

Reflect Personeelsadvies

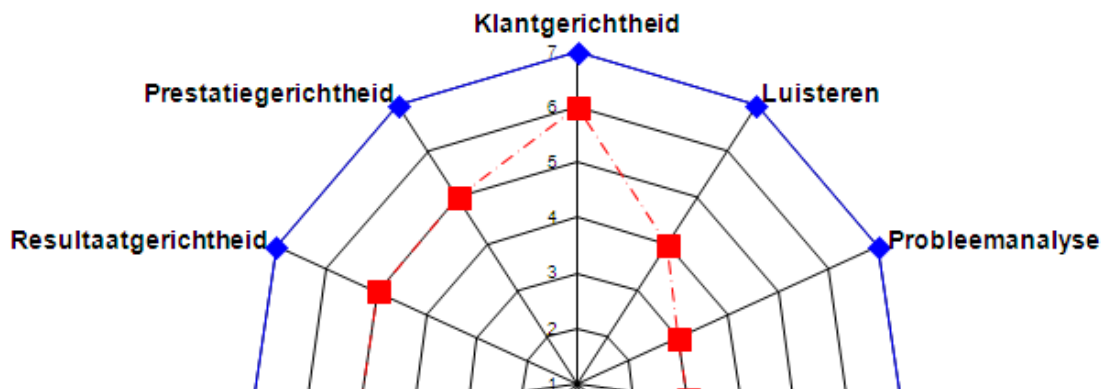
Aandacht voor Ontwikkeling – Burn-out Preventie – Vitaliteit



Selectie-assessment

Een selectie-assessment bestaat in principe uit verschillende onderzoeksinstrumenten waaronder: gedragsonderzoek, capaciteitentests, praktijksimulaties en een competentiegericht interview. Dit onderzoek wordt vooral ingezet bij selectieprocedures en bij interne promotievraagstukken. Het is bedoeld om zo objectief mogelijk de geschiktheid van een potentiële kandidaat vast te stellen voor een bepaalde functie. Dat wil zeggen of het competentieprofiel van de kandidaat past bij de gestelde functie-eisen.

Het is mogelijk om de kandidaat alleen bepaalde gedeelten van het assessment te laten doorlopen, bijvoorbeeld alleen het gedragsonderzoek, of de capaciteitentests. Leidend is welke aanvullende informatie u na de finale gespreksronde nog nodig heeft om tot een weloverwogen besluit te komen inzake de in uw ogen meest geschikte kandidaat.



Doelgroep

Dit onderzoeksinstrument ondersteunt de leidinggevende, een HR-adviseur of een sollicitatiecommissie om d.m.v. een objectieve methode vast te stellen of een potentiële kandidaat voldoet aan de gestelde eisen voor een bepaalde functie.

Doel

Dit selectie-instrument onderzoekt de specifieke competenties en capaciteiten van een kandidaat die volgens de opdrachtgever relevant zijn voor het adequaat vervullen van een bepaalde functie. Reflect verschaft de opdrachtgever uiteindelijk een concreet en helder antwoord op diens onderzoeksvraag over de geschiktheid van de kandidaat. Dit zijn enkele voorbeelden van onderzoeksvragen die vaak centraal staan:

- *Wat is typerend voor de communicatiestijl van de kandidaat ?*
- *Hoe geeft de kandidaat leiding ?*
- *Op welke manier neemt de kandidaat belangrijke beslissingen ?*
- *In welke mate is de kandidaat dienstverlenend ingesteld ?*
- *Hoe gaat de kandidaat om met stress ?*

Desgewenst kan Reflect de opdrachtgever d.m.v. van dit instrument tevens inzicht bieden in de ambities en de meest relevante ontwikkelpunten van de kandidaat. U bent zo dus beter in staat om medewerkers met de juiste competenties in huis te halen en hen gericht te coachen.

Afstemmingsfase

Aan de basis van het selectie-assessment ligt een gestructureerde functie-analyse die een van onze ervaren adviseurs vooraf goed met u afstemt. Dit resulteert in een competentieprofiel waarin opleidings- en gedragseisen en persoonlijke stijl worden beschreven. Kortom, de belangrijkste aspecten die nodig zijn om succesvol te kunnen functioneren in een bepaalde functie. Dit vormt de leidraad voor het onderzoek.

Aanpak

Na de afstemmingsfase nodigen wij de kandidaat uit voor deelname aan het assessment en verschaffen we hem / haar de nodige informatie ter voorbereiding. Afhankelijk van uw vraagstelling duurt de onderzoeksdag een halve tot een hele werkdag. Kort daarna bespreekt een ervaren loopbaanadviseur de onderzoeksgegevens zorgvuldigheidshalve eerst met de kandidaat. Dit gebeurt tijdens een persoonlijk feedbackgesprek, aan de hand van een conceptrapport. Uit ervaring weten wij dat dit het begrip van de kandidaat bevordert, evenals de acceptatie van de uiteindelijke conclusies.

Tenslotte stelt Reflect een rapport op dat - pas na uitdrukkelijke goedkeuring door de kandidaat - aan de opdrachtgever wordt verstrekt. Het resultaat is een adviesrapport, waarin de geschiktheid van de kandidaat helder wordt onderbouwd. Onze adviseur licht u het rapport nader toe, zodat u een weloverwogen eindbeslissing kunt nemen.

Doorlooptijd

De uitvoering van het onderzoeksgedeelte kan één of twee dagdelen in beslag nemen en wordt gevolgd door een apart terugkoppelingsgesprek met de kandidaat. In principe duurt de totale doorlooptijd ongeveer 5 werkdagen. Dit wordt echter vooral bepaald door uw vraagstelling en de medewerking die van een kandidaat wordt verkregen.

[Neemt u contact met ons op voor een maatwerkofferte.](#)