

Competences Assessment

Signaleren, ontwikkelen en binden van talent

Competences Assessment is een effectieve manier om kwaliteiten en ontwikkelbaar potentieel van (nieuwe) medewerkers zeer betrouwbaar en objectief in kaart te brengen middels de inzet van professionele meetinstrumenten en methodieken.

Kenneth Smit Consulting beschikt als gelicentieerd assessmentbureau over instrumenten die op hun gebied 'State of the Art' zijn. Wij onderscheiden ons door een gerichte inzet van psychologische (individueel gerichte), managerial en organisatiekundige kennis en kunde. Naast de meting en rapportage van de persoonlijke kwaliteiten en competenties van (potentiële) medewerkers, management en directie kunnen wij tevens adviseren over een optimale combinatie van individuele kwaliteiten met de realisatie van de organisatie-doelstellingen en de gewenste ontwikkelingen.

Daarmee ondersteunen wij organisaties doelgericht om het juiste talent aan te trekken, gericht verder te ontwikkelen en meer succesvol te zijn.

Competences Assessment

Signaleren, ontwikkelen en binden van talent

Waarom is het vaststellen en ontwikkelen van competenties ook voor uw organisatie van belang?

Het aantrekken, ontwikkelen en binden van talenten aan uw organisatie is van essentieel belang om succesvol te zijn en blijven als organisatie.

Een gericht inzetten en verder ontwikkelen van de aanwezige talenten bij medewerkers, managers en directie is essentieel om mensen positief te blijven uitdagen en gelijktijdig het succes van de organisatie continu te vergroten.

Veranderingen binnen organisaties volgen elkaar steeds vaker op. Dit is begrijpelijk omdat de externe omgeving (klanten, markten, samenleving en regelgeving) steeds sneller verandert. Dit betekent dat er voor organisaties een belangrijke concurrentiefactor is bijgekomen. De mate waarin zij in staat zijn om snel en effectief op deze veranderingen in te spelen, bepaalt in toenemende mate het onderscheidend vermogen en het succes van een organisatie.

Het zijn vooral de mensen die het moeten doen.

Doorslaggevend voor het onderscheidend vermogen zijn met name de mensen binnen uw organisatie. De mate waarin zij erin slagen om samen met elkaar de gewenste doelen en veranderingen efficiënt en effectief in te vullen, is doorslaggevend voor het huidige en toekomstige succes van de organisatie.

De vraag in hoeverre uw mensen hiertoe in staat zijn; zich gericht verder kunnen ontwikkelen en daarin het beste en resultaatgericht kunnen worden begeleid, staat centraal binnen de Competences Assessment aanpak van Kenneth Smit Consulting.

Competences Assessment

Signaleren, ontwikkelen en binden van talent

Wat zijn de mogelijkheden en gehanteerde methodieken?

In overleg met u als klant bepalen wij de meest effectieve en efficiënte aanpak. In principe zijn wij in staat al uw assessmentvraagstukken te beantwoorden. Assessments kunnen in alle talen afgenomen worden voor alle soorten functies en bij medewerkers op alle werk- en denkniveaus; zowel individueel als groepsgewijs; op de eigen of onze locaties en zelfs op afstand (bijvoorbeeld on-line).

Voorbeelden van veel gestelde vragen.

Op individueel niveau:

- Is deze persoon geschikt voor deze functie? (werving en selectievraagstukken of interne doorstroming vanuit een andere functie)
- De betreffende persoon functioneert niet geheel overeenkomstig de functie kwalificaties: hoe kunnen wij als organisatie hem/haar helpen te verbeteren in de functie en is dit haalbaar of zijn er binnen onze organisatie mogelijk geschiktere functies? (potentieel en interne mobiliteit)
- De betreffende persoon wordt gezien als talentvol doch dient nog enige ontwikkeling door te maken om voor een nieuwe beoogde functie in aanmerking te komen: welke zaken dienen nog concreet ontwikkeld te worden en hoe? (formulering persoonlijk ontwikkelplan; trainingsadvies)
- De persoon heeft nogal wat problemen in de uitvoering van zijn functie en werkzaamheden: Hoe kunnen we hem meer inzicht geven in zijn wijze van aanpak en zijn weerstand omzetten in de benodigde verbeteracties? (externe personal coaching; volgen van gerichte trainingen)

De ervaring leert dat een assessment zaken voor de kandidaat en diens werkomgeving objectiveert en concretiseert. Hierdoor worden gerichtere verbeter- c.q. ontwikkelacties mogelijk. Eventuele weerstanden en onzekerheden worden daarbij constructief omgezet naar het richten van de energie op het vergroten van de persoonlijke effectiviteit.

Op groeps- c.q. organisatieniveau:

- Als voorbereiding op – of als follow up van een reorganisatie of fusie: wat zijn de kwaliteiten van de aanwezige medewerkers (b.v. het managementteam) en hoe zetten we in de beoogde nieuwe organisatie de juiste mensen op de juiste plaats, zodat ieders kwaliteiten zo goed mogelijk tot hun recht komen?
- Hoe komen we op korte termijn tot een duidelijke verbetering van onze afdelingsresultaten en is het mogelijk om via individuele assessments handvaten te verkrijgen om de groepsperformance (b.v. het salesteam) te gaan verbeteren? Kan hierin worden meegenomen welke trainingen het meest aangewezen zijn?
- Omdat binnen de huidige functies de nodige veranderingen worden doorgevoerd, hadden wij graag meer zicht op de bestaande kwaliteiten van de huidige medewerkers. Kunnen zij deze veranderingen aan en zo ja hoe kunnen wij hen daarbij gericht ondersteunen? Indien dit niet zo is, kunnen adviezen gegeven worden over welk soort functies meer passend zijn? Dit betekent ook dat wij in de naaste toekomst andere medewerkers moeten gaan aannemen. Aan welke kwaliteiten moeten deze met name voldoen en hoe stellen wij ons aannamebeleid bij?

Competences Assessment

Signaleren, ontwikkelen en binden van talent

Voorbeelden van veel gebruikte methodieken c.q. instrumenten.

- Het vaststellen en definiëren van de competenties relevant voor bestaande of nieuwe functies (Functieanalyse en Competentie Profilerings)
- Capaciteitentests (beschikbaar voor alle werk- en denkniveaus, variërend van het bepalen van abstractievermogen en analytisch inzicht tot technisch inzicht)
- Persoonlijkheidsvragenlijsten (brengen concreet de persoonlijkheidsstructuur en competenties in kaart)
- Interesse- en motivatievragenlijsten (bepalen van voorkeuren voor soorten taken, functies en beroepsrichtingen)
- Competentiegericht diepte-interview (bepalen en toetsen van persoonlijke visie op werkgerelateerd functioneren in verleden, heden en richting toekomst)
- Rollenspellen (praktijksimulaties om daadwerkelijk gedrag te observeren)
- Consultgesprekken (verdere verdieping van meetresultaten en vertaling daarvan naar b.v. een persoonlijk loopbaanplan; het vergroten van zelfinzicht c.q. de acceptatie van conclusies)
- Personal Coaching (gericht op het opsporen en opheffen van persoonlijke blokkades en het vergroten van de persoonlijke effectiviteit)

De door ons uitgevoerde assessments variëren van een korte persoonlijke competentiescan tot een uitgebreid assessmentonderzoek.

Competences Assessment

Signaleren, ontwikkelen en binden van talent

Waarin onderscheidt onze aanpak zich?

Wij maken gebruik van 'State of the Art' meetinstrumenten. Dat wil zeggen dat de metingen zeer betrouwbaar en objectief de aanwezige en ontwikkelbare kwaliteiten en competenties van uw mensen in kaart brengen.

Daarnaast beschikken onze adviseurs, welke betrokken zijn bij de opzet, begeleiding en uitvoering van de assessments over zowel een universitaire graad in psychodiagnostiek als uitgebreide management- en Consulting ervaring. Dat maakt dat zij een professionele inschatting kunnen maken van hoe gemeten kwaliteiten en competenties van betrokken medewerkers zich verhouden tot taken, doelen en ambities van uw organisatie.

Uiteraard in nauwe afstemming met u als klant, denken wij graag met u mee als het erom gaat hoe uitkomsten te vertalen naar gewenste verbeteringen en ontwikkelingen van zowel uw medewerkers als uw organisatie.

Daarbij kunnen wij gericht adviseren hoe zaken te concretiseren.

Bijvoorbeeld in de vorm van begeleidings- en trainingsadviezen, het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan, maar ook als het gaat om de nadere invulling van uw HRM beleid of ondersteuning van organisatieveranderingsprocessen.

Voor wat betreft het signaleren en invullen van trainingsbehoeften, werken wij intensief samen met de trainers van Kenneth Smit Communicatie Trainingen. Dit heeft als voordeel dat gesignaleerde ontwikkelbehoeften vakkundig worden vertaald naar de meest relevante trainingen en op korte termijn concreet invulling en resultaat krijgen.

De ervaring leert dat dit zowel de leermotivatie van betrokkenen sterk vergroot, daar waar de trainingen direct aansluiten op de vastgestelde leerbehoeften, als het rendement voor zowel betrokkenen als organisatie verhoogt.

Competences Assessment

Signaleren, ontwikkelen en binden van talent

Wat levert deze aanpak u op?

- Een zeer betrouwbaar en objectief beeld van de kwaliteiten en competenties van uw personeel.
- Een gerichtere begeleiding en ontwikkeling van uw medewerkers.
- Een sterkere binding van talentvolle medewerkers aan uw organisatie.
- De mogelijkheid om nog meer rendement uit trainingen te halen.
- Een doelgerichte verbetermogelijkheid van zowel individuele performances als de performance van de organisatie.
- Het effectiever en efficiënter kunnen inspelen op veranderingen buiten en binnen de organisatie.
- Handvaten om het onderscheidend vermogen van uw organisatie te vergroten en een succesvollere performance op de markt.

Graag informeren wij u verder over de mogelijkheden die Kenneth Smit Consulting uw organisatie kan bieden.

Kenneth Smit Consulting

Paradijslaan 42a, 5611 KP Eindhoven
Tel. 040-2438464

Website www.kennethsmitconsulting.com