



Assessment Rapportage

Opdrachtgever:

Onderzocht voor: Loopbaanassessment

Datum onderzoek: 2 september 2009

Naam: XXXX

Adres:

Geboortedatum:

INLEIDING

Voor u ligt de rapportage van het loopbaanassessment, waaraan u heeft deelgenomen. Op basis van de bevindingen uit de verschillende onderzoeksonderdelen (interview, persoonlijkheidstests, capaciteitentests en assessmentoefeningen) is een sterkte-zwakteanalyse gemaakt van het potentieel van betrokkene en is in kaart gebracht waar ontwikkelingsruimte, groeimogelijkheden en affiniteiten liggen.

Op de volgende pagina treft u de resultaten aan in een competentieoverzicht, weergegeven in kwalificaties. Aansluitend vindt u een toelichting op de bevindingen. Het rapport wordt afgesloten met een sterkte-zwakteanalyse, alsmede een conclusie en een advies.

Bij deze rapportage treft u drie bijlagen aan:

- bijlage 1: Richtlijnen voor het gebruik van het assessmentrapport,
- bijlage 2: Toelichting competenties,
- bijlage 3: Filosofie van AVOP over persoonlijke ontwikkeling.

OVERZICHT COMPETENTIES

(toelichting: zie bijlage 2)

A) Intellectueel functioneren (norm: hbo)	1	2	3	4	5
Cijfermatig inzicht	■	■	■		
Probleemanalyse	■	■	■	■	
Oordeelsvorming	■	■	■		
Overzichtsvorming	■	■	■		
Visie/Beleidsmatig denken	■	■			
Inventiviteit	■	■	■		
Plannen en organiseren	■	■	■		
Leervermogen	■	■	■	■	
Omgevingsbewustuw	■	■	■		

B) Werkingstelling	1	2	3	4	5
Resultaatgerichtheid	■	■	■	■	
Voortgangscontrole	■	■	■		
Doorzetttingsvermogen	■	■	■	■	
Flexibiliteit	■	■			
Zelfstandigheid	■	■	■		
Initiatief	■	■	■	■	
Identificatie	■	■	■	■	
Commercialiteit	■	■			
Klantgerichtheid	■	■	■		

C) Persoonlijke effectiviteit	1	2	3	4	5
Onafhankelijkheid	■	■			
Aanpassingsvermogen	■	■			
Stressbestendigheid	■	■	■		
Dynamiek	■	■	■	■	
Besluitvaardigheid	■	■	■		
Onderscheidingsdrang	■	■	■	■	
Reflexiviteit	■	■			
Veranderingsvermogen	■	■			

D) Communicatie en beïnvloeding	1	2	3	4	5
Mondelinge communicatie	■	■	■		
Schriftelijke communicatie	■	■	■		
Sociabiliteit	■	■	■	■	
Samenwerken	■	■	■		
Luisteren	■	■			
Sensitiviteit (grijs: in aanleg)	■	■	■	■	
Stijflexibiliteit	■	■			
Overtuigingskracht	■	■	■		

Legenda: 1 = zwak, 2 = matig, 3 = gemiddeld, 4 = ruim voldoende, 5 = sterk

TOELICHTING OP DE BEVINDINGEN

Intellect

De prestaties die u heeft neergezet in het intelligentieonderzoek, wijzen op een lichtgemiddeld tot bovengemiddeld hbo-niveau.

Meer specifiek bekeken vormt uw taalkundig inzicht i.c. verbaal conceptueel redeneervermogen de sterkste schakel in uw aanlegprofiel. Op dit onderdeel heeft u een score op bovengemiddeld hbo-niveau gerealiseerd. Hiermee biedt u voldoende conceptuele denkracht om zaken op een bovenpraktisch niveau te beschouwen. U heeft een heldere en logische denktrant.

Verder tikken uw scores qua numeriek inzicht en non-verbaal redeneervermogen i.c. overzichtsvorming tegen het hbo-gemiddelde aan. Hiermee bent u voldoende in staat om het overzicht over diverse werkzaamheden op praktisch niveau te bewaren en uzelf inzicht te verschaffen in financiële kengetallen en cijfers. Een heel snelle schakelaar herkennen wij minder in u, maar wij denken dat u op hbo-niveau goed uit de voeten kan (wanneer u de tijd krijgt om u goed in te werken). Ook bent u leergierig en beleeft u er plezier aan om cognitief bezig te zijn. U heeft een sterk inhoudelijke oriëntatie en vindt het heerlijk om u ergens helemaal in te vreten.

Meer kritisch moeten wij overigens wel opmerken dat uw emotionaliteit kan maken dat u uw intellect niet altijd even goed weet te benutten.

Werkinstelling

Wij hebben u leren kennen als een serieuze, gedreven, harde werker. U toont veel inzet en doorzettingsvermogen. Als u ergens aan begint, wil u het ook afmaken. Verder bent u loyaal aan de organisatie waarvoor u werkt, en toont u zich betrokken bij uw werk. Echter, wanneer hier misbruik van gemaakt wordt of u niet op waarde geschat wordt, gaat u het gevecht aan en kan u dit moeilijk loslaten. U bent emotioneel minder stabiel en daardoor raakbaar, wat ertoe kan leiden dat u weinig flexibel wordt. Op dit moment zit u op uw werk (met uw leidinggevende) in een situatie waarin u zich ondergewaardeerd en niet serieus genomen voelt, hetgeen u zeer kan frustreren en contraproductief kan werken en ten koste kan gaan van uw werkinstelling.

Hiernaast herkennen wij in u een gestructureerd en ordelijk werker, die het prettig vindt om processen helder en inzichtelijk te maken en eenduidigheid aan te brengen. Een ordenende en structurerende functie past als zodanig goed bij u. Verder vindt u het ook prettig om concreet resultaat te zien van uw werk en eer te hebben van uw werk.

Daarbij bent u dienstverlenend ingesteld. Het werken met (interne) klanten is u als zodanig goed toevertrouwd. U toont zich vriendelijk en servicegericht en wil toegevoegde waarde leveren.

Persoonlijke effectiviteit

Uit het persoonlijkheidsonderzoek komt een minder stabiel persoonsbeeld naar voren. Er gaat veel emotionaliteit in u schuil, waar u niet altijd even goed mee om weet te gaan. Dit kan u belemmeren in uw functioneren. Wij hebben niet het idee dat u om zal vallen, aangezien u ook een enorme vechtersmentaliteit heeft. Als zodanig bent u voldoende stressbestendig te noemen.

Echter, het maakt ook dat u de kwaliteiten waarover u beschikt, niet altijd even goed weet in te zetten. Zo beschikt u over goede intellectuele capaciteiten, maar in de praktijk en/of wanneer u meer onder druk komt te staan, weet u deze niet altijd even goed te benutten. U getuigt van weinig emotionele distantie en daarmee bent u ook wat ervaringsgebonden en wat afhankelijk van steun. Dat is voor u als het ware een voorwaarde om goed te kunnen functioneren.

Verder doet het beeld minder stevig, een tikkeltje onzeker en behoudend aan. Als zodanig kan opgemerkt worden dat u minder gemakkelijk risico met uzelf neemt en hierin geprikkeld moet worden. In inhoudelijk opzicht wil u uzelf overigens wel laten zien en heeft u wel een bepaalde onderscheidingsdrang. Dit geldt ook voor het aanpakken van zaken en ontplooiën van initiatieven. U bent niet iemand die stil blijft zitten en u bent wel dynamisch en ondernemend ingesteld en wil tot resultaat (en/of ontwikkeling) komen. Dit geldt zowel ten aanzien van uw werk als ten aanzien van uw persoon.

Communicatie en beïnvloeding

In communicatief opzicht kan opgemerkt worden dat u vlot ter zake komt. Het is helder wat u van anderen verwacht en daar vindt u ook geen doekjes om. U kan zich wat functioneel opstellen en minder verbindend zijn. Uw intenties richting anderen zijn zonder meer goed en met uw gevoelsmatige kern beschikt u over een sensitieve inborst. Echter, vooralsnog lijkt u nog minder de ruimte te hebben om dit in te zetten en te benutten. U lijkt nog vooral met zichzelf bezig te zijn en u bent minder gericht op de ander.

Op dit moment kan u vooral snel emotioneel worden. Dit houdt in dat u in de aanval gaat; u stelt zich namelijk niet gemakkelijk kwetsbaar op. Hierdoor is het ook lastig voor u om afstand te nemen van uw eigen functioneren en zichzelf kritisch onder de loep te nemen. Ten aanzien van de uitvoering lukt dit u wel, maar wat betreft meer irrationele processen en eventuele gedragsaanpassingen gaat dit u minder gemakkelijk af. Dit maakt dat wij u minder reflexief vinden. Wij hebben wel het idee dat u openstaat voor feedback en hiermee aan de slag wil, maar aangezien wij minder scherp zicht hebben op uw emoties en het ontstaan ervan, zijn wij voorzichtig ten aanzien van uw verandervermogen. Wij denken overigens wel dat een andere situatie voor u een boel kan schelen.

Doordat u vooral met uzelf bezig bent, heeft u ook minder ruimte om bewust te zijn van de effecten die u met uw gedrag op anderen heeft. Dit maakt dat het voor u ook lastiger is om uw gedragsstijl aan te passen aan veranderende omstandigheden. Bij u gaat dit nu wat

emotie gestuurd en daardoor niet altijd even effectief. Dit maakt dat wij uw stijflexibiliteit minder hoog inschalen.

U beschikt overigens over goede contactuele vaardigheden, stapt gemakkelijk op mensen af en u bent sociabel te noemen. Uw uitdrukkingsvaardigheid weet de toets der kritiek te doorstaan, maar het is niet uw kracht. U formuleert niet altijd even helder en zorgvuldig. Hiertoe bent u wel in staat, gelet op uw intellectuele aanleg, maar u heeft er niet zoveel ervaring mee.

Drijfveren en affiniteiten:

- inhoudelijke oriëntatie; cognitief bezig zijn is belangrijk voor u; behoefte aan inhoudelijke uitdaging;
- uw tanden ergens in kunnen zetten;
- concreet resultaat kunnen boeken;
- uzelf kunnen ontwikkelen;
- behoefte aan steun en erkenning;
- ondersteunen; iets voor anderen kunnen betekenen;
- behoefte aan bewegingsvrijheid; zelfstandig kunnen werken.

CONCLUSIE EN ADVIES

Er zijn als het ware twee sporen die u kan bewandelen: een coachingspoor en een loopbaanbegeleidingspoor.

In het coachingspoor is het belangrijk om de emotie te leren hanteren, door bijvoorbeeld nieuwe copingstijlen te leren hanteren.

In het loopbaanbegeleidingspoor is het belangrijk om de emoties te laten voor wat ze zijn en te focussen op gedrag en feitelijkheden. Ook in uw loopbaankeuze spelen uw emoties een rol en kunnen ze u belemmeren bij het maken van keuzes die passen bij uw kwaliteiten. Verder kunnen uw affiniteiten en drijfveren u houvast geven bij het maken van een loopbaankeuze.

Wij adviseren u om, alvorens u loopbaanbegeleiding gaat volgen, persoonlijke coaching te volgen. Wij hebben het idee dat u niet verder komt doordat u in emotie blijft hangen.

In deze coaching is het van belang dat u uw emoties leert reguleren, dat u zaken feitelijk, functioneel en zakelijk houdt. Hierbij is het ook van belang om oude patronen mee te nemen en zich hier bewust van te zijn. Deze hebben onzes inziens een grote invloed op het ontstaan van het blijven hangen in de emotionaliteit.

Uw emoties maken dat het in intellectueel opzicht minder goed lukt om afstand te bewaren. Wanneer u onder druk komt te staan, kan dit ten koste gaan van de uitvoering van uw werkzaamheden.

Door in uw emoties te blijven hangen plaatst u zich in een afhankelijkheidspositie. Om een loopbaankeuze te kunnen maken is het van belang dat u zich los leert maken.

Sterk:

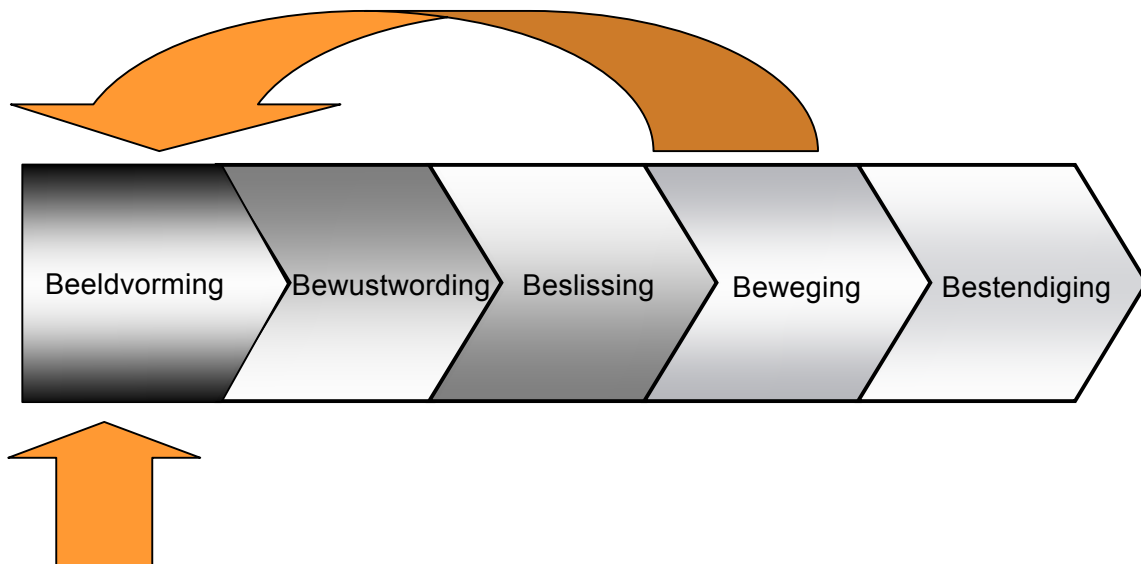
- Cognitieve capaciteiten op hbo-niveau;
- harde werker;
- doel- en resultaatgericht;
- goede intenties richting anderen;
- sensitieve inborst.

Zwak/ontwikkelpunten:

- Emotionaliteit; kan zich sterk laten leiden door irrationaliteit. Dit kan belemmerend werken;
- veeleisend voor zichzelf en voor anderen;
- maakt zichzelf minder gemakkelijk kwetsbaar.

Niveau van ontwikkeling:

(toelichting: zie bijlage 3)



Getekend namens AVOP:

d.d. 10 november 2009

Drs.

BIJLAGE 1: RICHTLIJNEN VOOR HET GEBRUIK VAN HET ASSESSMENTRAPPORT

Overeenkomstig de beroepsethische gedragsregels van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) vestigen wij uw aandacht op vier punten die bij het gebruik van de assessmentrapportage van belang uw.

Reikwijdte van het advies

Het rapport is specifiek afgestemd op de vraagstelling die aan het onderzoek ten grondslag ligt. De inhoud van deze rapportage heeft daarom geen algemene geldigheid en is niet zonder meer voor andere doeleinden te gebruiken.

Geldigheidsduur

Omdat mensen en functies kunnen veranderen zal de actualiteit en relevantie van het rapport na verloop van tijd afnemen. Een harde indicatie van de geldigheidstermijn is moeilijk te geven, maar wij adviseren het rapport na twee jaar slechts met de grootste reserve te raadplegen.

Vertrouwelijkheid

Het assessmentrapport bevat vertrouwelijke informatie en is - na toestemming van de deelnemer - uitsluitend bestemd voor diegenen die in het verdere besluitvormingsproces verantwoordelijkheid dragen. Wij verzoeken u voor zorgvuldig beheer van dit rapport zorg te dragen.

Recht op informatie

De deelnemer heeft het recht geïnformeerd te worden over de onderzoeksresultaten. In een persoonlijk onderhoud vindt dan ook terugkoppeling van en toelichting op bevindingen en conclusie plaats. De deelnemer ontvangt zelf een exemplaar van het rapport.

BIJLAGE 2: TOELICHTING COMPETENTIES

In onderstaande lijst treft u de verklaring van de competenties aan. Het betreft hier een breed scala aan competenties. Het overzicht op pagina 4 vermeldt uitsluitend de competenties die relevant geacht worden voor het functioneren van de deelnemer.

Intellectueel functioneren

Cijfermatig inzicht: inzicht in en kunnen interpreteren van cijfermatig materiaal.

Probleemanalyse: herkennen en doorgronden van problemen, relevante informatie zoeken, hoofd- en bijzaken onderscheiden, verbanden leggen tussen gegevens.

Oordeelsvorming: feitelijke gegevens, mogelijke handelswijzen en verschillende oplossingsrichtingen tegen elkaar afwegen en tot realistische oordelen en conclusies komen.

Overzichts vorming: verbanden kunnen leggen, samenhang zien tussen zaken in bredere context; afstand kunnen nemen van de dagelijkse praktijk en zich richten op hoofdlijnen. Helikopterview

Visie/beleidsmatig denken: Een beeld ontwikkelen van de toekomst en op basis hiervan zich concentreren op hoofdlijnen en lange termijn (beleid).

Inventiviteit: met oorspronkelijke oplossingen komen voor problemen. Nieuwe werkwijzen bedenken en alternatieve invalshoeken kiezen.

Plannen en organiseren: eigen werkzaamheden (en die van anderen) op een systematische wijze opzetten en in tijd regelen. Prioriteiten stellen.

Leervermogen: nieuwe informatie in zich opnemen en deze effectief toepassen.

Omgevingsbewustuw: tonen op de hoogte te uw van economische, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Deze kennis aanwenden voor eigen functioneren en de organisatie.

Werkinstelling

Resultaatgerichtheid: het hanteren van een taakgerichte benadering met een herkenbare focus op het stellen van doelen en het realiseren van resultaten

Voortgangscntrole: bewaken van procedures, controleren van voortgang van taken, activiteiten en processen en toetsen op het nakomen van afspraken.

Doorzettingsvermogen: volharden bij moeilijkheden of teleurstellende omstandigheden en daarbij het doel voor ogen houden.

Flexibiliteit: eigen gedrag, benadering of werkwijze kunnen veranderen om een vastgesteld doel te bereiken.

Zelfstandigheid: taken en werkzaamheden kunnen uitvoeren zonder steun of begeleiding van anderen.

Initiatief: kansen zien en zelfstandig tot actie overgaan. Liever uit zichzelf beginnen dan passief afwachten.

Identificatie: loyaal uw aan de organisatie, geloven in de eigen rol of taak en zich daarmee vereenzelvigen.

Commercialiteit: zicht hebben op mogelijkheden in de markt. Handelen afstellen op behalen van zakelijk resultaat, het afsluiten van transacties.

Klantgerichtheid: identificeren van wensen en behoeften van klant en hierop handelend inspelen.

Persoonlijke effectiviteit

Onafhankelijkheid: acties ondernemen, handelen en stelling durven nemen op basis van eigen inzichten en opvattingen in plaats van tegemoet te komen aan wensen en meningen van anderen.

Aanpassingsvermogen: Doelmatig blijven handelen bij veranderende situaties, taken, verwachtingen, verantwoordelijkheden en verschillende personen.

Stressbestendigheid: effectief blijven presteren bij hoge druk, tegenslag of teleurstelling. Spanning aankunnen.

Dynamiek: vitaliteit en drive tonen en gericht uw op actie en voortgang.

Besluitvaardigheid: zelf beslissingen nemen, hiernaar handelen en knopen durven doorhakken. Op het juiste moment ondernemen van acties of zich uitspreken in oordelen.

Onderscheidingsdrang: waarneembaar naar succes streven en zich daarmee profileren. Zichzelf ontwikkelen om succes en doelen te bereiken.

Reflexiviteit: afstand nemen van eigen handelen en van situaties en daaraan betekenis geven voor toekomstig functioneren. (Zelf) kritisch uw en bewust uw van de motieven, drijfveren en gevoelens die aan het eigen gedrag ten grondslag liggen.

Veranderingsvermogen: aanspreekbaar uw voor kritiek en suggesties ten aanzien van eigen functioneren, openstaan voor feedback en hier actief mee aan de slag gaan.

Communicatie en beïnvloeding

Mondelinge communicatie: gedachten en ideeën op duidelijke wijze in het gesprek formuleren.

Schriftelijke communicatie: gedachten en ideeën op duidelijke, heldere en correcte manier op schrift formuleren.

Sociabiliteit: zich gemakkelijk in gezelschap kunnen begeven. Zonder moeite op anderen afstappen en gemakkelijk contact maken. Open oriëntatie op anderen tonen.

Samenwerken: in samenspel met anderen een effectieve bijdrage kunnen leveren aan een gemeenschappelijk doel, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van persoonlijk belang is.

Luisteren: tonen belangrijke informatie op te pikken uit mondelinge communicatie; doorvragen ter verduidelijking. Ingaan op reacties, ook voor wat betreft non-verbaal gedrag. Relevante vragen stellen.

Sensitiviteit: zich inleven in situaties en mensen, onderkennen van gevoelens en behoeften van anderen en dit tonen. Zich bewust uw van de invloed van het eigen gedrag op de omgeving.

Stijlflexibiliteit: indien zich problemen en kansen voordoen de eigen gedrags-/beïnvloedingsstijl veranderen ten einde een gesteld doel te bereiken.

Overtuigingskracht: met argumenten en zeggingskracht ideeën en meningen presenteren zodat instemming verkregen wordt.

Leidinggeven

Taakgericht leidinggeven: vanuit duidelijke doelstellingen werk en verantwoordelijkheden toewijzen aan de juiste personen, resultaatverwachtingen aangeven en hierover heldere afspraken maken.

Mensgericht leidinggeven: het motiveren van individuen en groepen en het stimuleren van de samenwerking tussen groepsleden. Hierbij spelen processen in en tussen mensen een belangrijke rol.

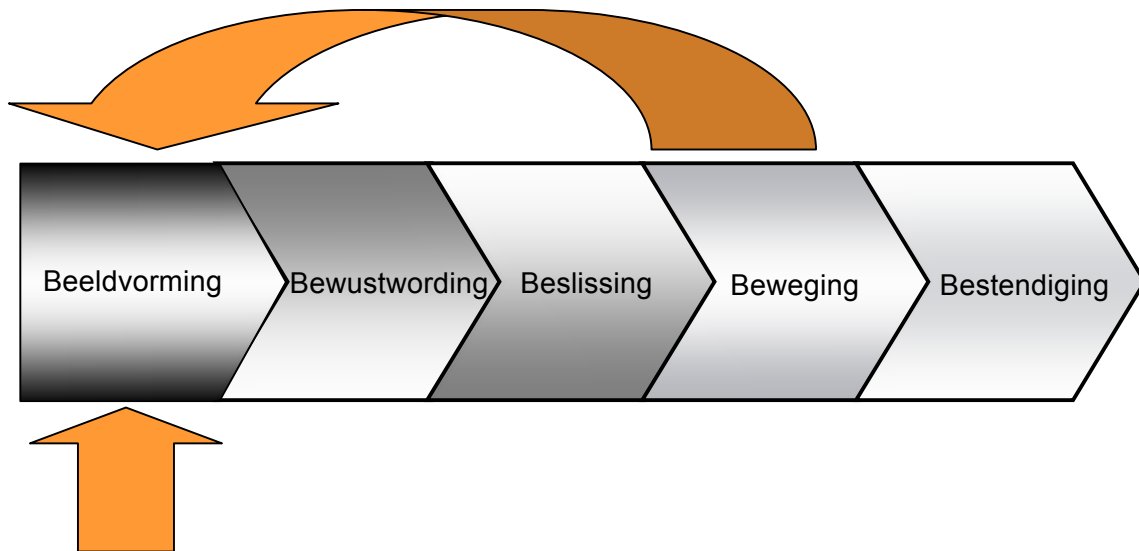
Ontwikkelen van mensen: medewerkers begeleiden in het optimaal benutten van hun potentieel door stelselmatig feedback te geven, samen met hen oorzaken van successen en falen na te gaan, mogelijkheden tot verbetering te onderzoeken en verder aanwijzingen te geven en hen te faciliteren middels training en opleiding.

Managementidentificatie: zich vereenzelvigen met de belangen en uitgangspunten van de organisatie en het management.

Organisatiesensitiviteit: onderkennen van formele en informele invloedslijnen binnen de organisatie en hiermee rekening houden in eigen handelen en beslissingen.

BIJLAGE 3: FILOSOFIE VAN AVOP OVER PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Het kader van waaruit de adviseurs van AVOP werken is het zogenaamde 5B-model. De 5 B's representeren 5 fasen die te onderscheiden uw in het proces van vergroten van persoonlijke effectiviteit.



1 Beeldvorming: Dit is de feedback die anderen (zoals collega's, leidinggevendenden, partner, vrienden) geven ofwel hoe de anderen gedrag ervaren of percipiëren. Belangrijk uitgangspunt is dat er niet sprake is van één waarheid, maar dat er alleen vele percepties bestaan die samen de beeldvorming maken. Voor persoonlijke ontwikkeling is het leerzaam om met name aspecten nader te bekijken en te onderzoeken waar verschil bestaat tussen het zelfbeeld en de percepties van anderen.

2. Bewustwording: Onze ervaring is dat het deze stap van beeldvorming naar beweging is die het lastigst en dus het belangrijkste is om te maken in het ontwikkelproces. Het is de stap waar de beeldvorming betekenis krijgt. Met het resultaat dat iemand 'last' krijgt van uw ineffectieve gedrag. Als iemand zich bewust is van het feit dat u/zij conflictvermijndend is, en de redenen en de effecten hiervan kent, levert dit frustratie op. Die frustratie is nodig, want het is de voedingsbodem voor gedragsverandering. Enige druk (feedback) van buitenaf is vaak nodig om de motivatie en verontrusting te vergroten. Zonder druk geen verandering.

3. Beslissing: Om nieuw gedrag te laten zien en daarbij bewust in te gaan tegen de oude 'reflex', is een duidelijke keuze nodig om het anders te willen doen. Als iemand zich heeft voorgenomen om bij een verschil van mening niet zonder meer het compromis te sluiten, maar eerst meer te wedijveren voor belang en doel, dan gebeurt dat. Verandering en ontwikkeling gaan sneller als het geen toeval is, maar een bewust proces met een ontwikkelrichting.

4. Beweging: Als logisch vervolg op de beslissing maakt iemand stappen die – omdat ze nieuw en 'tegengesteld' aan eerder gedrag uw – durf en energie vragen. Als de beslissing ondoordacht is, dan wordt dat in deze fase duidelijk. Het is de fase waarin de buitenwereld in daden veranderingen ziet. Op dit andere gedrag krijgt iemand vervolgens weer feedback (er bestaat daardoor een controle 'loop') waardoor iemand iets meer of net iets minder 'gas' leert geven om effectief te uw. **De gebogen oranje pijl** representeert deze feedback loop. **De oranje pijl aan de onderkant** verwijst naar de plaats in het proces waar wij menen dat de kandidaat zich bevindt.

5. Bestendingig: De beweging wordt – mede omdat het constructieve effecten oproept – geleidelijk meer deel van alledaags functioneren. Het voelt minder als aangeleerd, nieuw en bewust aan.