

ASSESSMENTS

Een assessment is een psychologische test, die kan bestaan uit verschillende onderdelen. Kandidaten doorlopen een programma om te bepalen of zij geschikt zijn voor een bepaalde functie of over ontwikkelbare talenten beschikken. Hoe een assessment is opgebouwd is afhankelijk van de vraag en het doel.

■ Onze werkwijze

JP Loopbaandiensten biedt verschillende soorten assessments aan. In deze brochure zetten wij onze werkwijze uiteen en geven wij weer welke soorten assessments wij kunnen verzorgen. Wij gaan vraaggestuurd en op het individu gericht te werk. Dat betekent enerzijds dat ons aanbod flexibel is en dat per kandidaat bekeken wordt welk type onderzoek het beste bij hem past. De klant bepaalt wat hij gemeten wil hebben en in overleg bieden wij een op maat gemaakt programma. Het is mogelijk dat een personeelsadviseur of manager van een bepaalde medewerker wil weten wat diens drijfveren zijn en hoe de medewerker ondersteund kan worden in zijn verdere ontwikkeling. In die gevallen zetten wij een specifieke vragenlijst in en koppelen dat, indien gewenst, aan een kort interview, waarin de uitkomsten met de kandidaat besproken worden. Met deze bevindingen kunnen de volgende loopbaanstappen van de kandidaat worden uitgestippeld.

■ Kenmerken

Als de opdrachtgever uitgebreidere informatie wenst over de competenties en het specifieke niveau van de medewerker, dan kan dat natuurlijk in het testprogramma worden opgenomen. Ook kunnen één of meerdere simulaties, waarin wij specifiek gedrag in relatie tot een bepaalde functie meten, worden meegenomen.

Een assessment is bij JP Loopbaandiensten meer dan een meetmoment. Kenmerken die onze assessments onderscheidend maken:

- Tijdens simulaties kan een time-out worden ingelast. Hierin krijgt de kandidaat gerichte feedback om ander gedrag te laten zien. Hiermee wordt tevens gekeken naar het anticiperen- en leervermogen van de kandidaat. Hoe pakt hij suggesties op en is hij in staat deze snel toe te passen?
- Het optreden van de kandidaat tijdens de simulatie wordt direct na afloop met hem nabesproken in het bijzijn van de acteur. De waarde hiervan is dat de kandidaat direct suggesties voor verbetering krijgt. De reacties van de kandidaat op de feedback genereren aanvullende informatie voor de assessmentpsycholoog.
- Aan het eind van het assessment vindt een korte terugkoppeling plaats. Hierin krijgt de kandidaat de bevindingen van de assessmentpsycholoog te horen. Deze worden gekoppeld aan waargenomen voorbeelden op de testdag, zowel uit de tests, als uit het gesprek en de simulaties.



JP Loopbaandiensten is aangesloten bij de Revisie Groep

lid van
OVVAL 

■ **Selectieassessment**

Een selectieassessment bestaat naast een diepte-interview, persoonlijkheidstests en capaciteitentests, uit één of meer realistische praktijksimulaties, waarin de kandidaat geobserveerd wordt. Deze simulaties worden zorgvuldig afgestemd op de situatie waarmee de kandidaat in de dagelijkse praktijk te maken zal krijgen. Het resultaat is een compleet beeld en een goed afgewogen oordeel met betrekking tot de geschiktheid van een persoon ten aanzien van een specifieke functie.

■ **Ontwikkelassessment**

Een ontwikkelassessment of potentieelbepaling kan worden ingezet bij vragen met betrekking tot de capaciteiten, competenties, mogelijkheden en affiniteiten van een persoon in het kader van diens loopbaanperspectief. Kwaliteiten, affiniteiten en ontwikkelingsbehoeften worden in kaart gebracht, waarbij er een relatie wordt gelegd met competenties die voor de medewerker in de toekomst belangrijk zullen zijn. Ook hier maken wij gebruik van psychologische tests, een interview en praktijksimulaties. Het geheel resulteert in een advies gericht op persoonlijke en professionele ontwikkeling.

■ **Assessment "light"**

In sommige situaties kan een kort assessment, met alleen een niveaubepaling en persoonlijkheidsonderzoek zinvol zijn. Dit type assessments kan bijvoorbeeld worden ingezet als eerste screening van kandidaten voor een bepaalde functie. Naast het sollicitatiegesprek levert een assessment-light gedegen informatie op over de competenties van de kandidaat. Dit kan waardevol zijn in sollicitatieprocedures en het kan leiden tot kostenbesparing. De kandidaten die doorgaan naar de volgende ronde kunnen nog enkele aanvullende onderdelen doen, zoals op de functie gerichte simulaties en een diepte-interview met de assessmentpsycholoog. De al eerder afgenomen onderdelen hoeven niet meer te worden herhaald.

■ **Oefenassessment**

Een oefen- of proefassessment kan onderdelen bevatten van alle hierboven beschreven soorten en is vooral bedoeld voor mensen die zich willen voorbereiden op een geheel assessment of bepaalde onderdelen daarvan. De kandidaat krijgt feedback op zijn optreden en ook ontwikkeltips. Het effect is dat de kandidaat op de dag van het echte assessment niet voor verrassingen komt te staan en zo natuurlijk mogelijk optreedt.

■ **E-assessment**

Een e-assessment kan net als een regulier assessment ingezet worden voor selectie en ontwikkeling. Daarnaast kan het gedeeltelijk als voorbereiding op een geheel assessment worden gebruikt. Via internet kan een aantal vragenlijsten, gericht op de persoonlijkheid, werkstijlen en motieven worden afgenomen. Daarnaast kan het niveau van de kandidaat worden bepaald. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in talige en cijfermatige kwaliteiten en het vermogen tot abstraheren. Een rapport kan standaard worden gegenereerd (€ 380,-), maar het is ook mogelijk om een persoonlijk, op de kandidaat toegeschreven rapport te maken (€ 540,-)

■ **Startersassessment**

Jonge mensen die net hun opleiding hebben afgerond hebben nog weinig werkervaring. Dat kan betekenen dat zij aan het begin van hun loopbaan nog geen duidelijk beeld hebben van hun kwaliteiten en de punten die nog verder ontwikkeld kunnen worden. Een startersassessment kan hierin ondersteunen. Met een beperkt aantal tests en een gesprek met de psycholoog kunnen gerichte feedback en ontwikkeltips worden gegeven. Een mooie start om een succesvolle carrière mee te beginnen! Op basis van de vraagstelling van de cliënt, kunnen wij het startersassessment volledig op maat samenstellen. Wij brengen hiervoor graag een offerte uit.

■ **Kwaliteit- en beroepshouding**

Bij psychologische onderzoeken en assessments spelen belangen van zowel de kandidaat als de opdrachtgever een rol. Dat betekent dat beide partijen kunnen rekenen op een persoonlijke en professionele benadering. Deze professionaliteit komt tot uitdrukking in onze offertetrajecten, in onze werkwijze, de methoden en technieken, de kwaliteit van de materialen die wij gebruiken en de beroepshouding van onze adviseurs. De onderzoeken worden uitgevoerd door ervaren psychologen die lid zijn van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). De uitkomsten van de assessments koppelen wij terug aan de kandidaat volgens de gedragscode van het NIP.

JP Loopbaandiensten
Hoofdvestiging: Dr. Klinkertweg 4A
8025 BS Zwolle
T:038-4528350 F:038-4529148
E: info@jpszolle.nl
I: www.jploopbaandiensten.nl

Alkmaar, Almere, Amersfoort, Amsterdam,
Apeldoorn, Arnhem, Assen, Bergen op Zoom,
Breda, Delft, Den Haag, Deventer, Doetinchem,
Eindhoven, Emmen, Groningen, Haarlem,
Heerenveen, Hengelo, s-Hertogenbosch,
Leeuwarden, Lelystad, Maastricht, Nijmegen,
Rotterdam, Sneek, Tilburg, Utrecht, Venlo,
Woerden, Zutphen, Zwolle

