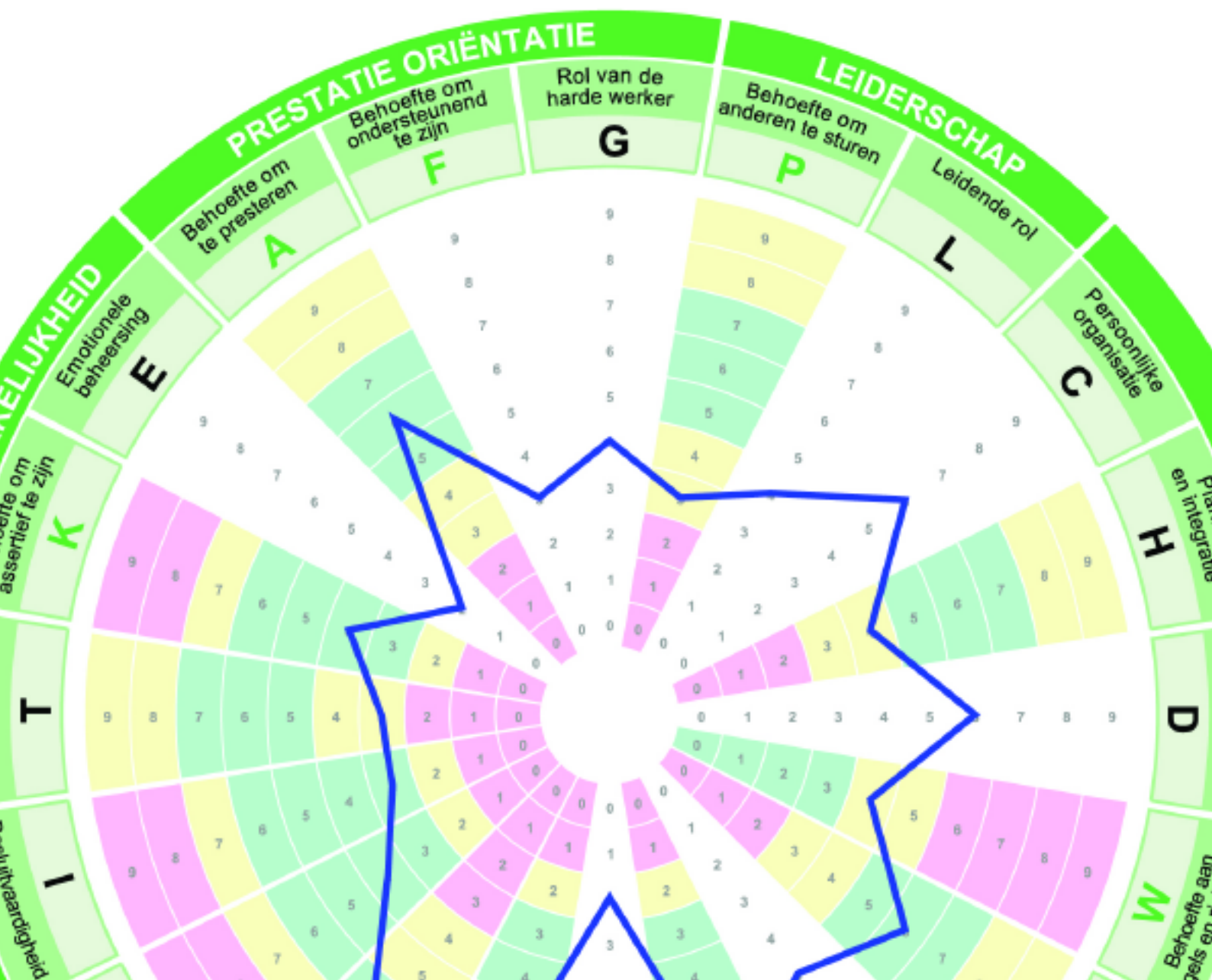


Het PAPI™ concept: PAPI en PAPI Job Profiler



PAPI en PAPI Job Profiler

Een opstap naar continue organisatie ontwikkeling

Het succes van een onderneming is afhankelijk van de mensen die er werken; zij staan aan de basis. Om optimaal te blijven presteren, sfeer en motivatie goed te houden en te zorgen dat het verloop minimaal is, is het dan ook noodzakelijk zorgvuldig te werk te gaan bij de instroom en doorstroom van mensen.

Hiertoe dient een organisatie te beschikken over een assessment systeem dat hen in staat stelt te bepalen wat iemand geschikt maakt voor een functie, en vervolgens de beste kandidaat of medewerker te rekruteren en te ontwikkelen in lijn met de cultuur en strategie. Gedegen onderzoek naar persoonlijkheid in werk, naar dieper gelegen drijfveren van mensen, is noodzakelijk zowel voor de korte als de lange termijn.

Nu maken organisaties veelal noodgedwongen gebruik van een combinatie van instrumenten, vaak ontwikkeld door verschillende bureaus en geschikt voor de verschillende fasen van een selectieproces. Een kostbaar en tijdrovend traject, terwijl snelheid in beoordelen en beslissen tegenwoordig een belangrijke voorwaarde is. Cubiks ontwikkelde een methodiek die uitkomst biedt in zowel tijd als kwaliteit: het PAPI concept.

PAPI: een geïntegreerd systeem

PAPI is een wetenschappelijk onderbouwd systeem dat persoonlijkheid en voorkeursstijlen van mensen in werksituaties op eenvoudige, snelle en genuanceerde wijze in kaart brengt en bovendien de resultaten relateert aan specifieke functies of rollen. PAPI bestaat uit twee basiselementen: PAPI Job Profiler en de PAPI persoonlijkheidsvragenlijsten.

PAPI Job Profiler is een uniek elektronisch instrument waarmee bestaande en nieuwe functies op een snelle manier vertaald kunnen worden in gewenste competenties. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de meningen van medewerkers die de functie goed kennen. Alle oordelen worden verzameld; de resultante is een gezamenlijk geformuleerd functieprofiel dat gebruikt kan worden bij de selectie en ontwikkeling van medewerkers die deze functie (gaan) uitoefenen. De directe betrokkenheid van lijnmanagers maakt dat PAPI Job Profiler de acceptatie van human resources activiteiten verhoogt.

De PAPI persoonlijkheidsvragenlijsten kunnen direct worden vergeleken met het Job Profiler resultaat en vormen daarmee een bruikbaar uitgangspunt voor uiteenlopende vraagstukken zoals selectie, loopbaanontwikkeling, coaching en teambuilding.

PAPI Profiler en PAPI vragenlijsten vormen een totaalpakket waarmee gewenste competenties voor functies eenduidig gedefinieerd en ook gemeten kunnen worden. De methodiek kan zowel door HR professionals als door lijnmanagers worden gebruikt.

PAPI: logisch en gebruiksvriendelijk

De werkwijze is recht-door-zee. PAPI Job Profiler is een korte vragenlijst die aan een aantal functie-experts wordt voorgelegd. Deze vragenlijst identificeert de kritische succesfactoren voor die functie. Aan de hand van de ingevulde vragenlijsten wordt een gemeenschappelijk functieprofiel opgesteld.

Vervolgens vult de kandidaat of medewerker een PAPI persoonlijkheidsvragenlijst in, hetgeen ongeveer 15 minuten in beslag neemt. De resultaten worden meteen daarna in een visueel duidelijk en begrijpelijk PAPI profiel weergegeven.

Vervolgens wordt het profiel van de kandidaat of medewerker over het Job Profiler profiel 'heengelegd', waardoor direct inzichtelijk is waar de sterke en te ontwikkelen punten van diegene liggen ten opzichte van de functie. De bevindingen worden in een open, eerlijk en kernachtig feedbackgesprek besproken. Deze aanpak wordt als plezierig en niet-bedreigend ervaren en levert waardevolle inzichten op voor beide partijen.

PAPI: technologisch geavanceerd

PAPI en PAPI Job Profiler zijn beschikbaar in een schriftelijke en een elektronische versie en zelfs on-line, via Internet. Daarmee loopt deze methodiek voorop in de technologische ontwikkelingen van moderne assessment instrumenten. Deze instrumenten zijn in verschillende talen beschikbaar waarbij rekening is gehouden met cultuurverschillen.

HR managers en lijnmanagers die PAPI willen gebruiken volgen een training, via open inschrijving of een op maat gesneden in-company training. In deze training wordt ingegaan op alle aspecten van de PAPI methodiek en de daaraan gekoppelde feedbacktechnieken.

Gedetailleerde gegevens over bijvoorbeeld validiteit en betrouwbaarheid zijn uiteraard ter inzage.

Wilt u meer informatie hebben, neem dan contact op met een van onze kantoren.

Cubiks Netherlands, Postbus 1036, 3430 BA Nieuwegein
T +31 30 2829 750 F +31 30 2829 751 E netherlands@cubiks.com W www.cubiks.com

Cubiks is een gespecialiseerde HR consultancy met kantoren in negen Europese landen en een internationaal gevestigd netwerk van gelicenseerde distributeurs.
Kantoren in: België, Denemarken, Finland, Frankrijk, Duitsland, Nederland, Noorwegen, Zweden en het Verenigd Koninkrijk.

Distributeurs in: Indonesië, Maleisië, Nieuw Zeeland, (inclusief Australië), Pakistan, Volksrepubliek China, Singapore en Spanje.