

TALENT ASSESSMENT

BRENGT IEDERS TALENT IN KAART



HERKENBAAR?

- Mensen worden op cv aangenomen, en vertrekken meestal op gedrag
- Selectie op basis van alleen ervaring, opleiding en harde skills leidt vaak tot teleurstellingen achteraf
- Wat iemand drijft en motiveert komt vaak te laat aan het licht
- Aanleg en potentieel blijken niet overeen te komen met wat nodig is
- De match tussen kandidaat en omgeving (organisatie, team, manager) blijkt er niet te zijn
- Klassieke assessments zijn intensief, kosten veel, en vragen een forse tijdsinvestering
- Het aannemen van mensen die uiteindelijk niet blijken te passen is een enorme des-investering in tijd, en vooral geld

HOE ZOU HET ZIJN ALS

- Een assessment innovatief, leuk en leerzaam is, voor beide partijen
- Het relevante informatie oplevert over het talent, gedrag en potentieel van een kandidaat
- Als er een betere match is tussen de kandidaat en de omgeving
- Er inzicht is in aanleg, potentieel voor competenties
- Er zicht komt op het hoe & wat als het gaat om iemands ontwikkeling
- Als je weet wat iemands behoefte zijn als het gaat over aansturing en communicatie
- Het risico op voortijdig vertrek sterk verkleind wordt en de arbeidsvreugde verhoogd
- Er kortom een betere selectie mogelijk is, met meer toegevoegde waarde en rendement

AANPAK

- Best of both worlds: traditionele, bewezen methodes, gecombineerd met moderne inzichten en hulpmiddelen
- Inzage middels een Persoonlijke analyse in o. a drijfveren, talenten, motivatie, kwaliteiten, valkuilen, voorkeuren voor communicatie en omgeving en aansturing, en aanleg voor competenties (TMA)
- Potentieel indicatie. Voor welke competenties is welk (ontwikkel) potentieel aanwezig. Welke competenties worden met veel energie uitgevoerd, en welke minder.
- Kernwaarden analyse. Een waardevolle analyse die diep verankerde overtuigingen laten zien waardoor ons beeld en oordeel gefilterd wordt.
- Relevante cognitieve capaciteiten test
- Diepte-interviews op basis van functie gerelateerde competenties
- En dat alles in een plezierige en ongedwongen sfeer, in een rustige omgeving

DIT LEVERT HET OP

- Meer duurzame arbeidsrelatie
- Terugbrengen van potentiële schade en desinvestering (bedrijfsimago en financiële kosten) indien iemands persoonlijkheid toch niet matcht bij functie en organisatie
- Voorkomen van zogenoemde mis-hires (gebrek aan motivatie of intelligentie)
- Beter zicht op potentieel en aanleg
- Toename van zelfinzicht van nieuwe medewerkers
- Toename van kennis over medewerkers in eigen organisatie
- Betere en meer gerichte inzet van beschikbaar talent
- Maximale ontplooiing van bevlogen medewerkers
- Positieve bijdrage aan professioneel imago van de werkgever

TIJD & INVESTERING: RETURN ON HUMAN INVESTMENT

De investering in tijd is ruim een dagdeel, verdeeld in online testen en een live terugkoppeling

De investering in geld bedraagt 1.995 euro

DOELGROEP

Speciaal voor iedere professional, in de breedste zin van het woord, bestaand of nieuw

WAAROM OSIC?

- Wij garanderen resultaat en gaan door tot dat bereikt is
- Jarenlange ervaring in managementfuncties in (internationale) bedrijfsleven; “Been there”
- Brede praktische en theoretische achtergrond en opleidingen in o.a. psychologie, gedragskunde, coachen, bedrijfskunde, en mediation
- Wij combineren de “harde en zachte” kant
- Wij besteden een deel van onze omzet aan permanente opleiding en training
- Trackrecord op gebied van groeps- en individuele coaching van het management van organisaties
- Specialisten op het gebied van ontwikkeling van (persoonlijk) Leiderschap
- Jarenlange ervaring, als gebruiker en trainer, met de TMA methode
- Constructief confronterend, gericht op groei en ontwikkeling
- Wij bieden ieder traject tegen een vaste prijs aan