

De Leeuw Consult

Verslag 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 |

Bijlagen:

- Capaciteitstest
- 180 graden feedbackrapportage met bevindingen assessoren op basis van gesprek en rollenspellen.

1. Richtlijnen voor het hanteren van het rapport

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.

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.

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.

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.

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

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.

Onderzoeksbevindingen algemeen

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

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.

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 : De heerW@hotmail.com
Geboortedatum : 1 januari 1970
Laatste werkgever : Bedrijf Y
Opleiding :
Geslacht : Man
Advies inzake : Functie Accountmanager
Op verzoek van : Opdrachtgever X
Onderzoeksdatum : 12-11-2012
Datum telefonische nabespreking : 14-11-2012
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 Accountmanager.

4.2 Instrumenten

Om deze vraagstellingen 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;
- Twee rollenspellen, gericht op de geselecteerde competenties;
- 180 graden feedbackrapportage, door kandidaat zelf en door de assessoren op basis van het gesprek en de rollenspellen.

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

5. Onderzoeksbevindingen algemeen

5.1 Algemeen beeld

Hij heeft een hoge eigenwaarde en veel zelfrespect. Ook is hij bijna niet onzeker of angstig ten aanzien van het maken van fouten of vergissingen en hij zal hier zelfs aanzienlijke risico's in durven aangaan.

De behoefte aan structuur en netheid is bij hem groot. Hij is servicegericht en hulpvaardig ten aanzien van anderen en vindt het prettig om anderen een plezier te doen. Hij is iemand die tamelijk snel en ad rem reageert en conflicten minder snel zal vermijden. Hij is tamelijk assertief, kan voor zichzelf opkomen en zoekt soms de confrontatie. Aan geldende regels of cultuur past hij zich redelijk gemakkelijk aan. Hij heeft op gezonde wijze respect en ontzag voor anderen zonder zichzelf tekort te doen. Durft hoger geplaatsten aan te spreken als dat voor hem echt van belang is. Hij heeft een gemiddelde behoefte aan contacten met anderen. In moeilijke situaties en als het tegenzit zal hij steun zoeken wanneer dit noodzakelijk en nuttig is. Hij is iemand die bij tegenslag of moeilijke uitdagingen door zal zetten als dat van belang is. Hij overweegt in zijn besluitvorming standpunten van anderen maar kan ook snel besluiten nemen indien nodig. Hij hecht iets meer belang aan het proces dan aan doelgericht handelen. Maar verliest het zicht ook niet op doelen, zeker niet als ze van echt belang voor hem zijn. Hij wordt door de mensen om hem heen waarschijnlijk ervaren als een enigszins rustige persoonlijkheid, die voldoende energie heeft om zaken te bewerkstelligen. Hij is niet vaak op zoek naar erkenning van zijn prestaties door anderen, maar hij vindt het wel prettig als hij zo nu en dan complimenten en positieve bevestiging krijgt uit zijn omgeving. Hierdoor wordt zijn motivatie verhoogd, maar hij is er niet afhankelijk van. In relatie tot anderen gedraagt hij zich over het algemeen redelijk gelijkwaardig. Hij is iets meer meegaand dan dominant. 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. In kleinere kring en in één op één relaties is hij op zijn sterkst. Hij laat in groepen anderen in hun waarde en kan enigszins serieus overkomen. In groepsverband geeft hij ruimte aan anderen en treedt hij zelf minder op de voorgrond, waardoor er enige kans bestaat dat hij soms wat wegvalt in de omgeving.

Hij is iemand die behoefte heeft aan een klankbord of overleg in het algemeen bij het vormen van zijn mening. Bij focus op een beperkt aantal opdrachten voelt hij zich het prettigst, aangezien hij zich liever concentreert op minder taken om die goed te doen, dan op meerdere taken met een minder goed resultaat. Hij neigt er soms toe een gevoel van urgentie en belang te hechten aan verzoeken en opdrachten waarbij hij druk ervaart. Hij moet er daarbij enigszins voor waken zich dergelijke zaken niet te zeer aan te trekken om de eigen rust te bewaren. In de uitvoering van werkzaamheden is hij vrij sterk gericht op het overzicht en de grote lijnen; hij heeft dus meer een theoretische of abstracte kijk op zaken dan een praktische instelling. De resultaten geven aan dat de heer W. over relativeringsvermogen 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. Het is waarschijnlijk dat andere factoren binnen het werk (bijvoorbeeld de werksfeer) voor hem persoonlijk van groter belang zijn.

5.2 Enige sterke punten van de kandidaat

- Relativerend. Brengt een duidelijke scheidslijn aan tussen privéleven en werk. Laat zich minder leiden door competitiedrang.
- Komt afspraken vaak na. Probeert chaos te ordenen. Werkt planmatig en netjes.
- Een positief zelfbeeld met groot zelfvertrouwen. Twijfelt niet aan de eigen capaciteiten.
- Kan verantwoordelijkheden makkelijk loslaten.

5.3 Mogelijke valkuilen van de kandidaat

- Minder belang aan maatschappelijk succes hechten.
- Houdt soms te sterk vast aan structuren.
- Minder zelfkritiek, risico op zelfoverschatting.
- Mogelijk reactief.

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

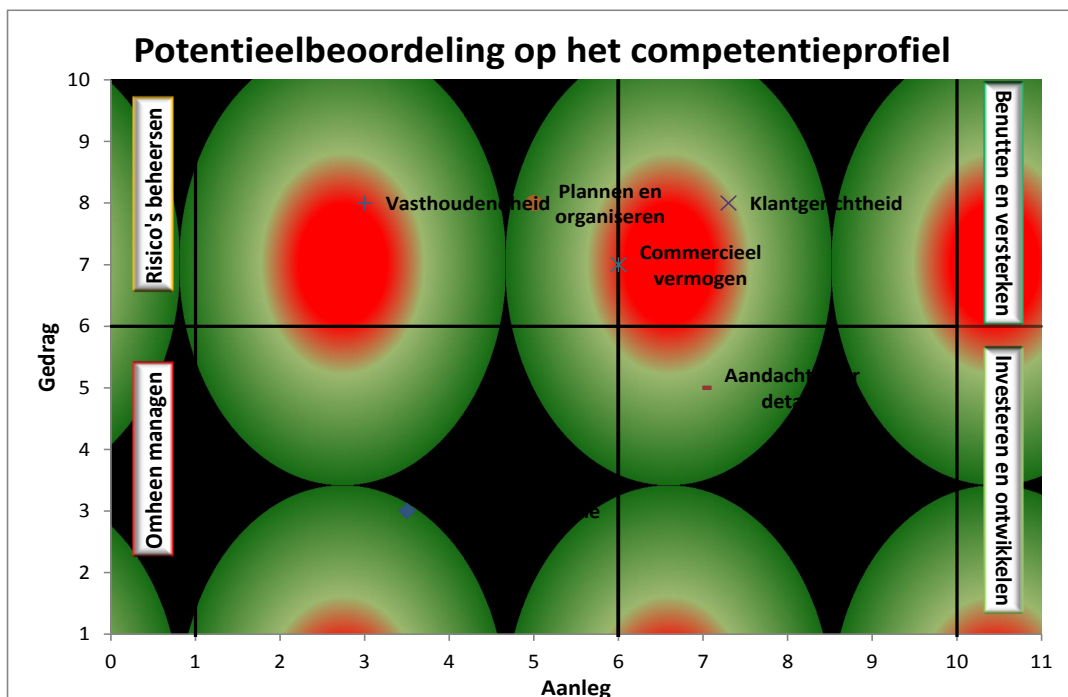
De bijgevoegde 360 graden competentieanalyse is opgesteld door de kandidaat (CP) en beide assessoren (LG), op basis van de rollenspellen en het interview. Hieruit komt het volgende beeld naar voren. De scores zijn omgerekend naar een 10-puntsschaal, voor de koppeling met de talenten.

| Competenties | LG | Bevindingen assessment |
|------------------------|----------|--|
| Commercieel vermogen | 7,2 | Voldoende |
| Klantgerichtheid | 8 | Ruim voldoende |
| Prestatiemotivatie | 4,4 | Onvoldoende waargenomen, kandidaat rapporteert zelf ruim voldoende |
| Plannen en organiseren | 6 | Ruim voldoende |
| Vasthoudendheid | 5,2 | Ruim voldoende |
| Aandacht voor details | 4,8 | Onvoldoende waargenomen, kandidaat rapporteert zelf ruim voldoende |
| Totaal | 6 | |

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.



Risico'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

Op basis van het psychologisch onderzoek, bestaande uit het interview, tests en rollenspellen, 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 voldoende potentieel voor verdere ontwikkeling.

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

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

6.5 Ontwikkelsuggesties voor de kandidaat

- Eerder te kiezen voor een veelbelovend plan met enig risico dan een middelmatig plan dat zekerheid biedt.
- Persoonlijke doelstellingen voor zichzelf te formuleren om in beweging te blijven.
- Zich ervan bewust te zijn of te blijven dat mensen elkaar ook beoordelen op presentatie.
- Soms wat flexibeler om te gaan met "chaos", wanorde of verandering.
- Wat planmatiger te werk te gaan en een concreet en realistisch plan te formuleren.
- Ook de praktische kant van de zaak in het oog te houden.
- Voldoende pauzemomenten in het werk in te bouwen.
- De eigen grenzen goed te bewaken en indien nodig "nee" te zeggen tegen nieuwe taken.
- Problemen of zaken die stress opleveren bespreekbaar te maken.
- Op tijd aan te geven wanneer zaken niet op tijd af kunnen zijn of te veel belasting opleveren.