

Kandidaat: **Betty Penske**  
Assessment: Verkoper Detailhandel Kort (Nederlands, HRAB)  
Voltooid: 19 september 2024  
Gemaakt voor: Susan Bookman  
HR Avatar Data Collection Account

## Test resultaten en interview gids

Het Verkoper Detailhandel Kort (Nederlands, HRAB) assessment meet belangrijke factoren die verband houden met goede prestaties op het werk en hoe groot de kans is op "jobhoppen". Gemeten worden onder andere: Capaciteiten, vaardigheden, kennis, persoonlijkheidskenmerken en gedrag in het verleden. Dit rapport bestaat uit een samenvatting van één pagina, gevolgd door een gedetailleerd resultaten overzicht met een interview gids. De resultaten van dit assessment dienen altijd te worden gebruikt als onderdeel van een gebalanceerd selectieproces met verschillende onafhankelijke evaluatie stappen, zoals gestructureerde interviews en referentie checks.

## Totaal

Kandidaat	Score	Interpretatie
<b>Betty Penske</b> bettypenske@yourcompany.org Verkooper Detailhandel Kort (Nederlands, HRAB) 19 september 2024  De scores van de kandidaat duiden op een gemiddeld tot hoog prestatiepotentieel voor deze functie. We raden aan om deze score te gebruiken in combinatie met een uitgebreide procedure voor het evalueren van de verwachte prestaties van de kandidaat, waarin onder meer wordt gekeken naar de specifieke kennis, vaardigheden en capaciteiten die nodig zijn voor een bepaalde functie.	71	
<b>Risico Factoren</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Low corporate citizenship score could indicate potential for questionable behavior.</li> </ul>		<b>Sleutel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Kandidaat Score</li> <li>Verhoogd Risico</li> <li>Verlaagd Risico</li> <li>Maatwerk Basislijn (Optioneel)</li> </ul>



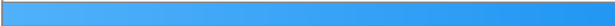
## Competentie Samenvatting

Competentie	Score	Interpretatie
<b>Attitudes, interesses &amp; motivaties</b>		
Aanpassingsvermogen	79	
Bedrijfsburgerschap	10	
Behoeft aan structuur	74	
Competitief	77	
Expressief en extravert	60	
Geeft blijk van een positieve werkhouding	78	
Innovatief en creatief	94	
Lost graag problemen op	87	
Ontwikkelt relaties	66	
Streeft perfectie na	50	
<b>Gedrag in het Verleden (heeft betrekking op prestaties en dienstverband)</b>		
Vragenlijst verleden - Duur van dienstverband	96	
Vragenlijst verleden - Prestaties	76	
<b>Emotioneel IQ (heeft betrekking op beoordelen situaties, prestaties en teamwerk)</b>		
Emotioneel Zelfbewustzijn	64	
Emotionele Zelfbeheersing	81	
Empathie	85	

Belang voor de baan

## Vergelijking

Percentielscores geven aan hoe de kandidaat zich verhoudt tot andere geteste personen binnen de verschillende groepen. De kandidaat scoort gelijk aan of beter dan de fractie van de geteste personen aangegeven door het percentiel.

Testafnemers groep	Percentiel	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
Alle testgebruikers	71st												
Verenigde Staten van Amerika	59th												
HR Avatar Data	66th												

## Assessment Overzicht

Dit assessment geeft scores voor een aantal belangrijke factoren en competenties die verband houden met succes in de functie. Scores worden getoond op basis van hun potentiële impact op de werkprestaties.

Scores worden individueel gepresenteerd op een schaal van 0 tot 100. In de meeste gevallen, zo ook bij de totaalscore, vertegenwoordigt een hogere score een betere verwachting voor wat betreft de werkprestaties. Voor sommige competenties geeft een extreem lage of extreem hoge score echter juist het risico aan op minder goede prestaties. Raadpleeg de interpretatiesectie bij iedere competentie voor aanvullende informatie.

Individuele competentiescores worden ook gecombineerd tot één totaalscore. Houd er rekening mee dat individuele competenties verschillend gewogen worden. Dit is afhankelijk van het type en van nauwkeurige aanpassingen op basis van data uit het Occupational Data Network (O\*Net) van de Amerikaanse overheid.

Bij elke gemeten competentie geven we één of meer suggesties voor vragen die je tijdens het sollicitatiegesprek kunt stellen. Deze vragen zijn bedoeld om dieper op een onderwerp in te gaan, met name wanneer een kandidaat zwak scoort op een bepaald onderdeel.

Een aantal van de gemeten competenties geeft inzicht in de voorkeur van een kandidaat om bepaalde taken wel of juist niet uit te voeren. De scores voor deze competenties kunnen worden gebruikt om te beoordelen of de kandidaat geschikt is voor de betreffende functie.

We willen graag benadrukken dat de gegevens in dit rapport moeten worden gebruikt als onderdeel van een uitgebreide beoordelingsprocedure. Zo'n procedure omvat bij voorkeur een persoonlijk gesprek, een proefdag, een cv-check en een antecedentenonderzoek.

## Detail



Kandidaat:	<b>Betty Penske</b> , <a href="mailto:bettypenske@yourcompany.org">bettypenske@yourcompany.org</a>
Assessment	Verkoper Detailhandel Kort (Nederlands, HRAB) English: Retail Salesperson Short (Dutch, HRAB)
Geautoriseerd	19 september 2024, door Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, <a href="mailto:sue.bookman@richardson.biz">sue.bookman@richardson.biz</a>
Gestart:	19 september 2024 05:07:37 EST
Voltooid:	19 september 2024 05:07:37 EST
Totaal Score:	71













## Attitudes, interesses en motivaties detail

Dit gedeelte bevat een lijst van de attitudes, interesses en motivaties die vaak worden geassocieerd met prestaties op het werk. Let op, dit zijn geen vaardigheden en geven niet aan hoe goed iemand is in zijn werk. In plaats daarvan kunnen ze worden gebruikt om de compatibiliteit te evalueren van de kandidaat met de algemene behoeften van de baan en de organisatiecultuur. Voorbeeld interview vragen zijn bedoeld om meer informatie te verzamelen.

Continued on next page.

Detail	Interview Gids
<p><b>Aanpassingsvermogen</b> Score: 79</p> <p><i>Beschrijving:</i> Deze schaal geeft aan in hoeverre iemand in staat is regelmatige of aanzienlijke veranderingen in zijn/haar functie te verwerken. Veranderende werkomstandigheden zorgen vaak voor stress en zetten iemand onder druk om zich aan te passen. Mensen die hierop hoog scoren, floreren bij veranderende werkomstandigheden, terwijl dit op laag scorende kandidaten verlammend werkt en zelfs tot een burn-out kan leiden. Hoog scorende kandidaten kunnen zich gaan vervelen in een stabielere baan, terwijl laag scorende kandidaten juist tevreden blijven in zo'n baan.</p> <p><i>Interpretatie:</i> Score van de kandidaat op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Geeft de voorkeur aan een redelijke mate van verandering om vooruitgang te blijven boeken. Vindt dat te veel verandering storend en onwenselijk kan zijn. Kan met de nodige coaching en bevestiging gefocust en positief blijven gedurende de meeste veranderprocessen.</p>	<p>Kun je een voorbeeld omschrijven van een keer dat de dingen op school of op het werk zo snel veranderden dat het moeilijk was om gefocust te blijven? Hoe ging je daar toen mee om?</p> <p style="text-align: center;"> <span style="display: inline-block; text-align: center;">★ 1</span> <span style="display: inline-block; text-align: center;">★ 2</span> <span style="display: inline-block; text-align: center;">★ 3</span> <span style="display: inline-block; text-align: center;">★ 4</span> <span style="display: inline-block; text-align: center;">★ 5</span> </p> <p>Genoot van de chaos van snelle veranderingen. Was niet geïnteresseerd of stond er negatief tegenover en wachtte tot het weer rustig werd.</p> <p>Deed zijn/haar best maar voelde zich verlamd en kon niet meer goed werken.</p> <p>Voelde zich angstig maar deed zijn/haar best om op een positieve manier met de veranderingen om te gaan. Bleef gefocust.</p>
<p><b>Bedrijfsburgerschap</b> Score: 10</p> <p><i>Beschrijving:</i> Deze schaal geeft aan in hoeverre iemand de missie, doelen en strategieën van de organisatie omarmt en in dezelfde geest handelt. Een hoge score duidt vaak op een coöperatieve, open en vertrouwensvolle houding. Mensen die hierop laag scoren trekken vaak de motieven voor een besluit in twijfel. Ze houden mogelijk informatie achter, stellen zich vijandig of defensief op of doen niet meer dan strikt noodzakelijk is.</p> <p><i>Interpretatie:</i> De score van de kandidaat op dit gebied geeft aan dat er een risico bestaat op negatieve invloeden op de prestaties voor sommige banen. Extra onderzoek op dit gebied wordt sterk aanbevolen.</p> <p>Wantrouwt de organisatie en het management. Gaat er vaak van uit dat nieuwe ideeën of veranderingen een negatieve uitwerking hebben. Kan zich defensief opstellen ten opzichte van zijn/haar eigen werk of vijandig reageren op het management of het bedrijfsbeleid.</p>	<p>Hoe vind je het om onderdeel uit te maken van een organisatie? Heb je het gevoel dat de meeste organisaties het beste met hun medewerkers voor hebben of moet je voor jezelf zorgen?</p> <p style="text-align: center;"> <span style="display: inline-block; text-align: center;">★ 1</span> <span style="display: inline-block; text-align: center;">★ 2</span> <span style="display: inline-block; text-align: center;">★ 3</span> <span style="display: inline-block; text-align: center;">★ 4</span> <span style="display: inline-block; text-align: center;">★ 5</span> </p> <p>Wantrouwt de motieven van een organisatie. Heeft het gevoel voor zichzelf te moeten zorgen.</p> <p>Staat achter de organisatie maar is bang dat er van hem/haar geprofiteerd wordt.</p> <p>Voelt zich deel van de organisatie. Gelooft in de missie van de organisatie.</p>

Detail	Interview Gids
<p><b>Behoeftte aan structuur</b> Score: 74</p>  <p><i>Beschrijving:</i> Deze schaal geeft aan in hoeverre iemand er de voorkeur aan geeft om in een ordelijke omgeving te werken met duidelijk gedefinieerde taken, activiteiten, regels, processen en verwachtingen. Er zijn veel functies waarin methodische administratie en opvolging nodig zijn. Denk bijvoorbeeld aan traditionele middenmanagementfuncties, waarin systemen gehandhaafd en gecontroleerd moeten worden, en aan administratieve en boekhoudkundige functies.</p> <p><i>Interpretatie:</i> Score van de kandidaat op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Weet zich prima raad met zowel de routinematige als de dynamische aspecten van het werk en lijkt de voorkeur te geven aan een combinatie van beide. Leeft regels doorgaans na, tenzij de omstandigheden rechtvaardigen om ervan af te wijken.</p>	<p>Heb je wel eens een baan gehad die weinig structuur had of waarin niemand je vertelde wat je moest doen? Wat vond je daar wel of niet prettig aan?</p> <p style="text-align: center;">★      ★      ★      ★      ★ 1      2      3      4      5</p> <p>Voorkeur voor structuur komt helemaal niet overeen met structuur en mate van gestructureerdheid van de betreffende functie.</p> <p>Voorkeur voor structuur komt niet helemaal overeen met structuur en mate van gestructureerdheid van de betreffende functie.</p> <p>Voorkeur voor structuur komt overeen met mate van gestructureerdheid van de betreffende functie.</p>
<p><b>Competitief</b> Score: 77</p>  <p><i>Beschrijving:</i> Deze schaal geeft aan in hoeverre iemand gedreven wordt door een verlangen om indruk te maken op zijn/haar leidinggevenden en beter te presteren dan collega's. Een competitieve instelling kan een voordeel of een nadeel zijn; dat hangt af van de functie. Competitieve mensen denken veel na over zichzelf en over wat een bepaald besluit voor hen kan betekenen. Hun handelingen zijn vaak gebaseerd op deze gedachten en dat kan ze de drive geven die nodig is om te winnen, maar kan ook het vermogen van een team om samen te werken dwarsbomen. Over het algemeen doen mensen die hierop hoog scoren het goed in salesfuncties en daaraan gerelateerde banen.</p> <p><i>Interpretatie:</i> De kandidaat score op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Wordt sterk gemotiveerd door uitdagende doelen, financiële beloningen en/of erkenning. Doet er alles aan om te slagen. Kan in bepaalde situaties wat moeite hebben om zijn/haar competitiedrang te kanaliseren zonder dat dat zijn weerslag heeft op anderen.</p>	<p>Kun je een voorbeeld omschrijven van een keer dat je het behalen van je doelen boven het ondersteunen van je team moest stellen? Waarom vond je dat toen gerechtvaardigd?</p> <p style="text-align: center;">★      ★      ★      ★      ★ 1      2      3      4      5</p> <p>Gerechtvaardigd vanwege zelfzuchtige of persoonlijke redenen. Geeft blijk van weinig berouw voor het feit dat hij/zij het team liet vallen.</p> <p>Geeft blijk van berouw en heeft het gevoel fout gehandeld te hebben.</p> <p>Duidelijk gerechtvaardigd of werd gedwongen door een meerdere. Veel spijt en wilde dat hij/zij het over kon doen.</p>

Detail	Interview Gids
<p><b>Expressief en extravert</b> Score: 60</p>  <p><i>Beschrijving:</i> Voor veel functies is een extraverte persoonlijkheid belangrijk. Denk bijvoorbeeld aan sales-, management- en pr-functies, maar ook aan andere functies die vragen om een positief klantcontact. Mensen die hoog scoren op expressiviteit omschrijven zichzelf als extravert en hebben veel sociale contacten. Een lage score kan erop duiden dat iemand niet de behoefte voelt of niet bereid is om zichzelf te profileren in sociale situaties. Voorbeelditem: Ik knoop gemakkelijk een gesprek aan met iemand die ik niet ken.</p> <p><i>Interpretatie:</i> Score van de kandidaat op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Is niet bang om tijdens groepsbijeenkomsten van zich te laten horen en nieuwe ideeën te opperen of te bepleiten, maar kan soms wat aansporing nodig hebben als hij/zij ergens geen uitgesproken mening over heeft. Deelt zijn/haar ideeën graag met anderen om ze te overtuigen of om indruk te maken, maar is beleefd genoeg om anderen ook de kans te geven om aan het woord te komen. Heeft de neiging zijn/haar ideeën niet uit te spreken, tenzij daar nadrukkelijk om wordt gevraagd.</p>	<p>Kun je een voorbeeld geven van een keer dat je je zorgen maakte of je te direct of te uitgesproken was tijdens een discussie met vrienden of collega's?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  1 Maakt zich regelmatig zorgen omdat hij/zij altijd het meest actief lijkt te zijn.         </div> <div style="text-align: center;">  2 Maakt zich wel eens zorgen, maar niet vaak.         </div> <div style="text-align: center;">  3 Maakt zich zelden zorgen, want voelt op tijd aan wanneer het tijd is om in te binden.         </div> <div style="text-align: center;">  4         </div> <div style="text-align: center;">  5         </div> </div>
<p><b>Geeft blijk van een positieve werkhouding</b> Score: 78</p>  <p><i>Beschrijving:</i> Voor sommige mensen komt het werk op de tweede plaats. Wanneer ze mogen kiezen tussen vrije tijd of werk, kiezen mensen die op dit onderdeel laag scoren voor vrije tijd. Weinig prioriteit toekennen aan het werk kan duiden op een 9-tot-5-mentaliteit. Voorbeelditem: Het is oké om lang (lunch)pauze te nemen als je onderbetaald wordt.</p> <p><i>Interpretatie:</i> De kandidaat score op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Verwacht in de meeste gevallen op zowel financieel als persoonlijk vlak beloond te worden wanneer hij/zij zich consistent goed inzet op het werk. Beleeft plezier aan de meeste taken en is bereid zich extra in te zetten wanneer dat nodig is of gevraagd wordt.</p>	<p>Hoe vind je het om een vaste baan te hebben en naar het werk te gaan? Beleef je daar plezier aan? Waarom wel of niet?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  1 Ziet werk uitsluitend als bron van inkomsten. Haalt er geen plezier uit. Heeft een onverschillige houding ten opzichte van reputatie op het werk.         </div> <div style="text-align: center;">  2 Vindt werk oké, maar beleeft er geen heel groot plezier aan. Houdt balans tussen prioriteit van en inzet op het werk enerzijds en andere verplichtingen anderzijds.         </div> <div style="text-align: center;">  3 Vindt werk één van de belangrijkste zaken in het leven. Werkt graag en zet zich altijd voor de volle honderd procent in. Is trots op zijn/haar reputatie op het werk.         </div> <div style="text-align: center;">  4         </div> <div style="text-align: center;">  5         </div> </div>



Detail	Interview Gids
<p><b>Innovatief en creatief</b> Score: 94</p> <p><i>Beschrijving:</i> Deze schaal geeft aan in hoeverre iemand zichzelf in staat acht om een originele aanpak te bedenken voor problemen en uitdagingen op het werk. Mensen die hoog scoren op deze schaal voelen zich prettig in een functie waarin ze situaties of gegevens moeten analyseren en hun verbeeldingskracht moeten gebruiken om alternatieve manieren van aanpak te bedenken en uiteindelijk de meest doelgerichte oplossing te kiezen. Mensen die lager scoren op dit onderdeel volgen liefst de gebaande paden of de standaardaanpak voor een bepaald probleem. Als een organisatie van mensen verwacht dat ze continu proberen hun werkwijze te vernieuwen en te verbeteren, dan is het slim om mensen te kiezen met een instelling die hierbij past.</p> <p><i>Interpretatie:</i> Score van de kandidaat op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Beschouwt zichzelf als creatief en in staat om nieuwe of originele oplossingen voor vraagstukken of problemen te bedenken. Staat open voor discussie en andere ideeën.</p>	<p>Wat is de creatiefste oplossing die je ooit hebt bedacht? Wat waren de omstandigheden en waarom vond je je oplossing creatief?</p> <p style="text-align: center;">★      ★      ★      ★      ★ 1      2      3      4      5</p> <p>Uit idee blijkt geen verband met probleem. Geen probleem omschreven.</p> <p>Enigszins creatief idee of slechts gedeeltelijk verband houdend met probleem.</p> <p>Zowel probleem als gebruik van creativiteit goed omschreven en onderling verband aangetoond.</p>
<p><b>Lost graag problemen op</b> Score: 87</p> <p><i>Beschrijving:</i> Deze schaal geeft inzicht in de bereidheid van een kandidaat om zich op regelmatige of terugkerende basis met complexe problemen bezig te houden. Mensen die hierop hoog scoren geven de voorkeur aan een functie die intellectueel uitdagend is. Mensen die laag scoren kunnen afgeschrikt worden door complexe problemen of – wanneer die zich vaak voordoen – zelfs door eenvoudige problemen. Als de betreffende functie routinematige of repetitieve taken omvat, zijn kandidaten met een lagere score op dit onderdeel vaak het meest geschikt.</p> <p><i>Interpretatie:</i> Score van de kandidaat op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Analyseert graag problemen en bedenkt bijbehorende oplossingen als dagelijks onderdeel van het werk. Gaat intellectuele uitdagingen met vertrouwen aan. Optimistische instelling ten opzichte van problemen; die kunnen met de nodige inzet bijna altijd opgelost worden.</p>	<p>Geef eens een aantal voorbeelden van de lastigste problemen die je moest oplossen in het werk. Hoe heb je die overwonnen? Hoe wist je dat ze opgelost waren?</p> <p style="text-align: center;">★      ★      ★      ★      ★ 1      2      3      4      5</p> <p>Problemen slecht omschreven en uitgevoerde handelingen onduidelijk.</p> <p>Redelijk complexe problemen. Ondernomen handelingen zijn eenvoudig of voor de hand liggend.</p> <p>Eén of meer complexe problemen omschreven. Ondernomen handelingen zijn duidelijk en relevant.</p>



Detail	Interview Gids
<p><b>Ontwikkelt relaties</b> Score: 66</p> <p><i>Beschrijving:</i> Deze schaal brengt de behoefte van de kandidaat om relaties aan te gaan in kaart. Mensen die hierop hoog scoren gaan er graag op uit om nieuwe mensen te ontmoeten die ze vervolgens goed genoeg leren kennen om een langdurige relatie te doen ontstaan. Mensen die hierop laag scoren proberen de interactie met mensen die ze niet kennen tot een minimum te beperken. Mensen die uitzonderlijk hoog scoren kunnen worden afgeleid door interpersoonlijke problemen, terwijl mensen met een uitzonderlijk lage score als ongevoelig kunnen overkomen. Bij functies waarin teamleden moeten samenwerken, is het het beste om mensen te kiezen die niet in één van deze twee uitersten scoren.</p> <p><i>Interpretatie:</i> Score van de kandidaat op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Is actief in het opbouwen van relaties. Vindt het leuk om nieuwe mensen te ontmoeten en houdt rekening met de gevoelens van anderen. Onderhoudt een uitgebreid sociaal netwerk en zet dat in voor zakelijke doeleinden. Houdt relaties enerzijds en doelen en prioriteiten op het werk anderzijds goed in balans.</p>	<p>Kun je een voorbeeld omschrijven van een keer dat je moest kiezen tussen óf het werk gedaan krijgen óf de relatie met een vriend of collega behouden?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;"> <p>1</p> <p>Stelt de relatie altijd of in de meeste gevallen boven het werk dat moet worden gedaan.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>2</p> <p>Vindt het soms moeilijk om de balans tussen werk en relaties te vinden, maar vindt meestal een goede middenweg.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>3</p> <p>Focust op het gedaan krijgen van het werk, maar probeert om daarbij geen relaties te schaden.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>4</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>5</p> </div> </div>
<p><b>Streeft perfectie na</b> Score: 50</p> <p><i>Beschrijving:</i> Een zekere mate van perfectionisme is een goede eigenschap. Kandidaten die hoog scoren op perfectionisme zijn vaak mensen die het eindproduct nooit goed genoeg vinden, waardoor ze voor onnodige vertraging zorgen en een lagere output hebben. Mensen die te weinig perfectionisme nastreven zijn vaak slordig en staan onverschillig ten opzichte van kwaliteit. Voorbeelditem: Ik sta erop om voldoende tijd te nemen om een project te perfectioneren.</p> <p><i>Interpretatie:</i> Score van de kandidaat op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Levert werk van een hoge kwaliteit, maar begrijpt dat hij/zij moet werken binnen de grenzen van de beschikbare tijd en middelen. Is bereid compromissen te sluiten om binnen deze grenzen te blijven, maar zal zelden toestaan dat de kwaliteit daardoor tot onder een acceptabel niveau zakt.</p>	<p>Kun je een voorbeeld omschrijven van een keer dat je een taak of project wilde afronden en je baas je er al mee liet stoppen terwijl je voor je gevoel nog niet klaar was?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;"> <p>1</p> <p>Regelmatig betoegeld omdat kwaliteitsnormen te hoog zijn.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>2</p> <p>Zo nu en dan betoegeld, maar niet vaak.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>3</p> <p>Zelden betoegeld, want kandidaat voelt goed aan wat goed genoeg is.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>4</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>5</p> </div> </div>

## Gedrag vertoond in het verleden detail

Deze sectie evalueert de antwoorden die een kandidaat heeft gegeven over zijn/haar werk geschiedenis. Studies hebben aangetoond dat iemands gedrag in het verleden vaak een indicatie is van toekomstig gedrag. Potentiele aandachtsgebieden (indien aanwezig) worden gespecificeerd in ieder segment.

Detail	Interview Gids
<p><b>Vragenlijst verleden - Duur van dienstverband</b> Score: 96</p>  <p><i>Beschrijving:</i> Beoordeelt het arbeidsverleden van de kandidaat en andere relevante factoren op indicaties die erop kunnen duiden dat de kandidaat niet lang in dienst zal blijven.</p> <p><i>Interpretatie:</i> De score van de kandidaat geeft een verleden aan van gedragingen die bijdragen aan hoge prestaties op het werk.</p> <p>Geeft blijk van gedragingen die er naar verwachting op duiden dat de kandidaat langer dan gemiddeld in deze functie blijft.</p>	
<p><b>Vragenlijst verleden - Prestaties</b> Score: 76</p>  <p><i>Beschrijving:</i> Beoordeelt elementen uit het arbeids- en opleidingsverleden van de kandidaat op indicaties die duiden op een hoog of laag prestatiepotentieel.</p> <p><i>Interpretatie:</i> De score van de kandidaat geeft aan dat in het verleden gedrag is vertoond dat bijdraagt tot bovengemiddelde prestaties op het werk.</p> <p>Geeft blijk van eerdere gedragingen en verworvenheden die naar verwachting leiden tot bovengemiddeld presteren in de functie.</p>	

## Emotioneel IQ detail

Deze sectie bevat een lijst met kenmerken van emotionele intelligentie die aangeven in welke mate een kandidaat in contact is met zijn of haar eigen emoties en die van anderen, evenals het vermogen van de kandidaat om zijn of haar gedrag te beheersen in het licht van de emoties die hij of zij ervaart. Deze eigenschappen kunnen vaak van invloed zijn op de prestaties in groepen of teams. Voorbeelden van interviewvragen worden verstrekt om meer informatie te verzamelen.

Continued on next page.

Detail	Interview Gids
<p><b>Emotioneel Zelfbewustzijn</b> Score: 64</p> <p><i>Beschrijving:</i> In staat om te begrijpen hoe en waarom iemand in verschillende situaties reageert en hier aandacht aan te besteden. Weet hoe zich adequaat en effectief te gedragen in sociale situaties.</p> <p><i>Interpretatie:</i> De score van de kandidaat op dit gebied geeft een positieve noch een negatieve invloed aan op de prestaties.</p> <p>Laat, met mate, zien bewust te zijn van zijn of haar emotionele reacties en gedragingen en de mogelijke gevolgen hiervan op het gedrag van anderen. Heeft een beperkte kennis welk gedrag geschikt is voor welke situatie. Waarschijnlijk enigszins effectief bij het identificeren hoe zijn of haar emoties van invloed kunnen zijn op het eigen gedrag en ervoor te zorgen dat gedrag passend is en voldoet aan sociale normen. Hierdoor ontstaan de juiste interacties met klanten en collega's.</p>	<p>Hoe bewust ben je van je eigen emoties? Kun je mij een keer beschrijven wanneer dit bewustzijn je heeft geholpen een betere beslissing te nemen?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  1 Niet in contact met eigen emoties. Niet in staat om besluitvorming te verbeteren door middel van bewustwording.         </div> <div style="text-align: center;">  2 Enigszins in staat om eigen emoties te herkennen en besluitvorming te beheersen.         </div> <div style="text-align: center;">  3  </div> <div style="text-align: center;">  4  </div> <div style="text-align: center;">  5 Staat in contact met eigen emoties. In staat om beslissingen te verbeteren door middel van bewustwording.         </div> </div>
<p><b>Emotionele Zelfbeheersing</b> Score: 81</p> <p><i>Beschrijving:</i> In staat om te gaan met verlangens, driften en impulsen. Toont terughoudendheid en controleert gedrag om een passende en doeltreffende omgang met anderen te waarborgen.</p> <p><i>Interpretatie:</i> Score van de kandidaat op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Laat uitzonderlijk veel zelfbeheersing en impulscontrole zien. Goed in staat om een balans te vinden tussen beheersen van risico's, kalmte bewaren in stressvolle situaties en kalm om te gaan met anderen op het werk. Waarschijnlijk zeer effectief in het stellen van prioriteiten en aandacht te houden voor de lange termijn doelen, en om te communiceren met anderen op een manier die helpt bij de opbouw van duurzame relaties.</p>	<p>Ben je in staat om je eigen acties te controleren als je emotioneel wordt? Kun je mij een voorbeeld geven van hoe het gebruik van zelfbeheersing je heeft geholpen op je werk of op school?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  1 Niet in staat om zelfbeheersing te tonen wanneer emoties een rol gaan spelen.         </div> <div style="text-align: center;">  2  </div> <div style="text-align: center;">  3 Enigszins in staat om impulsen veroorzaakt door emoties te weerstaan en toe te passen op werksituaties.         </div> <div style="text-align: center;">  4  </div> <div style="text-align: center;">  5 In staat om eigen emoties te herkennen en reacties te beheersen in werk of zakelijke situaties.         </div> </div>

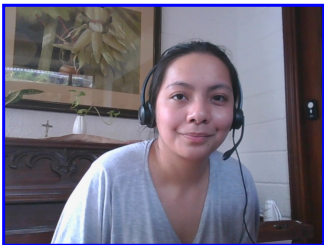

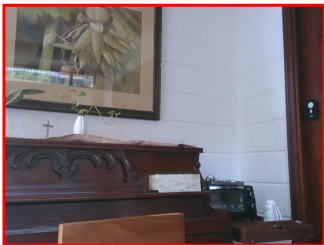
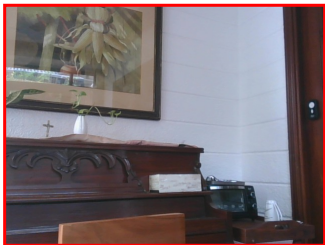
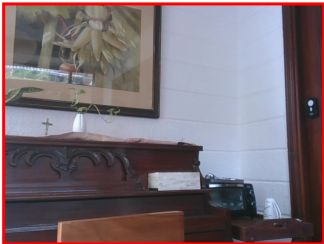

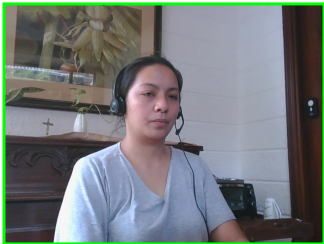

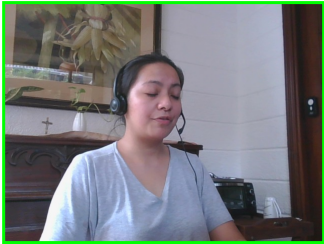
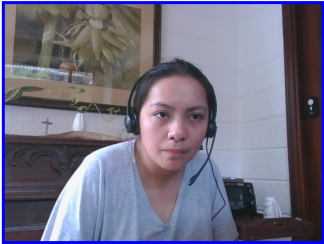
Detail	Interview Gids
<p><b>Empathie</b> Score: 85</p>  <p><i>Beschrijving:</i> Het vermogen om gevoelens van anderen te begrijpen en aan te voelen. Voelt sympathie voor anderen en kan dingen zien vanuit het standpunt van anderen.</p> <p><i>Interpretatie:</i> Score van de kandidaat op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Zeer goed in het aanvoelen van de emotionele behoeften van anderen, meeleven met hun problemen en het zien van dingen vanuit het standpunt van een ander. Kan waarschijnlijk aan collega's en klanten goed duidelijk maken dat hij of zij hen begrijpt en om hen geeft. Dit resulteert in een betere klantenbinding, betere werkrelaties en een merkbare vermindering van conflicten op de werkvloer.</p>	<p>Ben je goed in het omgaan met gevoelens van een ander? Kun je mij een voorbeeld geven van hoe dit je heeft geholpen om te gaan met een moeilijke situatie op het werk of op school?</p> <p>    </p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Niet in staat om gevoelens van anderen te herkennen. Kan geen voorbeelden hiervan geven.</p> <p>Enigszins in staat om gevoelens van anderen te herkennen. Voorbeeld toont aan dat hij of zij ook redelijk in staat is dit bewustzijn te gebruiken op het werk.</p> <p>In staat om met anderen mee te voelen. Voorbeeld toont aan dat hij of zij makkelijk zijn bewustzijn kan toepassen op het werk.</p>

## Identiteitsbevestiging foto's

De volgende foto's van de kandidaat en eventuele ID-kaarten zijn geüpload tijdens dit assessment.

Resultaten fotoanalyse	
- Risico:	Gemiddeld risico op fraude gebaseerd op beeld inconsistenties
- Percentage overeenkomst tussen verwerkte gezichten	100%
- Totaal aantal verwerkte afbeeldingen	17
- Totaal aantal afbeeldingen met geldige gezichten	14 (82%)
- Totaal aantal gezichten vergeleken	13
- Paren waarin gezichten overeenkwamen	13 (100%)

			
Foto voor/na de test	Foto ID-bewijs	In-test fout gedetecteerd (Geen gezicht gedetecteerd)	In-test fout gedetecteerd (Geen gezicht gedetecteerd)
			
In-test fout gedetecteerd (Geen gezicht gedetecteerd)	In-test foto	In-test foto	In-test foto
			
In-test foto	Foto voor/na de test		

## Minimale Kwalificatie Richtlijnen - vanuit O\*Net

De volgende suggesties zijn vanuit O\*Net, het beroepsmatige informatie netwerk, van de overheid van de Verenigde Staten, met betrekking tot voorwaarden voor dit soort werk.

Item	
Prestatie op onderwijsgebied	-
Werk gerelateerde training	Minder dan 6 maanden

## Rapport Voorbereiding aantekeningen

- Het aannemen van nieuw personeel mag nooit gebaseerd zijn op één enkele bron van informatie. Het meest effectieve gebruik van dit assessment rapport is als onderdeel van een veelzijdig selectieproces met verschillende onafhankelijke evaluatie stappen, zoals gestructureerde interviews en referentie checks.
- Gemiddelde vs Percentiel Scores: De totale score weerspiegelt het succes op de test op basis van het gemiddelde en de standaarddeviatie van de scores. De percentiel score geeft het percentage van de test-makers, die gelijk of lager dan deze algemene score scoorde. Wij raden u aan de totale score te gebruiken als uw primaire beoordelingscriterium. Percentielscores kunnen echter vaak nuttig zijn bij het vergelijken van specifieke kandidaten met elkaar en met een groep, zoals geteste personen in een bepaalde organisatie of binnen een bepaald account.
- Vergelijkingsinformatie wordt berekend op basis van voltooide onderdelen van dit assessment op het moment dat de score op het assessment wordt berekend. Naarmate er meer assessments worden voltooid, kunnen de vergelijkende gegevens veranderen. Je kunt een rapport altijd bijwerken naar de huidige waarden door op Herberekenen Percentielen te klikken in de weergavepaginas voor online resultaten op [www.hravatar.com](http://www.hravatar.com).
- De meeste competentiescores zijn norm gebaseerd, dat betekent dat ze kunnen worden geïnterpreteerd in termen van hun afstand tot het gemiddelde of de gemiddelde score. Voor alle schalen ontvangt een score gelijk aan het gemiddelde een score van 65 en worden scores boven en onder deze waarde zo ingesteld dat een scoreverandering van 15 gelijk is aan één standaarddeviatie.
- Voor lineaire competenties geldt, hoe hoger je scoort op de schaal hoe beter. Voor deze schalen vertegenwoordigt een score tussen 65 en 80 (lichtgroen) 0 tot 1 standaarddeviatie boven het gemiddelde en een score boven 80 (donkergroen) staat voor een score meer dan één standaarddeviatie boven het gemiddelde. Op dezelfde manier vertegenwoordigt een score van 50 - 65 (geel) 0 tot 1 standaarddeviatie onder het gemiddelde, terwijl een score van 35 - 50 (oranje) gelijk is aan 1 tot 2 standaarddeviaties onder het gemiddelde, en een score onder 35 vertegenwoordigt een afwijking van meer dan 2 standaarddeviaties onder het gemiddelde.
- Dit assessment maakt gebruik van gegevens uit de Occupational Information Network (O\*NET), dat wordt gefinancierd door de Amerikaanse federale overheid - Het Amerikaanse ministerie van Arbeid/Werkgelegenheid en Training Administratie (USDOL/ETA) - als primaire bron van beroepsinformatie. De O\*NET database bevat informatie over honderden gestandaardiseerde en beroeps-specifieke beschrijvingen die voortdurend worden bijgewerkt door doorlopend onderzoek. Deze gegevens worden gebruikt bij het opstellen van beschrijvende informatie, alsmede het instellen van het relatieve gewicht tussen de competenties voor de berekening van de totale score. Voor meer informatie over O\*NET, bezoek <http://www.onetcenter.org>.
- O\*Net Standard Occupational Code (SOC) Gebruikt: 41-2031.00
- O\*Net Versie: 22.3
- Sim ID: 1801-4, Sleutel: 0-0, R: 25, P: 1232
- UA: Mozilla/5.0 (Windows NT 6.3; Trident/7.0; Touch; rv:11.0) like Gecko

## Detail Score Berekening

De volgende tabel geeft een samenvatting van hoe de totale score werd berekend op basis van de individuele competentiescores. Competentiescores worden berekend op een schaal van 0-100 door eerst een Z-score te berekenen op basis van de antwoorden van de testpersoon en vervolgens de Z-waarde te transformeren naar een schaal met doelgemiddelde en standaarddeviatie. Bepaalde competenties hebben een normale scoreverdeling waarbij het beste is om het gemiddelde te benaderen. Voor deze competenties wijzigen we de Z-score door de absolute waarde te vermenigvuldigen met min 1 voor de totale scoreberekening. Vervolgens wordt voor het berekenen van de totale score een gewogen gemiddelde van alle gemodificeerde competentie Z-scores berekend en wordt dit gewogen gemiddelde zelf omgezet in een Z-score, die vervolgens wordt omgezet in een score met hetzelfde doelgemiddelde en standaarddeviatie. Uiteindelijk worden uitbijterscores aangepast als ze onder 0 of boven 100 liggen.

Competentie	Score	Hoe toegepast op het geheel	Waarde gebruikte score	Gewicht (%)
Aanpassingsvermogen	79,3132	Aangepaste Z-statistiek	-0,9542	5,6155
Bedrijfsburgerschap	10,0000	Z-Statistiek	-3,6667	5,9124
Behoefte aan structuur	74,2443	Aangepaste Z-statistiek	-0,6163	5,7289
Competitief	77,6464	Z-Statistiek	0,8431	5,2635
Emotioneel Zelfbewustzijn	64,9285	Z-Statistiek	-0,0048	5,4561
Emotionele Zelfbeheersing	81,2687	Z-Statistiek	1,0846	5,4561
Empathie	85,7866	Z-Statistiek	1,3858	4,7644
Expressief en extravert	60,5333	Aangepaste Z-statistiek	-0,2978	4,4041
Geeft blijk van een positieve werkhouding	78,8612	Z-Statistiek	0,9241	5,8513
Innovatief en creatief	94,1638	Z-Statistiek	1,9443	3,6940
Lost graag problemen op	87,0204	Z-Statistiek	1,4680	4,6279
Ontwikkelt relaties	66,8867	Aangepaste Z-statistiek	-0,1258	4,7602
Streeft perfectie na	50,4322	Aangepaste Z-statistiek	-0,9712	5,7289
Vragenlijst verleden - Duur van dienstverband	96,9295	Z-Statistiek	2,1286	16,3684
Vragenlijst verleden - Prestaties	76,4259	Z-Statistiek	0,7617	16,3684

Gewogen gemiddelde van competentie Z-scores:	0,4558
Gemiddeld toegepast op ruw gewogen gemiddelde:	0,0000
Standaard deviatie toegepast op ruw gewogen gemiddelde:	1,0000
Genormaliseerde ruwe score:	0,4558
Gemiddelde:	65,0000
Gebruikte standaard deviatie	15,0000
Algemene eindscore:	71,8374

## Aantekeningen

(Dit gebied is opzettelijk leeg en kan worden gebruikt om aantekeningen te maken)