

De assessmentgids compact

Van Wim Bloemers verscheen eveneens bij
Ambo|Anthos *uitgevers*

Het psychologisch onderzoek
De kleine assessmentgids
De nieuwe assessmentgids

Meld je aan voor onze nieuwsbrief om op de hoogte te blijven van
de nieuwste boeken van Ambo|Anthos *uitgevers* via
www.amboanthos.nl/nieuwsbrief.

Wim Bloemers

De assessmentgids compact

Ambo|Anthos
Amsterdam



www.assessmentanarchy.com

ISBN 978 90 263 3591 4

© 2010, 2017 Wim Bloemers, Amsterdam

Omslagontwerp Studio Jan de Boer

Omslagillustratie © plainpicture / Lubitz + Dorner

Foto auteur © Merlijn Doomernik

Verspreiding voor België:

Veen Bosch & Keuning uitgevers nv, Antwerpen

Inhoud

Vooraf 7

- 1 **Intro** 9
Beschouwing: Het is tijd voor een nieuwe vorm van assessment 13
- 2 **Assessmentvoorbeelden** 15
- 3 **Wat is een assessment?** 22
- 4 **Wanneer krijg je met een assessment te maken?** 24
Beschouwing: La La Land of Manchester by the Sea? Pas op voor ontwikkelassessments 28
- 5 **Wat is de waarde van een assessment?** 31
- 6 **Waaruit bestaat een assessment?** 34
- 7 **Wanneer moet je een assessment doen en wanneer niet?** 37
Beschouwing: Competentiegeleuter 44
- 8 **Wat mag je verwachten van een goed uitgevoerd assessment?** 55
- 9 **De voorbereiding. Hoever moet je gaan?** 59
- 10 **Tips voor intelligentietests** 61
Beschouwing: Emotionele intelligentie is gezeik 67
- 11 **Tips voor persoonlijkheidsvragenlijsten** 71
Beschouwing: The Good, the Bad and the MBTI: Waar blijven al die eikels toch? 74
Een Big Six-oefenlijstje 77

- 12 Tips voor het interview** 80
Beschouwing: Hoe kom je erachter of iemand integer genoeg is? 83
- 13 Tips voor rollenspelen** 86
- 14 Tips voor het lezen van het assessmentrapport en het nagesprek** 93
- 15 Assessmentevaluatielijst** 96
- 16 Klachten over een assessment? Wat te doen?** 99
- 17 Assessmentchecklist: een overzicht of je al het noodzakelijke hebt gedaan** 101
Beschouwing: Fuck de zogenaamde onderzoekscrisis in de psychologie! 102
- 18 Uitvoerige richtlijnen voor assessment: waaraan moet een professioneel en goed uitgevoerd assessment voldoen?** 106
Beschouwing: Spuug, spiertrekkingen en biomedisch dieptegepruttel 115
- 19 Extra intelligentieoefeningen, voor twijfelaars** 120
- Relevante literatuur 129
- BIJLAGE 1 Verklaring persoonlijkheidsvragenlijst 131
- BIJLAGE 2 Gratis oefensites van assessmentbureaus en voorlichtingssites 133
- BIJLAGE 3 Betaalde oefensites 135
- Bronnen bij de beschouwingen 137
- Oplossingen 141

Vooraf

Omdat het heel goed mogelijk is om je voor te bereiden op een assessment is er een ware industrie ontstaan op dit gebied: oefenboeken, oefensites, oefenprogramma's van bureaus, het kan niet op. Via *webbased testing* is er een onnoemelijk aantal mogelijkheden op het web om te oefenen. Je kunt nu dagenlang of zelfs wekenlang voor een beperkt bedrag testjes maken tot je er letterlijk door afgestompt raakt.

Aan de ene kant is dat begrijpelijk: een assessment is belangrijk, het kan bepalend zijn voor je verdere leven, dus dat je je goed voorbereidt klinkt logisch. Maar hoever moet je daarin gaan? En heeft het überhaupt zin? Zijn oefensites allemaal betrouwbaar? Hoe zinnig is het bijvoorbeeld om voor tien tot honderd euro een maand lang op een website allerlei intelligentietests te maken omdat je dan zogenaamd gegarandeerd een hoger IQ scoort? Het doen van een assessment wordt op deze manier een soort wedstrijd die je per se moet winnen. Maar uiteindelijk kun je zo alleen maar verliezen, en verlies je vooral van jezelf omdat je je laat leiden door angst en valse beloften.

Een goede voorbereiding op een assessment is een middel en geen doel. Vanuit die gedachte schreef ik ooit *De nieuwe assessmentgids*, om kandidaten voor een assessment zo goed mogelijk te laten presteren. Het boek presenteert een diepgaand en uitgebreid overzicht van alles wat met assessment te maken heeft, waardoor je als kandidaat een volwaardig gesprekspartner

van de assessmentpsycholoog kunt worden. Het heeft zijn succes bewezen, maar ik denk nu dat de markt is doorgeschoten en dat we tot bezinning moeten komen wat betreft voorbereiding op een assessment. Door een goede voorbereiding kun je je score wat verhogen, dat is bewezen. Je wordt niet langer overvallen door een test, maar je bent alert en voorbereid op het soort opgaven dat je krijgt. Vergelijk het met je bed uit gesleurd worden tegenover fris en geconcentreerd klaarstaan in de startblokken. Maar je moet het verder wel zélf doen, vertrouwend op je eigen vermogens. Ik denk dat je er als kandidaat voor een assessment baat bij hebt om te vertrouwen op je eigen talenten, op wat je structureel meebrengt aan denkvermogen en gedrag. Een vertrouwen in jezelf zonder naïef te worden. Dus niet een maand lang jezelf pijnigen met de ene na de andere test, maar een korte, compacte indicatie krijgen van waar je staat ten opzichte van een assessment.

Je vindt in deze compacte gids de belangrijkste kennis om optimaal te profiteren van een assessment. Ook al levert dat niet altijd een baan op, je leert in een goed uitgevoerd assessment steeds beter waar dan wel je toekomst ligt en waar je beter tot je recht komt. Dat heet wijsheid, en dat is nog net even belangrijker dan intelligentie of persoonlijkheid.

Dit boek is de opvolger van *De kleine assessmentgids*. De compacte intelligentietest op het einde is een iets uitgebreide versie van die uit *De kleine assessmentgids*, maar de tekst is geheel nieuw.

NB: De termen ‘intelligentie’ en ‘cognitieve capaciteiten’ worden in dit boek afwisselend gebruikt, maar de laatste valt te prefereren. Intelligentie is geen ‘ding’ dat we kunnen aantonen in de hersenen of zo. Het verwijst altijd naar de complexiteit en ‘kwaliteit’ van een bepaalde handeling.

Intro

Een goed uitgevoerd assessment legt de (onderliggende) structuren bloot in je denken, voelen en gedrag. Die structuren zijn gevormd door je aanleg en jarenlange ervaring, leren en rijping en ze liggen na je twintigste voor het grootste deel vast. Echt slimmer word je niet meer (wel wijzer hopelijk) en je persoonlijkheid gaat ook niet echt meer veranderen, afgezien van ouderdomsslijtage dan, en doordat je in sommige gevallen misschien heel bijzondere en extreme dingen meemaakt. Je kunt je intelligentie en persoonlijkheid niet even veranderen door heel veel te oefenen met tests en vragenlijsten. Wat je wel kunt bereiken is dat je een voor jou optimale prestatie levert. Goed begrijpen wat er van je verwacht wordt, snel en nauwkeurig denken en handelen en fit en gemotiveerd zijn voor de test spelen daarbij een belangrijke rol. Door te oefenen leer je wat er van je verwacht wordt, je leert te denken in termen van de testopgaven waardoor je maximaal kunt gaan presteren. Bijna altijd houdt dat in: heel precies waarnemen waaruit een opgave bestaat, snel informatie verwerken en dan snel beslissen wat het goede antwoord is. Intelligentietests zijn dus primair gericht op productiviteit: in een korte tijd zoveel mogelijk juiste beslissingen nemen. Het idee is dat dat een goede afspiegeling is van wat je tijdens je werk ook doet.

In een assessment wordt dus vooral onderzocht hoe snel je problemen op kunt lossen en wat typerend gedrag voor je is: intelli-

gentie (cognitie) en persoonlijkheid. Het gaat bij intelligentie-tests niet om simpel stampwerk, zoals bij een proefwerk; het gaat juist *niet* om specifieke kennis van een bepaald onderwerp, maar om je algemene onderliggende leervermogen. En dat vermogen staat los van hoe je je voorbereidt, want dat vermogen heb je nu eenmaal (of niet). Hetzelfde geldt in iets mindere mate voor je persoonlijkheid, zeg maar je karakteristieke gedrag. Je kunt tijdens een assessment wel gemaakt vriendelijk of juist dominant gaan doen omdat je denkt dat dat effectief overkomt, maar een assessmentpsycholoog ziet in zo'n geval al snel dat je geforceerd en onnatuurlijk gedrag vertoont. Dat levert dus niets op, hooguit een teleurstelling. Wat wél iets kan opleveren, is je verdiepen in de structuur van effectieve communicatie: wat moet ik doen om effectief te zijn in een interview of rollenspel? Daarbij gaat het over specifiek gedrag en dat kun je tot op zekere hoogte leren door te oefenen en je bewust te worden van je eigen gedragsstijl. Maar de harde kenmerken van je gedrag (je karakter) daar zit je aan vast. Die komen vooral in stresssituaties naar boven (als iemand uit zijn of haar comfortzone gehaald wordt): dat is een goed middel om te zien hoe snel je in nieuwe situaties kunt leren. En dat is wat er in assessments gebeurt.

Wil je daadwerkelijk beter 'leren' te leren, doe dan het volgende:

- Zoek nieuwe uitdagende situaties op.
- Luister naar anderen, leer redeneren en leer zaken vanuit verschillende invalshoeken te bekijken.
- Probeer uit nieuwe ervaringen algemene principes af te leiden, dus verbind nieuwe kennis aan bestaande kennis. Doe dit zo bewust mogelijk: wat doe je? Waarom? Met welk resultaat?
- Ontwikkel strategieën om je zwakheden te compenseren. Focus op je sterke punten.

Bron: Adey e.a. 2007.

Dus trap niet in achterlijke verkooppraatjes over dat je intelligenter wordt door een bepaald oefenprogramma te volgen. Alleen domme mensen trappen daarin.

Het probleem met wat ik ziekelijke of schoolse voorbereiding noem, is dat er wordt gedaan alsof je een totaalpakket nodig hebt met daarin voor alle noodsituaties tijdens het assessment een hulpmiddel. Deze voorbereiding is gebaseerd op angstdenken en een gebrek aan zelfvertrouwen. Zo'n pakket heb je helemaal niet nodig. Wat je nodig hebt is vertrouwen in jezelf, fitheid en scherpzinnigheid, plus een beeld van hoe je jezelf ziet in relatie tot de gevraagde werkzaamheden en mogelijke ontwikkelingen daarin.

Vooraf in webbased assessmenttrainingen wordt gepretendeerd dat een assessment een soort overhoring is en dat alles wat gevraagd kan worden er van tevoren in gestampt moet worden. Maar een assessment is geen overhoring van iets wat je geleerd hebt. Een assessment is niet gericht op wat je in het verleden hebt geleerd, maar op het voorspellen van je toekomstige gedrag. In een assessment zul je altijd met nieuwe onverwachte situaties geconfronteerd worden, omdat juist je reactie op die situaties iets zegt over je intelligentie en persoonlijkheid. En assessmentorganisaties zijn niet gek. Zij weten ook wel dat wanneer iemand zich suf heeft zitten oefenen op dezelfde test die in het assessment wordt afgenomen, hij of zij een niet-representatieve score kan halen, al was het alleen maar omdat deze kandidaat een (groot) aantal van de opgaven herkent en deze zo uit zijn geheugen kan oplossen. Zo wordt een intelligentietest of een assessment een geheugentest, en daar zijn ze niet voor bedoeld. En als je door heel veel te oefenen en herkenning extreem goed scoort op een test, terwijl je werkelijke niveau een stuk lager is, dan val je op je werk binnen een maand door de mand.

Moderne intelligentietests bestaan uit heel veel wisselende opgaven, die vaak snel oplossen in moeilijkheidsgraad. Je moet daarbij kunnen terugvallen op je harde probleemoplossend ver-

mogen, niet op iets wat je er even in gestampt hebt. En meer nog moet je vertrouwen hebben in je eigen kunnen: je bent al zo ver gekomen, hoe groot is dan de kans dat het nu opeens mis zou gaan? Ja, misschien als er een veel betere kandidaat opduikt, maar dat risico bestaat altijd, dus daar hoeft je je geen zorgen over te maken. Ga uit van je eigen mogelijkheden en kracht.

Wat is dan wel belangrijk om te weten over een assessment? Wat is zinnige basiskennis die noodzakelijk is om een assessment zo goed mogelijk door te komen en er zoveel mogelijk uit te halen voor jezelf? Daarover gaat dit boek.

BESCHOUWING

Het is tijd voor een nieuwe vorm van assessment*

In 2013 ontwikkelden Hogan en collega's een nieuw model voor loopbaanontwikkeling, het zogenaamde RAW-model¹. Dat model zegt dat organisaties vooral kandidaten willen die prettig zijn om mee samen te werken (Rewarding), die snel kunnen leren en presteren (Able) en die gemotiveerd zijn (Willing). In het Nederlands werd het model al snel bekend onder de tot de verbeelding sprekende naam PIG: Plezierig, Intelligent en Gemotiveerd.

Maar hoe selecteer je werknemers met die kwaliteiten?

Er is heel veel onderzoek gedaan naar het effect van alle mogelijke vormen van bedrog die gegadigden plegen tijdens een assessment. Het gaat dan om bluffen, liegen, vervalsen, impression management en wat er verder voor 'slecht' of 'oneerlijk' gedrag bestaat om assessment-uitkomsten te beïnvloeden. De hoop is dat het in kaart brengen van dit verschijnsel het makkelijker maakt 'echte' of 'eerlijke' kandidaten te kunnen onderscheiden van bedriegers². Maar als je kijkt naar het RAW- of PIG-model, dan zie je dat organisaties juist vooral kandidaten willen die erg goed zijn in impression management en die dat minstens 40 uur per week kunnen volhouden.

Dus waarom moeten assessmentpsychologen zich dan blijven richten op het 'ontmaskeren' van kandidaten en het speuren naar die ene eerlijke en oprechte persoon, die vervolgens in no time wordt afgemeten tussen de raderen van de doortrapte organisatiepolitiek?

* Deze beschouwing verscheen eerder in gewijzigde vorm op LinkedIn als: 'It's time for a new assessment paradigm'.

Wat heeft het voor zin om deelnemers van een assessment lastig te vallen met leugenschalen en integriteitsvragenlijsten? We moeten echt eens ophouden ons uitsluitend te richten op de kandidaat en hem of haar als een soort randdebiel te behandelen. De deelnemers aan een assessment zijn niet gek, en ze solliciteren niet bij een organisatie omdat ze even niks beters te doen hebben.

Assessmentpsychologen zouden zich meer moeten richten op de cultuurkenmerken van de werkomgeving in plaats van op de psyche en het gedrag van de kandidaat. Want in een 'open' organisatiecultuur wordt destructief, crimineel en andersoortig verwerpelijik gedrag – gedrag dus waar in het 'klassieke' assessment een kandidaat op gescreend wordt – niet geaccepteerd, en zal een kandidaat die dergelijik gedrag vertoont dus onmiddellijik door de mand vallen. In een dergelijike cultuur is gedrag open en beoordeelbaar, niet vanuit een paranoïde of controlegedachte maar omdat mensen (zelf) kritisch durven en kunnen zijn, en zich open en eerlijik tegen elkaar durven en kunnen uitspreken (al liggen deze organisaties niet voor het oprapen).

Hoe krijg je een open organisatiecultuur dan wel voor elkaar? Beaalde opvattingen in de klinische psychologie, zoals *Therapeutic Assessment*³ kunnen gezien worden als een startpunt van deze omslag op assessment- en organisatiegebied: samenwerking tussen assessmentpsychologen en kandidaten, waardoor de psycholoog een loopbaanadviseur wordt en het beste in een kandidaat naar boven weet te halen.

Deze op samenwerking gerichte benadering wordt ook wel 'Het Nieuwe Assessment' genoemd⁴. Het richt zich op de ontwikkelingsmogelijikheden en gaat uit van een (pro)actieve instelling van deelnemers aan een assessment. Het beschouwt kandidaten als verantwoordelijik en gemotiveerd om te laten zien welke kennis, vaardigheden en relevante eigenschappen ze in huis hebben.

Dus weg met die domme integriteitsvragenlijstjes. Ga als assessmentpsycholoog eerst de werkplek eens grondig analyseren, en ga daarna in gesprek met kandidaten over wezenlijike zaken, zonder je al te naïef op te stellen. Dat wil je van kandidaten tenslotte ook niet.

De nootcijfers verwijzen naar de bronnen achter in het boek.

Assessmentvoorbeelden

We beginnen met een aantal uit het leven gegrepen voorbeelden van assessments (goede en minder goede). Zo krijg je een beeld van wat je kunt meemaken als je een assessment gaat doen. Over het algemeen zijn er weinig tot zeer weinig klachten over assessments, maar dat zegt lang niet alles.

Assessmentervaring 1: Broddelwerk op basis van een webbased ‘assessment’

De kandidaat, Liesbeth, solliciteerde voor de functie van marketingmanager en ze had al eerder assessments gedaan, steeds met een positieve uitkomst. Ze had gesprekken met de leden van haar toekomstige managementteam gehad en het team was erg enthousiast over haar. Het assessment leek slechts een formaliteit.

Liesbeth: ‘Ik kreeg alleen webbased testjes en vragenlijsten, ik heb de mensen van het bureau nooit ontmoet. Het was een intelligentie- en persoonlijkheidstest. De conclusies hebben me enorm geschokt. Een aantal ervan was weliswaar herkenbaar, maar in andere herkende ik me helemaal niet. De resultaten waken ook af van mijn laatste assessment en mijn beoordelingsgesprekken. Voormalige collega’s en kritische vrienden deelden mijn gevoel. Daarbij waren sommige conclusies zeer kort door de bocht en suggestief, zoals de conclusie dat ik een extraverte en gesloten persoonlijkheid zou zijn of dat ik veel dominanter uit de

tests zou komen dan ik in werkelijkheid ben. Ze hebben me nota bene niet eens ontmoet. Ook zou ik mijn passie zijn kwijtgeraakt.

Twee zogenaamde “feiten” waren onjuist: er werd een verkeerde universiteit genoemd waar ik gestudeerd zou hebben en ik heb wel degelijk ervaring met leidinggeven, wat in het rapport werd ontkend. Hoe iemand zonder persoonlijk gesprek met een kandidaat tot dergelijke conclusies kan komen, vind ik nog steeds bizar. Naast deze inhoudelijke aandachtspunten zijn mijn testresultaten bovendien eerst besproken met het bedrijf en vervolgens pas met mij. Dat mag niet volgens de beroepscode van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). Kortom, de inhoud en de toon van de conclusies voelden onethisch, evenals de aanpak van het bureau.

Ik ben, voor zover ik weet, de derde kandidaat die tegen dergelijke conclusies van dit assessmentbureau aanloopt. Ik wil graag iets doen om deze praktijken te verbeteren. Voor mezelf maakt het geen verschil: de functie waar het om ging is geen optie meer. Maar ik vind het een naar idee dat er niets verandert als niemand ingrijpt. Ik hoop dat mensen zichzelf beter gaan beschermen tegen dit soort bureaus. Het is bijvoorbeeld belangrijk om te weten dat een assessmentbureau aangesloten hoort te zijn bij het NIP en dat er consequenties zijn als dat niet het geval is. Veel mensen weten dit niet.

Een volgende keer zal ik zeker niet akkoord gaan met zo'n bureau. Het bedrijf dat het bureau inhuurt moet dan waarschijnlijk wel meer betalen, maar je kunt nu eenmaal niet voor een dubbelteje op de eerste rang zitten.'

De kandidaat is terecht woedend. Het rapport over haar is amateuristisch broddelwerk en strookt niet met eerdere assessmentuitkomsten en zeker niet met haar zelfbeeld. Zij trekt bij het management van de opdrachtgever aan de bel, daar wilden ze haar immers graag hebben...

Kandidaat: 'Ik heb hun mijn vorige assessmentrapport (dat voor een groot deel sterk afwijkt van de huidige conclusies) gestuurd met de aanbeveling om ook referenties te checken bij voormalige collega's, klanten etc. Ze hebben hier niets mee gedaan en gaven aan dat het bureau immers al een aantal keren goed had gepresteerd. Maar inmiddels weet ik dat twee andere kandidaten hetzelfde hebben meegemaakt als ik. Het is mij een raadsel waarom de opdrachtgever zo'n rotsvast vertrouwen heeft in het bureau.'

Dat het bovenstaande niet op zichzelf staat, bewijst de reactie van een vriendin van de kandidaat: 'Ik heb precies hetzelfde gehad! Jaren geleden zat ik in twee procedures bij twee grote bedrijven. Alle gesprekken fantastisch en toen de testdag bij het ene bedrijf met een vreselijke vent. Een week later assessment voor de andere organisatie. Het eerste bedrijf kwam met een vernietigend rapport. Het rapport een week later was lovend en die organisatie bood me een baan aan. Toen ik dat voorlegde aan de assessor van de eerste organisatie zei die doodleuk: "Je hebt goede en slechte bakkers, het brood is bij de een nou eenmaal beter dan bij de andere." Nachtmerries heb ik ervan gehad!'

Assessmentervaring 2: Het kan verkeren

Louis: 'Ik heb in totaal zo'n vijf assessments afgelegd, in de periode van 1995 tot heden. Je mag dus spreken van ervaring. Ook heb ik een keer als coassessor mogen functioneren. Heel leuk om te doen!

Ik kan niet anders zeggen dan dat de behandeling tijdens mijn laatste assessments bijzonder vriendelijk was. Er was een prettige sfeer en wij, de deelnemers, konden in aparte ruimtes de tests afleggen. Die tests, waaronder analogieën, cijferreeksen, persoonlijkheidsvragenlijsten (vijf stuks!), vragen die appelleerden aan non-verbale abstractie (samenhang in een reeks figuurtjes ontdekken) en commercieel inzicht werden op een pc gedaan. Allemaal heel duidelijk. Je kon terugbladeren in al gegeven antwoor-

den om zo alles nog even na te lopen en je kon je eigen tempo bepalen. Zo kon je ook een rustpauze inlassen als je dat wilde. Natuurlijk moesten er ook tests onder tijdsdruk gemaakt worden. Maar als je hiermee klaar was, kon je (naar behoefte) pauzeren.

Het rollenspel werd uitgevoerd door twee personen, een acteur en een observator. Het kwam op mij over als een geoliede, routineuze samenwerking. Ik kreeg van tevoren een scenario en twintig minuten om dat te bestuderen. Het ging over een collega die mij had opgeleid, maar die zich bleef bemoeien met mijn werk. Belangrijk was het gegeven dat ik op zijn oude functie was terechtgekomen en dat de collega het in zijn nieuwe functie niet naar zijn zin had. Een heel realistisch gegeven vond ik, dat op een reële manier door de acteur gespeeld werd. Ik heb het ook wel anders meegemaakt. Sommige acteurs gaan zo op in hun rol dat het niet meer realistisch is wat ze doen. Ze zijn zo vasthoudend dat hun gedrag niet geloofwaardig is. Dat gebeurde in een van mijn eerdere assessments, voor een functie waarin het omgaan met weerstand, cultuurverandering en coaching belangrijk was. De weerstand in het rollenspel van de acteur was toen zodanig dat het enige hulpmiddel in een praktijksituatie een executie leek! Als kandidaat ben je erg kwetsbaar. Ik voelde mij onveilig en onderuitgehaald. Ik zou nu anders reageren en bijvoorbeeld zeggen dat ik op deze manier niet met hem kan werken.

De psychologen waarmee ik te maken kreeg, waren lid van het NIP en handelden volgens de regels. Ik werd gewezen op mijn recht om de rapportage te laten vernietigen en ik kreeg een mondelinge toelichting op het conceptrapport. Overigens heb ik bij een ander assessmentbureau meegemaakt dat ik om vernietiging van het rapport had verzocht, waarna bleek dat dit toch was doorgestuurd naar de opdrachtgever.'

Assessmentervaring 3: Onacceptabel gepruts voor de functie van sectorhoofd gezondheidszorg

Ilona: ‘Eind september zag ik een advertentie. Na een telefoontje met de directeur heb ik schriftelijk gesolliciteerd. Heel netjes kreeg ik een ontvangstbevestiging en in de derde week van oktober een uitnodiging voor het sollicitatiegesprek. Bijgevoegd was het jaarverslag waaruit ik voor mezelf een aantal opmerkingen en vragen haalde voor het gesprek. Dat gesprek werd echter gevoerd door een arbeids- en organisatiepsycholoog van een extern bureau, waardoor ik met vakinhoudelijke vragen dus niet echt verder kwam. Wel werd ik na dit gesprekje gevraagd om wat “tests” op de computer te maken. Zeer vreemde vragen zoals: “Ik word altijd opgewonden bij het zien van iemand van het andere geslacht” of: “Ik ben in groepen altijd haantje-de-voerste en dring mijn mening altijd op aan anderen”. Twee tests met ik weet niet hoeveel vragen die ik binnen een halfuur moest afronden.

Halverwege de week werd ik gebeld met de mededeling dat ik werd uitgenodigd voor het assessment, op een maandag om 9.00 uur in 's-Graveland bij Hilversum. Het was in een oud herenhuis in de bossen, vieze oude stoelen en het was verschrikkelijk koud. We waren met zijn zessen overgebleven en het duurde even voordat het me daagde dat het ging om twee openstaande vacatures: drie voor de ene functie en drie voor de andere.

Nou, dit was de dagindeling:

- 1 Eerst moest je vertellen wie je was, wat je deed en wat voor doelstelling je had voor deze dag. Daarna moest je de belangrijkste doelstellingen met elkaar combineren en aan twee psychologen vertellen die er de hele dag bij waren (met een daarvan had ik bovenstaand gesprek gevoerd, de andere kende ik niet en van hem kreeg ik de kriebels, een heel nare man en dat stelde me niet gerust voor het verloop van de dag).
- 2 “Paardenspel”. We kregen allemaal een stukje tekst, dat de ander niet mocht lezen, maar dat we met elkaar moesten combineren, met daarna de vraag: is het een spel of een verhaal? De psycholo-

gen zeiden niets. Het ging over paarden en mensen, wie reed op welk paard op welk tijdstip van de dag.

- 3 Rollenspel. Ik had die “nare meneer” voor me, gelukkig had ik in een recente cursus wat gesprekstechnieken geleerd zodat ik voor mijn idee aardig uit de voeten kon. Ik was het eerst aan de beurt, maar het ging eigenlijk niet eens slecht – vooral niet als ik het afzet tegen de andere gesprekken, waarbij ik aanwezig was.
- 4 Iedereen werd geblinddoekt met een theedoek (stonk naar fri-tuurvet), er lag ergens een touw dat we moesten zoeken, uit de knoop moesten halen en in een vierkant op de smerige vloer moesten leggen, en dan moest één persoon op elke hoek gaan staan en twee precies in het midden.
- 5 Pauze. We vonden het alle zes een zeer vreemde vertoning. We wisten nog niet eens of we de baan wel wilden, we hadden alleen info uit het oude jaarverslag, verder was ons nog niets verteld. Ook hadden we bijvoorbeeld niets gehoord over een onkostenvergoeding.
- 6 Iedereen moest vijftig euro inleveren. Wie dat niet had moest maar door de storm even naar Hilversum om te pinnen! Eén iemand weigerde. Ik kreeg samen met iemand anders het beheer over het geld. Als beheerders was het onze taak het geld enkel voor onszelf te houden.
- 7 Individuele opdracht. Ik moest steeds dezelfde zin herhalen en door wisselende intonatie de ander van mij “wegjagen” of terug laten komen. Iemand anders moest zijn overredingskracht gebruiken om een psycholoog van de ene in de andere stoel te krijgen, weer iemand anders moest een stukje tapijt fysiek verdedigen tegen een psycholoog.

De vrijdag daarop was de nabespreking. De heren wilden dit gezamenlijk doen dus dit kostte weer een halve dag. Na protesten werd aan alle kandidaten een halfuur toegewezen. Ik kreeg op vier velletjes een overzicht van wat de organisatie zocht en twee velletjes met wat ze bij mij niet hadden gezien. Het advies was: niet benoemen. Daarna gingen we het nog nabespreken met de he-