



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 POP op te kunnen stellen? Bent u als management op zoek naar (nieuwe) mogelijkheden om uw team te ontwikkelen en te motiveren?

Sinds 2002 werkt Assenrode Groep in het onderwijs. Aanvankelijk onder de naam Eduwerk, maar sinds 2009 werken dezelfde mensen in onderwijs, bedrijfsleven en non-profit branche onder één naam: Assenrode Groep.

Het assessment van Assenrode Groep is hét instrument om competenties, drijfveren en aandachtspunten in kaart te brengen. Daarnaast kan door verschillende soorten assessments 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 -ontwikkeling, 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



Assessment en Assessmentcenter

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 het onderwijs. Daarom is persoonlijkheid ons uitgangspunt bij het analyseren en/of beoordelen van een deelnemer in een assessment.

Assessment en Assessmentcenter

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 assessmentcenter 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 voorafgegaan door een bondige samenvatting. Afhankelijk van het type assessment, wordt een op maat gemaakt advies gegeven met betrekking tot de deelnemer. Dit advies sluit bovendien aan op de diverse competenties behorend bij de beroepsrollen zoals deze in het onderwijs worden gehanteerd.

De rapportage wordt een persoonlijk document dat als leidraad kan dienen voor competentieontwikkeling, loopbaanbegeleiding, functioneringsgesprekken of coaching. Het is uiteraard belangrijk dat wij ervoor zorgen dat de deelnemer zich in het resultaat herkent, het accepteert en het 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 bij deze vertrouwelijke informatie de richtlijnen van het NIP en de privacywetgeving. Een rapportage wordt daardoor nooit zonder toestemming van de deelnemer ter beschikking gesteld aan de opdrachtgever/werkgever.

Verloop van het Assessment

Rapportage en bespreking
Introductie en uitleg van de dag
Uitgebreide open vragenlijsten
(20 - 30min)

Persoonlijkheden
drijfverenvragenlijsten
(60 - 75 min)

Capaciteitentests
(75 min)

Praktijksimulaties (optioneel)
(30-40 min)

Psychologisch interview
(90 - 120 min)

Afsluiting en
afspraken over vervolg
Vertaling naar vervolgcities

$$O+P=R^2$$

