

Het Apotheekassessment

Interpretatie van de score voor leidinggevenden

Het SBA Apotheekassessment is een gevalideerde online tool die werkgevers ondersteunt bij het maken van een weloverwogen keuze tijdens de wervings- en selectieprocedure van een BBL'er.

Waarom een assessment?

Het assessment kijkt verder dan de diplomawaarden. Een diploma is niet altijd representatief voor het huidige denkniveau, vooral niet als het diploma langer geleden is behaald. De uitkomst geeft een voorspellende waarde over de leervaardigheden, kwaliteiten en ontwikkelpunten van een kandidaat op dit moment. Het apotheekassessment bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Taal- en leesvaardigheid (cognitie)
2. Algemene intelligentie en rekenvaardigheid (cognitie)
3. Werk gerelateerde persoonlijkheidsvragenlijst ofwel WPV (competentie)
4. Carrièrewaarden (competentie)

Wat is de toegevoegde waarde van het assessment?

Het assessment gaat uit van een versnelde mbo4 opleiding tot apothekersassistent binnen twee jaar. Daarom wordt het denkniveau getoetst op zowel mbo4 als hbo-niveau. Het rapport geeft een beschrijving van persoonlijkheidseigenschappen welke voortkomen uit de gegeven antwoorden. Deze zijn vergeleken met een grote groep anderen (de normgroep). De uitkomst biedt een objectievere basis voor een weloverwogen keuze. Door vooraf afspraken te maken over ontwikkelpunten worden afbreukrisico's geminimaliseerd. De subjectieve aard van beoordelingen bij zowel leidinggevenden als kandidaten moet bij de interpretatie van de data wel in beschouwing worden genomen.

Hoe interpreteren van scores?

In het verzamelrapport is een samenvatting zichtbaar van de scores op de verschillende onderdelen uit het assessment:

1. Taal- en leesvaardigheid: de score op leesvaardigheid wordt weergegeven middels de grijze balk. De middenstreep geeft de gemiddelde waarde aan t.o.v. de normgroep. Links van de middenstreep is een lagere score dan de normgroep, rechts een hogere score.
2. Algemene intelligentie en rekenvaardigheid: het denkniveau wordt uitgedrukt in stenscores. De betekenis van de stenscores worden toegelicht op pagina 14, de laatste pagina van het rapport. Een sten 5 en 6 zijn gemiddelde waarden t.o.v. de normgroep. Beneden de 5 zijn onder gemiddelde waarden en boven de sten 6 bovengemiddelde waarden. Voor een versnelde tweejarige opleiding AA is minimaal een stenscore 6 wenselijk op de mbo4 normgroep. Bij een lagere score is het goed rekening te houden met eventueel een reguliere studieduur van 3 jaar.
3. WPV en carrièrewaarden: de competenties worden grafisch weergegeven in kleur. Dit betreft een totaalscore van de antwoorden uit de WPV en de carrièrewaardenlijst. Op de pagina's 5 t/m 14 zijn per competentie de onderliggende parameters zichtbaar. De parameters komen bij meerdere competenties terug maar wegen verschillend. De totale stenscore van de competentie is geen gemiddelde van de scores op de parameters maar een gewicht t.o.v. de normgroep.

Hoe de uitkomst terug te koppelen aan de kandidaat?

- Bepaal vooraf de criteria waaraan de BBL'er zou moeten voldoen. Welke competities matchen en/of zijn aanvullend aan het team?
- Stel de kandidaat op zijn/haar gemak tijdens het bespreken van de uitkomst. Vraag hoe de kandidaat het assessment heeft ervaren en of er bijzonderheden waren bij het invullen.
- Loop gezamenlijk het rapport door.
- Bespreek opvallend hoge en lage scores. Een hoge score is relatief en gerelateerd aan de individuele kandidaat. Sommige kandidaten scoren max een zeven op het rapport terwijl anderen tien scoren. Relatief hoge scores kunnen naast een kwaliteit ook duiden op een valkuil. Bijvoorbeeld een hoge score op 'Weloverwogen' kan duiden op onvoldoende slagvaardigheid/tempo.
- Vraag of de kandidaat zich herkent in het beeld. Waarom wel of niet?
- Vraag naar praktijkvoorbeelden of draag zelf een casus aan voor meer duiding van de scores.
- Bedenk wat de uitkomst van het assessment betekent voor het maken van afspraken bijvoorbeeld over begeleiding en de inwerkperiode. Wat draagt bij aan het succesvol (versneld) afronden van de BBL-opleiding? Een kandidaat die laag scoort op zelfvertrouwen/vertrouwen heeft wellicht baat bij wat meer evaluatiemomenten en aandacht voor positieve feedback. Voor een kandidaat die de lat erg hoog legt voor zichzelf kan het helpen duidelijkheid te scheppen over verwachtingen en te benoemen dat fouten zijn om van te leren. Een veilige leeromgeving waarin feedbackregels worden gehanteerd en aandacht is voor goede begeleiding is de sleutel tot succes voor alle partijen!

Afspraken over de vervolprocedure en arbeidsvoorwaarden

- Voor een BBL-opleiding is de wettelijke eis minimaal 16 uur per week in de apotheek te werken. Bij een versnelde opleiding is het advies 24 uur te werken om voldoende vliegreuren te maken. Een werkweek van 24 uur in combinatie met een schooldag en een dag zelfstudie, betekent een fulltime belasting. Als de wens is dat de kandidaat meer dan 24 uur gaat werken dan is het raadzaam afspraken te maken over enige vorm van flexibiliteit in de contracturen om een te hoge werkbelasting en mogelijk afbreukrisico te voorkomen.
- Verwijs kandidaten naar de [salarisschalen van de cao-apotheken](#). Informeer de kandidaat over:
- Start met een leerling salaris
- Na diplomering is het perspectief van doorstroom naar salarisschaal 6
- De cao is gebaseerd op een 36-urige werkweek
- Elk jaar stijgt de kandidaat een trede in de schaal
- Sluit een [BBL-overeenkomst](#) conform Cao Apotheken.
- Voor de vakanties zijn de arbeidsvoorwaarden uit [de Cao](#) leidend, niet de schoolvakanties.