

Informatie voor deelnemers aan assessments

Doel

Het *assessment* onderzoek heeft tot doel inzicht te verschaffen in uw sterke kanten en uw te ontwikkelen kanten. Het kan informatie verschaffen over:

- Geschiktheid voor een bepaalde functie
- Ontwikkelingsbehoeften in de huidige functie
- Mogelijkheden in loopbaanontwikkeling

Het onderzoek zelf

Tijdens het onderzoek krijgt u diverse oefeningen en praktijksituaties voorgelegd. U wordt geobserveerd en beoordeeld door de assessor. Een interview met een psycholoog en een of meerdere psychologische tests maken deel uit van het *assessment center*.

De competenties

Van te voren stelt de adviseur samen met de manager en/of personeelsfunctionaris van uw organisatie de beoordelingscompetenties vast. Onder competenties verstaan we een specifieke mix van vaardigheid, houding en kennis, die op een betrouwbare wijze kan worden beoordeeld. Als u dat wilt, maken we de competenties waarop u wordt beoordeeld van te voren bekend.

Assessment oefeningen

De oefeningen hebben tot doel gedrag op te roepen dat beoordeeld kan worden.

Voorbeelden zijn:

Tweegesprek: wij vragen u een gesprek te voeren met een medewerker, een klant of een collega over een probleem of gebeurtenis.

Groepsdiscussie: samen met anderen (vaak rollenspelers) vragen wij u in de vergadering één of meer beslissingen te nemen.

Postbak: wij vragen u brieven, memo's en verzoeken, die zich op het bureau van uw voorganger hebben opgestapeld, af te handelen.

Na afloop vindt een gesprek plaats waarin u uw acties nader kunt toelichten.

Psychologische tests

De psychologische tests kunnen bestaan uit een of meerdere persoonlijkheidstests en/of een of meerdere capaciteitentests.

Rapportage

In een *assessment center* rapport zijn de volgende paragrafen opgenomen:

- Competenties: per competentie wordt het waargenomen gedrag beschreven.
- Conclusie en advies: wij geven antwoord op de vraagstelling van *het assessment center* en wij geven advies over de te nemen acties.
- Overzichtsmatrix: met behulp van een schaal wordt per competentie een ontwikkelingsprofiel aangegeven.

We bespreken de resultaten van het *assessment* met u voordat uw werkgever het rapport ontvangt. Mocht tijdens deze voorbespreking blijken dat u zich niet met de bevindingen kunt verenigen, dan kunt u met de adviseur overeenkomen dat we het rapport niet aan uw werkgever uitbrengen.

Tijdens de bespreking met uw werkgever, waarbij u aanwezig bent, gaan we dieper in op uw ontwikkeling en het te volgen ontwikkelingstraject.

Geheimhouding en beroepsregels

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

Tenslotte

Mocht u nog meer vragen over *Assessment & Development Centers* hebben, dan kunt u altijd telefonisch contact met ons opnemen.