

Loijens



talent management

Ontwikkel Assessment

Een assessment is vaak een spannend moment. Door ervoor te zorgen dat u het assessment ontspannen in kunt gaan verkrijgt u een zo optimaal mogelijk resultaat. Dat kunt u aan ons overlaten. Het is goed om u bewust te zijn van het talent dat u in huis heeft of gaat krijgen. Talent (her)kennen is nodig om het te kunnen ontwikkelen en te kunnen benutten. Mensen functioneren beter als ze doen waar ze goed in zijn. Bovendien voelen ze zich dan zekerder en prettiger in hun werk.

Met de voortschrijdende inzichten en nieuwe ontwikkelingen zijn de rollenspellen in het assessment verleden tijd. En dat scheelt nogal wat slapeloze nachten weten we uit ervaring.

Uitzonderlijk in ons assessment is dat alle in Nederland gedefinieerde competenties in de test zijn opgenomen. Door de combinatie met het octogram en isit, krijgen we een gevalideerd beeld. Hierdoor is het assessment een goede en betrouwbare basis voor selectie, verdere ontwikkeling, coaching of loopbaan keuzes.

Een assessment helpt het inzicht in iemands sterke en nog te ontwikkelen kanten te vergroten. Dit inzicht vertalen we in heldere, toepasbare adviezen. Gericht, doeltreffend en met resultaat. Voor zowel individu als organisatie.

Loijens Talent Management screent op intellectuele, (inter)persoonlijke en management kwaliteiten. Daarnaast worden communicatie en denkstijlen meegenomen in het onderzoek. Op basis van de rapportage kunnen gefundeerde keuzes worden gemaakt. De rapportage kenmerkt zich door de positief constructieve vorm. Hierdoor wordt het een waardevolle assessment rapportage, ook als een assessment ingezet wordt voor werving/selectie en een kandidaat bijvoorbeeld niet in aanmerking blijkt te komen voor een bepaalde functie.

Voorbeeld assessment

Deze assessment voorbeeld rapportage is een samenvatting van het assessment en de persoonlijke gesprekken.

De screening geeft een goed inzicht in persoonlijkheid en doet aan de hand daarvan voorspellingen over waar iemand goed tot zijn recht kan komen. Over het algemeen geldt dat mensen de beste prestatie leveren als ze doen waar ze goed in zijn, bovendien voelen zij zich dan vaak meer zeker en prettiger in hun werk. Uitzonderlijk in deze test is dat alle in Nederland gedefinieerde competenties in de test zijn opgenomen. Door de combinatie met het octogram en isit, krijgen we een gevalideerd beeld. Hierdoor is het assessment een goede en betrouwbare basis voor verdere ontwikkeling, coaching of loopbaan keuzes.

Scores en normgroep

Scores in de test worden vergeleken met die van een relevante normgroep. Alle uitslagen in de test scoren op een schaal van 1 tot en met 9. De scores 4, 5 en 6 zijn de gemiddelden van de normgroep. Scores hoger of lager dan deze normbandbreedte, zijn vaak de scores die veel over iemand persoonlijk zeggen. De scores zeggen niet wat iemand wel of niet kan, zij zeggen vooral iets over wat makkelijker zal afgaan en wat meer moeite zal kosten. Naast talenten heeft de omgeving, samen met aanwezige kennis, houding, ervaring en inzicht eveneens invloed op feitelijk gedrag.

Onderverdeling resultaten

Er is op een 4-tal categorieën gescreend:

1. Intellectuele capaciteiten; deze geven een score aan op intelligentie niveau ten opzichte van de normgroep.
2. Persoonlijke kwaliteiten; deze zeggen voornamelijk iets over de persoon.
3. Inter-persoonlijke kwaliteiten; deze geven een beeld in relatie tot anderen.
4. Management kwaliteiten; deze zeggen iets over de rol als manager.

Op de volgende pagina's treft u de rapportage per onderdeel en een toelichting op voorkeursstijlen en communicatiestijl.

VOORBEELD

Intellectuele capaciteiten									
	Score en target								
Algemeen intelligentie niveau	1	2	3	4	●	6	7	8	9
Analytisch denken	1	2	3	4	●	6	7	8	9
Cijfermatig inzicht	1	2	3	4	5	6	●	8	9
Conceptueel denken	1	2	3	4	5	●	7	8	9
Probleemanalyse	1	2	3	●	5	6	7	8	9
Rekenvaardigheid	1	2	3	4	5	●	7	8	9
Verbaal redeneren	1	2	3	●	5	6	7	8	9

Het algemene intelligentieniveau is een samenstelling van de onderlinge elementen in de tabel. U kunt zien dat scores gemiddeld zijn conform de normgroep. Dit betekent dat het verwerken van informatie niet meer of minder moeite kost dan collega's op gelijk niveau. Op cijfermatig inzicht scoort u zelfs boven de normgroep. Dit kan betekenen dat het verwerken van cijfermatige informatie bij u iets sneller kan gaan dan bij collega's. Conclusie; HBO ó WO niveau.

Persoonlijke kwaliteiten									
	Score en target								
Actiegerichtheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Helicopterview	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Incasservermogen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Initiatief	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Ambitie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Oordeelsvorming	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Inzet	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kwaliteitsgerichtheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Omgang met details	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Organiseren eigen werkzaamheden	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Prestatiemotivatie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Risico nemen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Resultaatgerichtheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Besluitvaardigheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Stabiliteit	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Stressbestendigheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Zakelijk denken	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Zelfontwikkeling	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Betrokkenheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Creativiteit	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Discipline	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Doorzettingsvermogen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Durf	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Energie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Flexibiliteit	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Zelfvertrouwen	1	2	3	4	5	6	7	8	9

De hogere scores op competenties als inzet, organiseren eigen werkzaamheden, stabiliteit en betrokkenheid geven een beeld van een gedegen en betrouwbare werker. In het werk weet u waar u het over heeft en heeft u inhoudelijk de zaken waarschijnlijk goed op orde. U haalt uw zekerheid in uw werk uit de inhoud. U werkt graag volgens procedures en afspraken en zal anderen in een werksetting trachten te overtuigen op de inhoud. De lagere score op flexibiliteit geeft hierbij ook direct de valkuil aan. Het is uw valkuil dat u een enigszins rigide houding aan kunt nemen in het werk. Deze rigiditeit uit zich dan in het bewandelen van de geijkte paden, het zich willen houden aan de gangbare procedures en afspraken. Nieuwe methodes, andere manieren om een doel te bereiken, spontaan een creatieve oplossing bedenken zijn zaken die meer energie kosten en waarin u zich verder kunt ontwikkelen. De vraag is echter wel hoeveel energie u dit gaat kosten en of u wilt afwijken van de geijkte paden.

Interpersoonlijke kwaliteiten									
	Score en target								
Aanpassingsvermogen	1	2	3	●	5	6	7	8	9
Acquireren	1	2	●	4	5	6	7	8	9
Beïnvloeden van omgeving	1	2	3	●	5	6	7	8	9
Commercialiteit	1	2	3	●	5	6	7	8	9
Conflicthantering	1	2	3	4	●	6	7	8	9
Empathie/inlevingsvermogen	1	2	3	4	●	6	7	8	9
Klantgerichtheid	1	2	●	4	5	6	7	8	9
Luisteren	1	2	3	●	5	6	7	8	9
Netwerken	1	●	3	4	5	6	7	8	9
Omgaan met diversiteit in mensen	1	2	3	4	5	6	●	8	9
Onafhankelijkheid	1	2	3	4	●	6	7	8	9
Ondernemerschap	1	2	3	4	●	6	7	8	9
Open staan voor kritiek	1	2	3	4	5	●	7	8	9
Overtuigingskracht	1	2	3	●	5	6	7	8	9
Persoonlijk contact	1	2	3	4	●	6	7	8	9
Sociabiliteit	1	●	3	4	5	6	7	8	9
Samenwerken	1	2	3	4	●	6	7	8	9
Tact	1	2	3	4	●	6	7	8	9
Tolerantie	1	2	3	4	●	6	7	8	9
Vasthoudendheid	1	2	3	4	5	●	7	8	9

Op het interpersoonlijke vlak laat u een iets minder stevig beeld zien. U komt over als een vriendelijk en aardig iemand die de mensen om zich heen zeker niet zal vergeten. Uw lage scores op netwerken, acquireren, klantgerichtheid en sociabiliteit (de mate waarin iemand contact kan maken met groepen en de mate waarin iemand graag onder de mensen is), schetsen een beeld van iemand met weinig expressie. Ander zullen u niet snel als een levendig en charmant persoon betitelen. Als u dingen gedaan wilt krijgen van anderen dan zult u hen overtuigen op inhoud en minder met uw persoonlijkheid. Contact maken kost u veel energie, zeker daar waar het niet om de inhoud gaat. Kerstborrels, teamuitjes klantdineetjes u heeft er waarschijnlijk een hekel aan. In combinatie met uw sterke analytische inhoudelijke kant kunt u in het werk ook wel eens te veel uw eigen pad kiezen. Uw hogere score op omgaan met diversiteit in mensen komt voort uit uw vriendelijke en tolerante houding t.o.v. anderen. Populair gezegd kunnen we stellen dat het -aan de binnenkant goed zit- en dat het ontwikkelpunt op het vlak van -uiten-øligt. Het sociale spel.

Management kwaliteiten									
	Score en target								
Coachen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Crisis managen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Delegeren	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Diplomatie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Groepsgericht leidinggeven	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Individueel gericht leiderschap	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Managen innovatie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Managen werkprocessen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Natuurlijk overwicht op anderen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Plannen en organiseren	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Projectmanagement	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Relaties managen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Samenbindend leiderschap	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Strategisch denken	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Voortgangsbewaking	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Bij uw managementcompetenties zien we een hoge score op de meer individueel gerichte vormen van leiderschap. De gemiddeld lagere scores zijn de scores waarin meer samengewerkt dient te worden. Bij samenwerking hoort ook beïnvloeding door anderen en dit is iets wat u niet zo makkelijk zal laten gebeuren. Het beïnvloeden (en overtuigen) van groepen mensen is ook niet uw sterkste kant, teamvorming gaat u moeilijk af. Uw individualistische inslag maakt dat u een valkuil heeft daar waar het gaat om het signaleren van (emotionele) weerstanden bij medewerkers. U zult ze soms gewoon niet zien. Daarbij kunt u vanuit uw inhoudelijke inslag wel eens ongeduldig worden of wellicht geïrriteerd raken als mensen nog niet zo ver zijn als u.

Een gedegen leidinggevende waar mensen op kunnen bouwen. Teamvorming en ontwikkeling, de sociaal emotionele antenne, mag verder ontwikkeld worden.

Octogram

Het Octogram, gebaseerd op de theorieën van Robert E. Quinn, geeft inzicht in waarden, behoeften, voorkeuren voor een bepaalde omgeving en gedragstijlen. In het samenwerkingsverband met anderen worden op grond van gedragsanalyse een achttal (team)rollen onderscheiden. Het gaat daarbij om het volledige spectrum aan gedragskenmerken van een rol en niet zozeer om de suggestie van de benaming. Een omschrijving van de rollen vindt u onderaan het model.

De horizontale as staat voor: links intern gericht en rechts extern gericht.

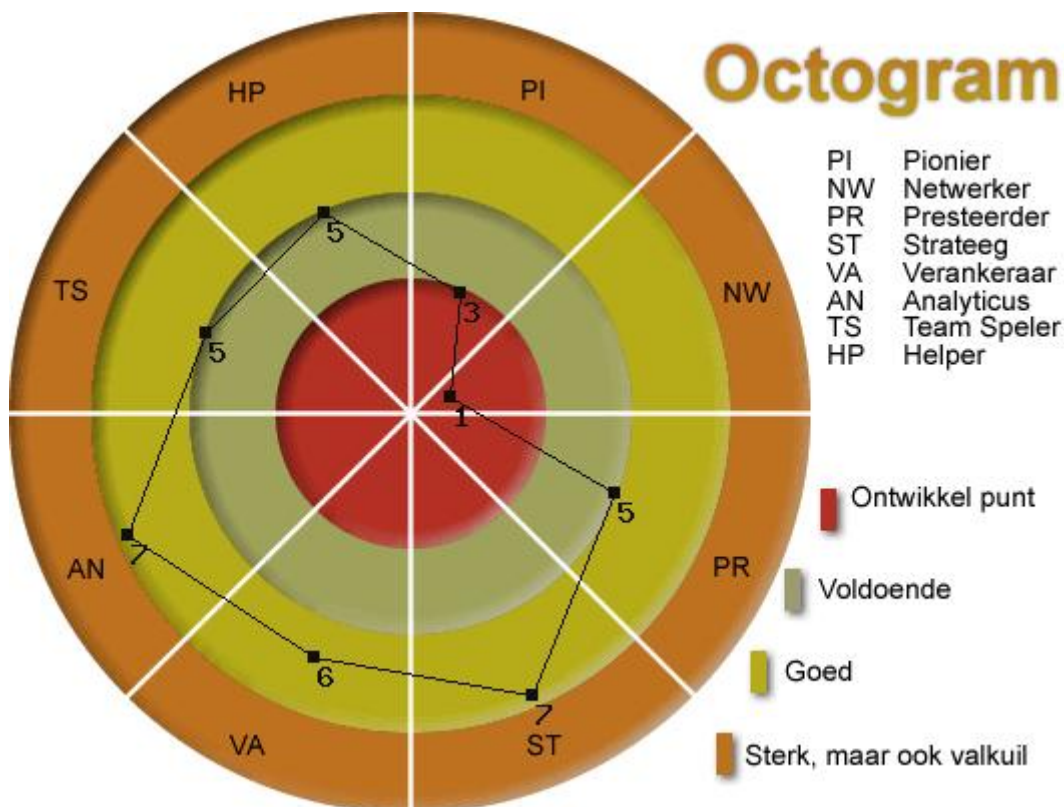
De verticale as staat voor: onder, gericht op beheersing en boven, gericht op flexibiliteit.

Grafisch staan uw resultaten hieronder weergegeven.

Sterk: intern ó gericht op beheersing.

Te ontwikkelen: extern ó flexibiliteit ó relaties.

Octogram



(score)	Norm Score (1-9)	
Pionier (36)	3	Avontuurlijk, creatief, onconventioneel, impulsief, origineel, ondernemend, openstaan voor het onbekende, spontaan.
Netwerker (24)	1	Extravert, charmant, extern gericht, optimistisch, welbespraakt, enthousiast, fantasievol, ongedisciplineerd, communiceren.
Presteerder (45)	5	Actiegericht, ambitieus, energiek, competitief, gedreven, krachtig, pragmatisch, prestatiegericht, zelfverzekerd.
Strateeg (57)	7	Duidelijk, koersbepalend, onafhankelijk, ongevoelig, toekomstgericht, visionair, maakt beleid.
Verankeraar (51)	6	Gestructureerd, gedegen, gedisciplineerd, ordelijk, serieus, perfectionistisch, controlerend, principieel, behoudend.
Analyticus (55)	7	Weloverwogen, geconcentreerd, onderzoekend, logisch denken, objectief, verstandig, geïnformeerd, kritisch, afstand bewaren.
Teamspeler (46)	5	Aangepast, bemiddelaar, diplomatiek, vredestichter, verdraagzaam, onpartijdig, ontvankelijk, versterkt teamgeest, verbonden.
Helper (46)	5	Betrokken, geduldig, luisteren, begripvol, zorgzaam, inlevend, hulpvaardig, attent, afhankelijk, vriendelijk.

De uitkomst zegt iets over hoe u zich gedraagt binnen een organisatie en wat voor gedragsstijl u vertoont binnen een groep. Opvallend is uw aanzienlijk hogere score onder de horizontale as dan boven deze as. Deze geeft aan dat u meer gericht bent op beheersing dan op flexibiliteit. Dit gegeven hebben we reeds uitgebreid vermeld bij de competenties en daarmee gevalideerd. Uw hoge score op verankeraar en analyticus maken u een ICT-er bij uitstek. Uw hogere score op strateeg geeft daarbij aan dat u ook in staat bent overstijgend te denken en de koers kunt bepalen. U scores op teamspeler en helper zijn redelijk hoog. Dit geeft aan dat u de mensen om u heen niet zult vergeten en ook waarde hecht aan de menselijke kant van het werk. Het is een belangrijke waarde voor u. De grote vraag hier echter is of medewerkers dat ook zo ervaren. Dat het een belangrijke waarde is betekent niet dat het tot uiting gebracht kan worden. Uw lage scores op netwerker en pionier geven immers uw grootste valkuilen aan. Veranderen en vernieuwen kost veel energie, evenals contacten leggen, communiceren en spontaniteit.

Isit (iScreen Sociale Imago Test)

Uit onderzoek is gebleken dat inter-persoonlijke processen ó het sociale gedrag dat zich in de interactie en communicatie tussen mensen afspeelt ó voor een aanzienlijk deel door twee begrippen kunnen worden beschreven, namelijk *sturing* en *inhoud*.

Sturing: In elke interactie is aan de orde welke partij vooral sturing geeft c.q. welke partij het meest receptief is.

Inhoud: Dit gezichtspunt heeft betrekking op het soort informatie dat in een interactie wordt uitgewisseld of overgebracht. Gaat het vooral om zakelijke c.q. feitelijke informatie of voornamelijk persoonlijke getinte informatie zoals meningen, wensen, verlangens, gevoelens, emoties en stemmingen.

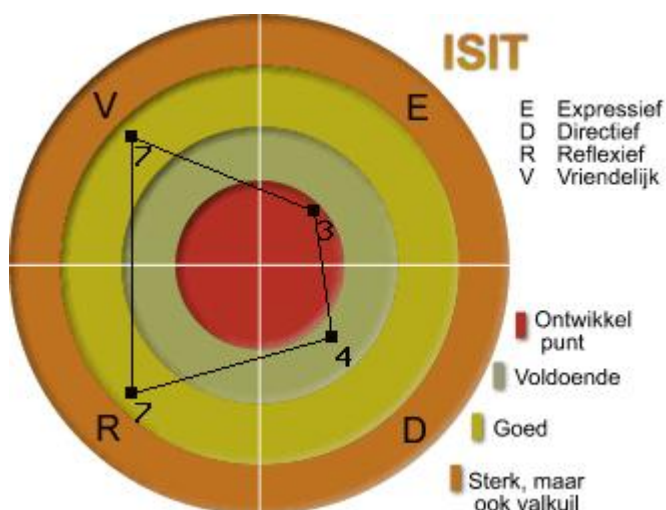
Het combineren van deze twee kenmerken geeft in de meest eenvoudige vorm een typologie van vier typen sociaal gedrag. Deze typologie vormt het uitgangspunt bij het construeren van een communicatiestijl.

De horizontale as staat voor: links, receptief en rechts, sturend

De verticale as staat voor: onder, zakelijk en boven, persoonlijk.

Een grafische weergave van de resultaten op de vier communicatiestijlen hieronder.

Isit



(score)	Norm Score (1-9)	
Expressief (5)	3	Iemand met een expressieve stijl schept leven in de brouwerij, neemt het voortouw, is vaak creatief en een pionier. Is impulsief, vaak met veel zaken tegelijk bezig, snel geraakt, spontaan, uit emoties, praat graag. Is veel aan het woord, deelt graag ideeën met anderen. De expressieve communicatie- en werkstijl is volgens u niet zo kenmerkend voor u. Wanneer dit een belangrijk facet is van de functie dan is er een stevig ontwikkelpunt.
Directief (12)	4	Iemand met een directieve stijl neemt actief het heft in handen. Is open, direct en zakelijk in het contact, gaat de confrontatie aan. Ziet risico's als een uitdaging. Laat weinig persoonlijke gevoelens blijken. U ziet uzelf als iemand die in voldoende mate een directieve communicatie- en werkstijl hanteert.
Reflexief (32)	7	Iemand met een reflexieve stijl maakt in de omgang een weloverwogen en systematische indruk. Is rustig, bescheiden en serieus, toont weinig emotie in het contact. Zoekt structuur, zekerheid en werkt gedisciplineerd. U ziet u zelf als een persoonlijkheid die op een reflexieve manier communiceert en het werk uitvoert.
Vriendelijk (31)	7	Iemand met een vriendelijke stijl is tegemoetkomend en welwillend. Werkt rustig en is prettig in de omgang en in de samenwerking. Geeft raad en steun aan anderen. Kan zich in anderen verplaatsen. U ziet u zelf als een persoonlijkheid die op een vriendelijke manier communiceert en het werk uitvoert.

Isit geeft een beeld weer van uw communicatiestijl binnen de organisatie en van de mate waarin u daarmee invloed uitoefent op uw omgeving. In uw geval zien we een opvallend hogere score op aan de linker kant dan aan de recht kant van de verticale as. Dit geeft aan dat u zich in de communicatie met anderen veel meer ontvankelijk dan sturend opstelt. Uw hoge score aan de linker kant kan ook duiden op uw zelfstandigheid en de mate waarin u graag alleen werkt. Iemand directief aanspreken kost u minder moeite dan expressief communiceren. U bent geen expressief persoon. Samenvattend valt op dat u met uw stijl van communiceren niet veel invloed uitoefent op een team of uw omgeving. U moet het hebben van wat u communiceert, de inhoud.

Conclusie:

Bovenstaande schetst een beeld van een betrouwbaar, gedegen, sterk analytisch persoon. Het vermogen om strategisch te denken en overstijgend bezig te zijn is duidelijk aanwezig. Bereid om zich in te zetten en mee te denken. Kan efficiënt met de eigen tijd omgaan. Evenwichtige persoonlijkheid. Als het gaat om de (vak) inhoudelijke aspecten zullen weinigen in uw omgeving beter ontwikkeld zijn.

Menselijke aspecten zijn een belangrijke waarde (geworden) echter het laten zien hiervan in gedrag is minder ontwikkeld. Sociaal/communicatieve vaardigheden zijn duidelijk een ontwikkel punt. Veranderen en vernieuwen kost veel energie. U ontleent zekerheid aan procedures, het volgen van vaste lijnen. Het aanpassen van de eigen gedragsstijl als zich problemen of kansen voordoen, of om een gesteld doel te bereiken, gaat u dan ook minder gemakkelijk af. Evenals; verkoop kracht en commerciële slagvaardigheid, argumenten bedenken en vooral effectief uitspelen; contactuele souplesse in het sociale verkeer; contacten leggen en vooral onderhouden; overtuigen en beïnvloeden, los van de feitelijke inhoud.

Bovenstaande is slechts een voorbeeld. Wij leveren maatwerk en geven maatwerk advies.

Heeft u nog vragen over het assessment of wenst u geheel vrijblijvend geïnformeerd te worden over wat wij voor u kunnen betekenen ?

Bel of mail voor een vrijblijvende kennismaking !

Loijens Talent Management
Bukkumweg 24G
5081 CT Hilvarenbeek
013 505 4620
www.loijens.nu
contact@loijens.nu