



Discovering Natural Latent Abilities
Expertisecentrum DNLA Nederland



VOV Consultancy

SOCIALE COMPETENTIES

DEELNEMERSEVALUATIE COMPACT

Tom Voorbeeld



Het DNLA-proces voldoet met betrekking tot het ontwerp van beroepsgeoriënteerde beoordelingen van geschiktheid, keuzemogelijkheden, samenstelling, uitvoering, verwerking, interpretatie van de procesresultaten alsook oordeelsvorming aan de kwalitatieve eisen van de DIN-norm 33430. De certificering is uitgevoerd door het Duitse Testinstituut voor service en kwaliteit en geregistreerd bij het 'Verband für die Akkreditierung von Zertifizierungsorganisationen e.V.' en geregistreerd onder nummer 801/19, geldig tot 18 maart 2024. De certificering is doorgevoerd door het Testinstituut voor service en kwaliteit te Bad Nauheim, op 18 maart 2019, met als auditor Prof. Dr. Walter Simon. De voorafgaande certificeringen zijn doorgevoerd door de volgende auditoren: Dipl.-Psych. H. Seibt, Dr. W. Jeserich, Prof. Dr. J. Deller.

Voor de berekening van de validiteiten zijn verantwoordelijk: Prof. Dr. Bo Ekehammar, DNLA: Technical Manual' by Ekehammar, Strasser & Bates 1993, "evaluate", Institute of Business Psychology and Evaluation, Universität Lüneburg, Institutsleitung Prof. Dr. S. Remdisch (Professur für Evaluation & Organisation), Dr. Dipl.-Psych.

A. Utsch, 2003. Deelnemers aan het DNLA-onderzoek hebben aanspraak op een uitgebreide vakkundige toelichting en bespreking van de schriftelijke onderzoeksresultaten en de betekenis daarvan voor ontwikkeling en samenwerking, zoals dat op grond van DIN 33430 is vereist.



INLEIDING

Beste meneer Voorbeeld,

U heeft de DNLA-vragenlijst sociale competenties ingevuld. Dit evaluatieverslag geeft de resultaten daarvan weer. Sociale competenties vormen de basis voor persoonlijk leiderschap. Het zijn vermogens om passend te handelen in contact met anderen. DNLA meet een deel daarvan, namelijk alleen sociale competenties waarvan wetenschappelijk vaststaat dat zij een hoge voorspellende waarde hebben voor succesvol functioneren in studie of beroepsleven. In de moderne maatschappij die 21e eeuwse vaardigheden vraagt, worden ze steeds belangrijker. Ze worden voortdurend aan de praktijk getoetst en waar nodig bijgesteld. Dat ze u ook in het persoonlijk leven helpen, is een mooie bijvangst.

De meeste 21e eeuwse vaardigheden zijn niet nieuw. Ze zijn wel belangrijker dan ooit. Het gaat om algemene vaardigheden, kennis, inzicht en houdingen om te functioneren in en bij te dragen aan de huidige en toekomstige samenleving. De belangrijkste daarvan zijn volgens het World Economic Forum samenwerking, communiceren en presenteren, vaardig met ICT, kritisch/ onafhankelijk denken, creativiteit, sociale en culturele vaardigheden en probleemoplossend denken. Wij voegen daar kunnen reflecteren op eigen handelen aan toe.

De module sociale competenties van DNLA meet de fundamenten van deze vaardigheden. Het gaat om 17 basiscompetenties die voor iedere functie van belang zijn. Afhankelijk van de aard, inhoud en zwaarte van de functie is meer of minder van een bepaalde competentie nodig. DNLA maakt die weging door onderzoeksresultaten en functieprofielen aan elkaar te koppelen. Het resultaat is een objectieve spiegel van het gedrag zoals dat in de actuele werksituatie wordt vertoond. De vergelijkingsmaatstaf zijn de besten die functioneren op een vergelijkbaar functieniveau. Hoe dit zich verhoudt tot de scores van de totale beroepsbevolking in vergelijkbare functies ziet u in bijgaande grafiek.

De module sociale competenties van DNLA brengt vervolgens de factoren interculturele competentie, gender, diversiteit, agiliteit, leidinggevend vermogen en wil tot leidinggeven in beeld. Deze zijn afgeleid uit de daarvoor geselecteerde vragen. Beide laatste factoren zijn van belang voor leidinggevend en personen die een dergelijke rol ambiëren.

Uw deelnemersrapport bevat een weergave van uw antwoordgedrag, een indicatie van uw stressbelasting, een totaalschema van alle basiscompetenties, een bespreking van de aanvullende factoren. Vervolgens worden alle factoren uitgewerkt waarbij ook uw persoonlijke resultaat wordt weergegeven. Bij factoren waarvan de uitkomst beneden de benchmark ligt, ontvangt u handreikingen voor ontwikkeling.

Wij vragen speciaal aandacht voor de paragraaf over professionele ontwikkeling en agiliteit. Het centrale thema is de relatie tussen professionele ontwikkeling en professionele identiteit, afgezet tegen de bestaande maatschappelijke en organisatorische ontwikkelingen.

Voor eenieder blijft het van belang om periodiek de eigen werksituatie en het eigen functioneren te evalueren. Focus daarbij vooral op de punten die voor uw ontwikkeling en functioneren essentieel zijn. Vraag ook feedback aan uw leidinggevende en collega's. Wat ging goed, wat kon beter? Wat gaat u de volgende keer anders doen? Kies voor realistische en haalbare doelen. Maak afspraken met uw leidinggevende of coach /adviseur over de te nemen stappen.

Training of individuele coaching bieden veelal goede mogelijkheden om in relatief korte tijd uw sociale competenties verder te ontwikkelen. Maak als dat mogelijk is daarover afspraken met uw leidinggevende, coach, adviseur of een andere vertrouwenspersoon. Uw DNLA-adviseur kan u hierbij mogelijk ook van dienst zijn.

Wij spreken de wens uit dat de onderzoeksresultaten, de gegeven toelichtingen en handreikingen, de bespreking met een gecertificeerde DNLA-adviseur en waar van toepassing met uw leidinggevende bij u tot nieuwe of aanvullende inzichten leiden, en handelen dat daarop voortbouwt.

Hartelijke groet,

Expertisecentrum DNLA Nederland & VOV Consultancy

Rob van Dijk telefoonnummer +31 06 188 011 48, of Dick Schotgerrits telefoonnummer +31 06 551 837 06



DNLA ALGEMENE ANALYSES

Deelnemer: Tom Voorbeeld
Profielchets: Afdelingshoofd
Ingeleverde antwoorden: 04-06-2020 10:25:01
Analyse door: VOV - Expertisecentrum DNLA
Nederland

ANTWOORDGEDRAG

Om na te gaan of het resultaat bij de persoon past, onderzoekt het verwerkingsproces zijn antwoorden op consistentie en bijzonderheden. Het resultaat:

Volgens de beschikbare indicatoren hebt u correct geantwoord. Wij adviseren een gestructureerd interview door te voeren.

STRESSBELASTING

U wordt naar gebeurtenissen en situaties gevraagd die momenteel uw prestatiemogelijkheden kunnen beïnvloeden. De uitslag geeft een aanwijzing over hoe sterk de stressbelasting kan zijn:



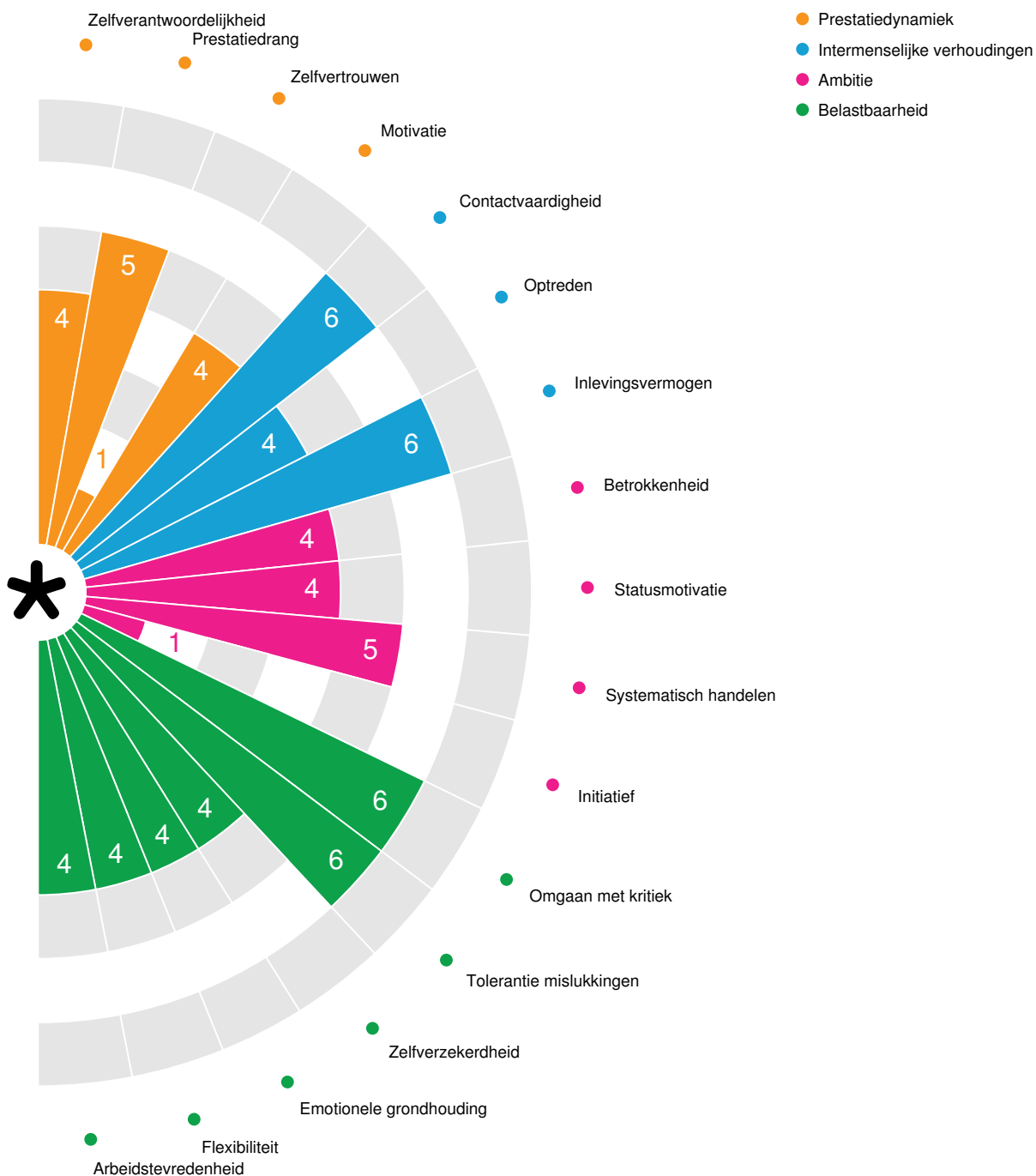
geen invloed weinig invloed wellicht invloed invloed duidelijke invloed

Stressbelasting: 120 punten



DNLA-SUCCESSPROFIEL SOCIALE COMPETENTIES – OVERZICHT BASISCOMPETENTIES

Deelnemer: Tom Voorbeeld
 Profielschets: Afdelingshoofd
 Ingeleverde antwoorden: 04-06-2020 10:25:01
 Analyse door: VOV - Expertisecentrum DNLA Nederland



Korte toetsen

Logicatest	11 / 20 correcte antwoorden, goed
PC-kennis, korte toets	16 / 25 correcte antwoorden, enige kennis
Engels	13 / 25 correcte antwoorden, aanzienlijke leemten
Frans	niet deelgenomen

Aanbevolen ontwikkelingsthema's : Zelfvertrouwen, Initiatief



AANVULLENDE FACTOREN

Naast de hoofdfactoren meet de module sociale competenties extra gedragsfactoren. Drie van deze factoren betreffen de omgang met mensen in uw omgeving.

GENDER

Gender als competentie duidt op het vermogen om mensen onbevangen en objectief te beoordelen op basis van hun individuele kenmerken, vaardigheden, sterke en zwakke punten en niet op basis van hun geslacht, algemene denkbeelden over rollen of clichés. Mensen met een hoge gendercompetentie beoordelen andere mensen niet op basis van hun geslacht of op grond van bepaalde eigenschappen die ze aan het betreffende geslacht juist wel of niet toeschrijven. Je probeert de ander te zien zoals deze is.

Er is sprake van een prima positief potentieel bij waarden van 4 en hoger.



DIVERSITEIT

Diversiteit duidt op het vermogen om mensen onpartijdig en objectief te beoordelen op basis van hun individuele kenmerken, vaardigheden, sterke en zwakke punten en niet op basis van hun afkomst, huidskleur, leeftijd, persoonlijke neigingen, levenswijze of andere sociaal-culturele factoren. Je beoordeelt de ander dus niet op het behoren tot een bepaalde groep. Je probeert de ander te zien zoals deze is.

Er is sprake van een prima positief potentieel bij waarden van 4 en hoger.



INTERCULTURELE COMPETENTIE

De interculturele competenties is een richtwaarde die uitdrukt hoe waarschijnlijk het is, dat je in de samenwerking en omgang met mensen uit een andere cultuur passend en effectief communiceert en acceptatie verwerft.

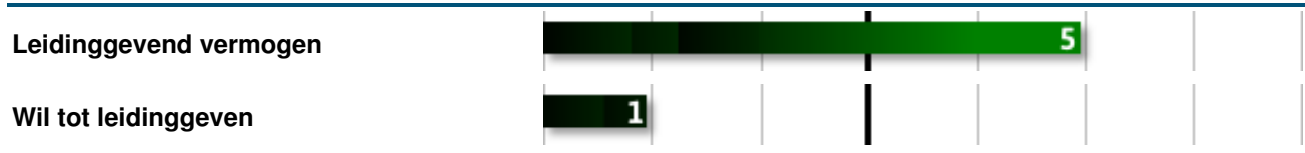
Er is sprake van een prima positief potentieel bij waarden van 4 en hoger.



LEIDINGGEVENDE FACTOREN

Een hoog potentieel bij het vermogen tot leidinggeven duidt erop dat de medewerker aanleg heeft om collega's zo voor visies, doelen of bepaalde taken te enthousiasmeren dat zij vervolgens in de dagelijkse werksituatie daarnaar handelen en zich de voorgehouden doelen eigen maken. Mensen met een groot leidinggevend vermogen kunnen andere mensen tot handelen brengen. Een hoog potentieel bij de wil tot leidinggeven duidt op in hoge mate gedisciplineerd handelen. Daadkracht en discipline zijn de essenties van deze competentie.

Er is sprake van een prima positief potentieel bij waarden van 4 en hoger.



PROFESSIONELE ONTWIKKELING EN AGILITEIT

Een organisatie is vooral dan succesvol wanneer de talenten van alle medewerkers maximaal worden benut. Inclusief leiderschap en **professionele ontwikkeling** van medewerkers zijn hierbij de verbindingsleutels. Professionalisering, leidend tot toename van kennis, vaardigheden, inzichten en competenties, is de basis. Professionele ontwikkeling is meer. Rekening houdend met organisatiebrede en maatschappelijke ontwikkelingen en de ontwikkelingen op teamniveau ontwikkel je in dit geheel een eigen professionele identiteit. In moderne werkomgevingen wordt hierbij een zekere lenigheid ofwel **agiliteit** gevraagd. Agiliteit verwijst naar het vermogen om ook in instabiele omgevingen flexibel, proactief en anticiperend te handelen.



Uw beantwoording van een aantal vragen uit de vragenlijst zijn aan elkaar gekoppeld en gewogen. Dat leidt tot de weergegeven indicator voor de competentie **agiliteit**. Deze geeft aanvullend op de overige resultaten op het gebied van de sociale competenties, een indicatie van de mate waarin u Tom Voorbeeld mentaal bent voorbereid om adequaat te functioneren in de beschreven moderne werkomgevingen. Bij een resultaat met waarde 4 of hoger is de indicatie positief. Of u daadwerkelijk op deze manier kunt functioneren hangt af van de omstandigheden.

