

Kandidaat : De heer X
Geboortedatum :

Opdrachtgever : Y
Assessmentprogramma : Loopbaanassessment

Datum :
Dossiernummer :
Verantwoordelijke psycholoog :
Gelezen door :





INLEIDING

Vraagstelling

De heer X heeft op bij Quiris Adviesgroep deelgenomen aan een loopbaanassessment. Doel van het onderzoek is het in kaart brengen van zijn ambitie, drijfveren, interesses, kwaliteiten en ontwikkelpunten om hem te adviseren bij het maken van keuzes met betrekking tot de verdere ontwikkeling van zijn loopbaan.

Deze rapportage is met toestemming van de heer X tot stand gekomen.

Assessmentprogramma

De heer X heeft deelgenomen aan een diepte-interview, een onderzoek naar zijn drijfveren, interesses, persoonlijkheid en intellectuele capaciteiten.

Daarnaast heeft de heer X deelgenomen aan twee gesprekssimulaties met bijbehorende reflectieopdracht.

In de eerste gesprekssimulatie dient hij, vanuit zijn rol als leidinggevende, zowel sturend als coachend op te treden naar één van zijn teamleden. In een reflectieopdracht wordt vervolgens van hem gevraagd om op zijn bijdrage en optreden te reflecteren.

In de tweede gesprekssimulatie dient de heer X na analyse van divers materiaal in gesprek te gaan met een collega om tot overeenstemming te komen over de verdeling van een te besteden bedrag. In het gesprek lopen de belangen niet helemaal parallel waardoor er een onderhandelingsituatie ontstaat.

Verantwoording

Deze rapportage is specifiek toegespitst op de aangegeven vraagstelling en kan derhalve niet zondermeer voor andere doeleinden gebruikt worden. Omdat mensen en functies veranderen, vragen wij terughoudendheid te betrachten in de geldigheidsduur van het advies waarbij wij als richtlijn één jaar hanteren. Onze rapporten worden na anderhalf jaar vernietigd.

De kandidaat heeft recht gehad op voorinzage in de rapportage. Alleen indien de kandidaat hier toestemming voor heeft gegeven, is het rapport ook naar de opdrachtgever vrijgegeven. Wij vragen de opdrachtgever erop toe te zien dat het rapport uitsluitend gebruikt wordt voor het doel waarvoor het is opgesteld en dat het rapport wordt gebruikt en bewaard met inachtneming van de geldende privacyregels.

Quiris Adviesgroep volgt in haar handelen en werkwijzen de richtlijnen van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP).



WERK- EN DENKNIVEAU

Algemeen werk- en denkniveau	gemiddeld hbo-niveau
Abstract-analytisch vermogen*	gemiddeld hbo-niveau
Cijfermatig-analytisch vermogen*	gemiddeld hbo-niveau
Verbaal-analytisch vermogen*	bovengemiddeld hbo-niveau

*Zie laatste pagina voor definities

ANALYSE EN ADVIES

Kwaliteiten

- Teamplayer
- Klantgericht, relatiebeheer
- Resultaat- en oplossingsgericht
- Incasseringsvermogen
- Weloverwogen in besluitvorming

Ontwikkelpunten

- Overtuigingskracht, mag meer 'de lead nemen', zaken naar zijn hand (durven) zetten
- Conflictmijdend, mag kritischer worden in het vormen van zijn oordeel over mensen en situaties

Loopbaanschets, drijfveren en interesses

De heer X is gericht op verdere groei en ontwikkeling. Hij is erop gericht het beste uit zichzelf te halen en is bereid om in zijn eigen ontwikkeling te investeren. Hij relateert daarbij het pure carrièrestreven, vindt het ook belangrijk om een goede werk-privé balans te ervaren en tijd te kunnen besteden aan zijn gezin en nevenactiviteiten.

Na het behalen van zijn diploma Bestuurskunde/Overheidsmanagement aan de Haagse Hogeschool eind 2002, is hij in de financiële sector aan de slag gegaan. Hij heeft invulling gegeven aan diverse inhoudelijke adviesfuncties, is ook even teammanager geweest. Vervolgens is hij begin 2007 bij Z als projectmanager aan de slag gegaan en heeft hij in juni 2007 de bachelor Pension & Life Assurance afgerond. Sinds februari 2012 is hij werkzaam bij Y. Hij is destijds begonnen als productontwikkelaar/productmanager en is sinds eind 2021 adviseur Belangenbehartiging & Privacy Officer. Op dit moment is hij zich aan het oriënteren op een volgende stap in zijn loopbaan. Naar eigen zeggen ambieert hij een functie waarin hij bijvoorbeeld, in samenwerking met een team, de verantwoordelijkheid en de vrijheid krijgt om het diensten/productportfolio project binnen Y weer op de rails te zetten, daarbij een coördinerende functie heeft.



Uit het onderzoek naar zijn drijfveren komt naar voren dat hij in zijn werk vooral gemotiveerd wordt wanneer hij interactie heeft met mensen en hij zaken voor elkaar krijgt. Hij vindt het leuk om deel uit te maken van een team. Hij houdt ervan om te brainstormen, samen met collega's in een goede sfeer ideeën te genereren, iets op te lossen, 'een klus te klaren' en resultaten te behalen. Tot slot is het voor hem motiverend om invloed te hebben op mensen en processen. Hij ziet zijn ideeën graag terug in beslissingen. Op het moment dat hij het gevoel heeft dat hier te weinig prioriteit aan wordt gegeven kan dit hem demotiveren.

Uit het onderzoek komt verder naar voren dat zijn interesse vooral uitgaat naar de volgende sectoren: organisatie & advies, openbaar bestuur, onderwijs & training, toerisme & recreatie en planning. Naast interesse in een bepaalde sector zijn er ook taken die hij leuk vindt om te doen, zoals bijvoorbeeld conflicten oplossen, onderhandelen, mensen begeleiden en adviseren, zakelijke contacten onderhouden, creatief bezig zijn, projecten plannen & organiseren en met collega's overleggen.

Persoonlijkheidsprofiel

De heer X is te typeren als een sociaal vaardige, weloverwogen professional die graag de verbinding met anderen opzoekt, zaken regelt, ideeën aandraagt, vanuit het klantbelang denkt en graag meedenkt over organisatie brede vraagstukken. Hij is in staat om ordening en structuur aan te brengen en verbanden te leggen. Hij is daarbij meer op de grote lijnen en het proces, dan op details gericht. Hij weet doorgaans het overzicht voor zichzelf te bewaren, is voldoende in staat om te schakelen bij nieuwe informatie, houdt niet onnodig vast aan een reeds ingeslagen weg en hij staat open voor verandering en vernieuwing.

In het aangaan van contacten is hij vriendelijk, rustig en toegankelijk. Hij voelt zich snel op zijn gemak in de sociale interactie en legt gemakkelijk contact. Het opbouwen en onderhouden van een netwerk kost hem weinig moeite. In een groep heeft hij niet zozeer de behoefte om op de voorgrond te treden of te bepalen wat er moet gebeuren. Hij geeft een ander gemakkelijk het vertrouwen, gaat automatisch uit van de goede bedoelingen van mensen, is minder kritisch en hij geeft anderen de ruimte om hun mening te geven. Van nature is hij echter niet zozeer geneigd om zich te verdiepen in de gevoelens van anderen. Hij is tamelijk functioneel in zijn benadering, legt snel verbanden en besteedt doorgaans minder tijd en aandacht aan het inventariseren van de motieven van zijn gesprekspartners om hier op in te kunnen spelen. Hij is wat minder sensitief, voelt niet altijd even goed aan wat een ander nodig heeft, mag meer vertragen om écht verbinding met anderen te maken.

De heer X heeft over het algemeen voldoende zelfvertrouwen. Hij is positief gestemd en is voldoende in staat om kritische feedback te incasseren. Hij is niet snel onder de indruk, is bestand tegen externe druk en is niet heel gevoelig voor hiërarchische verhoudingen.

Praktijksimulatie observaties

In het gesprek met een collega maakt hij een vriendelijke indruk. Hij is in sterke mate gericht op samenwerking, laat merken te focussen op het gemeenschappelijk belang. Naarmate het gesprek vordert, laat hij meer van zichzelf zien. Hij is echter minder kritisch naar de voorstellen van zijn gesprekspartner, stelt weinig vragen en tast de onderhandelingsruimte niet af. Wel schakelt hij voldoende snel, laat hij zich niet uit het veld slaan door kritische vragen, weet hij weerstand te overbruggen en komt hij inhoudelijk met een verdedigbaar plan. Hij is echter minder 'prikkelend' in zijn benadering, laat minder handigheid zien in het overtuigen van zijn gesprekspartner.

In het gesprek met een van zijn teamleden komt hij rustig en vriendelijk over. Hij is erop gericht om open het gesprek en de relatie aan te gaan. Hij stelt een aantal vragen, luistert naar hetgeen de ander te zeggen heeft en zoekt de samenwerking op om de knelpunten op te lossen. Hij is echter



minder kritisch in zijn benadering. De heer X geeft weinig sturing of richting aan, waardoor de ander nog niet goed weet wat hij kan verwachten. Hij verdiept zich ook nog te weinig in de situatie van de ander, besteedt minder aandacht aan de weerstand en de persoonlijke omstandigheden van de ander, waardoor de ander zich minder gehoord of begrepen voelt.

Conclusie en advies

Het verdient aanbeveling om binnen organisatie Y te verkennen welke doorgroeimogelijkheden er voor hem zijn en welke functies en rollen het beste aansluiten bij zijn persoonlijkheid, drijfveren, interesses en vaardigheden en hem voldoening geven en uitdaging kunnen bieden. Te denken valt hier bijvoorbeeld aan een meer coördinerende rol waarbij hij vanuit zijn reeds opgedane inhoudelijke kennis en ervaring zijn bijdrage kan leveren. Dit kan zijn een combinatie van product- en procesmanagement activiteiten met een koppeling naar een inhoudelijk thema/segment.

Ontwikkelpunten en ontwikkeladvies

De ontwikkelpunten van de heer X zijn mede afhankelijk van een toekomstige functie die hij gaat vervullen. Over het geheel genomen valt echter op dat hij nog kan winnen aan inlevingsvermogen en overtuigingskracht. Hij mag meer balans aanbrengen tussen meebewegen en vasthouden. Hij mag kritischer worden in het vormen van zijn oordeel over mensen en situaties, mag zich meer verdiepen in de diverse belangen en achterliggende motieven, daarnaast ook meer opkomen voor- en vasthouden aan - zijn mening en standpunt, mag zaken meer naar zijn hand zetten. Hij zou met behulp van een coach kunnen onderzoeken vanuit welke overtuigingen en ervaringen hij keuzes maakt. Een coach kan hem mogelijkheden bieden voor feedback en zelfreflectie en hem uitnodigen om te experimenteren met alternatief gedrag in de werksituatie om kritischer in zijn benadering en analyse van situaties te worden en effectiever te worden in het beïnvloeden van zijn omgeving.

DEFINITIES

Intelligentie	Betekenis
Abstract-analytisch vermogen	Deze test meet in hoeverre iemand in staat is om bij conceptueel complexe taken hoofd- en bijzaken van elkaar te scheiden en samenhang te ontdekken.
Cijfermatig-analytisch vermogen	Deze test meet rekenvaardigheid en het vermogen om een patroon te ontdekken in een reeks getallen.
Verbaal-analytisch vermogen	Deze test meet in hoeverre iemand in staat is om verbale informatie op te nemen en de kern uit de verbale informatie te destilleren.

Er zijn vijf scoreniveaus mogelijk:

ruim bovengemiddeld, bovengemiddeld, gemiddeld, beneden gemiddeld en ruim beneden gemiddeld