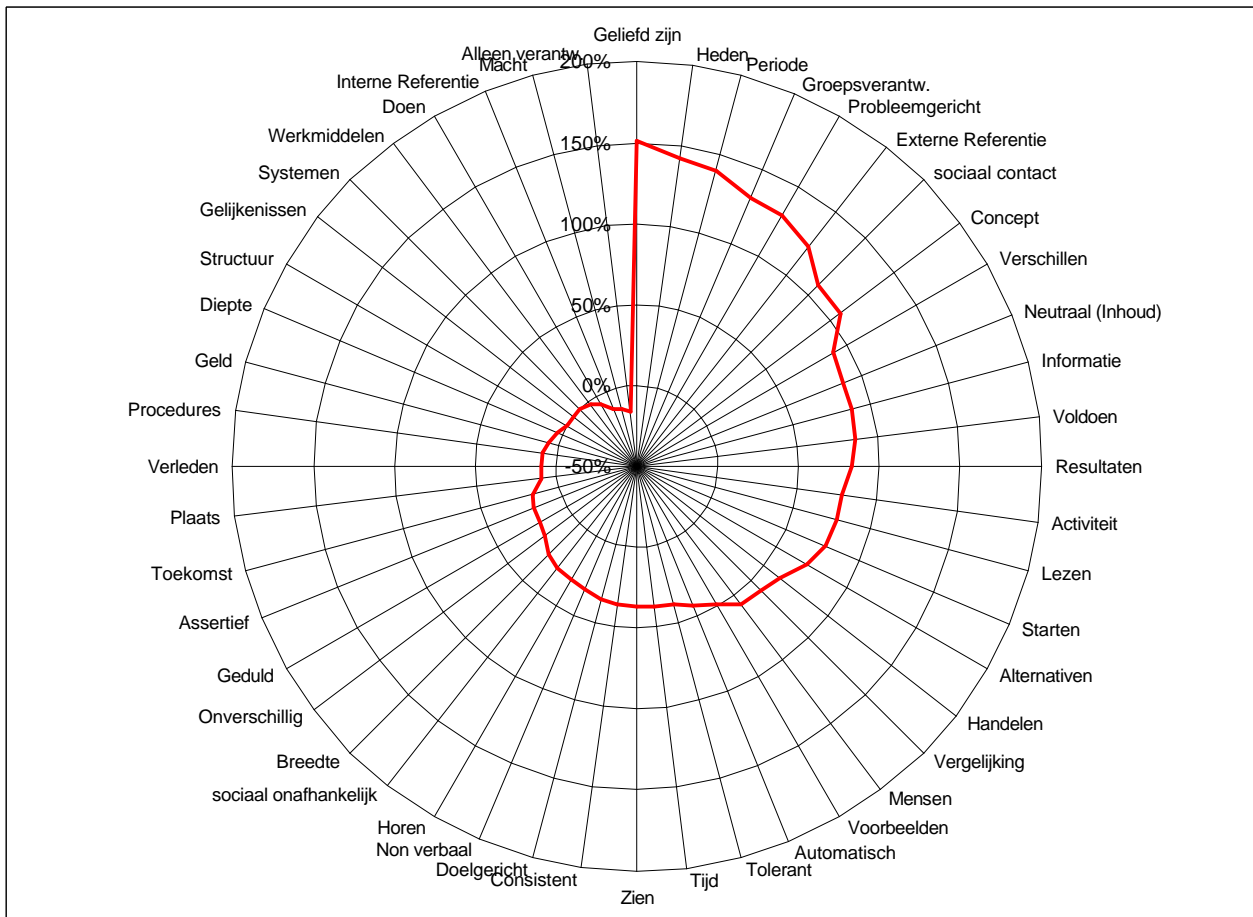




Metaprogramma Tools voor Human Resources

Recruiting – Coaching – Teambuilding – Managing – Outplacing



Het Attitude Sorter Wiel : één van onze grafische weergaven van de 48 Metaprogramma voorkeuren

iWAM: Werk Attitude & Motivatie meten via het internet

Voor u ontwikkelt door Patrick E.C. Merlevede, MSc
co-auteur of “7 Lessen in Emotionele Intelligentie”

jobEQ, a company of
INTEGRAL PERSPECTIVES GROUP



www.jobEQ.com

iWAM: het bepalen van motivatie en werk-organisatie

Hoe weet je echt of de attitude van de kandidaat past bij de job die je voor hem hebt?

Resultaten op het werk zijn het product van de juiste competenties en de juiste attitude.

Stel: je hebt 2 succesvolle verkopers die zich kandidaat stellen voor één betrekking die u hebt openstaan. Als u de verkeerde keuze maakt, heeft dat negatieve gevolgen op de groepsfeer binnen uw verkoopsorganisatie en op de verkoopscijfers die er uit volgen, bovendien mag u het hele rekruteringsproces binnen de 6 maand herbeginnen. Het volstaat dus niet te weten of een verkoper de juiste competenties heeft, zoals hij bewees in het verleden, maar bovendien moet zijn attitude bij uw bedrijf passen. Hetzelfde verhaal kunnen we u vertellen voor heel wat beroepen. De meeste IT managers weten bijvoorbeeld dat de beste informatici 10x zo efficiënt en productief zijn dan de minder geschikte medewerkers.

Hoe gaat u objectief en consistent na hoe een medewerker gemotiveerd is? Hoe weet u of hij het liefst zijn werk organiseert? Kan u voorspellen hoe een kandidaat "van nature uit" zal reageren? Deze informatie verzamelen tijdens een mondeling gesprek is moeilijk en tijdsrovend en vergt een doorgedreven opleiding van uw medewerkers.

iWAM biedt een oplossing. Deze test vloeit voort uit de recentste ontwikkelingen in de cognitieve wetenschappen, en bouwt voort op decennia van onderzoek naar cognitieve stijlen door wetenschappers als McClelland, Sternberg en Trompenaars.

Met iWAM kijkt u voorbij het sociaal wenselijke

Efficiënt: Soms ziet u reeds als een kandidaat bij u toekomt dat dit zowel voor u als voor de kandidaat tijdsverlies zal zijn. De attitude die de persoon uitstraalt past immers echt niet bij wat u zoekt. Gegeven de lage kostprijs en de beschikbaarheid op het internet is het op voorhand (voor het gesprek) laten invullen van iWAM is een oplossing.

Betrouwbaar: de testopbouw maakt dat de kandidaat de test moeilijk gericht kan vervalsen. De test is context specifiek: alle vragen handelen over de werkcontext. Door middel van extra vragen kan u tijdens een follow-up gesprek de validiteit bovendien controleren. Voor de validatie van de onderzoeksresultaten en de testcalibratie werkt jobEQ samen met meerdere universiteiten

Begrijpbaar: het management rapport (12 bladzijdes) is in 4 secties ingedeeld. De eerste sectie beschrijft de kenmerken van de persoon, waarbij de 48 patronen waarop iWAM test zijn ingedeeld volgens de 16 categorieën van cognitieve patronen, met een specifiek uitleg hoe deze persoon zich bij voorkeur gedraagt in zijn werkomgeving.

Effectief: de statistische resultaten (sectie 4 van het management report) + de onafhankelijkheid van de persoon die het rekruteringsgesprek doet maken het mogelijk de kandidaten onderling te vergelijken.

Flexibel: neem de test af in uw kantoor of via het Internet.

Snel & gemakkelijk: iWAM biedt u een beveiligde gebruikersomgeving op de jobEQ website, waar u de kandidaten kunt uitnodigen om de test in te vullen, onmiddellijk na het invullen van de test management reports kunt afdrukken, en van waaruit u de personen in groep per e-mail kan opvolgen.

Het iWAM management report is bovendien bruikbaar als management en teambuilding tool. De test geeft aan hoe een persoon zal reageren in managementsituaties, klantgerelateerde situaties en administratieve functies. U vindt er ook informatie over welk taalgebruik de kandidaat motiveert.

iWAM - een ideale aanvulling van het CV

Overzicht van de 16 door iWAM geteste cognitieve patronen:

1. Mate van actie

Is de persoon eerder pro-actief of reactief? Hoe veel energie heeft een persoon om initiatief te nemen? In welke mate wil de persoon afwachten tot iets opgestart geraakt?

2. Actie-Richting

Is de persoon eerder doelgericht of gefocuseerd op problemen? Worden problemen onderkend of werken ze eerder demotiverend?

3. Referentiepunt ter evaluatie

Van waar komt de motivatie van de persoon? Hoe worden beslissingen genomen? De combinatie van interne referentie en externe referentie

4. Houding tegenover een taak

Op welke manier pakt deze persoon zijn werk aan? Is de persoon altijd op zoek naar opties of nieuwe alternatieven binnen een taak? Verkiest de persoon eerder een vertrouwde structuur? Wil de persoon procedures volgen?

5. Taak Oriëntatie

Wat is de grootte van informatie waarmee het individu normaal overweg wilt gaan? Is de persoon gericht op het bewaren van een overzicht, of is er veel aandacht voor detail?

6. Soort communicatie

Vindt de persoon de inhoud van de conversatie of de vorm het belangrijkste? In welke mate beantwoordt een persoon aan de niet-verbale delen van communicatie?

7. Type van werkomgeving

Kan de persoon langere tijd alleen werken of verkiest hij samen te werken in een team?

8. Type van opdracht

Wil de persoon al dan niet geheel verantwoordelijk zijn voor de uit te voeren opdracht? Verkiest de persoon een hiërarchische of echt teamgerichte, platte organisatiestructuur?

9. Sorteren van verbanden

Is iemand gericht op gelijkenissen, stabiliteit, zoekt hij eerder naar verbanden en wenst hij geleidelijke verandering (evolutie) of zoekt de persoon naar verschillen en wenst de persoon drastische verandering (revolutie, nieuw)? De combinatie van deze variabelen laat toe te voorspellen hoe vaak en hoe veel iemand verandering wenst binnen zijn werkcontext.

10. McClelland's motivatiestijlen

Is de persoon gemotiveerd door macht (dominantie), door affilatie (populariteit) of door de resultaten (verwezenlijken)?

11. Verdeling van energie

Als de persoon aan een nieuw project of een nieuwe taak begint, hoeveel aandacht is er dan voor de theorie of het concept, voor de organisatorische aspecten of voor het nemen van zichtbare actie?

12. Omgaan met Tijd

Welk tijdsreferentie gebruikt de persoon? Houdt ze vooral rekening met het verleden of is er veel aandacht voor de toekomst? Of is de persoon eerder pragmatisch op het heden gericht?

13. Normen

Hoe gaat de persoon om met de geschreven en ongeschreven regels binnen de werksfeer? Is ze assertief genoeg om haar mening mee te delen aan anderen, of vindt ze dat juist niet nodig? Is ze tolerant als mensen afwijken van deze regels? In welke mate tracht ze de persoon te zijn die de organisatie nodig heeft?

14. Overtuigingspatronen: input representatie

Dit is het eerste deel van overtuigingspatronen. Op welke manier verzamelt iemand informatie om overtuigd te geraken over iets? Moet de persoon dingen zien, horen lezen of zelf doen?

15. Overtuigingspatronen: interpretatieproces

Dit is het tweede deel van de overtuigingspatronen. Wat doet de persoon met de verkregen data teneinde overtuigd te geraken? Beslist de persoon na een aantal voorbeelden of na verloop van tijd? Is hij snel overtuigd of heeft hij eerste behoefte aan steeds terugkomende resultaten?

16. Interesse filters:

Wat is er voor de persoon belangrijk in de omgeving? Wil deze persoon met mensen werken, of is er meer interesse voor informatie of voor bedrijfsprocessen? IWAM onderscheidt 8 aandachtspunten.



JobEQ Basic Services - features.

3-talige omgeving voor eindgebruiker

De iWAM test kan in 7 talen worden ingevuld (Nederlands, Frans, Engels, Duits, Deens, Italiaans en Spaans). Voor de meeste talen is de eindgebruikers-feedback beschikbaar in de taal van de eindgebruiker.

Feedback Eindgebruiker

Een verregaande service, die het imago van uw bedrijf ten goede komt: als HR manager beslist u of de eindgebruiker feedback krijgt na het invullen van de test, of hij deze feedback mag bespreken met jobEQ helpdesk personeel. U kan de eindgebruiker ook een rapport bezorgen in een coachende stijl.

iWAM Management Report

Het iWAM management rapport bestaat uit 4 luiken.

- Het eerste deel legt elk van de 16 cognitieve patronen uit: eerst in algemene bewoordingen, dan in detail voor het profiel van de kandidaat.
- Het tweede luik bespreekt welke patronen bij deze persoon het meest opvallend zijn en wat het effect is van de combinatie van patronen, qua gedrag, groepsintegratie, leiderschap, werken onder druk, enz..
- Het derde luik geeft een globaal beeld van hoe de persoon zal functioneren in een administratieve omgeving, in een klantgerichte omgeving en in een managementfunctie.
- Het vierde luik geeft een overzicht van de 48 parameters, met de precieze score van de kandidaat en maakt duidelijk welke taal de persoon motiveert.
- *Optioneel*: bij keuze voor de feedback-ondersteuning door de jobEQ helpdesk kunnen wij u tevens op de hoogte houden van vragen en opmerkingen van testpersonen.

Antwoord validatie

De testopbouw, waarbij 5 uitspraken moeten gesorteerd worden maakt testvervalsing moeilijk. In geval van twijfel kan U echter elk antwoord ook zelf valideren. Voor elk cognitief patroon werd een bevraging ontwikkeld om het patroon te testen tijdens een mondeling gesprek.

Customisatie iWAM

U kan op elke pagina van uw Closed User Group (de test alsook alle rapporten) het logo van uw bedrijf plaatsen + een korte titel.

Closed User Group

Het iWAM systeem is opgebouwd met de nodige aandacht voor de privacy. De testen die voor u werden ingevuld in de Closed User Group blijven onzichtbaar voor de buitenwereld. Enkel u en de persoon die de test invulde hebben toegang tot de individuele gegevens. In overeenstemming met de privacy wetgeving heeft de persoon het recht deze data in te zien.

Software HR

Via een beveiligde toegang krijgt u toegang tot een eenvoudige omgeving, waar u de voornaamste beheers-taken kan stellen:

- Kandidaten uitnodigen om de test te nemen (automatische generatie e-mail met juiste adres, ook afdrukbaar als "instructies").
- Een overzichtlijst raadplegen van de personen die bij u de test invulden.
- E-mails sturen naar groepen van deze personen.
- Management rapporten aanvragen, en eventueel in kopie naar de kandidaat sturen.
- Basisgegevens downloaden voor het aanmaken van uw eigen statistieken.
- Customer Accounting: uw klantgegevens nakijken, de gebruikshistoriek nagaan, nieuwe testcredits aanvragen of extra logins laten maken voor de HR omgeving.
- "Kopie"-functie: kandidaten die de test elders invulden vragen deze voor u beschikbaar te maken.

Standaard groepen

De iWAM test laat u toe kandidaten te vergelijken met de standaardpopulatie van een land, maar ook met uw eigen bedrijfscultuur, mits opbouw van een persoonlijk cultuurprofiel.

Pen & Paper Test

Indien gewenst is de iWAM vragenlijst tevens op papier beschikbaar. Dit is een oplossing voor de situatie waarin u toch geen PC ter beschikking heeft. U kan de testgegevens op de website invoeren om ze te laten verwerken op dezelfde wijze als de andere testen.