesprekpartners. Daarnaast krijgt u mails die veelal aan uw voorganger gericht zijn. Het is de bedoeling dat u schriftelijk reageert op de diverse vragen, door uw mening te geven, beslissingen te nemen en zaken in gang te zetten. Hoewel u dat in de praktijk veelal doet door mondeling overleg te voeren en meestal niet direct beslist voordat u weet hoe de vork in de steel steekt, vragen wij u om toch zo veel mogelijk schriftelijk te reageren op de stukken. Hiermee krijgen wij een beeld van uw manier van werken en uw zienswijze. Soms wordt u gevraagd om een schriftelijk advies uit te brengen. In een persoonlijk gesprek later op de dag kunt u uw visie op de organisatie en uw beslissingen nog nader toelichten.

De competenties die wij hiermee meten zijn onder andere: visie, oordeelsvorming en besluitvaardigheid, maar ook organiserend en probleemoplossend vermogen.

#### *Het interview*

Na de managementopdracht volgt een interview met een psycholoog. In dit gesprek worden verschillende competenties uitgediept en is er ruimte voor een persoonlijke kennismaking. De psycholoog kan vragen naar concrete voorbeelden uit uw werksituatie. Bijvoorbeeld voor het meten van de competentie 'klantgerichtheid': 'Kunt u een situatie beschrijven waarin een klant ontevreden was? Wat deed u? Wat was het resultaat?'

Een open en eerlijke opstelling wordt gewaardeerd in het interview. Iedereen heeft sterke, maar ook minder sterke punten. Sommige deelnemers denken ten onrechte



dat een zwakte niet uit het assessment komt, als ze het niet genoemd hebben. Of dat het er juist in meegenomen wordt als ze het wel noemen. Ga ervan uit dat als u uzelf bent tijdens het assessment er een beeld uit naar voren komt waarin zowel uw kwaliteiten als uw valkuilen en ontwikkelpunten tevoorschijn komen. Met deze sterke en minder sterke punten zult u het ook in de praktijk moeten doen, dus hoe dichter het beeld bij de werkelijkheid ligt, hoe beter wij u en uw (toekomstige) werkgever kunnen adviseren.

De psycholoog die u tijdens het interview ontmoet is ook verantwoordelijk voor de interpretatie van resultaten die in de loop van de dag verzameld worden. Hij of zij schrijft uiteindelijk de rapportage. Aan het eind van de dag heeft u met hem of haar een nagesprek over de uitkomsten van het assessment.

#### *Voorbereiding op het interview:*

Het is zinvol om voorafgaand aan het assessment eens na te denken over uw kwaliteiten en aandachtspunten. Omdat dat best lastig kan zijn, helpt het om mensen uit uw omgeving te vragen hoe zij u zien. Wat vindt men nu kenmerkende eigenschappen die u typeren? Wat zien anderen als uw kwaliteiten en valkuilen? Het

kan informatie opleveren waar uzelf niet zo snel aan denkt of eigenschappen of vaardigheden die u zelf zo vanzelfsprekend vindt, maar door anderen toch als een kwaliteit gezien wordt.

Ook de meer formele beoordelingsmomenten kunnen in het interview aan bod komen. Heeft u in het verleden functionerings- of beoordelingsgesprekken gevoerd met uw leidinggevende, pak ze er nog eens bij of bedenk wat de zaken zijn die daarin genoemd werden. Soms komen bepaalde onderwerpen een aantal keren terug en vormen ze een rode draad in uw beoordeling.

Verder kunt u vooraf nadenken over de volgende vragen:

- Hoe presenteer/introduceer ik mezelf?
- Wat is de aanleiding van het assessment, oftewel, waarom zit ik daar?
- Waar ben ik goed in?
- Wat zijn mijn minder sterke kanten?
- Wat is mijn ambitie?
- Wat is mijn grootste leermoment?
- Wat vinden anderen van mij, wat is de feedback die ik tot nu toe heb gehad?
- Denk ook na over concrete voorbeelden.

### *De intelligentietests*

De intelligentietests geven inzicht in uw intellectuele capaciteiten. Het gaat hierbij om een inschatting van uw werk- en denkniveau. Dit is niet altijd gelijk aan het niveau van de opleiding die u heeft gevolgd. Het gaat vooral om aanleg. Wij doen geen uitspraken over het algemeen IQ, maar meten een aantal afzonderlijke aspecten van intelligentie, die wij vergelijken met een normgroep van een bepaald niveau (bijvoorbeeld de hbo-normgroep). De tests bestaan uit letter- en cijferreeksen en het aanvullen van figurenreeksen en woordcombinaties.

Bij Berenschot maken we gebruik van adaptieve tests. Dit betekent dat de aangeboden opgaven zich aanpassen aan het gevraagde niveau. U krijgt bijvoorbeeld een opgave aangeboden op hbo-niveau, die u succesvol oplost. Vervolgens krijgt u een moeilijkere opgave, dus op een iets hoger niveau, aangeboden. Heeft u die weer goed, gaat het niveau nog een stapje omhoog. Heeft u de opgave fout, dan krijgt u een iets gemakkelijkere opgave. Zo bepaalt de test het hoogste niveau dat u aankunt.



Vergelijk het maar met polsstokspringen. Ook hier krijgt u een aantal kansen om de voor u maximale prestatie neer te zetten. Snelheid speelt bij adaptieve tests in mindere mate een rol. Bij de meer klassieke intelligentietest speelt tijdsdruk wel mee: hoe meer opgaven u af heeft, hoe hoger de score. Het gaat dan veelal om een reeks opgaven, die oplopen in moeilijkheidsgraad. Bij deze test kunt u nog wel eens een gokje of een vraag overslaan als u het antwoord niet direct ziet. Bij adaptieve tests is

het juist zinvol om je er eens goed in te verdiepen en rustig op zoek te gaan naar de juiste oplossing. Het gaat meer om kwaliteit dan om kwantiteit. De test wordt afgesloten wanneer u enkele opgaven achter elkaar fout heeft. Dit geeft u wellicht het idee dat u met onoplosbare opgaven te maken krijgt en niet optimaal gepresteerd heeft, terwijl u tot een heel aardig niveau opgeklommen kunt zijn. Dit kan na tien opgaven al duidelijk zijn, maar het kunnen er ook twintig zijn. Het aantal opgaven dat u krijgt aangeboden zegt dus nog niets over het behaalde niveau.

Wij proberen de intelligentietests zo veel mogelijk in de ochtend af te nemen, omdat mensen dan over het algemeen nog het meest geconcentreerd en alert zijn. Toch ontkomen wij er niet aan om soms ook intelligentietests in de middag te geven. Probeer voor aanvang van de test de benodigde concentratie op te brengen en vraag desnoods om een kleine pauze om er weer even fris tegenaan te gaan. Intelligentietests zijn voor de meeste deelnemers een spannend onderdeel van de assessmentdag. Hoewel een inschatting van het werk- en denkniveau een onderdeel vormt van het assessment, is het beslist niet het enige waarnaar gekeken wordt. Bedenk dat één slechte test nooit allesoverheersend is en dat wij ook altijd andere onderdelen en indrukken meenemen in ons oordeel.

#### **Vorbereiding op de intelligentietests:**

Het kan helpen om wat intelligentietests te oefenen, zodat u weet wat u te wachten staat. U vindt op onze site voorbeeldvragen van tests die u bij ons kunt krijgen. Kijk daarvoor op: [www.berenschot.nl](http://www.berenschot.nl). Vervolgens kiest u voor Onze expertise, Portfolio ABC en daarna Assessment & Development.

Verder vindt u oefeningen op verschillende sites zoals:

- [www.123test.nl](http://www.123test.nl)
- [www.intermediair.nl](http://www.intermediair.nl)
- [www.test.pagina.nl](http://www.test.pagina.nl)



#### *Het persoonlijkheidsonderzoek*

Door middel van persoonlijkheidsvragenlijsten krijgen wij zicht op uw karaktereigenschappen en persoonlijke voorkeuren. Deze vragenlijsten meten stabiele persoonlijkheidskenmerken zoals extravertie, dominantie of prestatiegerichtheid. Bij een persoonlijkheidsvragenlijst zijn er geen goede of foute antwoorden mogelijk. Blijf vooral dicht bij uzelf in het beantwoorden van de vragen.

Bij de ene vragenlijst wordt u gevraagd om aan te geven of een bepaalde uitspraak in meerdere of mindere mate past bij u als persoon. U geeft dan een score tussen de 1 en de 5 ('helemaal niet eens' tot 'helemaal eens'). Een voorbeeld is: 'Ik neem graag het voortouw'. Probeer bij de vragen te denken aan hoe u doorgaans bent en in de meeste gevallen zult reageren. Natuurlijk zijn er uitzonderingen en zult u niet altijd en in iedere situatie het bewuste gedrag vertonen, maar laat deze uitzonderingen even buiten beschouwing en denk aan wat u meestal doet.

Bij een tweede vragenlijst wordt u gevraagd om een keuze te maken tussen vier beschrijvingen en aan te geven welke het meest bij u past en welke het minst. Het gaat dan om een 'gedwongen' keuze. Dit is voor de meeste mensen lastig, probeer

er niet te lang over na te denken en uw eerste gevoel te volgen. Blijf niet te lang wikken en wegen en sta niet te lang stil bij de vraag wat een bepaald antwoord wel of niet over u zegt.



### *De praktijksimulatie*

Een praktijksimulatie (ook wel rollenspel genoemd) geeft inzicht in uw vaardigheden en gedrag in de interactie. Hoewel de naam rollenspel wellicht suggereert dat u een toneelstukje op moet voeren, is dit niet het geval. U wordt niet beoordeeld op uw acteerkwaliteiten, maar op uw gedrag.

U krijgt circa tien minuten voorbereidingstijd om een korte situatieschets en een opdracht te bestuderen. Na deze voorbereiding wordt u gevraagd om een gesprek te voeren met bijvoorbeeld een medewerker, een collega of een klant. Meestal is er sprake van een probleem of een klacht. Dit gesprek duurt doorgaans tien minuten. Uw gesprekspartner is er niet op uit om u dwars te zitten of om u onderuit te halen, maar heeft als doel om u de kans te geven om uw vaardigheden zo goed mogelijk te laten zien. Hoe hij of zij reageert hangt af van het gedrag dat u oproept. U doet er dan ook het beste aan om zo veel mogelijk te handelen zoals u ook in andere situaties zou doen. Sommige deelnemers willen op basis van eerdere ervaringen of feedback proberen te bewijzen dat zij bepaald gedrag wel degelijk kunnen vertonen of nalaten. Bedenk wel dat dit geforceerd over kan komen. Ook hier geldt weer dat u het beste zo dicht mogelijk bij uw natuurlijke gedrag kunt blijven. Er is niet één juiste manier voor het voeren van een dergelijk gesprek. Ieder doet het op zijn eigen manier en dat is ook juist de bedoeling. Natuurlijk heeft u kwaliteiten, maar ook valkuilen en die mogen beide gezien worden. Het gedrag dat u laat zien, beschouwen wij als voorspeller van toekomstig gedrag. Heeft u als leidinggevende de vaardigheden om medewerkers aan te sturen, maar ook om ze te coachen en te motiveren, laat dan tijdens de simulatie zien hoe u dat in de praktijk doet. Heeft u nog geen ervaring in bijvoorbeeld leidinggeven, maar zou u wel graag willen doorgroeien naar een leidinggevende functie, ook dan is een assessment van waarde. Juist dan is het van belang om uzelf te zijn, zodat zichtbaar wordt wat u gemakkelijk afgaat, maar ook wat u nog moet leren en waar uw ontwikkelpunten liggen.

### **Einde van de dag: het nagesprek**

Aan het eind van de dag heeft u een nagesprek met de psycholoog die u tijdens de dag begeleid heeft. Doorgaans zult u rond half vijf klaar zijn met het programma. Omdat de psycholoog de resultaten moet wegen en tot een beoordeling moet

komen, kan het zijn dat u enige tijd moet wachten voordat u het nagesprek heeft. Voor u hangt er doorgaans veel af van de uitkomsten van het assessment, omdat die mede bepalend zijn voor het verdere verloop van uw loopbaan. De psychologen zijn zich hier terdege van bewust en gaan uiterst zorgvuldig om met het afwegen van alle bevindingen.

In het nagesprek hoort u ongetwijfeld een aantal zaken die u herkent en wellicht ook dingen die nieuw voor u zijn. Het kan ook zijn dat u geconfronteerd wordt met minder plezierige informatie. Wij vinden het heel begrijpelijk als u dan even tijd nodig heeft om dat te verwerken. Daar is op dat moment dan ook ruimte voor. Probeer goed te luisteren en vraag desgewenst om verduidelijking en voorbeelden. Bedenk ook dat u het assessment niet hoeft te zien als iets dat u lijdzaam moet ondergaan. Het is ook een bijzondere kans op meer zelfinzicht. U krijgt feedback, iets dat niet iedereen dagelijks krijgt en u verder kan helpen met uw eigen ontwikkeling. Zoals een leraar van de middelbare school ooit zei: “in het gekste geval steek je er iets van op”.

Het assessment is mede bedoeld om zicht te krijgen op uw aandachts- en ontwikkelpunten. De organisatie wil veelal investeren in uw ontwikkeling en wil u verder helpen in uw loopbaan. Mogelijk is het assessment daarbij een startpunt. Zie het als een foto die van u gemaakt wordt. Hier staat u nu en dit is nodig om u verder te brengen.

## DE RAPPORTAGE

Na het assessment volgt na circa vijf werkdagen een schriftelijke rapportage. Hierin staan de bevindingen die u in het nagesprek heeft gehoord beschreven en dit is het tastbare resultaat van uw assessment. Het rapport bestaat uit een advies, een beschrijving van uw persoonlijkheid, de intelligentieresultaten en de gemeten vaardigheden. Ook vindt u een overzicht en de beoordeling van de gemeten competenties terug in de rapportage.

Volgens het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) heeft u bepaalde rechten aanzien van deze rapportage. U heeft recht op een exemplaar van de rapportage en kunt aangeven of u het ermee eens bent dat de opdrachtgever deze eveneens ontvangt. U heeft desgewenst recht op voorinzage, waarmee u de rapportage eerst in kunt zien voordat u beslist of u akkoord gaat met het verzenden van de rappor-

tage aan de opdrachtgever. Daarbij heeft u geen redactionele rechten en u kunt dus geen aanpassingen maken in de tekst. Wel kunt u met vragen en opmerkingen over de conceptrapportage altijd terecht bij de psycholoog. Ook heeft u het recht om de rapportage te blokkeren. Stel dat u het oneens bent met de bevindingen of denkt dat het voor u schadelijk is om de rapportage aan de opdrachtgever te sturen, heeft u het recht om te blokkeren. Wij doen dan geen enkele uitspraak over de resultaten en het advies van het onderzoek naar de opdrachtgever. Uiteraard is het dan vaak wel lastig voor u om met de opdrachtgever in gesprek te blijven. Uiteindelijk is het uw keuze en dus ook aan u om te bedenken wat de beste strategie is.

Wanneer u na de dag van het assessment nog vragen heeft over de definitieve rapportage, kunt u contact opnemen met de psycholoog die verantwoordelijk is voor het assessment. Dit kan zowel telefonisch als door middel van een persoonlijk gesprek. U heeft tot een jaar na de datum van het assessment de mogelijkheid om erop terug te komen en te overleggen met de psycholoog.

## MEERDERE METINGEN, MEERDERE BEOORDELAARS

Wij horen wel eens: “zo’n assessment is toch maar een momentopname”. En tot op zekere hoogte klopt dat ook, maar het zijn wel meerdere momenten. De dag bestaat uit verschillende metingen die samen doorgaans een goed en betrouwbaar beeld geven van uw kwaliteiten en aandachtspunten.

De verschillende simulaties, vragenlijsten, gesprekken en tests worden aan het einde van de dag gecombineerd om tot een eindconclusie te komen. De beoordelingen komen van meerdere psychologen, want er zijn minimaal drie psychologen die u op verschillende momenten op de dag zien. Intelligentie en persoonlijkheid zijn over de tijd vrij stabiel, dus verschillen niet per dag. En ook de vaardigheden die u in de loop der tijd heeft opgebouwd zullen niet van het ene moment op het andere veranderen.

## ONAFHANKELIJK

Voor ons allemaal geldt dat we met de ene persoon sneller een ‘klik’ hebben dan met de ander. Weet wel dat het advies dat volgt op uw assessment niet afhangt van de mate waarin u het kunt vinden met de psycholoog. Wij zijn wel kritisch, maar vooral ook onafhankelijk in onze opstelling. Wij hebben geen belang bij de uit-



komst van het assessment. Onze rol is adviserend en de uiteindelijke beslissing over aannahme of bevordering wordt door de opdrachtgever genomen. Het kan dus ook zijn dat deze het advies, of het nu positief of negatief is, naast zich neerlegt.

Wij vinden het belangrijk dat u een eerlijke kans krijgt om uzelf te laten zien en doen er alles aan om u als deelnemer optimaal tot uw recht te laten komen.

### **VERTROUWELIJK**

Berenschot gaat vertrouwelijk om met uw gegevens. Wij rapporteren uitsluitend aan u en rapporteren alleen aan de opdrachtgever als u daar schriftelijk toestemming voor heeft gegeven. Zonder uw toestemming wordt uw rapport niet aan derden verstrekt. Wij verstrekken alleen informatie die betrekking heeft op het doel van het onderzoek. Uw gegevens worden bij Berenschot in een afgesloten ruimte bewaard. De bewaartermijn is twee jaar. Na deze termijn worden uw gegevens vernietigd.

### **BEROEPSCODE**

Alle psychologen bij Berenschot zijn geregistreerd bij het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP), de beroepsvereniging die onder meer een college van toezicht heeft die klachten over psychologen behandelt. De psychologen van Berenschot werken volgens de beroepscode van het NIP. In de beroepscode van psychologen staan ook allerlei zaken beschreven die een ethische en integere behandeling waarborgen. Zo heeft u recht op inzage, nabespreking en blokkade van het rapport. Ook als u zich in de assessmentprocedure onethisch behandeld voelt, is er de mogelijkheid om zich tot het NIP te wenden. Als u hier meer over wilt weten, kun u het beste kijken op de site van het NIP: [www.psynip.nl](http://www.psynip.nl).

In geval van klachten is het raadzaam om deze eerst te bespreken met de psycholoog. Als u er samen niet uitkomt kunt u overwegen een klacht in te dienen bij het college van toezicht.

Deze commissie behandelt overigens geen klachten over de inhoudelijke uitkomst van het assessment, maar richt zich op zaken rondom de procedure.

Klachten kunnen worden ingediend bij de Commissie van Toezicht van het NIP, Postbus 9921, 1006 AP AMSTERDAM. Telefoon: (020) 410 62 22.

### **TOT SLOT**

Wij hopen dat u door het lezen van dit boekje meer inzicht heeft gekregen in hoe een assessment verloopt en wat u kunt verwachten. Wij zien u binnenkort graag bij ons verschijnen en wensen u een succesvolle en leerzame dag toe.

Tot slot sluiten wij af met enkele citaten van deelnemers die bij Berenschot op assessment zijn geweest.

**Citaten van deelnemers:**

*“Ik vond het een zeer goed georganiseerde dag en voelde me gastvrij ontvangen.”*

— medewerker personeelsadministratie

*“Professioneel, zakelijk en tegelijkertijd persoonlijk en ongedwongen.”* — salesmanager

*“Het was een nuttige en leerzame dag. De beoordeling was een bevestiging van mijn zelfbeeld. De ontwikkelpunten wil ik gaan bespreken met mijn leidinggevende.”* — beleidsmedewerker

*“Ik vond het nagesprek confronterend. De ontwikkelpunten waren niet nieuw, maar blijkbaar hardnekkig. Ik kreeg goede tips om ze te blijven aanpakken.”* — regional operations director

*“Het was wel veel wachten tussendoor. Op zich niet erg, maar als ik het van tevoren had geweten dan had ik wat te lezen mee kunnen nemen.”* — hoofd beeldende kunst

*“Het was redelijk pittig, maar zeker goed te doen.”* — coördinator helpdesk

*“Jullie maken duidelijk dat niet alleen de opdrachtgever, maar ook de kandidaat baat kan hebben bij de uitslag.”* — general manager

*“Een dag die voorbij gevlogen is.”* — teamleider operations

*“Ik had het idee dat de opdrachten en de toenadering aansloten bij de functie, dat werkte motiverend.”* — directeur auditdienst

*“Ik vond het leuk om te doen, de zenuwen vooraf waren niet nodig geweest.”* — P&O-adviseur

Berenschot Groep B.V.

Europalaan 40  
3526 KS Utrecht  
T +31 (0)30 291 68 42  
E aeno@berenschot.com  
www.berenschot.nl

Delflandlaan 1  
1062 EA Amsterdam

Berenschot is aangesloten bij E-I Consulting Group.