

INFORMATIE BROCHURE van: ASSESSMENTS

Voor de opdrachtgever

Centraal secretariaat:

Veertien Hond 32

4003 GK TIEL

T : 0344 – 695 900

E : info@rdta.nlI : www.rdta.nl

BTW nr. NL8512.27.156B01

KvK nr. 54248671



Inhoudsopgave

Inzicht in talent en ontwikkelpotentieel 3

Hoe werkt een assessment bij R&D Training & Advies BV

Onze standaard	3
Feedback als leermoment voor de kandidaat	3

Hoe werkt het? Het traject in beeld 4

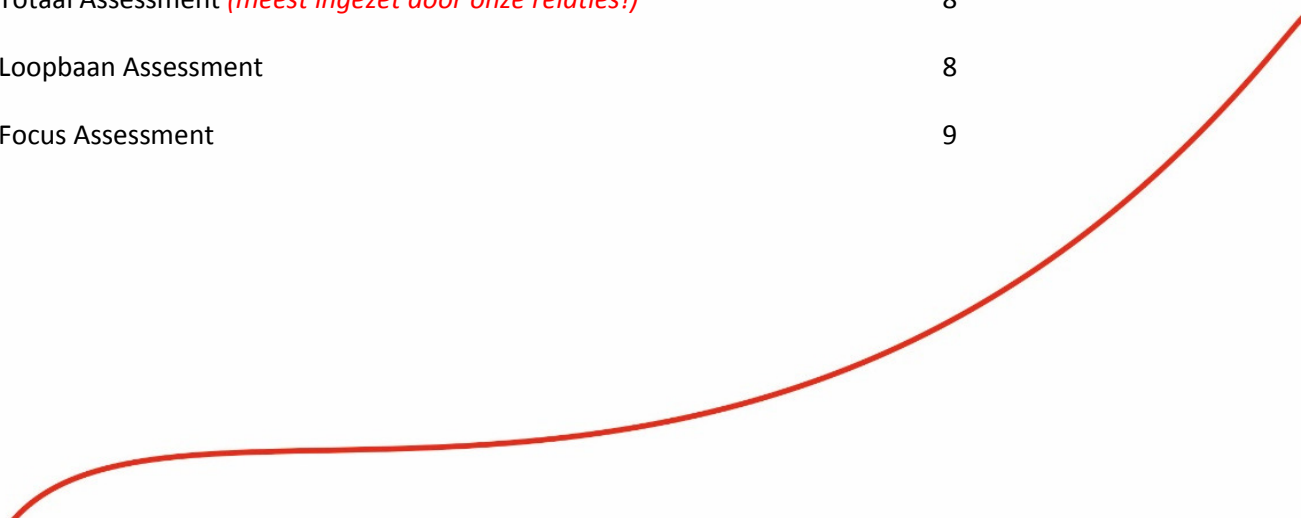
De stappen bij een assessment

Intake gesprek	4
Het voortraject	4
De testdag	4
De rapportage en het natraject	5
Conditie	5

De opties in assessments 5

Verschillende vormen voor verschillende vraagstukken

Ontwikkelassessment	6
Diepte Interview (met TriMetrix)	6
Totaal Assessment <i>(meest ingezet door onze relaties!)</i>	8
Loopbaan Assessment	8
Focus Assessment	9

A thick, solid red line that starts at the bottom left and curves upwards and to the right, ending at the top right corner of the page.

Inzicht in talent en ontwikkelpotentieel

Het assessment bij R&D Training & Advies BV verschilt fundamenteel van andere bedrijven. Wij maken namelijk *geen onderscheid* tussen selectie- en ontwikkelassessments. Immers; als u een selectievraag hebt en u kiest ervoor om een assessment uit te voeren, bent u al vrij zeker van uw zaak. Anders zou u de investering niet doen.

Dan wilt u naast een antwoord

- ✓ of de kandidaat geschikt is (wat u altijd onomwonden van ons krijgt indien u dit wenst)

toch ook weten

- ✓ waar u op dient te letten in de inwerkperiode,
- ✓ wat uw kandidaat voor potentieel heeft
- ✓ en hoe snel en gemakkelijk dit potentieel te bereiken is?
- ✓ Daarnaast wilt u ook concrete handvatten voor de leidinggevende wat hij kan doen om dit potentieel te stimuleren?

Onze standaard

Kortom, bij R&D Training & Advies BV krijgt u de volgende zaken standaard:

- ✓ Er wordt ontwikkelgericht naar de kandidaat gekeken. Wat kan hij nu en waartoe is hij in staat?
- ✓ Indien gewenst doen wij een heldere en onomwonden uitspraak of uw kandidaat op dit moment de lat haalt die u stelt voor een specifieke functie (m.a.w. is de kandidaat op dit moment geschikt).
- ✓ Er wordt competentiegericht geschreven naar de competenties die u van belang vindt voor de functie maar ook hier wordt gekeken naar waar de kandidaat nu staat en wat te bereiken is.
- ✓ Door kennis en ervaring bewust los te laten, wordt er gekeken naar het primaire gedrag van de kandidaat. Waar valt de kandidaat op terug als hij niet kan varen op kennis en ervaring? Uiteraard wordt deze kennis en ervaring later wel weer meegenomen in de eindbeoordeling.
- ✓ U krijgt concrete handvatten en tips geschreven naar de leidinggevende zodat deze persoon direct aan de slag kan met de ontwikkeling. Dooddoeners als 'volg een cursus' zult u niet snel terugvinden!



Feedback als leermoment voor de kandidaat

Gedurende de dag wordt de kandidaat niet alleen beoordeeld maar krijgt hij ook feedback en tips & tricks over hoe hij effectiever kan zijn. Hiermee wordt de dag ook een echt leermoment (naast de bekende spiegel) en kunnen wij op onze beurt ook iets zeggen over hoe vlot iemand iets in praktijk kan brengen en in die zin een oordeel geven over zijn leervermogen.

Hoe werkt het? Het traject in beeld

Doorgaans begint de vraag vanuit een leidinggevende die ofwel een gewogen beslissing wil nemen over een potentiële nieuwe medewerker dan wel een vraag heeft over het ontwikkelpotentieel van een medewerker.

Intake gesprek

Zodra u contact met ons opneemt, gaan wij een intake met u aan betreffende de assessment vraag. In het begin investeren wij hier behoorlijk tijd in en zijn de intakes doorgaans face-to-face en bij u op kantoor. Dit om gevoel te krijgen met de organisatie. Als een partnership is opgebouwd, kan dit gedeelte meestal telefonisch af en in uiterste gevallen zelfs via de mail al heeft dit niet onze voorkeur. Tijdens de intake komen alle aspecten aan bod die wij nodig hebben om zo goed mogelijk antwoord te kunnen geven op uw vraag.



Het voortraject

Nadat wij alle benodigde informatie hebben om in te schatten hoe de inhoud van de testdag eruit moet zien, begint voor ons het voortraject. Voor u houdt dat in om de NAW gegevens van de kandidaat over te dragen en tot overeenstemming te komen over een datum voor de testdag. Wij zorgen voor de rest. De kandidaat wordt uitgenodigd en een testprogramma wordt op maat gemaakt om zo goed mogelijk antwoord te geven op uw vraag. De kandidaat ontvangt een uitnodiging waarin alle informatie over de testdag wordt vrijgegeven zodat de kandidaat zich optimaal kan voorbereiden op de dag. Deze uitnodiging krijgt u eveneens zodat u op de hoogte blijft van de gang van zaken.

De testdag

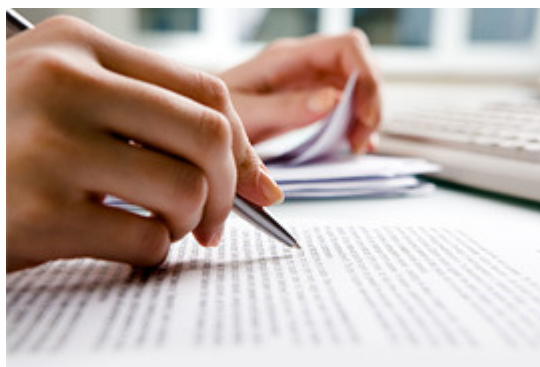
Op de testdag wordt het programma uitgevoerd en wordt de kandidaat optimaal begeleid. Voor de kandidaat is dit niet alleen een dag van spiegelen maar ook van leren. Onze psychologen zijn zeer open en transparant over alle onderdelen en er wordt voortdurend feedback gegeven.

De rapportage en het natraject

De psycholoog heeft maximaal vijf werkdagen de tijd om een rapportage te schrijven. Hierbij worden alle testonderdelen met elkaar in verband gebracht en worden conclusies getrokken. Onze meerwaarde zit in het zien en doorzien van de diverse onderdelen waar wij vervolgens over rapporteren. Geen automatisch gegenereerde teksten dus maar handgeschreven conclusies op basis van diverse testonderdelen.

De rapportage wordt conform de gedragscode van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) eerst gedeeld met de kandidaat. Met hem of haar wordt het rapport besproken waar als het goed is geen verrassingen meer instaan gezien de transparantie op de testdag zelf. Vragen worden beantwoord en advies wordt indien gewenst gegeven. Bij akkoord van de kandidaat krijgt u een exemplaar van de rapportage. Deze wordt eveneens met u doorgenomen waarbij eventuele vragen van u kant ook beantwoord kunnen worden.

U kunt bij R&D Training & Advies BV continue begeleiding verwachten. Dit houdt in dat als u of de kandidaat in de toekomst nog vragen heeft u altijd met ons contact kunt opnemen om even te 'sparren' zodat men weer verder kan.



Conditities

Bekijkt u onze prijslijst op www.rdta.nl/assessments.

Interesse?

Hebt u interesse in een assessment en de mogelijkheden bij u? Neemt u vrijblijvend contact met ons op om te kijken welk assessment het beste bij u en uw specifieke vraag past.



Wij hanteren vijf typen assessments :

- ✓ Selectie- of ontwikkelingsassessment
- ✓ Trimetrix Assessment
- ✓ Totaalassessment
- ✓ Loopbaanassessment
- ✓ Focusassessment

Op de volgende pagina's vindt u een beknopte weergave van de inhoud van de diverse mogelijkheden. Uiteraard kunnen wij u hier ook adviseren.

Aspecten van de persoonlijkheid van de kandidaat zoals zijn gedrag, zijn drijfveren en de wijze waarop hij in de wereld staat en naar de wereld kijkt, worden hierin meegenomen. Aansluitend volgt een gesprek van een uur met de opdrachtgever (mits de kandidaat hiervoor aan het einde van het interview toestemming voor geeft) waarin zowel de rapportage als het diepte interview uitgebreid worden toegelicht. De TriMetrix rapportage wordt dan ook beschikbaar gesteld voor de opdrachtgever.

Dit doen wij aan de hand van de TriMetrix uitslag aangevuld met onze kennis en expertise op het gebied van criteriumgericht interviewen. We geven uitdrukkelijk geen geschiktheidsuitspraak op basis van dit gesprek (daarvoor is een Totaal Assessment geschikter). Wel kunnen we op basis hiervan krachten en valkuilen benoemen.



Vragen die beantwoord kunnen worden, zijn:

- ✓ Hoe gaat de kandidaat leidinggeven?
- ✓ Welke positie neemt hij in ten opzichte van de organisatie? Een pragmatische of juist een overzichtspositie?
- ✓ Hoe gaat hij om met Human Capital?
- ✓ Wat motiveert de kandidaat?
- ✓ Vanuit welke drijfveren neemt hij beslissingen en welk effect heeft dat vermoedelijk op de organisatie?
- ✓ Hoe flexibel is deze persoon daadwerkelijk?
- ✓ Heeft de kandidaat een meerjarenplan voor zichzelf en zijn carrière?
- ✓ Hoe staat hij ten opzichte van permanente educatie? In hoeverre vindt hij zichzelf nog 'ontwikkelaar' en wat is de beste manier voor hem om te ontwikkelen?
- ✓ Heeft hij een helder beeld van zichzelf, zijn kwaliteiten en zijn aandachtspunten?
- ✓ Kan hij de kwaliteiten en ontwikkelgebieden objectief beoordelen bij anderen?

En nog veel meer van dit soort vraagstukken

Een Diepte Interview wordt ingezet bij instroom, doorstroom en uitstroom vraagstukken waarbij de vraag vooral gaat over een zeer diepgaand inzicht in de kandidaat en waarbij zaken als capaciteiten minder van belang zijn omdat deze al reeds voldoende 'bewezen' zijn.

Waarom met TriMetrix?

TriMetrix is een persoonlijkheidsvragenlijst die wordt ingezet als een werkelijk diepgaand beeld van de kandidaat nodig is. Met TriMetrix wordt de persoonlijkheid van de kandidaat in alle facetten blootgelegd waardoor zeer accurate voorspellingen kunnen worden gedaan over gedrag, motivatie en talent (competenties) ten behoeve van de vraagstelling. Tevens komt naar voren hoe de kandidaat tegen 'de wereld' aankijkt. Vanuit een overkoepelend niveau, vanuit een mensgericht perspectief of juist met de voeten in de klei en de mouwen opgestroopt. De diepte van de persoonlijkheid die u hiermee bloot legt, is enorm groot ten opzichte van standaard persoonlijkheidsvragenlijsten.

Totaal Assessment (inclusief TriMetrix)

Onderzoek van een dag. In te zetten bij instroom, doorstroom en uitstroom vraagstukken waarbij zowel een zeer diepgaand inzicht in de kandidaat gewenst is als een advies omtrent geschiktheid op basis van intelligentie, persoonlijkheid en competenties. Zeer geschikt in situaties waarbij een verkeerde keuze verregaande consequenties kan hebben zoals bij bepaalde functies of voor mogelijke interne doorstroom.

Waarom Totaal Assessment?

Een assessment kan worden ingezet als er vragen zijn omtrent geschiktheid of ten aanzien van ontwikkeling. Een Totaal Assessment meet zowel de breedte van een conventioneel Assessment als de diepte van een TriMetrix Assessment. U krijgt zeer veel relevante informatie en een zeer compleet en afgewogen advies omtrent de kandidaat.



En daarom beoordelen onze klanten deze als meest gekozen assessment!

TriMetrix is en blijft (hoe ingenieus deze lijst ook is) een zelfscore van de kandidaat. Het hoeft geen intentioneel bedrog van de kandidaat te zijn; als een kandidaat ervan overtuigd is dat hij goed ergens in is, komt dat ook zo in de resultaten terug. In een Totaal Assessment ondervangen wij dit door de uitslagen van alle componenten met elkaar in verband te brengen en hierover een gewogen advies te geven.

Dus door een combinatie te maken van de beste persoonlijkheidsvragenlijst met een capaciteiten onderzoek en een postbakoefening aangevuld met praktijksimulaties en een criteriumgericht interview, krijgt u de best mogelijke invulling van een assessmentdag waarop antwoord kan worden gegeven op vrijwel alle vragen die spelen rondom de kandidaat en diens kandidatuur. Omdat de combinatie wat kostbaarder is, wordt dit doorgaans alleen ingezet voor het hogere managementkader of voor functies waarbij een verkeerde beslissing grote gevolgen kan hebben.

Loopbaan Assessment (inclusief TriMetrix)

Soms staan mensen op een kruispunt in hun leven. Wil ik dit nog doen voor de rest van mijn leven? Welke talenten heb ik nog meer? Wat maakt mij nog meer gelukkig? Nu ben ik op een leeftijd dat ik nog kan wisselen.... als ik dat zou doen, waar word ik dan blij van? Waar ben ik goed in? Waar liggen echt mijn interesses?



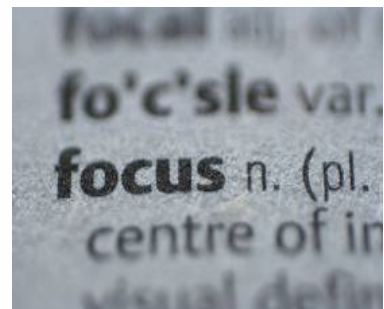
Een Loopbaan Assessment is een onderzoek van een dag. Het wordt voornamelijk ingezet als functies komen te vervallen en bij reorganisaties. Zowel als de intentie is om de medewerker binnen het bedrijf te herplaatsen als bij outplacement. Daarnaast wordt het ook ingezet als de medewerker zelf aangeeft behoefte te hebben aan inzicht.

Waarom een Loopbaan Assessment?

Een Loopbaan Assessment kan worden ingezet als de vraagstelling breed is. Er wordt breed gekeken naar de kandidaat en zonder een specifieke functie ernaast. Er wordt gekeken naar talenten, interesses, vakgebieden, capaciteiten, motivatoren en voorkeur gedragsstijlen. Er wordt een rapportage gegeven die niet competentiegericht geschreven is maar eerder verhalend op deelgebieden persoonlijkheid, interesse en capaciteit. Tevens worden concrete vakgebieden genoemd waar de kandidaat volgens ons het beste in past.

Focus Assessment

Een Focus Assessment zegt het al; het focust op specifieke gebieden. Het is een onderzoek van een halve dag. We stellen in overleg met u een beknopt testprogramma samen die op maximaal vier competenties inzoomt. Dit ondersteunen we met maximaal één testonderdeel (meestal een praktijksimulatie) en een selectie van de capaciteitentest. Er wordt één van de drie onderdelen ingezet; het verbale, cijfermatige of figurale deel bestaande uit minimaal twee capaciteitentest onderdelen welke dit aspect meten. Ook behoort een brede persoonlijkheidsvragenlijst bij het onderzoek welke de kandidaat reeds thuis heeft ingevuld om tijd op het dagdeel te besparen.



Waarom een Focus Assessment?

Een Loopbaan Assessment kan worden ingezet bij instroom, doorstroom en uitstroom vraagstukken waarbij een beperkt aantal vragen beantwoord dienen te worden over de kandidaat. Er wordt een beknopt advies gegeven omtrent het potentieel van de kandidaat en indien gewenst, wordt ook een uitspraak gedaan omtrent diens geschiktheid op basis van één onderdeel van de intelligentie (verbaal, cijfermatig of figuraal), persoonlijkheid en een beperkt aantal competenties. Het is zeer geschikt in situaties waarbij nog een beperkt aantal vragen omtrent de kandidaat open staan.