GITP introduceert nieuw soort assessment in Nederland:

Dynamisch assessment geeft inzicht in donkere kanten werknemer

Rotterdam, 1 november 2011 – Als eerste in Nederland lanceert hrd-adviesbureau GITP een nieuw soort assessment. Het Talent Development Assessment beoordeelt niet alleen de donkere kanten van werknemers maar analyseert ook de werkgever. GITP speelt hiermee in op veranderingen in de arbeidsmarkt.

Ondanks de huidige economische situatie is er een structurele verschuiving gaande van een werkgeversmarkt naar een werknemersmarkt. Dit vraagt volgens GITP om een dynamische manier van toetsen. Het beoordelen van de kandidaat én de organisatie, zorgt voor een goede match. Pas dan is een arbeidsrelatie 'toekomstproof'. Daarom wordt in het assessment nadrukkelijker gekeken naar de interactie tussen deelnemer en organisatie en naar de speelruimte en ontwikkelkansen die een organisatie biedt. Daarbij worden ook de overeenkomsten met de toekomstige manager en collega's meegenomen.

Alexandra Lindner, senior adviseur bij GITP licht de reden van het nieuwe assessment toe: 'De krapte op de arbeidsmarkt is in sommige sectoren nu al aanwezig en wordt de komende jaren steeds nijpender. Daarom wordt het nóg belangrijker voor organisaties om hun werknemers zodanig in te zetten dat zij datgene doen wat het meest rendeert maar ook wat het beste bij hen past. Omdat veranderlijkheid inmiddels regel is in organisaties, is het bovendien relevant om te onderzoeken welke impulsen en accenten een werknemer kan geven aan zijn werk. Met andere woorden: in welke richting verwachten we dat iemand zich zal manifesteren en ontwikkelen? En past die richting bij de mogelijkheden werkgever biedt? Met deze nieuwe manier van meten krijgen we deze inzichten.'

Diepergaande beoordeling
Zowel een analyse van de drijfveren als van de donkere kant van de persoonlijkheid zijn een belangrijke toevoeging aan het nieuwe assessment. Bij de aanname van werknemers wordt nu voornamelijk naar de positieve kanten van de persoonlijkheid gekeken. De negatieve kanten worden niet meegenomen, terwijl deze van grote invloed kunnen zijn op hoe iemand zijn functie invult. Lindner: 'Het puur kijken naar positieve vaardigheden en eigenschappen is alsof je als bedrijf alleen kijkt naar de inkomsten, maar niet naar de uitgaven. De zogeheten donkere kant van een persoonlijkheid moet ook meengenomen worden om een compleet beeld te krijgen'.
Een analyse van de drijfveren geeft inzicht in wat iemand beweegt in zijn werk, waar hij warm voor loopt en dus hoe iemand zijn functie vormgeeft en kan toekomstig gedrag beter voorspellen.

Niet elk type functie vraagt om een dynamisch assessment. Met name in functies waarbij mensen het verschil maken en/of waar een hoog afbreukrisico is, is het van belang meerdere factoren mee te nemen. Voor functies waarin een groot deel van het werk gestandaardiseerd is voldoet het om de kwaliteiten van de kandidaat af te stemmen op de eisen van de functie.

Over GITP
Individuen en organisaties beter laten functioneren in hun professionele en maatschappelijke omgeving: dat is de missie van GITP. Dit doen ze door inzicht te bieden in talenten en kwaliteiten, en door ontwikkeling mogelijk te maken. Het resultaat is dat mensen sterker, bevlogen en geïnspireerd zijn en organisaties renderend, relevant en effectief. GITP wil de gezichtsbepalende speler zijn voor Inzicht en Ontwikkeling van organisaties en individuen, actief en herkenbaar inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en voorop lopen bij innovaties in bedrijfswetenschappen en -psychologie.

Noot voor de redactie, niet ter publicatie
Voor meer informatie kunt u contact opnemen met GITP, Alexandra Lindner (senior-adviseur, telnr 010 – 4254000) of Ireen Wagemakers (adviseur Marketing en Communicatie, telnr 06 – 10870070).