

**Bevindingen potentieelonderzoek
gehouden op 21 mei 2015**

De heer J. van Heijst

PERSOONLIJK EN VERTROUWELIJK

Kandidaat : **De heer J. van Heijst**

Geboortedatum : **13 augustus 1965**

Opdrachtgever : **Stadsbeheer**

Dossiernummer : **15/102/VB**

Vraagstelling en toelichting op het onderzoek

Vraagstelling

De heer Van Heijst heeft weinig opleiding genoten en hij schrijft dat toe aan dyslexie. Op dit moment is zijn formele functie die van medewerker begraven bij het Crematorium Rotterdam Hofwijk. Dit is een baan in functieklassse 4. In deze functie verrichtte hij allerlei praktische werkzaamheden bij het crematorium. Hij werkt nu echter niet, door ziekte en een arbeidsconflict met zijn werkgever. Hij is inmiddels 25 jaar in dienst van de gemeente Rotterdam.

De heer Van Heijst heeft altijd het idee gehad meer aan te kunnen dan zijn functie van hem vroeg. Daarnaast is hij in zijn privé leven veelal maatschappelijk betrokken. Hij is clown voor ernstig zieke kinderen en is verantwoordelijk voor de organisatie van een aantal maatschappelijk betrokken projecten, al dan niet vanuit een stichting. In deze projecten organiseert hij evenementen, maakt hij contact met lastige doelgroepen en werft hij sponsors. Omdat hij moet uitzien naar een nieuwe functie en hij graag een objectieve schouw van zijn talenten en capaciteiten wil laten maken, is dit potentieelonderzoek aangevraagd.

Concreet beslaat de vraagstelling voor dit onderzoek de volgende aspecten:

1. Welke capaciteiten zijn in potentie aanwezig?
2. Wat zijn de kwaliteiten van de heer Van Heijst?
3. Is er sprake van aandachts- of ontwikkelpunten?
4. In welke richting kan de loopbaan zich het beste vervolgen?

Programma

Om deze vragen te kunnen beantwoorden is gekozen voor een programma, bestaande uit onderstaande testonderdelen:

- een intakegesprek
- een aantal persoonlijkheidsvragenlijsten
- cognitieve capaciteitentests
- loopbaanvragenlijsten
- een rollenspel
- overige praktijkopdrachten (een notitie en een planningsopdracht)

Normgroep

De in deze rapportage beschreven resultaten zijn alle tegen de voor dit onderzoek gerichte norm afgezet. Voor deze vraagstelling betreft dit een mbo-normgroep.

Beroepscode

Het onderzoekstraject en de totstandkoming van de rapportage vinden plaats volgens de beroepscode van het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP). De voor dit onderzoek verantwoordelijke adviseurs voldoen aan de kwalificaties van psycholoog NIP.

Cognitieve vermogens

	onvold.	matig	vold.	goed	sterk
Werk- en denkniveau (mbo)			X		
<p>Als onderdeel van de vraagstelling is de heer Van Heijst een cognitieve capaciteitentest voorgelegd. Deze bestaat uit vier onderdelen. Zijn algemene score ligt precies op het mbo-gemiddelde. Relatief de sterkste prestatie behaalt hij op de subtest voor het abstractievermogen. Dit impliceert dat hij de consequenties van besluiten goed kan overzien en redelijk goed overzicht kan bewaren. Zijn cijfermatig inzicht ligt daarbij op een hooggemiddeld mbo-niveau. Zijn score op het testonderdeel logisch redeneervermogen ligt op precies het mbo gemiddelde. Dit impliceert dat hij meestal soepel logische verbanden waarneemt en kan praktisch kan 'doordenken'. Zijn minst sterke onderdeel is het verbaal analytisch vermogen, met een score aan de onderkant van het mbo-gemiddelde.</p> <p>De beelden op de praktijkopdrachten ondersteunen bovenstaande beelden. Zo toont hij zich verbaal vaardig tijdens het rollenspel en blijkt hij de casuïstiek zich diepgaand eigen te hebben gemaakt. Hij blijkt vaardig in het aanbrengen van valide argumenten voor zijn standpunten en kan contact maken met de belangen van de andere partij. Hij brengt zijn standpunten soepel en helder naar voren. Zijn resultaat op de planningsopdracht ligt aan de onderkant van het mbo-gemiddelde. Uit de notitie blijkt dat hij moeite heeft om zijn gedachten gestructureerd en grammaticaal foutloos op papier te zetten.</p> <p>De heer Van Heijst is prima in staat om op een mbo werk- en denkniveau te functioneren.</p>					
Testonderdelen*	onvold.	matig	vold.	goed	sterk
Logisch redeneervermogen			X		
Verbaal analytisch vermogen		X			
Cijfermatig inzicht			X		
Abstractievermogen				X	

**Toelichting op cognitieve capaciteitentests, zie bijlage*

Interpersoonlijke vermogens

Persoonlijke presentatie

De heer Van Heijst valt niet meteen met de deur in huis maar is wel iemand die snel aansluiting vindt en ter zake komt. Hij is in staat tot small talk, maar zal daarna toch wel snel tot het onderwerp komen dat hij graag wil bespreken. De heer Van Heijst is zeer sociabel: hij staat graag in contact met anderen en voelt zich ook snel op zijn gemak. Hij stelt zich doorgaans gelijkwaardig op en zal zich niet snel boven anderen plaatsten, maar komt zeker uit voor zijn mening. Hij is toegankelijk, benaderbaar en door zijn open, eerlijke en gelijkwaardige houding ontwapenend. Het gemak waarmee hij zijn standpunten kan brengen en zich actief kan inzetten in het contact voor een bepaald doel, maakt dat hij overtuigend en enthousiasmerend is. In verschillende situaties redt hij zich door zijn soepele verbale vaardigheden en improviseervermogen. Een enkele keer kan hij zelfs door teveel herhaling en het blijven inbrengen van standpunten voor zijn mening als te 'duwend' worden ervaren. Dit gezegd hebbende, is hij zelden dominant of overheersend.

Contacthouding

Samenwerken en in contact staan met anderen is echt aan de heer Van Heijst besteed. Hij is zeer dienstverlenend ingesteld, dat wil zeggen dat hij het prettig vindt om iets voor een ander te doen. Daarnaast beschikt hij over geduld met anderen en inlevingsvermogen ten aanzien van de gevoelens en emoties van anderen. Hij voelt zich niet snel aangevallen door een ander en probeert op zo goed mogelijke wijze iets voor een ander te doen. Tevens maakt hij contact met andermans emoties als die duidelijk naar voren komen. Dit maakt hem iemand met de-escalerende vermogens. In zijn profiel komt een sterke maatschappelijke betrokkenheid terug. Hij heeft sympathie voor de zwakkeren in de samenleving en zet zich graag in om voor hen iets te doen. Als collega is hij iemand die zich vaak flexibel opstelt; hoewel hij een duidelijke mening heeft, zet hij de verhoudingen onderling niet graag op scherp en beweegt hij met anderen mee om aan hun doelstellingen tegemoet te komen.

Persoonlijke vermogens

Werkhouding

Betrokkenheid en nieuwsgierigheid kenmerken de werkhouding van de heer Van Heijst het meest. Hij heeft geen behoefte aan strakke structuur, het gaat er voornamelijk om dat resultaten behaald worden en plannen goed doordacht. Hij komt meestal weloverwogen naar voren op het werk en geïnteresseerd wanneer het gaat om het genereren van nieuwe of alternatieve, praktische oplossingen voor problemen. Aan de andere kant, waaneer zijn hart er niet echt in ligt en taken ook morgen af kunnen, zal hij zichzelf niet snel onder druk zetten om een maximale prestatie te behalen. Voldoende is dan ook goed genoeg.

Sensitiviteit

Over het algemeen is de heer Van Heijst een rustige en emotioneel vrij stabiele man. Natuurlijk kan hij net als ieder ander last hebben van tegenslag en teleurstellingen. Maar net als ieder ander komt hij hier weer redelijk bovenop. Hoewel hij zelden agressief zal zijn, is hij voldoende sociaal weerbaar. Als men zijn grenzen ruim overschrijdt, komt hij in actie. Opvallend aan zijn profiel is dat hij zich eigenlijk onder de mensen relatief gezien zeer goed op zijn gemak voelt, en dat hij als hij alleen is ook wel eens wat neerslachtige gevoelens kan ervaren. Hij kan met name geraakt zijn door de hardheid van anderen en kan soms in de verleiding stappen om hier te weinig tegendruk aan te geven.

Loopbaanoriëntatie

Ter ondersteuning van de vraagstelling hebben wij tevens een loopbaanwaardenvragenlijst, beroepskeuzetest en prioriteitenschema in het programma opgenomen. In deze paragraaf treft u een nadere toelichting op de uitkomsten van dit deel van het onderzoek. Voor de bijbehorende overzichtstabel verwijzen wij u naar de bijlagen (pagina 9 en verder).

Loopbaanwaarden

Prestige en altruïsme zijn de belangrijkste loopbaanwaarden van de heer Van Heijst. Dat wil zeggen dat hij gemotiveerd wordt als hij een vooraanstaande positie kan vertolken waarbij hij gerespecteerd wordt om wat hij gepresteerd heeft. Daarbij doet hij graag iets voor anderen of de maatschappij. Dit zien wij ook terugkomen in zijn persoonlijkheid. Hij is een dienstverlenend ingestelde man die het prettig en motiverend vindt als hij anderen te hulp kan zijn.

Beroepsoriëntatie

Bovenstaande komt in de beroepskeuzetest tevens terug. Hij kent aan de sociale beroepscategorie de meeste interesse toe. Dat wil zeggen dat hij zich aangesproken voelt tot beroepen als sociaal werker, medewerker ombudsman of medewerker klantenservice. Ook jongerenwerker of onderwijzer vallen in deze categorie van banen.

Duidelijk is, als wij bovenstaande samenvatten, dat de heer Van Heijst een sociaal en dienstverlenend beroep ambieert.

Conclusie en advies

Welke capaciteiten zijn in potentie aanwezig?

De heer Van Heijst is in staat op op een mbo-niveau te functioneren. Hij zal vermoedelijk daarbij een goede doorgroei op de werkvloer kunnen laten zien. Schriftelijke vaardigheden zijn minder sterk ontwikkeld.

Wat zijn de kwaliteiten van de heer Van Heijst ?

Persoonlijke presentatie

- energiek;
- sociabel;
- toegankelijk;
- sluit makkelijk aan bij anderen;
- overtuigingskracht.

Contacthouding

- servicegerichte instelling;
- oog voor anderen;
- samenwerkingsgericht;
- inlevingsvermogen.

Werkhouding

- bedachtzame en weloverwogen organisator;
- pragmatisch;
- praktische vindingrijkheid;
- betrouwbaar.

Is er sprake van aandachts- of ontwikkelpunten?

Autonomie/ assertiviteit

De heer Van Heijst is iemand die zelfstandig kan werken, maar graag de samenwerking opzoekt. Hij deelt graag de verantwoordelijkheid met anderen en werkt graag samen. Hierbij kan hij momenten ervaren dat hij zich teveel laat beïnvloeden door zijn loyaliteit aan anderen. Het puur gaan voor eigen belang is voor hem nog wel eens lastig. Hoewel dit een deugd is, kunnen er situaties zijn waarbij hij te weinig van zich afbijt en te weinig voor zijn belang gaat. Dit speelt met name op als hij in anderen juist een bepaalde hardheid en competitiedrang treft. Soms kan hij de kracht van tegendruk wat onderschatten vanuit het adagium 'boos worden heeft geen zin'. Er kunnen momenten zijn dat het te lang duurt eer hij zich autonoom opstelt en duidelijk zijn grenzen stelt.

Schriftelijke vaardigheden

De heer Van Heijst schrijft niet makkelijk en vlot een stuk tekst. Hij schrijft zijn gedachten weinig gestructureerd en met behoorlijk wat grammaticale fouten op. Zijn dyslexie betekent

waarschijnlijk dat hij zijn eigen schrijven niet vlot kan teruglezen. Daarnaast is zijn opleiding van laag niveau, waardoor hij weinig stimulans en leermogelijkheden heeft gehad om dit te ontwikkelen. De vraag in welke mate dit ontwikkeld kan worden is lastig. Gezien zijn dyslexie een beperkende factor is, en onze expertise op dit specifieke gebied ontoereikend om hier verdergaande conclusies in te trekken, zijn wij terughoudend om hier uitspraken over te doen.

In welke richting kan de loopbaan zich het beste vervolgen?

Bezien wij de resultaten uit het onderzoek komen wij tot de volgende conclusies en aanbevelingen.

De heer Van Heijst laat in dit potentieel onderzoek zien goed uit de voeten te kunnen met klant-en/of burgercontact in een dienstverlenende functie op het mbo niveau. Dit is dan ook in algemene zin het uitgangspunt voor wat betreft een vervolgstap. Vanwege zijn belangstelling voor het sociaal maatschappelijke domein liggen functies in die sector voor de hand. Ook in het organiseren van evenementen met sociaal maatschappelijke doelen of uitgangspunten, zien wij voor de heer Van Heijst wel aanknopingspunten. Wij kunnen ons voorstellen dat hij bij een stichting of jongerenwerkinstantie een dergelijke functie kan bemachtigen. Ook binnen de gemeente biedt het jongerenloket wellicht geschikte functies. De functie van jongerencoach is er een waarvan wij denken dat die ook voldoende kan aansluiten.

In bredere zin zijn er nog voldoende opties binnen de gemeente Rotterdam. Men kan denken aan de functie van budgetconsulent bij MO, of in diverse baliefuncties, zoals bij de stadswinkel, de werkpleinen of als medewerker bij de ombudsman. Omdat hij wel het denkvermogen, maar niet de papieren heeft in de richting of het niveau dat deze functies vraagt, kan het gunstig zijn om alsnog een (deeltijd-)opleiding in een van de gekozen richtingen te doen. Ons advies is daarbij aansluiting te zoeken met een studiebegeleider over de mogelijkheden voor ondersteuning / aangepaste studeer of toetsvormen in het licht van zijn dyslexie.

Wij zijn terughoudend ten aanzien van het verbeteren van zijn schriftelijke vaardigheden. Het lijkt vooral raadzaam om hierbij voldoende hulp te organiseren in de vorm van collega's of bekenden die zijn schriftelijke werk kunnen bekijken. In het kader van solliciteren is het tevens raadzaam dat hij zijn brieven, cv en mails even laat controleren. Voor wat betreft het vergroten van zijn autonomie/assertiviteit kan een training in assertiviteit of persoonlijke effectiviteit al helpend zijn.

3 juni 2015

Namens het adviesteam,

De heer drs. V. Barink, psycholoog NIP, tevens relatiebeheer Stadsbeheer

Deze rapportage is slechts één jaar geldig waarbij de geldigheid zich bovendien beperkt tot de eerder genoemde vraagstelling.

Bijlagen

Toelichting op de cognitieve capaciteiten

Algemeen werk- en denkniveau

Wat betreft algemeen functioneren voldoen aan het voor de functie vereiste niveau. Waarbij ook het vermogen tot zien van grote lijnen (abstraheren) een belangrijk onderdeel vormt.

Logisch redeneervermogen

Test voor het logisch redeneervermogen en denksoepelheid. Dit resultaat geeft een indicatie voor het vermogen vraagstukken op een systematische wijze aan te pakken en te beredeneren. Ook geeft dit een indicatie voor het vermogen om praktische consequenties van bijvoorbeeld (beleids)voornemens te doorzien.

Verbaal analytisch vermogen

Test voor het verbaal analytisch vermogen. Op dit vermogen wordt een beroep gedaan bij het kritisch beschouwen van plannen of voorstellen en het toetsen op consistentie. Tevens geeft deze test een indicatie voor het gemak waarmee de kandidaat zich weet te verwoorden.

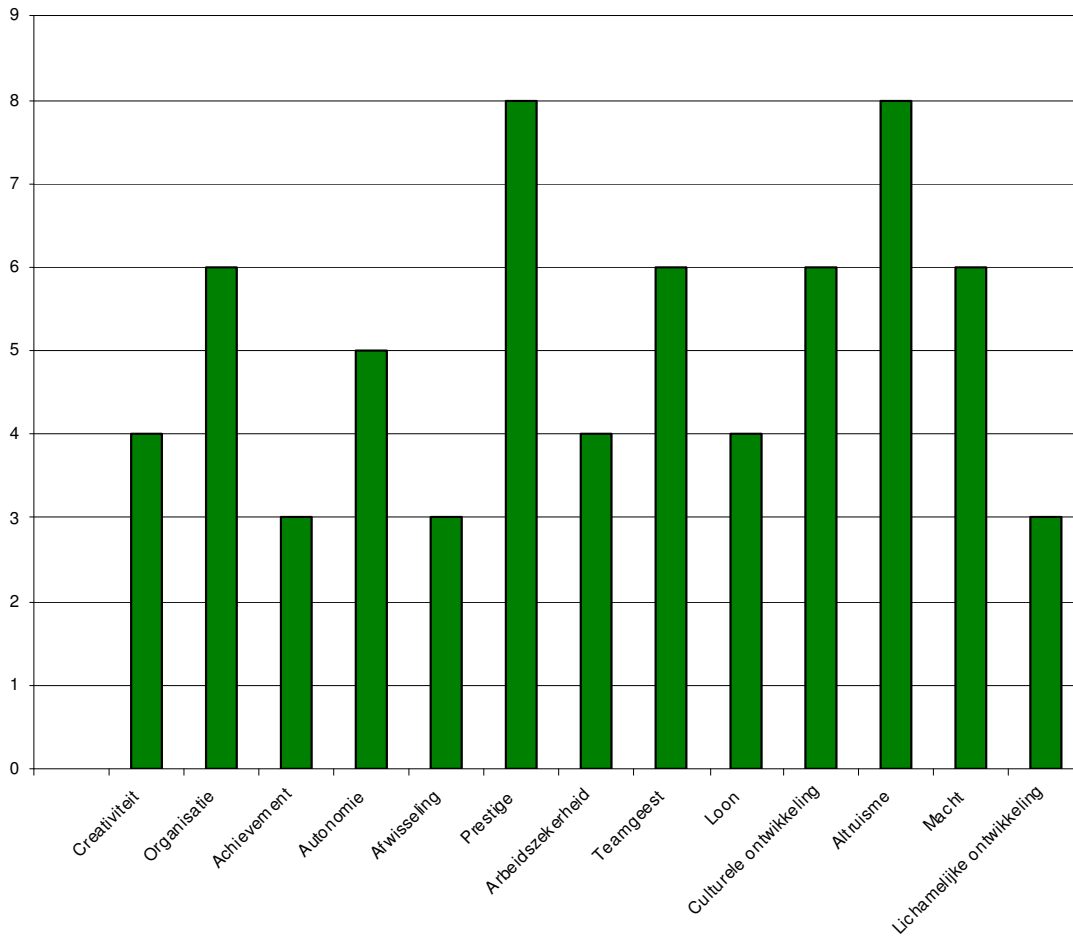
Cijfermatig inzicht

Test die het numerieke redeneervermogen meet. Deze test doet een beroep op het vermogen om het principe in een reeks getallen te ontdekken en is van belang om de kern uit financiële gegevens te halen.

Abstractievermogen

Test die een beroep doet op het abstractievermogen. Dit vermogen is van belang om in complexe situaties, waarin verschillende factoren een rol spelen, de consequenties van besluiten te overzien en overzicht aan te brengen. Dit resultaat geeft tevens een indicatie voor de flexibiliteit van denken en het vermogen vraagstukken van verschillende kanten te benaderen.

Loopbaanwaarden

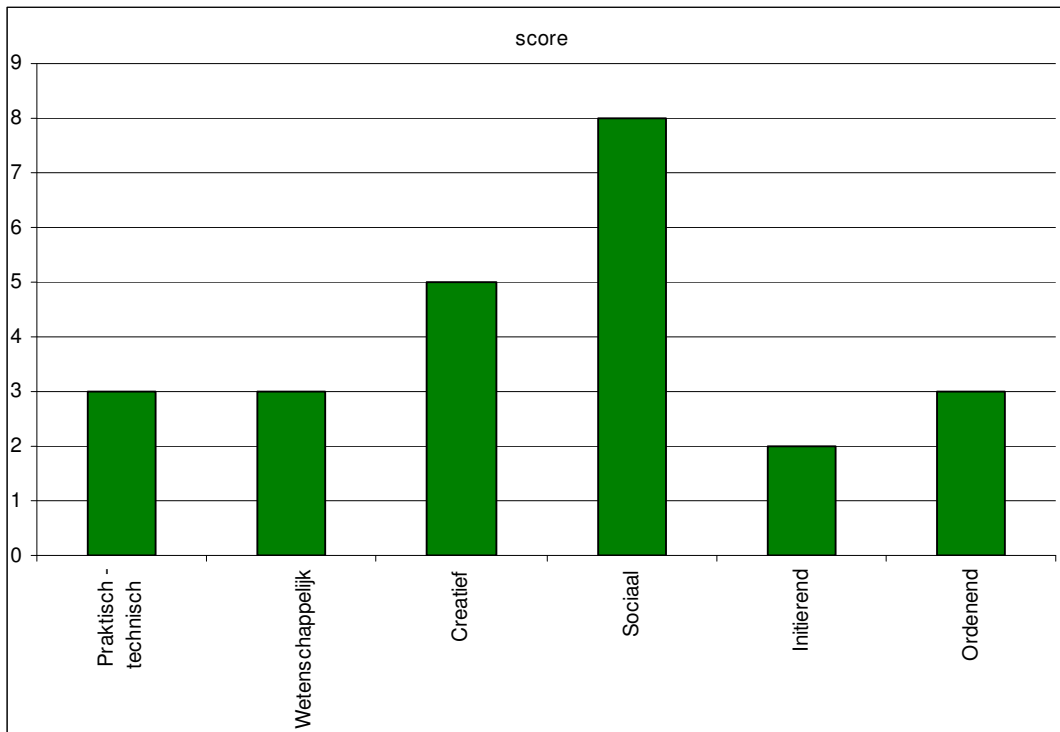


Toelichting op de Loopbaanwaarden

Anker	Toelichting
Creativiteit	Via het beroepsleven iets nieuws scheppen. Op zoek zijn naar het nieuwe, soms ook naar het onbereikbare. Graag grenzen verleggen. Men kan moeite hebben met het nauwgezet volgen van strakke procedures.
Organisatie	Voorkeur voor een functie die het toelaat om werkzaamheden of activiteiten te plannen en te coördineren. Dit kunnen eigen activiteiten zijn of activiteiten van anderen. Het accent ligt wel op het organiseren van de activiteiten van een groep.
Achievement	Voorkeur voor een functie waarin men van eigen prestaties op de hoogte gehouden worden. Veel belang hechten aan goede resultaten. Gewaardeerd willen worden vanwege hun prestaties. Taakgericht zijn.
Autonomie	Voorkeur voor een functie waarin het werk zelfstandig gepland en georganiseerd kan worden. Zelfstandig het werkritme kunnen bepalen. Niet graag onder rechtstreeks gezag werken.
Afwisseling	Voorkeur voor een functie waarin een grote diversiteit aan taken uitgevoerd kan worden. Het werk mag niet teveel routine bevatten. Vooral bij jonge mensen kan afwisseling ook het zoeken van variatie in de werkplek of in de contacten betekenen. Reizen en het ontmoeten van andere culturen zijn dan ook belangrijk.
Prestige	Voorkeur voor een functie die op de voorgrond plaatst en aanzien geeft. Dit aanzien kan voortkomen uit de geleverde inspanningen, de verkregen positie in de samenleving of statussymbolen. Mogelijk wordt er belang gehecht aan uiterlijke kenmerken van de positie, zoals een uniform of een titel.
Arbeidszekerheid	Voorkeur voor een stabiele betrekking. Een vaste baan maakt het mogelijk om een vast levenspatroon op te bouwen. Men wil dit patroon niet snel doorbreken. De regelmaat zorgt ervoor dat men niet zo vaak met spanningen wordt geconfronteerd en zo angstwekkende situaties vermeden kunnen worden. Waarschijnlijk pas een nieuwe baan gaan zoeken als de huidige betrekking bedreigd wordt.
Teamgeest	Graag in een kleine groepwerken, waarin de leden elkaar ondersteunen en elkaar stimuleren tot goede prestaties. Voorkeur voor projectwerk. De sociale controle die bij het werken in een hecht team hoort, heeft een stimulerend effect.
Loon	Een goed betaalde baan is zeer belangrijk. Een hoog loon geeft de mogelijkheid om het leven te leiden dat men wil.

Anker	Toelichting
Culturele ontwikkeling	Intellectueel geprikkeld willen worden. Over een brede interesse beschikken en het waarom achter de dingen willen weten. Het belangrijk vinden om de culturele bagage te vergroten.
Altruïsme	Het gevoel willen hebben iets te kunnen doen voor anderen of voor de maatschappij. Voorkeur voor dienstverlening en een functie zoeken met veel oog voor humane aspecten.
Macht	Invloed willen uitoefenen en zaken naar de eigen hand kunnen zetten. Het als aangenaam wanneer men anderen kan overtuigen dat hun aanpak efficiënter is.
Lichamelijke ontwikkeling	Het belangrijk vinden om een goed evenwicht te bereiken tussen lichaam en geest. Van beweging houden. Mogelijk heeft men een voorkeur voor functies die in de buitenlucht worden verricht.

Beroepsoriëntatie *



*) hoe hoger de score, des te sterker is de voorkeur

Toelichting op de termen in de beroepsoriëntatie

Voorkeuren	Toelichting
Praktisch - technisch	Technische beroepen of activiteiten, waarbij men met de handen moet werken of machines moet bedienen.
Wetenschappelijk	Beta-wetenschappelijke beroepen of activiteiten, ofwel gamma-wetenschappelijke beroepen voor zover objectieve gegevens geanalyseerd worden.
Creatief	Creatieve beroepen of activiteiten. Bij de meeste functies in het bedrijfsleven wordt het scheppende gecombineerd met een praktische toepassing.
Sociaal	Sociale beroepen of activiteiten, waarbij het steun bieden aan anderen belangrijk is.
Initiërend	Initiërende beroepen of activiteiten. Dit zijn functies die veel eigen initiatief en ondernemingsgeest vragen, zoals leidinggevende of commerciële functies.
Ordenend	Ordenende beroepen of activiteiten. Dit zijn functies waarin gegevens ordelijk verwerkt moeten worden of waarbij controles belangrijk zijn.