

Kandidaat: **Betty Penske**
Assessment: Medewerker klantenservice (met e-mail en telefoontjes) (Nederlands)
Voltooid: 19 september 2021
Gemaakt voor: Susan Bookman










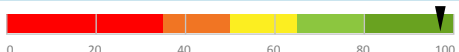

Test resultaten en interview gids

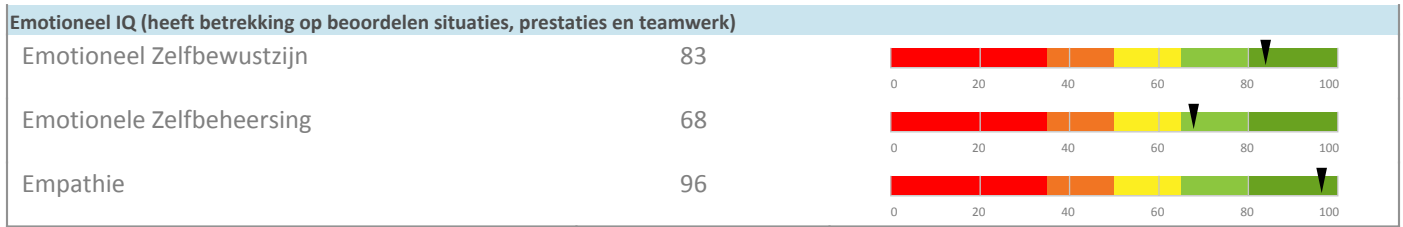
Het Medewerker klantenservice (met e-mail en telefoontjes) (Nederlands) assessment meet belangrijke factoren die verband houden met goede prestaties op het werk en hoe groot de kans is op "jobhoppen". Gemeten worden onder andere: Capaciteiten, vaardigheden, kennis, persoonlijkheidskenmerken en gedrag 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 |
|--|-----------|---|
| Betty Penske bettypenske@yourcompany.org Medewerker klantenservice (met e-mail en telefoontjes) (Nederlands) 19 september 2021 | 77 |  |
| <p>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.</p> <p>Risico Factoren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Low corporate citizenship score could indicate potential for questionable behavior. | | <p>Sleutel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▼ Kandidaat Score Verhoogd Risico Verlaagd Risico Maatwerk Basislijn (Optioneel) |

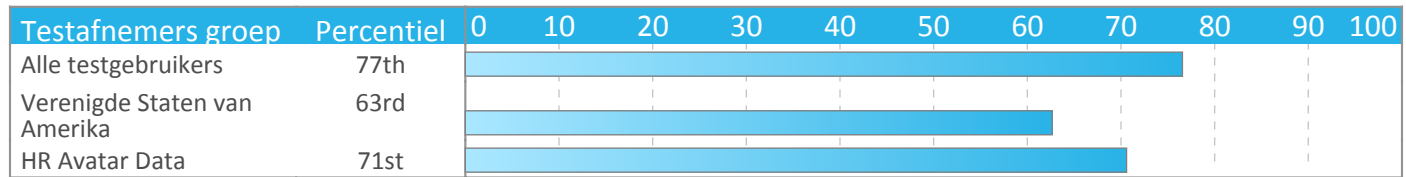
Competentie Samenvatting

| Competentie | Score | Interpretatie |
|---|-------|--|
| Cognitieve Capaciteiten | | |
| Analytisch denken | 83 |  |
| Oog voor detail | 82 |  |
| Vaardigheden en Kennis | | |
| Customer Service Fundamentals | 89 |  |
| Schrijfvaardigheid | 65 |  |
| Attitudes, interesses & motivaties | | |
| Aanpassingsvermogen | 89 |  |
| Bedrijfsburgerschap | 10 |  |
| Behoeft aan structuur | 84 |  |
| Competitief | 69 |  |
| Expressief en extravert | 91 |  |
| Geeft blijk van een positieve werkhouding | 76 |  |
| Innovatief en creatief | 72 |  |
| Lost graag problemen op | 81 |  |
| Ontwikkelt relaties | 63 |  |
| Streeft perfectie na | 54 |  |
| Gedrag in het Verleden (heeft betrekking op prestaties en dienstverband) | | |
| Vragenlijst verleden - Duur van dienstverband | 97 |  |
| Vragenlijst verleden - Prestaties | 78 |  |



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.



Belang voor de baan

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: | Betty Penske , bettypenske@yourcompany.org |
| Assessment | Medewerker klantenservice (met e-mail en telefoontjes) (Nederlands) English: Customer Service Representative (with Email and Calls) (Dutch) |
| Geautoriseerd | 19 september 2021, door Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, sue.bookman@richardson.biz |
| Gestart: | 19 september 2021 om 12:00:34 EST |
| Voltooid: | 19 september 2021 om 12:00:34 EST |
| Totaal Score: | 77 |



Cognitieve Capaciteiten Detail

Dit gedeelte bevat een lijst van werk-gerelateerde cognitieve capaciteiten die zijn geëvalueerd in een werk context met behulp van HR Avatar's simulatie-technologie. Studies hebben aangetoond dat cognitieve vermogens, voor veel banen, sterk gecorreleerd zijn met de prestaties op het werk.

| Detail | Interview Gids |
|--|--|
| <p>Analytisch denken Score: 83</p>  <p><i>Beschrijving:</i> Deze schaal brengt het vermogen van de kandidaat in kaart om kritisch na te denken, problemen op te lossen, resources in te zetten en gegevens te analyseren. Mensen die hoog scoren op analytisch denken zijn in staat om patronen snel te herkennen, problemen te doorzien en ingewikkelde problemen op systematische wijze op te lossen.</p> <p><i>Interpretatie:</i> Hoge scores op dit gebied correleren met superieure prestaties voor veel banen.</p> <p>In staat om kritisch na te denken. Vaak in staat om ingewikkelde problemen op te lossen, veelomvattende taken en projecten te plannen, meerdere resources te organiseren en complexe gegevens te analyseren. In staat om snel relevante informatie terug te roepen en waar nodig toe te passen.</p> | <p>Vertel eens over een complex probleem, een ingewikkelde situatie of een moeilijke planningstaak waar je je voor gesteld zag. Welke uitdagingen kwam je tegen en hoe heb je die overwonnen?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">★ 1</div> <div style="text-align: center;">★ 2</div> <div style="text-align: center;">★ 3</div> <div style="text-align: center;">★ 4</div> <div style="text-align: center;">★ 5</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <p>Uit het voorbeeld blijkt geen complexiteit. Beperkte gegevensverzameling, analyse ontbreekt, handelingen onduidelijk, niet relevant of niet effectief.</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>Uit het voorbeeld blijkt enige complexiteit. Geeft blij van enige mate van analytisch denken en probleemoplossend vermogen. Handelingen hebben gemengde of beperkte uitwerking.</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>Uit het voorbeeld blijkt complexiteit. Grondige bestudering van alle factoren die invloed kunnen hebben op het besluit. Handelingen zijn duidelijk, relevant en effectief.</p> </div> </div> |
| <p>Oog voor detail Score: 82</p>  <p><i>Beschrijving:</i> Deze schaal geeft inzicht in grondigheid, accuratesse en het in acht nemen van alle betrokken factoren, ongeacht hoe (on)belangrijk die zijn. Mensen die blij geven van een sterk oog voor detail leveren werk af met een consistente mate van accuratesse dat nauwelijks gecorrigeerd hoeft te worden. Ze vergeten zelden een deadline en zien zelfs de kleinste details niet over het hoofd.</p> <p><i>Interpretatie:</i> Hoge scores op dit gebied correleren met superieure prestaties voor veel banen.</p> <p>In staat om taken grondig en met een hoge mate van accuratesse uit te voeren. Houdt rekening met alle betrokken factoren. Afgeleverd werk hoeft niet of nauwelijks te worden gecorrigeerd of gecontroleerd om consistente kwaliteit te leveren.</p> | <p>Omschrijf eens een situatie waarin je een fout ontdekte die jij of iemand waarmee je samenwerkte over het hoofd had gezien. Wat deed je toen? Hoe liep dat af?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">★ 1</div> <div style="text-align: center;">★ 2</div> <div style="text-align: center;">★ 3</div> <div style="text-align: center;">★ 4</div> <div style="text-align: center;">★ 5</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <p>Onduidelijk of onzorgvuldig gekozen voorbeeld. Niet in staat om te omschrijven wat er over het hoofd was gezien. Geen handelen.</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>Redelijk duidelijk voorbeeld. Enig oog voor detail. Direct, maar passief handelen.</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>Zeer gedetailleerd. Oog voor alle relevante factoren. Duidelijk, proactief handelen.</p> </div> </div> |



Kennis en Vaardigheden Detail



Dit gedeelte bevat een lijst van werk gerelateerde kennisgebieden en vaardigheden die zijn geëvalueerd. Lage scores op deze gebieden zijn vaak een aanwijzing dat aanvullende ontwikkelingen zijn vereist om optimale prestaties te kunnen bereiken.




| Detail | Interview Gids |
|--|--|
| <p>Customer Service Fundamentals Score: 89</p>  <p><i>Beschrijving:</i> Beoordeelt de kennis van de kandidaat van Customer Service Fundamentals om in kaart te brengen hoeveel training er nodig is voordat redelijkerwijs van de kandidaat verwacht kan worden dat hij/zij productief meedraait.</p> <p><i>Interpretatie:</i> Kandidaat zou superieure prestaties op dit gebied van het werk moeten bereiken met weinig of geen training.</p> <p>Scores duiden op een uitstekende kennis van Customer Service Fundamentals. Kandidaat kan naar verwachting zonder basistraining productief meedraaien of kan direct doorstromen naar een geavanceerd trainingsniveau. Naar verwachting in staat om anderen te begeleiden.</p> | <p>Geef eens een voorbeeld van een project of taak waarbij je je kennis van Customer Service Fundamentals moest inzetten.</p> <p>★ 1 ★ 2 ★ 3 ★ 4 ★ 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Kennis was niet nodig of kwam niet tot uiting in voorbeeld. Kennis was slechts enigszins relevant of kwam beperkt tot uiting in voorbeeld. Kennis werd duidelijk ingezet en kwam goed tot uiting.</p> |
| <p>Schrijfvaardigheid Score: 65</p>  <p><i>Beschrijving:</i> Het vermogen om ideeën en informatie kort en bondig over te brengen via geschreven tekst.</p> <p><i>Interpretatie:</i> Bovengemiddelde schrijfvaardigheid kan een positieve invloed hebben op prestaties in veel banen.</p> <p>Bovengemiddeld. Brengt ideeën op korte en bondige wijze over. Zie het gedeelte met de schrijfvaardigheidstest van deze rapportage voor het onbewerkte essay van de kandidaat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raw computed score: 80 • Computed score confidence: 75 • Approximate Word Count: 247 <p>Zie hieronder voor het essay dat werd ingediend.</p> | <p>Kun je jezelf goed uitdrukken in geschrift? Heb je het gevoel dat je de boodschap goed kunt overbrengen?</p> <p>★ 1 ★ 2 ★ 3 ★ 4 ★ 5</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Geen vertrouwen in eigen schrijfvaardigheid. Geeft de voorkeur aan mondeling. Gemiddeld vertrouwen in eigen schrijfvaardigheid. Schrijft regelmatig. Veel vertrouwen in schrijfvaardigheid. Wordt gecompimenteerd met heldere schrijfstijl.</p> |



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.

| Detail | Interview Gids |
|---|--|
| <p>Aanpassingsvermogen Score: 89</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 verlamdend 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> De score van de kandidaat op dit gebied geeft een positieve noch een negatieve invloed aan op de prestaties.</p> <p>Geeft de voorkeur aan een dynamische werkomgeving. In staat om gefocust en positief te blijven in tijden van grote veranderingen op het werk. Redelijk gemakkelijk in de omgang en relaxed. Kan onder bepaalde omstandigheden echter ongeïnteresseerd overkomen.</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> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">★ 1</div> <div style="text-align: center;">★ 2</div> <div style="text-align: center;">★ 3</div> <div style="text-align: center;">★ 4</div> <div style="text-align: center;">★ 5</div> </div> <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>Bedrijfsburgerschap 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> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">★ 1</div> <div style="text-align: center;">★ 2</div> <div style="text-align: center;">★ 3</div> <div style="text-align: center;">★ 4</div> <div style="text-align: center;">★ 5</div> </div> <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>Behoeft aan structuur Score: 84</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> De score van de kandidaat op dit gebied geeft een positieve noch een negatieve invloed aan op de prestaties.</p> <p>Voelt zich het prettigst bij routinematige, repetitieve of duidelijk gedefinieerde taken en activiteiten, maar accepteert incidentele veranderingen in aanpak die bij de normale gang van zaken in een onderneming horen. Leeft regels goed na, maar is bereid zo nu en dan een uitzondering te maken als de omstandigheden dat rechtvaardigen.</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 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>Competitief Score: 69</p>  <p><i>Beschrijving:</i> Deze schaal geeft aan in hoeverre iemand gedreven wordt door een verlangen om indruk te maken op zijn/haar leidinggevend 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>Expressief en extravert Score: 91</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> De score van de kandidaat op dit gebied geeft een positieve noch een negatieve invloed aan op de prestaties.</p> <p>Laat tijdens groepsbijeenkomsten graag van zich horen om nieuwe ideeën te opperen of te bepleiten. Verkondigt zijn/haar ideeën graag aan anderen. Kan in bepaalde situaties sturing nodig hebben om anderen ook een kans te geven om aan het woord te komen.</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: flex-start;"> <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>Geeft blijk van een positieve werkhouding Score: 76</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: flex-start;"> <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>Innovatief en creatief Score: 72</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> De kandidaat score op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Beschouwt zichzelf als redelijk creatief. Heeft een aanzetje nodig, maar is dan in staat om nieuwe of originele oplossingen voor vraagstukken of problemen bedenken. Heeft vertrouwen in het gebruik van zijn/haar verbeeldingskracht.</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>★ 1 ★ 2 ★ 3 ★ 4 ★ 5</p> <p>Uit idee blijkt geen creativiteit of 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>Lost graag problemen op Score: 81</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>★ 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>Ontwikkelt relaties Score: 63</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;">  1 Stelt de relatie altijd of in de meeste gevallen boven het werk dat moet worden gedaan. </div> <div style="text-align: center;">  2 Vindt het soms moeilijk om de balans tussen werk en relaties te vinden, maar vindt meestal een goede middenweg. </div> <div style="text-align: center;">  3 </div> <div style="text-align: center;">  4 </div> <div style="text-align: center;">  5 Focus op het gedaan krijgen van het werk, maar probeert om daarbij geen relaties te schaden. </div> </div> |
| <p>Streeft perfectie na Score: 54</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;">  1 Regelmatig betoegeld omdat kwaliteitsnormen te hoog zijn. </div> <div style="text-align: center;">  2 Zo nu en dan betoegeld, maar niet vaak. </div> <div style="text-align: center;">  3 </div> <div style="text-align: center;">  4 </div> <div style="text-align: center;">  5 Zelden betoegeld, want kandidaat voelt goed aan wat goed genoeg is. </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>Vragenlijst verleden - Duur van dienstverband</p> <p>Score: 97</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>Vragenlijst verleden - Prestaties</p> <p>Score: 78</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.

| Detail | Interview Gids |
|---|---|
| <p>Emotioneel Zelfbewustzijn Score: 83</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> Score van de kandidaat op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Uitzonderlijk hoog zelfbewustzijn van zijn of haar emotionele reacties en gedragingen en de mogelijke gevolgen hiervan op anderen. Weet zeer goed welk gedrag geschikt is voor welke situatie. Waarschijnlijk zeer effectief in het identificeren hoe zijn of haar gevoelens van invloed kunnen zijn op het eigen gedrag en hoe gericht gedrag te vertonen. Zorgt ervoor dat gedrag voldoet aan de sociale normen en is hierdoor uitermate succesvol in interactie 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 </div> <div style="text-align: center;">  2 </div> <div style="text-align: center;">  3 </div> <div style="text-align: center;">  4 </div> <div style="text-align: center;">  5 </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <p>Niet in contact met eigen emoties. Niet in staat om besluitvorming te verbeteren door middel van bewustwording.</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>Enigszins in staat om eigen emoties te herkennen en besluitvorming te beheersen.</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>Staat in contact met eigen emoties. In staat om beslissingen te verbeteren door middel van bewustwording.</p> </div> </div> |
| <p>Emotionele Zelfbeheersing Score: 68</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> De kandidaat score op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Laat grote mate van 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 effectief in prioriteiten stellen, gefocust blijven op 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 </div> <div style="text-align: center;">  2 </div> <div style="text-align: center;">  3 </div> <div style="text-align: center;">  4 </div> <div style="text-align: center;">  5 </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <p>Niet in staat om zelfbeheersing te tonen wanneer emoties een rol gaan spelen.</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>Enigszins in staat om impulsen veroorzaakt door emoties te weerstaan en toe te passen op werksituaties.</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>In staat om eigen emoties te herkennen en reacties te beheersen in werk of zakelijke situaties.</p> </div> </div> |

| Detail | Interview Gids |
|--|---|
| <p>Empathie Score: 96</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> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> 1 Niet in staat om gevoelens van anderen te herkennen. Kan geen voorbeelden hiervan geven. </div> <div style="text-align: center;"> 2 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. </div> <div style="text-align: center;"> 3 In staat om met anderen mee te voelen. Voorbeeld toont aan dat hij of zij makkelijk zijn bewustzijn kan toepassen op het werk. </div> <div style="text-align: center;"> 4 </div> <div style="text-align: center;"> 5 </div> </div> |

Schrijfvaardigheid voorbeeld(en)

Tijdens het assessment werd de kandidaat verzocht één of meer passages te schrijven. De tekst die ze schreven is opgenomen in de tabel hieronder ter beoordeling.

| Schrijfvaardigheid - vraag | Antwoord |
|--|---|
| <p>Please write an essay describing the HR Avatar essay feature.</p> | <p>This is a sample essay. In a real test situation, the candidate or test taker would write an essay as a part of their assessment, in response to the question associated with this entry. All reports will share their writing as received. In some cases, our artificial intelligence engine will process their response to create a numerical score. Our system also checks for plagiarism, both among previously submitted essays, and the broader Internet. Additionally, spelling, grammar, and style checks are performed.</p> <p>Essay typically are from 150 to 600 words. They can be written in response to an explicit question, or they can be free-form responses to general questions.</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%) |

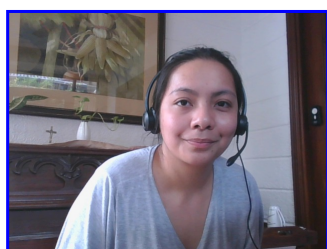
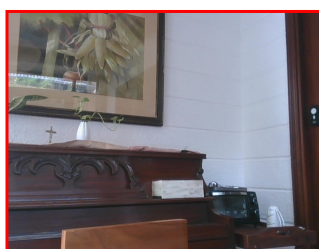


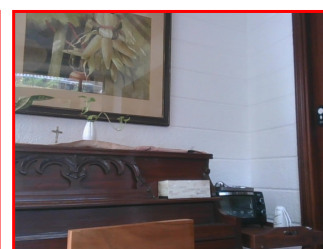
Foto voor/na de test



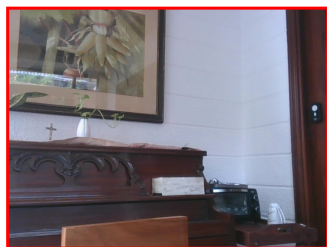
Foto ID-bewijs



In-test fout gedetecteerd
(Geen gezicht gedetecteerd)



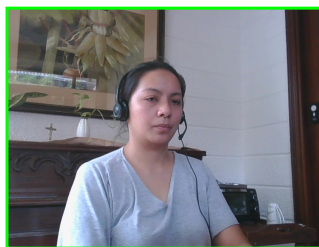
In-test fout gedetecteerd
(Geen gezicht gedetecteerd)



In-test fout gedetecteerd
(Geen gezicht gedetecteerd)



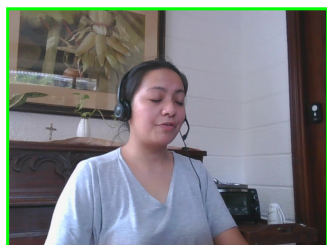
In-test foto



In-test foto



In-test foto



In-test foto

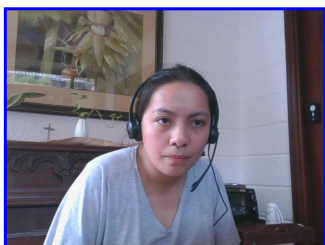


Foto voor/na de test

Funcities die het beste Matchen

De kandidaat heeft ook een onderzoek naar interesses / ervaringen voltooid. De resultaten van deze enquête werden gebruikt in combinatie met de competentiescores in deze beoordeling om een rapport te genereren van banen die het best overeenkomen met de unieke combinatie van vaardigheden, interesses, opleiding en ervaring van deze kandidaat. De resultaten zijn samengevat in onderstaande tabel. Deze resultaten zijn gebruikt om een afzonderlijk rapport te maken dat naar de kandidaat is verzonden.

| Plaats | Funcietitel | Interesses Match | Competenties Match | Onderwijs en ervaring Match | Algemene Match |
|--------|---|------------------|--------------------|-----------------------------|----------------|
| 1 | Bill and Account Collector | 72% | 86% | 99% | Sterk |
| 2 | Interviewers, Except Eligibility and Loan | 69% | 83% | 71% | Gemiddeld |
| 3 | Receptionists and Information Clerk | 69% | 83% | 72% | Gemiddeld |
| 4 | Reservation and Transportation Ticket Agents and Travel Clerk | 67% | 86% | 72% | Gemiddeld |
| 5 | Hotel, Motel, and Resort Desk Clerk | 67% | 83% | 72% | Gemiddeld |
| 6 | Credit Authorizers, Checkers, and Clerk | 69% | 88% | 58% | Gemiddeld |
| 7 | New Accounts Clerk | 69% | 86% | 59% | Gemiddeld |
| 8 | Court, Municipal, and License Clerk | 68% | 82% | 69% | Gemiddeld |

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 |
| Werk gerelateerde ervaring | Minder dan 1 jaar |

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 weergavepagina's voor online resultaten op 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.
- Voor non-lineaire competenties zijn scores in het midden wenselijker. 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: 43-4051.00
- O*Net Versie: 22.3
- Sim ID: 5026-1, Sleutel: 0-0, R: 25, P: 1782
- 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 | 89,7139 | Aangepaste Z-statistiek | -1,6476 | 2,9872 |
| Analytisch denken | 83,8008 | Z-Statistiek | 1,2534 | 13,4047 |
| Bedrijfsburgerschap | 10,0000 | Z-Statistiek | -3,6667 | 3,1662 |
| Behoeft aan structuur | 84,1836 | Aangepaste Z-statistiek | -1,2789 | 3,1103 |
| Competitief | 69,1168 | Z-Statistiek | 0,2745 | 2,5466 |
| Customer Service Fundamentals | 89,6833 | Z-Statistiek | 1,6456 | 17,7732 |
| Emotioneel Zelfbewustzijn | 83,9009 | Z-Statistiek | 1,2601 | 2,8558 |
| Emotionele Zelfbeheersing | 68,0231 | Z-Statistiek | 0,2015 | 2,8558 |
| Empathie | 96,4142 | Z-Statistiek | 2,0943 | 2,2997 |
| Expressief en extravert | 91,7214 | Aangepaste Z-statistiek | -1,7814 | 2,1869 |
| Geeft blijk van een positieve werkhouding | 76,5545 | Z-Statistiek | 0,7703 | 3,1379 |
| Innovatief en creatief | 72,8637 | Z-Statistiek | 0,5242 | 1,7884 |
| Lost graag problemen op | 81,3744 | Z-Statistiek | 1,0916 | 2,3133 |
| Ontwikkelt relaties | 63,4283 | Aangepaste Z-statistiek | -0,1048 | 2,3371 |
| Oog voor detail | 82,7137 | Z-Statistiek | 1,1809 | 16,2979 |
| Schrijfvaardigheid | 65,1745 | Z-Statistiek | 0,0116 | 0,0555 |
| Streeft perfectie na | 54,1926 | Aangepaste Z-statistiek | -0,7205 | 3,1103 |
| Vragenlijst verleden - Duur van dienstverband | 97,0248 | Z-Statistiek | 2,1350 | 8,8866 |
| Vragenlijst verleden - Prestaties | 78,9017 | Z-Statistiek | 0,9268 | 8,8866 |
| Gewogen gemiddelde van competentie Z-scores: | | | | 0,8118 |
| Gemiddeld toegepast op ruw gewogen gemiddelde: | | | | 0,0000 |
| Standaard deviatie toegepast op ruw gewogen gemiddelde: | | | | 1,0000 |
| Genormaliseerde ruwe score: | | | | 0,8118 |
| Gemiddelde: | | | | 65,0000 |
| Gebruikte standaard deviatie | | | | 15,0000 |
| Algemene eindscore: | | | | 77,1774 |

Aantekeningen

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