

**INFORMATIE BROCHURE van:
ASSESSMENTS
Voor de opdrachtgever**

Centraal secretariaat:

Veertien Hond 32

4003 GK TIEL

T : 0344 – 695 900

E : info@rdta.nl

I : www.rdta.nl

BTW nr. NL8512.27.156B01

KvK nr. 54248671



Inhoudsopgave

Inzicht in talent en ontwikkelpotentieel

3

Hoe werkt een assessment bij RDTA

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>	7
Loopbaan Assessment	8
Talenten Assessment <i>(onbetwist het assessment van 'morgen'!)</i>	8
Focus Assessment	9



Inzicht in talent en ontwikkelpotentieel

Het assessment bij RDTA verschilt fundamenteel van andere bedrijven. Wij maken namelijk *geen onderscheid* tussen selectie- en ontwikkelassessments. Immers; als je een selectievraag hebt en je kiest ervoor om een assessment uit te voeren, ben je al vrij zeker van je zaak. Anders zou je de investering niet doen.

Dan wil je naast een antwoord

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

toch ook weten

- ✓ waar je op dient te letten in de inwerkperiode;
- ✓ wat jouw kandidaat voor potentieel heeft;
- ✓ en hoe snel en gemakkelijk dit potentieel te bereiken is?
- ✓ Daarnaast wil je ook concrete handvatten voor de leidinggevende wat hij kan doen om dit potentieel te stimuleren.

Onze standaard

Kortom, bij RDTA krijg je 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 jouw kandidaat op dit moment de lat haalt die jullie stellen voor een specifieke functie (m.a.w. is de kandidaat op dit moment geschikt).
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Jullie krijgen concrete handvatten en tips geschreven naar de leidinggevende zodat deze persoon direct aan de slag kan met de ontwikkeling. Dooddoeners als 'volg een cursus' zal je bij ons niet snel terugvinden!

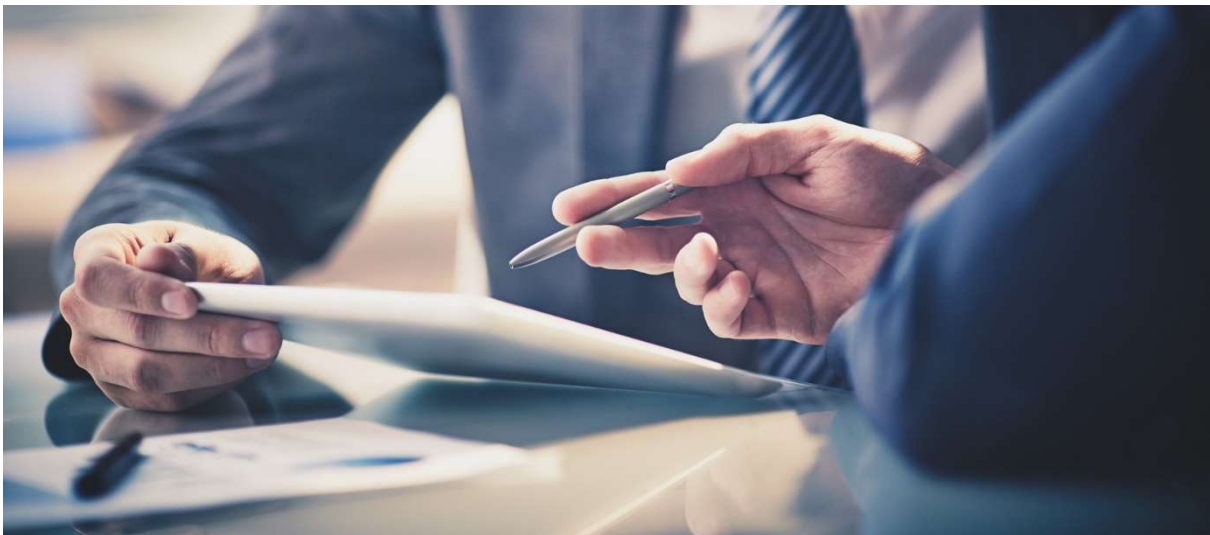


Hoe werkt het? Het traject in beeld

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 je contact met ons opneemt, gaan wij een intake met je aan betreffende de assessment vraag. In het begin investeren wij hier behoorlijk tijd in en zijn de intakes doorgaans face-to-face en bij jullie op kantoor. Dit om gevoel te krijgen met de organisatie. Als een partnership is opgebouwd, kan dit gedeelte meestal telefonisch af. Tijdens de intake komen alle aspecten aan bod die wij nodig hebben om zo goed mogelijk antwoord te kunnen geven op jullie 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 jullie 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 jullie 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 krijgen jullie eveneens zodat jullie op de hoogte blijven 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 zelf geproduceerde conclusies op basis van de analyse van en verbanden tussen de diverse testonderdelen.



De rapportage wordt conform de gedragscode van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) eerst gedeeld met de kandidaat. De kandidaat krijgt de tijd om de rapportage te lezen en hierop een schriftelijke reactie te formuleren. Deze reactie zal één op één toegevoegd worden aan de door ons opgestelde rapportage. Zo heeft de kandidaat de gelegenheid om ook zijn eigen inbreng in de rapportage te geven. Bij akkoord van de kandidaat krijgen jullie een exemplaar van de rapportage. Deze wordt eveneens met jullie doorgenomen waarbij eventuele vragen van jullie kant ook beantwoord kunnen worden.

Je kunt bij RDTA continue begeleiding verwachten. Dit houdt in dat als jullie of de kandidaat in de toekomst nog vragen hebben je altijd met ons contact kunt opnemen om even te 'sparren' zodat men weer verder kan.

Conditie

Bekijk onze prijslijst op www.rdta.nl/assessments.

Interesse?

Heb je interesse in een assessment en de mogelijkheden bij jullie? Neem vrijblijvend contact met ons op om te kijken welk assessment het beste bij jullie en jouw specifieke vraag past.



Wij hanteren meerdere typen assessments :

- ✓ Totaalassessment
- ✓ Diepte interview (met TriMetrix)
- ✓ Talenten Assessment (het assessment van morgen!)
- ✓ Focusassessment
- ✓ Loopbaanassessment

Op de volgende pagina's vind je een beknopte weergave van de inhoud van de diverse mogelijkheden. Uiteraard kunnen wij jullie hier ook in adviseren.

Totaal Assessment (inclusief TriMetric)

Onderzoek van een dag. Zeer geschikt in situaties waarbij een verkeerde keuze verregaande consequenties kan hebben zoals bij bepaalde functies of voor mogelijke interne doorstroom. Door een combinatie te maken van de beste persoonlijkheidsvragenlijst met een capaciteiten onderzoek, video testen, managementoefeningen en postbakoefeningen aangevuld met praktijksimulaties en een criteriumgericht interview, krijg je 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.

En daarom beoordelen onze klanten deze als het beste assessment!

Waarom Totaal Assessment?

Een Totaal Assessment kan worden ingezet als er vragen zijn omtrent geschiktheid of ten aanzien van ontwikkeling. Bijvoorbeeld als jullie medewerker alles 'in huis' lijkt te hebben om te kunnen presteren maar 'hij doet het niet'. In plaats van afscheid nemen en een ander werven en inwerken, kan het voor beide partijen interessanter zijn om na te gaan waar de ontwikkeling achterblijft zodat je gericht kunt gaan ontwikkelen. Of jij en/of je medewerker wil na een aantal jaren werkzaam te zijn eens weten waar zijn potentieel nog meer ligt. Of je wil na een jarenlange werkrelatie samen eens een beeld laten schetsen door een objectieve derde om dit in te zetten een het ontwikkelplan van jouw medewerker.

Natuurlijk kan het assessment ook worden ingezet bij de poorten van jouw organisatie om te kijken of de kandidaat potentieel bij jullie past. In dat geval doen wij een heldere geschiktheidsuitspraak maar kijken we nog steeds naar het ontwikkelpotentieel van de potentiële medewerker.

Een assessment kan worden ingezet als er vragen zijn omtrent geschiktheid of ten aanzien van ontwikkeling. Je krijgt zeer veel relevante informatie en een zeer compleet en afgewogen advies omtrent de kandidaat.

TriMetric 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 maken wij dit zelfbeeld objectiever door de uitslagen van alle componenten van de testdag met elkaar in verband te brengen en hierover een gewogen advies te geven.



Diepte Interview (met TriMetrix)



De kandidaat begint thuis met een online onderzoek. Daarna zal er een driege gesprek plaatsvinden van maximaal twee uur met de kandidaat en twee Register Psychologen NIP waarin het daadwerkelijke diepte interview zal plaatsvinden.

Het diepte interview heeft als doel om zonder een uitgebreid assessment een diepgaand beeld van de persoon te krijgen waarbij wij als ware achter het muurtje kunnen kijken.

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 de investering van een compleet assessment niet gewenst is.

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.

Talenten Assessment

Een Talenten Assessment gaat niet in op competenties maar het kijkt dieper naar het talent van een kandidaat en hoe hij dit op dit moment al inzet. Er wordt gekeken naar hoe gemakkelijk mensen mee kunnen veranderen bij bewegingen in de markt of de organisatie, er wordt bepaald wat iemand zijn werk en denk niveau is maar ook hoe hij dat op dit moment weet in te zetten en hoe gemakkelijk en vlot hij zich weet te ontwikkelen. Er wordt gekeken of hij talent heeft om bijvoorbeeld mensen te sturen en te leiden of dat hij juist meer commercieel gericht is of juist een talent heeft in de samenwerking en ondersteuning. Er wordt breed gekeken maar tegelijkertijd ook diep naar de kandidaat. Het is een onderzoek van een dag. Ook behoort een brede persoonlijkheidsvragenlijst die ingaat op Learning Agility bij het onderzoek.

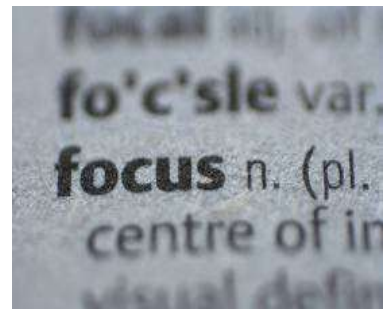


Waarom een Talenten Assessment?

Een Talenten Assessment is echt het assessment van de toekomst. Niet langer passen mensen naadloos in een functieomschrijving. Men zoekt mensen die breder inzetbaar zijn en die gemakkelijk mee kunnen bewegen als de organisatie of de markt daarom vraagt. Er wordt meer gekeken naar rollen dan naar functies. Dit assessment sluit aan bij die trend.

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 jullie een beknopt testprogramma samen die op maximaal vier competenties inzoomt. Dit ondersteunen we met maximaal één testonderdeel (meestal een praktijk simulatie) en een selectie van de capaciteitentest. Er wordt één van de drie onderdelen ingezet; het verbale, cijfermatige of figurale deel bestaande uit minimaal één capaciteitentest onderdeel welke dit aspect meet. 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 Focus Assessment kan worden ingezet bij instroom, doorstroom en uitstroom vraagstukken waarbij een beperkt aantal vragen beantwoord dienen te worden over de kandidaat. Het is zeer geschikt in situaties waarbij nog een beperkt aantal vragen omtrent de kandidaat open staan.