

# Talent development



Zet je medewerkers centraal  
en ontdek verborgen talenten

088 100 47 00 // [info.nl@assessiobloom.com](mailto:info.nl@assessiobloom.com) // [www.assessiobloom.nl](http://www.assessiobloom.nl)



**Bloom**

# Over Assessio Bloom



Cruquiusweg 111-F  
1019 AG Amsterdam

088 100 47 00  
info.nl@assessiobloom.com  
www.assessiobloom.nl

## **Hé hallo! Wij zijn Assessio Bloom**

Samen met onze opdrachtgevers geven we het werken van de toekomst vorm. Met onze online assessments stellen we mensen centraal. Zo verbinden we talent en skills aan werk. En zo kan iedereen waarde ervaren en toevoegen.

## **Een online platform**

We koppelen psychologie aan technologie; ons SaaS-platform heeft bewezen programma's voor recruitment, talent development en mobiliteit.

## **Internationale HR-oplossingen**

Assessio Bloom is onderdeel van de internationale Assessio Group, de marktleider op het gebied van psychometrische online assessments & tools voor strategisch talentmanagement.

De Assessio Group biedt digitale HR-oplossingen welke zijn gebaseerd op geverifieerde wetenschap en de laatste onderzoeken op het gebied van arbeidspsychologie.

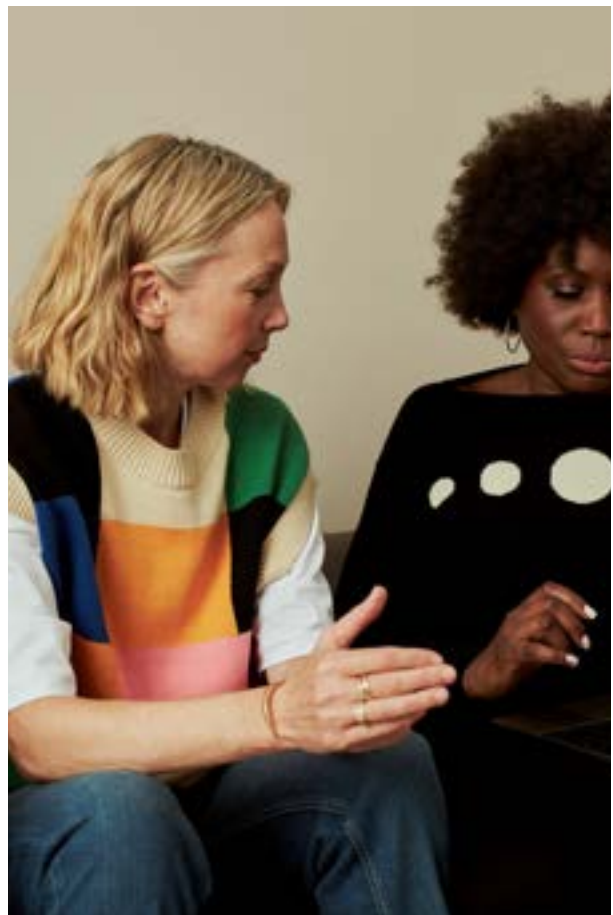
# Knelpunten binnen organisaties

- Organisaties hebben te weinig zicht op potentieel talent wat al aanwezig is en hebben moeite met het vullen van vacatures door de arbeidsmarktkrapte.
- Medewerkers hebben te weinig inzicht in hun eigen skills en talenten.
- Medewerkers hebben geen duidelijk ontwikkelplan en managers vinden het lastig om proactief ontwikkelgedrag te stimuleren.
- Medewerkers stellen hogere eisen aan werkgevers als het gaat om een prettig werkklimaat en ontwikkelmogelijkheden. Wanneer ze te weinig kansen zien of de cultuur niet inclusief genoeg vinden, dreigen ze te vertrekken.
- Organisaties willen inclusiever zijn maar vinden dit moeilijk om te realiseren.

Werk verandert momenteel zo snel dat medewerkers continu nieuwe vaardigheden moeten leren om hun werk goed te kunnen blijven doen. Bij onvoldoende investering in ontwikkeling ontstaat een verschil tussen wat mensen kunnen en wat het werk in de toekomst van hen vraagt.

Van HR en leidinggevendenden wordt verwacht dat zij een stimulerende werkomgeving creëren, waarin medewerkers hun talent kunnen inzetten en ontwikkelen.

Wanneer mensen werk doen dat past bij waar ze goed in zijn en wat ze leuk vinden, komt er energie vrij. Als organisatie benut en behoud je talent, door medewerkers de mogelijkheid te bieden om het beste uit zichzelf te halen. Maar hoe zorg je dat iedereen zich blijft ontwikkelen? Hoe houd je talenten enthousiast en aan boord? En hoe krijg je zicht op het potentieel in je organisatie?



# Het unieke aan onze oplossing

## **Eén platform**

Met online tools en assessments op relevante ontwikkelingsthema's bieden we een directe oplossing voor knelpunten in de organisatie.

## **Bewustwording**

Medewerkers krijgen inzicht in hun profiel waardoor ze zich bewust worden van hun talenten, skills en groeimogelijkheden.

## **Overzicht**

Door de Talentpool ontstaat overzicht van deze talenten en ontwikkelwensen waardoor de beste match gemaakt kan worden tussen mens en werk.

## **Wetenschappelijke aanpak**

De wetenschappelijke aanpak voor proactief loopbaangedrag biedt handvatten voor begeleiding.



# Het resultaat

## Investeren in talent development leidt tot:

- het behouden en ontwikkelen van talent en kennis.
- een lager verloop en minder recruitmentkosten.
- gemotiveerde en beter presterende medewerkers.
- hogere aantrekkingskracht voor nieuwe medewerkers.
- lager ziekteverzuim.
- een inclusievere werkvloer.

## Medewerker

Inzicht in talenten en skills zorgt ervoor dat werknemers hun talenten beter kunnen benutten en ontwikkelen.

Dit leidt tot meer enthousiasme, energie en betere prestaties.



## Team

Teams hebben meer inzicht in de aanwezige talenten en kennis en maken hier dus meer gebruik van.

Dit leidt tot een betere samenwerking en een positief leerklimaat.



## Organisatie

De organisatie komt tot zijn volle potentie en resultaat wanneer het beste uit alle medewerkers wordt gehaald.

Dit leidt tot tevredenheid onder medewerkers waardoor talent langer blijft.



# De drie pakketten

Het platform bestaat uit drie verschillende pakketten waaruit gekozen kan worden.

## Het 'ready to go'-pakket

Voor organisaties die willen starten met individuele talentontwikkeling.



### Ready to go

- ✓ Zelfregistratie
- ✓ Eigen look & feel
- ✓ Talent
- ✓ Drijfveren
- ✓ Skills
- ✓ Profiel (cv)
- ✓ Actieplan

## Het 'growth'-pakket

Voor organisaties die hun teams en de organisatie willen verbeteren.



### Growth

- ✓ Ready to go
- ✓ Backoffice
- ✓ Analytics
- ✓ Toolbox
- ✓ Talentpool
- Add-on:  
SSO koppeling

## Het 'full power'-pakket

Voor organisaties die op zoek zijn naar een volledige oplossing met alle assessments.



### Full power

- ✓ Growth
- ✓ Coachfunctie
- ✓ Alle assessments
- ✓ Eigen teksten
- ✓ Eigen aanbod
- Add-on:  
SSO koppeling

## + thema's

Uitbreidingsmogelijkheden voor alle pakketten om verdere ontwikkeling te stimuleren voor specifieke doelstellingen



Team & leiderschap



Inclusie



Werkgeluk



Loopbaanplanning

# Ready to go: activeren van talent

Het Assessio Bloom platform is ontwikkeld vanuit een visie waarin we vinden dat de medewerker centraal staat. Op deze manier proberen wij de talentontwikkeling van de medewerker zo goed mogelijk te ondersteunen. De medewerker heeft hierbij toegang tot een online, veilig en visueel aantrekkelijk persoonlijk dossier. Alle vragenlijsten en resultaten zijn te vinden op dezelfde plek.

Het online talentplatform voor medewerkers is ingericht volgens de factoren van proactief gedrag, de 4 c's: control, curiosity, concern en confidence. Deze zorgen ervoor dat mensen beter om kunnen gaan met veranderingen in hun werk, beter (passend) werk vinden en meer loopbaansucces hebben.

Talentontwikkeling begint bij inzicht. Inzicht in persoonskenmerken, talenten, drijfveren en skills. Daarom staan in het basispakket in het persoonlijk online dossier voor de medewerker drie vragenlijsten klaar. Daarnaast kunnen medewerkers de eigen kennis en ervaring in het cv invullen om zo het profiel compleet te maken. Tot slot worden de medewerkers gestimuleerd om belangrijke inzichten en conclusies om te zetten naar ontwikkelacties.

De onderdelen bij het 'ready to go'-pakket:

## **Profiel (cv)**

In het profiel vullen medewerkers in welke kennis en ervaring zij hebben opgedaan, welke opleidingen zij hebben gevolgd, welke talen zij spreken en wat zij in hun vrije tijd doen.

## **Talentscan**

Met de talentscan krijgen medewerkers zicht op kenmerkende persoonseigenschappen en talenten. Een goed uitgangspunt om te bepalen wat iemands unieke talenten zijn, welk werk daar goed bij past en hoe dit talent optimaal kan worden ontwikkeld.

## **Drijfverenscan**

Door de drijfverenscan krijgen medewerkers zicht op wat hen het meest motiveert in werk. Dit vormt de basis om in gesprek te gaan over wat belangrijk is in werk en werkomgeving.

## Skills scan

De skills scan helpt om vanuit eerdere en huidige beroepen/functies te kijken naar de concrete werkzaamheden die een medewerker heeft gedaan en skills die zijn ontwikkeld. Per taak beoordeelt deze medewerker: welke ervaring heb ik hierin, vind ik het leuk om te doen, ben ik er goed in en wil ik dit nog verder ontwikkelen?

## Actieplan

Het actieplan en gespreksplan ondersteunen bij het stellen en bespreken van concrete ontwikkeldoelen. Op deze manier stopt het platform niet bij bewustwording en inzicht maar ondersteunen we doelen stellen en actie nemen. Het ontwikkelgesprek tussen de leidinggevende en de medewerker is belangrijk voor het borgen van ontwikkelacties.

Indien gewenst kan het platform worden uitgebreid met aanvullende thema's.

- In het Ready to go-pakket werken we met een platform met zelfregistratie. Men kan met een zakelijk mailadres een account aanmaken en inloggen.
- Het platform wordt opgemaakt volgens de huisstijl van de organisatie (logo, kleuren en afbeeldingen).
- Het platform is in twee talen beschikbaar: Nederlands en Engels.
- Medewerkers bepalen zelf met welke tool ze aan de slag gaan en wanneer. Alle tools zijn naar de medewerkers toegeschreven, zodat zij zelf conclusies kunnen trekken.
- De resultaten van het talentprofiel kunnen door de medewerker met anderen worden gedeeld. Men kan selecties maken van de resultaten en zo met één druk op de knop een soort Pinterest-board maken: de online presentatiepagina. Dit is een mooi opgemaakte webpagina waarmee de resultaten gedeeld kunnen worden, zoals met een collega, leidinggevende of HR.



# Growth: verbeter teams en de organisatie

Met het growth-pakket heb je als organisatie een compleet pakket in handen om vorm te geven aan talentontwikkeling, talentmanagement en talentbehoud. Ieder jaar kan het platform worden uitgebreid met verschillende thema's en functionaliteiten die aansluiten bij de behoefte van de organisatie.

In het platform van de medewerker wordt de basis uitgebreid met de talentenpool.

Met de Talentpool delen medewerkers hun talentprofiel met de rest van de organisatie zodat ze vindbaar zijn op hun kennis, talent en skills. Ze geven zelf aan hoe zij van toegevoegde waarde kunnen zijn. Uiteraard bepalen zij ook zelf welke informatie zij willen opnemen in hun openbare persoonlijke presentatie – los van een aantal vaste basisgegevens.

Het growth-pakket heeft alle functionaliteiten die het ready to go-pakket heeft met als toevoeging voor de organisatie en HR-professionals:

- Backoffice
- Analytics
- Toolbox
- Talentpool

## **Backoffice geeft grip**

In de backoffice kunnen accounts worden aangemaakt, verwijderd en beheerd. Het wordt hiermee makkelijker om bijvoorbeeld in het kader van coaching mee te kijken in de resultaten van vragenlijsten. Per consultant kunnen specifieke rechten worden toegekend. Zo kan de ene persoon analyses draaien, de ander op zoek naar talent gaan of juist met individuele medewerkers in gesprek gaan.

# Analytics: inzicht en managementinformatie

De data in het platform is interessante sturingsinformatie. Er kunnen verschillende typen informatie worden gegenereerd. In analytics wordt, uiteraard zonder dat dit te herleiden is tot individuen, getoond hoeveel medewerkers de portal bezoeken, wat de meest populaire onderdelen zijn en hoe de programma's en vragenlijsten worden geëvalueerd.

Ook kunnen er in het kader van talentmanagement mooie realtime groepsrapportages (geanonimiseerd) of teamprofielen (op persoonsniveau) worden gegenereerd. Alle inzichten komen samen in een interactief bestand.

Op deze manier krijg je meer inzicht in de talenten of kenmerken van een zelfgekozen populatie. Aan ieder thema is een eigen analytics gekoppeld. Denk hierbij aan de verzamelde data van een groep medewerkers die een inzetbaarheids- of werkbelevings-vragenlijst heeft ingevuld, maar ook een groepsrapportage van de inclusiescan. Dit geeft veel informatie over waar medewerkers staan en waar hun behoefte ligt.

Ook kan een team, na ieders toestemming, aan de slag met een teamanalyse waarbij talenten en werkzaamheden aan elkaar worden gematcht zodat het team meer gebruik kan maken van elkaars talent. Met verschillende tabs en afzonderlijk te openen grafieken kun je navigeren door de informatie.



### **Toolbox voor een ontwikkelcultuur**

Het bieden van alleen een platform is niet voldoende om echt beweging te krijgen. Daarom ondersteunen we HR en leidinggevenden met de toolbox. De toolbox biedt een compleet pakket aan materialen voor het creëren van een echte ontwikkelcultuur. De toolbox biedt zowel expertise als praktische hulpmiddelen:

- Stappenplan en voorbeelden voor succesvolle campagnes.
- Interventiecatalogus met uitgewerkte voorbeeldworkshops.
- Gespreksformulieren en tips voor een goed gesprek.
- Factsheets, voorbeeldpresentaties en andere communicatiemiddelen over het aanbod in het ontwikkelplatform voor medewerkers.

Op deze manier voelen alle betrokkenen in de organisatie zich toegerust om hun rol te pakken en ontstaat een organisatieklimaat waarin medewerkers ook echt proactief kunnen zijn in hun loopbaan en ontwikkeling.

### **Talentpool: vinden en matchen van (verborgen) talent**

Om echt werk te maken van talentmanagement is meer nodig dan het faciliteren van ontwikkeling. Hierbij gaat het ook om het actief bieden van loopbaankansen, het identificeren van talenten voor vrijkomende posities en het verkrijgen van inzicht in aanwezig en benodigd potentieel.



Voorbeeld van een handleiding.

---

Met de Talentverkenner zet je alle talentprofielen van medewerkers uit de Talentenpool op een rij en kun je zoeken in de talenten, drijfveren en skills van medewerkers.

Zo vind je gemakkelijk mensen voor vacatures of projecten en kan je ze direct benaderen. Hierbij komen niet alleen de bekende profielen naar boven, maar ook ongekennde talenten. Ook zie je welke kennis/ervaring in huis is en nog nodig is.

# Full power: een volledige oplossing voor organisaties en interne coaches

In dit pakket kan de medewerker met het integrale ontwikkelaanbod in zijn gehele loopbaan worden ondersteund en heb je als organisatie een compleet pakket in handen om vorm te geven aan talentontwikkeling, talentmanagement en mobiliteit.

Het 'full power'-pakket bestaat uit alle functionaliteiten die de andere twee pakketten bieden waarbij ruimte voor organisatie-specifieke aanpassingen komt. Zo kan het eigen organisatieaanbod zoals vitaliteitsprogramma's en opleidingen laten ontsluiten door het platform. Ook is het mogelijk de portal te voorzien van aangepaste teksten, filmpjes en mails. In dit full power-pakket kan bovendien gebruik worden gemaakt van een nog breder pallet aan instrumenten.

Een mobiliteitscentrum kan zo bijvoorbeeld aan de slag met individuele medewerkers. Coaches kunnen uit een breed aanbod instrumenten kiezen. Er staan zeven extra programma's klaar waar de coach of adviseur uit kan kiezen voor de kandidaat.

Er is een programma waar de coach en kandidaat samen in kunnen werken om trajectinformatie bij te houden. Er zijn zes programma's met verschillende samenstellingen en instrumenten.

Bijvoorbeeld voor een ontwikkelassessment kan de capaciteitentest en de genormeerde persoonlijkheidsvragenlijst worden ingezet. Of voor vrijwillige of verplichte mobiliteit is een gericht oriëntatietraject beschikbaar.



# De aanvullende thema's



In ieder pakket is er de mogelijkheid het basisaanbod aan te vullen met thema's. Samen met de organisatie bepalen we welke thema's relevant zijn. Het is mogelijk om het platform ieder jaar van een nieuw thema te voorzien of thema's te combineren.

## **Team- en leiderschapontwikkeling**

Hier bieden we uitgebreidere programma's om de ontwikkelvragen van medewerkers, leidinggevend en teams te faciliteren. Deze programma's zijn geschikt om op individueel niveau te gebruiken, maar ook in groepsverband zoals een leiderschapstraining. In deze programma's combineren we vragenlijsten en 360-feedback met reflectieopdrachten.

In het talentprogramma 'Mijn kracht' ontdekken medewerkers hun talenten door feedback, opdrachten en een ontwikkelplan.

In het programma 'Mijn verhaal' worden medewerkers zich bewust van wat belangrijk voor ze is in hun werk, wat hen betekenis geeft en waar ze naartoe willen in het werk.

In 'Mijn leiderschap' ondersteunen we leiders om vanuit hun talent het team te laten groeien. Ze ontdekken waar ze echt goed in zijn, wat hun unieke leiderschapskwaliteiten zijn en hoe zij als leidinggevende met hun team prachtige resultaten kunnen behalen.

## **Werkgeluk**

Om talent te behouden en ruimte te kunnen bieden voor groei is het belangrijk om te weten hoe medewerkers hun werk ervaren. Hiervoor zijn vragenlijsten beschikbaar die inzicht geven in de tevredenheid van medewerkers: een werkbelevingsonderzoek en de gripmeter.

Deze vragenlijsten geven zicht op wat iemand op dit moment als prettig en betekenisvol ervaart in het werk en wat niet. Geeft het werk energie of kost het energie? Ervaart iemand gelijke kansen? Hoe is de relatie met de leidinggevende? Ervaart iemand voldoende autonomie? Hoe is de werk-privé balans?

Met de uitkomsten kunnen medewerkers acties ondernemen, zoals in gesprek gaan over taken of de werkomgeving. HR en leidinggevenden kunnen gerichte interventies inzetten en ontwikkelingen binnen de organisatie in kaart brengen zodat duidelijk wordt of de werktevredenheid toeneemt of niet en waarom.

## **Inclusie**

Veel organisaties hebben geïnvesteerd in het creëren van diversiteit. Diversiteit wordt echter pas succesvol als er sprake is van inclusie. Het programma 'Inclusiescan' ondersteunt organisaties bij het bouwen aan een inclusieve cultuur.

Deze tool geeft inzicht in het eigen inclusieve denken en handelen. Medewerkers worden zich bewust van hun eigen inclusieve vaardigheden en worden gestimuleerd hun inclusieve denken en doen te vergroten. Ook reflecteren zij hoe zij zelf inclusie beleven in de organisatie. HR en leidinggevenden kunnen op basis van de groepsrapportages gerichte interventies inzetten.



## Loopbaanplanning

Medewerkers kunnen op een punt in hun loopbaan komen dat ze zich willen oriënteren op een volgende stap. Bij dit thema hoort een inzetbaarheidsvragenlijst. Dit instrument geeft de medewerker een beeld van zijn inzetbaarheid, de factoren die de inzetbaarheid vergroten of juist verkleinen. Bovendien krijgt de medewerker concrete tips om zijn proactieve loopbaangedrag te vergroten.

Daarnaast staat een vragenlijst over het verandervermogen (learning agility) klaar. Hoe makkelijk gaat de medewerker om met veranderingen? Tot slot bieden we de Arbeidsmarktverkenners waardoor de medewerker uitgebreid kan verkennen welke loopbaanalternatieven er zijn. Welke beroepen en functies passen nog meer bij het profiel, welke opleidingseisen gelden daarvoor en welke concrete vacatures zijn passend?

# Waarom jij voor Assessio Bloom kiest

## **State-of-the-art platform: veilig & persoonlijk**

Welk pakket men ook kiest; het platform is veilig en persoonlijk. Ons generieke Software-as-a-Service (SaaS) platform is volledig webbased. We werken met responsive design, volgens de richtlijnen van de Google Design Guide. Zo garanderen wij een gebruiksvriendelijke omgeving voor mobiel, tablet en pc. Het platform is beschikbaar in het Nederlands en Engels. De look en feel van het platform brengen we in lijn met de huisstijl van de eigen organisatie.

## **Veiligheid**

Alle gegevens zijn bij Assessio Bloom gegarandeerd veilig. Er zijn niet alleen goede werkprocessen om verantwoord met persoonsgegevens te werken, ook technisch is ons platform conform de AVG-wetgeving. Al onze applicaties en servers worden optimaal beveiligd. Zo laten we regelmatig attack & penetration tests uitvoeren. Dankzij deze inspanningen zijn we ISO 9001 en ISO 27001 gecertificeerd.

## **Koppelingen**

Het platform van Assessio Bloom is modulair en biedt standaard koppelmogelijkheden met andere applicaties via uitgebreide webkoppelingen (API's). Ook koppelen we regelmatig met API's van andere systemen.

Zo ontstaat een uitgebreid applicatielandschap waarin data worden uitgewisseld en gebruikers van verschillende functionaliteiten gebruik kunnen maken zonder telkens opnieuw in te loggen. Denk bijvoorbeeld aan koppelingen met financiële pakketten, HR-platforms of planningssoftware. Daarnaast is het mogelijk om single-sign-on te realiseren met het Identity Management Systeem van de klant. En kunnen we tools van andere leveranciers via webkoppelingen ontsluiten.

## **Wetenschappelijk onderbouwd**

Onze aanpak en tools zijn wetenschappelijk onderbouwd en in de praktijk getoetst. We besteden veel aandacht aan de kwaliteit van onze producten en doen continu onderzoek naar het effect in de praktijk, zodat we met zekerheid kunnen zeggen dat onze aanpak doet wat het belooft.

## **Positieve resultaten op het effect**

In samenwerking met de Universiteit van Amsterdam, de Radboud Universiteit en de Justus Liebig Universiteit, Giessen hebben wij het effect van ons platform voor talentmanagement uitgebreid onderzocht.

Het platform helpt medewerkers aantoonbaar om zelf de regie te voeren over hun loopbaan, beter te presteren in hun werk en een betere match te maken tussen hun talenten en wat het werk van hen vraagt.



# Wetenschappelijke achtergrond



Dit is onderzocht onder zowel hoogopgeleiden als praktisch opgeleiden, starters en ervaren medewerkers (Van der Horst & Klehe, 2019)

Het platform helpt loopbaanvaardigheden te ontwikkelen die onmisbaar zijn bij een goede voorbereiding op de toekomst. Deze loopbaanvaardigheden worden omschreven met de 4c's van proactief loopbaangedrag: control, curiosity, concern en confidence. Deze zorgen ervoor dat mensen beter om kunnen gaan met veranderingen in hun werk, beter (passend) werk vinden en meer loopbaansucces hebben.

Mensen die gebruik hebben gemaakt van het platform laten zes maanden daarna nog steeds veel meer proactief loopbaangedrag zien dan mensen die het platform niet hebben gebruikt.

Op het platform worden medewerkers zich bewust van hun loopbaansituatie en het feit dat ze zelf invloed kunnen uitoefenen op hun loopbaan (control).

Ze krijgen inzicht in zichzelf en de arbeidsmarkt door diverse tools en interventies (curiosity).

Ze maken vervolgens een plan en gaan in gesprek over de uitkomsten en voorgenomen loopbaan- of ontwikkelacties (concern).

Ze worden gesteund en ontwikkelen het vertrouwen om de voorgenomen acties ook echt uit te voeren (confidence).

Het platform wordt succesvol benut wanneer de organisatie werkt aan de drie voorwaarden voor proactief gedrag (zie figuur 1):

- Hoe maak je talentontwikkeling relevant voor medewerkers?
- Hoe maak je het mogelijk voor medewerkers om zich te ontwikkelen?
- Hoe maak je medewerkers enthousiast om aan de slag te gaan?

We hebben vanuit deze drie voorwaarden de toolbox voor HR en leidinggevenden ontwikkeld. Deze bestaat uit een concrete methodiek en bijbehorende materialen voor het creëren van een echte ontwikkelcultuur.

Dit samen zorgt voor echte gedragsverandering en vormt zo de sleutel tot succes.

Naast onderzoek naar het platform als geheel, doen we ook onderzoek naar individuele vragenlijsten of programma's.

Zo hebben we in samenwerking met de UvA, TNO en de Justus Liebig Universiteit, Giessen het programma 'Mijn verhaal' onderzocht. Dit programma zorgt onder andere voor meer proactief loopbaangedrag. Mensen maken door het programma meer concrete loopbaanplannen, investeren meer in hun netwerk en gaan actiever het gesprek aan met hun leidinggevende over hun ambities en toekomstkansen.

De inclusiescan is ontwikkeld in samenwerking met lectoraat Diversiteit & Inclusie - Hogeschool Leiden, Universiteit Leiden. Saniye Çelik (lector Diversiteit) ontwikkelt methodieken, trainingen en diversiteitsinterventies voor organisaties.

In de inzetbaarheidsvragenlijst maken we gebruik van de 4C's van proactief loopbaangedrag.

### **Wetenschappelijke onderbouwing van vragenlijsten**

Alle vragenlijsten die worden ingezet voor zowel ontwikkeling als selectie, zoals de persoonlijkheidsvragenlijst (talenten-rapportage), de drijfveren vragenlijst en de capaciteitentest worden ter goedkeuring voorgelegd aan de COTAN. De COTAN is de Commissie Testaangelegenheden van het NIP (het Nederlands Instituut van Psychologen). Zij beoordelen de kwaliteit van tests en vragenlijsten in Nederland. Alle COTAN-rapportages zijn terug te vinden op [www.cotandocumentatie.nl](http://www.cotandocumentatie.nl).

The logo for the Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) features the letters 'NIP' in a bold, purple, sans-serif font. A small purple circle containing a white Greek letter psi (Ψ) is positioned to the right of the 'P'.

Nederlands Instituut  
van Psychologen

# Vertrouwd door geweldige teams



# Iets van het platform zien?

Vraag een demo aan:  
[www.assessiobloom.nl](http://www.assessiobloom.nl)

Zet je medewerkers centraal  
en ontdek verborgen talenten

088 100 47 00 // [info.nl@assessiobloom.com](mailto:info.nl@assessiobloom.com) // [www.assessiobloom.nl](http://www.assessiobloom.nl)



**Bloom**