

Vocational Guidance & Adjustment

Intern en Extern Recruitment

“Talent ontwikkelt zich in eenzaamheid, karakter in de stroom van het leven”

Visie

- De huidige wetenschap stelt dat het karakter wordt bepaald door Nature/Nurture voor 50/50%
- Ik hanteer de visie dat Nurture - de Karaktervorming vanuit de Genetische Code - het hele leven door gaat en gebaseerd is op ervaringen en herinneringen.
- Het doorzien van mensen kan niet ontstaan door uitsluitend af te gaan op online vragenlijsten en de restricties bij het invullen. Het is belangrijk zicht te krijgen op de invloed van ervaring, herinnering en context(en) (bias). En op zaken als ‘overt and covert motivation’. Fixaties, pro-actief of reactief gedrag,

Mogelijke Vraagstukken

- Situationeel met Referral-question: standaard assessment voorspelt gedrag in de praktijk onvoldoende. Underperformance, mismatch qua vaardigheden of motivatie komen geregeld voor. Inzet van aanvullende Methode & Techniek is gewenst (zie onderstaand).
- Dit betreft de kritische functies in een organisatie. De trend te spreken over rollen is niet nieuw. Het weggooien van het begrip functie en professie wel. Men heeft geen kennis van de *oorsprong* ervan.
- De oorsprong heeft een heldere psychologische component: mogelijkheden voor identificatie en grenzen om goed te kunnen functioneren. Als persoon maar ook als organisatie. Anders wordt het los zand.
- Mobiliteit en verloop: werken aan langdurige keuze voor de werkgever | een beroep (kosten, vakkennis)
- Vakkennis in de organisatie vergroten en behouden. Vocational Adjustment gestructureerd toepassen.
- De krapte op de arbeidsmarkt en nieuwe beloningscomponenten. Wat is effectief en motiveert.

Assessment Vormen die vallen binnen de kaders van mijn professie: het gesprek

- Off line Assessment, interactieve technieken. Hoofdzakelijk in het Engels. Format toesnijden.
- Stimulus - Response method. Field orientation, context of behavior. Format Script en Scoring forms.
- Assessments met validatie-beperkingen, die echter aanvullende waarde hebben *in het kader van gesprek*:
 - ✓ Cognition: concrete and abstract thinking, information-processing
 - ✓ Emotion: coping - defence - selfregulation
 - ✓ Motivation: intrinsic - extrinsic, overt - covert, vague or focussed. Ambitions.
 - ✓ Social and object relations: identification, social skills, leadership skills, sensitivity to cultural issues
 - ✓ Personality - Traits. Strength of self-understanding, strength of character. Response and inquiry phase,
 - ✓ Vocational and Interest Test: identification with occupation and Trademark.
 - ✓ Learning skills: language and/or dexterity

Vocational Adjustment vormen

- Doel is vakmanschap versterken en updaten. Motivatie peilen. Doorstroom bevorderen. Talent benutten.
- Afscheid nemen op een goede manier wanneer de aansluiting er wederzijds niet meer is.

“Mijn talent om wat van belang is boven water te krijgen op een veilige manier wordt vaak geprezen”