

Time To Grow Assessment Centers bestaan grotendeels uit realistische, kritische praktijksimulaties waarin deelnemers uitgenodigd worden op actieve wijze hun vaardigheden en talenten te tonen. Ons uitgangspunt hierbij gaat verder dan het klassieke principe 'gedrag voorspelt gedrag'. Wij gaan uit van iemands *handelen* als beste voorspeller. Handelen omhelst naast gedrag ook het achterliggend interne mentale proces. Wij maken geen algemeen psychologische analyse, maar zijn erop gericht doeltreffendheid, concrete resultaten en effectiviteit van het handelen van iemand in kaart te brengen. In voor iedereen begrijpelijke taal en direct toepasbaar.

INHOUDELIJK FUNDAMENT

Menselijk handelen is altijd doelgericht. Geconfronteerd met dagelijkse gebeurtenissen of met uitzonderlijke omstandigheden wordt bewust of onbewust 'bepaald' wat te bereiken. Dit is een mentaal proces (het kiezen van een handelingsdoel- en strategie op basis van opvattingen, ervaringen, waarden & normen, etc.) dat zichtbaar wordt door de daaruit voortvloeiende acties en gedrag.

AANPAK TIJDENS HET ASSESSMENT

Voorafgaand aan elke praktijksimulatie vragen wij de deelnemer naar doelen, aanpak en scenario's. Vervolgens observeren wij gedrag en het resultaat/effect. Na afloop wordt in kaart gebracht wat is waargenomen, wat gedaan is en wat er is bereikt. Dit maakt deelnemers bewust van hun -vaak onbewuste- gedrag en dit geeft inzicht in zelfreflectief/lerend vermogen. Zowel gedrag als onderliggende persoonlijkheidsaspecten worden scherp in beeld gebracht.

DEELNEMERS ALS ACTIEVE PARTNERS

Deelnemers worden benaderd als een actieve partner. Er is alle aandacht voor de manier waarop tegen de situaties aangekeken wordt en er wordt ruim gelegenheid geboden om acties en beslissingen toe te lichten. Met deze aanpak komen wij uiteindelijk niet alleen tot een natuurgetrouw beeld, maar garanderen wij bovendien kwaliteit, acceptatie en concrete toepasbaarheid van de resultaten.



VIERTYPEN ASSESSMENT CENTERS

Selectie assessment

Doel is het vaststellen van geschiktheid voor een **specifieke functie** en een benoeming **op korte termijn**.

Potentieel assessment

Doel is het in kaart brengen van **potentiële toekomstige geschiktheid voor een specifieke functie** of functiegroep en een (middel)lange termijn benoeming.

Development center

Doel is het uitbrengen van een **advies ter ondersteuning van professionaliseringsbeslissingen**. Dit kan bijvoorbeeld gebruikt worden bij het inrichten van een coachingstraject of het gericht kiezen voor specifieke trainingen/cursussen.

Careercenter

Doel is het in kaart brengen van **persoonlijke kwaliteiten, valkuilen, kenmerken en aspiraties**. Op basis hiervan wordt een advies gegeven over passende loopbaanrichtingen en werkcontexten.

