

# POTENTIEEL ASSESSMENT

## Doel

Doel van het potentieel assessment is om de sterktes en zwaktes, het groeipotentieel en de leermogelijkheden van een individu in brede zin te bepalen. Tevens kan het potentieel met betrekking tot specifieke situaties worden bepaald.

- Een van onze medewerkers is al geruime tijd werkzaam in de organisatie. We hebben het gevoel dat hij meer in zijn mars heeft, maar waar liggen nou precies zijn mogelijkheden?
- Heeft één van onze medewerkers het in zich om door te groeien naar een leidinggevende functie? Zo ja op welk gebied moet of kan hij/zij zich nog ontwikkelen?
- Op welk gebied en hoe zou onze medewerker zich moeten ontwikkelen om zijn huidige functie goed te kunnen vervullen?

Op dit type vragen kunt u door middel van een potentieel assessment antwoord krijgen.

## Opzet

Om na te kunnen gaan waar de sterktes en zwaktes van een kandidaat liggen worden tests ingezet die het potentieel in brede zin meten. Op deze manier kan gekeken worden of een persoon eventueel door kan groeien naar een andere functie binnen de organisatie.

Daarnaast kan gekeken worden naar de ontwikkelingsmogelijkheden met betrekking tot specifieke competenties, zoals (bijvoorbeeld) leidinggeven.

Tot slot kan een potentieel assessment in het licht van een functie worden uitgevoerd.

In deze laatste vorm worden de mogelijkheden van de kandidaat bekeken met betrekking tot een specifieke functie. Hierbij wordt geen geschiktheedoordeel gegeven, maar wordt gekeken naar competenties die ontwikkeld dienen te worden, teneinde de functie goed te kunnen vervullen.

## Uitvoering

Het potentieel assessment bestaat uit verschillende onderdelen en zal in totaal een dag van de kandidaat vragen. De ochtend is met name gevuld met capaciteitentesten. Het niveau van deze testen wordt bepaald op basis van de achtergrond van de kandidaat of een eventuele functie. Door middel van deze testen kan worden gekeken op welk niveau de kandidaat het beste functioneert. In de middag krijgt de kandidaat de gelegenheid om zijn vaardigheden in de praktijk te brengen, door middel van een tweetal rollenspelen. De kandidaat wordt door ons beoordeeld op criteria die in overleg met de opdrachtgever zijn vastgesteld. Aan het eind van de dag volgt een nagesprek waarin de eerste resultaten van het onderzoek worden teruggekoppeld aan de kandidaat. Het uiteindelijke rapport kan door de kandidaat op een later tijdstip worden gelezen, waarna de resultaten uitgebreid met de psycholoog worden besproken.

## Evaluatie

De resultaten van het potentieel assessment worden weergegeven in een rapportage die binnen vijf dagen wordt opgesteld en, na goedkeuring van de kandidaat, wordt toegestuurd aan de opdrachtgever. Advies wordt gegeven met betrekking tot training en ontwikkeling van de kandidaat. Deze kunnen gericht zijn op het doorgroeien naar een bepaalde functie, maar kunnen ook betrekking hebben op het ontwikkelen van bepaalde competenties.

Voor de opdrachtgever bestaat de mogelijkheid om het rapport met de betreffende psycholoog te bespreken.

Voor meer informatie over potentieel assessments kunt u contact opnemen met Jelma Runia, 026 351 50 60 / [j.runia@developmentfactory.nl](mailto:j.runia@developmentfactory.nl)