

Informatie over het individueel assessment onderzoek

Doel van het onderzoek

Een assessment onderzoek heeft tot doel aan de deelnemer en de opdrachtgever inzicht te verschaffen in de sterke en zwakke punten van de deelnemer.

Het kan informatie verschaffen over:

1. geschiktheid voor een bepaalde functie,
2. ontwikkelingsbehoeften in huidige functie,
3. mogelijkheden in loopbaanontwikkeling.

Het doel wordt bepaald door degene die de opdracht voor het onderzoek verstrekt en wordt verondersteld bekend te zijn gemaakt aan de deelnemer.

Hoe werkt het assessment onderzoek?

Bij aankomst krijgt de deelnemer een dagprogramma.

Tijdens het onderzoek wordt de deelnemer geconfronteerd met diverse oefeningen en praktijksituaties. Bij de aanpak daarvan wordt hij/zij geobserveerd en beoordeeld door als 'assessor' (beoordelaar) getrainde personen. Een interview met een psycholoog en een of meerdere psychologische tests maken deel uit van het assessment center.

De competenties

De beoordelingscompetenties voor het onderzoek worden van te voren vastgesteld door de manager en /of HR Business Partner van de eigen organisatie, in samenspraak met de adviseur.

Onder 'competenties' wordt verstaan: een verzameling specifieke en observeerbare gedragskenmerken die op een logische en betrouwbare wijze kunnen worden beoordeeld.

Deze competenties kunnen desgewenst van te voren bekend gemaakt worden.

De oefeningen

Assessment-oefeningen hebben tot doel het te beoordelen gedrag op te roepen. Enkele voorbeelden zijn:

** Tweegesprek*

U wordt gevraagd een gesprek te voeren met een medewerker, een klant, een collega, etcetera over een probleem of gebeurtenis.

** Groepsdiscussie*

Samen met enkele anderen (vaak rolspelers) wordt u gevraagd in de vergadering één of meer beslissingen te nemen.

** Presentatie*

U gaat op basis van een analyse en advies presenteren aan een of meerdere opdrachtgevers

Daarnaast maakt een persoonlijkheidstest en/of een cognitieve capaciteitstest vaak deel uit van het programma. De oefeningen worden zo gekozen, dat alle competenties afdoende kunnen worden getoetst.

Wijze van rapportage

Iedere deelnemer heeft het recht de inhoud van het assessment-center-rapport volledig te vernemen. In een assessment-center-rapport zijn gewoonlijk de volgende paragrafen opgenomen:

* *Competenties*

Per competentie wordt in enkele regels het waargenomen gedrag beschreven.

* *Overzichtsmatrix*

Met behulp van een schaal wordt per competentie de mate van ontwikkeling aangegeven.

* *Conclusie/Advies.*

Hierin wordt antwoord gegeven op de vraagstelling van het assessment center en een advies over de te nemen acties (inclusief individuele ontwikkeling).

Een dergelijke bespreking van de resultaten vormt een integraal onderdeel van het assessment onderzoek. Op de dag van het assessment center bespreekt de adviseur met de deelnemer hoe en wanneer dit het best kan gebeuren. Doorgaans krijgt de deelnemer het conceptrapport, vóórdát er wordt gerapporteerd aan de opdrachtgever. Mocht tijdens deze voorbespreking blijken dat de deelnemer zich niet met de bevindingen kan verenigen, dan kan hij/zij met de adviseur overeenkomen dat het rapport niet aan de opdrachtgever wordt uitgebracht.

Geheimhouding en beroepsregels

De adviseur verplicht zich tot strikte geheimhouding van de onderzoeksgegevens ten opzichte van derden. De adviseur heeft zich, als psycholoog NIP, verplicht de regels voor beroepsuitoefening, zoals die door het NIP (Nederlands Instituut van Psychologen; de Nederlandse vereniging van universitair gevormde psychologen) voorgeschreven worden, in acht te nemen.

Wij hopen hiermee enkele vragen beantwoord te hebben die u mogelijk over het assessment center zou willen stellen. Op de dag zelf kunt u uiteraard het een en ander nog nader bespreken.

Seven Stones

realizing leadership

Stationsplein 62

3743 KM Baarn

Tel. +31 (0)35 – 542 6234

www.sevenstones.nl