



Ontwikkelingsgerichte assessments: inspiratie voor professionele en persoonlijke groei

In de loop der jaren hebben wij gemerkt dat assessments een aanmerkelijk bredere functie kunnen hebben dan sec een competentiemeting. Een diepgaande ontmoeting met de persoon gecombineerd met respectvolle reflectie zet mensen niet alleen aan het denken, maar stimuleert hen ook tot het nemen van wezenlijke beslissingen, die vaak de persoon én de organisatie ten goede komen. Daar ligt naar onze mening ook de kern bij ontwikkelingsgerichte assessments.

Om allerlei redenen kan de aansluiting tussen enerzijds de kwaliteiten en behoeften van de medewerker, en anderzijds de functiekenmerken en –eisen verminderen. Enkele voorbeelden:

- Iemand is in de loop van de jaren als het ware steeds vanzelf in nieuwe functies gerold, maar daarbij zonder het in de gaten te hebben steeds verder verwijderd geraakt van datgene wat hem oorspronkelijk zo motiveerde en inspireerde.
- De medewerker werkt grotendeels op zijn automatische piloot; zijn talenten worden nog maar gedeeltelijk benut of blijven deels onbelicht.
- De persoon ontwikkelt zich door, maar zijn functie blijft grotendeels hetzelfde.
- De medewerker weet best dat er een groot, zo niet onoverbrugbaar gat zit tussen zijn competenties en de functie-eisen, maar durft het om begrijpelijke redenen niet aan om zelf de volgende stap te zetten.
- Veranderingen in de privé situatie van de medewerker zijn er de oorzaak van dat de functiekenmerken en –eisen niet voldoende meer aansluiten bij de persoonlijke kwaliteiten en behoeften.

Wij hebben de ervaring dat het management bij dergelijke situaties vaak niet of in een te laat stadium kiest voor een ontwikkelingsgericht assessment. Met als gevolg dat medewerkers vastlopen, hun heil elders zoeken of –bij dreigend functieverlies– hun stellingen betrekken. Dat, terwijl een dergelijk assessment in alle opzichten ruimte kan bieden. Waarom?

- De medewerker krijgt een scherp inzicht in zijn kwaliteiten, leerpunten, de actuele situatie én hoe hij deze beleeft. Daarmee neemt de kans toe dat zijn kwaliteiten echt worden benut en leerpunten tijdig worden opgepakt. Het rendement en de motivatie stijgen daardoor.
- Hij kan zijn gedachten en behoeften uiten in een objectieve omgeving, en krijgt daarbij eerlijke reflectie.
- Mits tijdig als instrument ingezet ervaart de medewerker ze als constructief en helpend. Een dergelijk assessment wordt door veel mensen als een cadeau ervaren.
- Crises, “vastlopers” en andere afbreukrisico’s worden voorkomen.



Uiteraard hangt veel af van de wijze waarop een ontwikkelingsgericht assessment wordt aangepakt. Waarin onderscheiden de assessments van Parere zich van vergelijkbare producten van veel andere bureaus?

- Wij kiezen voor een strikt individuele, kleinschalige aanpak, waarbij wij een hele dag met de kandidaat optrekken en –ook tussentijds- het programma aan de individuele vraagstelling kunnen aanpassen. Daarom ook ligt het maximum aantal kandidaten op 2 per dag.
- Wij verdiepen ons nadrukkelijk in de specifieke werkomgeving en actuele situatie binnen de organisatie. Dit leidt tot een verfijnde matching van competenties en functie-eisen.
- Wij bieden een sterk afwisselend programma waarin de ontmoeting met de kandidaat centraal staat. De persoon krijgt alle kansen om optimaal te presteren, maar wordt wel scherp geanalyseerd, zodat een eerlijk beeld ontstaat.
- Door een gerichte mix van diagnostische middelen, waaronder een door ons recent ontwikkelde, doortimmerde persoonsanalyse, leren wij de persoon snel en toch diepgaand kennen. Daardoor kunnen wij snel tot de kern komen en wordt eventuele sociale wenselijkheid gecorrigeerd.
- De kandidaat krijgt regelmatig constructieve, eerlijke reflectie; mede daardoor wordt hij/zij aan het denken gezet, en ontstaat inzicht over de match tussen persoon en functie.
- Onze feedback richt zich op functionele én persoonlijke groei; de persoon moet er iets mee kunnen. Daarom kiezen wij voor een eerlijke, maar respectvolle benadering, die prikkelt tot een gesprek over wezenlijke kwesties. Wij hechten daarbij sterk aan onze rol als onafhankelijke adviseur.
- De rapportage biedt naast informatie over de persoon en diens competenties ook inzicht in mogelijke afbreukrisico's én de condities waaronder mensen juist optimaal presteren. Zo ontstaat een integraal beeld van het gedrag onder uiteenlopende omstandigheden. Kandidaat en opdrachtgever kunnen op basis daarvan heldere keuzes maken.
- De kracht van rapporten ligt bij de interne consistentie en integratie van gegevens. Daarom maken wij per definitie geen gebruik van automatische rapportagemodules.
- Assessments kunnen snel worden ingepland. De conceptrapportage is meestal de volgende dag al beschikbaar, zodat de opdrachtgever veelal binnen 5 dagen over de definitieve uitslag beschikt.
- Ondanks bovengenoemde aanpak is onze tariefstelling scherp.

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.