



Ontwikkelassessments

Organisaties

Inhoud

1. Inleiding
 2. Inhoud van het ontwikkelassessment
-

1. Inleiding

Medewerkers die gemotiveerd en capabel zijn om bij te dragen aan het resultaat; daar worden zichzelf en de organisatie beter van. Een collega die meer in huis heeft dan hij kwijt kan in de huidige positie, wil je ruimte geven om te groeien. Als er functiegebieden zijn waarin de medewerker nog niet helemaal floreert, wil je gericht kunnen inzetten op zijn leerproces. Wil je weten over welk ontwikkelpotentieel jouw medewerker beschikt? Vraag je je af of een rolwijziging een passend toekomstperspectief is? Of wil je ontwikkelprogramma ontwerpen voor een team of functiegroep?

De ontwikkelassessments van ADJ zijn hiervoor het juiste vertrekpunt, zodat gericht op leren en ontwikkelen kan worden ingezet.

2. Inhoud van het ontwikkelassessment

Assessments voeren we uit in verschillende vormen en omvangen. Wat nodig is, bepalen we in overleg met onze opdrachtgever. Dat is onder meer afhankelijk van het specifieke inzicht waarnaar gezocht wordt en het type advies waarmee werkgever en werknemer 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 de persoonlijkheid, indiceert wat de kandidaat 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 competentiepotentieel.

Wij brengen drijfveren in kaart met de Talenten en Motivatie Analyse. Dit gedegen instrument maakt het 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 de kandidaat complexe opgaven in deze categorieën weet op te lossen, krijgen we indicatoren voor het oorzaak- / gevolg denken, het 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

Dè 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 de loopbaanontwikkeling, de eigen kijk op sterktes en aandachtspunten en de persoonlijke ambities. Zo worden de rapportages van de digitale instrumenten gevalideerd en onderzoeken we hoe de praktijk van onze kandidaat zich tot het theoretische beeld van drijfveren en capaciteiten verhoudt.

Simulatie oefeningen

Gekoppeld aan de veelzijdigheid van verantwoordelijke posities, beschikken wij over een grote hoeveelheid praktijkoefeningen waarmee kan worden getoetst welk gedrag ontwikkeld is en wat versterking behoeft. We nodigen kandidaten 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 de kandidaat sterk in is 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 de kandidaat af staat. We bespreken de leerstijl, passende interventies en de haalbaarheid van het beoogde resultaat. We sluiten af met een globale samenvatting van wat gedeeld kan worden met de werkgever.

Verslaglegging

Aan een zorgvuldige totstandkoming van documentatie besteden wij veel aandacht. Dat is namelijk wat de opdrachtgever terugziet van het werk van de kandidaat en van onszelf. We maken inzichtelijk welke sterktes zijn gesignaleerd, welke aandachtspunten of valkuilen zijn waargenomen, welke potentie de kandidaat in zich heeft en met welke investeringen die kan worden ontplooid. We geven handvaten mee voor scholing en training of eventuele taakherschikking, herpositionering en/of begeleiding in het werk.

Documentatie verzenden we altijd eerst naar de kandidaat in kwestie, en na diens toestemming overdragen aan de opdrachtgever.

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.