

De Leeuw Consult

Verslag talent- en competentie assessment
De heer/mevrouw
November 2012



Inhoudsopgave

1.	Richtlijnen voor het hanteren van het rapport	2
2.	Opbouw van het rapport	3
3.	Algemeen	4
4.	Vraagstelling	5
5.	Onderzoeksbevindingen algemeen	6
6.	Samenvatting en conclusie	8

Bijlage: Capaciteitstest

1. Richtlijnen voor het hanteren van het rapport

1.1 Beroepsethiek

Dit psychologisch/assessment rapport is een persoonlijk document dat veel privacygevoelige informatie bevat. Wij vragen u daarom zorgvuldig met dit rapport om te gaan en de onderstaande regels in acht te nemen. Deze zijn mede gebaseerd op de "Beroepsethiek voor Psychologen" en de "Algemene Standaard Testgebruik" van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). Een exemplaar van deze beroepsethiek en van de algemene standaard ligt op ons bureau ter inzage of is op te vragen bij het NIP.

1.2 Reikwijdte van het rapport

Het rapport is afgestemd op de vraagstelling, zoals die in samenspraak met de opdrachtgever is geformuleerd. Daarom dient het gegeven advies alleen om antwoord te geven op deze specifieke vraagstelling. Het advies heeft geen voorspellende waarde voor andere vraagstellingen.

1.3 Geldigheidsduur van het rapport

Mensen zijn (tot op zekere hoogte) veranderlijk. Daarom kan een psychologisch rapport slechts een beperkte geldigheidsduur hebben. Voor dit rapport wordt een geldigheidsduur van 5 jaar aangehouden. De termijn is korter wanneer zich in de tussentijd ingrijpende veranderingen voordoen, die het gedrag van de kandidaat blijvend kunnen beïnvloeden. Wij zullen de rapporten na het verstrijken van bovengenoemde termijn vernietigen en adviseren onze opdrachtgevers om hetzelfde te doen.

1.4 Vertrouwelijkheid

Psychologische rapporten bevatten informatie van vertrouwelijke aard. Daarom worden van het rapport slechts twee exemplaren verspreid. Eén voor de onderzochte kandidaat en één voor de opdrachtgever. De Leeuw Consult behoudt een kopie van het rapport. Wij verzoeken u als opdrachtgever er zorg voor te dragen dat binnen de organisatie slechts bij de besluitvorming betrokken personen inzage hebben en dat de rapporten met de grootst mogelijke zorgvuldigheid worden beheerd.

1.5 Toestemming

Conform het NIP-reglement ontvangt de kandidaat als eerste partij een exemplaar van het rapport. Wanneer de kandidaat schriftelijk toestemming geeft om het rapport naar de opdrachtgever te versturen, zenden wij een exemplaar naar de opdrachtgever. Dit betekent dat de kandidaat de mogelijkheid heeft om inzage van het rapport door derden te blokkeren.

2. Opbouw van het rapport

2.1 Vraagstelling

Eerst formuleren we de vraagstelling voor dit onderzoek, zoals deze overeengekomen is met de opdrachtgever. Hierbij geven wij aan wat de doelstelling is. Daarnaast wordt er een overzicht gegeven van de testinstrumenten die zijn ingezet om de vraagstelling te beantwoorden.

2.2 Onderzoeksbevindingen algemeen

De bevindingen uit het onderzoek worden beschreven, waaronder een evaluatie van het intellectueel functioneren en een bespreking van het persoonlijke functioneren.

2.3 Samenvatting en Conclusie

Hier worden de bevindingen uit het onderzoek in concluderende zin samengevat en een antwoord gegeven op de vraagstelling.

Voorts worden hier de eventuele actiepunten benoemd welke ondernomen zouden kunnen worden om een of enkele leerdoelstellingen te bereiken.

2.4 Weergave resultaten in scores

De resultaten uit de verschillende testonderdelen worden schematisch weergegeven in enkele bijlagen.

3. Algemeen

Naam : De heer W
Adres :
Postcode en woonplaats :
E-mail : @hotmail.com
Geboortedatum : 1 januari 1970
Laatste werkgever : Bedrijf Y
Opleiding :
Geslacht : Man
Advies inzake : Functie Accountmanager
Op verzoek van : Opdrachtgever X
Onderzoeksdatum : 12-10-2012
Datum telefonische nabespreking : 14-10-2012
Psycholoog/Assessor : drs. A.M.B. van Setten

4. Vraagstelling

4.1 Vraagstelling

De heer W heeft aan dit assessment deelgenomen om een inschatting te maken van diens geschiktheid en toekomstige potentieel ten behoeve van de functie

4.2 Instrumenten

Om deze vraagstelling duidelijk te beantwoorden is gebruik gemaakt van de volgende, elkaar aanvullende instrumenten:

- Talent-Motivatie analyse (geautomatiseerd onderzoek)
- Capaciteitstests (geautomatiseerd onderzoek, uitgevoerd onder toezicht):
 - Logisch figuurlijk inzicht
 - Logisch cijfermatig inzicht
 - Logisch taal inzicht
 - Technisch inzicht
 - Rekenvaardigheid (HBO en WO)
 - Controleren
- Gestructureerd, criteriumgericht interview.

Het assessment is in het bijzonder gericht op de competenties zoals deze door de opdrachtgever voor de functie is geformuleerd.

5. Onderzoeksbevindingen algemeen

5.1 Algemeen beeld

Hij heeft heel veel behoefte aan goede contacten met anderen. Hij is zeer sterk op menselijke relaties gericht. Qua servicegerichtheid en hulpvaardigheid scoort hij erg hoog. Hij vindt het zeer prettig om het anderen naar de zin te maken en om iets extra voor een ander te doen. Hij is iemand die heel snel en ad rem reageert en conflicten niet schuwt. Hij is zeer assertief, kan goed voor zichzelf opkomen en zoekt geregeld de confrontatie. Zodra situaties of taken moeilijk worden en tegenzitten zal hij snel steun zoeken en bij anderen om hulp vragen. Hij heeft veel behoefte aan steun en begrip uit de omgeving en heeft dus veel support nodig voor oplossingen van zijn problemen als het tegenzit. In de uitvoering van werkzaamheden is hij tamelijk praktisch en heeft hij een actiegericht probleemoplossend vermogen, maar hij houdt ook oog voor de grote lijnen. Hij hecht iets meer belang aan doelgericht handelen dan aan het proces. Maar hij verliest het proces ook niet uit het oog. Afwisseling binnen zijn taken en werkzaamheden is voor hem van redelijk groot belang. Hij heeft een redelijk hoge eigenwaarde en zelfrespect. Ook heeft hij emotioneel niet echt moeite met het maken van fouten of vergissingen en hij zal, indien nodig, risico's durven aangaan. Hij vindt een gezonde balans tussen respect en ontzag tonen enerzijds en uitgaan van zichzelf anderzijds. In groepsverband weet hij een evenwicht te vinden tussen op de voorgrond treden en ruimte aan anderen laten. Zowel in kleine kring als in grotere groepen kan hij zich goed handhaven.

Bij groepen en sociale evenementen zal hij afhankelijk van zijn belang meer prominent aanwezig zijn dan wel meer ruimte aan anderen geven en zichzelf meer op de achtergrond bevesten.

Hij heeft een bovengemiddelde behoefte aan een klankbord of overleg in het algemeen bij het vormen van zijn mening. De behoefte aan structuur en netheid is bij hem functioneel aanwezig. Op sociale empathie scoort hij iets minder hoog; hij heeft niet altijd intrinsieke belangstelling in menselijke problemen en het analyseren van gedrag bij anderen. Het is goed mogelijk dat hij zich functioneel wel in kan leven in situaties. Hij wordt door de mensen om hem heen waarschijnlijk ervaren als een enigszins rustige persoonlijkheid, die voldoende energie heeft om zaken te bewerkstelligen. Hij kan redelijk met enige druk omgaan, maar dient er soms voor uit te kijken niet te sterk betrokken te raken en enige afstand te nemen om zo de eigen rust te bewaren. Hij zal meerdere standpunten overwegen alvorens een besluit te nemen en er enige tijd voor nemen. In de relatie tot anderen gedraagt hij zich redelijk gelijkwaardig en probeert hij zich niet vaak boven anderen te verheffen. Hij is redelijk meegaand. Dit kan soms als gevolg hebben dat hij moeite heeft om op dominante wijze een ander te overtuigen van zijn ideeën, belangen of visie. Uit de testresultaten blijkt dat de heer W. over relativiseringsvermogen met betrekking tot zijn werk beschikt, maar niet altijd geïnspireerd raakt van competitieve elementen en (intrinsieke of onderlinge) prestatiedruk binnen zijn werk. Dit uit zich in zijn ambitieniveau, dat aangeeft dat hij zich meestal zal inzetten om zijn persoonlijke doelen te bereiken en een goede prestatie neer te zetten. Het is waarschijnlijk dat andere factoren binnen het werk (bijvoorbeeld de werksfeer) voor hem persoonlijk van groter belang zijn.

Hij geeft er bij tegenslag tamelijk sterk de voorkeur aan zich vrij snel te richten op andere taken en doelstellingen. Hij is zelden op zoek naar erkenning van zijn prestaties door anderen en is daardoor niet erg afhankelijk van complimenten en positieve bevestiging uit zijn omgeving om gemotiveerd te blijven. Aan geldende regels of cultuur conformeert hij zich nauwelijks.

5.2 Enige sterke punten van de kandidaat

- Is een sterk sociaal persoon. Communiceert graag. Heeft veel behoefte aan vriendschappelijke relaties. Investeert in netwerken.
- Durft hulp te vragen als het tegenzit, wil niet zelfstandig alles oplossen.
- Een zeer servicegerichte houding. Wil anderen graag helpen. Vindt het prettig om te faciliteren.
- Is zeer assertief, geeft sterk eigen grenzen aan.

5.3 Mogelijke valkuilen van de kandidaat

- Stelt moeilijk grenzen binnen vriendschappelijke relaties.
- Sterker afhankelijk van de steun van anderen als er problemen zijn.
- Kans op ongevraagd en ongewenst anderen helpen. Te weinig op de verantwoordelijkheid van anderen vertrouwen.
- Kan te confronterend overkomen.
- Probeert niet altijd te voldoen aan de verwachtingen van anderen.

6. Samenvatting en Conclusie

6.1 Capaciteiten

De bijgevoegde capaciteitenrapportage toont de resultaten van de kandidaat op de capaciteitstests. De kandidaat scoort op alle punten op of ruim boven de gewenste normwaarden

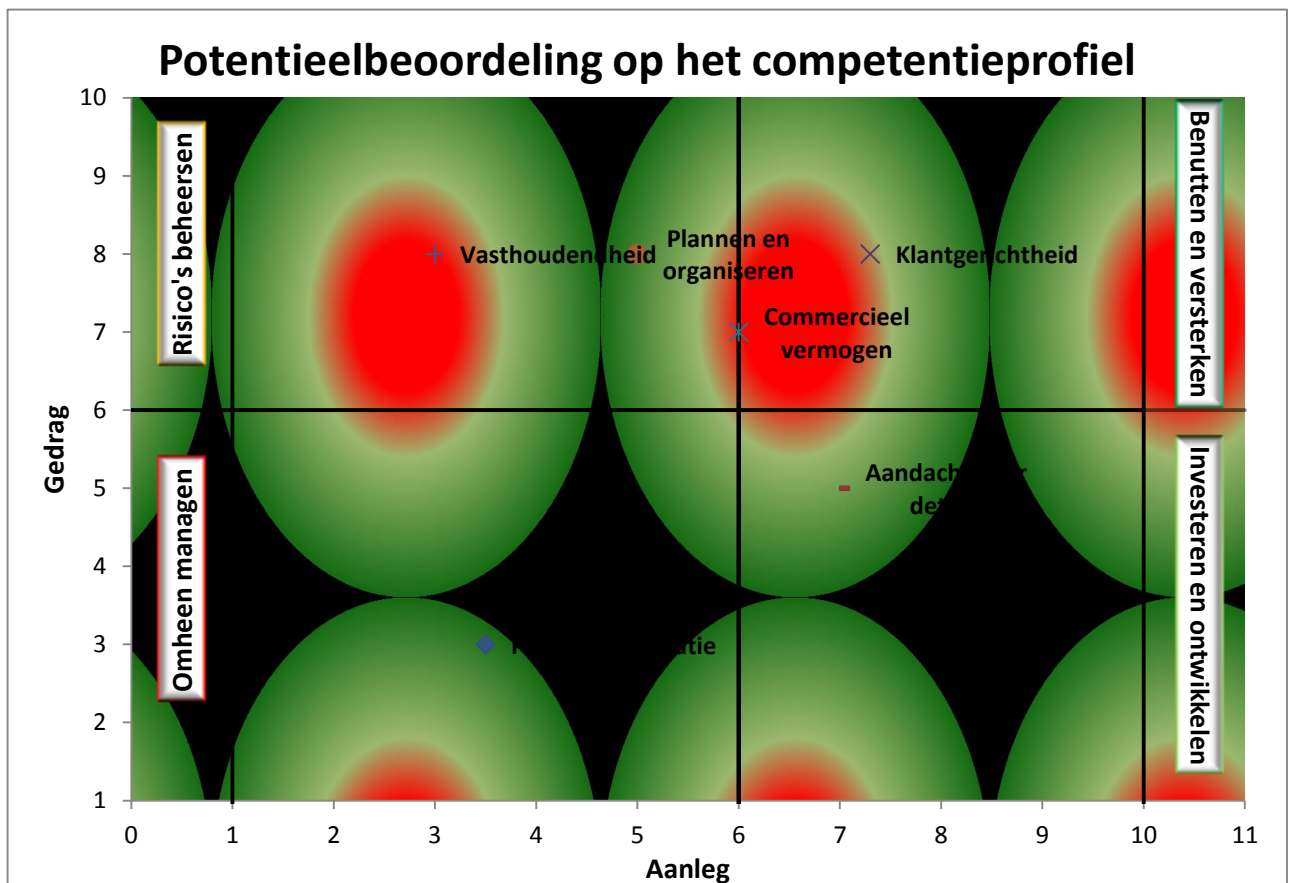
6.2 Competenties

In bijgevoegd overzicht worden per competentie de bevindingen uit het assessment weergegeven. Dit geeft een indicatie van de mate waarin de kandidaat deze competenties in de praktijk toont en daarmee ontwikkeld heeft.

Competenties	Bevindingen assessment
Commercieel vermogen	Voldoende
Klantgerichtheid	Ruim voldoende
Prestatiemotivatie	Onvoldoende waargenomen
Plannen en organiseren	Ruim voldoende
Vasthoudendheid	Ruim voldoende
Aandacht voor details	Onvoldoende waargenomen

6.3 Potentieelbeoordeling op het competentieprofiel

Op basis van de resultaten van het assessment worden de voor de functies vereiste competenties in een grafiek geplaatst op de assen Aanleg (potentieel) en Gedrag (feitelijk ontwikkeld). De grafiek is ingedeeld in vier kwadranten, die onderstaand nader toegelicht worden.



Risiko's beheersen. Niet teveel laten doen.

Een medewerker die voortdurend werk moet verrichten waarvoor hij wel over de competenties beschikt maar die niet gesteund worden door talenten loopt het risico op demotivatie en verzuim. Het is dan effectiever om samen te kijken naar een functie die beter past of de werkzaamheden aan te passen zodat iemand meer op zijn talenten gaat werken.

Omheen managen. Niet laten doen.

Op competenties die onvoldoende ontwikkeld zijn en niet gesteund worden door talenten kan het beste niet ingezet worden. Het zal de betrokken medewerker veel energie kosten om de competentie te ontwikkelen.

Benutten en versterken. Vooral laten doen.

Competenties die de medewerker ontwikkeld heeft en die gesteund worden door talenten kunnen benut en versterkt worden.

Investeren en ontwikkelen. Stimuleren.

Als er aanleg voor een competentie is, maar de gewenste competentie is niet ontwikkeld, is investeren effectief.

6.4 Conclusie

De kandidaat laat zien ruim over de vereiste capaciteiten te beschikken.

Op basis van het gesprek kan geconcludeerd worden dat de vereiste competenties voldoende zichtbaar zijn.

Aandachtspunt is prestatiemotivatie: Deze competentie is tijdens het assessment als onvoldoende ontwikkeld beoordeeld. De TMA-analyse toont op dit punt beperkte ontwikkelbaarheid.

De analyse van de onderliggende talenten en motieven suggereren een beperkt potentieel voor verdere ontwikkeling en tonen dat de functie een relatief zware belasting voor de kandidaat zal zijn.

Op basis van deze punten is de kandidaat als geschikt te beschouwen voor deze functie, met als contra-indicatie de beperkte ontwikkelingsmogelijkheden in deze functie.

6.5 Ontwikkelsuggesties voor de kandidaat

- Strategisch en respectvol om te gaan met de geschreven en ongeschreven regels, omgangsvormen, procedures en werkwijzen en behoeften binnen een organisatie. Niet te snel toe te geven aan zijn "natuurlijke weerstand" tegen autoriteit en gezag.
- Persoonlijke doelstellingen voor zichzelf te formuleren om in beweging te blijven.
- Een voor- en tegenlijstje te maken wanneer hij twijfelt over een beslissing en voor zichzelf een datum of tijdstip af te spreken waarop hij de knoop doorhakt, zodat hij niet blijft uitstellen.
- "Tijd" te vragen om na te denken over een antwoord of een besluit, wanneer hij dit niet onmiddellijk kan geven of nemen.
- Moeilijke taken die volharding vragen in kleinere taken op te splitsen, zodat ze gemakkelijker gerealiseerd kunnen worden.
- Een realistische planning te maken en deze aan te houden. Om taken afgerond te krijgen: zijn aandacht gericht te houden op de taak waar hij op dat moment mee bezig is en zich niet te laten afleiden door "wat er nog ligt" of "wat er nog komen gaat".