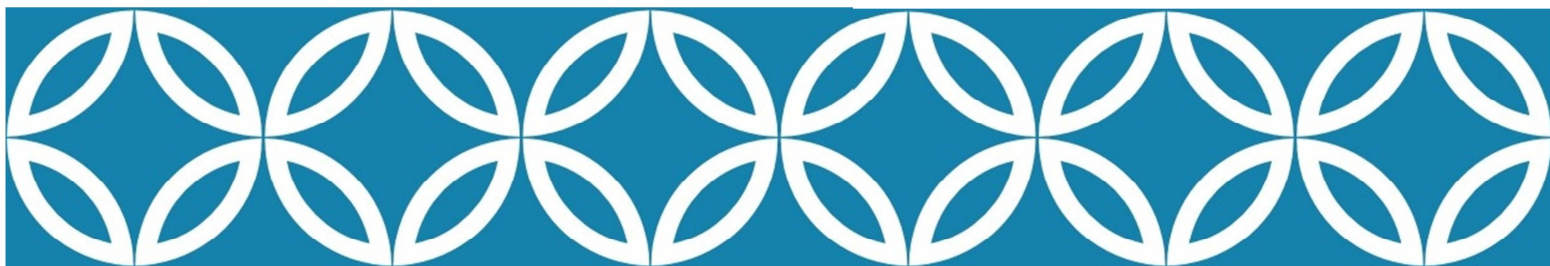


## Assessment onderzoek



*in de beroepspraktijk*

## A. Training voor Arbeid & Organisatie psychologen en HR functionarissen

De training 'Assessment onderzoek in de beroepspraktijk' is voor twee categorieën deelnemers bestemd:

- In de huidige arbeidsmarkt is er volop vraag naar talentvolle junior assessment psychologen. Gebleken is dat junior-psychologen bij Herfst & Partners, nadat zij in dienst zijn getreden, nog een intensief intern opleidingstraject dienen te doorlopen. Kennelijk sluit de master opleiding Arbeid & Organisatie Psychologie nog niet altijd voldoende aan bij hetgeen er in de praktijk op assessmentgebied aan kennis en vaardigheden wordt verlangd. De training "Assessment onderzoek in de beroepspraktijk" richt zich op het overbruggen van deze kloof.
- Deelnemers met een HR achtergrond, zoals bijvoorbeeld HR adviseurs of trainers, die uit hoofde van hun functie, hetzij direct, hetzij indirect met assessment onderzoeken te maken hebben. Deze doelgroep geeft regelmatig te kennen dat zij meer inzicht willen verkrijgen in de verschillende manieren waarop het assessment onderzoek in de praktijk kan worden ingezet. Bovendien blijkt dat HR adviseurs en trainers graag meer kennis willen opdoen over de inhoudelijke aspecten van het assessment onderzoek en over hoe de rapporten over kandidaten dienen te worden geïnterpreteerd. De training "Assessment onderzoek in de beroepspraktijk" voorziet in deze kennisbehoeften.

## B. Leerdoelen

Herfst & Partners biedt een Master Class aan, waarin deelnemers de gelegenheid krijgen om meer inzicht en know how op te doen over het uitvoeren van assessment onderzoeken in de praktijk. Doelstelling bestaat eruit dat deelnemers na afloop van de training zich een aantal essentiële inzichten en basisvaardigheden hebben eigen gemaakt. Meer concreet gesteld gaat het daarbij om de volgende leerdoelen:

- Inzicht in de verschillende manieren waarop het assessment onderzoek in de praktijk kan worden ingezet.
- Kennis over de inhoudelijke aspecten van het assessment onderzoek en over hoe assessment rapporten dienen te worden geïnterpreteerd.
- Het interviewen van kandidaten in het kader van een assessment onderzoek.
- Het samenstellen van een competentie- en/of ontwikkelingsgericht testprogramma.
- Het afnemen van praktijksimulaties.
- Het analyseren en interpreteren van interviewgegevens, testresultaten en gedragsobservaties.
- Het nabespreken van assessment resultaten met een kandidaat.
- Het opstellen van een assessment rapport, waarin uiteengezet wordt hoe het profiel van een (externe) kandidaat zich verhoudt tot een competentieprofiel, inclusief het formuleren van een geschiktheidsadvies inzake ontwikkelbaarheid.
- Het opstellen van een assessment rapport gericht op de doorgroeimogelijkheden van interne kandidaten.

## C. Duur van de training en aanwezigheidsregistratie

De Master Class neemt in het totaal drie dagen in beslag. Er zal door Herfst & Partners een aanwezigheidsregistratie van de deelnemers worden bijgehouden. De Master Class zal worden afgesloten met een certificaat. Voor de deelnemers die in het kader van (her) registratie van de titel Registerpsycholoog NIP / Arbeid & Organisatie in aanmerking willen komen voor PE-punten is vereist om na afloop van de training zowel een rapport als een paper op te stellen en bij Herfst & Partners in te leveren. Na beoordeling en goedkeuring door Herfst & Partners zullen de door het NIP geaccrediteerde PE-punten worden toegevoegd in PE-online.

#### **D. Verplichte literatuur: "De nieuwe assessmentgids"**

Ter ondersteuning bij de Master Class krijgen de deelnemers ieder een exemplaar van 'De nieuwe assessmentgids' uitgereikt (auteur: Wim Bloemers). Deze verplichte literatuur omvat 368 pagina's.

#### **E. Aantal deelnemers en tarief**

De Master Class wordt aan minimaal 6 deelnemers en maximaal 8 deelnemers verstrekt.

Het trainingstarief bedraagt € 1600,- per deelnemer (exclusief B.T.W.).

Voor de deelnemers die PE punten behalen, geldt een tarief van €1850,- (exclusief B.T.W.).

## F. Tijdschema van de training

Gedurende de trainingsdagen zal er een lunchpauze van een uur worden ingelast. De ochtend- en middagprogramma's zijn als volgt ingedeeld:

### Dag 1

#### 9.30 uur – 12.30 uur

- Ontvangst en kennismaking (30 min)
- Achtergrondinformatie over assessment onderzoeken (1 uur)
- Praktijkgerichte informatie over capaciteitentests, persoonlijkheidstests, interesstests en sensomotorische testinstrumenten (1,5 uur)

#### 13.30 uur – 16.30 uur

- Inzicht in verschillende interviewtechnieken (1 uur)
- Oefenen met interviewtechnieken (2 uur)

### Dag 2

#### 9.30 uur – 12.30 uur

- Inzicht in individuele praktijksimulaties (1 uur)
- Oefenen met individuele praktijksimulaties (1 uur)
- Evaluatie van de individuele praktijksimulaties (1 uur)

#### 13.30 uur – 16.30 uur

- Deelnemers voeren zelf een groepsopdracht uit (30 minuten)
- Evaluatie van de groepsopdracht (30 minuten)
- Deelnemers maken zelf een aantal testopdrachten (2 uur)

### Dag 3

#### 9.30 uur – 12.30 uur

- Inzicht in het analyseren en interpreteren van assessment resultaten aan de hand van een tweetal casussen (1,5 uur)
- Deelnemers analyseren en interpreteren zelf assessment resultaten (30 minuten)
- Deelnemers bereiden een nabespreking voor: hoe verhouden kwaliteiten en ontwikkelpunten zich tot het competentieprofiel (1 uur)

**13.30 uur – 16.30 uur**

- Vaardigheden ten aanzien van het voeren van een nabespreking (30 minuten)
- Deelnemers oefenen met het voeren van een nabespreking (1 uur)
- Informatie over het opstellen van een assessment rapport (1 uur)
- Eindevaluatie van de training (30 minuten)

**G. Toetsing voor PE deelnemers**

Deelnemers voor PE punten stellen na afloop van de Master Class een assessment rapport op, dat door Herfst & Partners zal worden nagekeken en beoordeeld aan de hand van de volgende criteria:

*I. Beoordelingscriteria van het assessment rapport:*

- o Is er sprake van een overzichtelijke en duidelijke structuur?
- o Zijn de testresultaten op een juiste wijze geanalyseerd en geïnterpreteerd?
- o Zijn de interviewgegevens en de testresultaten op een logische wijze met elkaar geïntegreerd, zodanig dat er sprake is van een samenhangende tekst?
- o Zijn de conclusies op een heldere wijze in het rapport geformuleerd?
- o Is er in het rapport een samenvatting opgenomen van talenten, kwaliteiten en ontwikkelpunten?
- o Is de deelnemer in staat gebleken om een rapport te produceren, waaruit blijkt dat hij een meer dan oppervlakkig inzicht heeft verworven in de persoonlijkheid en de interesses van een kandidaat?

Voorts schrijven de deelnemers voor PE punten een paper van circa 5 pagina's over:

- De verschillende functies van het assessment onderzoek (selectie, ontwikkeling, potentieel bepaling, enz.).
- Assessment instrumenten (capaciteitentests, persoonlijkheidsvragenlijsten, praktijksimulaties, nabespreking en rapportage).
- Het afstemmen van het assessment programma op een functie- en competentieprofiel.
- Persoonlijke visie op het assessment onderzoek, inclusief eventuele voorkeuren voor methodieken.
- De assessment procedure dient conform de NIP code te worden uitgevoerd.

De paper kunnen deelnemers thuis maken en dienen zij, evenals het psychologisch rapport, uiterlijk binnen een maand ter beoordeling naar Herfst & Partners op te sturen.

*II. Beoordelingscriteria van de paper:*

- a. De paper van de deelnemer getuigt van voldoende inzicht in de verschillende manieren waarop het assessment onderzoek in de praktijk kan worden ingezet.
- b. De deelnemer bezit voldoende visie en kennis ten aanzien van de verschillende assessment instrumenten en methodieken.
- c. De deelnemer realiseert zich het belang van de NIP code ten aanzien van het uitvoeren van assessment onderzoeken

**H. Toekenning PE punten**

Voor de contacturen worden  $3 \times 7 = 21$  PE punten toegekend

Voor het bestuderen van de literatuur worden maximaal 21 PE punten toegekend

Voor het schrijven van het psychologisch rapport (casus) worden 2 PE punten toegekend.

## I.

## J. Nadere toelichting op het trainingsprogramma

*Dag 1, ochtendprogramma**1. Ontvangst en kennismaking*

In de ontvangstruimte krijgen alle deelnemers een naambordje uitgereikt en iets te drinken aangeboden. Vervolgens heet de trainer/psycholoog van Herfst & Partners de deelnemers welkom en daarna vindt er een voorstellingsronde plaats; de deelnemers vertellen kort iets over hun studieachtergrond en hun werkervaring. Aansluitend schetst de trainer van Herfst & Partners in grote lijnen hoe het trainingsprogramma is opgebouwd.

*2. Achtergrondinformatie over assessment onderzoeken*

De trainer geeft een presentatie over waar en hoe assessment onderzoeken zijn ontstaan. Tevens zet hij uiteen welk type assessment onderzoeken er thans kunnen worden onderscheiden en wat de ontwikkelingen zijn in de huidige en toekomstige assessmentmarkt. Daarbij zal bijvoorbeeld worden ingegaan op:

1. Studie- en beroepskeuzeonderzoeken
2. Geschiktheidsbepalingen in het kader van selectieprocedures
3. Ontwikkelassessments ten behoeve van loopbaanontwikkeling
4. Potentieel bepaling
5. Management development
6. Talentscreening in het kader van trainee-trajecten
7. Online assessments
8. Aanbod van testleveranciers/uitgeverijen
9. De NIP code en de COTAN criteria



### 3. *Praktijkgerichte informatie over capaciteitentests, persoonlijkheidstests en interesstests*

#### 3.1 *Capaciteitentests*

Behandeld wordt het verschil tussen intelligentietests (G.I.T., Raven en W.A.I.S.) en capaciteitentests (waaronder DAT, MCCT). Aansluitend worden de testopgaven van een aantal capaciteitentests globaal doorgenomen met de deelnemers en volgt er tevens uitleg over welke facetten van de intelligentie dergelijke tests meten.

#### 3.2 *Persoonlijkheidstests*

Uitgelegd wordt dat er in de loop der tijd verschillende type persoonlijkheidstests zijn ontwikkeld, variërend van projectietests tot vragenlijsten. Daarbij worden er verschillende vragenlijsten onder de loep genomen (waaronder Big Six, NPV, GPPS). De deelnemers leren onder meer welke variabelen er met persoonlijkheidsvragenlijsten kunnen worden getoetst.

#### 3.3 *Interesstests*

Aan de hand van een tweetal interesstests (TBT en LIV/BKT) wordt besproken hoe men de voorkeuren voor bepaalde functies en activiteiten van kandidaten in kaart kan brengen.

#### 3.4 *Sensomotorische tests*

Er wordt een overzicht gegeven van variabelen, die sensomotorische testsystemen meten (Vienna testsysteem, COMPASS) en voor welke beroepen deze testinstrumenten kunnen worden ingezet.

#### 3.5 *Betrouwbaarheid en validiteit/COTAN*

Tenslotte wordt er een toelichting gegeven op de betrouwbaarheid van testinstrumenten en de rol van de COTAN met betrekking tot de beoordeling van testinstrumenten op een aantal relevante criteria.

### *Dag 1, middagprogramma*

#### *4. Inzicht in verschillende interviewtechnieken*

Naast enkele algemene gesprekstechnieken wordt er een tweetal specifieke interview technieken besproken, namelijk het competentiegerichte interview (STARR methodiek) en het biografische interview. Van beide methodieken krijgen de deelnemers een format aangeboden, waarmee zij later op de middag kunnen oefenen.

#### *5. Oefenen met interviewtechnieken*

De trainer verdeelt de deelnemersgroep in tweetallen. Deze duo's trekken zich elk terug in een afzonderlijke interviewkamer en interviewen elkaar om beurten. Een deelnemer mag zelf kiezen of hij de biografische methode of de STAR methodiek gebruikt.

### *Dag 2, ochtendprogramma*

#### *6. Inzicht in individuele praktijksimulaties*

Er wordt een overzicht gegeven van verschillende individuele praktijksimulaties en daarbij wordt uitgelegd voor welke type functies en/of competenties deze praktijksimulaties kunnen worden ingezet. Tevens wordt uitgelegd hoe de assessoren het gedrag van kandidaten observeren en scoren. Aan de orde komen onder meer:

- Het ontwerpen en presenteren van een plan van aanpak
- Het voeren van een adviesgesprek
- Het voeren van een managementgesprek

#### *7. Oefenen met individuele praktijksimulaties*

De trainer voert samen met een acteur een tweetal rollenspelen op. De deelnemers observeren en scoren het gedrag van de kandidaat.

#### *8. Evaluatie van de individuele praktijksimulaties*

Na afloop worden de observaties en scores van de kandidaat plenair doorgenomen.

## ***Dag 2, middagprogramma***

### ***9. Groepsopdracht***

#### ***9.1 Deelnemers voeren zelf een groepsopdracht uit***

De deelnemers voeren zelf een groepsopdracht uit, waarbij de trainer het gedrag observeert.

#### ***9.2 Evaluatie van de groepsopdracht***

De ervaringen met betrekking tot de onderlinge samenwerking en de groepsdynamiek worden door de deelnemers met elkaar gedeeld en geëvalueerd.

### ***10. Deelnemers maken zelf een aantal testopdrachten***

Elke deelnemer neemt plaats achter een eigen testcomputer en maakt vervolgens een persoonlijkheidstest en een interessetest.

## ***Dag 3, ochtendprogramma***

### ***11. Inzicht in het analyseren en interpreteren van assessment resultaten aan de hand van een tweetal casussen***

De deelnemers krijgen twee casussen over twee verschillende assessment kandidaten voorgelegd, inclusief interviewgegevens, testresultaten en gedragsobservaties. Bij kandidaat A betreft het een selectieassessment en bij kandidaat B een ontwikkelingsassessment. De casus van kandidaat A omvat tevens een functiebeschrijving en een competentieprofiel. Bij kandidaat B is de casus voorzien van een briefing waarin staat vermeld welke functie hij bij de huidige werkgever vervult en welke doorgroeimogelijkheden er binnen de organisatie zijn. De deelnemers worden in subgroepen onderverdeeld. Elke subgroep analyseert en interpreteert de twee casussen en aansluitend worden de bevindingen van de verschillende subgroepen met elkaar gedeeld.

### ***12. Deelnemers analyseren en interpreteren zelf assessment resultaten***

Elke deelnemer analyseert en interpreteert de interview- en testgegevens van de deelnemer, die hij heeft geïnterviewd. Van deze bevindingen maakt hij tevens aantekeningen.

### ***13. Voorbereiding op de nabespreking***

Elke deelnemer bereidt een nabespreking voor door kwaliteiten en ontwikkelpunten in kaart te brengen aan de hand van een competentieprofiel.

### *Dag 3, middagprogramma*

#### *14. Vaardigheden ten aanzien van het voeren van een nabespreking*

De trainer legt aan de deelnemers uit hoe een nabespreking over de assessmentresultaten op effectieve wijze kan worden gevoerd (daarbij kan het dus tevens om een slecht nieuws gesprek gaan).

#### *15. Deelnemers voeren zelf een nabespreking*

De deelnemers bespreken nu zelf de resultaten met de deelnemer, die zij hebben geïnterviewd en van wie zij de testresultaten hebben geanalyseerd en geïnterpreteerd.

#### *16. Informatie over het assessment rapport*

De trainer verstrekt de deelnemers informatie over hoe een assessment rapport dient te worden opgesteld. Daarbij gaat het zowel om de vorm (structuur) als om de tekst (inhoud).

#### *17. Eindevaluatie van de training*

De training wordt afgesloten met een nabeschouwing, waarbij er evaluatieformulieren worden ingevuld en afgegeven aan de trainer van Herfst & Partners.