

Kandidaat: **Betty Penske**  
Assessment: Pre-Hire Personality Test - Professional Version (Dutch)  
Voltooid: 1 maart 2021  
Gemaakt voor: Susan Bookman
















## Test resultaten en interview gids

Het Pre-Hire Personality Test - Professional Version (Dutch) 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 Pre-Hire Personality Test - Professional Version (Dutch) 1 maart 2021	<b>71</b>	
<p>In de meeste banen duidt de score van de kandidaat op een matig tot hoog prestatiepotentieel. We raden aan om deze score te gebruiken in combinatie met een uitgebreid proces om potentiële prestaties te beoordelen, inclusief de specifieke vaardigheden, vaardigheden en kennis die voor een bepaalde functie vereist zijn.</p> <p><b>Risico Factoren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Low corporate citizenship score could indicate potential for questionable behavior.</li> </ul>		<p><b>Sleutel</b></p> <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	64	
Bedrijfsburgerschap	10	
Behoeft aan structuur	67	
Competitief	89	
Expressief en extravert	75	
Geeft blijk van een positieve werkhouding	80	
Innovatief en creatief	78	
Lost graag problemen op	88	
Ontwikkelt relaties	81	
Streeft perfectie na	70	
<b>Emotioneel IQ (heeft betrekking op beoordelen situaties, prestaties en teamwerk)</b>		
Emotioneel zelfbewustzijn	68	
Emotionele zelfbeheersing	89	
Inlevingsvermogen	63	

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	
Globaal	71st												
Verenigde Staten van Amerika	59th												
HR Avatar Data	65th												

## Assessment Overzicht

Deze evaluatie levert scores op die overeenkomen met 10 belangrijke persoonlijkheidsfactoren die gerelateerd zijn aan succes op het werk. Scores worden gepresenteerd op basis van hun potentiële impact op de werkprestaties.

Houd er rekening mee dat bij persoonlijkheidstests van dit type, waar attitudes, interesses en motivaties worden bestudeerd, de kandidaat wordt gevraagd zichzelf te beschrijven. Daarom weerspiegelen de resultaten hoe de kandidaat zichzelf beschouwt. In de meeste gevallen komt dit overeen met de manier waarop de kandidaat zich feitelijk gedraagt.







Onthoud ook dat testcores voor persoonlijkheden gedragsstrends weerspiegelen en geen relatie hebben met kennis, vaardigheden of capaciteiten.


## Detail

Kandidaat:	Betty Penske, bettypenske@yourcompany.org
Assessment	Pre-Hire Personality Test - Professional Version (Dutch)
Geautoriseerd	1 maart 2021, bij Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, sue.bookman@richardson.biz
Gestart:	1 maart 2021 om 12:05:13 EST
Voltooid:	1 maart 2021 om 12:05:13 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.







Detail	Interview Gids
<p><b>Aanpassingsvermogen</b> Score: 64</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 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>Zou je liever een baan hebben waarin het werk voorspelbaar is of een baan waarin de werkzaamheden constant veranderen? Waarom?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  1 Raakt verlamd door verandering. Of is volkomen relaxed en ongeïnteresseerd.         </div> <div style="text-align: center;">  2 Staat afwijzend en angstig tegenover verandering of lijkt juist voor verandering te leven.         </div> <div style="text-align: center;">  3  </div> <div style="text-align: center;">  4  </div> <div style="text-align: center;">  5 Kan verandering goed verwerken, maar voelt soms enige stress of angst. Kan in de meeste gevallen gefocust blijven.         </div> </div>

Detail	Interview Gids
<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>★ 1      ★ 2      ★ 3      ★ 4      ★ 5</p> <p>1      2      3      4      5</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>
<p><b>Behoefte aan structuur</b> Score: 67</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 kandidaat score op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Leeft regels consistent na. Neemt beslissingen zorgvuldig en bedacht en komt afspraken meestal na. Meestal in staat om gedetailleerde plannen te maken en / of te volgen.</p>	<p>Wat voor werk zou je liever doen: werk waarbij je precies weet wat je elke dag te wachten staat of werk waarbij je dagen nog niet ingevuld zijn en waarbij je werkzaamheden afhankelijk van de situatie op dat moment? Waarom?</p> <p>★ 1      ★ 2      ★ 3      ★ 4      ★ 5</p> <p>1      2      3      4      5</p> <p>Geeft de voorkeur aan een afwisselende, dynamische werkomgeving.</p> <p>Weet zich even goed raad in een duidelijk gedefinieerde als in een dynamische werkomgeving.</p> <p>Duidelijke voorkeur voor gedefinieerde taken en activiteiten.</p>

Detail	Interview Gids
<p><b>Competitief</b> Score: 89</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> Score van de kandidaat op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Wordt enorm gemotiveerd door uitdagende doelen, financiële beloningen en/of erkenning en zal er alles aan doen om te slagen. Zeer gefocust op persoonlijke prestaties.</p>	<p>Zou je jezelf omschrijven als competitief? Kun je daar een voorbeeld bij geven?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;">  1 Voorbeeld waarin competitieve instelling niet tot uiting komt of waaruit blijkt dat kandidaat geen rekening houdt met anderen.         </div> <div style="text-align: center;">  2 Onduidelijk voorbeeld. Gaat niet in op invloed op anderen.         </div> <div style="text-align: center;">  3  </div> <div style="text-align: center;">  4  </div> <div style="text-align: center;">  5 Voorbeeld waarin competitieve instelling duidelijk tot uiting komt en waaruit blijkt dat kandidaat rekening houdt met anderen.         </div> </div>
<p><b>Expressief en extravert</b> Score: 75</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.</p> <p><i>Interpretatie:</i> De kandidaat score op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Laat tijdens groepsbijeenkomsten graag van zich horen om nieuwe ideeën te opperen of te bepleiten. Verkondigt zijn/haar ideeën graag aan anderen.</p>	<p>Vertel eens hoe je je opstelt in groepsbijeenkomsten waarin een belangrijke kwestie wordt besproken. Meng je je in de discussie, neem je de leiding of wacht je totdat iemand je om je mening vraagt?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;">  1 Passief in interactie met anderen. Reageert timide wanneer iets wordt gevraagd. Geeft er de voorkeur aan om te luisteren.         </div> <div style="text-align: center;">  2  </div> <div style="text-align: center;">  3 Laat van zich horen en geeft zijn/haar mening, maar hoeft niet in het middelpunt van de belangstelling te staan.         </div> <div style="text-align: center;">  4  </div> <div style="text-align: center;">  5 Staat graag in het middelpunt van de belangstelling. Spreekt met vertrouwen en deelt zijn/haar mening op een constructieve manier.         </div> </div>







Detail	Interview Gids
<p><b>Geeft blijk van een positieve werkhouding</b> Score: 80</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.</p> <p><i>Interpretatie:</i> Score van de kandidaat op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Verwacht op zowel financieel als persoonlijk vlak beloofd te worden wanneer hij/zij zich voor de volle honderd procent inzet op het werk. Werkt graag. Vertrouwt erop dat de organisatie het beste met zijn/haar carrière voor heeft.</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</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>Ziet werk uitsluitend als bron van inkomsten. Haalt er geen plezier uit. Heeft een onverschillige houding ten opzichte van reputatie op het werk.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p><b>Innovatief en creatief</b> Score: 78</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> <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>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>

Detail	Interview Gids
<p><b>Lost graag problemen op</b> Score: 88</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> <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>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>
<p><b>Ontwikkelt relaties</b> Score: 81</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.</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 en onderhouden van relaties. Bouwt snel een band op met anderen, 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.</p>	<p>Omschrijf je ideale baan. Zou je in die baan samenwerken met anderen of zou je het liefst voornamelijk alleen werken?</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>Werkt het liefst alleen.</p> <p>Bouwt relaties op wanneer de mogelijkheid zich voordoet of indien nodig.</p> <p>Vindt het leuk om relaties op te bouwen. Vindt werken in een team meerwaarde hebben.</p>



Detail	Interview Gids
<p><b>Streeft perfectie na</b> Score: 70</p>  <p><i>Beschrijving:</i> Deze schaal geeft het verlangen van de persoon naar nauwkeurigheid aan. Mensen met hoge score hierop zijn vastbesloten om aan kwaliteitseisen te voldoen of deze te overtreffen en zijn trots op de nauwkeurigheid van hun werk. Mensen met een lage score op perfectionisme kunnen slordig zijn en zich niet bekommeren om kwaliteit.</p> <p><i>Interpretatie:</i> De kandidaat score op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Streeft naar de hoogst mogelijke kwaliteit in bijna elke taak. Bereid om middelen in te zetten of extra inspanningen te leveren om ervoor te zorgen dat een taak correct wordt uitgevoerd. Is trots op het produceren van werk dat vrijwel altijd perfect is.</p>	<p>Hoe bepaal je wanneer je werk goed genoeg is om het als voltooid te beschouwen of om het naar de klant te sturen?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;">  1 Geen nadruk op kwaliteit.         </div> <div style="text-align: center;">  2 Weet de balans te vinden tussen kwaliteit enerzijds en beperkingen anderzijds.         </div> <div style="text-align: center;">  3  </div> <div style="text-align: center;">  4  </div> <div style="text-align: center;">  5 Staat erop werk van hoge kwaliteit af te leveren.         </div> </div>

## 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><b>Emotioneel zelfbewustzijn</b> Score: 68</p>  <p><i>Beschrijving:</i> Het vermogen om aandacht te hebben voor hoe en waarom iemand in verschillende situaties op een bepaalde manier reageert en om dit te monitoren en te begrijpen, en te weten wat in sociale situaties gepast en effectief gedrag is.</p> <p><i>Interpretatie:</i> De kandidaat score op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Laat een goed vermogen zien om zich bewust te blijven van zijn of haar emotionele reacties en gedragingen en de potentiële impact daarvan op anderen, en een goede kennis van welke gedragingen in verschillende situaties gepast zijn. Vermoedelijk goed in staat te bepalen hoe zijn of haar gevoel van invloed kan zijn op zijn of haar gedragingen en te zorgen dat die gedragingen gefocust blijven en voldoen aan de sociale normen zodat er gepaste, afgewogen interacties mogelijk zijn met klanten en collega's.</p>	<p>In hoeverre ben je je bewust van je eigen emoties? Kun je een situatie beschrijven waarin je dankzij dit bewustzijn tot een betere beslissing kwam?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;">  1 Niet bewust van eigen emoties. Niet in staat beslissingen te verbeteren door middel van bewustzijn.         </div> <div style="text-align: center;">  2 Enigszins in staat om eigen emoties waar te nemen 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 Zeer bewust van eigen emoties. In staat beslissingen te verbeteren door middel van bewustzijn.         </div> </div>








Detail	Interview Gids
<p><b>Emotionele zelfbeheersing</b> Score: 89</p>  <p><i>Beschrijving:</i> Het vermogen om de wens te beheersen om toe te geven aan neigingen of impulsen, zich in te houden en gedrag te beheersen om gepaste en effectieve interacties met anderen mogelijk te maken.</p> <p><i>Interpretatie:</i> Score van de kandidaat op dit gebied zou moeten bijdragen aan betere prestaties op het werk.</p> <p>Laat zien uitzonderlijk goed in staat te zijn om zichzelf en zijn of haar impulsen te beheersen, waardoor hij of zij zeer goed in staat is tot een evenwichtige aanpak bij het beheersen van risico's, kalm te blijven in stressvolle situaties en rustig om te gaan met anderen op het werk. Vermoedelijk zeer goed in staat prioriteiten te stellen en gefocust te blijven op langetermijndoelen, en om met anderen om te gaan op een manier die tot blijvende relaties leidt.</p>	<p>Ben je in staat je eigen acties te beheersen wanneer je emotioneel wordt? Kun je een voorbeeld geven van hoe zelfbeheersing heeft geholpen op het werk of op school?</p> <p>★ 1 Niet in staat zich te beheersen zodra emoties een rol gaan spelen.</p> <p>★ 2 Enigszins in staat om impulsen te weerstaan die ontstaan door emoties en van toepassing zijn op werksituaties.</p> <p>★ 3</p> <p>★ 4</p> <p>★ 5 In staat de eigen emoties waar te nemen en reacties te beheersen op het werk of in zakelijke situaties.</p>
<p><b>Inlevingsvermogen</b> Score: 63</p>  <p><i>Beschrijving:</i> Het vermogen om de gevoelens van anderen waar te nemen en te begrijpen, sympathie te voelen voor anderen en zaken vanuit het oogpunt van anderen te bekijken.</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 zien gematigd in staat te zijn om de emotionele behoeften van anderen aan te voelen, met de problemen van anderen mee te leven en zaken vanuit het oogpunt van anderen te bekijken. Kan vermoedelijk doorgaans goed aan klanten of collega's laten zien hen te begrijpen en belangrijk te vinden, waardoor de bestaande klantentrouw en werkrelaties en het huidige conflictniveau op de werkvloer behouden blijft.</p>	<p>Kun je je goed inleven in de gevoelens van anderen? Kun je een voorbeeld geven van hoe dit je heeft geholpen in een lastige situatie op het werk of op school?</p> <p>★ 1 Niet in staat om andere mensen aan te voelen. Kan geen voorbeeld noemen.</p> <p>★ 2 Enigszins in staat om andere mensen aan te voelen. Voorbeeld laat zien dat hij of zij zich enigszins kan inleven op het werk.</p> <p>★ 3</p> <p>★ 4</p> <p>★ 5 In staat zich in te leven in anderen en ze aan te voelen. Voorbeeld laat zien dat hij of zij zich goed kan inleven op het werk.</p>

## Identiteitsbevestiging foto's

Tijdens het assessment werd de kandidaat gevraagd om zichzelf/haarzelf te fotograferen ter bevestiging van de identiteit. Deze foto's en eventueel uitgevoerde analyses worden hieronder gegeven.

Resultaten fotoanalyse	
- Risico:	Gemiddeld risico op fraude gebaseerd op beeld inconsistenties
- Valid Images Captured:	5
- Images used for Facial Comparison:	4
- Image Timeouts (no image captured):	1
- Unannounced Images Captured:	2
- Facial Comparison Average Match:	99%
- Matches:	6 strong vs 0 weak matches
- Detected Emotions:	Calm, Happy

 <p><i>Candidate Image Capture</i> April 19, 2018 8:40:25 AM BNT, In-Test Photo</p>	 <p><i>Candidate ID Card</i> April 19, 2018 8:42:45 AM BNT, In-Test Photo</p>	 <p><i>Un-announced Candidate Image Capture</i> April 19, 2018 8:44:27 AM BNT, In-Test Photo</p>	 <p><i>Un-announced Candidate Image Capture</i> April 19, 2018 8:45:24 AM BNT, In-Test Photo</p>
 <p><i>Candidate Image Capture</i> April 19, 2018 8:46:42 AM BNT, In-Test Photo <b>Timeout</b></p>			

## 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](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.
- 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.
- Sim ID: 5912-1, Sleutel: 0-0, R: 25, P: 2197
- 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 algehele score werd berekend op basis van elk van de individuele competentiescores. Eerst worden alle competentiescores berekend op een schaal van 0-100. Merk op dat sommige competenties hun kleurcategorie gebruiken in plaats van hun werkelijke numerieke score in de algehele berekening. Hiervoor wordt een standaardscore die is gekoppeld aan de toegewezen kleurcategorie gebruikt in de algehele scoreberekening in plaats van de werkelijke numerieke score. Dit wordt weerspiegeld in de kolom 'gebruikte waarde'. Vervolgens wordt een gewogen gemiddelde van scores berekend met behulp van individuele competentiegewichten, meestal ingesteld met behulp van taakanalysegegevens geleverd door het Occupational Information Network (O \* Net) van de Amerikaanse overheid.

Competentie	Score	Hoe toegepast op het geheel	Waarde gebruikte score	Gewicht (%)
Aanpassingsvermogen	64,4785	Numerieke score	64,4785	7,6923
Bedrijfsburgerschap	10,0000	Numerieke score	10,0000	7,6923
Behoefte aan structuur	67,6577	Numerieke score	67,6577	7,6923
Competitief	89,4594	Numerieke score	89,4594	7,6923
Emotioneel zelfbewustzijn	68,8695	Numerieke score	68,8695	7,6923
Emotionele zelfbeheersing	89,7952	Numerieke score	89,7952	7,6923
Expressief en extravert	75,6613	Numerieke score	75,6613	7,6923
Geeft blijk van een positieve werkhouding	80,1752	Numerieke score	80,1752	7,6923
Inlevingsvermogen	63,0906	Numerieke score	63,0906	7,6923
Innovatief en creatief	78,6129	Numerieke score	78,6129	7,6923
Lost graag problemen op	88,6151	Numerieke score	88,6151	7,6923
Ontwikkelt relaties	81,0113	Numerieke score	81,0113	7,6923
Streeft perfectie na	70,6919	Numerieke score	70,6919	7,6923
Gewogen gemiddelde				71,3938
Algemene eindscore:				71

## Aantekeningen

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