

Assessments

Een assessment center is een psychologisch en vaardigheden-onderzoek dat ingezet wordt om zicht te krijgen op sterktes, zwaktes, ontwikkelingsmogelijkheden en loopbaanpaden van de deelnemer. Een assessment kan bijvoorbeeld een toekomstig leidinggevende adviseren over het te volgen ontwikkelingspad of in een selectieprocedure worden ingezet als extra, objectief meetinstrument.

Werkwijze

In de visie van CiGnificant is het van belang dat medewerkers hun specifieke kwaliteiten in het werk kunnen inzetten en zich verder kunnen ontwikkelen, om effectief en met plezier te werken. Het assessment center heeft tot doel bij te dragen aan een goede match tussen de (potentiële) kwaliteiten van individuele medewerkers en de vereisten in de functie en in de organisatie. Voorafgaand aan het onderzoek stellen wij ons op de hoogte van de bedrijfscultuur, de werksituatie en de betreffende functie-eisen. Samen met de opdrachtgever worden de doelstelling van het onderzoek en de criteria voor de beoordeling vastgesteld. Aan de hand hiervan wordt een onderzoeksprogramma op maat gemaakt. Bij het onderzoek is een co-assessor (een ervaren gedragswetenschapper) betrokken.

De onderzoeksdag

Deelnemers aan een assessment worden op persoonlijke en individuele wijze getest. Het onderzoek bestaat veelal uit (een aantal van) de volgende onderdelen:

- Persoonlijkheidsvragenlijsten met als doel het in kaart brengen van voor de functie relevante persoonlijkheidskenmerken.
- Capaciteitentests die inzicht geven in het vermogen om bepaalde type problemen op te lossen, zoals problemen die een beroep doen op cijfermatig inzicht, taalaanleg en redeneervermogen.
- Praktijksimulaties waarin werksituaties worden nagebootst die zich in de functie voordoen zoals een presentatie, een adviesgesprek, een situatie met een klant of een gesprek met een medewerker.
- Een interview met de psycholoog waarin onder andere gesproken wordt over ervaring, over de functie en over relevante zaken als motivatie en ambitie.

Deze onderdelen geven ieder op hun eigen manier een indicatie van de eigenschappen en vaardigheden van de deelnemer. Op basis hiervan worden uitspraken gedaan over het toekomstig functioneren in een bepaalde functie en/of over een loopbaan- of ontwikkeltraject. Het assessment is niet alleen voor de opdrachtgever interessant, het geeft de deelnemer een beter inzicht geven in diens functioneren en handvatten voor verdere mogelijkheden.

Terugkoppeling van de uitkomsten

Na afloop van het assessment center stelt de assessmentpsycholoog een rapport samen met daarin een analyse van de sterke en zwakke punten van de deelnemer en een advies met het antwoord op de vraag van de opdrachtgever.

Geheimhouding en beroepsintegriteit

Het rapport is afgestemd op de specifieke vraag van de opdrachtgever. Daarom kan het niet zonder meer gebruikt worden voor andere doeleinden. Er mag worden verwacht dat de opdrachtgever zorgvuldig omgaat met deze informatie. Omdat mensen en functies veranderen, zal de actualiteit van het verslag na verloop van tijd afnemen. Wij adviseren daarom een geldigheidsduur van maximaal 2 jaar. De adviseurs van CiGnificant werken volgens de beroepscode van het NIP.