



Test- en assessmentverslag van de heer Z. Example

Inleiding

Doel van het psychologisch onderzoek is het inzichtelijk maken van de sterke en minder sterke punten van de heer Example voor de functie van Y. De resultaten van het onderzoek worden meegenomen in de beoordeling van de mate van geschiktheid van de heer Example voor deze functie.

Algemene indruk

De heer Example maakt gedurende de ochtend een gespannen indruk. Hij verwerkt de verschillende testonderdelen in een normaal tempo.

Niveau van functioneren (capaciteitests)

Een aantal capaciteitests is afgenomen om inzicht te verkrijgen in het niveau van functioneren. Globaal genomen verwerkt de heer Example de verschillende onderdelen op een beneden gemiddeld HBO-niveau. Gespecificeerd naar onderdeel zijn de resultaten als volgt.

Het taalvaardigheidsonderdeel, belangrijk voor de uitdrukkingsvaardigheid, maakt de heer Example op een gemiddeld HBO-niveau. Dit onderdeel heeft te maken met de kennis van de Nederlandse woorden en vergemakkelijkt het (theoretisch) leerproces.

Het abstract denkniveau ligt op een laag HBO-niveau. Dit inzicht is belangrijk voor het probleemoplossend vermogen en het logisch redeneerproces.

De heer Example maakt het rekenvaardigheidsonderdeel, belangrijk voor het cijfermatig inzicht, op een boven gemiddeld HBO-niveau.

Persoonlijkheid

De heer Example is iemand die gaat voor een praktische denk- en werkwijze. Hij kijkt met een analytische en kritische blik naar processen en mensen en neemt niet zonder meer zaken voor waarheid aan. In zijn oordeelsvorming maakt hij evenwichtig gebruik van zijn gevoel c.q. intuïtie als van de door hem verzamelde feiten, waardoor hij in staat is tot goede besluiten te komen.

Wat beïnvloeden betreft, is hij bereid om verantwoordelijkheid voor grote beslissingen te nemen als hij voldoende (vakinhoudelijke) kennis bezit. Zodra hij minder verstand van zaken heeft, treedt hij meer op de achtergrond en heeft dit ook effect op zijn overtuigingskracht en zijn zelfvertrouwen. Hij wil mensen motiveren en stimuleren maar heeft weinig behoefte om een leidinggevende positie te vervullen. Eerder ambieert hij een dienstverlenende en ondersteunende functie. In zijn wijze van communiceren is hij wat bescheiden van aard en profileert zichzelf minder dan de normgroep met wie hij vergeleken is. Nadat hij kat uit de boom heeft gekeken, stelt hij zich meer extravert en levendig op.

Gezien zijn aanpassingsvermogen, is hij iemand die zich zeer team- en mensgericht en die voldoende stressbestendig is. De heer Example heeft een groot inlevingsvermogen en toont belangstelling voor het gedrag van andere mensen. Hij is democratisch en sociaal ingesteld. Daar hij begaan en betrokken is met de ander, is een verminderde vorm van assertiviteit een valkuil. In het oplossen van conflicten tussen mensen is hij vaardig, al gaat daar niet altijd zijn voorkeur naar uit. Het oplossen van problemen, spreekt hem meer aan. Hij is nuchter en maakt zich niet vlug zorgen en/of laat zich niet snel uit het veld slaan. Voor feedback staat hij open met als doel hiervan te leren en zichzelf (of de organisatie) te verbeteren.

Met het oog op gestructureerd werken, gaat hij gedisciplineerd en geordend te werk. Duidelijkheid en helderheid zijn belangrijke waarden voor hem. Tevens wil hij de dingen goed doen al is hij zich bewust dat taken niet altijd achtereenvolgend of systematisch afgehandeld kunnen worden. Hij is voldoende vaardig om, indien nodig, met prioriteiten te schuiven. De heer Example is tamelijk gedreven en gericht op kwaliteit waarbij hij accuraat en procedureel werkt. De "afspraak is afspraak" mentaliteit is voor hem belangrijk en hij ziet erop toe dat werkzaamheden afgerond worden.

Een arbeidsomgeving / cultuur die goed bij de kwaliteiten en persoonlijke competenties van de heer Example aansluit en die prestatiebevorderend werken m.b.t. zijn functioneren binnen een organisatie zijn te vinden op pagina 10 van het Wave rapport (bijlage 1). Het is raadzaam dat beide partijen kijken naar de mate van overeenkomst tussen deze cultuurstijlen om zodoende een verdere fit tussen persoon en organisatie te optimaliseren. Vanuit de huidige kennis die wij hebben over enerzijds de functie als het bedrijf X. en anderzijds de heer Example, lijkt er een geschikte match te zijn.

Conclusie / advies

Naar aanleiding van het onderzoek valt het volgende te concluderen.

De heer Example beschikt over een beneden gemiddeld HBO-niveau. Dit betekent dat hij met enige inspanning in staat is zich op dit niveau nieuwe kennis en vaardigheden eigen te maken.

Sterke kanten van hem zijn: mensgericht, dienstverlenend, samenwerken, oordeelsvermogen, betrokken en een common sense stijl.

Minder vaardige kanten: op de voorgrond treden en netwerken.

Aandacht- en/of ontwikkelpunten van de heer Example zijn:

- Nee zeggen of te wel meer assertief handelen (is hij bewust van)
- Als hij overtuigd is van zijn gelijk en in combinatie met een principiële grondhouding kan hij soms eigenwijs overkomen.

Uitkomsten op basis van de gewenste functiecompetenties en gedragscriteria:

resultaten	voldoende	vaardig	goed
kordaat optreden		X	
oplossingsgericht		X	X
servicegericht		X	X
flexibel		X	
accuraat		X	
probleemoplossend denken		X	
communicatief ingesteld	X		
prioriteiten stellen		X	
rekenkundig goed onderlegd		X	
zelfstandig kunnen werken		X	

Voor deze functie zijn met name de drie volgende onderdelen vanuit het competentie-groeiprofiel (pagina 11, zie bijlage 1) van belang:

- Taken structureren (hoge score)
- Opdrachten uitvoeren (ruim voldoende)
- Met mensen communiceren (ontwikkelpunt)

Met betrekking tot de bovenstaande conclusies ben ik van mening dat de heer Example geschikt is voor de functie van Y. bij X.

Ontwikkeltips zijn in een apart document aangeleverd (bijlage 2).

Tot zover de bevindingen van het psychologisch onderzoek.

Way2Talent,
(datum en gegevens)