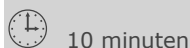


INFO INSTRUMENTEN TRJCT



NUL- EN EINDMETING | VERSCHILANALYSE



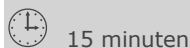
Waar staat een kandidaat vóór en na een traject in de wereld van werk en opleiding? De Nul- en de Eindmeting zijn hetzelfde en bestaan uit 24 vragen. De vragen zijn verdeeld over vier onderdelen:

- Jezelf leren kennen
- Zoeken in de wereld van werk en opleiding
- Mensen leren kennen en netwerken
- In de toekomst kijken

In de verschilanalyse worden de Nul- en de Eindmeting automatisch met elkaar vergeleken. Er kan ook een tevredenheidsonderzoek aan gekoppeld worden.

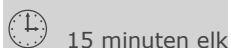
Oriënteren

DE WERELD VAN WERK



Aan de hand van de vragen 'waar wil ik werken?' (Arbeidsgebieden) en 'welke rol wil ik spelen?' (Werksoorten) brengt de kandidaat gemakkelijk structuur aan in de complexe wereld van beroepen. Het resultaat is een matrix van de complete werkweld met daarbinnen de interesses van de kandidaat. Compleet met snelle koppeling naar bijbehorende beroepen, opleidingen en cursussen.

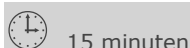
SPIEGELBEELDEN



Spiegelbeeld bestaat uit drie verschillende vragenlijsten gericht op interesses, competenties en menstypen. Spiegelbeeld houdt kandidaten een spiegel voor: 'wie ben ik', 'wat kan ik' en 'wat wil ik'. Kenmerkend voor Spiegelbeeld is de mogelijkheid om online feedback aan anderen te vragen.


Verkennen

WSI – WERK STRESS INDICATOR



De WSI is een korte online vragenlijst waarmee een indruk kan worden gekregen van de mate waarin een persoon tevreden is met zijn werk en in welke mate dit werk als stressvol wordt ervaren. De vragenlijst kan in vijf minuten worden ingevuld, waardoor deze uitermate geschikt is voor afname via websites. De test is oorspronkelijk ontwikkeld vanuit het longitudinaal onderzoek van het Institute of Family and Child Care Studies van de Radboud Universiteit te Nijmegen. De test heeft een signalerende functie richting ontevredenheid, stress en burn-out verschijnselen.

LINC – LDC INTERESSE EN COMPETENTIE VRAGENLIJST

 35 → 45 minuten

LINC brengt de interesses en vaardigheden van uw kandidaat in beeld. Afhankelijk van het niveau van uw kandidaat kiest u voor LINC-Basis of LINC-Hoog. De antwoorden leiden tot scores op de zes Holland-menstypen en een voorkeur voor Arbeidsgebieden.
Ook in een Engelstalige variant verkrijgbaar

FIV – FOTO INTERESSE VRAGENLIJST

 25 → 30 minuten

In deze vragenlijst kunnen minder talige kandidaten op eenvoudige wijze aangeven bij welke beroepen en sectoren hun interesse ligt. Aan de hand van beroepenfoto's met een korte omschrijving kiezen kandidaten welk beroep en branche hen het meest interesseert.

De antwoorden leiden naast beroepsrichtingen ook tot een score op de zes Holland-menstypen (praktisch, analytisch, kunstzinnig, sociaal, ondernemend en conventioneel) volgens het PAKSOC-model.


FIT – ARBEIDSMOGELIJKHEDEN IN BEELD

 40 → 50 minuten

In samenwerking met TNO is FIT al jarenlang een uniek online instrument. FIT brengt de concrete arbeidsmogelijkheden van mensen met een beperking in beeld. Het peilt persoonlijke, sociale en lichamelijke belastbaarheid en daarnaast ook nog de werkomstandigheden. Via koppeling met de unieke beroependatabase van LDC worden concrete arbeidsmogelijkheden gepresenteerd. Veelal onvermoede mogelijkheden. Het glas blijkt vaak nog half vol.

Verdiepen

QBF – QUICK BIG FIVE

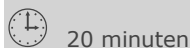
 5 minuten

Een korte online persoonlijkheidsvragenlijst gebaseerd op de Big Five persoonlijkheidsdimensies. De QBF is een betrouwbare en valide test die in korte tijd (30 vragen) inzicht geeft in de vijf persoonlijkheidskenmerken volgens het Big Five model: extraversie, vriendelijkheid, zorgvuldigheid, emotionele stabiliteit en intellect.

De uitslag van QBF geeft een compleet beeld van de persoonlijkheidskenmerken van de kandidaat en is dus uitstekend te gebruiken bij werving en selectie of een opleidings- en ontwikkeltraject.

Ook in een Engelstalige variant beschikbaar

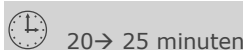
COMPETENTIESPEL



20 minuten

Met het Competentiespel brengt de kandidaat zijn eigen competenties in kaart. Hij geeft aan in hoeverre hij bepaalde competenties beheerst en of ze aansluiten bij zijn interesses. Naast bewustwording van de eigen competenties kan de kandidaat ook direct zien welke beroepen hier het beste bij passen. In een overzichtelijke matrix zijn ook de ontwikkelcompetenties en stressoren zichtbaar.

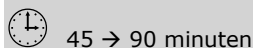
TAALTEST BEGRIJPEND LEZEN



20 → 25 minuten

Een adaptieve test waarmee in relatief korte tijd inzicht gekregen kan worden in de mate van tekstbegrip en begrijpend lezen van een kandidaat. De test meet op welk taalniveau iemand functioneert. Dit niveau wordt uitgedrukt in een letter en een cijfer. Bijvoorbeeld taalniveau B1. B1 wordt gezien als eenvoudig Nederlands, begrijpelijke tekst, en wordt begrepen door 95% van de Nederlandse bevolking. De overheid schrijft teksten voor websites bij voorkeur op B1 niveau. Teksten in documenten zijn vaak moeilijker, veelal C1 niveau. Ongeveer 60% van de bevolking kan teksten op C1 niveau niet goed begrijpen.

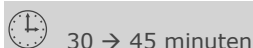
VCG - VERMINDERD CULTUURGEVOELIG TESTPROGRAMMA



45 → 90 minuten

Het Verminderd CultuurGevoelig Testprogramma (VCG) bestaat uit de capaciteitentesten: Categorieën TPI, Mozaïeken TPI en Non-verbale analogieën TPI. Deze capaciteitentesten zijn in samenwerking met Peter Tellegen van de Rijksuniversiteit Groningen ontwikkeld. De testen zijn adaptaties van een non-verbale intelligentietest en daardoor verminderd cultuurgevoelig. Dit betekent dat sociaal culturele achtergronden van kandidaten een minder sterk effect hebben.

ACT - CAPACITEITENONDERZOEK



30 → 45 minuten

ACT Algemene Intelligentie: een adaptieve capaciteitentest bestaande uit drie sub-testen die samen het domein intelligentie meten.

Bij een adaptieve test krijgt iedere kandidaat andere items passend bij zijn niveau. Het niveau wordt tijdens het maken van de test vastgesteld

De ACT is een cognitieve capaciteiten test waarmee het werk- en denkniveau gemeten wordt. Dit speelt een belangrijke rol bij leerbaarheid en kans van slagen bij het volgen van een opleiding. Het voordeel van de ACT is dat de test zich aanpast aan het niveau van de kandidaat, er zijn referentiegroepen op te vragen op VMBO - MBO - HBO - WO niveau. Er is een hertest mogelijkheid voor als de test thuis wordt gemaakt en op locatie wordt nabesproken.

WPV I - WERKGERELATEERDE PERSOONLIJKHEIDSVRAGENLIJST

 35 → 50 minuten

De WPV I is een complete persoonlijkheidsvragenlijst, de vragenlijst is ontwikkeld op basis van de behoefte van assessmentpsychologen en de Big Five persoonlijkheidstheorie. De Commissie Test Aangelegenheden (COTAN) van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) heeft de WPV een zeer positieve beoordeling gegeven, waardoor de WPV gezien kan worden als één van de beste Nederlandse persoonlijkheidsvragenlijsten.


De WPV bevat een schaal 'zelfontwikkeling' deze schaal geeft de aanleg vanuit persoonlijkheid aan.

CW I - CARRIÈRE WAARDEN VRAGENLIJST

 20 → 35 minuten


De CW I is een persoonlijkheidsvragenlijst die in kaart brengt welke factoren van werk een persoon motiveren. Een match tussen de carrièrewaarden en kenmerken van een functie bepalen in belangrijke mate de motivatie en bevoegenheid. De CW is beoordeeld door de COTAN. De CW bevat de schaal 'ontwikkeling' deze schaal geeft de motivatie aan.

HET LEERBAARHEIDSONDERZOEK

 totaal 90 → 110 minuten


Het uitvoeren van een Leerbaarheidsonderzoek bestaat altijd uit de 3 onderdelen; ACT (Adaptieve Capaciteitentest), WPV I (Werkgerelateerde persoonlijksvragenlijst) en de CW I (Carrière Waarden vragenlijst)

ONDERNEMERSTEST voor starters of ZZP'ers

 20 → 35 minuten


Deze test meet hoe ondernemend iemand is. Ook de gemiddelde score van ondernemers uit dezelfde branche is zichtbaar.

LOOPBAANWAARDEN

 20 → 35 minuten

Dit instrument geeft de kandidaat inzicht in de vraag: 'Wat is nu belangrijk in mijn werk, wat was vroeger belangrijk en hoe kijk ik naar de toekomst?'. Stap voor stap wordt de rode draad zichtbaar in leven en werk.

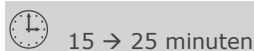
WERKERVARING

 20 → 35 minuten

Kandidaten brengen hun (werk)ervaring in beeld door beroepsprofielen te selecteren van beroepen die ze in het verleden hebben uitgevoerd en/of waarin ze momenteel werkzaam

zijn. Op deze manier ontstaat een overzicht van de taakcompetenties waarover de kandidaat beschikt. Deze taakcompetenties zijn gekoppeld aan beroepen die aansluiten bij de ervaringen van de kandidaat.

ARBEIDSMARKTKANSEN - AMK



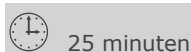
Wat is mijn positie op de arbeidsmarkt? En... hoe kan ik die positie verbeteren? Van positie bepalen naar positie verbeteren.

Arbeidsmarktkansen, ontwikkeld door IG Group, is een vragenlijst die net als de Nulmeting aan het begin van een loopbaan- of mobiliteitstraject worden ingezet. Een ander moment kan echter ook zinvol zijn. AMK biedt mensen snel inzicht en geeft concrete tips om je positie te verbeteren. Op basis van de antwoorden wordt direct een rapport gegenereerd dat onder andere de volgende informatie geeft:

- huidige kans op de arbeidsmarkt
- perspectief voor de komende 12 maanden
- belangrijkste kansvergroeters
- belangrijkste zoekkanalen voor het vinden van de juiste vacatures

DUURZAME INZETBAARHEID INSTRUMENTEN

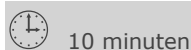
COMPETENTIESPIEGEL



De Competentiespiegel is een instrument in het kader van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. In te bedden in de HRM-cyclus van uw organisatie en gebaseerd op uw eigen competentiesets.

Een Competentiespiegel kan ook ingezet worden in combinatie met een specifieke competentiescan of een vitaliteitscheck. Laatstgenoemde vragenlijst rapporteert het vitaliteitsniveau van een kandidaat op de schalen: fysieke fitness (gezondheid, gewicht, energieniveau), mentale fitness (stress, levensvreugde en mentale veerkracht) en gewoonten (dragen deze bij aan een vitaal leven?). De competentiescan en vitaliteitscheck geven wij vorm samen met onze partner Ixly.

Duurzame Inzetbaarheid



Duurzame inzetbaarheid is talenten optimaal benutten, gezond en met plezier werken, nu en in de toekomst. Werken aan duurzame inzetbaarheid levert vitale en bevlogen medewerkers op die van toegevoegde waarde zijn voor de organisatie en daarbij zelf ook meerwaarde ervaren.

Deze loopbaancheck is ontwikkeld om mensen stil te laten staan bij hun eigen duurzame inzetbaarheid. Vragen als "ben ik een bevlogen medewerker?" en "waar sta ik qua ontwikkeling?" worden onderzocht.

Persoonlijke Flexibiliteit is het vermogen om met grote uitdagingen en veranderingen in het leven om te gaan en zijn belangrijke eigenschappen om aan te werken in het kader

van duurzame inzetbaarheid. Kandidaten krijgen naast inzicht op deze eigenschappen ook passende ontwikkeltips mee.

De werk-privé balans komt aan bod. Deze balans optimaliseren kan voor mensen van groot belang zijn om duurzaam inzetbaar te blijven.

Gezondheid is ook een thema binnen het onderwerp duurzame inzetbaarheid. Het in kaart brengen van de fysieke gezondheid ligt buiten de scope van deze loopbaancheck. Wel krijgt de kandidaat inzicht in zijn of haar werkvermogen en tips hoe dit positief beïnvloed kan worden.

VitaliteitsCheck



De VitaliteitsCheck is een vragenlijst die op beknopte wijze aangeeft hoe het vitaliteitsniveau van de ondervraagde is. Dit wordt gerapporteerd op de volgende schalen:

- Fysieke Fitness

Hierbij wordt gekeken naar iemands gezondheid, gewicht en energieniveau.

- Mentale Fitness

Hierbij wordt gekeken naar het stressniveau, levensvreugde en mentale veerkracht.

- Gewoonten

Hierbij wordt aangegeven welke gewoonten bijdragen aan een vitaal leven, zoals gezond eten, bewegen en genoeg slaap.

Naast scores op bovenstaande schalen worden ook tips gegeven om de vitaliteit te verbeteren. De vitaliteitscheck is een ongenormeerde zelfreflectievragenlijst. Dit houdt in dat de resultaten rechtstreeks weergegeven wat de ondervraagde heeft ingevuld, en er dus geen rekening gehouden wordt met bijvoorbeeld sociaal wenselijk antwoorden.

MobiliteitsIndicator

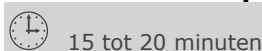


De MobiliteitsIndicator brengt in kaart in welke mate iemand zich op dit moment op de arbeidsmarkt oriënteert of beweegt versus in hoeverre iemand zich gebonden voelt aan zijn huidige werk.

Arbeidsmobiliteit komt voort uit de balans tussen de binding met de huidige baan en de aantrekkingskracht van alternatieven. De MobiliteitsIndicator is gebaseerd op de veldtheorie van Kurt Lewin en het VIE-model van Vroom. Dit is aangevuld met de schaal Doelhelderheid, vanuit het idee dat alleen heldere doelen kunnen motiveren. Onderzoek heeft de validiteit van deze vragenlijst aangetoond. Mensen met een hoge score vinden vaker en sneller een andere baan dan mensen met een lage score.

RECRUITMENTINSTRUMENTEN

Team Leadership Questionnaire (TLC-Q)



De Team Leadership Competence Questionnaire (TLC-Q) is een competentie vragenlijst waarmee u de leiderschapsstijl, competenties en motivatie van een manager in kaart brengt. De TLC-Q is ontwikkeld op basis van onderzoek naar management competenties van teamleiders. Het gaat dus primair om de competenties die van belang zijn voor het

direct leidinggeven aan een team. De scope heeft daarmee meer focus dan de vragenlijst Quinn Management Rollen, die ook een bestuurlijke en externe focus heeft.

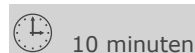
In de vragenlijst wordt gevraagd welke drie doelen momenteel belangrijk zijn om het team verder te brengen. Dit is te relateren aan de competenties die dan van belang zijn. Omdat de vragenlijst ook inzicht geeft in de motivatie en beheersing van de competenties is het mogelijk feedback te geven over de mate waarin deze teamleider momenteel over de juiste competenties beschikt dan wel dat deze gemotiveerd is deze te ontwikkelen.

Quinn Managementrollen



Quinn Managementrollen gaat uit van acht rollen die een manager nodig heeft voor effectief management. De vragenlijst geeft inzicht in de voorkeursrollen van een manager en hoe deze rollen zich verhouden tot de managementdoelstellingen in de huidige functie. De vragenlijst is gebaseerd op de theorie van Robert E. Quinn over managementrollen. Deze theorie gaat uit van acht verschillende rollen, vanuit tegengestelde waarden. Om effectief te zijn zou een manager of een managementteam over al deze rollen moeten beschikken. De Quinn vragenlijst geeft inzicht in iemands primaire en secundaire voorkeur voor deze managementrollen. Ook wordt duidelijk voor welke rollen iemand juist minder voorkeur heeft. Quinn stelt dat iemand alle acht rollen zou moeten beheersen, wil die persoon een effectieve manager zijn.

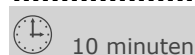
Teamrol Indicator



De Teamrol Indicator geeft inzicht in de persoonlijke voorkeursrol(len) binnen een team. Deze vragenlijst is gebaseerd op de teamrollentheorie van dr. R. Meredith Belbin. Uit onderzoek is gebleken dat teams met een evenwichtige samenstelling en waarin teamleden met verschillende persoonlijkheidskenmerken elkaar aanvullen of corrigeren, de beste teamresultaten behalen. Tevens is de verwachting dat iemand één of twee voorkeursrollen heeft die ongeacht de formele functie ingenomen worden. Deze vragenlijst is opnieuw ontwikkeld, waarbij vooral de vragenlijst zelf psychometrisch verbeterd is door eenduidigere vraagstelling. Ook de namen van de rollen zijn aangepast om beter bruikbaar te zijn in coaching.

De teamrollen zijn: Specialist, Netwerker, Coördinator, Kwaliteitsbewaker, Ondernemer, Teamspeler, Denker, Doener, Monitor.

EINDMETING | VERSCHILANALYSE



Waar staat een kandidaat na een traject in de wereld van werk en opleiding?
De Nul- en de Eindmeting bestaan uit dezelfde 24 vragen. Deze vragen zijn verdeeld over vier onderdelen:

- Jezelf leren kennen
- Zoeken in de wereld van werk en opleiding
- Mensen leren kennen en netwerken
- In de toekomst kijken

In de verschilanalyse worden de Nul- en de Eindmeting automatisch met elkaar vergeleken. Er kan ook een tevredenheidsonderzoek aan gekoppeld worden.

Kiezen & onderzoeken

LDC B&O DATABASE INCL. VACATURES



De beroependatabase van LDC is de grootste en meest complete van Nederland. Inclusief synoniemen hebben we het over ruim 4.500 beroepen, van elementair tot universitair niveau. Per beroep vind je een omschrijving van de werkzaamheden, de vereiste opleiding, hoofdtaken en taken, competenties, verwante beroepen, arbeidsomstandigheden, arbeidsmarktperspectieven en veel meer. Bovendien is er vaak een interview of filmpje opgenomen bij een beroep.

Met één muisklik zijn per beroep en regio de actuele vacatures gevonden. Via webcrawling overzien wij het volledige actuele vacaturebestand in Nederland en koppelen dit automatisch aan de beroepen. Ook stages, leerwerk- en vrijwilligersbanen vinden wij zo. De database breidt steeds verder uit met nieuwe data. We blijven aansluiten bij nationale en internationale standaarden. Zoals die van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het CREBO en CROHO register van het ministerie van OCW.

De database is benaderbaar via een licentie op Trjct.

Ook kan deze ontsloten worden via een zogenaamde data-api, waardoor de LDC database als voedingsbron dient voor systemen van onze klanten.

Naast de beroepen vind je ook alle opleidingen en cursussen in Nederland in de LDC opleidingendatabase. Met linken naar de beroepen. Met koppelingen naar de instituten waar deze gegeven worden. En... inclusief studentenoordelen!