



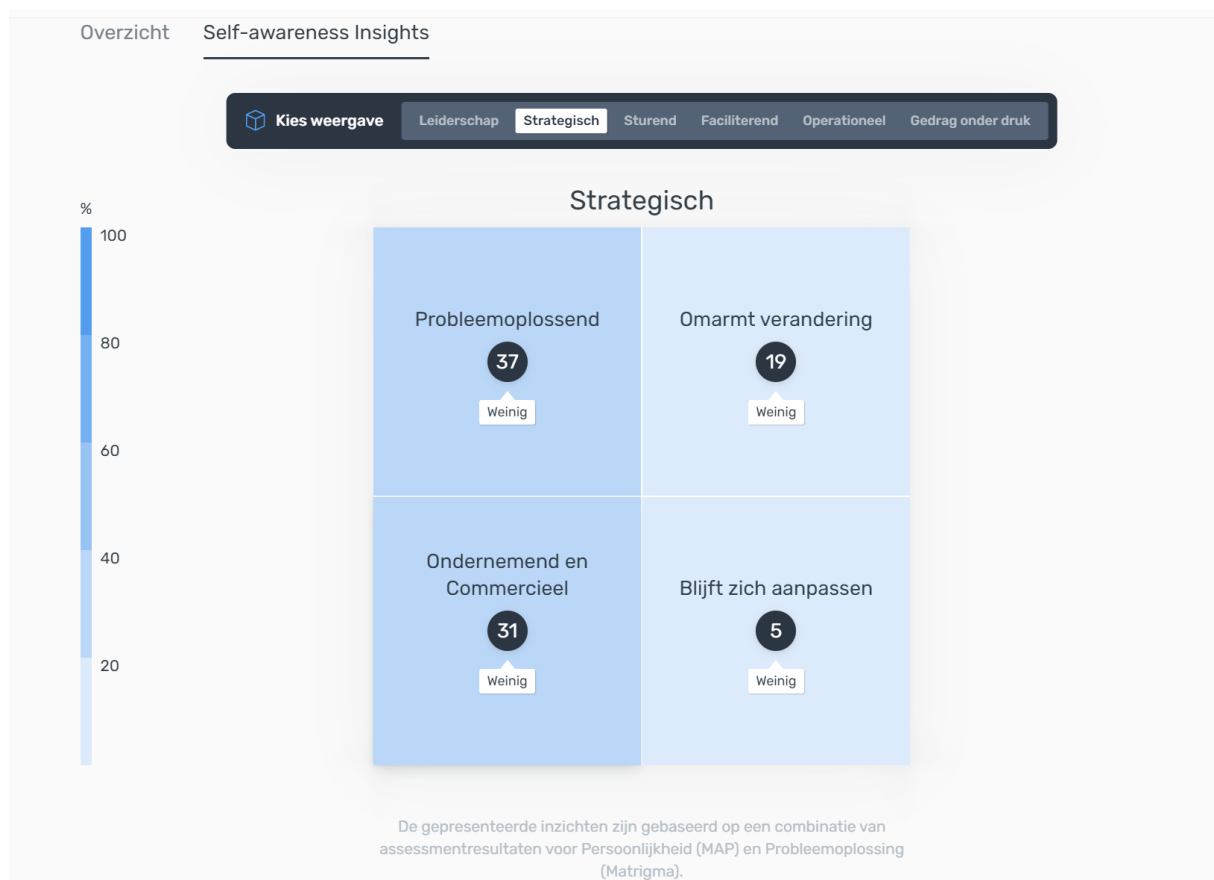
# Self-awareness Insights (SAI) en ontwikkelingsdoelen.

# Self-awareness Insights (SAI) en ontwikkelingsdoelen.

Binnen de Development module van het Assessio platform heb je, als medewerker, de mogelijkheid een assessment te maken om hiermee inzichten te krijgen in je aanleg en dit te gebruiken als input voor je ontwikkeling. Deze inzichten noemen wij Self-awareness Insights (SAI).

Een persoonlijk SAI-overzicht is bedoeld om inzichten op ontwikkeling te ondersteunen. Het geeft antwoord op de vraag op welke competenties iemand zich kan ontwikkelen en tips over de wijze waarop. SAI toont aanleg met behulp van twee wetenschappelijke assessments: MAP, een persoonlijkheidsvragenlijst van 20-40 minuten en Matrigma, een logisch redeneertest van 12 minuten.

De SAI geeft een holistisch inzicht in individuele aanleg; alle competenties die beschikbaar zijn in het zero-talent-waste Assessio Platform worden weergegeven. Op die manier komen sterke- en ontwikkelpunten aan het licht en kunnen medewerkers op basis van hun aanleg en talenten worden ingezet. In tegenstelling tot de beperkte kijk van een specifiek functieprofiel.



SAI geeft dus inzichten in aanleg (voor competenties), waardoor bewustwording van deze aanleg ontstaat hetgeen ervoor kan zorgen dat gedrag in de praktijk herkend



wordt en, indien nodig/gewenst, aangepast kan worden. Het geeft aan welk gedrag (behorende bij de competentie) meer of juist minder natuurlijk/vanzelfsprekend is. En toont hiermee aan hoe waarschijnlijk het is dat een persoon dit gedrag gaat laten zien.

Het feit dat bepaald gedrag minder vanzelfsprekend is, betekent echter niet dat dit gedrag niet vertoont kan worden. Het zal wel meer moeite kosten om het gedrag te laten zien en vol te houden. Zo kan iemand, die van nature niet zo van het plannen en structureren is, geleerd hebben om Excel, lijstjes en kleurschema's in de agenda te gebruiken om te plannen en te structureren.

Wat voor een persoon natuurlijk is, is meestal gemakkelijker om te doen. Maar dat betekent ook weer niet dat je automatisch dat gedrag vertoont. Het betekent slechts dat het minder aandacht en inspanning/energie vereist om je daarin te ontwikkelen. Een persoon met veel aanleg voor plannen en structureren hoeft dus niet altijd bezig te zijn met alles te plannen en te structureren. Ook deze persoon kan een dubbele afspraak maken of juist vergeten zijn. Het betekent wel dat het niet zo veel moeite zal kosten om de zaken te plannen en structureren als dit gewenst of noodzakelijk is.

Dit inzicht in aanleg kan vervolgens, al naar gelang het gedrag essentieel is voor een functie, gebruikt worden om de ontwikkeling in gang te zetten.

Is het gedrag behorende bij een competentie belangrijk, dan is het verstandig hier aandacht aan te schenken. Is dit niet het geval, dan is het wellicht een idee hier geen aandacht aan te besteden omdat het niet direct bijdraagt aan de effectiviteit van de medewerker. Het is soms dus helemaal niet erg als een medewerker minder aanleg heeft voor een competentie.

## Hoe gebruik je SAI?

Met behulp van SAI komt een medewerker meer te weten over aanleg en hoe dit te gebruiken om gedrag te ontwikkelen. Er worden inzichten gegeven in competenties op de volgende domeinen: Leiderschap, Strategisch, Sturend, Faciliterend en Operationeel. Ook wordt het risico op Gedrag onder druk in kaart gebracht. Iedere medewerker krijgt een holistisch inzicht en heeft dus informatie over alle competenties.

Betreft het ontwikkeling voor een leidinggevende rol, dan geven de vier domeinen binnen Leiderschap in het bijzonder interessante informatie.

Assessio adviseert te starten met focus op competenties waarvoor al enige (gemiddelde) aanleg is. Hier is immers het snelst resultaat op te boeken (en dus ontwikkeling op door te maken) hetgeen motiverend werkt om verder te gaan. Wanneer er gestart gaat worden met ontwikkeling op competenties waar weinig aanleg voor is, dan zal dit veel tijd en moeite kosten en wellicht ook gepaard gaan met de nodige tegenslag en teleurstelling. Dit is, in het kader van ontwikkelen, minder gewenst.

Logischerwijze dus eerst focussen op de competenties die belangrijk zijn voor de functie, dan kijken naar de competenties waarop gemiddelde aanleg is en dan pas op de competenties waar minder aanleg voor is. Omdat we hier spreken over aanleg, en niet over gedrag, kan het dus ook zinvol zijn voor medewerkers die hoog scoren



om te kijken of er nog (verder) te ontwikkelen valt. Misschien is er namelijk wel aanleg, maar wordt hier nog weinig of geen gebruik van gemaakt.

Scores binnen SAI variëren van 1 tot 100 – net zoals binnen de Recruitment module - en geven aan of bepaald gedrag ‘weinig’, ‘optimaal’ of ‘te veel’ vertoond zal worden. Let op dat dit niet hetzelfde is als goed of fout. Er zit geen waardeoordeel in de SAI, want slechts de functie/context bepaald of gedrag gewenst is. Gedrag is gemakkelijker te ontwikkelen wanneer de score op de competentie, en daarmee dus de aanleg, hoger is.

## Ontwikkelingsdoelen

Het Assessio platform biedt, per competentie, 3 tips om te ontwikkelen. Het zijn suggesties om aandacht aan te besteden en zo ontwikkeling op de competentie in gang te zetten. Het idee is om zo gebruik te maken van de natuurlijk aanleg, dan wel ander/nieuw gedrag uit te proberen, en te ervaren hoe dit voelt en wat dit oplevert. Door de tips vervolgens te bespreken met collega's of leidinggevende kan dat een versnelling aan de ontwikkeling geven. Assessio adviseert concrete afspraken (wie gaat wat doen en wanneer) te maken en voortgang bij te houden gedurende periodieke afspraken hierover.

Weinig

### Probleemoplossend ontwikkelingsuggesties

**Hoe kan ik het probleem en de context eromheen beter begrijpen? Wanneer ik met een moeilijk probleem word geconfronteerd, welke middelen kan ik dan gebruiken om me te helpen de uitdaging aan te gaan? Hoe kan ik ervoor zorgen dat ik de juiste strategieën gebruik en het grotere geheel zie als het gaat om het oplossen van problemen?**

**ONTWIKKELINGSDOEL TOEVOEGEN**

#### Tip #1 - Brainstorm en mindmap problemen samen met anderen

- Gebruik brainstorm- en mindmapping-technieken om gezamenlijk problemen op te lossen.
- Verzamel een diverse groep mensen en besteed een vaste hoeveelheid tijd aan het bedenken van mogelijke oplossingen.
- Probeer een visuele weergave van het probleem te maken met relevante gegevens, om te helpen je ideeën te ordenen.

#### Tip #2 - Deel complexe problemen op in kleinere taken

- Maak tijd vrij voor uitdagende probleemoplossende taken. Splits complexe

In het Assessio platform is het ook mogelijk een ontwikkelingsdoel te kiezen en deze toe te voegen aan het onderdeel 'Ontwikkelingsdoelen' van de development module. Deze ontwikkelingsdoelen, waarbij gebruik wordt gemaakt van SAI en (indien van toepassing) inzichten uit Leadership Feedbacksessies, helpen je om concrete afspraken met jezelf te maken over wat je precies gaat doen om de groei in vaardigheden te volgen. Door, per competentie en ontwikkelingsdoel, concrete en duidelijke acties te benoemen is het mogelijk om direct aan de slag te gaan om stappen te zetten richting de gewenste ontwikkeling.





## Ontwikkelingsdoel toevoegen

Voeg deze competentie toe aan jouw Ontwikkelingsdoelen pagina.

Daarna kun je acties kiezen en deze beheren.

## Competentie

## Probleemoplossend

### Ontwikkeldoel

Verbeteren van het vermogen om complexiteit, innovatie en een strategisch perspectief aan te pakken.

### Gewenste uitkomst

Ik wil het vermogen ontwikkelen om de bredere context van problemen te zien en proactief met oplossingen om te gaan.

ANNULEREN

## BEVESTIGEN

In het toegevoegde ontwikkeldoel heb je vervolgens de mogelijkheid om doelacties te kiezen. Concrete acties waarmee je direct aan de slag kan om je ontwikkeling mee vorm te geven. Zijn de voorgestelde acties echter onvoldoende passend dan is het mogelijk de AI-assistent te vragen om nieuwe acties te genereren. Zo zijn er altijd wel acties te vinden die passend zijn en die kunnen helpen om ontwikkeling in gang te zetten.

Doelacties  SELECTIE BEWERKEN

0/0 afgerond

Selecteer maximaal **drie** acties

ANNULEREN

**Brainstormen en samen met anderen problemen mindmappen:** Organiseer maandelijkse brainstormsessies met je team om lopende problemen te bespreken en mogelijke oplossingen te verkennen.



Bedenk minimaal twee nieuwe ideeën per sessie om de besproken problemen aan te pakken.

**Complexe problemen opdelen in kleinere taken:** Identificeer de belangrijkste componenten van een groot probleem en wijs teams toe om elk onderdeel aan te pakken.



Los binnen een maand 70% van subtaken op en bekijk de impact op het algehele probleem.

Een systematische aanpak om problemen te analyseren ontwikkelen: Gebruik een standaardprocedure voor probleemanalyse, inclusief stappen voor het verzamelen en evalueren van gegevens.



Pas deze aanpak het komende kwartaal toe bij grote probleemoplossende inspanningen.



Meer acties toevoegen

Gebruik AI Assistent om nog drie acties te genereren.

## ACTIES GENEREREN

