

Ontwikkel- en Selectieassessments

Inleiding

Het selectie- of ontwikkelassessment vormt een belangrijke basis voor verantwoorde keuzes ten aanzien van indiensttreding en/of ontwikkeling. Deze keuze is echter geen eindpunt maar een beginpunt en de adviezen die wij op basis van het assessment formuleren ondersteunen de snelle en effectieve realisatie van de ontwikkelstappen en dus succesvolle invulling van de functie.

Onze aanpak

Een belangrijk onderdeel van onze dienstverlening is het leveren van assessment ondersteuning gekoppeld aan werving en selectieprocedures en/of management development programma's.

Daarbij hanteren wij de volgende uitgangspunten:

- De opdrachtgever kent de context van de opdracht, hij/zij levert de relevante informatie aan en is het eerste aanspreekpunt voor de VLMC consultant;
- Aanvullende informatie voor de real life cases in het assessment- of development centre wordt door de opdrachtgever geleverd;

1

Om de opdracht voor alle partijen succesvol af te ronden, is het van belang vooraf over een aantal zaken duidelijkheid te hebben, zoals:

Informatie over de organisatie en de functie:

- Functieprofiel(en)
- Organisatieprofiel
- Specifieke ontwikkelingen in de organisatie

Informatie over de kandidaat/deelnemer:

- CV
- Vraag- en aandachtspunten (op basis van ervaringen tijdens de eerdere (selectie-)gesprekken)

Keuze ten aanzien van de assessmentmethodiek:

- Selectieassessment:
 - ✓ De selectie is nog niet afgerond;
 - ✓ De vraag is of dit de juiste/beste persoon is voor de functie
 - ✓ Assessmentopbouw:
 - Vragenlijsten
 - Interview
 - Feedback
 - ✓ Rapportage:
 - Advies ten aanzien van benoembaarheid in de functie

- Ontwikkel- en aandachtspunten
- ✓ De kandidaat ontvangt het rapport en bepaalt of het rapport aan de opdrachtgever mag worden toegezonden.
- Ontwikkelassessment:
 - ✓ Aanstelling is al rond of betrokkene is al in dienst
 - ✓ De vraag is hoe hij/zij zich zo effectief mogelijk kan ontwikkelen in de (nieuwe) functie
 - ✓ Assessmentopbouw
 - Vragenlijsten
 - Interview
 - Feedback
 - ✓ Rapportage:
 - Ontwikkel- en aandachtspunten
 - Advies ten aanzien van het ontwikkeltraject
 - ✓ De kandidaat ontvangt het rapport en bepaalt of het rapport aan de opdrachtgever mag worden toegezonden.
- Assessment centre
 - ✓ Een assessment centre is een selectie assessment met een rollenspel op basis van een real life case. In de meeste gevallen zetten we daarbij twee acteurs in. De kandidaat vervult gedurende het assessment centre de functie waarvoor hij/zij solliciteert. In het assessment centre observeren wij de kandidaat vanuit drie invalshoeken:
 - Inhoud: de deelnemer krijgt ca. 1 uur van te voren de informatie over de real life case. Meestal betreft het hier een onderwerp dat speelt binnen de organisatie (of binnenkort gaat spelen). De vraag is of de kandidaat de essentie uit de informatie weet te halen. De gesprekspartners zijn interne of externe stakeholders die bepalend zijn voor het succes van de kandidaat. De opdracht is om het gesprek met deze kritische stakeholders te voeren en binnen een uur constructief af te sluiten.
 - Proces: weet de kandidaat de essentie te koppelen aan zijn rol en op een effectieve manier te vertalen naar zijn/haar gesprekspartners. Hoe bereidt hij/zij het gesprek voor en hoe weet hij/zij het proces te structureren (of niet).
 - Interactie: het gaat hier niet alleen om de interactie tussen de deelnemer en de afzonderlijke “stakeholders”, maar ook om de interactie tussen de “stakeholders” en de manier waarop de kandidaat daarop inspeelt. Laat hij/zij het gebeuren (in dat geval wordt de doelstelling van het gesprek zeker niet gehaald), of weet hij/zij daar effectief op in te spelen?
 - ✓ Na het rollenspel volgen het interview, de feedback en de rapportage conform de procedure bij het selectieassessment.

- Development centre:
 - ✓ Het development centre verloopt vrijwel identiek aan het assessment centre.
 - ✓ De uitgangspunten zijn identiek aan die bij het ontwikkelassessment, dus ook hier is de kandidaat al benoemd c.q. in dienst en staat de vraag centraal hoe betrokkene zich zo effectief mogelijk kan ontwikkelen in de (nieuwe) functie.
 - ✓ Na het rollenspel volgen het interview, de feedback en de rapportage conform de procedure bij het ontwikkelassessment.

Onze Methodieken

Goed gereedschap is het halve werk, daarom besteden wij veel aandacht aan de inzet van de meest effectieve mix van methodieken. Het ontwikkelen van testen is een vak apart, we werken dan ook nauw samen met onze partners op dat terrein.

De opsomming hierna geeft overzicht van onze “tool-kit”.

- CV+
 - ✓ Dit is een aanvulling op het CV.
 - ✓ Naast gegevens die in het CV staan worden vragen met betrekking tot de huidige functie gesteld.
 - ✓ Verwachtingen met betrekking tot de toekomst komen ook aan bod.
 - ✓ Het CV+ wordt voorafgaand aan het assessment thuis ingevuld.
- 360 graden feedback
- KOAN PI: Persoonlijkheidstest (Tijdsduur 30 -60 min)
 - ✓ Deze on-line vragenlijst vullen de deelnemers tevoren thuis in;
 - ✓ Gebaseerd op uitgebreid en gedegen onderzoek
 - ✓ Basis ligt in de CPI (California Psychological Inventory)
 - ✓ Bevat schalen met volkse concepten (voor iedereen herkenbaar)
 - ✓ Betrouwbaar meetinstrument:
 - ✓ Interne consistentie (Cronbach Alfa ruim boven .80)
 - ✓ Test-Hertest (bij invullen tweede keer dezelfde scores)
 - ✓ Split-half-consistent (beide helften meten hetzelfde)
 - ✓ Construct Valide: De schalen van de KOAN correleren hoog met de schalen van de CPI en meten dus hetzelfde.
- B-PPA: Business Psychological Personality Assessment (tijdsduur 1,5 uur)
 - ✓ Geeft de aanleg en ontwikkelbaarheid van competenties weer
 - ✓ De B-PPA is Ipsatief opgesteld om sociaal wenselijk invulgedrag en sturing van de test tegen te gaan:
 - ✓ Keuzes per vraag staan in een gedwongen format (forced choice)
 - ✓ Gedwongen keuzes per vraag tussen verschillende schalen
 - ✓ Geborgd door de construct-validiteit

VanLit Management Consultants

- ✓ Expliciete en specifieke beschrijvingen
- ✓ Ruwe scores omgezet in STAN scores van 1-9 met behulp van een normgroep.

- Cognitieve testen: (Duur 60 minuten)
 - ✓ Betrouwbaar (Cronbach Alfa tussen de .92 en .94)
 - ✓ Geeft voorkeur voor probleemoplossing aan
 - ✓ 3 intelligentie gebieden:
 - Verbale intelligentie
 - Numerieke intelligentie
 - Visueel-spatiele intelligentie

- Cases met acteur(s) bij assessment en development centres

- Diepte-interview

- Feedbackgesprek

- Rapport
 - ✓ Advies ten aanzien benoembaarheid bij selectie
 - ✓ Ontwikkelplan bij ontwikkelassessment en development centre.

Contactgegevens:

4

VanLit Management Consultants

Leeghwaterlaan 23
5223BA 's-Hertogenbosch

T: +31(0)73 6234132
M: +31(0)6 54321057
E: a.vanlit@vanlitmc.nl
www.vanlitmc.nl

's-Hertogenbosch, januari 2016