

TRENDING VROUWEN ONDER DE DERTIG VERDIENEN NU MEER DAN MANNEN



Heleen Mes
17 februari
2025
0 reacties



Print



Stemanalyse in 100 tellen: goodbye tijdrovend assessment?

Geen tijdrovende assessments, sociaal wenselijke antwoorden bij vragenlijsten of dure serious games meer. Stemanalyse levert volgens de ontwikkelaars van Voice Your Future een compleet persoonlijkheidsprofiel op door de kandidaat te laten tellen. Employee experience expert en executive loopbaanadviseur Heleen Mes telt tot 100 en deelt haar opmerkelijke uitkomsten.

Voice Your Future ontwikkelde in samenwerking met onderzoekers van Amsterdam UMC een stemanalyse die in 100 tellen een compleet assessment oplevert. Er ligt veel wetenschappelijk onderzoek aan ten grondslag, zeggen de ontwikkelaars. "Ruim 25.000 mensen zijn getest om het model te verifiëren en de uitkomsten zijn verrassend correct."

Initiatiefnemer Gusta Timmermans: “Je stem is uniek. Bij het opnemen van je stem, worden trillingen en frequenties geregistreerd. Met de stemanalyse-opname meten we de elektrische activiteit van je stem in combinatie met hersenactiviteit. Op basis van wiskundige modellen kunnen we daarmee een persoonlijkheidsprofiel samenstellen. Zo kunnen we de eigenschappen van een kandidaat benoemen en inzetten voor selectie, teamontwikkeling, leiderschapstraject, loopbaan en beroepskeuze.”

- Lees ook: [Met stemanalyse de juiste kandidaat vinden? Laat kandidaten tellen van 1 tot 100](#)

Dat ga ik zelf maar eens ondervinden. Voor een laag bedrag (€150,-) voor het afnemen van het assessment én een online gesprek met toelichting van Voice Your Future-consultant Kerwin Bradshaw, kan ik aan de slag. Ik download de app, haal 3 keer diep adem en start met tellen op 2 cm afstand in de microfoon van mijn smartphone. Bij 107 slaat de meter op groen, als teken dat ik kan stoppen. De volgende dag kan ik terecht om mijn negen pagina's tellende rapport door te nemen. Het rapport gaat in op mijn persoonlijkheid, zelfbeeld, werkomgeving, leerstijl, beroepen en competenties.

Enneagram voor analyse persoonlijkheid en zelfbeeld

Voor de analyse in de categorieën Persoonlijkheid en Zelfbeeld, wordt gebruikgemaakt van het enneagram, een persoonlijkheidstheorie. De psychologie heeft deze theorie niet algemeen erkend, hoewel het een veel gebruikt hulpmiddel is voor assessments. Je kunt van alle negen enneagramtypen aspecten in je hebben, toch overheerst meestal één type jouw persoonlijkheid. Dit type is dan ook opgenomen in mijn rapport: De leider. Niets nieuws voor mij wat dat betreft. Al mis ik de nuancering, omdat er geen andere types worden genoemd die op de tweede en derde plaats staan, of het 'wing'-type (naastliggend persoonlijkheidstype in het enneagram) waar je naar neigt.

Bij zelfbeeld is de uitkomst 'Helper'. Dat is verrassend, en niet iets dat ik zelf ingevuld zou hebben (geloof mij, ik weet hoe ik persoonlijkheidsvragenlijsten moet invullen). Blijkbaar heeft moederschap en een flink aandeel mantelzorg zijn sporen nagelaten? “Je stem kan veranderen, en dus ook wie je bent. Dat kun je terugzien in je profiel.” Dat is precies het voordeel van stemanalyse: het haalt zaken naar boven die je zelf 'gewoon' vindt en waar je je niet bewust van bent.

Zes werkomgevingen en vier leerstijlen

Bij Werkomgeving scoor ik het hoogst op 'Realistische werkomgeving'. Er is keuze uit zes werkomgevingen, en ook hier wordt alleen de hoogst scorende genoemd. Inderdaad heb ik een fascinatie voor bouw, fabrieken en maakindustrie. Niet dat het blijkt uit mijn loopbaan, want een keuze voor een werkplek heeft met meer zaken te maken. Het rapport rept verder over de voorkeur voor realistische taken en beroepen, maar dat glijdt nog niet lekker naar binnen.

Voor Leerstijlen worden de vier leerstijlen van Kolb gehanteerd: denker, dromer, doener en beslisser. Die laatste blijkt bij mijn stem te horen “je leert het beste door abstract te denken en actief te experimenteren”. Ook hier geldt dat een leerstijl niet meer is dan een

voorkeur. Iedereen heeft van alle leerstijlen iets in zich en leerstijlen zijn ook contextafhankelijk. In de ene situatie leer je op een andere manier dan in een andere situatie. Omdat ik zelf trainingen geef is het wel goed om mij er bewust van te zijn dat mijn eigen leerstijl niet die van de groep hoeft te zijn.

Overzicht van 120 beroepen en 29 competenties

Bij ‘Wat kan ik?’ krijg ik zes beroepsgroepen te zien die bij mijn stem passen, die ieder weer 20 beroepen opnoemen, van VMBO tot WO. Dat zijn maar liefst 120 beroepen! Met bovenaan Sales en Verkoop. Huh, hoezo? Waarom staan HR-functies niet voor mij op nummer 1? Ik vind HR-beroepen wel terug op de vierde plek, onder de beroepsgroep ‘Management en Business’, maar dat had ik toch echt hoger verwacht. Wellicht ligt ook daar het antwoord in het vergrote deel van mijn echte activiteiten van de laatste jaren, want een eigen adviesbusiness in HR bouwen, brengt een behoorlijke portie sales en marketing met zich mee. Of daar dan ook mijn toekomstige functie ligt? Nee, dat niet. Maar ik kan nog steeds kiezen uit 119 andere beroepen.

Bij het laatste onderdeel, ‘Competenties’, worden er maar liefst 29 in beeld gebracht, ieder op 3 niveaus (basis, ervaren, expert). Het gaat hier om competenties die ik de afgelopen 6 tot 8 maanden heb gebruikt en hoe ik hierop scoor. Het gaat vooral om het gedrag wat ik heb laten zien, volgens mijn stem. Ook deze uitkomsten verrassen mij en geven haarscherp aan waar ik de laatste tijd competenties in heb ontwikkeld, hoewel ik mij daar nu pas bewust van word.

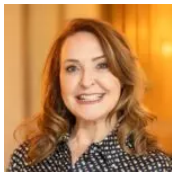
Persoonlijke ontwikkelagent

Voor zelf- en teamontwikkeling brengt Voice Your Future deze maand een nieuwe feature op de markt: de persoonlijke ontwikkelagent. Een gids met 50 prompts als: ‘Op welke manier kan ik mijn persoonlijkheidstype gebruiken om beter samen te werken?’, ‘Hoe kan ik beter omgaan met stress in mijn werkomgeving?’ en ‘Welke routines helpen mij om in balans te blijven met mijn persoonlijkheid?’, helpt je aan meer inzichten en advies.

Hoe kijk ik terug op deze stemanalyse? Wonderlijk hoe je stem je ‘verraadt’, terwijl mijn ratio soms iets anders zegt. En net als bij andere assessments zegt een psychologische test niet altijd iets over je werkgedrag. Het is nooit de absolute waarheid, er is altijd nuancering. Voor HR: gebruik een psychologische test vooral als middel om in gesprek te gaan met een kandidaat en te verdiepen wat het betekent voor een functie, team of loopbaan. Dan biedt een stemanalyse in 100 tellen veel aanknopingspunten!

 [assessment](#)

Over de auteur



Over Heleen Mes

Heleen Mes is oprichter van HXWork – Human Experience of Work (consultancy, projectmanagement en masterclasses), de LinkedIn-groep Employee Experience Nederland/België (3000 leden) en Netwerk Employee Experience.

[Bekijk alle berichten van Heleen Mes](#)

Advertentie



Dinsdag 10 juni 11:00-12:00

**Webinar: Alles over
het werven en behouden
van GenZ**

Met Laura Bas



Partners





o



c
H