



## Assessment en Assessmentcenter



Wilt u de leidinggevende kwaliteiten van een persoon vaststellen? Of wilt u weten wat het potentieel is van een medewerker om een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) op te kunnen stellen?

Bent u als management op zoek naar (nieuwe) mogelijkheden om uw team te ontwikkelen en te motiveren? Het assessment van Assenrode Groep is hét instrument om competenties, drijfveren en aandachtspunten in kaart te brengen. Daarnaast kan via een assessment worden bepaald wat het potentieel is van iemand en hoe dit te ontwikkelen is. Assenrode Groep gebruikt assessments en assessmentcenters daarom in het kader van loopbaanbegeleiding, managementcoaching, personeelsselectie en personeelsontwikkeling, outplacement en organisatieanalyse.

**Assenrode Groep bv**  
Loolaan 37  
Postbus 61  
7300 AB Apeldoorn  
055-580 56 31  
055-580 56 32 (f)  
info@assenrode.nl

[www.assenrode.nl](http://www.assenrode.nl)



## Persoonlijkheid als uitgangspunt

Persoonlijkheid is bepalend voor het succes in een functie. Het heeft grote invloed op de wijze waarop kennis en ervaring worden ingezet, wat directe gevolgen heeft voor het professioneel gedrag van de medewerker en daarmee van groot belang is voor de kwaliteit van diens werkzaamheden. Daarom is persoonlijkheid ons uitgangspunt bij het analyseren en/of beoordelen van een deelnemer in een assessment.

### Assessment en Assesmentcenter

Bij een assessment worden wetenschappelijk verantwoorde, diagnostische tests ingezet om uitspraken te doen over iemands persoonlijkheid, motivatoren, ontwikkelingsniveau en -mogelijkheden. Bovendien wordt het assessment afgesloten met een diepgaand interview, waarin de testresultaten in een breder kader worden geplaatst.

In een assesmentcenter wordt naast de tests en het interview gebruik gemaakt van praktijksimulaties (rollenspellen en observaties). Deze simulaties kunnen op maat gemaakt worden voor een bepaalde functie binnen uw organisatie. De situaties roepen gedrag op dat vergelijkbaar is met het gedrag dat de betrokken deelnemer in de praktijk in een vergelijkbare situatie zal gaan vertonen.

### Rapportage en nabespreking

De resultaten van het assessment(center) worden beschreven in een uitgebreide rapportage. Deze rapportage wordt afgesloten met een bondige samenvatting, waarin de kwaliteiten en aandachtspunten van de deelnemer kort zijn weergegeven. Ook wordt daarin een op maat gemaakt advies gegeven over de deelnemer.

De rapportage is een persoonlijk document dat als leidraad kan dienen voor competentieontwikkeling, loopbaanbegeleiding, functioneringsgesprekken, maar ook bij coaching of om op een adequate manier leiding te geven aan de betreffende medewerker.

Het is uiteraard belangrijk dat wij ervoor zorgen dat de deelnemer zich in het resultaat herkent, het accepteert en het eventueel kan vertalen in een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP). Daarom hechten wij er in veel situaties groot belang aan in het rapport te kunnen bespreken met de deelnemer zelf en (na diens toestemming) met de werkgever.

### Privacy

Wij hanteren de richtlijnen van het NIP en de privacywetgeving. De deelnemer moet ondermeer toestemming verlenen alvorens het rapport naar diens leidinggevende(n) gaat.

$$O+P=R^2$$

## Verloop van het assessment

Rapportage en bespreking

Introductie en uitleg van de dag

Uitgebreide open vragenlijsten  
(20 - 30 min)

Persoonlijkheid en  
drijfverenvragenlijsten  
(60 - 75 min)

Afsluiting en afspraken over vervolg

Vertaling naar vervolgacties

Capaciteitentests  
(75 min)

Praktijksimulaties (optioneel)  
(30-40 min)

Psychologisch interview  
(90 - 120 min)

