



Dé Nova Learning

ONTWIKKELASSESSMENT INTERNE JOB COACH



Albert Heijn



RAPPORTAGE ONTWIKKELASSESSMENT RIKY DRIESSEN

Vraagstelling

Mevrouw Driessen heeft op 25 januari 2018 deelgenomen aan een ontwikkelassessment gericht op haar functie als interne jobcoach bij Albert Heijn. Het taak- en competentieprofiel van de interne jobcoach bij Albert Heijn is als uitgangspunt genomen¹. Het assessment is uitgevoerd door assessmentpsycholoog drs. H. Jongen. Bij de uitvoering is gewerkt volgens de basisprincipes van de NIP-gedragscode. Levenslang leren en Duurzame Inzetbaarheid zijn belangrijke uitgangspunten van het ontwikkelassessment. Het ontwikkelassessment heeft als doel om inzicht te geven in het niveau, de persoonlijkheid, beheersing van de competenties, kwaliteiten en ontwikkelpunten van mevrouw Driessen in relatie tot de functie van interne jobcoach.

Inhoud en normgroep

Het niveau is o.a. gemeten door de inzet van gevalideerde capaciteitentests (DAT HRM), de persoonlijkheid o.a. door de inzet van een persoonlijkheidsonderzoek (Orpheus NL), de beheersing van de competenties middels een combinatie van de tests aangevuld met de uitkomsten uit het competentiegerichte STARR interview en de stelopdracht 'Jij en je werk'. Voor de ingezette tests is de geraadpleegde normgroep het NLQF-niveau 6, dat refereert aan het hbo-bachelor niveau. Per onderdeel worden de normscores op een schaal van 1-9 weergegeven, waarbij de scores 1 t/m 3 vallen binnen de marge 'laag', de scores 4 t/m 6 binnen de marge 'midden' en de scores 7 t/m 9 binnen de marge 'hoog'.

Resultaat

De uitkomsten van het ontwikkelassessment zijn bedoeld als vertrekpunt voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling van mevrouw Driessen als interne jobcoach. Buiten de scope van deze assessmentrapportage zijn de Duurzame inzetbaarheidsscan en Management Drives test ingezet. Het is de eigen verantwoordelijkheid van mevrouw Driessen in hoeverre zij de inzichten, ontwikkelpunten en adviezen uit deze rapportage en de aanvullende testresultaten gebruikt tijdens opdrachten van de jobcoachopleiding van Elan Training en loopbaan. Dit wordt zeer aanbevolen.

1. Capaciteitenonderzoek

Het capaciteitenonderzoek bestaat uit wetenschappelijk onderbouwde en betrouwbare cognitieve capaciteitentests (DAT HRM). De verschillende onderdelen waarop het niveau van mevrouw Driessen is gemeten, zijn: 1) Figurenreeksen, 2) Rekenvaardigheden, 3) Analogieën, 4) Ruimtelijk inzicht, 5) Taalgebruik, 6) Woordbeeld en 7) Praktisch inzicht.

Per testonderdeel wordt de behaalde normscore van mevrouw Driessen weergegeven met een toelichting en een schematische weergave van de score. Voor een gemiddeld hbo-niveau dienen de normscores in de gemiddelde marge of hoger (4 of hoger) uit te vallen.

¹ In bijlage 1 vind je het overzicht van de gehanteerde competenties voor dit ontwikkelassessment met daarbij de beschrijvingen en gedragsindicatoren.


Uitkomsten capaciteitenonderzoek

1. Figurenreeksen

Op deze test die het non-verbaal abstractievermogen meet, behaalde mevrouw Driessen een gemiddelde score (*normscore*: 5). Dit geeft aan, dat zij ideeën en principes die in symbolen en figuren worden uitgedrukt voldoende begrijpt en kan ontdekken.

Toelichting Figurenreeksen

Figurenreeksen meet het vermogen om ideeën te begrijpen die niet in woorden of getallen worden gepresenteerd. Het gaat hier om abstract redeneervermogen, abstractievermogen, analytisch denken en abstraheren. Het is bij deze subtest belangrijk dat men inzicht heeft in de relaties tussen objecten, patronen en diagrammen. Dit kan bijvoorbeeld van belang zijn bij het aanleren van algoritmen, wiskundige en natuurkundige principes, het toepassen van formules en het (leren) programmeren van computerprogramma's. Werkzaamheden waarbij deze capaciteit van belang is, zijn computerprogramma's maken, werken met formules of schema's opstellen.


DAT HRM	Ruwe score	Norm-score	Normscore grafisch
Figurenreeksen	12	5	
Aantal Fout	16	--	
Aantal Onbeantwoorde Items	2	--	

2. Rekenvaardigheden

De rekenvaardigheid van mevrouw Driessen is matig ontwikkeld getuige de lage score (*normscore*: 2) op dit testonderdeel. Dit betekent dat zij onvoldoende in staat is om te werken met cijfermatig materiaal en het uitvoeren van rekenkundige taken.

Toelichting Rekenvaardigheid

Rekenvaardigheid meet het vermogen om rekenkundige taken uit te voeren, zoals het oplossen van calculaties, het (leren) interpreteren van tabellen en grafieken, het schatten van cijfermatige uitkomsten en het toepassen van rekenkundige formules. Bij het werken met numerieke (cijfermatige) gegevens gaat het niet alleen om inzicht in rekenkundige relaties, maar ook om de routinematige vaardigheid in het werken met getallen en om het beheersen van diverse rekenkundige bewerkingen. Werkzaamheden waarbij deze capaciteit vereist is, zijn bijvoorbeeld calculeren, kasverschil uitzoeken, voorraadbeheer, begrotingsbeheer, debiteurenbewaking, werkvoorbereiding en interpretatie van cijfermateriaal in het algemeen.


DAT HRM	Ruwe score	Norm-score	Normscore grafisch
Rekenvaardigheid	11	2	
Aantal Fout	23	--	
Aantal Onbeantwoorde Items	0	--	

3. Analogieën

Op deze test die het vermogen meet om relaties tussen woorden te herkennen, behaalde mevrouw Driessen een gemiddelde score (*normscore: 6*). Dit geeft aan dat zij voldoende kan redeneren met begrippen en relaties die in de vorm van woorden gegeven zijn. Abstract denken en probleem oplossen zijn uit de test als gemiddeld naar voren gekomen.

Toelichting Analogieën

Bij de subtest analogieën gaat het om het kunnen redeneren met begrippen en relaties die in de vorm van woorden gegeven zijn. De test doet daarbij een beroep op het verbaal abstractievermogen en constructief denken. Analogieën meet het vermogen om relaties tussen woorden te herkennen. Doordat ernaar gestreefd is de inhoud van de opgaven zo eenvoudig mogelijk te maken, wordt de moeilijkheid van de opgave bepaald door het redeneerproces en niet door het niveau van taalkennis. Bij alle werkzaamheden en functies waarbij abstract denken en probleem oplossen een rol spelen is deze capaciteit van belang. Te denken is aan het begrijpen van redeneringen, het volgen van een betoog, de kern van een zaak doorzien etc.


DAT HRM	Ruwe score	Norm-score	Normscore grafisch
Analogieën	33	6	
Aantal Fout	7	--	
Aantal Onbeantwoorde Items	0	--	

4. Ruimtelijk inzicht

Het ruimtelijk voorstellingsvermogen van mevrouw Driessen is voldoende ontwikkeld gezien de gemiddelde score (*normscore: 4*) op dit testonderdeel. Deze score geeft aan dat zij tweedimensionale afbeeldingen voldoende denkbeeldig kan vormen tot ruimtelijke objecten.

Toelichting Ruimtelijk Inzicht

De subtest ruimtelijk inzicht meet het ruimtelijk voorstellingsvermogen. Mensen met dit vermogen kunnen technische tekeningen en bouwtekeningen, plattegronden, of tekeningen waarin een vlak/ruimteverdeling gegeven wordt, met weinig moeite (leren) lezen. Dit is van belang voor beroepen op het gebied van constructie, (kleding)ontwerpen, techniek, het bedienen van machines en werktuigen en tandheelkunde. Werkzaamheden waarvoor deze capaciteit onder andere vereist is, zijn naar verwachting werktekeningen lezen/maken, bouwtekeningen lezen/maken, tandtechniek, etaleren, tekenen, mallen maken en kleding knippen en ontwerpen.


DAT HRM	Ruwe score	Norm-score	Normscore grafisch
Ruimtelijk Inzicht	15	4	
Aantal Fout	13	--	
Aantal Onbeantwoorde Items	12	--	

5. Taalgebruik

Deze test, waarbij een beroep wordt gedaan op de kennis van en gevoel voor de bouw van Nederlandse zinnen, is door mevrouw Driessen met een gemiddelde score (*normscore*: 6) afgesloten. Dit betekent dat zij (grammaticale) taalconstructies voldoende op juistheid weet te onderscheiden.

Toelichting Taalgebruik

Deze subtest meet de kennis van en het gevoel voor de bouw van Nederlandse zinnen en het onderscheid kunnen maken tussen juiste en onjuiste grammaticale en taaleigen constructies. Er wordt daarbij een beroep gedaan op de kennis van zinsconstructie en taalgevoel in het algemeen. Spelling en interpunctie zijn buiten beschouwing gelaten. Deze subtest meet het vermogen om fouten te herkennen in stukken tekst, zoals het foutief gebruik van hoofdletters en grammaticale fouten. Deze capaciteit is naar verwachting vereist bij werkzaamheden die betrekking hebben op het geschreven en gesproken woord, zoals onderwijs, rechten (wetgeving), voorlichting en het aanleren van vreemde talen.


DAT HRM	Ruwe score	Norm-score	Normscore grafisch
Taalgebruik	28	6	
Aantal Fout	6	--	
Aantal Onbeantwoorde Items	0	--	

6. Woordbeeld

Op deze test waarbij mevrouw Driessen aan moest geven of de spelling van een woord juist, dan wel onjuist was, behaalde zij een gemiddelde score (*normscore*: 6). Dit betekent dat zij de spelling van de Nederlandse taal voldoende beheerst.

Toelichting Woordbeeld

De subtest Woordbeeld doet een beroep op taalvaardigheden die op school systematisch worden aangeleerd. Er is voor gezorgd dat diverse soorten spelfouten in de test voorkomen. Woordbeeld meet het vermogen van het spellen van Nederlandse woorden. Het goed kunnen spellen van woorden is onder andere vereist bij de volgende werkzaamheden; het schrijven van zakelijke teksten en werkzaamheden op een secretariaat.


DAT HRM	Ruwe score	Norm-score	Normscore grafisch
Woordbeeld	35	6	
Aantal Fout	5	--	
Aantal Onbeantwoorde Items	0	--	

7. Praktisch Inzicht

De gemiddelde score (*normscore*: 4) van mevrouw Driessen op deze test die het technisch inzicht meet, geeft aan dat zij voldoende in staat is om praktische relaties te doorzien.

Toelichting Praktisch Inzicht














Bij deze subtest gaat het om het doorzien van praktisch mechanische relaties. Het gaat om het praktisch inzicht en het inzicht in technische principes zoals die zich in de praktijk voordoen. Mensen met dit vermogen kunnen vaak snel leren hoe een apparaat of mechaniek werkt en hoe het gerepareerd moet worden. Zij zullen weinig problemen hebben met het (leren) hanteren van allerlei gereedschappen. Praktisch inzicht is naar verwachting vereist in werkzaamheden als mechanische uurwerken repareren, machines bedienen en afstellen, constructiewerk, technisch tekenen, storingen opsporen, installeren en technische inspectie.

DAT HRM	Ruwe score	Norm-score	Normscore grafisch
Praktisch Inzicht	28	4	
Aantal Fout	16	--	
Aantal Onbeantwoorde Items	6	--	

2. Persoonlijkheid

De persoonlijkheid van mevrouw Driessen is in beeld gebracht middels een persoonlijkheidsonderzoek. Hiervoor is o.a. de Orpheus-NL persoonlijkheidsvragenlijst ingezet en een competentiegerichte STARR interview. De Orpheus-NL brengt op vijf hoofddomeinen: Extraversie, Stabiliteit, Vriendelijkheid, Nauwkeurigheid, Nieuwsgierigheid en Stabiliteit, de persoonlijkheid in beeld. De dimensie Integriteit is toegevoegd aan de test, omdat deze eigenschap steeds belangrijker is geworden binnen procedures en functies. De zeven kleinere onderliggende schalen van de dimensies zijn: Initiatief, Assertiviteit, Manipulatie, Creativiteit, Eerlijkheid, Openheid en Loyaliteit. In tabel 1 wordt een schematische weergave gegeven van de behaalde scores op de dimensies en onderliggende schalen met vervolgens een toelichting daarop.

Tabel 1: Resultaten Persoonlijkheidsvragenlijst

Orpheus-NL	Ruwe score	Norm-score	Normscore grafisch
BF1 - Extraversie	59	6	
Initiatief	32	8	
BF2 - Stabiliteit	58	7	
BF3 - Vriendelijkheid	73	9	
Assertiviteit	31	3	
Manipulatie	24	1	
BF4 - Nauwkeurigheid	76	9	
BF5 - Nieuwsgierigheid	61	7	
Creativiteit	60	7	
Integriteit	60	9	
Eerlijkheid	33	9	
Openheid	40	9	
Loyaliteit	67	9	

Mevrouw Driessen is noch introvert, noch extravert te noemen. Zij komt rustig en beheerst over. Afhankelijk van de situatie zal zij tijd nodig hebben om zich een situatie eigen te maken en hiernaar te handelen. Bekende situaties geven haar meer houvast om vrij gemakkelijk op de voorgrond te treden en voldoende actief aan het sociale verkeer deel te nemen. Daarnaast is zij erg initiatiefrijk te noemen. Zij zal in de meeste situaties proactief handelen of reageren. Zij beschikt over een sterke intrinsieke motivatie en energie. Ze heeft weinig externe prikkels nodig om in actie te komen.

Mevrouw Driessen is stabiel te noemen. Zij is in staat problemen van zich af te zetten, met tegenslagen om te gaan en haar basale stemming is positief. Zij presenteert zichzelf als stabiel en evenwichtig. Zij is over het algemeen zorgeloos en kan situaties in perspectief zien, zonder zich direct druk te maken. Stressgevoelens blijven niet lang manifest en worden omgezet in positieve energie.

Mevrouw Driessen is oprecht geïnteresseerd in anderen en voelt de ander snel aan. Zij is goed in staat om zich te verplaatsen in de gevoelens en de situatie van medewerkers en klanten. Mevrouw Driessen houdt bij het maken van keuzes en het doen van uitspraken sterk rekening andermans gevoelens en situatie. Ze begrijpt goed wel effect bepaalde keuzes, uitspraken of gebeurtenissen kunnen hebben op iemand. Zij is bereid om compromissen te sluiten tegemoet te komen aan de ander. Mevrouw Driessen heeft een sterk hulpvaardigheidsgevoel en stelt zich samenwerkingsgericht op.

Mevrouw Driessen is in mindere mate assertief te noemen. Zij zal minder gemakkelijk voor haar gevoelens, gedachten en meningen opkomen op een directe en confronterende manier. Zij heeft meer moeite om te gaan staan voor haar eigen belangen, dan de belangen van de afdeling of het team. Mevrouw Driessen komt als niet manipulatief naar voren. Zij is weinig gericht op 'politiek' bedrijven op het werk als het gaat om haar eigen doelen te bereiken. Zij zal meer moeite hebben met roddelen, slijmen en zwartmakerij om doelbewust te beïnvloeden.

Mevrouw Driessen is sterk gericht op de kwaliteit van haar werkzaamheden in algemene zin. Kwaliteit en resultaat gaan voor haar hand in hand. Zij is accuraat te noemen en zij zal nauwgezet werken. Zij werkt bij voorkeur volgens een (vastomlijnd) plan en houdt van structuur en ordelijkheid. Zij weet graag waar zij aan toe is en wijkt niet gemakkelijk af van de gestelde regels en afspraken. Mevrouw Driessen controleert haar werk herhaaldelijk en is secuur in de afwerking.

Mevrouw Driessen laat een hoge score zien op nieuwsgierigheid. Zij toont veel interesse in haar omgeving, is leergierig en onderzoekend en staat open voor vernieuwing. Mevrouw Driessen heeft over het algemeen een open geest, houdt van het opdoen van nieuwe informatie en is gericht op aspecten die zich buiten het bekende en vertrouwde gezichtsveld afspelen. Zij zal openstaan voor het zien van nieuwe mogelijkheden, innovatie of creatieve oplossingen. Zij is creatief te noemen en heeft een goede verbeeldingskracht. Zij is in staat om vanuit zichzelf met ideeën of mogelijkheden te komen ter verandering of verbetering van een bestaande werkwijze of strategie.

Mevrouw Driessen scoort hoog op Integriteit. Zij is op een moreel verantwoorde wijze bezig met haar werk en handelt overeenkomstig de geldende omgangsvormen en voorschriften in de organisatie. Zij is bereid om verantwoording af te leggen over haar handelen wanneer dat nodig is. Vertrouwelijke informatie is veilig bij haar. Mevrouw Driessen toont zich zeer loyaal. Zij zal voelt zich verantwoordelijk voor haar werk en zal zich er sterk voor inspannen om aangegane verplichtingen na te komen. Daarnaast heeft zij een open houding richting anderen en komt zij vertrouwenwekkend over, waardoor mensen zich op hun gemak voelen bij haar. Ze is eerlijk en toegankelijk. Hetgeen zij vertelt, geeft een juiste weergave van de werkelijkheid weer en zij staat open voor de inbreng van anderen.

3. Competenties interne jobcoach

De competenties voor de interne jobcoach zijn afkomstig uit het competentieprofiel 'interne jobcoach' bij Albert Heijn. Dit competentieprofiel is aangevuld met de competentie 'begeleiden/coachen', omdat dit een kritische competentie is voor de functie. De competentiebeschrijvingen zijn waar relevant aangevuld met taak-gerelateerde aspecten. In bijlage 1 vind je de competentiebeschrijvingen met daaronder enkele gedragsindicatoren.

In tabel 2 vind je de resultaten van mevrouw Driessen op de competenties. Onder tabel 2 staat een toelichting op de beoordelingsschaal die gehanteerd is.

Tabel 2: Resultaten competenties interne jobcoach

	Onvoldoende	Matig	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
Competenties:					
1. <i>Begeleiden/coachen</i>				X	
2. <i>Resultaten boeken</i>			X	X	
3. <i>Overeenstemming creëren</i>			X		
4. <i>Relaties bouwen en onderhouden</i>				X	
5. <i>Plannen & Organiseren</i>				X	
6. <i>Teamwerk</i>				X	

Toelichting beoordelingsschaal:

<p>Onvoldoende: De competentie is ontoereikend ontwikkeld. Presteren op dit niveau is ver beneden de norm. Er moet snel verbetering ontstaan om in de functie te kunnen blijven functioneren. Positief geformuleerd gedrag wordt nagenoeg niet getoond. Negatief gedrag wordt bijna altijd getoond.</p>
<p>Matig: De competentie is beneden gemiddeld ontwikkeld en voor verbetering vatbaar. Het is goed mogelijk die verbeteringen uit te voeren. Positief geformuleerd gedrag in relatie tot de competentie wordt zo nu en dan getoond, maar kan nog veel beter. Negatief gedrag wordt soms getoond, maar kan meer achterwege worden weggelaten.</p>
<p>Voldoende: De competentie voldoet over de hele linie aan de verwachtingen en getuigt van een basisniveau voor de functie. De competentie wordt regelmatig getoond. Er is ruimte voor verdere aanscherping en ontwikkeling tot een hoger prestatieniveau.</p>
<p>Ruim voldoende: De competentie is op bovengemiddeld niveau ontwikkeld en laat enkele bovengemiddelde prestaties zien. De overige prestaties getuigen van een gemiddeld niveau. Er is sprake van vakbewaamheid in de functie. Vaak hangt dit samen met tenminste 1-3 jaar werkervaring in de functie.</p>
<p>Goed: De competentie getuigt van voorbeeldgedrag voor collega's. De werkzaamheden worden zeer zelfstandig uitgevoerd en het prestatieniveau is hoog te noemen. Er is sprake van vakvolwassenheid in de functie. Vaak hangt dit samen met opgebouwde senioriteit in de functie door tenminste 3-5 jaar werkervaring. De competentie is een sterk punt en is meer dan voldoende ontwikkeld. Het positief geformuleerd gedrag wordt op de juiste wijze getoond en negatief gedrag wordt achterwege gelaten.</p>

4. Conclusie & Advies

Samenvattend heeft mevrouw Driessen op zes van de zeven onderdelen van het capaciteitenonderzoek een gemiddeld hbo-niveau laten zien, zie tabel 3. Op een enkel onderdeel, rekenvaardigheid scoort zij beneden gemiddeld. Overall wordt hiermee het gemiddelde hbo-niveau niet voldoende aangetoond. Met deze uitkomst kunnen de resultaten van het capaciteitenonderzoek niet worden gebruikt voor registratie in het beroepsregister NOLOC 'erkende jobcoaches'.

Tabel 3: Overzicht scores capaciteitenonderzoek

Onderdeel:	Score mevrouw Driessen
Figurenreeksen	5
<i>Rekenvaardigheden</i>	2
Analogieën	6
Ruimtelijk inzicht	4
Taalgebruik	6
Woordbeeld	6
Praktisch Inzicht	4
Conclusie	<i>Niet voldaan</i>

Kwaliteiten & Ontwikkelpunten

Op basis van bovenstaande resultaten op het capaciteiten- en persoonlijkheidsonderzoek laat mevrouw van Driessen een aantal kwaliteiten en ontwikkelpunten zien. Haar kwaliteiten en ontwikkelpunten zijn zo veel mogelijk gerelateerd aan de competentie(s), waarbij deze het meest relevant is/zijn.

Kwaliteiten:

Begeleiden/coachen, Relaties bouwen & onderhouden, Teamwerk

- Empathie en vriendelijkheid; mevrouw Driessen houdt rekening met en kan zich inleven in de gevoelens van de ander. Zij is oprecht geïnteresseerd in andere mensen.

Resultaten boeken

- Initiatief; mevrouw Driessen wacht niet af, maar handelt proactief. Ze ziet kansen en staat positief tegenover verandering en vernieuwing.
- Gedrevenheid; mevrouw Driessen is gedreven in haar werk. Ze heeft weinig prikkels nodig van buitenaf om in beweging te blijven, ze houdt van hard werken.
- Verantwoordelijk; mevrouw Driessen heeft een hoog plichtsbef en wil zaken of taken tot een goed einde brengen.

Plannen & Organiseren

- Accuraat; mevrouw Driessen werkt nauwkeurig en brengt structuur aan in haar werk. Ze voert haar taken aandachtig uit om fouten te voorkomen.
- Kwaliteitsgericht; mevrouw Driessen stelt hoge eisen stellen aan de kwaliteit van haar werk.

Ontwikkelpunten

- *Assertiviteit*; mevrouw Driessen mag meer opkomen voor haar eigen belangen, gevoelens en gedachten op een directe en confronterende manier, wanneer de situatie hierom vraagt. Zij mag nog meer vertrouwen op haar eigen kennis, inzicht en ervaringen.
(Competenties 4 en 5: *Overeenstemming creëren* en *Teamwerk*)
- *Organisatiepolitiek*; mevrouw Driessen mag meer de interne verhoudingen en gevoeligheden binnen een organisatie benutten om iets van een ander gedaan te krijgen.
(Competenties 2 en 4: *Relaties bouwen & onderhouden* en *Overeenstemming creëren*)
- *Prestatiegerichtheid*; mevrouw Driessen mag de lat voor haarzelf af en toe wat lager leggen. Doordat zij het allemaal erg goed wil doen, kan zij te veel hooi op haar vork nemen wat ten koste gaat van haar energie.
(Competenties 1 en 3: *Plannen & Organiseren* en *Resultaten boeken*).
- *Rekenvaardigheid*; mevrouw Driessen mag haar rekenvaardigheid verder ontwikkelen, dit kan haar financieel inzicht vergroten met het oog op kwantitatieve resultaten.
(Competenties 1 en 3: *Plannen & Organiseren* en *Resultaten boeken*).
- *Gedeelde verantwoordelijkheid*; mevrouw Driessen mag haar verantwoordelijkheidsgevoel leren relativeren, zaken gemakkelijker leren loslaten of aan een ander overlaten.
(Competenties A en 5: *Begeleiden/coachen* en *Teamwerk*).

Ontwikkeltips

Er worden hieronder enkele ontwikkeltips gegeven bij de bovengenoemde ontwikkelpunten. Op basis van haar persoonlijkheidskenmerken en cognitieve capaciteiten, wordt de ontwikkelbaarheid hiervan bij mevrouw Driessen als ruim voldoende ingeschat.

Begeleiden/coachen

- Realiseer dat je door je gedrevenheid en verantwoordelijkheidsgevoel in bepaalde situaties graag de regie in handen wil hebben. Geef daarom de ander niet te snel jouw antwoord of oplossing. Laat hem of haar eerst zelf proberen de oplossing te bedenken.
- Stimuleer zelfsturing en laat de ander met suggesties komen voor zijn of haar ontwikkeldoelen.

Resultaten boeken

- Las ontspanningsmomenten in na piekperiodes. Momenten van inspanning voldoende afwisselen met ontspanning. Plan bewust momenten van ontspanning in en blok dit in je agenda.
- Houd de hoofdlijnen in de gaten en voorkom verzanden in bijzaken.
- Ontwikkel je rekenvaardigheid door dit bijvoorbeeld te oefenen op: <https://www.onlineassessmenttraining.nl/intelligentietests-oefenen/verhaaltjessommen-redactiesommen-oefenen/>, www.rekenles.com en <https://www.fibonacci.com/nl/rekenen/redactiesommen/>.

Relaties bouwen en onderhouden

- Speel commerciële kansen of nuttige organisatiepolitieke informatie voor jouw organisatie door naar personen in je netwerk.
- Maak meer gebruik van werk-gerelateerde social media (bijv. LinkedIn).

Plannen & Organiseren

- Beperk het aantal doelen en taken dat je tegelijk gaat aanpakken. Wees selectief en realistisch in je planning en aanpak. Bewaak je eigen grenzen.
- Plan je agenda niet te vol, zorg voor ruimte om ad hoc zaken op te pakken of overschattingsfouten in je planning op te vangen.
- Reserveer na werkafspraken momenten voor reflectie en plan niet alle afspraken achter elkaar door.

Overeenstemming creëren

- Oefen om in discussies je niet te aanpassend op te stellen, maar om eerlijk en respectvol op te komen voor je eigen grenzen en belangen. Wissel een coöperatieve stijl vaker af met een directe en confronterende stijl. Spreek eens met een collega af dat hij of zij je observeert in situaties die om een meer directe benadering vragen en vraag hem of haar om feedback. Bespreek dit na.
- Gebruik de kennis die je over anderen hebt en de (politieke) verhoudingen binnen de organisatie om anderen te overtuigen en iets van hen gedaan te krijgen. Ga op zoek naar waar de ander gevoelig voor is en zet dit politiek in.

Teamwerk

- Werk samen met iemand waarvan je van tevoren inschat dat je dit lastig zult vinden (dominant, autoritair). Waar zit je zorg en waarom maak je jezelf zorgen? Hoe kun je hierop anticiperen?
- Ga van een aantal recente opdrachten na wanneer je de samenwerking opzoekt en wanneer niet. Achterhaal bij jezelf wat de redenen zijn voor jou om wel of niet samen te werken. Wat leert dit jou over je hoe de competentie 'teamwerk' verder kunt ontwikkelen?

Deze rapportage is opgesteld op 8 februari 2018 door assessmentpsycholoog mw. drs. H. Jongen.

Handtekening:



Bijlage 1: Competenties en gedragsindicatoren interne jobcoach

A. Begeleiden/coachen

Definitie:

Anderen helpen hun ontwikkelingsmogelijkheden te zien en te specificeren; hen motiveren en coachen bij het optimaal benutten en versterken van hun competenties, zowel in de functie als in de loopbaan.

Gedragsindicatoren:

- De interne jobcoach zorgt ervoor dat de participant in de winkel goed begeleid wordt o.a. middels het selecteren en opleiden van een buddy voor het dagelijks begeleiden van de participant
- De interne jobcoach verstrekt informatie aan het management en de teamleider over de beperkingen en mogelijkheden van de participant
- De interne jobcoach monitort de participant en heeft afstemming over zijn of haar plaatsing met supermarktmanager middels frequent winkelbezoek.
- De interne jobcoach ondersteunt de buddy bij de uitvoering ontwikkeling(splan) van de participant
- De interne jobcoach ondersteunt de buddy bij het coachen van de participant
- De interne jobcoach is aanwezig op de eerste plaatsingsdag van de participant
- De interne jobcoach voert sollicitatiegesprekken met de participant
- De interne jobcoach zorgt voor een goed ontwikkelingsplan voor de participant en evalueert de voortgang

1. Resultaten boeken

Definitie:

Handelingen en besluiten richten op het daadwerkelijk realiseren van beoogde kwalitatieve en kwantitatieve resultaten.

Gedragsindicatoren:

- De interne jobcoach volgt de regels en voorschriften die bij zijn werk horen
- De interne jobcoach toont een ondernemende benadering en financieel inzicht
- De interne jobcoach blijft kalm en productief als hij tegenstand ondervindt
- De interne jobcoach rapporteert periodiek aan de regiolead over de voortgang van het aantal participanten en geeft input aan de regiolead als bijgestuurd moet worden
- De interne jobcoach signaleert verbeterpunten en adviseert regiolead bij het optimaliseren van werkprocessen rondom de Participatie-organisatie

2. Relaties bouwen en onderhouden

Definitie:

Leggen en onderhouden van contacten binnen en buiten de eigen organisatie en deze benutten voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking.

Gedragsindicatoren:

- De interne jobcoach maakt oprecht en transparant contact met mensen
- De interne jobcoach is geïnteresseerd in mensen en stelt mensen snel op hun gemak
- De interne jobcoach bouwt proactief aan relaties met klanten, collega's, leveranciers en andere stakeholders in de omgeving
- De interne jobcoach stimuleert waar nodig en is sparringpartner op alle gebieden rondom Participatie
- De interne jobcoach is het gezicht op het gebied van Participatie voor interne en externe belanghebbenden
- De interne jobcoach helpt winkels bij hun vragen over uurloon, OPWU en andere financiële vragen en schakelt de Wajongdesk in wanneer nodig

3. *Plannen & organiseren*

Definitie:

Overzien van werkzaamheden; op effectieve wijze doelen en prioriteiten stellen. Benodigde activiteiten, tijd en middelen identificeren en verwerven en deze zodanig inzetten dat de beoogde doelen en resultaten effectief worden bereikt.

Gedragsindicatoren:

- De interne jobcoach heeft een simpele en ordelijke werkbenadering
- De interne jobcoach houdt toezicht op de kwaliteit en evalueert dit, zodat alle betrokken van hun fouten leren en 'ieder dag beter worden'
- De interne jobcoach vraagt tijdig een proefplaatsing, loondispensatie en interne jobcoachsubsidie aan voor de participanten
- De interne jobcoach meldt de participant aan bij de Wajongdesk

4. *Overeenstemming creëren*

Definitie:

Er in slagen draagvlak bij anderen te creëren en enthousiasmeren voor ideeën en plannen, zodat zij ook na aanvankelijke twijfels ermee instemmen.

Gedragsindicatoren:

- De jobcoach luistert actief en stelt vragen om het standpunt van anderen duidelijk te krijgen
- De jobcoach past zijn communicatie aan om de mensen met wie hij omgaat te enthousiasmeren
- De interne jobcoach simuleert de winkels om hun vacatures aan te melden

5. Teamwerk

Definitie:

Heeft oog voor het groepsbelang en draagt actief bij aan een gezamenlijk resultaat met andere personen of groepen, ook wanneer dit niet van direct persoonlijk belang is.

Gedragsindicatoren:

- De interne jobcoach gaat respectvol om met mijn teamleden en waardeert hun individuele werkstijl
- De interne jobcoach maakt maximaal gebruik van de individuele sterkten en minimaliseert zwakheden
- De interne jobcoach draagt zorg voor goede samenwerking met het UWV/Gemeente en andere belanghebbende partijen rondom Participatie