

De Talent Navigator



**LTP. Maakt organisaties
veranderkrachtig**



Waarom een nieuw assessmentplatform?

Toegankelijke people analytics, veiligheid, innovatie en een intuïtieve gebruikservaring voor opdrachtgever en kandidaat. Dat is waar ons vernieuwde state-of-the-art assessmentplatform voor staat!

- Kandidaten ervaren een soepele ervaring in een beveiligde omgeving met strak design en veel grafische en gemakkelijk leesbare weergaves. Assessments zijn persoonlijk en vertrouwelijk, daarom zijn privacy en databeveiliging altijd als uitgangspunt genomen bij de ontwikkeling van dit vernieuwde platform.
- Onze vragenlijsten zijn aangepast naar de meest recente wetenschappelijke inzichten. Ook zijn de vragenlijsten ingekort, waardoor de deelnemerservaring is geoptimaliseerd.

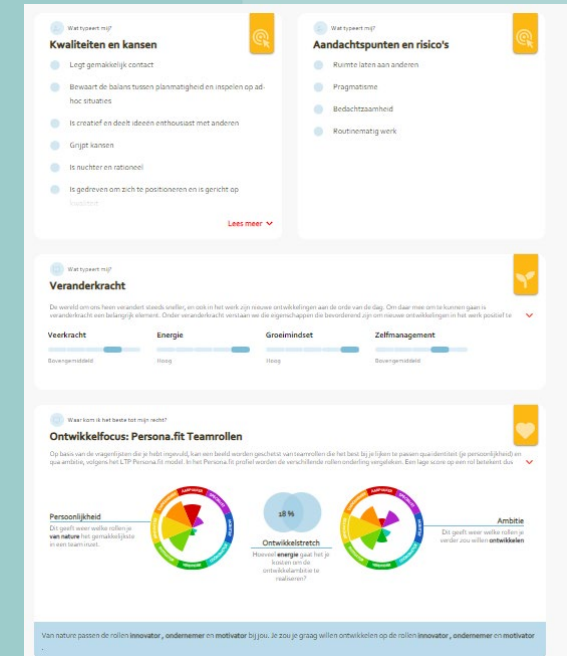




Digitale grafische weergave

- ✓ Grafisch & eenvoudig rapport
- ✓ Meer uitleg? Doorklikken per onderdeel.

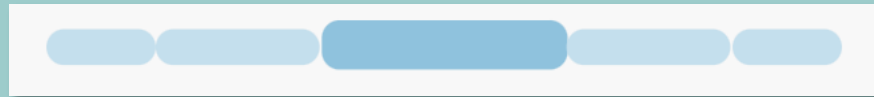
Strakke vormgeving, een compacte & begrijpelijke inhoud staan centraal in de nieuwe LTP rapporten. Ben je meer grafisch ingesteld, dan heb je veel aan de nieuwe figuren in onze weergaves. Mocht je toch ook graag tekst & uitleg wensen, dan kun je doorklikken op elk onderdeel om meer uitleg en toelichting te krijgen over de rapportonderdelen. Natuurlijk zijn onze adviseurs ook altijd bereikbaar in het geval er vragen zijn over de interpretatie van onze rapporten.





Nieuwe scoring

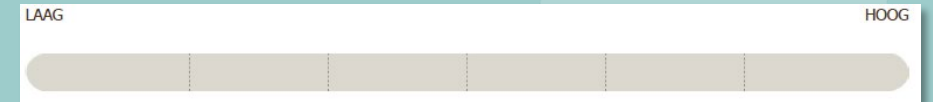
NIEUW



Vijfpuntsschaal

Midden schaal = 3

OUD



Zevenpuntsschaal

Midden schaal = 4

Nieuwe scores vergelijken met oudere assessments?
Vuistregel: Bij de nieuwe schaalscore moet je 1 punt optellen om de oude schaalscore te krijgen.

Er vallen dus iets meer (+-3%) van de assessments in de buitenkant (score 1 of 5) van de schaal.



Nieuwe scoreverdeling vijfpuntsschaal

De schaalscores op de persoonlijkheidstesten en de capaciteitentesten zijn aangepast naar een vijfpuntsschaal. Zie hieronder de nieuwe verdeling hiervan.

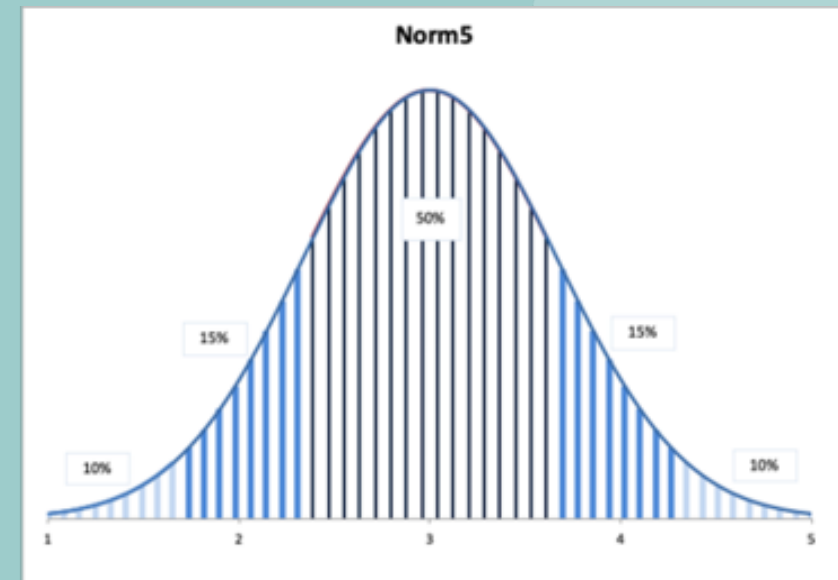
1 = ≤ 1.66 (10%)

2 = 1.67 – 2.33 (15%)

3 = 2.33 – 3.67 (50%)

4 = 3.67 – 4.33 (15%)

5 = ≥ 4.32 (10%)



Hoge en lage scores komen relatief weinig voor





Nieuwe scoring competenties



Categorie	Nederlands	Engels
1	Bijna niet aanwezig	Hardly present
2	Enigszins aanwezig	Slightly present
3	Aanwezig	Present
4	Sterk aanwezig	Strongly level
5	Zeer sterk aanwezig	Very strongly present



Aanpassingen benamingen schalen

Aanpassing

- Werkstijlen: Na onderzoek is besloten de schaal 'Doelgerichtheid' achterwege te laten.

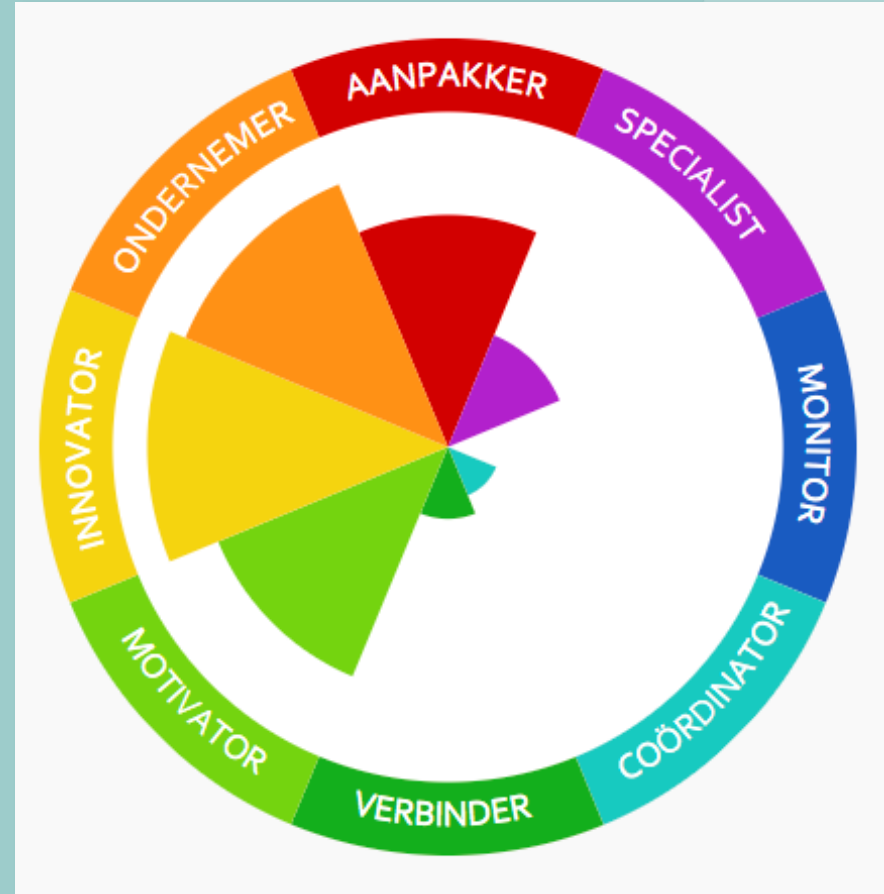
Nieuwe naam

- Drijfveren: Behoefte aan macht (vroeger behoefte aan invloed)
- Beïnvloedingsstijlen: Sociaal Handig (vroeger manipulatief)



Aanpassingen benamingen rollen

- Controleur: Monitor (nieuw)
- Expert: Specialist (nieuw)
- Inspirator: Motivator (nieuw)





Rollen: Focus op ontwikkeling

- ✓ Persoonlijkheid vs. Ambitie
- ✓ Klik door voor meer info

Hét stimuleren van het ontwikkelgesprek. Inzicht in hoe iemand van nature is en waar iemand naartoe zou willen ontwikkelen. Persoonlijkheid wordt afgezet tegenover ambitie. Door verder te klikken op de digitale weergave krijg je meer uitleg over de rollen.

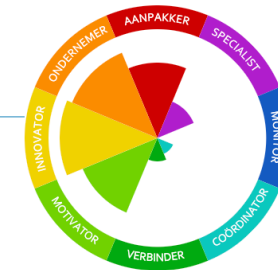
Ontwikkelfocus: Persona.fit Teamrollen

 Cultuur fit

Op basis van de vragenlijsten die je hebt ingevuld, kan een beeld worden geschetst van teamrollen die het best bij je lijken te passen qua identiteit ✓

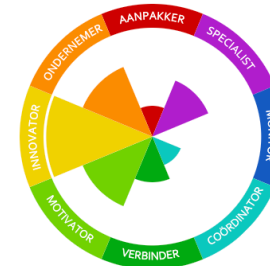
Persoonlijkheid

Dit geeft weer welke rollen je **van nature** het gemakkelijkste in een team inzet.



Ambitie

Dit geeft weer welke rollen je verder zou willen **ontwikkelen**





Aanpassingen vragenlijsten

Waardenvragenlijsten:

Is uit de weergave gehaald, gezien dit een lastige vragenlijst is die soms lijkt tegen te spreken als je niet zo gewend bent om de vragenlijsten te interpreteren. De waardenlijst blijft aanwezig in het testprogramma om inzicht te blijven geven in onderdelen als rolvoorkeuren en de cultuurfit.

Werkmotieven:

Is vervangen door motieven (Behoeftte aan acceptatie, behoefte aan invloed, behoefte aan prestatie en behoefte aan autonomie).

Werkvoorkeuren:

Na analyse van onze vragenlijsten is gebleken dat andere vragenlijsten en de weergave in de voorkeursrollen meer inzicht en waarde bieden en tevens meer worden ingezet. Ook is deze vragenlijst verouderd. Vandaar dat deze vragenlijst uit het programma van de Talent Navigator is gehaald

Beïnvloedingsstijlen:

Toegevoegd aan het assessment. Vaak heeft men voor het bereiken van persoonlijke doelen, anderen nodig. In zijn algemeenheid heeft iedereen zo zijn eigen manier om anderen te beïnvloeden zodat bepaalde doelen gerealiseerd kunnen worden. Met deze vragenlijst wordt gemeten welke toolkit iemand hiervoor in huis heeft.



Talent Navigator: Ontwikkelbaarheid

Van elke competentie wordt teruggekoppeld in welke mate die ook te ontwikkelen is:

- Moeilijk ontwikkelbaar
- Ontwikkelbaar
- Goed ontwikkelbaar

Met een toelichting op de ontwikkelbaarheid van een competentie en wat gemakkelijk en minder gemakkelijk te ontwikkelen is.

Aansturen



Ontwikkelbaar: Essentieel bij de competentie '(aan)sturen' is het richting en sturing geven aan mensen en processen. Ook de wijze van communiceren en een taakgerichte houding spelen een rol. Deze zaken hebben te maken met vaardigheden en zijn goed te ontwikkelen. De ontwikkelbaarheid is ook voor een deel afhankelijk van persoonskenmerken, zoals bijvoorbeeld evenwichtigheid, dominantie en inlevingsvermogen. Deze kenmerken zijn lastiger te ontwikkelen.



Talent Navigator: Zelfreflectie

Het online ontwikkelassessment helpt de deelnemer om stil te staan bij de eigen ontwikkeling. Een nieuw onderdeel in de Talent Navigator is dan ook de mogelijkheid van het zelf reflecteren op de assessmentresultaten. Zo wordt de deelnemer gestimuleerd om actief aan het werk te gaan met de eigen ontwikkeling. De volgende hoofdvragen worden getoond in het rapport:

- Wat typeert mij?
- Hoe kom ik het beste tot mijn recht?
- Wat geeft mij energie?
- Hoe kan ik mij verder ontwikkelen?