

Development

Profielscan

De profielscan is een snelle en doeltreffende methode die kan ingezet worden bij onboarding en interne doorstroom. Aan de hand van een onderbouwd verslag krijg je inzicht in de sterktes, ontwikkelpunten, motivatoren, stressoren en loopbaanverwachtingen van je kandidaat.



Vlot in te plannen



Second opinion van een expert



Helder zicht op kandidaat

Proces



Indicatieve tijdsinvestering kandidaat
3 uur

Leiderschapscan

De leiderschapscan is een online tool waarmee je leiderschapspotentieel meet én coacht aan de hand van reële werksituaties in een bedrijfscontext (m.b.v. Pinsight®). Zo krijg je een duidelijk zicht op de competenties en groeipunten en laat je je medewerkers evolueren naar de juiste functie.



Ontwikkelinformatie via app



Realistische context



Volledig online

Proces



Indicatieve tijdsinvestering kandidaat
5 uur

Oriënteringscenter

Het oriënteringscenter biedt medewerkers de mogelijkheid om stil te staan bij hun loopbaan. Via een doordacht proces, diverse vragenlijsten, oefeningen en gesprekken geeft het inzicht in de motivatie en drijfveren van de medewerker, de persoonlijkheid, talenten én loopbaanoriëntatie. Het is een manier om loopbaankeuzes van medewerkers te faciliteren in functie van interne mobiliteit en talentmanagement.



Effectieve interne mobiliteit



Faciliteert interne dialoog



Zorgt voor een kompas

Proces



Indicatieve tijdsinvestering kandidaat
10 uur

Development center

Met een development center krijgt de kandidaat een beter inzicht in eigen competenties en ontwikkelpunten. Naast het inzetten van simulatieoefeningen, een aangepaste testing en een ontwikkelingsgericht interview worden ook reflectie opdrachten en feedback gebruikt om het leerinzicht te maximaliseren. Het rapport vormt de basis voor een persoonlijk ontwikkelplan.



Ontwikkelingsgerichte aanpak

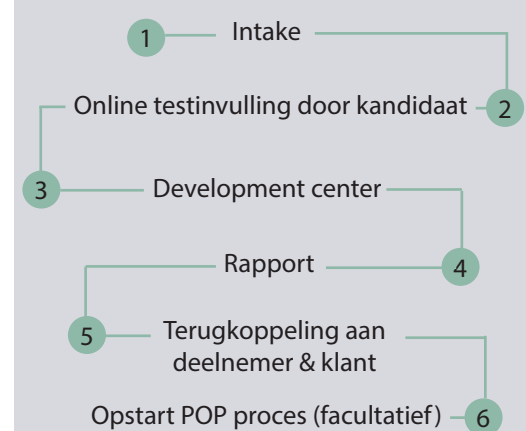


Basis voor POP



Leerproces met individuele coach

Proces



Indicatieve tijdsinvestering kandidaat
6 uur

Assessment

Testing

Via een beknopt aantal online psychotechnische testen, zoals cognitieve testen, vaardigheidstesten en persoonlijkheidsvragenlijsten, krijg je meer informatie over de basisvaardigheden en persoonlijkheid van je kandidaat. Zo ondersteun je het beslissingsproces.



Indicatieve tijdsinvestering kandidaat
2 uur

Psychotechnische screening

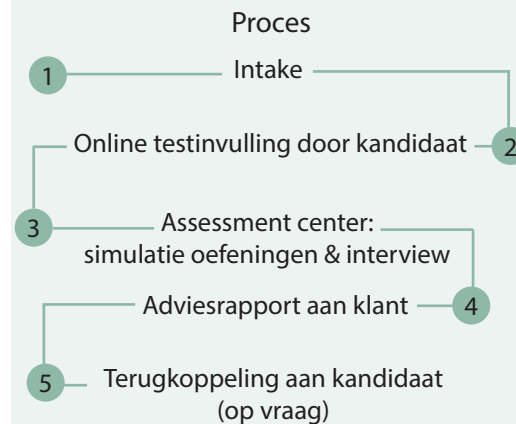
De psychotechnische screening combineert een testing met een interview. De focus ligt op de persoonlijkheid, de cognitieve vaardigheden en de skills van de kandidaat.



Indicatieve tijdsinvestering kandidaat
4 uur

Assessment center

Het assessment center meet competenties. Het geeft inzicht in motivatoren en ambities van de kandidaat, en de match met de organisatiecultuur/het team. Dat gebeurt aan de hand van simulatieoefeningen, een competentiegericht interview, persoonlijkheids- en redeneertesten. Sterktes en groeipunten worden in kaart gebracht, en er wordt een duidelijk advies meegegeven.



Indicatieve tijdsinvestering kandidaat
6 uur