



Leeuwendaal
Berenschot

Assessments

O&P Rijk





Eén van mijn medewerkers wil doorgroeien naar een andere functie binnen mijn team. Is zij hiervoor ook geschikt?

De snel veranderende maatschappelijke ontwikkelingen vragen om medewerkers die flexibel en veerkrachtig zijn. Hoe help ik hen om hun wendbaarheid te vergroten?

Hoe zet ik in tijden van bezuinigingen en taakstellingen mijn medewerkers effectief in en kan ik investeren in hun ontwikkeling?

Ik zou graag willen leidinggeven; wat moet ik daarvoor nog ontwikkelen en hoe pak ik dat aan?

Op welke punten kan ik mij, in mijn huidige functie, nog ontwikkelen?

Een greep uit de vragen waarop een assessment antwoord kan geven. Waar ben je al goed in en wat kan er nog beter? Ieder mens heeft z'n sterke en minder sterke punten. De ene competentie is beter ontwikkelbaar dan de andere. Een assessment bij Leeuwendaal en Berenschot helpt om dat in kaart te brengen. Leeuwendaal en Berenschot is de vaste samenwerkingspartner van O&P Rijk | Loopbaan- en Talentontwikkeling voor de uitvoering van assessments.



Soorten assessments

- ▶ **Selectieassessment:** geeft inzicht in de geschiktheid voor een specifieke functie, aangevuld met ontwikkelmogelijkheden. Het is vaak onderdeel van een selectieprocedure en onderzoekt of een deelnemer daadwerkelijk over de competenties beschikt waaraan in een functie moet worden voldaan.
- ▶ **Potentieelassessment:** geeft inzicht in het potentieel voor een specifieke functie dan wel doorgroeimogelijkheden binnen de huidige functiefamilie. In het rapport nemen wij een potentieel uitspraak op in termen van beperkt, voldoende of sterk potentieel.
- ▶ **Ontwikkelassessment:** geeft inzicht in het functioneren en ontwikkelmogelijkheden binnen de huidige functie of de ontwikkelmogelijkheden naar een volgende functie. Waar ligt het groeipotentieel en hoe kan een deelnemer dit verzilveren?
- ▶ **Loopbaanassessment:** geeft inzicht in de kwaliteiten, drijfveren en talenten en dient als hulpmiddel bij het maken van carrièrekeuzes. Het resultaat is een helder beeld van de (potentiële) kwaliteiten en ontwikkelmogelijkheden van de deelnemer en inzicht in groeipotentieel en (loopbaan)ontwikkeling.

Onderdelen assessments

Een assessment is altijd maatwerk en het programma is afhankelijk van het soort assessment en de vraagstelling. Wij meten per assessment maximaal 6 must haves uit het Functiegebouw Rijk (FGR).

Een assessment kan bestaan uit de volgende onderdelen uit de volgende onderdelen: Voorafgaand aan het assessment vanuit het persoonlijke ePortfolio:

- ▶ **Vragenlijst vertrekpunt:** open vragen met als doel de deelnemer zelf al aan het denken te zetten ter voorbereiding op het assessment.
- ▶ **Vragenlijst persoonlijkheid:** om persoonlijkheid, talenten en competenties mee in kaart te brengen. Gebaseerd op het Big Five model.
- ▶ **Vragenlijst drijfveren:** Drijfveren zijn behoeftes, die motiveren en aanzetten tot actie. Ze hebben invloed op werkplezier en werksucces.
- ▶ **Learning agility:** maakt onderdeel uit van al onze assessments en is gebaseerd op de uitkomsten van de persoonlijkheidsvragenlijst en de drijfverenvragenlijst. Onder andere op basis van learning agility brengen we de rijkswendbaarheid van elke deelnemer in kaart.
- ▶ **Cognitieve capaciteitentests:** brengen het denkniveau in kaart, afgezet tegen een (mbo-/hbo-/wo-) normgroep.





Op locatie of via video-verbinding

- ▶ **Interview met psycholoog:** aan de hand van het cv wordt gekeken naar de loopbaan tot nu toe en naar de toekomst. We staan stil bij sterke punten in relatie tot de vraagstelling en aspecten die nog ontwikkeld kunnen worden aan de hand van de STARR-methodiek.
- ▶ **Rollenspel met een acteur:** worden gebruikt om op vaardigheidsniveau te beoordelen op welk terrein kwaliteiten en ontwikkelpunten liggen.

Aan het einde van de assessmentdag koppelt de psycholoog op hoofdlijnen de resultaten terug

Rapportage en Reflectie

De resultaten van het assessment worden weergegeven in een overzichtelijke rapportage. Binnen maximaal 3 werkdagen na het assessment ontvangt de deelnemer het rapport. Deze heeft vervolgens twee werkdagen de tijd om een reflectie op te stellen. Met toestemming van de deelnemer zorgen wij vervolgens dat het totaalrapport naar de opdrachtgever wordt verstuurd. Wij werken conform de beroepscode van het Nederlands Instituut van Psychologen. Dit houdt onder andere in dat deelnemers altijd het recht hebben om doorzending van het rapport tegen te houden.



Natuurlijke kracht

- ▶ Kun je goed
- ▶ Geeft je energie
- ▶ Doe je veel



Potentiële kracht

- ▶ Kun je ontwikkelen
- ▶ Geeft je energie
- ▶ Doe je (te) weinig



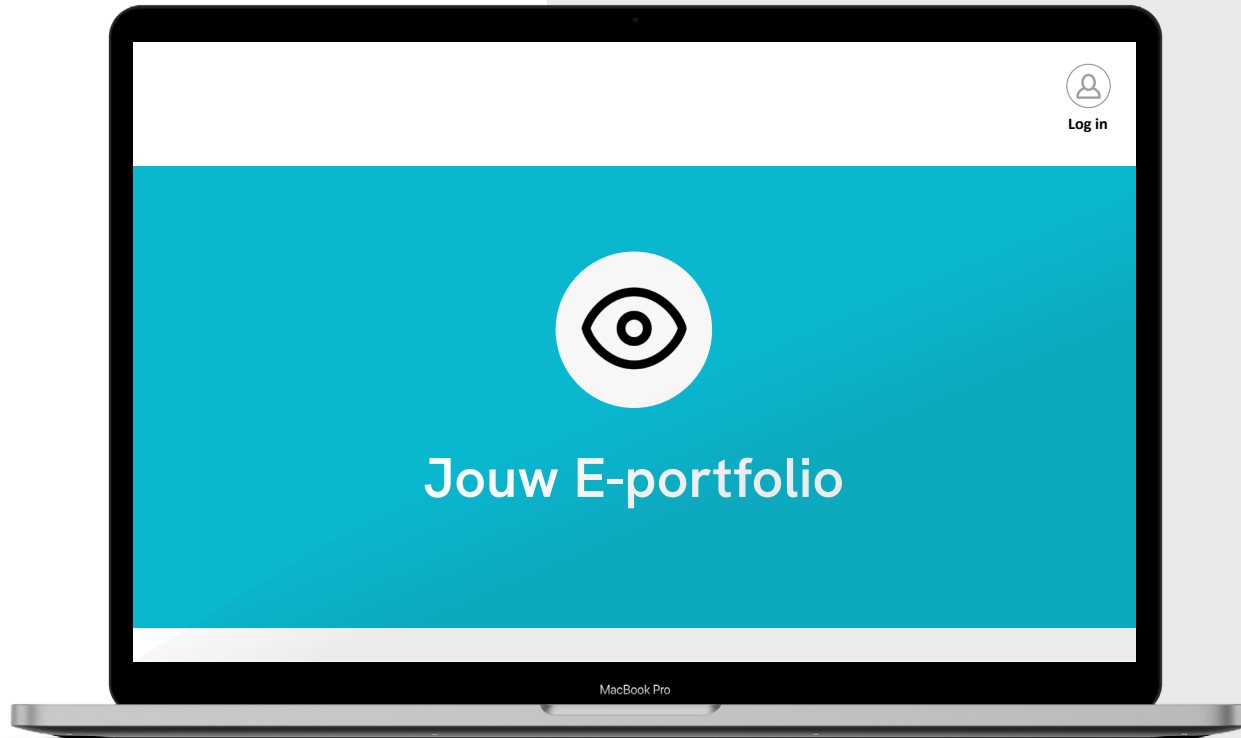
Kwetsbare kracht

- ▶ Kun je voldoende
- ▶ Past minder bij je aanleg
- ▶ Kost je meer energie



Begrensende kracht

- ▶ Laat je onvoldoende zien
- ▶ Past minder bij je aanleg
- ▶ Kost veel energie



Inplannen assessment

Nadat de deelnemer is aangemeld, nemen wij contact op om het assessment in te plannen. De deelnemer krijgt een link naar zijn/haar ePortfolio, waarin onder andere een routebeschrijving, informatie over de gang van zaken tijdens de testdag, voorlichtingsbrochures bij de testonderdelen en oefenvragen zijn opgenomen. We vinden het raadzaam om deelnemers minimaal een week de tijd te geven om zich goed voor te bereiden op het assessment en de online tests en vragenlijsten te maken.

Doorlooptijden

- ▶ **Binnen 5 werkdagen** nadat wij de aanmelding hebben ontvangen, wordt het assessment door ons uitgevoerd (mits de deelnemer beschikbaar is).
- ▶ **Binnen 3 werkdagen** na uitvoering van het assessment wordt het rapport aan de deelnemer ter beschikking gesteld.
- ▶ Deze deelnemer heeft vervolgens **2 werkdagen** de tijd om een reflectie op te stellen.
- ▶ **Binnen 5 werkdagen** na uitvoering van het assessment wordt het totaalrapport, inclusief reflectie van de deelnemer ter beschikking gesteld aan de opdrachtgever (mits de deelnemer hiervoor toestemming geeft).

Let op: probeer het annuleren van assessments te voorkomen; hieraan kunnen, afhankelijk van de termijn, kosten voor de organisatie verbonden zijn.



Locatie en duur

De assessments vinden plaats op locatie van Leeuwendaal of Berenschot of via videoverbinding en duren in totaal ongeveer halve dag. Op locatie van Leeuwendaal hebben deelnemers de beschikking over een individuele assessmentkamer. Uiteraard staat er koffie en thee klaar.

Vorbereiden

Een assessment is geen examen waarvoor je kan slagen of zakken. Je hoeft er dus ook niet voor te 'leren'. Wel is het belangrijk om uitgerust en ontspannen aan de dag te beginnen. Daarnaast kan het helpen om ter voorbereiding op het assessment een aantal oefenopgaven te maken. Deze zijn opgenomen in het e-portfolio. Meer informatie over assessments is te vinden in de volgende boeken: *Het psychologisch onderzoek (een oefenboek)* van Wim Bloemers (Ambo/Anthos Uitgevers) of *Assessment doen. Hoe werkt het voor jou?* van Bas Kok en Ferry de Jongh (Uitgeverij Het Spectrum).



Aanmelden

Losse assessments kunnen worden aangemeld via:

[www.oprijk.nl/loopbaan-en-talentontwikkeling/
loopbaanbegeleiding/assessments](http://www.oprijk.nl/loopbaan-en-talentontwikkeling/loopbaanbegeleiding/assessments)

Contact

Vragen of behoefte aan overleg?

Neem contact op met coördinatoren Loopbaan-
en Talentontwikkeling via:

[Assessments](#) | [O&P Rijk](#) | [Loopbaan- en Talentontwikkeling](#)
| [OP Rijk](#)

of via het Projectbureau Loopbaan- en Talentontwikkeling:
ProjectbureauLT@rijksoverheid.nl.