

LEAD CX Assessment Center

Achtergrond LEAD CX Assessment Rapportage

De hier gepresenteerde rapportage is gebaseerd op het baanbrekende concept Living Learning Working, en de daarvoor ontwikkelde matching. De basis van deze methodologie wordt gevormd door vele onderzoeken in de traditionele ontwikkelingspsychologie, sociologische literatuur en geëvalueerde ervaringen binnen deze wetenschappen. Het individu (de mens) staat hierin centraal en geïntegreerd in zijn totale context.

Elke ontwikkelingsfase van de mens kent een set van dilemma's. Dilemma's kunnen het beste omschreven worden als vragen met betrekking tot identiteit, heden, toekomst, (schijnbare) tegenstellingen en kosten-baten. Op deze manier van kijken heeft de Capability Exchange een assessment ontwikkeld waarin elke set van dilemma's behorende bij de fase-ontwikkeling van de mens in de context waarin deze functioneert wordt gebracht.

Deze manier van kijken en vastleggen kan op elke gewenste tijd, gewenste plaats en gewenst niveau worden uitgevoerd. Individu, team, organisatie, land, cultuur en gedrag. Al deze input (data) kan worden vergeleken met elke daartoe vastgelegde norm, zodat matching een optimaal succes kan bieden. Inzichten met betrekking tot ontwikkelstadia, gaps, en noodzakelijk leren danwel levenlangleren worden transparant voor zowel kandidaat (individu), als voor de organisatie.

De hedendaagse samenleving kent de moeilijke opgave om de toenemende complexiteit c.q. afhankelijkheden het hoofd te bieden. Cyclische en niet cyclische veranderingen volgen elkaar in snel tempo op. De leerbaarheid van het individu is niet alleen een gemakkelijk toegankelijk gebied, maar zal snel het belangrijkste "asset" worden om de toekomstige organisatie uitzicht te bieden wanneer conjuncturen van hoog naar laag elkaar in snel tempo afwisselen. Dit assessment spreekt daarom niet alleen van het vastleggen van skills, competenties, gedrag, en dilemma's, maar ook van het krijgen van inzicht in de zogenaamd door Ervaring Verkregen Competenties. Hiertoe kunnen verdere verdiepende assessments worden afgenomen.

Een voorbeeld: een chauffeur van een legertruck die een bataljon soldaten vervoerd in een oorlogsgebied in Uruzgan, ontwikkelt competenties op het moment dat tijdens de route sluipschutters, bembommen en ander soort hun werk doen. Onderzoek wijst uit dat crisis management en logistieke skills, mentale flexibiliteit en behendigheid bij deze chauffeur groter zijn dan die van een professioneel manager, die een specialisatie van vier jaar logistiek management achter de rug heeft.

De methodologie waarop de Capability Exchange is gebaseerd is voor het eerst succesvol toegepast in 1998 bij een grote internationale IT organisatie die is begeleid met de outsourcing van meer dan tienduizend medewerkers over 24 landen. Op dit moment groeit de Capability Exchange als hét leading platform in 7 landen met name als het gaat om strategische personeelsplanning, mobiliteit, recruitment en sourcing, migratie van mensen, carrière en loopbaanplanning, competentie gericht leren en e-learning.

