



Selfservices

Ten behoeve van het zelfonderzoek van een kandidaat zijn er een aantal vragenlijsten beschikbaar waarmee een kandidaat verschillende onderdelen in kaart kan brengen. Alle vragenlijsten hebben een rapportage waarin wordt toegelicht wat de uitkomst betekend. Er is gekozen voor een schrijfstijl en bewoordingen waarmee de resultaten zonder tussenkomst van een professional goed op waarde kunnen worden geschat.

De onderzoeksdomeinen zijn:

- Persoonlijkheidsonderzoek
- Beroepskeuze
- Self-assessment
- Functietoetsen
- Functieonderzoek

Elk domein wordt met 3 tot 5 vragenlijsten ingevuld waardoor een kandidaat op verschillende terreinen aan zelfonderzoek kan doen. De vragenlijsten per domein zijn:

Persoonlijkheidsonderzoek

- ROASEC
- Carrière - ankers
- Leerstijlen
- Inzetbereidheid

Beroepskeuze

- Werkvormen
- Loopbaanrichtingen
- Werk Voorkeuren

Self-assessment

- Ben ik relationeel vaardig?
- Hoe is mijn LeerVermogen?
- Hoe zakelijk telefoneer ik?
- Welke gesprekstijl hanteer ik?
- Welke secundaire arbeidsvoorwaarden vind ik belangrijk?

Functietoetsen

- Administratieve vaardigheden
- Commerciële Vaardigheden
- IT Vaardigheden
- Managementvaardigheden
- Ondernemersvaardigheden

Functieonderzoek

- Wil ik een administratieve functie?
- Wil ik een commerciële functie?
- Wil ik een IT-functie?
- Wil ik een managementfunctie?
- Wil ik een ondernemersfunctie?

Persoonlijkheid

ROASEC

Dit onderdeel stelt iemand in staat de interesses en vaardigheden te matchen met persoonstyperingen die hiermee overeenkomen. Er zijn zes interessegebieden, te weten:

- Realistisch
- Intellectueel
- Artistiek
- Sociaal
- Ondernemend
- Conventioneel

Elk gebied bestaat uit drie onderdelen, te weten:

- Bent u?
- Kunt u?
- Houdt u ervan om?

De rapportage geeft de top 3 persoonstyperingen met een uitleg van de persoonlijke score in de rapportage.

Carrière-ankers

De test bestaat uit 40 beweringen. Aan elke bewering moet een waarde worden toegekend van 1 tot en met 6. Hoe hoger het cijfer, des te zwaarder weegt het punt. Hierna geeft de invuller drie belangrijke zaken extra aandacht.

De uitslag van de vragenlijst geeft een inschatting op de onderstaande dimensies:

- Technisch-functionele competentie
- Algemene management competentie
- Autonomie - Onafhankelijkheid
- Zekerheid - Stabiliteit
- Ondernemers creativiteit
- Dienstverlening - Service
- Uitdaging
- Persoonlijke levensstijl

De uitslag wordt gepresenteerd met een toelichting op basis van de gescoorde dimensies. Deze is uit te printen en op te slaan door de kandidaat.

Leerstijlen

Het kennen van de eigen leerstijl helpt hij het maken van keuzes, leren en omgaan met verandering. Deze vragenlijst gaat over de manier waarop iemand kennis opdoet.

In de test staan 9 regels met daarin telkens 4 verschillende woorden. Die woorden hebben iets te maken met de manier waarop mensen kennis verwerven. Het is de bedoeling om per regel aan te geven hoe die woorden passen bij de eigen manier van leren.

De uitslag van de vragenlijst geeft een inschatting op de onderstaande dimensies:

- Concrete ervaringen opdoen
- Nadenken over
- Abstracte begrippen vormen

- Actief experimenteren

Aan de hand van bovenstaande score zijn de volgende leerstijlen in meer of mindere mate van toepassing:

- Convergeerder
- Divergeerder
- Accomodator
- Assimilator

Inzetbereidheid

Inzetbereidheid is een vrije vertaling voor het Engelse woord 'employability'. Het betekent het vermogen om werk te vinden en te houden. Met de huidige arbeidsmarkt is het voor een werkgever belangrijk om een werknemer met kennis, ervaring en ambities voor de organisatie te behouden en in te zetten op een plaats waar de werknemer het best tot zijn/haar recht komt. Voor een werknemer is het belangrijk zich te ontwikkelen en interessant te blijven voor de werkgever.

De mate waarin iemand inzetbaar is voor een organisatie, is voor een groot deel afhankelijk van kwaliteiten. In de test wordt er vanuit gegaan dat iemand inzetbaar is als hij beschikt over de volgende kernkwaliteiten:

- Flexibiliteit

mogelijkheid tot aanpassen in verschillende situaties en omstandigheden

- Ondernemerschap

nieuwe kansen zien en daar voor eigen rekening en risico actie op ondernemen

- Doorzettingsvermogen

kracht om zonder afgeleid te worden door te gaan om het doel te bereiken

- Ambitie

streven naar en zin om een taak goed of zelfs beter te vervullen waarbij de eigen ontwikkeling tot doel wordt gesteld

- Omgevingsbewustzijn

laten blijken goed geïnformeerd te zijn over maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren en deze kennis effectief te benutten.

Deze test geeft de eigen mening weer over de inzetbereidheid. In de praktijk kunnen er bovendien andere factoren een rol spelen. Deze test geeft een indicatie van de mate waarin iemand over een aantal kernkwaliteiten denkt te beschikken die een breed inzetbare medewerker in huis moet hebben.

Beroepskeuze

Werkvormen

Als iemand bezig is te oriënteren op het soort werk dat bij hem past, is het belangrijk om te weten waar de voorkeur naar uitgaat. Het is meestal niet gemakkelijk te bepalen welk werk het beste aansluit bij interesses en ambities. Deze test kan daarbij helpen.

Werk kan ingedeeld worden in drie dimensies:

- Werken met producten.
- Werken met mensen.
- Werken met informatie.

Loopbaanrichtingen

Veel mensen vinden het moeilijk om te bepalen welke beroepen het beste aansluiten bij hun interesses en ambities. Vroeger werd er niet lang nagedacht over beroepskeuze. Als de keuze eenmaal was gemaakt, kwam men er doorgaans niet meer op terug. Tegenwoordig gaat er een lang proces vooraf aan de eerste keuze. Bovendien is het nu mogelijk om op een bepaald punt in een loopbaan een nieuwe start te maken.

In 30 vragen worden steeds twee type beroepen of taken getoond waaruit de kandidaat een keuze moet maken. De uitslag van deze test geeft een indicatie van de voorkeuren voor een bepaald beroep. Er wordt niet bepaald of iemand geschikt is.

Deze test is gebaseerd op de volgende indeling:

- Creatief
- Administratief
- Verzorgend
- Commercieel
- Handig
- Technisch

Per genoemde dimensie wordt een score gegenereerd. Deze wordt uitgelegd en in het perspectief van de arbeidsmarkt geplaatst.

WerkVoorkeuren

Het doel van deze vragenlijst is inzichtelijk te maken welke aspecten in een functie ambieert worden. Hierdoor kan het invullen van deze vragenlijst u helpen bij het structureren van opleidings- en functiewensen voor nu en in de toekomst.

De vragenlijst bestaat uit 72 paren van zinnen. Uit elk paar kiest u de zin die uiting geeft aan wat u het belangrijkste vindt in de uitoefening van een functie.

Het is belangrijk dat u steeds per paar één zin kiest; ook als u beide zinnen belangrijk of juist minder belangrijk vindt. Er is altijd een zin die toch het meest van toepassing is op uw situatie.

De keuze voor een bepaalde zin geeft u aan door het hokje voor deze zin aan te klikken.

Van belang is dat u de vragenlijst zo realistisch mogelijk invult. Alleen dan is het mogelijk de uitslag van de vragenlijst direct te koppelen aan uw wensen en mogelijkheden.

Self-assessment

Relationele vaardigheden

Relationele vaardigheden zijn kwaliteiten die iemand in staat stellen met anderen om te gaan in een werksituatie, zowel met klanten als met collega's, zakelijke partners en leveranciers. Met deze vragenlijst wordt onderzocht in welke mate iemand zichzelf relationeel vaardig vindt.

Uiteraard bepalen verschillende facetten van een persoonlijkheid of iemand wel of niet relationeel vaardig is. In deze test komen slechts een paar, noodzakelijke kwaliteiten aan de orde. Daarbij gaat het om uw eigen inschatting: hoe hoog acht iemand zijn eigen vaardigheden in op dit vlak. De test geeft dan ook geen definitieve uitslag.

Deze test onderzoekt de volgende kwaliteiten:

- Mondelinge communicatie
- Ideeën en opvattingen aan een ander duidelijk maken in een voor de ander begrijpelijke taal
- Schriftelijke communicatie
- Ideeën en opvattingen in begrijpelijke en correcte taal op schrift stellen.
- Sociale vaardigheid
- Rekening weten te houden met de wisselwerking tussen individu en situatie
- Samenwerken
- Bundeling van krachten waarbij het gezamenlijke resultaat meer is dan de optelsom van het resultaat van de individuen.
- Aanpassingsvermogen
- Het vermogen om binnen bepaalde grenzen zijn oorspronkelijke gedrag bij verandering van omgeving aan te passen en daarbij zichzelf te blijven

De score wordt weergegeven in een 'barometer'. De rapportage geeft daarbij uitleg over de resultaten.

Hoe is mijn Leervermogen?

De test Leer Vermogen Indicator (LVI) is een instrument dat hulp biedt bij het verkrijgen van inzicht in uw leervermogen. Een aantal factoren is hierbij van belang: de inschatting van de succeskans om een opleiding af te ronden, de bereidheid tot leren en de capaciteit om te leren. Door het invullen van deze test krijgt u een beeld van uw leervermogen.

Deze test bestaat uit twee onderdelen. Het eerste onderdeel bestaat uit een vragenlijst van 44 vragen, waarin naar een aantal aspecten van prestatie wordt gevraagd. Het tweede gedeelte bestaat uit 25 beweringen. Door de bewering te kiezen die uw mening het beste weergeeft, wordt uw zelfsturend vermogen bepaald.

Het eerste onderdeel van de test bestaat uit een vragenlijst waarin naar een aantal aspecten van prestatie wordt gevraagd. Dit zijn aspecten die invloed uitoefenen op uw prestaties. De aspecten waar in de LVI naar wordt gekeken zijn:

1. prestatiedrang
2. prestatieverhoging
3. prestatieremming

Hoe zakelijk telefoneer ik?

Weet u waar u op moet letten als u zakelijk telefoneert? Op welke wijze kunt u het beste een gesprek beginnen en eindigen? Hoe moet u met telefonische klachten omgaan? Hoe kunt u het beste een telefonisch verkoopgesprek voeren? Al deze vragen zult u zichzelf stellen als u regelmatig met klanten telefoneert. Deze vragenlijst geeft inzicht in uw telefoongedrag.

Welke gesprekstijl hanteer ik?

Iedere dag voert u tijdens uw werk meerdere gesprekken, met collega's, met uw manager, met klanten en/of afnemers. Hoewel u het zich waarschijnlijk niet altijd bewust bent, stelt u bij elk gesprek doelen, is de relatie die u met uw gesprekspartner heeft van invloed op het gesprek en voert u het gesprek volgens een bepaalde stijl. Niet steeds dezelfde stijl, want deze is mede afhankelijk van degene met wie u het gesprek voert en de manier waarop de ander communiceert.

Daardoor verloopt een gesprek met een vriend bijvoorbeeld informeel en met de directeur (meestal) formeel en neemt u in een gesprek met stil persoon misschien eerder de leiding en bent u bij een dominante gesprekspartner eerder wat afwachtend.

Inzicht in de wijze waarop u zich opstelt in een gesprek, uw persoonlijke gesprekstijl, maakt dat uw gesprekken productiever verlopen. Met name voor gesprekken waarvan voor u persoonlijk belangrijke zaken afhangen, is het handig om iets meer te weten over gesprekstijlen en de voor- en nadelen daarvan.

Welke secundaire arbeidsvoorwaarden vind ik belangrijk?

Als u op zoek gaat naar een andere baan verdiept u zich in verschillende bedrijven.

U probeert er achter te komen:

- of het werk dat u zoekt wordt aangeboden in het bedrijf;
- of uw persoon past binnen de cultuur van het bedrijf;
- of er binnen het bedrijf doorgroeimogelijkheden zijn en, uiteraard,

- of de primaire arbeidsvoorwaarden naar uw zin zijn.

Naast beloning kunt u echter ook kijken naar secundaire arbeidsvoorwaarden.

Met deze "doe-het-zelf-test" kunt u uw eigen wensen ten aanzien van secundaire arbeidsvoorwaarden inzichtelijk maken middels een "profiel secundaire arbeidsvoorwaarden". Het profiel bestaat uit de volgende zes aspecten:

Aspecten van secundaire arbeidsvoorwaarden:

- Beloning
- Vergoedingen
- Verzekeringen
- Materiële faciliteiten
- Immateriële faciliteiten
- Persoonlijke en professionele ontwikkeling

Funcietoetsen

De functietoetsen bekijken de vaardigheden van de kandidaat behorende bij een specifieke functie.

Deze test doet overigens geen definitieve uitspraken over specifieke vaardigheden. Het resultaat is slechts een indicatie. Daarbij komt dat de eigenschappen die in deze toets worden gemeten niet de enige eigenschappen zijn die noodzakelijk zijn voor de functies. Als u laag scoort op de hier geteste eigenschappen, wil dat niet zeggen dat u ongeschikt bent. Wel geeft de test een globale indruk of u in een bepaalde functie zal slagen. Scoort u op een of meerdere eigenschappen ongunstig, dan kunt u zichzelf afvragen in hoeverre u deze eigenschappen verder zou willen ontwikkelen. De module 'Functieonderzoek' kan daarbij helpen.

Deze test bestaat uit 25 vragen.

Het invullen van de test kost ongeveer 15 minuten.

Beschikbare vaardigheden zijn:

- Administratieve vaardigheden
- Commerciële Vaardigheden
- IT Vaardigheden
- Managementvaardigheden

- Ondernemersvaardigheden

Functieonderzoek

De uitslag van deze test geeft een indicatie van uw wens een bepaalde functie te vervullen. Er wordt niet bepaald of u geschikt bent. Om een beeld te krijgen van uw vaardigheden kunt u de test met de vaardigheden' behorende bij de functie maken.

Wil: in hoeverre u deze sector kiest boven een alternatief

Normen en waarden: in hoeverre u de gangbare normen en waarden onderschrijft

Aantrekkelijkheid: in hoeverre de taken en werkomstandigheden aantrekkelijk lijken.

Deze test bestaat uit 15 vragen.

Het invullen van de test kost ongeveer 10 minuten.

Functies die onderzocht kunnen worden zijn:

- administratieve functie
- commerciële functie
- IT-functie
- managementfunctie
- ondernemersfunctie