



Een assessment is een uiterst effectief middel om inzicht te geven in talent, geschiktheid te bevestigen en ontwikkelingsbehoeften vast te stellen.

Complete testserie

Voor onze assessments maken wij gebruik van de beproefde theorie van Belbin. Volgens Meredith Belbin is een teamrol “de kenmerkende manier waarop iemand zich gedraagt, zijn bijdrage levert, en met anderen omgaat op het werk”. Teamrollen kunnen worden afgeleid uit persoonlijkheidstests, maar welke teamrollen bij iemand passen en hoe zij zich manifesteren in de praktijk, wordt niet door de persoonlijkheid alléén bepaald, maar door een aantal factoren, zoals

- Intelligentie
- Overtuigingen en sociale context
- Persoonlijkheid

Als basis gebruiken wij de 16 pf persoonlijkheidstest, in combinatie met de Distorted Concept Test en de Personal Preferences Questionnaire. Deze drie geven ons de informatie die wij nodig hebben om de teamrollen van de kandidaat in beeld te brengen.

Intelligentie

Er bestaan er veel soorten van intelligentie die allemaal hun eigen waarde en betekenis hebben. Maar met name het vermogen om kritisch te kunnen redeneren (m.a.w. het vermogen om zelfstandig informatie te analyseren en te beoordelen en in woorden te kunnen uitdrukken) kan een groot effect hebben op het gedrag en op de relaties met anderen.

Hiervoor gebruiken wij de *Distorted Concept Test (DCT)*. De kandidaat krijgt drie teksten voorgeschoteld welke hij logisch en kloppend moet maken.

Ervaringen en sociale context

Ook de sociale context is van belang, het krachtenspel tussen mensen dat het gedrag van een ander uitlokt of juist wegdrukt. Mensen leren door imiteren.

Persoonlijke ervaringen maken dat we ons gedrag aanpassen en rekening houden met de codes en de conventies van de omgeving. Daarmee verandert niet zijn persoonlijkheid, maar wel dat wat de buitenwereld van hem ziet en meemaakt. Deze overtuiging en de waarde en normen brengen wij in kaart met de Personal Preferences Questionnaire.

Persoonlijkheid

De 16PF®-vragenlijst (16 persoonlijkheidsfactoren) is een uiterst effectief middel om inzicht te geven in talent, geschiktheid te bevestigen en ontwikkelingsbehoeften vast te stellen. In tegenstelling tot andere persoonlijkheidstests geeft 16PF een compleet beeld van een individu.

16PF Verklarend rapport

Dit rapport geeft een gedetailleerde uitleg van iemands resultaten op de 16PF persoonlijkheidsvragenlijst. Het bevat voorspellingen over interpersoonlijke, beroepsmatige of gedragsmatige patronen en biedt een solide basis voor 16PF-feedback.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Introvers, terughoudend in contact					■						Extravers, sociaal-proactief
Evenwichtig, stabiel									■		Rusteloos, gedreven
Creatief, vrijdenkend										■	Praktisch, nuchter
Hulpvaardig, gericht op groep						■					Dominant, gericht op zichzelf
Improviserend, chaotisch								■			Ordelijk, systematisch



Voordelen

- Vermindert risico bij werving & selectie en investeringen in ontwikkelingstrajecten
- Onthult 16 persoonlijkheidskenmerken die gestructureerd zijn rond de wereldwijd geaccepteerde theorie van 'The Big Five'
- De validiteit van het 16PF-instrument wordt bevestigd in 2.700 onafhankelijke onderzoeksartikelen
- Wereldwijd bekend als één van de meest valide voorspellers van menselijk gedrag.

Toepassingen

- Selectievraagstukken
- Coaching
- Leiderschapsontwikkeling
- Talentidentificatie
- Teamontwikkeling
- Loopbaanontwikkeling

“Wanneer je mensen inzet op hetgeen waar ze goed in zijn zullen ze meer resultaat behalen, hun werk leuker vinden en een stapje meer willen zetten. Zo bereik je een win-win situatie voor alle partijen.”

Afname en resultaten

Wij maken gebruik van een serie tests. Het eerste deel is via een geautomatiseerde vragenlijst. Dit deel bestaat uit een zelfperceptie test welke vanuit huis kan worden ingevuld. Het tweede deel wordt afgenomen op locatie en bestaat uit een drietal schriftelijke testen.

Na het maken van de tweede test serie zal een persoonlijk rapport voor de deelnemers worden gemaakt. De uitkomst van de test resultaten wordt in een persoonlijk gesprek van ongeveer 45 uur besproken met de kandidaat. Na het gesprek mag de kandidaat zelf aangeven of dit verder in de organisatie gedeeld wordt met de leidinggevende en HR.

Talent Drivers

Een inspirerende en praktijkgerichte organisatie met een frisse kijk op zaken. Wij trainen, coachen en adviseren met passie, plezier, gedrevenheid, creativiteit, humor en betrokkenheid.

Het vertrekpunt is het gewenste leerdoel, dat onze klanten in samenwerking met Talent Drivers willen realiseren. Maatwerk onderscheidt ons. Wij verzorgen:

- Teamtraining
- Coaching
- Assessments
- Leadership programma's
- Talent Programma's

Meer informatie is te vinden op onze website www.talentedrivers.nl