



Selectie assessments

Organisatie

Inhoud

1. Inleiding
 2. Inhoud van het selectie assessment
-

1. Inleiding

In selectiegesprekken kan de kennis van kandidaten worden getoetst. Door de juiste vragen te stellen, kan een indruk worden gekregen van vaardigheden en de wijze waarop iemand situaties aan zal gaan. Echt diepgaand inzicht krijgen in het niveau van functierelevante competenties vraagt om grondiger onderzoek. Selectie assessments van ADJ voorzien je van inzicht in sterktes en aandachtspunten van kandidaten in relatie tot een rol. Daarmee kan je gefundeerd besluiten voor een aanstelling, zodat een duurzaam succesvolle samenwerking kan ontstaan.

2. Inhoud van het selectie assessment

Assessments voeren we uit in verschillende vormen en omvangen. Wat nodig is, wordt in overleg met onze opdrachtgever bepaald. Dat is afhankelijk van de complexiteit van de rol en de indruk die tijdens selectiegesprekken is ontstaan. 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. En waartoe vervallen wordt als druk aan de orde is. Of de effecten van drijfveren tot successen of valkuilen leiden, is afhankelijk van wat functioneel is in een situatie, rol en context.

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 de stressbestendigheid, de beïnvloedingstijl, de samenwerkingskenmerken en het vermogen om hulp te vragen of draagvlak te creëren.

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. Is er voldoende niveau voor oorzaak- en gevolg denken, is er aanleg voor de juiste interpretatie van stuurgetallen, beschikt de kandidaat over voldoende woordenschat en worden details met afbreukrisico niet over het hoofd gezien? Deze indicatoren verwerven we met de capaciteitenanalyse. Hiermee krijgen we inzicht in het vermogen met complexe opgaven om te gaan.

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 ontwikkeld gedrag kan worden getoetst. 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, zodat we een compleet beeld krijgen van waartoe de kandidaat in meer- of mindere mate in staat is.



Reflectiegesprek

In het reflectiegesprek delen we onze waarnemingen en geven we feedback. Zo krijgen we een beeld van de ontvankelijkheid van kandidaten en zien we de zelfreflectie en leergierigheid. We ronden af met een globale samenvatting van wat we aan de opdrachtgever zullen terugkoppelen.

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 brengen heldere adviezen uit over waartoe de kandidaat in staat is en tot welke toegevoegde waarde en aandachtspunten dat leidt. Als er aanleiding voor is, geven we input mee die bruikbaar kan zijn voor een goede opstart van de samenwerking en begeleiding tijdens het werk.

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

Interesse?

Wil je meer weten over selectie assessments? Neem dan contact met ons op, we beantwoorden graag je vragen. Bel met Nicolienne de Bruijne: +31 6 4145 7589 of mail naar: nicoliene@adj.nl.