



LUTEIJN® GROEP

Assessment Centers

Metten is weten

Goede mensen vinden en behouden is cruciaal voor het succes van uw organisatie. Een belangrijke factor waarmee u zich kunt onderscheiden van de concurrent.

Sollicitatiegesprekken en referenties zijn de gebruikelijke selectie-instrumenten. Uit onderzoek is gebleken dat de kans op een juiste beslissing tot vijf keer groter wordt als daarnaast een assessment wordt ingezet. Dat is van belang omdat een vergissing hoge kosten met zich meebrengt. Het werven en inwerken van een nieuwe werknemer kost gemiddeld zo'n € 10.000,-. Daarbij geeft een assessment ook aan wat ontwikkelmogelijkheden zijn, zodat u weet dat uw nieuwe werknemer ook mee kan groeien met de organisatie. Talenten, vaardigheden en identiteit blijken doorslaggevende factoren voor het slagen in een baan. Om u te helpen de goede keus te maken bij het aannemen van nieuwe mensen, of bij de doorstroom naar andere functies intern, of bij het beter benutten van het aanwezige potentieel, stelt Luteijn graag haar expertise op dit gebied beschikbaar.

Sinds 1976 is Luteijn gespecialiseerd in psychologisch onderzoek en adviezen op het gebied van selectie, ontwikkeling en loopbaankeuzes.

Luteijn onderscheidt zich door :

- assessments die specifiek voor de vraagstelling worden samengesteld ,
- moderne methoden die gebaseerd zijn op actueel wetenschappelijk onderzoek en op online toepassingen,
- flexibiliteit en snelheid van werken,
- praktische, duidelijke en bruikbare adviezen

Wanneer assessment

Een Assessment Center kan voor verschillende doeleinden ingezet worden; selectie, ontwikkeling en loopbaanoriëntatie.

1. Selectie assessment

Wanneer een interne of externe kandidaat in het eindstadium van een sollicitatieprocedure terecht is gekomen, wordt er via het Assessment Center een

objectief onderzoek uitgevoerd waaruit blijkt of de kandidaat wel of niet geschikt is voor de functie. Daarnaast bieden wij de mogelijkheid van een online pré-selectietest om uit een hoeveelheid van kandidaten een keuze te maken met wie verder gepraat wordt.

2. Ontwikkeling / Potentieelbeoordeling

Een Assessment Center kan ook ingezet worden ten behoeve van ontwikkeling van de medewerker of bij doorstroom naar een nieuwe interne functie. In deze potentieelbeoordeling wordt in brede zin onderzoek gedaan naar de competenties, beperkingen en drijfveren van de kandidaat en wordt er aangegeven in welke mate en op welke wijze dit potentieel ontwikkeld kan worden.

3. Loopbaankeuzes

Een Assessment Center kan ook gebruikt worden om te bekijken welke kant een medewerker op kan en wil in zijn loopbaan. Hierin wordt dan naast de competenties en aandachtspunten, bekeken wat de interesses en ambities van een medewerker zijn en op wat voor functie en in welke branche hij het meest op zijn plaats is.

Wat houdt een Assessment Center in?

Een Assessment Center is een bijzonder goede en effectieve methode om de aan- of afwezigheid van bepaalde gedragskenmerken, talenten en competenties, die essentieel zijn voor een goede functie vervulling, op te sporen bij medewerkers.

De methode heeft een voorspellende waarde betreffende de kwaliteit waarmee een medewerker een nieuwe functie zal vervullen, of hij over de juiste vaardigheden beschikt en of hij de gevraagde competenties kan ontwikkelen.

Een Assessment Center omvat afhankelijk van de specifieke vraag:

- Capaciteitentest
- Persoonlijkheidstests
- Een motivatieonderzoek

- Manager plus onderzoek (leidinggevend)
- Stressbestendigheidonderzoek
- Sales report (commerciële functies)
- Interesseonderzoek
- Competentiegericht interview
- Praktijksimulaties.
- Leiderschapsonderzoek (bestuurders, directeuren)
- Teamrol analyse als dat relevant voor de functie is.

Kandidaten worden tijdens praktijksimulaties beoordeeld op o.a. concreet waarneembaar gedrag dat bij de vereiste competenties hoort. Dit gedrag laat niets verhullend, de werkelijke vaardigheden van kandidaten zien waardoor de effectiviteit van dat gedrag goed beoordeeld kan worden. Dit is van grote waarde omdat het vertoonde gedrag overeenkomt met gedrag dat in vergelijkbare situaties op het werk doorgaans vertoond zal worden.

Het persoonlijkheidsonderzoek test op drie lagen: gedrag (voorkeursgedrag en getoond gedrag), competenties en talenten (de kwaliteit waarmee dat gedrag vertoond wordt) en drijfveren (dat wat een mens motiveert, waarom men het betreffende gedrag vertoont). Dit laatste heeft met zingeving, persoonlijke waarden en identiteit te maken, zaken die de drijfveren zijn voor gedrag.

Werkwijze

• Intake

Ieder assessment start met een intake waarin het doel wordt bepaald (selectie, ontwikkeling of loopbaan). De belangrijke competenties en succesfactoren voor de functie, binnen de context van uw organisatie, worden in kaart gebracht. Als uw organisatie een competentiesysteem gebruikt kunnen wij daarop aansluiten met de te onderzoeken competenties. Onze psychologen zorgen dat ze door een kennismaking met de organisatie goed begrijpen wat de succesfactoren in de nieuwe functie zijn.

• Assessment

Aan de hand van de intake bepaalt de psycholoog de

inhoud van het assessment. Het competentiegerichte interview en de praktijksimulaties worden gebruikt om de testresultaten te verdiepen en aan te vullen. Een assessment op de testlocatie beslaat twee dagdelen. Als het gewenst is dat de testen on-line buiten het assessmentcentre afgenomen worden, dan hoeft de kandidaat slechts een dagdeel op de testlocatie aanwezig te zijn. Het onderzoek vindt plaats in Arnhem. Indien gewenst kan Luteijn ook op andere (waaronder uw eigen) locaties in het land testen.

• Advies

Op basis van uitkomsten stelt de psycholoog de conclusie vast en geeft een gericht en duidelijk advies waar de organisatie en de kandidaat mee verder kan. Deze uitkomst wordt met de kandidaat besproken. Binnen 3 (selectie) tot 5 werkdagen (ontwikkel en loopbaan) ontvangt u met instemming van de kandidaat het rapport.

De resultaten worden standaard teruggekoppeld aan de kandidaat. Op verzoek wordt nabesproken met de opdrachtgever.

• Resultaat

- U heeft een objectieve kijk op de kwaliteiten en aandachtspunten van een kandidaat en kent de geschiktheid voor een mogelijke functie.
- U kunt betere beslissingen nemen over aanname en doorgroei en verkleint het risico op een mismatch.
- De kandidaat voelt zich eerlijk beoordeeld en heeft een betere kijk op zichzelf.
- U kunt met de kandidaat zijn potentieel beter gaan benutten
- De kandidaat krijgt relevante informatie over zijn sterke en minder sterke kanten en hij kan daarmee vorm geven aan zijn persoonlijk ontwikkelplan.

De Assessment Centers op een rij:

U wilt een objectieve uitspraak over de geschiktheid voor een functie. Dan kiest u voor een Selectieassessment Uitgebreid of een Selectieassessment Basis.

1. Selectie-assessment Uitgebreid

Doelgroep:

Managementfuncties en Staffuncties (middenkader niveau en hoger), in het algemeen sleutelposities.

Inhoud:

Onderzoek naar geschiktheid en de match met functie/functioneren en organisatie.

Rapportage over competenties, motivatie, intellectuele capaciteiten, functioneel / disfunctioneel gedrag, communicatie.

Verwachting over toekomstig functioneren.

Beschrijving van match van kandidaat met functie en organisatie.

Conclusies en advies over geschiktheid.

Persoonlijke terugkoppeling van uitkomsten.

Rapportage na drie werkdagen in uw bezit.

Bij leidinggevend uitgebreid onderzoek naar leidinggevende capaciteiten en stijl.

Bij Sales functies, uitgebreid onderzoek naar specifieke sales competenties en gedrag, met specifieke commerciële simulaties.

2. Selectie-assessment Basis

Doelgroep:

Alle functies.

Inhoud:

Vergelijkbare opzet als Selectie-assessment uitgebreid, echter specifiek afgestemd op een beperktere vraagstelling en met telefonische nabespreking.

3. Potentieelbeoordeling/ Ontwikkelingsassessment

Als u wilt weten welk potentieel bij uw medewerker aanwezig is om door te groeien, dan kiest u voor een potentieelbeoordeling / ontwikkelassessment.

Doelgroep:

Iedereen die actief werkt aan loopbaanontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling, onafhankelijk van positie of functie.

Inhoud:

Breed onderzoek naar competenties, beperkingen/ontwikkelpunten en motivatie. Vooral gericht op door-

groeimogelijkheden.

Rapportage over intellectuele capaciteiten, competenties, gedragmogelijkheden, beperkingen, drijfveren, communicatie.

Advies over ontwikkelingsmogelijkheden en ontwikkelingsstappen.

Persoonlijke terugkoppeling van uitkomsten.

Rapportage binnen 5 werkdagen in uw bezit.

4. Loopbaanonderzoek

Als u inzicht wilt krijgen in mogelijke loopbaanstappen van uw medewerker dan kiest u voor loopbaanonderzoek.

Doelgroep:

Iedereen die zich oriënteert op een volgende stap in zijn loopbaan, bezig is met de vraag wat wil ik en wat kan ik en de stap wil zetten die het best bij hem en de organisatie past.

Inhoud:

Breed onderzoek naar competenties, beperkingen/ontwikkelpunten, ambities, interesses en mogelijkheden. Gericht op een voortzetting van de loopbaan.

Rapportage over gedragmogelijkheden, stresshanteling, competenties, ambities drijfveren, wensen en mogelijkheden.

Advies over mogelijke loopbaanopties en de wijze waarop die gerealiseerd kunnen worden.

Rapportage uiterlijk binnen 5 werkdagen in uw bezit.

Persoonlijke terugkoppeling van uitkomsten.

Contact

Wilt u contact over selectie-, ontwikkelings- of loopbaanonderzoek bel dan met drs. Suzan van Tongeren, psycholoog/consultant Luteijn Groep.



Luteijn Groep

IJsselburcht 3
6825 BS Arnhem
Postbus 5486
6802 EL Arnhem

T 026-3653323
F 026-3653353
www.luteijn.nl