



Ontwikkelassessment

Professionals

Inhoud

1. Inleiding
 2. Inhoud van het ontwikkelassessment
 3. Verslaglegging
-

1. Samenvatting

Als je met je werkgever in gesprek bent over het toegroeien naar een andere positie, of als je jezelf wilt versterken in competenties van je rol, is het goed te weten wat jouw potentieel is. Wat is jouw pallet van talenten en pas je die momenteel in volle breedte toe? Kan je je daarin verder ontwikkelen en welke taakgebieden sluiten daarop aan? Welke valkuilen vragen om alertheid en wat helpt jou daarbij? Medewerkers met ambitie helpen we met ontwikkel assessments. We voorzien ze van advies waarmee ze hun potentieel kunnen ontplooiën, zodat hun toegevoegde waarde wordt verhoogd.

2. Inhoud van het ontwikkelassessment

Assessments voeren we uit in verschillende vormen en omvangen. Wat nodig is, is onder meer afhankelijk van het specifieke inzicht waarnaar wordt gezocht. En het type advies waarmee jij en je werkgever geholpen kunnen zijn. We stellen een programma samen dat zal bestaan uit (combinaties van) onderstaande instrumenten en interventies:

Analyse van drijfveren

Het functioneren van mensen wordt ingekleurd door hun diepste, meest wezenlijke drijfveren. De mate waarin drijfveren verankerd zijn in je persoonlijkheid, indiceert wat je graag en makkelijk doet. Ontwikkelen gaat het beste als het proces en doel een appèl doen op die eigenschappen. Door deze indicatoren in beeld te krijgen, èn te zien welke valkuilen aan de orde kunnen zijn, verwerven we inzicht in je competentiepotentieel.

Wij brengen drijfveren in kaart met de Talenten en Motivatie Analyse. Dit gedegen instrument maakt je potentieel voor 44 talenten en ruim 50 competenties inzichtelijk. Zo krijgen we onder meer indicatoren over competenties als groepsgericht- en strategisch leidinggeven, visie-ontwikkelen, plannen & organiseren, kwaliteitsgerichtheid en overtuigingskracht.

Capaciteitenanalyse

Figuurlijk inzicht, cijfermatig inzicht, rekenen, logisch taalinzicht en controleren zijn de belangrijkste cognitieve capaciteiten voor de verantwoordelijkheden in het hogere echelon van maatschappelijke organisaties. Door inzichtelijk te maken in welke mate je complexe opgaven in deze categorieën weet op te lossen, krijgen we indicatoren voor je oorzaak- / gevolg denken, vermogen om te gaan met financiële vraagstukken, details met afbreukrisico niet over het hoofd ziet en taal treffend kan toepassen op het gewenste niveau.

Interview

Dé kernwaarde van ADJ is “persoonlijk”. Vanuit de overtuiging dat mensen altijd meer zijn dan een computer ons kan vertellen, passen we bovenstaande instrumenten uitsluitend toe in combinatie met een maatwerk interview. Daarin wordt ingegaan op je loopbaanontwikkeling, je eigen kijk op sterktes en aandachtspunten en je ambities. Zo worden de rapportages van de digitale instrumenten gevalideerd en onderzoeken we hoe je je in de praktijk verhoudt tot het theoretische beeld van drijfveren en capaciteiten.

Simulatie oefeningen

Gekoppeld aan de veelzijdigheid van verantwoordelijke posities, beschikken wij over een grote hoeveelheid praktijkoefeningen waarmee kan worden getoetst welk gedrag je hebt ontwikkeld en wat versterking behoeft. We nodigen je uit een visiedocument te schrijven, een presentatie te geven, een vergadering voor te zitten waarin bepaalde doelen moeten worden behaald, of een rollenspel uit te voeren waarin commitment moet worden bereikt. Vaak passen we combinaties van dergelijke vraagstukken toe. Zo krijgen we een compleet beeld van waar je sterk in bent en wat nog ontwikkeld moet worden.

Reflectiegesprek

In het reflectiegesprek delen we onze waarnemingen en geven we feedback. We nemen door hoe dichtbij of veraf succesvol functioneren in bepaalde aandachtsvelden en functiegebieden van je af staat. We bespreken je leerstijl, passende interventies en de haalbaarheid van het beoogde resultaat. We sluiten af met een globale samenvatting van wat gedeeld kan worden met je werkgever.

3. Verslaglegging

Aan een zorgvuldige totstandkoming van documentatie besteden wij veel aandacht. Dat moet namelijk de inzichten geven waarmee jij en je werkgever verder kunnen. We beschrijven welke sterktes zijn gesignaleerd, welke aandachtspunten of valkuilen zijn waargenomen, welke potentie je in je hebt en met welke investeringen die kan worden ontplooit. Zo nodig geven we advies over scholing of training of handvaten voor eventuele taakherschikking, herpositionering en/of begeleiding in het werk.

Documentatie wordt altijd eerst verzonden naar jouzelf en na jouw toestemming overgedragen aan je werkgever.

Interesse?

Wil je meer weten over ontwikkelassessments? Neem dan contact met ons op, we beantwoorden graag je vragen. Bel met Leonie de Raad: +31 6 4145 7589 of mail naar: leonie@adj.nl.