

Persoonlijke Profiel Analyse (PPA)

De PPA-methode is in de VS ontwikkeld en wordt wereldwijd met succes toegepast. Het unieke is dat deze professionele methode binnen de eigen organisatie kan worden gebruikt. De gemiddelde accuratesse van de methodiek is vastgesteld op ruim 88% t.o.v. andere soortgelijke methoden om de persoonlijkheid in kaart te brengen.

De PPA geeft inzicht in

- Hoe een persoon zichzelf ziet
- Hoe hij/zij zich gedraagt onder druk
- Hoe anderen hem/haar zien

Metingen

De PPA inventariseert of een persoon de juiste mix aan eigenschappen heeft om in een bepaalde functie de vereiste taken effectief uit te voeren. De PPA meet geen intelligentie, vakbekwaamheid etc. Een PPA is geen instrument om besluitvorming over aanstelling op te baseren voor management functies, maar het is wel een heel goed hulpmiddel om voor bijvoorbeeld operationele functies een stuk verdieping aan selectie te geven.

Toepasbaarheid

De PPA-methode wordt door opdrachtgevers van ons gebruikt bij werving & selectie, interne overplaatsing, loopbaanontwikkeling, coaching, teambuilding en het vaststellen van trainingsbehoeften. De PPA-analyse verschaft belangrijke aanvullende informatie naast gegevens als opleiding en ervaring en fungeert zodanig als hulpmiddel bij uw personeelsmanagement.

Realisatie

De PPA is eenvoudig intern, binnen uw organisatie af te nemen. Kandidaten vullen daartoe een praktische woordkeuzelijst in. De invulling duurt ca. 10 minuten. Het ingevulde formulier wordt naar ons kantoor gestuurd waar het via een computerprogramma tot een duidelijk leesbaar verslag wordt verwerkt.

Het is mogelijk de PPA formulieren in andere talen te laten invullen en de rapportage in het Nederlands of andere talen te maken.

Selectie

PPA is een bruikbaar instrument ter ondersteuning bij selectie van sollicitanten.

Een beproefde methode bij werving & selectie is om een kandidaat, aan het eind van het eerste oriënterende gesprek, een PPA-formulier te laten invullen. Het tweede gesprek zal hierdoor veel meer diepgang verkrijgen! Het is met de PPA methode ook mogelijk om, voorafgaande aan de selectie de gewenste gedragskenmerken in kaart te brengen. Eén of meerdere leidinggevenden vullen hiervoor een speciaal vragenformulier in, waardoor dan een directe relatie gelegd kan worden tussen de noodzakelijke kwaliteiten van de juiste functionaris en de aanwezige kwaliteiten van de juiste kandidaat.

Teamvorming

Ook bij teamsamenstelling is de PPA methode goed te gebruiken. Bepaald kan worden welke rollen idealiter in het team dienen voor te komen. Daarna kan d.m.v. profielvergelijking vastgesteld worden of de gewenste karaktereigenschappen ook inderdaad in het team aanwezig zijn.