



# Algemene informatie Compare & Select



© Ixly 2024

# Inhoudsopgave

<b>1. Wat is Compare &amp; Select?</b>	<b>2</b>
<b>2. Consistente en objectieve beoordeling</b>	<b>2</b>
ACT (Algemene Intelligentie Test)	2
WPV (Werkgerelateerde Persoonlijkheidsvragenlijst)	2
<b>3. Focus en kwaliteit van het functieprofiel</b>	<b>2</b>
<b>4. Optimalisatie van competentiescores</b>	<b>3</b>
<b>5. Datagedreven technieken</b>	<b>3</b>
<b>6. Algoritme van Compare &amp; Select</b>	<b>3</b>
Matching score voor competentieprofiel	3
Matching score voor werk- en denkniveau	3
Gemiddelde matching score	3
<b>7. Functieprofielen door psychologische expertise en AI</b>	<b>4</b>

## 1. Wat is Compare & Select?

Compare & Select maakt het eenvoudiger om geschikte kandidaten voor je vacatures te vinden. Deze functionaliteit helpt je om snel de best passende personen te identificeren, zodat je een weloverwogen keuze kunt maken. Je kunt een functieprofiel samenstellen op basis van de gewenste competenties en het vereiste opleidingsniveau, of kiezen uit vooraf gedefinieerde functieprofielen die door onze experts zijn ontwikkeld.

Met behulp van algoritmes, ontworpen door psychologen, worden kandidaten zorgvuldig vergeleken en gerangschikt. Dit geeft je inzicht in wie de beste match is voor jouw organisatie.

Compare & Select is ontwikkeld om het selectieproces efficiënter te maken, zodat je snel en betrouwbaar de juiste mensen kunt vinden om je team te versterken.

## 2. Consistente en objectieve beoordeling

Onze gevalideerde assessments zorgen ervoor dat elke kandidaat op een consistente en objectieve manier wordt beoordeeld. Dit betekent dat alle kandidaten eerlijk en gelijk worden behandeld, ongeacht hun achtergrond. Voor deze matching hebben we gekozen om twee assessments in te zetten:

### **ACT (Algemene Intelligentie Test)**

De ACT-test is gekozen vanwege de betrouwbare meting van algemene intelligentie, wat een sterke voorspeller is van werkprestatie. Deze test meet verschillende aspecten van cognitieve vaardigheden en biedt een goed inzicht in het werk- en denkniveau van een kandidaat.

### **WPV (Werkgerelateerde Persoonlijkheidsvragenlijst)**

De WPV is geselecteerd vanwege de gedetailleerde analyse van werkgerelateerde persoonlijkheidskenmerken en competenties. Deze vragenlijst helpt bij het identificeren van de vaardigheden die cruciaal zijn voor succes in een specifieke functie en binnen de organisatie.

## 3. Focus en kwaliteit van het functieprofiel

We adviseren om 4-10 competenties te kiezen om de focus en kwaliteit van het functieprofiel te behouden. Een functieprofiel met minder dan 4 competenties kan een incompleet beeld geven van de vereisten. In de praktijk zijn er vaak meerdere competenties belangrijk voor goede prestaties in een functie en binnen de organisatie.

## 4. Optimalisatie van competentiescores

Wanneer meer dan 10 competenties worden meegenomen, kunnen hogere en lagere scores elkaar balanceren, wat leidt tot gemiddelde match scores. Dit maakt het moeilijker om kandidaten effectief te differentiëren. Daarom hebben we het aantal competenties gemaximaliseerd op 10.

## 5. Datagedreven technieken

Compare & Select maakt gebruik van datagedreven technieken om kandidaten snel en objectief te vergelijken en te rangschikken. Deze functionaliteit analyseert de scores die voortkomen uit de assessments en biedt een objectieve vergelijking en ranking op basis van vastgestelde functievereisten.

## 6. Algoritme van Compare & Select

Het algoritme is ontwikkeld met een vergelijking en ranking-engine die drie matching scores berekend:

1. Matching score voor competentieprofiel
2. Matching score voor werk- en denkniveau
3. Totale/Gecombineerde matching score

### Matching score voor competentieprofiel

De ideale score voor elke competentie is vastgesteld op 85. Een kandidaat die deze score behaalt, heeft een 100% match met de specifieke competentie. Scoort de kandidaat onder de 85, dan daalt de matching score. Scoort de kandidaat boven de 85, dan stijgt de score niet verder, omdat er al 100% is bereikt.

### Matching score voor werk- en denkniveau

Voor het gewenste werk- en denkniveau wordt de stenscore van de kandidaat vergeleken met de ideale stenscore, die op 8 ligt. Bij een stenscore van 8, 9 of 10 heb je 100% op dat niveau.

### Gemiddelde matching score

De totale matching score is een combinatie van de bovengenoemde scores. Hierbij krijgt elke competentie een gewicht van 1, terwijl de werk- en denkniveau matching score een gewicht van 3 krijgt. Als er bijvoorbeeld 6 geselecteerde competenties zijn, tellen deze samen twee keer zoveel mee als de score voor werk- en denkniveau.

## 7. Functieprofielen door psychologische expertise en AI

Onze functieprofielen zijn ontwikkeld door een unieke combinatie van psychologische expertise en een geavanceerd AI-framework. Een panel van interne en externe psychologen heeft diepgaande analyses uitgevoerd om essentiële competenties en cognitieve vereisten voor verschillende beroepen vast te stellen. Deze inzichten zijn vervolgens verfijnd en gevalideerd met behulp van AI, dat grote datasets analyseerde en intelligente mappings maakte tussen competenties en intelligentieniveaus. Dit iteratieve proces heeft geleid tot nauwkeurige, objectieve en toekomstbestendige functieprofielen die optimaal inspelen op de eisen van de moderne arbeidsmarkt.

## 8. Stappenplan uitvoeren Compare & Select

### 1. Opstellen van een functieprofiel

- Navigeer naar het tabblad Compare & Select in het navigatiemenu en selecteer "Functieprofielen" in het navigatiemenu.
- Stel een nieuw functieprofiel samen met de gewenste competenties en intelligentieniveau. Deze kan je instellen door op de donkerblauwe + knop te klikken "Functieprofiel toevoegen".
- Vul een functietitel in, selecteer het opleidingsniveau en selecteer de gewenste competenties die passen bij het profiel. Klik op "Aanmaken"

### 2. Selecteren van kandidaten

- Ga naar het kandidatenoverzicht
- Selecteer de kandidaten in het kandidatenoverzicht die je met elkaar wilt vergelijken.
- Klik op de "Compare & Select" button.

### 3. Matching en Resultaten

- Kies een functieprofiel uit waarmee je deze groep wil matchen
- Klik op "Resultaten"
- Er is een overzicht zichtbaar van de matching met het profiel per kandidaat.
- Optioneel: voer de openstaande acties uit om tot een compleet matching te komen met alle kandidaten:
  - Wijs ontbrekende assessments toe aan een kandidaat, indien van toepassing.
  - Stuur een reminder mail naar kandidaten die hun assessment nog niet hebben afgerond, indien van toepassing.

## 9. Zelfbeeld bij Compare & Select

Indien een kandidaat een lage (score 1 of 2) of hoge (score 9 of 10) zelfbeeldscore heeft op de WPV, wordt er een waarschuwingsicoon (!) getoond. Hieronder staat beschreven wat een lage of hoge zelfbeeldscore inhoudt en welke impact het kan hebben op de machtingscore.

Zelfbeeld zegt iets over de mate waarin de kandidaat een kritisch of een positief zelfbeeld laat zien. Een lage score geeft een zeer zelfkritische houding weer, een hoge score een positief zelfbeeld. Dit zelfbeeld kan een correcte weergave van de realiteit zijn; positieve of extraverte persoonlijkheden vullen de vragenlijst veelal op een enthousiaste manier in. Zij kiezen makkelijker voor uitersten dan personen die van zichzelf wat kritischer of bescheidener zijn. Het kan echter ook zo zijn dat door de manier van invullen het persoonlijkheidsprofiel vertekend wordt. Zo kan iemand met een kritisch zelfbeeld weleens te kritisch staan ten opzichte van zichzelf. Omgekeerd kan een hoge zelfbeeldscore ook een teken zijn van zelfoverschatting of sociaal wenselijke antwoorden.

Bij Compare & Select worden WPV scores gebruikt om een matchingscore te berekenen en is het relevant om zelfbeeldscores in ogenschouw te nemen. Een hoge zelfbeeldscore kan samenhangen met relatief hoge scores op de WPV schalen en competenties en een lage zelfbeeldscore kan samenhangen met relatief lage scores op de WPV schalen en competenties. Indien er sprake is van een hoge of lage zelfbeeldscore is het zinvol om deze scores te bespreken en de impact op de matchingscore af te wegen.