



**EVZ**



# FITCH ASSESSMENT-METHODE

*Hoe meet je de competenties van medewerkers, ook in relatie tot een functie?*

*Hoe maak je inzichtelijk wat medewerkers drijft/motiveert?*

*Hoe maak je de ontwikkeling van medewerkers bespreekbaar en kansrijk?*

Richting geven aan de ontwikkeling van medewerkers is niet eenvoudig. Managers kunnen vaak wel de functioneringsproblemen benoemen, maar dit vertalen naar concrete ontwikkelpunten en verbeteracties vindt men lastig. Een online Fitch-assessment, met een persoonlijke rapportage en terugkoppeling, geven inzicht in het effectief én ineffectief gedrag, en bovendien in de onderliggende waarden/motivatie. Op deze manier wordt gedrag (*Wat doe ik?*) en onderliggende motivatie (*Wat wil ik, wat vind ik belangrijk?*) duidelijk. Daarmee krijg je handvatten om te komen tot gerichte ontwikkel- en verbeteracties.

Als je dat wenst, kunnen we het gedrag en de motivatie van de medewerkers vergelijken met het Fitch-profiel van een functie, zodat niet alleen persoonlijke, maar ook functie-specifieke ontwikkelpunten duidelijk worden.

Je kunt Fitch inzetten voor onder andere competentieontwikkeling, verbeteren van de persoonlijke effectiviteit, werving en selectie, teambuilding, teamontwikkeling en coaching.

## Wat mag je van ons verwachten?

- Samen met jullie maken wij competentie- of Fitch-profielen bij functies. Als je dat wilt, kunnen we een complete Fitch-competentiebibliotheek leveren.
- Je krijgt een herkenbare terugkoppeling van effectief en ineffectief gedrag, motivatie en waarden met ontwikkelpunten van individuele medewerkers, al dan niet in relatie tot een specifieke functie. We lichten dit toe en je ontvangt een uitgebreide rapportage.
- Je krijgt inzicht in het talent binnen de organisatie of team en de mogelijkheid dit actief te sturen, zowel op de krachten als de ontwikkelmogelijkheden, zowel individueel of met teams.
- Je krijgt handvatten wat je kunt doen om de ontwikkeling van medewerkers in een bepaalde richting te bevorderen.

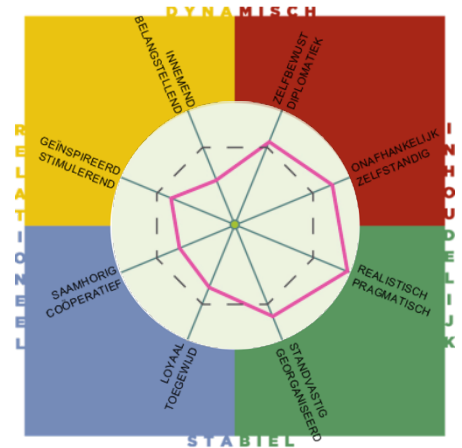




## Een voorbeeld: projectleider Hans

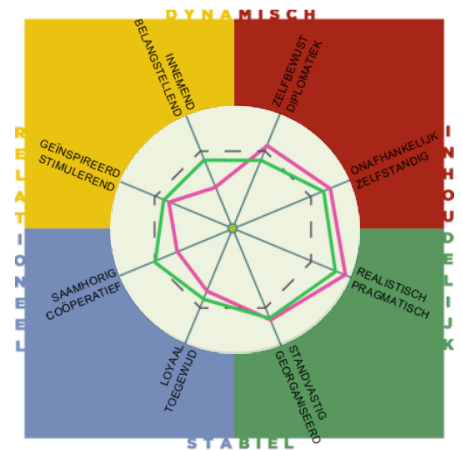
### Het gedrag van Hans (rood)

Hans is projectleider bij een projectontwikkelaar. Na het afronden van zijn HTS-studie is hij bij deze werkgever begonnen. Hans is erg gedreven om de projecten die hij moet opleveren ook te realiseren. Hij weet goed welke acties nodig zijn om de doelen te bereiken en steekt zijn mening niet onder stoelen of banken. Hij is gericht op de inhoud en houdt ervan zich te verdiepen in de situatie, gegevens te structureren, verbanden te leggen en te analyseren.



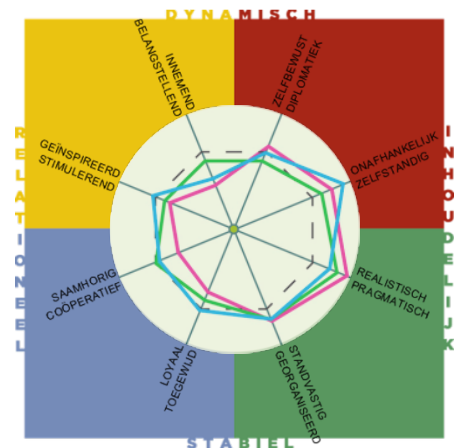
### Het gedrag van Hans in relatie tot zijn functie (groen)

Als projectleider is het belangrijk gericht te zijn op het realiseren van de projecten binnen de gestelde tijd, budget en kwaliteit. Juist daarom is het belangrijk duidelijk te zijn, uit te komen voor je mening en te staan voor wat je wilt realiseren. Tegelijkertijd vraagt het realiseren van de projecten ook samenwerking met andere in- en externe partijen. Dit is een aandachtspunt voor Hans. Anderen vinden dat hij af en toe bot overkomt en te veel zijn eigen gang gaat; dat roept soms onnodige irritaties op. Ook vraagt de functie van Hans dat hij de vaardigheid relaties op te bouwen en te onderhouden en geïnteresseerd is in wat de ander bezighoudt.



### De ontwikkeling van Hans, zijn waarden (blauw)

Het gedrag van Hans en de functie van Hans laten zien dat er op het gebied van samenwerking een 'gap' is. Het is dus belangrijk dat Hans zich op het gebied van samenwerken verder ontwikkelt en het profiel laat zien dat Hans daarvoor gemotiveerd is. Ontwikkeling van de vaardigheid relaties op te bouwen en interesse te hebben in de ander lijkt niet voor de hand liggend. Het waardenprofiel (blauw) van Hans wijst niet in de juiste richting.



Wil je meer weten over Fitch? Vraag naar onze andere brochures: Fitch-assessment Producten en Fitch-assessment Het model of kijk op onze website: [evz.nl/diensten/ontwikkelassessment](http://evz.nl/diensten/ontwikkelassessment)

strategische personeelsplanning

functies  
HRM  
HR-advies

assessment  
functiewaardering

assessment

belonen

cultuur  
leiderschap  
reorganisatie

organisatie-inrichting

duurzame inzetbaarheid

rollen

talentontwikkeling

salarisbenchmark

zelfsturing

(team)coaching

HR-cyclus

functiehuis  
HR-beleid