

Achtergrond informatie PAPI Methodiek

Een competentie wordt gedefinieerd als *'het vermogen om een taak te verrichten'*. Competenties verwijzen naar vaardigheden, het gedrag en de kennis die benodigd zijn om een taak op een effectieve wijze uit te voeren. De uitdaging waar organisaties voor staan is om ieders talenten en competenties te benutten en daar waar mogelijk verder te professionaliseren. Vanuit *'de juiste persoon, met de juiste inhoud, op de juiste plaats op het juiste moment'* wordt vaak invulling gegeven aan talent management, met als uitgangspunt dat de organisatie en de medewerkers elkaar iets te bieden hebben vanuit hun kwaliteiten.

Om de medewerkers te laten uitblinken in datgene wat ze goed kunnen, is het van belang om zorgvuldig een onderzoek te doen ten aanzien van hun kwaliteiten en deze in beeld te hebben. Hiervoor wordt vaak een beproefde methodiek ingezet namelijk de PAPI methodiek. Door het invullen van de PAPI vragenlijst wordt informatie verzameld over persoonlijkheid (wat wil een persoon), capaciteiten (wat kan een persoon nu en in de toekomst) en gedrag (wat doet een persoon, en hoe goed doet deze persoon dat in termen van waarneembaar gedrag) om zo een bijdrage te kunnen leveren in het voorspellen van toekomstig gedrag van een individu binnen de organisatie.

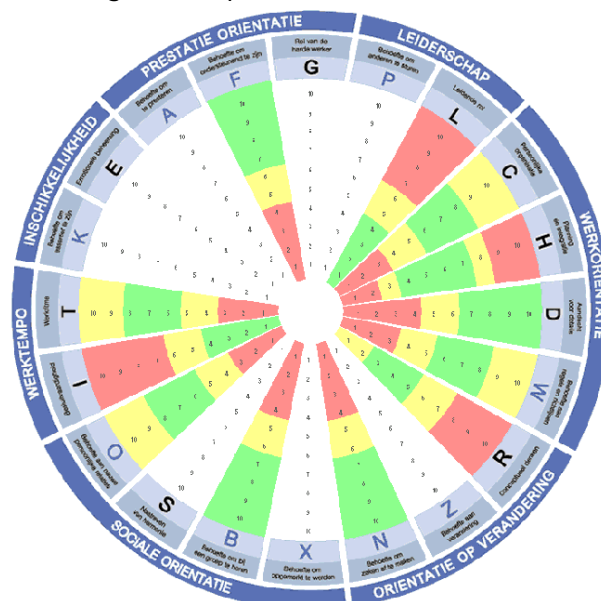
PAPI is een persoonlijkheidsmeetinstrument dat speciaal is ontwikkeld om gedrag en voorkeuren in werksituaties aan het licht te brengen. PAPI kent twee versies: PAPI-ipsatief, de respondent maakt een gedwongen keuze tussen twee stellingen, en PAPI-normatief, de respondent geeft per stelling aan in welke mate hij/zij het ermee eens is. De werksituatie dient voor beide versies steeds als uitgangspunt en beide versies geven inzicht in zogenaamde 'behoefteschalen' en 'rollenschalen'.

Hieronder worden in het kort de stappen geïllustreerd:

Stap 1. Vaststellen gewenst job profiel.

Selectie van job experts, online vragenlijst invullen door experts, analyse en rapportage, terugkoppeling gezamenlijk beeld van de functie, gezamenlijke bijstelling indien nodig, definitief vaststellen job profiel met de daarbij behorende competenties.

Uitkomst stap 1: gewenst profiel van de functie

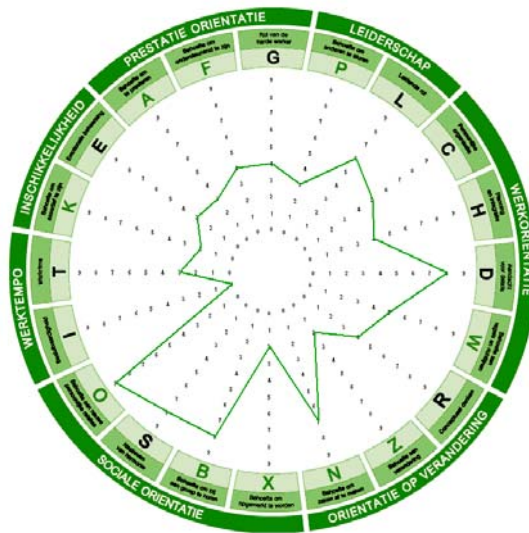


In groen zijn de meest wenselijke scores per schaal aangegeven, in geel de acceptabele scores en in rood de niet-wenselijke scores.

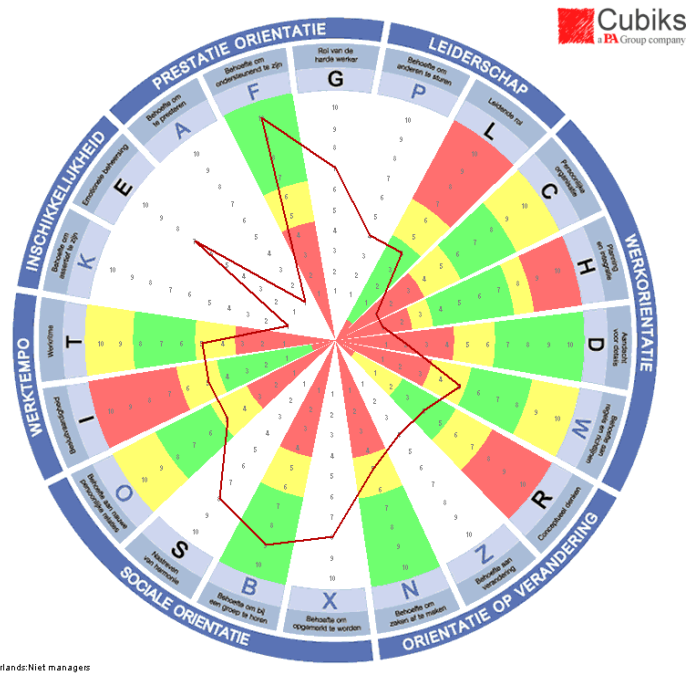
Stap 2. Matchen interne en/of externe kandidaten met het gewenste job profiel.

Interne kandidaten vullen online PAPI in, matchen met profiel, analyse en rapportage, individueel feedback gesprek al dan niet in het bijzijn van de HR manager.

Uitkomst stap 2: huidige PAPI profiel van de medewerk(st)er



Matchen huidige met gewenst profiel



Stap 3. Ontwikkelplan voor de interne kandidaat

Vastleggen ontwikkelplan op basis van gapanalyse. Kandidaat X heeft het bovenstaand PAPI-profiel. Op de relevante PAPI-schalen behaalt hij een enkele keer een wenselijke score. In een competentiegericht interview wordt de PAPI met deze respondent besproken en wordt een ontwikkelplan (POP) opgesteld zodat de kandidaat zich verder kan ontwikkelen. Tevens is er de mogelijkheid om een op maat gemaakt coachings-rapport af te nemen.

Persoonlijkheidsvragenlijst (PAPI™)

PAPI™ (Personality and Preference Inventory) is een praktisch en wetenschappelijk bewezen methodiek waarmee bedrijven gedrag en voorkeuren in werkstijlen van zowel potentieel toekomstige als bestaande werknemers kunnen beoordelen.

PAPI is een ideaal instrument voor zowel selectie als persoonlijke ontwikkeling van personen. Het bevat een aantal essentiële modules. Bijvoorbeeld voor het opstellen van functieprofielen en het genereren van kandidaat-specifieke rapporten en interviewgidsen. Het biedt essentiële informatie om een selectiebesluit te ondersteunen.

PAPI, dat oorspronkelijk werd ontwikkeld door Dr. Max Kostick aan het begin van de jaren zestig, wordt nu door meer dan 1000 organisaties over de hele wereld gebruikt. Het is een uitermate veelzijdig instrument dat in meer dan 20 verschillende talen beschikbaar. Het is zowel online als ook in een papieren versie beschikbaar.

De PAPI profiel kan op een PAPI job profiler worden gelegd zodat gaps ed zichtbaar worden.

Functieprofilering met PAPI Job Profiler

Door een vergelijking te maken tussen het persoonlijkheidsprofiel van een kandidaat en de vereisten voor een functie, kunnen werkgevers in kaart brengen welke personen het meest in aanmerking komen om een functie goed uit te voeren.

Cubiks' Job Profiler Online maakt het mogelijk via internet profielen op te stellen die vergeleken kunnen worden met de persoonlijkheidsprofielen van kandidaten of medewerkers. 'Job experts' kunnen inloggen op een website en daar de Job Profiler vragenlijst invullen die de belangrijkste karakteristieken van een functie uitdrukken.

Als een vooraf bepaald aantal 'job experts' dit eenmaal gedaan heeft, genereert het systeem op basis van hun input een gemiddeld functieprofiel. De kandidaat vult vervolgens een online persoonlijkheidsvragenlijst in, zodat het resulterende profiel op het functieprofiel gelegd kan worden. De interviewer heeft zodoende snel inzicht in de mogelijke sterke punten en beperkingen.

Persoonlijke Ontwikkeling en Teambuilding

PAPI kan ook een belangrijke rol spelen bij de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Door de PAPI in te zetten kan bepaald worden wat er gedaan dient te worden om de effectiviteit van een individu in zijn/haar rol te verbeteren, zijn/haar vaardigheden te ontwikkelen inzake toekomstig functioneren en om actie te ondernemen wanneer een individu onvoldoende presteert.

Bij teambuilding sessies levert de PAPI een waardevolle bijdrage door de profielen van de individuele teamleden over elkaar heen te leggen in een PAPI profiel, waardoor de verschillende werkstijlen gevisualiseerd worden. En waardoor teamleiders en HR professionals:

- Snel de sterke en ontwikkelpunten van het team kunnen beoordelen
- Begrijpen waarom conflicten binnen het team ontstaan
- Inzicht verkrijgen waar nog ruimte is voor verbetering om tot optimale resultaten te komen.
- Kunnen discussiëren over punten met behulp van een methodistisch en betrouwbaar raamwerk.