

RAPPORTAGE ONTWIKKELASSESSMENT

Strikt vertrouwelijk

- De in dit rapport beschreven bevindingen zijn specifiek gericht op de door de opdrachtgever geformuleerde vraagstelling. Als zodanig is de inhoud van dit rapport niet generaliseerbaar.
- De onderzoeksresultaten zijn twee jaar na de onderzoeksdatum niet langer zonder meer als betrouwbaar te beschouwen.
- De gegevens uit het testdossier worden twee jaar na de onderzoeksdatum vernietigd.
- Voor eventuele vragen zijn wij tijdens kantooruren telefonisch bereikbaar op nummer (040)2455559.

1. Algemene gegevens

Organisatie

Organisatiename :
Contactpersonen :
Telefoon vast / mobiel :
Postadres :
PC/Plaats :

Cliënt/medewerker

Naam :
Adres :
PC/Plaats :
Geboortedatum :

Trajectinformatie

Assessor/adviseur LCN : de heer A. Werst
Datum onderzoek :
Datum rapportage :

Vraag- en doelstelling van het onderzoek

Beoordelen van sterke en minder sterke kanten van de heer Voorbeeld en advisering over ontwikkelmogelijkheden. In het bijzonder antwoord geven op de vraag op welk niveau van functioneren hij in te schalen is en wat zijn groeipotentieel is binnen de organisatie.

Gebruikte tests en normgroepen

Capaciteiten MCT-H : HBO-afgerond
SQ-test leidinggeven : Vergelijking met kandidaten managementfunctie
Persoonlijkheid Q1000 : Vergelijking met kandidaten ontwikkeltraject
Drijfveren Q1000 : Vergelijking met kandidaten ontwikkeltraject

2. Onderzoeksbevindingen

a. Bevindingen capaciteitenonderzoek

De heer Voorbeeld heeft diverse cognitieve capaciteitentests gemaakt die samen een beeld geven van zijn werk- en denkniveau. Dit beeld is ontstaan door zijn scores te vergelijken met die van de normgroep: **HBO-afgerond**. De resultaten worden in onderstaand overzicht weergegeven en vervolgens toegelicht.

Intellectuele capaciteiten	Beneden gemiddeld	Gemiddeld	Boven gemiddeld
Algemeen niveau	○ ○ ○	○ ○ ●	○ ○ ○
• Numerieke capaciteiten	○ ○ ○	○ ○ ○	● ○ ○
• Verbale capaciteiten	○ ○ ○	● ○ ○	○ ○ ○
• Figurale/ruimtelijke capaciteiten	○ ○ ○	○ ○ ●	○ ○ ○

In vergelijking met de normgroep HBO-afgerond geeft de heer Voorbeeld blijk van een **ruim gemiddeld werk- en denkniveau**. Dit betekent dat hij in staat wordt geacht zich kennis en vaardigheden op HBO-niveau eigen te kunnen maken en toe te passen.

De heer Voorbeeld geeft blijk van een *krap gemiddelde verbale capaciteiten* in vergelijking met de normgroep HBO. Zijn *taalkennis/woordenschat* is van *krap gemiddeld* niveau en zijn *verbale redeneervermogen* wordt op een *gemiddeld* HBO-niveau ingeschat. We achten hem op het onderzochte niveau voldoende in staat om de essentie van verbale informatie te begrijpen en hoofd- en bijzaken te onderscheiden. Het zich mondeling en schriftelijk uitdrukken zal naar verwachting van minder hoog niveau zijn in vergelijking HBO-ers.

Een aanvullende **schrijfofdracht** leert dat de heer Voorbeeld kort van stof en geneigd is in telegramstijl te schrijven. Ondanks zijn keuze voor eenvoudig taalgebruik is de tekst niet vrij van slordigheidfouten voor wat betreft zinsbouw en spelling.

De **numerieke capaciteiten** van de heer Voorbeeld zijn van *boven gemiddeld* HBO-niveau. Voor het onderdeel waarmee zijn *rekenvaardigheid* is beoordeeld presteert hij op *ruim gemiddeld* niveau. Het *cijfermatig inzicht*, het vermogen om logisch te redeneren met cijfers en patronen in cijfermateriaal te ontdekken, is van *boven gemiddeld* niveau.

De **figurale/ruimtelijke capaciteiten** van de heer Voorbeeld zijn *overall* van *ruim gemiddeld* niveau in vergelijking met de normgroep HBO. Voor het onderdeel dat zijn *abstracte-analytische denkvermogen* beoordeelt zien we een *gemiddelde* score. Zijn *ruimtelijke inzicht* is behoorlijk goed ontwikkeld; voor dit onderdeel presteert hij op een *ruim gemiddeld* niveau.

b. Bevindingen videosimulatietest voor sociaal inzicht (leidinggeven)

In het kader van het assessment is aan de hand van een videosimulatieopdracht (SQ-leidinggeven) een inschatting gemaakt van het inzicht in complexe sociale situaties. De heer Voorbeeld heeft in 17 situaties 68 sociale reacties beoordeeld op effectiviteit. De situaties hadden betrekking op interacties waarin een leidinggevende een medewerker aansprak op voortgang en resultaten van het werk, een medewerker aansprak op sociaal gedrag en waarin een leidinggevende een medewerker moest motiveren of coachen. De uitslagen komen tot stand door de oordelen van de kandidaat te vergelijken met de oordelen van experts. Hieronder worden eerste de resultaten in een overzicht weergegeven en vervolgens toegelicht.

Sociaal inzicht	Beneden gemiddeld	Gemiddeld	Boven gemiddeld
Totaalscore sociaal inzicht	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aanspreken op resultaten	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aanspreken op sociaal gedrag	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motiveren	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Coachen	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De heer Voorbeeld heeft een **beneden gemiddelde totaalscore** gehaald. Zijn beoordelingen komen matig overeen met de beoordelingen die experts hebben gegeven van de situaties in deze test; minstens 70% van de kandidaten voor managementposities haalt een hogere score. Dit betekent dat hij duidelijk minder goed inschat wat de emoties en motieven van medewerkers zijn in de getoonde sociale situaties en een duidelijk minder goed inzicht heeft in de doelen die in die situaties moeten worden bereikt. Hij schat bijvoorbeeld duidelijk minder goed in dat in het ene geval een mensgerichte reactie het meest effectief is, en in een andere situatie een meer taakgerichte reactie. Ook doorziet hij onvoldoende, welke boodschap en welke toon het beste gebruikt kan worden om die doelen te bereiken.

De heer Voorbeeld doorziet situaties waarin een leidinggevende medewerkers moet **aanspreken op hun voortgang en hun resultaten** duidelijk minder goed en weet duidelijk minder goed welk gedrag in deze situaties gegeven de omstandigheden het meest effectief is.

De heer Voorbeeld doorziet duidelijk minder goed situaties waarin een leidinggevende medewerkers moet **aanspreken op hun sociaal gedrag** en hun attitudes en weet duidelijk minder goed welk gedrag in deze situaties, gegeven de omstandigheden, het meest effectief is.

De heer Voorbeeld doorziet duidelijk minder goed situaties waarin een leidinggevende medewerkers moet **motiveren** en inspireren en weet duidelijk minder goed welk gedrag in deze situaties gegeven de omstandigheden het meest effectief is.

De heer Voorbeeld doorziet duidelijk minder goed situaties waarin een leidinggevende medewerkers moet **coachen** en weet duidelijk minder goed welk gedrag in deze situaties gegeven de omstandigheden het meest effectief is.

c. Bevindingen persoonlijkheidsonderzoek

Aan de hand van een gestandaardiseerde persoonlijkheidsvragenlijst zijn eigenschappen van de heer Voorbeeld beoordeeld. Hieronder wordt eerst in een overzicht aangegeven hoe hij naar voren komt waarna een toelichting volgt.

Big Five	Minder sterk			Sterk
I Extravert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
II Vriendelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
III Zorgvuldig	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IV Stabiel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
V Innovatief	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

De heer Voorbeeld zal meestal weinig moeite hebben met het leggen van contacten. Het is te verwachten dat hij redelijk gemakkelijk op andere personen af zal stappen voor een vraag of een gesprek. Hij lijkt eerder wat meer op de voorgrond te willen treden dan op de achtergrond te willen blijven. Meestal zal het niet lang duren voordat collega's, medewerkers of leidinggevendenden hem goed leren kennen, omdat hij tamelijk openhartig is. Hij zal in staat zijn een sociaal netwerk op te bouwen. De heer Voorbeeld lijkt zich tamelijk goed te kunnen verplaatsen in de positie van een ander. Hij zal anderen met respect benaderen en de ruimte geven om hun verhaal te doen. Hij laat blijken met anderen mee te denken en zal begrip tonen voor hun gedachten en gevoelens. Ook wanneer zijn mening verschilt van die van anderen, zal hij zich in hun standpunt kunnen inleven. Verwacht wordt dat de heer Voorbeeld niet altijd zorgvuldig en netjes zal zijn in het afwerken van zijn taken. Soms kan hij iets vergeten of overslaan wanneer hij zijn werk controleert. Omdat hij niet altijd nauwgezet werkt, kan hij wel eens fouten maken bij opdrachten die nauwkeurig en precies moeten worden uitgevoerd. De heer Voorbeeld is in het algemeen ontspannen, ook bij tijdsdruk of tegenslagen. Hij is niet snel nerveus. Spanningen zullen hem meestal niet belemmeren om kalm en weloverwogen te reageren. De manier waarop de heer Voorbeeld met problemen en kansen omgaat, is zeer creatief te noemen. Hij denkt veel na over hoe iets anders of beter kan en signaleert een probleem of kans daarom al in een vroeg stadium. Hij weet veel verschillende oplossingen te verzinnen, ook innovatieve oplossingen waar anderen niet zo snel op zouden komen. Hij wacht niet af, maar gaat gericht aan de slag om zijn ideeën in de praktijk te brengen en zijn eigen kansen te creëren. Hij zal gemakkelijk kunnen improviseren.

Werkinstelling	Minder sterk			Sterk
Constructief	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Behoudend	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doelgericht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestructureerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

De heer Voorbeeld zal zijn taken gewoonlijk met toewijding uitvoeren. Daarbij zal hij waarschijnlijk niet snel opgeven maar juist willen afmaken waaraan hij begonnen is. Verwacht wordt dat hij voldoende energie in zijn werk zal steken om langere tijd geconcentreerd te kunnen doorwerken. Hij ziet het belang in van het nakomen van gemaakte afspraken, en zal zich daar dan ook doorgaans aan houden. Wanneer hij in teamverband werkt, zal hij zich positief opstellen en een constructieve bijdrage willen leveren.

De heer Voorbeeld lijkt weinig behoudend te zijn; hij heeft een grote voorkeur voor vernieuwing en verandering. Hij zal vaak enthousiast reageren op nieuwe voorstellen, is niet bang om iets onverwachts te doen. Verwacht wordt, dat hij in zijn werk geen moeite zal hebben met regelmatig veranderende functie-inhoud of sterk van elkaar verschillende werkzaamheden. Hij zal soepel om weten te gaan met nieuwe, onbekende situaties. De heer Voorbeeld zal geen moeite hebben met efficiënt werken. Hij zet zich in om goede prestaties te leveren. Omdat hij het belang van presteren inziet, zal hij zich waarschijnlijk regelmatig uitdagende doelen stellen. Daarbij zal hij erop gericht zijn, ze snel en volgens de gestelde eisen te halen. Om zijn werkzaamheden te structureren, zal de heer Voorbeeld waarschijnlijk plannings maken. Hij zal niet snel van zijn planning afwijken, alleen wanneer hij dat echt nodig vindt. Hij heeft meestal de behoefte zich goed voor te bereiden, hij laat het er niet op aankomen.

Sociaal gedrag	Minder sterk				Sterk			
Contactgericht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Belangstellend	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sociaal handig	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Overtuigend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De verwachting is dat de heer Voorbeeld te typeren valt als een tamelijk goede teamwerker die zich meestal prettig voelt in gezelschap van collega's. Omgekeerd zullen zijn collega's zijn aanwezigheid waarderen. Hij zal rekening houden met anderen en hij zal oog hebben voor de waarde van de bijdrage van anderen aan (zijn) werkzaamheden. Langdurig en diepgaand nadenken over een onderwerp is iets, waar de heer Voorbeeld wel toe in staat is, maar wat niet zijn voorkeur heeft. Wanneer hij niet voldoende weet, zal hij op zoek gaan naar achtergrondinformatie over iets of iemand. Verwacht wordt dat hij alle relevante gegevens zal verzamelen die hij nodig kan hebben, maar zich wel zal beperken tot wat naar zijn mening echt noodzakelijk is.

De heer Voorbeeld heeft er soms moeite mee om zich op de juiste manier te presenteren in sociale situaties. Hij weet niet altijd wat hij moet zeggen of doen om een goede indruk te maken. Waarschijnlijk heeft hij er soms moeite mee om situaties juist in te schatten of zijn reactie aan te passen aan de situatie. Waarschijnlijk zal de heer Voorbeeld doorgaans in staat zijn om invloed uit te oefenen op het gedrag en de mening van anderen. Hij zal zijn argumenten stellig kunnen presenteren en rustig kunnen blijven wanneer zijn argumenten ter discussie worden gesteld. Ook zal hij meestal de juiste manier weten te bepalen om in te grijpen wanneer dat nodig is.

Stabiliteit	Minder sterk				Sterk			
Beheerst	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zelfverzekerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Doortastend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

De heer Voorbeeld lijkt zijn emoties gewoonlijk onder controle hebben, maar sterke gevoelens van boosheid of verdriet zal hij ook wel eens uiten wanneer de plaats of tijd daar eigenlijk minder geschikt voor is.

Wanneer hij kritiek krijgt kan dat hem soms persoonlijk raken. De heer Voorbeeld is doorgaans zeker van zichzelf. Hij zal een positieve houding hebben ten opzichte van zijn eigen prestaties. Hij twijfelt niet snel; hij heeft weinig advies of bevestiging van anderen nodig. De heer Voorbeeld is zeer doortastend; hij neemt snel en gemakkelijk besluiten. Hij twijfelt weinig en zal beslissingen niet uitstellen. Hij is een echte optimist en weet meestal iets positiefs uit moeilijke of onverwachte omstandigheden te halen en hij is geen piekeraar.

d. Bevindingen drijfverenonderzoek

Een drijfveer zegt iets over wat iemand wil bereiken. Meestal is er sprake van een behoefte die iemand heeft, waardoor hij of zij wordt gemotiveerd en wordt aangezet tot actie. Dit bepaalt mede het gedrag dat hij of zij laat zien. Daarom is het belangrijk te weten welke aspecten een persoon sterk of juist minder sterk nastreeft. In onderstaand overzicht is weergegeven in welke mate drijfveren kenmerkend zijn voor de heer Voorbeeld, in vergelijking met een normgroep bestaande uit een grote groep personen die in ontwikkelsituaties zijn getest. Daarna volgt er een beschrijving van de meest kenmerkende drijfveren van de heer Voorbeeld.

Drijfveren	Laag			Hoog
Competitie	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aanzien	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Materiële beloning	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Invloed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Carrière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uitdaging	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Waardering	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zingeving	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samenwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perfectie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Helpen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Van de zeven drijfveren die relatief hoger scoren blijken bij nadere analyse **uitdaging** en **samenwerken** als sterkste drijfveren naar voren te komen.

Mensen met de drijfveer **uitdaging** hebben een sterke behoefte aan prikkels. Zij hebben bijzondere uitdagingen nodig om plezier aan het werk te beleven en gemotiveerd te blijven. Zij houden van avontuur en zullen steeds op zoek gaan naar een zekere mate van spanning in hun werk. Ze zullen grenzen opzoeken en hun eigen grenzen willen verleggen. Daarbij zullen ze het nemen van risico's niet uit de weg gaan. Een mogelijke valkuil voor mensen met sensatie als drijfveer ontstaat wanneer zij onvoldoende prikkels in hun werk ervaren. Ze zullen bij teveel routinewerk en regelmaat naar meer uitdaging zoeken dan de functie biedt.

Met anderen **samenwerken** is een belangrijke drijfveer voor de heer Voorbeeld. Mensen met een dergelijke drijfveer hebben veel behoefte aan een plezierig contact met anderen. Ze zijn op zoek naar gezelschap en verbondenheid. Ze vinden het prettig om aansluiting te vinden bij een groep. Zij denken samen meer te bereiken dan alleen. In hun werk zullen ze streven naar een hecht team en een goede werksfeer en daar ook actief aan bijdragen. Mede door hun inbreng kan de teamprestatie verhoogd worden. Wanneer mensen die samenwerking heel belangrijk vinden een team treffen waar zij geen aansluiting kunnen vinden zal dat ten koste gaan van hun werkplezier.

3. Integratie van onderzoeksbevindingen

De heer Voorbeeld geeft blijk van een ruim gemiddeld HBO-werk en denkniveau. Naar verwachting is hij in staat om zich nieuwe kennis en vaardigheden op dit niveau eigen te maken en toe te passen.

In het bijzonder heeft hij blijk van een goede numerieke aanleg en ook zijn ruimtelijk inzicht is behoorlijk goed ontwikkeld. Zijn abstract-analytische denkvermogen blijft hier iets bij achter maar is nog altijd van een gemiddeld HBO-niveau. Dit betekent dat hij ingewikkelde processen en redeneringen redelijk goed kan overzien en begrijpen maar wanneer zaken erg veelomvattend en complex worden (HBO-plus) kan hij tegen zijn grenzen aanlopen.

De verbale capaciteiten van de heer Voorbeeld zijn met een krap gemiddeld HBO-niveau minder goed ontwikkeld dan zijn numerieke en figurale-abstracte denken. Zijn taalkennis en woordenschat zijn in lijn met van hem verwacht mag worden gezien zijn opleidings- en werkervaringsachtergronden. Voor functies op HBO-niveau waarvoor geldt dat schriftelijk uitdrukken een belangrijke competentie is, zal hij mogelijk niet altijd aan hogere eisen en verwachtingen kunnen voldoen. Een korte schrijfpdracht leert dat hij kort van stof is en geneigd is in telegramstijl te schrijven. Ondanks zijn keuze voor eenvoudig taalgebruik is de tekst niet vrij van slordigheidfouten voor wat betreft zinsbouw en spelling. Hij structureert zijn verhaal wel maar de diepgang en nuance zijn beperkt.

De heer Voorbeeld laat zich kennen als een sociabele en vriendelijke man die vrij makkelijk contact maakt. Hij stelt zich daarbij constructief op en draagt nadrukkelijk bij aan een prettige samenwerking met anderen. Meestal heeft hij daarbij zijn emoties wel onder controle maar wanneer anderen hem persoonlijk raken grijpt hem dat wel aan en kan het lastiger voor hem zijn om beheerst en rationeel met situaties om te gaan. Sociale handigheid, in de zin van begrijpen wat gepast gedrag is in sociale situaties en hiernaar handelen, is minder goed ontwikkeld bij de heer Voorbeeld. Zijn inzicht in complexe sociale situaties (waar je als leidinggevende mee te maken kan krijgen) worden in de videosimulatietest als duidelijk minder goed beoordeeld.

Van de heer Voorbeeld mag een behoorlijk doelgerichte en gestructureerde manier van werken worden verwacht. Daarbij zal hij zich actiegericht en besluitvaardig tonen en niet vaak bevestiging van anderen vragen. Hij beschikt over een gezonde dosis zelfvertrouwen en wanneer hij gelooft in zijn aanpak en oplossingen zal hij zich naar anderen ook overtuigend kunnen tonen.

Hij komt verder naar voren als een man die zich in hoge mate openstelt voor veranderingen en vernieuwingen en als iemand die graag en vaak met creatieve en vernieuwende oplossingen zal komen. Uitdaging in werk is een sterke drijfveer en motivatiebron voor de heer Voorbeeld en hij heeft een avontuurlijke inslag.

Zorgvuldigheid is geen kenmerkende eigenschap van de heer Voorbeeld, iets wat hij ook wel demonstreerde in de aanloop naar het assessment. Deze beperkte zorgvuldigheid kan leiden tot het over het hoofd zien van relevante details en er aan bijdragen dat een probleemanalyse minder grondig wordt gemaakt.

4. Conclusies en advies

Het geheel aan onderzoeksbevindingen overzien herkennen we in de heer Voorbeeld op dit moment meer een *projectadviseur of (technisch) consultant* dan een *projectmanager*. Dit wil niet zeggen dat hij projectmanagementtaken niet kan vervullen maar ons inziens is daarbij ondersteuning van, of aansturing door een (senior) projectmanager wel nodig wanneer:

- een project te complex/veelomvattend en te omvangrijk wordt;
- een project in sociaal opzicht te complex wordt en veel vraagt van organisatie- en omgevingssensitiviteit;
- een project hogere eisen stelt aan (schriftelijke) taalvaardigheid.

Een functie die omschreven kan worden als *junior projectmanager of assistent projectmanager* kan ons inziens een opstap zijn in een traject richting (senior) projectmanager voor de langere termijn.

Vanuit het assessment kunnen als aandachts- en ontwikkelpunten worden meegegeven:

- Ontwikkelen van meer flexibiliteit in communicatiestijlen in het algemeen en situationeel-leidinggevende (sociale) vaardigheden in het bijzonder.
- Ontwikkelen van zijn schriftelijke uitdrukingsvaardigheden, toegepast op de werksituatie (bijvoorbeeld: schrijven van projectvoorstellen of -plannen).
- Ontwikkelen van een meer zorgvuldige/nauwgezette stijl van werken.

Voor vragen over deze rapportage kan uiteraard contact worden opgenomen met ondertekenend assessor/adviseur.

Tot slot wensen wij de heer Voorbeeld veel succes in zijn verdere loopbaan.

de heer A. Werst
assessor/adviseur