



# Assessment

De kunst van dieper kijken



De wereld waarin wij werken en leven, kenmerkt zich door toenemende onzekerheid en onvoorspelbaarheid. Ontwikkelingen van verschillende aard stellen de veranderbaarheid van uw medewerkers en uw organisatie steeds meer op de proef. De vraag is niet zozeer of u over de juiste strategie beschikt om u te kunnen blijven onderscheiden van uw concurrenten, maar vooral of u over de juiste talenten beschikt om uw strategie te realiseren.

Wat tot voor kort werkte, werkt nu niet meer. Jonge en getalenteerde mensen vragen om een andere leiderschapsstijl dan de vorige generatie werkers. Maar wie zijn dat, die getalenteerde medewerkers? Als deskundig bureau met meer dan 80 jaar ervaring op het gebied van Talent Assessment en Ontwikkeling, weten wij dat succes afhangt van drie essentiële factoren: Focus, Betrokkenheid en Vertrouwen.

### Talent heeft Focus

Noodzakelijk voor succes is dat mensen weten wat hun organisatie nastreeft en hoe zij hieraan kunnen bijdragen. Duidelijkheid over wat er van je wordt verwacht en waarom dit belangrijk is, en het bewust worden van de eigen meerwaarde voor de organisatie, zijn essentiële voorwaarden voor goed functioneren. Inzicht in de eigen sterke en minder sterke punten is hierbij cruciaal.

### Talent toont Betrokkenheid

Betrokkenheid leidt tot inzet en toewijding bij de uitoefening van het werk. Het is de verbondenheid die

mensen voelen bij hun organisatie en de motivatie om zich in te zetten. Effectieve leiders zijn in staat medewerkers te inspireren en enthousiast te maken voor de doelen van de organisatie en het werk dat daarvoor moet worden gedaan.

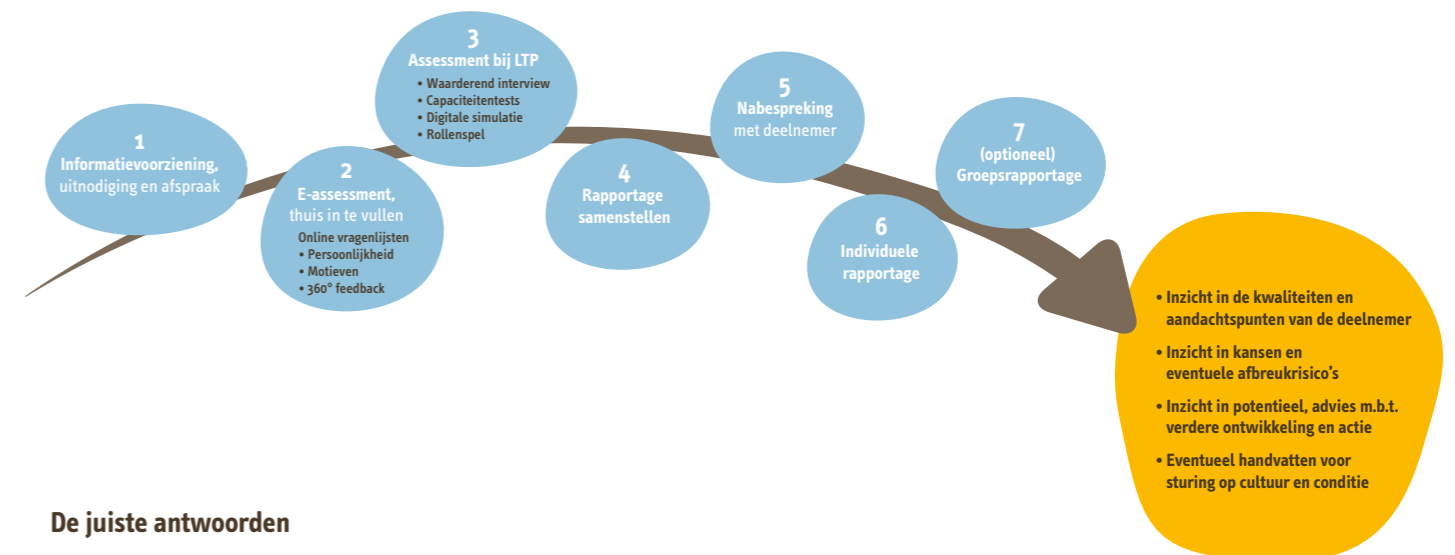
### Talent heeft Vertrouwen

Om focus en betrokkenheid te kunnen opbouwen, is vertrouwen van medewerkers in hun leiders een essentiële voorwaarde. Zonder dat vertrouwen zijn leiders vleugellam. Effectieve leiders zijn in staat om performance management en people management met elkaar te verbinden. Ze sturen én waarderen mensen op een consistente en authentieke wijze. Door hun woorden en acties, die moeten getuigen van eigen focus en betrokkenheid, ontstaat vertrouwen bij anderen.

#### Een assessment bij LTP is een onafhankelijke second opinion:

- Om snel en efficiënt de juiste en beste mensen te identificeren voor uw organisatie.
- Om uw aanwezige talenten beter te benutten en te ontwikkelen.
- Om het zelfinzicht van uw mensen te vergroten.
- Om u inzicht te geven in de sterkten en zwakten van uw organisatie ten opzichte van de markt.

### Onderdelen van het assessment



### De juiste antwoorden

#### Voor medewerkers:

- Wat zijn mijn sterke punten?
- Welke voorwaarden zijn essentieel voor goed functioneren?
- Wat motiveert mij om mijzelf in te zetten voor de doelen van de organisatie?
- Hoe kan ik nog effectiever worden?

#### Voor leiders/managers:

- Hoe krijg ik het vertrouwen van mijn medewerkers?
- Ben ik in staat om procesmanagement en people management met elkaar te verbinden?
- Hoe krijg ik meer focus bij mijn medewerkers?
- Hoe versterk ik de betrokkenheid van mijn medewerkers bij de organisatie?
- Hoe kan ik getuigen van eigen focus en betrokkenheid?

#### Voor de HR-afdeling:

- Hoe herken ik de echte talenten binnen mijn organisatie?
- Wat is het profiel van onze ideale, succesvolle manager?
- Welke actuele vereisten zouden voor onze leiders moeten gelden?
- Hoe identificeer ik een échte professional?
- Welk potentieel hebben de medewerkers met het oog op innovatie?
- Welke talenten of competenties moeten wij ontwikkelen om goed samen te kunnen werken?
- Worden wij als aantrekkelijke werkgever gezien door talentvolle jonge mensen?



### Assessmentprogramma's bij LTP

Onze assessmentprogramma's helpen u de juiste antwoorden te vinden op de eerder genoemde vragen. De 75 adviseurs van LTP zijn gespecialiseerd in het inschatten van talent op basis van efficiënte en bewezen methoden en technieken. Belangrijke uitgangspunten daarbij zijn:

#### Inspirerende dialoog

Het rendement van een assessment is het grootst wanneer de deelnemer het ervaart als een eerlijke, zinvolle en inspirerende gebeurtenis. Een assessment bij LTP is veel meer dan een diagnose alleen. Onze adviseurs vervullen voor de deelnemer de rol van betrokken en kritisch gesprekspartner. Zij zorgen voor diepgang door persoonlijke aandacht en respectvolle confrontatie. De aan LTP verbonden adviseurs zijn zonder uitzondering professionals met een academische achtergrond en hebben een grote passie om het beste in mensen naar boven te halen.

#### Ieder assessment is uniek

Een assessment bij LTP is altijd maatwerk. Iedere organisatie, iedere functie en ieder persoon is immers uniek. De organisatie- en functiecontext en de specifieke eisen die hieruit voortvloeien, bepalen het assessment. Een assessmenttraject start daarom altijd met afstemming over de vraag en de context van uw organisatie en de specifieke functie.

De juiste combinatie van assessmentonderdelen zorgt voor een valide advies waar u echt iets mee kunt.

Wij hebben de beschikking over een scala aan internettools. Hierdoor is het mogelijk om bepaalde onderdelen van een assessment door een deelnemer thuis of op het werk te laten maken, alvorens hij of zij bij LTP komt. De resultaten van de internettools worden in het programma meegenomen.

#### Rapport met toegevoegde waarde, voor zowel organisatie als deelnemer

De uitkomsten van het assessment worden geïntegreerd in een heldere rapportage met duidelijke, praktische adviezen. De rapportagevorm, de wijze van terugkoppeling en eventuele vervolgvactiteiten worden in nauw overleg met u vastgesteld. Naast individuele resultaten leveren wij tevens groepsrapportages, die waardevolle input kunnen geven over de ontwikkeling van een afdeling of organisatie. Een assessment is in die zin een startpunt voor ontwikkeling op individueel, maar ook op organisatieniveau. Daarnaast kunt u de resultaten van uw medewerkers, teams of afdelingen door benchmarking vergelijken met soortgelijke organisaties uit uw sector. Ook bij vragen rond samenwerkingsthema's en teamsamenstelling is een assessment van grote waarde. In dat geval biedt LTP onder andere duo- en teamassessments, waar meerdere mensen tegelijk aan deelnemen.

### Learning Centers

Voor een groot internationaal bedrijf in de chemiesector heeft LTP een vernieuwende vorm van assessment geïntroduceerd. Dit alles in het kader van een breed programma van de organisatie om veilig gedrag op de fabrieken te verbeteren en de winstgevendheid te vergroten. In nauwe samenwerking met de opdrachtgever heeft LTP een op maat gesneden, breed leiderschapsontwikkelingstraject ontworpen en uitgevoerd.

In het Learning Center staat een drie uur durend, diepgaand gesprek centraal. De kracht van de persoon en de dieper liggende interesses zijn hierbij het vertrekpunt. In plaats van als deelnemer op een competentiegerichte en beoordelende wijze door de adviseur bevroegd te worden, komt de deelnemer in dialoog met de adviseur. Samen komen zij tot diepere inzichten over onderliggende structuren en patronen die leiden tot bepaald gedrag. Daarnaast bestaat het programma uit praktijksimulaties met professionele acteurs, waarbij de adviseur direct feedback geeft aan de deelnemer. Alternatieve oplossingsstrategieën worden besproken en meteen toegepast in een nieuwe praktijksimulatie. Daarmee zijn de praktijksimulaties een middel om meer (zelf)inzicht te verwerven, te kunnen experimenteren met nieuw gedrag en bovenal om te leren.

De vragenlijst voor de 270° feedbackanalyse is specifiek voor deze opdracht ontwikkeld en geënt op het FIT (Focus, Involvement, Trust) organisatie- en leiderschapsmodel van LTP. Er zijn diverse competenties benoemd en gedefinieerd voor de hoofdcompetenties People Management (Involvement), Performance Management (Focus) en Persoonlijk Leiderschap (Trust). Resultaat is een intensieve en eneroverende dag die mensen blijft en veel nieuwe zienswijzen oplevert.

### Internationale Assessment Service

LTP werkt voor veel grote en internationaal georiënteerde organisaties. Dit betekent dat wij opdrachtgevers ook op internationaal niveau op consistente wijze een goede ondersteuning moeten kunnen bieden. Bij dergelijke opdrachten werken wij samen met onze partners van GAPI Consult, een samenwerkingsverband op het terrein van assessment en coaching. LTP heeft actieve en professionele partners in België, Chili, Duitsland, Engeland, Frankrijk, Hong Kong, India, Italië, Spanje, U.K., U.S.A. en Zwitserland.

Een Franstalig assessment met een Engelse rapportage of een Engelstalig assessment met zowel een Nederlandse als een Engelse rapportage? Bij LTP is dat mogelijk. Wij hebben een assessmentsysteem ontwikkeld dat vele mogelijkheden biedt voor organisaties met een internationale focus: Personal Performance Suite.



### **Assessment voor selectie, leren en ontwikkelen en loopbaan**

**Selectie-assessments** vinden plaats in het kader van een sollicitatieprocedure. De primaire doelstelling is te achterhalen welke kans op succesvol functioneren iemand heeft. Selectie-assessments geven antwoord op vragen als: Sluiten de kwaliteiten van deze sollicitant aan bij onze nieuwe commerciële strategie? Kan deze medewerker met succes een sleutelfunctie vervullen? Welke effecten heeft het aanstellen van deze Italiaanse manager als onze General Manager in Nederland?

Bij een **ontwikkelassessment** hoeft er niet altijd sprake te zijn van een nieuwe functie, vaak genoeg vindt het plaats tegen het licht van de huidige functie. Een ontwikkelassessment is een belangrijke investering in het beter laten functioneren van mensen en daarmee in het succes van de organisatie. Voor de medewerker betekent het een nieuwe impuls voor verdere persoonlijke en professionele ontwikkeling. Wanneer een medewerker niet optimaal functioneert, kan een ontwikkelassessment inzichten bieden in waar het mis gaat. Om vervolgens concreet advies te geven voor verbeteringen. Het advies van een adviseur zal zich nooit beperken tot de conclusie of iemand geschikt of ongeschikt is voor een functie. Waar het om gaat, is op welke wijze iemand zich kan en wil ontwikkelen en hoe dit met de grootste kans van slagen kan gebeuren.

Bij een **loopbaanassessment** is er bijna altijd sprake van een wens of noodzaak (in het geval van

outplacement) van functie te veranderen. Deze assessmentvorm is bedoeld voor mensen die een aantal mogelijke nieuwe rollen of functies willen onderzoeken. Inzicht in persoonlijke eigenschappen, motivatie en competenties is een belangrijke basis om een nieuwe richting in te slaan die goed bij de medewerker past. Om dit inzicht te kunnen bieden, behelst een loopbaanassessment meer dan alleen de assessmentdag zelf. Naast een voorgesprek en een nabespreking, vindt er soms ook een driegesprek plaats na afloop, om met elkaar te waarborgen dat het advies en dus de verdere ontwikkeling van de deelnemer in praktijk gebracht kunnen worden.

### **Informatie voor de deelnemers**

LTP streeft naar een uiterst transparante aanpak en communicatie rond het assessment. Voorafgaand aan ieder assessment ontvangt de deelnemer van ons schriftelijke informatie over de gang van zaken. Daarnaast bieden wij een oefensite met uitgebreide instructies en adviezen voor de voorbereiding en kunnen assessmentdeelnemers zich voorbereiden met behulp van het boek 'Assessment doen', geschreven door twee van onze adviseurs. Wanneer er meerdere personen in een korte periode op assessment komen, bieden wij ook een informatiebijeenkomst aan, waarin het assessment wordt toegelicht.

### **Wilt u meer weten over onze assessment aanpak?**

Wilt u meer weten over onze assessmentaanpak en de mogelijkheden voor uw organisatie? Wij gaan graag met u in gesprek. Indien u hier belangstelling voor heeft, kunt u contact met ons opnemen. U vindt onze contactgegevens op de achterzijde.

### **Meer kans op succes met LTP**

Onze missie is mensen en organisaties te helpen hun doelen te bereiken. Met onze kennis op het brede terrein van wat mensen beweegt, vergroten wij uw kans op succes. Wij helpen mee de juiste mensen te selecteren, mensen tot bloei te laten komen of in beweging te krijgen. Wij assisteren bij de ontwikkeling van leiderschap, individueel en organisatiebreed. Wij adviseren over wat leiders kunnen doen om de conditie van hun organisatie te verbeteren. Om de slagkracht te vergroten zonder de structuur of de systemen te veranderen. Het gaat ons om te verbeteren zonder te reorganiseren.

LTP is opgericht in 1927 en is daarmee het oudste psychologisch adviesbureau van Nederland. Wij hebben vestigingen in Amsterdam, Eindhoven, Groningen, Rotterdam en Drachten. Ruim 150 medewerkers - psychologen, bedrijfskundigen, economen en andere professionals - ondersteunen organisaties bij het bereiken van hun succes.

Uit ons laatste klanttevredenheidsonderzoek blijkt dat wij door onze opdrachtgevers ervaren worden als:

- zeer persoonlijk en mensgericht in onze aanpak, waardoor mensen echt geraakt worden;
- deskundig en professioneel;
- kwaliteit- en servicegericht;
- plezierig in de omgang.



[www.ltp.nl](http://www.ltp.nl)  
[info@ltp.nl](mailto:info@ltp.nl)

LTP Amsterdam  
(020) 30 50 400  
[Amsterdam@ltp.nl](mailto:Amsterdam@ltp.nl)

LTP Eindhoven  
(040) 26 49 050  
[Eindhoven@ltp.nl](mailto:Eindhoven@ltp.nl)

LTP Groningen  
(050) 31 45 038  
[Groningen@ltp.nl](mailto:Groningen@ltp.nl)

LTP Rotterdam  
(010) 28 05 100  
[Rotterdam@ltp.nl](mailto:Rotterdam@ltp.nl)

LTP Drachten  
(0512) 59 25 35  
[Drachten@ltp.nl](mailto:Drachten@ltp.nl)

