

**Productenboek 2013**  
**Arbeidskundig onderzoekcentrum**  
**Test & Diagnose**

***Observatie Leerwerkplek***

***Arbeidskundig Onderzoek***

***Arbeidsdeskundig Onderzoek***

***Trainingen***

***Werving & Selectie / Assessments***

***Psychologisch Onderzoek***

Hoofdstuk 1.....	3
1. Producten op het gebied van werknemersvaardigheden .....	3
1.1. Leerwerkplek met observatie en begeleiding op de werkplek bij of via Promen .....	4
2. Diagnostische producten op het gebied van competenties, interesses en vaardigheden5	
2.1. Arbeidsonderzoek.....	6
2.2. Beroepskeuze test.....	6
2.3. Competentietest .....	7
2.4. Werkstijltest.....	7
2.5. Valpar worksamples .....	8
2.6. Administratieve testen .....	8
2.7. Toets basisvaardigheden taal, schrijven en rekenen .....	9
2.8. Persoonlijkheidstest.....	9
2.9. Quickscan.....	10
3. Diagnostische producten op het gebied van vaststellen fysieke belasting .....	11
3.1. Ergos geheel .....	12
3.2. Ergos gedeeltelijk P5.....	12
3.3. Arbeidsdeskundig advies.....	13
3.4. Mast 1 .....	13
3.5. Mast 2 .....	13
4. Diagnostische producten op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en welzijn.....	14
4.1. Empowerment training.....	15
4.2. Losse modules/workshops empowerment .....	16
4.3. Sociale vaardigheidstraining volgens Goldstein methode .....	16
4.4. Assertiviteitstest en -training.....	16
4.5. Persoonlijke presentatie.....	17
4.6. Persoonlijke verzorging.....	17
4.7. Omgaan met geld.....	17
5. Werving en selectie / assessment.....	17
5.1 Werving en selectie / Assessment.....	18
6. Psychologisch onderzoek.....	19
6.1 Psychologisch onderzoek.....	20

## Hoofdstuk 1.

### 1. Producten op het gebied van werknemersvaardigheden

### **1.1. Leerwerkplek met observatie en begeleiding op de werkplek bij of via Promen.**

#### **Resultaat**

Plaatsing op een leerwerkplek geeft een waarheidsgetrouw beeld van het niveau én de ontwikkelbaarheid van werknemersvaardigheden. De cliënt heeft na afloop een waarheidsgetrouw beeld van zijn of haar kunnen, is in staat om te gaan met eventuele beperkingen en weet waar op de arbeidsmarkt mogelijkheden liggen om een reguliere baan te verkrijgen. Op de leerwerkplek kan de cliënt ook arbeidsritme opbouwen en werkervaring opdoen om zo de stap naar de reguliere arbeidsmarkt te verkleinen.

#### **Activiteiten**

Werkcoaching op individuele basis en observatie op de werkvloer door de afdelingsmanager. Hierbij zal vooral aandacht zijn voor het vaststellen en verder ontwikkelen van werknemers-vaardigheden middels het aanbieden van werkopdrachten. Deze werknemersvaardigheden kunnen vooraf in overleg met casemanager bepaald worden. Promen heeft zelf een methodiek ontwikkeld waarbij zij kan toetsen en ontwikkelen op de volgende werknemersvaardigheden:

- *Prestatiemotivatie*: motivatie en zich verantwoordelijk voelen voor een goed eindproduct
- *Communicatie*: mate van luisteren en begrip, omgaan met feedback
- *Flexibiliteit*: in hoeverre kan iemand zich aanpassen aan veranderingen van diverse aard
- *Betrouwbaarheid*: nakomen van afspraken en deze kunnen maken, veiligheid van werken
- *Samenwerken*: gezamenlijk resultaat, met anderen, boven eigen belang
- *Zelfstandigheid*: zonder hulp van anderen kunnen, maar tijdig hulp kunnen vragen indien nodig

#### **Doorlooptijd**

In overleg met de opdrachtgever te bepalen, maar maximaal 3 maanden en voor maximaal 32 uur per week.

## **2. Diagnostische producten op het gebied van competenties, interesses en vaardigheden**

## 2.1. Arbeidsonderzoek

### Omschrijving

Tijdens het arbeidsonderzoek wordt gekeken naar iemands arbeidsvaardigheden zoals bijvoorbeeld werkinzicht, inrichten werkplek, omgang met leiding en collega's, motorische vaardigheden, hanteren klein handgereedschap, leerbaarheid, kwaliteit en kwantiteit van de verrichte opdrachten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van o.a. van productiegerelateerde werksimulatie-opdrachten. Verder worden er standaard taal- en rekentoetsen afgenomen. Dit om inzicht te verkrijgen of de cliënt al dan niet taal- of rekenvaardig is.

### Doorlooptijd

5 dagdelen.

## 2.2 Beroepskeuze test

### Omschrijving

De beroepskeuze test geeft een beeld waar de interesses van een cliënt naar uit gaan en kan om deze reden een hulpmiddel zijn om een beroepsrichting te kiezen.

Deze test kan bijvoorbeeld ingezet worden als een cliënt niet aan kan geven waar zijn interesses liggen en geen idee heeft wat hij wil gaan doen. De uitslagen van de test kunnen dan een indicatie geven van de interesses van de cliënt. Dit wil niet zeggen dat de gegeneerde beroepen, die zichtbaar worden in de eindrapportage ook door de cliënt verricht kunnen worden. Dit hangt weer af andere factoren, zoals bijvoorbeeld scholing, leervermogen, lichamelijke beperkingen, sociale omgangsvormen, enz.

Er zijn twee testen: een test voor lager opgeleiden en een test voor middelbaar opgeleiden.

De "*beroepskeuzetest lager opgeleiden*" is een richtinggevend instrument voor geschikt (ander) werk voor volwassenen en jongeren met een laag opleidingsniveau (LBO) of een beperking. De test in zijn geheel en specifiek de vragen zijn afgestemd op dit niveau. Naast een lijst met specifiek (beperkende) werkomstandigheden worden er 12 dimensies gemeten die een focus hebben op werksoort en werkcontext. Deze 12 dimensies zijn: Fabriekswerk licht, Fabriekswerk zwaar, Schoonmaken buiten, Schoonmaken binnen, Groenvoorziening, Toezicht houden, Verbouwen en klussen, Catering, Kantoorwerk, Werken met klanten, Confectiewerk, Bezorgwerk.

De "*beroepskeuzetest fundamentele beroepen*" bepaalt (ander) passend werk voor volwassenen en jongeren met een (doorgaans) lagere opleiding (van VMBO tot en met MBO-2) op basis van zelfbeoordelingen. Naast een lijst met specifiek (beperkende) werkomstandigheden worden er 12 dimensies gemeten, die een focus hebben op werksoort en werkcontext. Deze 12 dimensies zijn: Apparaten en Techniek, Transport en Logistiek, Toezicht, Leiding, Representatie en verkoop, Zorg, Instructie en begeleiding, Kantoor, Creativiteit, Bouw en constructie, Dieren en natuur, Toerisme.

### Doorlooptijd

Een dagdeel.

### 2.3. Competentietest

#### Omschrijving

Competentie is in de afgelopen 15 jaar in arbeidsorganisaties en vervolgens in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs een belangrijk begrip geworden.

Er zijn veel definities in omloop. Voor deze competentietest geldt een synthese van de meest gangbare manieren van definiëren: een competentie is een in gedrag waarneembare combinatie van kennis en inzicht, houding en vaardigheid, waarmee in de praktijk doelen worden bereikt. Door het afnemen van deze test wordt inzicht verkregen hoe een cliënt zichzelf beoordeelt op 16 fundamentele competenties ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking. Kenmerken:

1. Meting op 16 fundamentele competenties
2. Goed betrouwbaar en zeer compleet
3. Scoring ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking
4. Goede bepalende waarde voor bepalen van passend werk

Doordat de basis van de test zelfanalyse is, kan de uitslag totaal afwijken van het beeld, dat bijvoorbeeld de casemanager heeft gekregen op basis van prestaties en observaties. Deze testen kunnen het best worden ingezet als de casemanager merkt dat het beeld dat de cliënt over zichzelf heeft, over bijvoorbeeld zijn competenties of persoonlijkheid, sterk afwijkt van datgene dat hij/zij in de praktijk laat zien.

#### Doorlooptijd

Een dagdeel.

### 2.4. Werkstijltest

#### Omschrijving

Een van de meest gebruikte en best gevalideerde theorieën voor het bepalen van iemands persoonlijkheid is de zogenaamde Big Five persoonlijkheidstheorie. De naam Big Five heeft betrekking op de vijf hoofdkenmerken van iemands persoonlijkheid. Deze zijn 'emotioneel onbekommerd', 'extravertheid', 'gewetensvolheid', 'vriendelijkheid' en 'openheid'. Deze kenmerken meten de volle breedte van iemands persoonlijkheid en zijn terug te vinden in bijna elke persoonlijkheidstest. Al deze factoren hebben in meer of mindere mate invloed op onze werkstijl. Iemands werkstijl zegt iets over houding en gedrag ten opzichte van collega's, klanten, werktaken en organisatie. Het geeft aan in wat voor situaties iemand zich op zijn of haar gemak voelt en welke werksituaties als minder passend ervaren zullen worden. In deze test wordt specifiek gekeken naar het persoonlijkheidsprofiel en de daaruit voortvloeiende werkstijlen. Opgemerkt dient te worden dat deze test alleen deze vijf kenmerken van de persoonlijkheid meet. Maar iemands persoonlijkheid is niet voor honderd procent uit te drukken in vijf kenmerken. Ieder mens afzonderlijk is te uniek om te kunnen bepalen, aan de hand van een set van vragen, wie hij of zij qua persoonlijkheid is.

#### Doorlooptijd

Een dagdeel.

## 2.5. Valpar worksamples

### Omschrijving

Valpar Worksamples meten werkgerelateerde capaciteiten, vaardigheden, kennis en interesses. In elke functie wordt altijd een (integraal) beroep gedaan op iemands cognitieve, fysieke en mentale capaciteiten. Werken is immers denken, voelen en doen op hetzelfde moment. Valpar Worksamples zijn op deze werkrealiteit gebaseerd. De resultaten behaald op een Valpar Work-sample worden, analoog aan werkresultaten, bepaald door de interactie tussen cognitieve, fysieke en mentale capaciteiten van de persoon. Valpar Worksamples bieden u realistische en zinvolle werksimulaties. Het niveau en de intensiteit waarmee een beroep wordt gedaan op deze werkgerelateerde capaciteiten hangt af van de aard en het doel van de Work-sample. Dit is voor alle Worksamples geanalyseerd en wordt per Work-sample steeds duidelijk en concreet aangegeven.

Valpar Worksamples gebruiken Methods-Time Measurement (MTM) waardoor de resultaten gemakkelijk kunnen worden vergeleken met vrije bedrijf standaarden. Resultaten kunnen ook worden vergeleken met normgroepen, die door de gebruiker ook nog eens gemakkelijk zelf ontwikkeld kunnen worden. Valpar Worksamples gebruiken niet alleen kwantiteit- en kwaliteitseisen maar ook leercurves om te kunnen bepalen of iemand in potentie de capaciteiten heeft voor de werktaken waar de Work-sample naar verwijst.

Omdat de Worksamples gestandaardiseerd en eenduidig in gebruikt zijn kan de onderzoeker werkgedrag gemakkelijk en gestructureerd observeren.

### Doorlooptijd

2 dagdelen.

## 2.6. Administratieve testen

### Omschrijving

In de administratieve test wordt onderzocht of de minimale basisvaardigheden aanwezig zijn om een administratieve functie te kunnen vervullen, of van waaruit, door middel van een opleiding, verder gewerkt kan worden naar een administratieve functie.

De test bevat de volgende onderdelen t.w.:

1. Grammaticatest
2. Woordenschattoets
3. Cijferreekstoets
4. Basisvaardigheid Word
5. Basisvaardigheid Excel

Verder wordt de cliënt gevraagd een eenvoudig stukje tekst en boekhouding te verwerken.

### Doorlooptijd

2 dagdelen



## 2.7. Toets basisvaardigheden taal, schrijven en rekenen

### Omschrijving

Nederland kent ongeveer 1,5 miljoen mensen tussen de 15 en 75 jaar, die moeite hebben met lezen, schrijven of rekenen. Zij hebben hierdoor moeilijkheden in het dagelijks functioneren of in werksituaties. De toets basisvaardigheden lezen, schrijven of rekenen is ontwikkeld om het niveau van de basisvaardigheden vast te kunnen stellen. Vaak hebben anderen in de omgeving van deze mensen wel een idee waar en wanneer hun vaardigheden tekort schieten. Dit idee is echter onvoldoende om een gerichte scholing of cursus aan te kunnen bieden. Het is daarom belangrijk betrouwbare gegevens te hebben over de genoemde basisvaardigheden, zowel voor de persoon als voor het bedrijf, waar hij/zij werkt en voor de eventuele scholing- of cursusaanbieders. Om deze reden is de toets basisvaardigheden lezen, schrijven of rekenen ontwikkeld. De toets is bedoeld voor bedrijven en schoolaanbieders. Met de gegevens, die deze toetsen opleveren kan een besluit worden genomen over bijvoorbeeld het aanbieden van scholing of dat iemand al dan niet geschikt is voor een bepaalde functie waar lezen, schrijven of rekenen op een bepaald niveau een must is. De toets basisvaardigheden geeft aan of iemand al dan niet *laaggeletterd 1* en/of *laaggecijferd 2* is en eventueel scholing nodig heeft, of minder geschikt is voor een bepaalde functie. Het afnemen van de volledige test duurt ongeveer 4 uur, afhankelijk van het tempo en niveau van de kandidaat. Deze toetsen zijn ontwikkeld door het CINOP.

### Doorlooptijd

Een dag

## 2.8. Persoonlijkheidstest

### Omschrijving

Op basis van deze persoonlijkheidstest is het mogelijk om een goed beeld te verkrijgen van iemands persoonlijkheid in relatie tot de gemiddelde Nederlander. De persoonlijkheid wordt beschreven (gemeten) aan de hand van vijf persoonlijkheids-kenmerken; 'emotioneel onbekommerd', 'extravertheid', 'gewetensvolheid', 'vriendelijkheid' en 'openheid'. Elk persoonlijkheidskenmerk heeft twee uitersten. De betekenis van deze twee uitersten worden links en recht op een schaal bij de uitslag weergegeven. Een gemiddelde score houdt in dat de score op het betreffende persoonlijkheidskenmerk over het algemeen overeenkomt met het gemiddelde van de normgroep. Op basis van een statistische analyse is berekend in hoeverre scores verschillen van het gemiddelde. De kwalificaties zoals laag, ondergemiddeld, gemiddeld of hoog zijn geen uitslagen in de betekenis van goed of slecht. Voor sommige situaties is een bepaald kenmerk namelijk erg gewenst, terwijl het bij een andere situatie juist niet op prijs wordt gesteld.

### Doorlooptijd

Anderhalf uur.

### **2.9 Quickscan.**

Een quickscan is een samenvoeging van een aantal testen, verkorte afname.

Combinatie van:

Functiegericht Ergos Onderzoek

Taal- en rekentoets

Inzicht in arbeidshandelingen / motorische handvaardigheid

#### **Doorlooptijd**

2 dagdelen

### **3. Diagnostische producten op het gebied van vaststellen fysieke belasting**

### 3.1. Ergos geheel

#### Omschrijving

Het Ergos systeem bestaat uit een vijftal panelen. Samen maken zij deel uit van de methodiek, waarin alle handelingen die bij het werken nodig zijn worden uitgevoerd.

Het systeem bootst de werkelijkheid na. De realiteit is de beste voorspeller van de mogelijkheden van de cliënt tot het verrichten van arbeid.

Werken doet iedereen met het hele lichaam. Om resultaatgericht te kunnen werken is een samenspel nodig tussen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kracht</li> <li>➤ Flexibiliteit van het lichaam</li> <li>➤ Energie</li> <li>➤ Snelheid in bewegingen</li> <li>➤ Nauwkeurigheid</li> </ul>
In een uitgebreid onderzoek worden alle werkhoudingen gemeten:	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ dynamische en statische houding</li> <li>➤ duurbelasting</li> <li>➤ voorwaarts, boven het hoofd en bukkend werken</li> <li>➤ staand en lopend werken</li> <li>➤ hand/oog coördinatie</li> </ul>

Verder worden metingen gedaan met betrekking tot fijne en grove motoriek, kracht in de handen, vingers, polsen en onderarmen. Ook subjectieve informatie wordt vastgelegd, zoals: pijn, vermoeidheid, inzet, lichaamshouding en intakegegevens.

Het onderzoek biedt inzicht in iemands algemene fysieke arbeidsbelastbaarheid

- kan iemand arbeid verrichten,
- hoeveel uur achter elkaar
- met welke effectiviteit

#### Doorlooptijd

2 dagdelen

### 3.2. Ergos gedeeltelijk P5

#### Omschrijving

Deze test is in tegenstelling tot de gehele test, gericht op een deel van het lichaam: de bovenste extremiteiten (nek, schouders, armen, polsen, handen). Daarom voldoende als de fysieke klachten zich beperken tot deze regio.

#### Doorlooptijd

Een dagdeel.

### 3.3. Arbeidsdeskundig advies

#### Omschrijving

Een gesprek met een geregistreerd arbeidsdeskundige die op basis van dit gesprek en een voorgesprek met de casemanager een adviesrapportage opstelt met betrekking tot de werkmogelijkheden van cliënt. Deze rapportage is met name zinvol voor mensen met beperkingen en of een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

#### Doorlooptijd

1 dagdeel

### 3.4. Mast 1

#### Omschrijving

De MAST 1 geeft een betrouwbaar beeld van iemands fijnmotorische vaardigheden. Aan de hand van verschillende gestandaardiseerde opdrachten wordt een betrouwbaar beeld gevormd van de fijn motorische vaardigheden van de cliënt.

Wanneer inzetten: als er vragen zijn over de motorische vaardigheden.

#### Doorlooptijd

Een dagdeel

### 3.5. Mast 2

#### Omschrijving

De MAST 2 geeft inzicht in het omgaan en gebruik van klein handgereedschap t.w. schroevendraaier, hamer, pincet, steeksleutels.

De test bestaat uit verschillende opdrachten waarbij de cliënt naast dat hij/zij gebruik maakt van klein handgereedschap hij/zij iets moet monteren of demonteren waarbij hij/zij een logische wat meer technische volgorde van handelingen moet laten zien.

Wanneer inzetten:

als de cliënt over meer dan gemiddelde technische vaardigheden lijkt te beschikken, als aanvulling om een uitgebreid beeld te verkrijgen over de motorische vaardigheden van de cliënt of als de cliënt naar verwachting werkzaamheden moet gaan verrichten waarbij het gebruik van klein handgereedschap noodzakelijk is.

#### Doorlooptijd

Een dagdeel.

#### **4. Diagnostische en ondersteunende producten op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en welzijn**

#### 4.1. Empowerment training

##### Omschrijving

Deze training versterkt de motivatie en het geloof in *eigen kunnen* van de cliënten, en geeft een goed inzicht in hun concrete arbeidsmarktmogelijkheden.

Deze persoonlijke investeringstraining bestaat uit 12 dagdelen en maakt cliënten bewust van hun eigen verantwoordelijkheid en van hun eigen capaciteiten. De training is opgebouwd uit verschillende onderdelen:

- 1 *Verhoging eigen inzicht en verantwoordelijkheid*
  - selectieve waarneming
  - moeten of willen?
  - Wat doen veranderingen met je
  - Ja- en nee-stem
  - Hoeveel invloed heb je op je eigen leven
- 2 *Op zoek naar eigen kwaliteiten en (werk)ervaringen*
  - waar ben jij goed in
  - wat zijn jou karaktereigenschappen
  - wat doe jij het liefst
  - hoe zien anderen jou
- 3 *Sollicitatiebegeleiding*
  - waar vind je vacatures
  - hoe kijk je naar vacatures
  - je eigen advertentie maken
  - verbreding zoekgebied
  - sollicitatiegesprekken oefenen

##### Resultaat

De cliënten maken een helder overzicht van eigen kwaliteiten, kennis, vaardigheden, karaktereigenschappen en toekomstwensen. De training wordt afgesloten met een presentatie hiervan.

##### Activiteiten

De training wordt gegeven in een groep van maximaal 10 cliënten. Bovenstaande onderwerpen worden gepresenteerd op een speelse en gevarieerde manier. Door middel van gesprekken, oefeningen, spelletjes, rollenspellen en video-opnamen krijgen de cliënten een steeds beter beeld van zichzelf.

##### Tijdsduur

10 dagdelen gedurende een periode van 6 weken. De training wordt afgesloten met een certificaat.

## 4.2. Losse modules/workshops empowerment

### Omschrijving

Onze empowerment training is ook in te zetten in de vorm van losse modules die meer de vorm van een workshop hebben.

Voordeel hiervan is dat de doorlooptijd korter is en ook specifiek op èèn onderwerp gericht kan zijn zodat een training op maat gecreëerd kan worden. Om tot een goede keuze van een workshop te komen is advies van onze trainers mogelijk.

Module 1: Wat denk ik – De kracht van gedachten

Module 2: Wat doe ik - Verantwoordelijkheid voor je eigen leven

Module 3: Wat helpt mij (niet) – Helpende en belemmerende gedachten

Module 4: Wat nou weer – Omgaan met kritiek en tegenslag

Module 5: Wat drijft mij – Wat zijn mijn diepere drijfveren voor mijn keuzes

Module 6: Wat kan ik – Wat ben ik waard

Module 7: Wat wil ik – Motivatieversterkend wensen onderzoek

Module 8: Wat zeg ik – Overtuigend overkomen en presenteren

### Doorlooptijd

Een dagdeel per workshop.

## 4.3. Sociale vaardigheidstraining volgens Goldstein methode

### Omschrijving

Arnold Goldstein ziet zijn 'structured learning therapy' als een methodiek, die tegemoet komt aan de behoeften, leefwijze en leefwereld van de lower-class cliënt. Zijn methode is gericht op het vergroten van vaardigheden. Via het aanleren van vaardigheden wordt autonomie, assertiviteit, interne controle, accuraatheid van waarnemen en communiceren, tolerantie voor frustratie en ambiguïteit van de cliënt vergroot, om hem beter opgewassen te doen zijn tegen de eisen die het (dagelijkse) leven aan hem stelt. Deze vaardigheden (skills) worden de cliënten aangeleerd via modeling, gedragsoefening, sociale bekrachtiging en transfertraining. Dit gebeurt in groepen die, afhankelijk van het niveau van de groep en van het aantal en de complexiteit van de vaardigheden, drie tot acht zittingen in beslag nemen. Bij de keuze en nadere operationalisatie van de hoofdcomponenten van zijn methode refereert Goldstein aan een groot aantal onderzoeken.

### Doorlooptijd

8 dagdelen gedurende 8 weken

## 4.4. Assertiviteitstest en –training

Assertief optreden is niet altijd gemakkelijk. Zonder dat iemand zich er altijd van bewust is, loopt hij/zij de kans dat anderen over de grenzen heen lopen. Het is een grote kwaliteit om precies te kunnen zeggen wat iemand denkt, zonder daarbij bang te zijn voor conflicten. Het geeft de kracht om voor zichzelf op te komen zonder daarbij een ander te kwetsen. Deze test meet in welke mate iemand assertief is en in hoeverre iemand in staat is de eigen grenzen duidelijk aan te geven?



## 5. Werving en selectie / assessments

## 5.1 Werving en selectie / assessment

Een assessment is een belangrijke informatiebron bij:

- werving en selectie voor de indienstname van nieuwe medewerkers wanneer niet meer bekend is over de medewerker dan hetgeen hij/zij zelf vertelt
- reorganisatie wanneer medewerkers een voor hen nieuwe functie binnen de eigen organisatie wordt aangeboden
- re-integratie, bijv. na een periode van verzuim.

De testpakketten worden in samenspraak met de opdrachtgever zoveel mogelijk op maat samengesteld, om op deze manier de vraag of een medewerker al dan niet geschikt is, zo nauwkeurig mogelijk te kunnen beantwoorden. Het assessment kan, indien gewenst, worden aangevuld met een fysiek functioneel arbeid belastbaarheidsonderzoek en de werkstijltest.

Na akkoord over het pakket wordt een offerte opgemaakt waarin de afspraken en prijsstelling zijn vastgelegd.

## 6. Psychologisch onderzoek

## 6.1 Psychologisch onderzoek

Het psychologisch onderzoek wordt op ons testcentrum uitgevoerd door erkende psychologen

### **Doelen van het onderzoek / te behalen resultaat**

- inzicht te krijgen in de psychische belastbaarheid van cliënt;
- inzicht te krijgen welke beroepen en/of opleidingen passend zijn gezien de persoonlijkheid, affiniteiten en persoonlijkheid van cliënt.
- opleveren van een rapportage op basis van het onderzoek.

Een voorwaarde voor deelname aan het onderzoek is dat de cliënt de Nederlands voldoende beheerst in woord en geschrift (begrijpend lezen).

Bij de opdracht is het van belang dat er een specifieke vraagstelling wordt vermeld door opdrachtgever; m.a.w. wat is de vraag, wat wilt u weten?

### **Werkwijze**

Na aanlevering van dossiergegevens wordt met de opdrachtgever een datum afgesproken voor het onderzoek.

### **Onderzoek**

Het onderzoek bestaat uit een aantal onderdelen en start met een psychologisch interview met cliënt. Het psychologisch interview wordt gevolgd door het afnemen van een uitgebreid capaciteitenonderzoek (WAIS-III), waarmee ook een IQ-schatting kan worden gegeven.

Daarnaast worden voor het persoonlijkheidsonderzoek de volgende testen/vragenlijsten ingevuld:

- persoonlijkheidsvragenlijst (NEO-PI-R),
- klachtenlijst (SCL-90), en
- copingvragenlijst (UCL).

Ook wordt er een interessetest (HZO) afgenomen welke wordt besproken met cliënt.

Op basis van het interview en de testen/vragenlijst wordt een rapportage opgeleverd met daarin antwoord op de vraagstelling van de opdrachtgever.

Omdat het hier een onderzoek op maat betreft, kan de duur van het onderzoek fluctueren. De kosten van dit onderzoek zijn op aanvraag te verkrijgen.

**Ons Motto  
Meten is Weten.**

**Wat u wilt weten, kunnen wij meten!**