

ASSESSMENTS

in het kader van begeleiding, ontwikkeling en selectie

Vernieuwend, diepgaand, confronterend, inzicht gevend, "een cadeautje"; zo typeren opdrachtgevers én kandidaten onze assessments. Door de constructieve, indringende persoonlijke aanpak openen we de weg naar gedegen keuzes en werkelijke verbetering.

In onze assessments staan kwaliteit en zorgvuldigheid centraal. Dat komt onder meer tot uiting in de volgende kenmerken:

- Een uiterst zorgvuldige situatie- en functie-analyse die uitmondt in een functieprofiel dat zich richt op de specifieke functie én situatie-eisen;
- Rechtstreeks aan de actuele situatie, personen en ontwikkelingen in de organisatie ontleende casuïstiek en/of andere instrumenten;
- Een open, eerlijke en constructieve aanpak zonder trucs, maar met eerlijke reflectie.
- Een interactieve en flexibele opzet van het programma die ruimte biedt voor op dat moment naar voren komende vragen en ontwikkelingen;
- Een gerichte mix van diagnostische middelen, waaronder voor Nederland unieke onderdelen als de INSA-PNR-methode (snelle, niet te beïnvloeden methode ter vaststelling van o.a. iemands persoonlijke kwaliteiten, gedrag en valkuilen bij stresssituaties) en een door ons recent ontwikkelde, doortimmerde persoonsanalyse die door mooi praterij en sociaal wenselijk gedrag heen prikt.
- Een constructieve, indringende persoonlijke benadering van kandidaten die stimuleert tot zelfreflectie; daarom ook krijgen maximaal 2 kandidaten op dezelfde dag een assessment. Regelmatige tussentijdse feedback leidt tot een verfijnde diagnose en een groeiend zelfinzicht.
- Inzichtelijke rapportage waarin gegevens geïntegreerd worden en daardoor een helder antwoord biedt op de vraag.
- Snelheid: onderzoeken kunnen snel worden ingepland; rapportage aan de kandidaat meestal de volgende werkdag, waardoor de definitieve versie meestal binnen 2-3 dagen beschikbaar is.

Onze assessments richten zich op alle functieniveaus en sectoren.

Overige kenmerken

Voorlichting aan kandidaten

Wij vinden dat je een kandidaat het beste leert kennen door een correcte behandeling, openheid en het scheppen van een zekere vertrouwdheid. Iemand presteert immers het best wanneer de condities daartoe optimaal zijn. Elke kandidaat ontvangt daarom op diens privéadres vooraf een uitnodiging met routebeschrijving én informatie over de door ons gehanteerde werkwijze en de daarbij geldende regels. Men wordt desgewenst gewezen op literatuur en internetsites waar men nadere informatie kan krijgen over assessments en aanverwante activiteiten.

Wanneer de kandidaat daar prijs op stelt arrangeren wij vooraf een kennismakingsgesprek waarin wij aanvullende informatie geven. Anders starten wij de dag met een dergelijke kennismaking.

Rapportage

De kandidaat ontvangt de conceptrapportage schriftelijk uiterlijk binnen 4 werkdagen op diens privéadres toegezonden. Wanneer wijzigingen worden aangebracht krijgt de kandidaat de definitieve tekst volledig te lezen. Conform de regels van het NIP wordt de definitieve rapportage slechts na diens goedkeuring doorgezonden naar de opdrachtgever.

Aan de opdrachtgever kunnen bij afname van meerdere assessments desgewenst geanonimiseerde overzichten worden verstrekt, bijvoorbeeld om inzicht te geven in de consequenties of werkzaamheid van bepaalde acties.

Gedragscode NIP

Alle personen die bij het onderzoek worden ingezet houden zich aan de gedragscode van het NIP. Wij beschouwen de Algemene Standaard Testgebruik daarbij als een richtsnoer.

Een aantal onderzoeksvarianten

A. Geschiktheidsonderzoek voor specifieke functie/sterkte-zwakte-analyse

Eendaags onderzoek naar geschiktheid voor een nieuwe functie (al dan niet in het kader van Werving & Selectie) en/of het identificeren van leerpunten. Inhoud:

- Situatie-analyse en vervaardiging onderzoeksprofiel en maatwerk-casuïstiek
- Psychologische testen (persoon, capaciteiten, aanvullende criteria) en vragenlijsten
- Een diepgaande persoonsanalyse, gericht op inzicht in stabiliteit, ontwikkelingskracht e.d.
- Simulaties en/of opdrachten gebaseerd op taken, situatie en ontwikkelingen in de organisatie
- Gesprek(ken) met de psycholoog
- Rapportage (o.a. over persoon, geschiktheid, leerpunten, leerbaarheid) en korte nabespreking met kandidaat

B. Ontwikkelings-assessment

Nog sterker op reflectie gericht onderzoek naar sterke kanten en leerpunten, al dan niet in relatie met een nieuwe functie en/of bijvoorbeeld als start van een coachingstraject. Inhoud:

- Situatie-analyse en vervaardiging onderzoeksprofiel en eventueel maatwerk-casuïstiek
- Psychologische testen (persoon, capaciteiten, aanvullende criteria) en vragenlijsten
- Een diepgaande persoonsanalyse, gericht op inzicht in stabiliteit, ontwikkelingskracht e.d.
- Simulaties en/of opdrachten gebaseerd op taken, situatie en ontwikkelingen in de organisatie
- Op ontwikkelingspunten gericht interview, alsmede aanvullende gesprek(ken)
- Rapportage (o.a. over persoon, geschiktheid, leerpunten, leerbaarheid) en korte nabespreking met kandidaat

C. Loopbaanoriëntatie-onderzoek

Onderzoek (ruim twee dagdelen) naar beroeps- en functiemogelijkheden. Inhoud:

- Onderzoek naar persoonlijke waarden
- Psychologische testen (persoon, capaciteiten, aanvullende criteria) en vragenlijsten
- Een diepgaande persoonsanalyse, gericht op inzicht in stabiliteit, ontwikkelingskracht e.d.
- Beperkte casuïstiek, gericht op het helder krijgen van met name communicatieve kwaliteiten
- Gesprekken met de psycholoog
- Rapportage met o.a. persoonsbeschrijving, werkhouding, interesse, passende functie-elementen en werkomgevingen, eventuele aandachtspunten en aanvullende informatie.

E. Uitbreid potentieel-onderzoek t.b.v. MD/loopbaanadvies/reïntegratie e.d.

Inhoud:

- Psychologische testen (o.a. persoon, brede capaciteiten-analyse, aanvullende criteria) en vragenlijsten
- Een diepgaande persoonsanalyse, gericht op inzicht in stabiliteit, ontwikkelingskracht e.d.
- uitgebreide casuïstiek en opdrachten, gericht op identificatie van passende functie-eisen
- Gesprekken met de psycholoog
- Rapportage met adviezen omtrent functie, takenpakket, loopbaan, leerpunten en een passende coaching
- Nabespreking met kandidaat en organisatie (i.c. coach, manager e.d.)

Mogelijke uitbreiding: fysieke en/of emotionele begeleiding die erop gericht is om de kandidaat (weer) optimaal geschikt te maken voor de arbeidsmarkt

F. Verkorte selectie

Kenmerken:

- Individueel onderzoek van circa 1 dagdeel, gericht op de match van persoonlijke kwaliteiten en kenmerken met cruciale functie-eisen
- Gerichte mix van diagnostische middelen, waaronder een door ons recent ontwikkelde, doortimmerde persoonsanalyse die door mooipraterij en sociaal wenselijk gedrag heen prikt.
- Maatwerk: uw specifieke vraagstelling staat centraal.
- Snelle inplanning én afronding, zodat uw procedure geen vertraging oploopt. De rapportage is meestal binnen 2-3 dagen beschikbaar, mits de kandidaat snel toestemming geeft.
- Heldere rapportage met voor u essentiële informatie over de persoon, competenties en mogelijke afbreukrisico's.
- Een scherpe tariefstelling.

G. Digitale Preselectieassessments

Beschrijving:

Een prima methode om uit een grote hoeveelheid brieven een voorselectie te maken van mogelijk interessante kandidaten. U bespaart niet alleen tijd en geld, maar krijgt ook gericht informatie over de vragen en onderwerpen die bij vervolgesprekken zeker aandacht verdienen.

Werkwijze:

- De kandidaat maakt thuis een tweetal testen (persoonlijkheid en intelligentie), welke door ons worden geïnterpreteerd.
- In een beknopt rapport geven wij een heldere indicatie van scores op verschillende aspecten. Daarnaast benoemen wij de zaken die naar onze mening in een selectiegesprek nader dienen te worden onderzocht.

NIEUW!: Strategische Managementteamanalyse

Voor de realisatie van uw beleidsvoornemens is het essentieel dat in uw MT de juiste kwaliteiten in voldoende mate aanwezig zijn. In dit kader ontwikkelden wij recent een analysemethode die u een helder zicht biedt op de individuele én groeps kwaliteiten binnen (management)teams. U ziet niet alleen wat u aan kwaliteiten in huis heeft, maar ook hoe zich die verhouden tot de eisen die uw organisatie nu en in de toekomst stelt aan de organisatieleiding. Inhoud:

- Alle teamleden vullen op een door hen zelf te bepalen moment via internet twee testen in, die gericht zijn op persoonskenmerken, kwaliteiten, stijl van leidinggeven, ontwikkelingspunten en valkuilen, communicatiestijl, besluitvorming, leerstijl en motivatiebronnen;
- Wij hebben met ieder teamlid op locatie een kort individueel gesprek, dat tevens benut wordt voor een analyse van nonverbaal gedrag volgens de PNR-INSA methode (zie onze website). Een en ander resulteert in een heldere typering van ieders individuele kwaliteiten, behoeften en valkuilen in stressvolle situaties.
- Alle gegevens voegen wij samen in een totaaloverzicht dat wij aan het team presenteren.

Nog vragen?

Uw vragen beantwoorden wij met plezier. U kunt daartoe contact opnemen met Marcel Heitkamp (mh@parere.nl) of Onno Knaack (ok@parere.nl). U kunt hen telefonisch bereiken onder nummer 038-4524350, dan wel mobiel via 06 53 992529 (Marcel) of 06 53 177600 (Onno).

Van elke onderzoeksvorm zijn voorbeeldrapporten beschikbaar.