

'De next-generation assessments zijn volledig game based'

Bas van de Haterd

Game-based assessment:

uitmuntend cv

VERSUS

geniale kandidaat

Game-based assessmenttechnieken via online serious games voor werving en selectie bestaan al een tijdje, maar lijken nu (pas?) echt voet aan de grond te krijgen. Beurshandelaar IMC gebruikt online games bij het werven en selecteren van talent. “Je krijgt beter inzicht in de cognitieve vaardigheden”, zegt Dorine van der Schalk van IMC. En: “Een mismatch kunnen we ons niet veroorloven.”

Per jaar neemt de beurshandelaar tien traders aan die op de beurs handelen in financiële instrumenten. Aangeboren talent is belangrijker dan een diploma wiskunde of econometrie, want het echte ‘traden’ leert iemand vooral in de praktijk, legt Van der Schalk uit. “Minder dan één procent van de sollicitanten wordt aangenomen.”

DE SLIMSTE KOPPEN

“Wij werven de slimste koppen van Europa”, zegt Van der Schalk. De afgelopen drie jaar testte ze de game-based assessmentmethode van BrainsFirst als selectiemethode door die parallel in het wervingsproces mee te laten draaien en de resultaten te vergelijken. De resultaten zijn zo positief dat begin maart een eerste game-campagne online ging via social media. “We willen graag werven op basis van wat iemand kan en niet op basis van zijn cv en diploma’s. Maar het is meer dan een filter, want je wilt geschikte mensen vinden en niet mensen die de test goed doen. Dus kandidaten die voldoen aan het cognitieve profiel. Denk aan: snel informatie kunnen verwerken, beslissingen nemen en tegen verandering kunnen. Dat kan je niet trainen, dat is aanleg.”

UITKOMSTEN

Zelfstandig adviseur Bas van de Haterd helpt bedrijven om slimmer te werven, onder andere door talent van mensen beter te herkennen. “Technologie helpt daarbij. Een tool als BrainsFirst meet alle zestien cognitieve kwaliteiten, waar je met een IQ-test niet verder komt dan drie of vier, afhankelijk van de test. Het onderliggende algoritme maakt de uitkomsten zichtbaar en toont de kwaliteiten van de sollicitant. Dat koppel je aan wat je nodig hebt voor een functie. Het is een andere manier om naar een sollicitant kijken. De next-generation assessments zijn volledig game based.”

ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Sommige partijen zeggen dat ze artificial intelligence (AI) gebruiken in een algoritme, maar dat is volgens Van de Haterd maar zeer beperkt het geval. “De leveranciers die echt gebruik maken van AI doen dat in een ‘black box’, waarbij je geen zicht hebt op de ontwikkeling van het zelflerende systeem. Dat moet je sowieso niet willen. Een goede methodiek is dat je begint met het in kaart brengen van de vereiste kwaliteiten door een grote groep functionarissen

in eenzelfde functie een test te laten doen, of door langdurig schaduw te draaien zoals IMC heeft gedaan. De informatie die dat oplevert, bouw je na in het algoritme, dat je vervolgens laat beoordelen en testen om te zien of het klopt.”

SCEPSIS

Van de Haterd kwam – en komt – bij zijn advieswerk de nodige scepsis tegen, vertelt hij. Maar altijd als er een goede pilot gedaan wordt met een game based assessment, blijkt het prima resultaten op te leveren. In één case legde iemand met een optimaal cv het tijdens de gespreksronden af tegen een onervaren starter met een honderd procent score in de game, vertelt hij. “Die starter was nooit uitgenodigd zonder de game. Hij werkt er nu ruim een jaar, tot ieders tevredenheid.” Van der Schalk: “Dat is wel de kern; we zijn geneigd ons blind te staren op cijfers, opleiding en ervaring.”

MENSELIJKE AFWIJZING

De kandidaten vinden de game leuk om te doen en waarderen het rapport dat ze na afloop krijgen, zegt Van der Schalk. “De feedback is gewoon heel positief.” Van de Haterd: “Het mooiste voorbeeld dat ik ken, is van iemand die werd afgewezen maar wel een rapport kreeg met daarin de reden van afwijzing. Die reageerde met een dankjewel en de mededeling dat het de meest menselijke afwijzing was die hij ooit ontving. En dat terwijl er geen mens aan te pas was gekomen.”

TRANSPARANT

Deze manier van werven en selecteren is ‘hartstikke transparant’ zegt Van de Haterd, zolang je de kandidaten hetzelfde rapport geeft als de wervende partij. “En er gelden dezelfde privacyregels als bij een cv.” Ook de toegepaste methode en het algoritme zijn gevalideerd. “Elke methode met een ‘black box’, waarvan ik niet weet hoe het algoritme werkt, daar werk ik niet mee.” Van der Schalk: “Wij doen de data-analyse en BrainsFirst ook, zodat we weten dat alles dubbel is gecheckt en klopt. Alle persoonsdata wordt na een bepaalde periode automatisch verwijderd.”

Zes weken na de start van de campagne hadden 108 mensen de game gespeeld, vertelt Van der Schalk. 24 haalden het vereiste niveau. Van de Haterd, nieuwsgierig: “Houd je wel de eis van het opleidingsniveau in stand?” Van der Schalk: “Goede vraag. Dat is inderdaad een lastig punt, waarover we aan het nadenken zijn.”



**We willen
graag
werven op
basis van
wat iemand
kan'**

Dorine van der Schalk