

Select

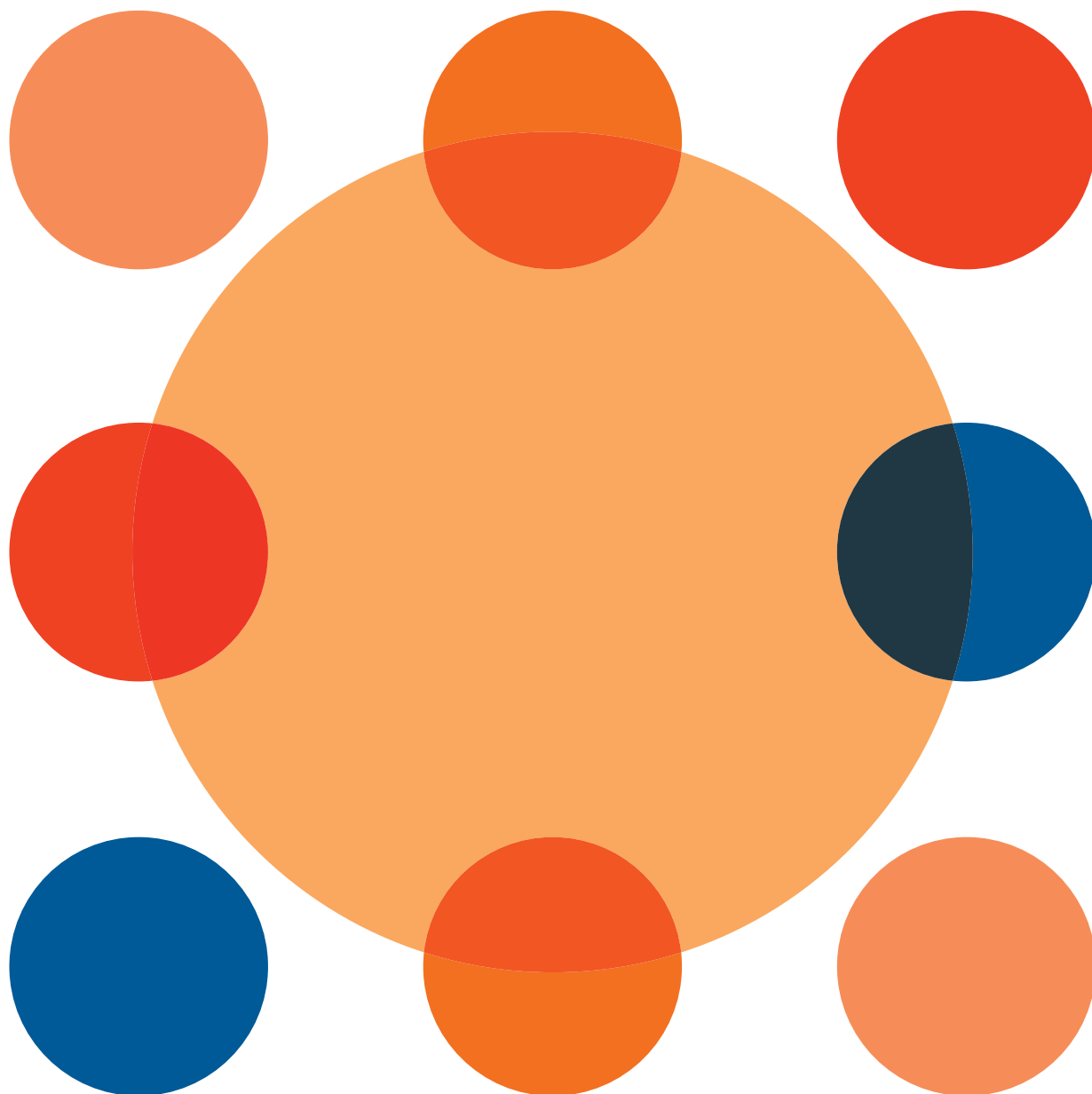
Competentieprofiel: Voorbeeld

deelnemer
Willem Voorbeeld

opdrachtgever
HFMtalentindex

07-07-2015

Dit rapport is gegenereerd met het HFMtalentindex Online Assessmentsysteem. De gegevens in dit rapport zijn gebaseerd op de antwoorden die de deelnemer op één of meerdere psychologische tests heeft gegeven. De gebruiker dient zich bij de interpretatie van dit rapport bewust te zijn van de beperkingen van een psychologisch instrument. HFMtalentindex traint haar opdrachtgevers in het gebruik van dit rapport. HFMtalentindex aanvaardt geen aansprakelijkheid voor consequenties van het gebruik van dit rapport. Aan de uitkomsten en de inhoud van dit rapport kunnen op geen enkele wijze rechten worden ontleend. © 2015 HFMtalentindex. Alle rechten voorbehouden.



Inleiding

De Select geeft een overzicht van de kwaliteiten van de heer Voorbeeld. De scores in dit rapport zijn gebaseerd op zijn antwoorden op de HFMtalentindex persoonlijkheidsmeting, de Volledige Intelligentie Test (VIT) en de HFMtalentindex drijfverentest. Dit zijn psychometrische vragenlijsten die specifiek ontworpen zijn om relevante persoonlijkheidskenmerken, intelligentie en drijfveren te onderzoeken. Op basis daarvan wordt een inschatting gemaakt van het gedrag dat de heer Voorbeeld in de praktijk zal laten zien en de aanleg die hij heeft om zich verder in de gekozen competenties te bekwamen.

Het is bij het gebruik van dit rapport belangrijk om de volgende zaken in gedachten te houden:

1. De Select komt voort uit het geautomatiseerd expertsysteem van HFMtalentindex. Dit betekent dat de meting bijzonder objectief en precies is uitgevoerd. Het systeem genereert uitkomsten die gebaseerd zijn op een combinatie van de expertise van ervaren organisatiepsychologen en uitvoerig wetenschappelijk onderzoek over de samenhang tussen persoonlijkheid, drijfveren, intelligentie en de gekozen competenties.
2. De scores in de Select zijn tot stand gekomen door het antwoordpatroon van de heer Voorbeeld te vergelijken met dat van een uitgebreide normgroep van personen uit diverse functies en sectoren. Hiermee geeft het rapport een goed beeld van zijn intelligentie en zijn aanleg voor de gekozen competenties. Per competentie alsmede voor het gekozen competentieprofiel als geheel wordt weergegeven hoe hij scoort ten opzichte van het gemiddelde van de normgroep.
3. Het rapport is gebaseerd op de antwoorden die de heer Voorbeeld over zichzelf heeft gegeven. Dat betekent dat de meting uitgaat van het zelfbeeld van de heer Voorbeeld. Indien dit rapport onderdeel vormt van een selectie- of beoordelingsprocedure is het daarom van belang om de uitkomsten van het rapport te toetsen aan de hand van andere informatie, zoals zijn CV, eerdere werkervaringen en -resultaten, een (selectie) interview en eventuele referenties.

Opbouw van het rapport

De Select bestaat uit de onderstaande secties. De scores van de heer Voorbeeld worden besproken aan de hand van een grafische weergave van de scores op het desbetreffende onderdeel (paragraaf 1) en een tekstuele toelichting (paragraaf 2). Achtereenvolgens worden op deze manier de uitslagen op de volgende onderdelen nader toegelicht:

- Basisaanleg
- Competenties
- Intelligentie
- Drijfveren

De laatste sectie van het rapport bevat een aantal selectievragen die u kunt stellen. Deze vragen zijn specifiek gekozen op basis van het profiel van de heer Voorbeeld.



Competentieprofiel

In het profiel voor de heer Voorbeeld zijn de volgende competenties opgenomen:

Operationele kracht

Accuratesse	Effectief hanteren van gedetailleerde gegevens en consequent letten op details.
Besluitvaardigheid	Zelf beslissingen nemen, hiernaar handelen en knopen durven doorhakken.
Kwaliteitsgerichtheid	Hoge eisen stellen aan de kwaliteit van producten en diensten en daarnaar handelen.
Plichtsbesef	Commitment tonen aan gemaakte afspraken.

Interpersoonlijke kracht

Klantgerichtheid	Identificeren van wensen en behoeften van de klant en hierop handelend inspelen.
Samenwerken	In samenspel met anderen een effectieve bijdrage leveren aan een gemeenschappelijk doel.

Persoonlijke kracht

Stressbestendigheid	Spanning aankunnen.
---------------------	---------------------

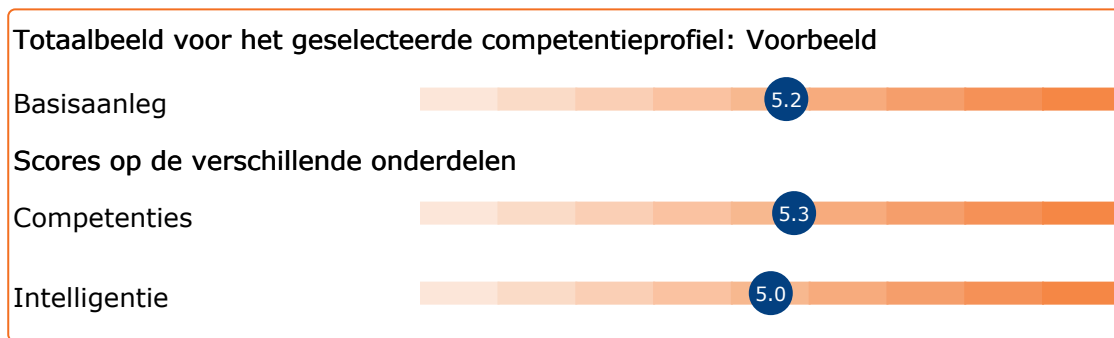
Conceptuele kracht

Creativiteit	Met originele oplossingen komen voor problemen. Nieuwe werkwijzen bedenken en alternatieve invalshoeken kiezen.
--------------	---



1. Totaaloverzicht van de scores

1.1 Grafisch overzicht van de basisaanleg



1.2 Tekstuele toelichting bij de basisaanleg

De heer Voorbeeld heeft een iets bovengemiddelde aanleg voor het gekozen competentieprofiel.

Om een goed beeld te krijgen van de competenties die belangrijk zijn binnen het competentieprofiel van de heer Voorbeeld worden hieronder zijn drie sterkste competenties benoemd. Om ook te kunnen wijzen op de competenties die wellicht een risico kunnen vormen voor het geselecteerde competentieprofiel, zijn ook de zwakste competenties van de heer Voorbeeld binnen het gekozen competentieprofiel benoemd.

Sterkste competenties

- Kwaliteitsgerichtheid
- Accuratesse
- Plichtsbesef

Zwakste competenties

- Stressbestendigheid
- Besluitvaardigheid

De heer Voorbeeld scoort gemiddeld op de intelligentietest. Dit betekent dat hij voldoende in staat is om nieuwe informatie te verwerken, complexe problemen op te lossen en verbanden te leggen.

1.3 Voorkeursrollen

De combinatie van de belangrijkste drijfveren van de heer Voorbeeld leidt tot de volgende voorkeursrollen:

Voorkeursrollen

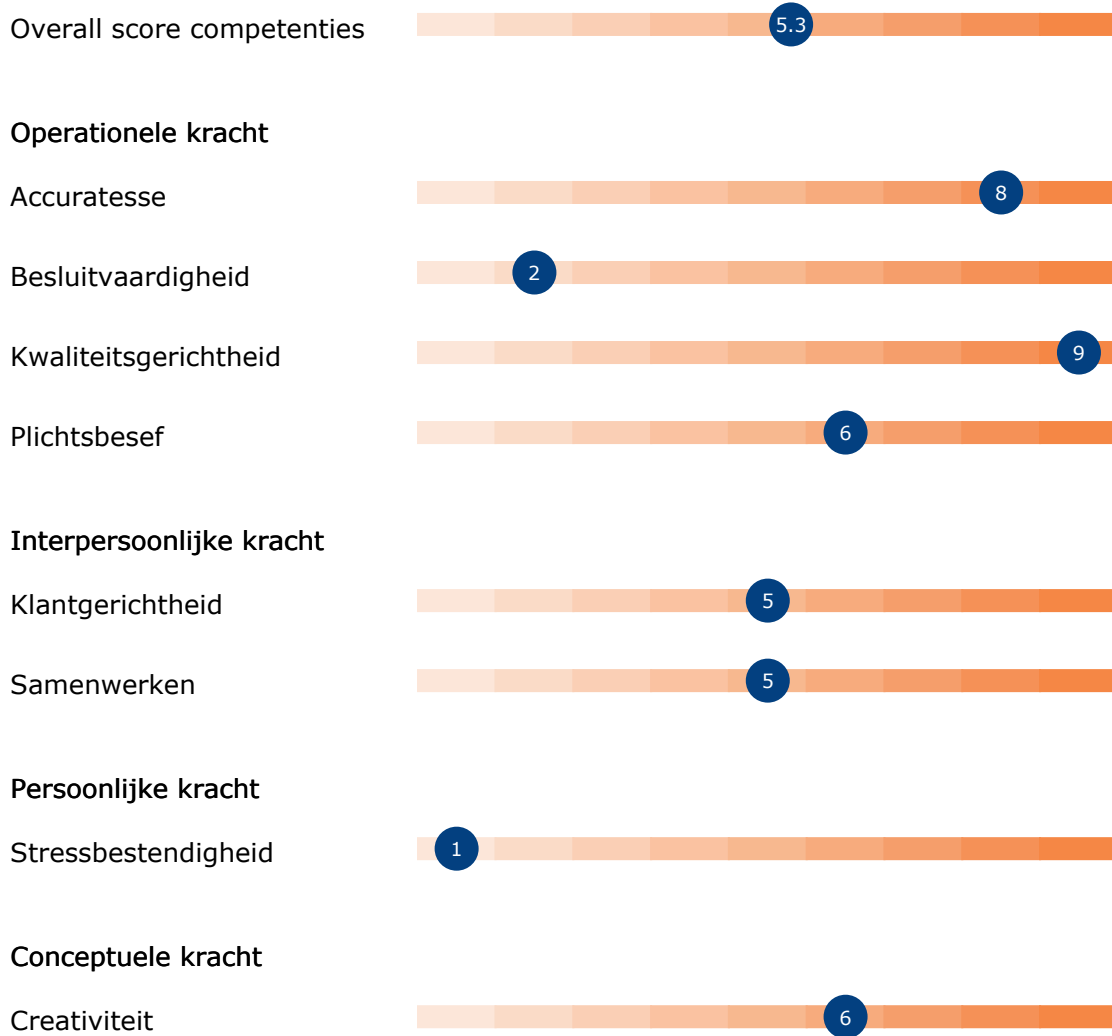
- Afmaker
- Verankeraar

Belangrijkste drijfveren

- Realisatie
- Kwaliteit
- Efficiëntie
- Analyseren



2.1 Grafisch overzicht van de competentiescores



2.2 Tekstuele toelichting bij de competentiescores

Accuratesse

Score: Ver boven het gemiddelde

De heer Voorbeeld is van nature ordelijk ingesteld en vindt het belangrijk dat zaken netjes en precies worden afgehandeld. Hij kan zich in taken die hij belangrijk vindt goed vastbijten, maar hij zal minder consciëntieus te werk gaan als hij de taak minder belangrijk vindt. Daarbij vindt de heer Voorbeeld het belangrijk om fouten te voorkomen en zal hij daarom energie stoppen in het controleren van zijn werk.

Besluitvaardigheid

Score: Ver onder het gemiddelde

De heer Voorbeeld kan wat onzeker zijn over de juistheid van zijn ideeën en beslissingen en gaat graag te rade bij anderen om steun en bevestiging voor zijn voorstellen te krijgen. Daarnaast heeft hij graag invloed op de beslissingen die genomen worden, maar hoeft hij niet per se zelf degene te zijn die de beslissingen neemt. Omdat de heer Voorbeeld de neiging heeft om zich erg druk te maken over zaken en daarvan veel stress ondervindt, zal het hem in de praktijk waarschijnlijk vaak moeite kosten om tot een beslissing te komen.

Kwaliteitsgerichtheid

Score: Zeer hoog

De heer Voorbeeld wil over het algemeen graag alles wat hij doet goed doen en is gedreven om kwaliteit te bieden. Hij vindt het belangrijk om taken uit te voeren zoals is afgesproken en de daarbij behorende kwaliteit te leveren. Hij maakt zich vrij snel druk over zaken en heeft daarmee een sterke drive om fouten te voorkomen of te herstellen.

Plichtsbesef

Score: Iets boven het gemiddelde

De heer Voorbeeld heeft voldoende discipline om de zaken waar hij aan begint ook af te maken, maar het kan hem soms enige tijd kosten om op te starten. Daarbij vindt hij het vrij belangrijk om zich aan zijn afspraken te houden en om te leveren wat hij heeft beloofd. De heer Voorbeeld is het liefst eerlijk over hoe zaken ervoor staan, maar als het nodig is zal hij weleens een niet volledig correcte voorstelling van zaken geven.

Klantgerichtheid

Score: Gemiddeld

De heer Voorbeeld zal zich meestal vriendelijk en betrokken opstellen naar klanten. Daarbij beleeft hij er zelf plezier aan om contact te hebben met klanten, maar wil hij ook regelmatig momenten hebben om zaken alleen uit te kunnen werken. De heer Voorbeeld zal proberen om realistische oplossingen voor de klant te bedenken, maar hij loopt daarbij soms het risico de onmogelijkheden te veel te benadrukken.

Samenwerken

Score: Gemiddeld

De heer Voorbeeld ziet het nut van samenwerken en zoekt anderen op als dat functioneel is. Als hij zich committeert aan de samenwerking dan zal hij moeite doen om zich aan zijn afspraken te houden. De heer Voorbeeld kan door zijn soms enigszins sceptische houding enige druk leggen op de energie om samen naar oplossingen te zoeken.

Stressbestendigheid

Score: Zeer laag

Van nature is de heer Voorbeeld bezorgd en maakt hij zich vrij snel druk. Als hij druk ervaart, zal hij zich dat waarschijnlijk sterk aantrekken en stress ervaren. Door de zelfkritische houding van de heer Voorbeeld twijfelt hij vaak of hij de zaken wel onder controle heeft.



Creativiteit**Score: Iets boven het gemiddelde**

De heer Voorbeeld vindt het leuk om over dingen na te denken en om soms buiten de bestaande kaders te treden. Hij is nogal precies ingesteld en heeft een hekel aan wanorde, hierdoor kan het hem moeite kosten om zaken op een creatieve manier de ruimte te geven. De creativiteit van de heer Voorbeeld kan zich door zijn vrij brede interesse op verschillende onderwerpen richten en hij laat zich doorgaans makkelijk inspireren.



3. Intelligentie

De uitkomsten van de VIT zijn een goede voorspeller van het vermogen van de heer Voorbeeld om nieuwe complexe problemen te inventariseren, te analyseren, verbanden te leggen, een oordeel te vormen en oplossingen te formuleren. De scores van de heer Voorbeeld zijn afgezet tegen een normgroep op WO niveau.

Totaalscore



De heer Voorbeeld scoort gemiddeld op de intelligentietest. Dit betekent dat hij voldoende in staat is om nieuwe informatie te verwerken, complexe problemen op te lossen en verbanden te leggen.

Cijfermatig redeneervermogen



De heer Voorbeeld scoort iets bovengemiddeld op cijfermatig redeneervermogen. Dit betekent dat hij in staat is om cijfermatige informatie te analyseren en hier vanuit te redeneren.

Rekenvaardigheid



De heer Voorbeeld scoort iets ondergemiddeld op rekenvaardigheid. Dit betekent dat hij waarschijnlijk minder gevoel heeft voor getallen en getalrelaties waardoor het hem meer moeite kan kosten om met rekenkundige vraagstukken te werken.

Verbale aanleg



De heer Voorbeeld scoort iets bovengemiddeld op verbale aanleg. Dit betekent dat hij gevoel heeft voor woorden en woordrelaties, waardoor hij in staat is om met taalkundige vraagstukken te werken.

Logisch redeneervermogen



De heer Voorbeeld scoort gemiddeld op logisch redeneervermogen. Dit betekent dat hij voldoende in staat is om inzicht te krijgen in nieuwe informatie en hier logische conclusies uit te trekken.

Hoe is de score van de heer Voorbeeld berekend?

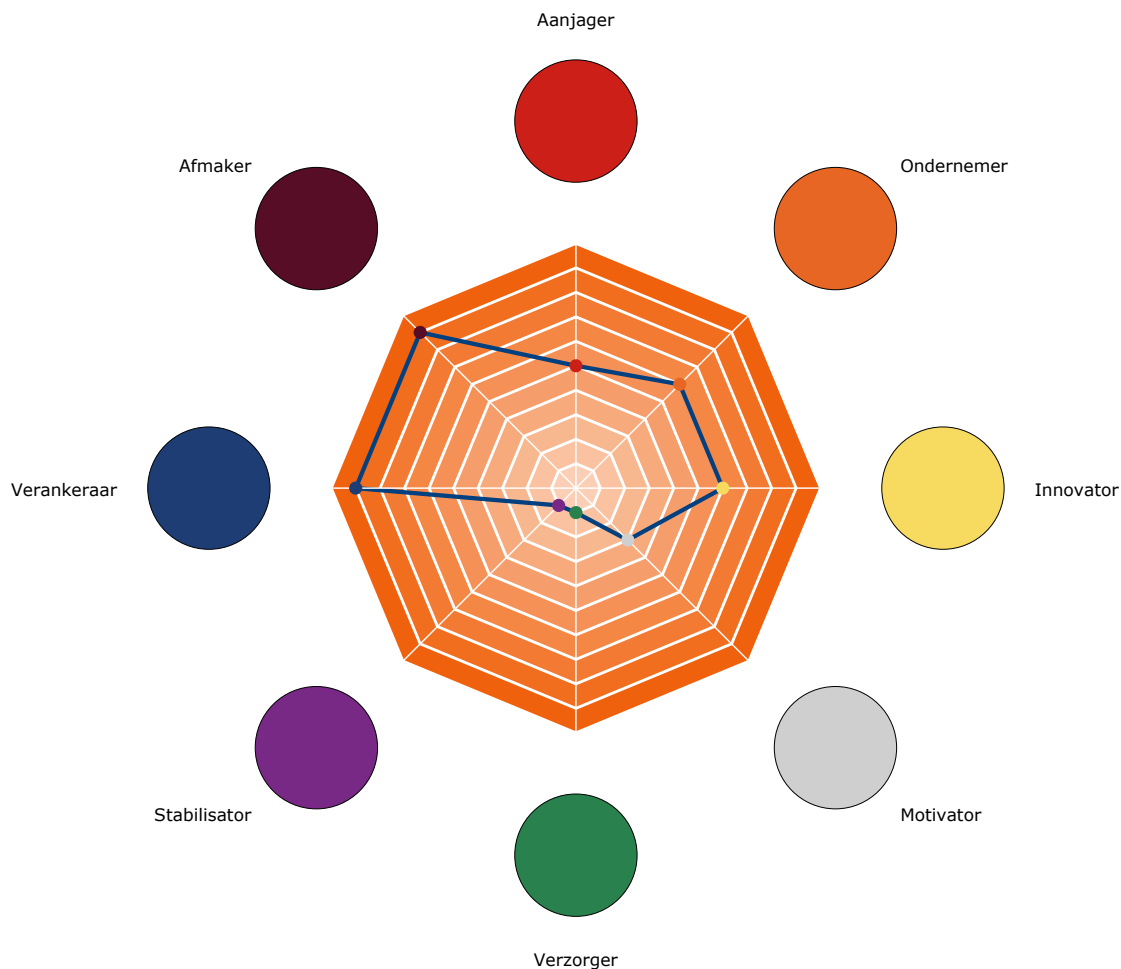
Gebruikte norm:	WO
Aantal opgaven gemaakt:	51 van de 68 opgaven
Aantal opgaven goed:	44 van de 51 opgaven
Verbruikte tijd:	30 van de beschikbare 30 minuten



4. Drijfveren

De uitkomsten van de HFMtalentindex drijfverentest zijn een goede voorspeller van de doelen en/of motieven die de heer Voorbeeld belangrijk vindt en nastreeft in zijn werk. Drijfveren bepalen in zekere mate in wat voor een omgeving de heer Voorbeeld zich prettig voelt en op welke wijze hij de samenwerking met anderen aangaat.

4.1 Grafisch overzicht van de voorkeursrollen



Belangrijkste drijfveren

- **Realisatie (Beheersing)**
Doelgericht werken aan concrete resultaten.
- **Kwaliteit (Beheersing)**
Nauwkeurig en foutloos werk afleveren.
- **Analyseren (Flexibiliteit)**
Onderwerpen grondig onderzoeken.
- **Succes (Prestatie focus)**
De beste zijn, uitblinken en opvallen door goede prestaties.



4.2 Tekstuele toelichting bij de voorkeursrollen

Afmaker	Zeer sterke voorkeur
Stijl:	De Afmaker koppelt structuur aan resultaatgerichtheid. Hij houdt ervan zaken te regelen en te organiseren. Hij zoekt naar structurele oplossingen. Hij maakt afspraken concreet en neemt de verantwoordelijkheid voor het resultaat. De Afmaker heeft vaak vroeger of later in zijn loopbaan een managementpositie.
Rol in het team:	De Afmaker stuurt in het team op het maken van heldere afspraken en een plan van aanpak. Hij heeft er moeite mee als er te weinig lijn in het team zit of als de nadruk vooral op het sociale aspect ligt. De Afmaker treedt op de voorgrond om zaken voor elkaar te krijgen.
Kracht:	Verantwoordelijkheidsgevoel, realisatie
Valkuil:	Tunnelvisie
Stressor:	Tegenslag
Copingstijl:	Inspanning

Verankeraar	Zeer sterke voorkeur
Stijl:	De Verankeraar is een Pietje Precies. Hij werkt systematisch en nauwkeurig en heeft een sterke behoefte aan structuur. Verankeraars willen op een doelmatige manier aan resultaten werken. Kwaliteit gaat daarbij voor snelheid. Verankeraars zijn vaak goed in het verwerken van gegevens en weten precies aan te geven wat de oorzaken van problemen zijn.
Rol in het team:	De Verankeraar brengt met zijn behoefte aan structuur planmatigheid in de samenwerking. Hij houdt ervan om precies te weten wat er van hem verwacht wordt en zal daar in de samenwerking op aandringen.
Kracht:	Continuïteit, betrouwbaarheid
Valkuil:	Inflexibiliteit
Stressor:	Onvoorspelbaarheid
Copingstijl:	Structuur



5. Selectievragen

Op basis van de scores van de heer Voorbeeld is een aantal competenties geselecteerd waar hij opvallende scores liet zien. Voor elk van deze opvallende competenties is een aantal vragen opgesteld die kunnen helpen om dieper op deze competenties in te gaan.

Tips voor het stellen van goede selectievragen

- Voorkom het gebruik van *gesloten vragen* (vragen die met 'ja' of 'nee' beantwoord kunnen worden). Begin vragen liever met woorden als 'wat', 'hoe' en 'waarom'.
- Voorkom het gebruik van *theoretische vragen* ('hoe zou u ...?'). Deze nodigen uit tot speculatie en het geven van wenselijke antwoorden. U krijgt geen inzicht in wat de kandidaat echt doet.
- Vraag naar *concrete voorbeelden* van *recent gedrag*. Mensen veranderen. Recent gedrag heeft de meest voorspellende waarde.
- Stel *meerdere vragen* met betrekking tot dezelfde competentie.

5.1 Operationele kracht

Accuratesse

- Kunt u een voorbeeld geven van een taak waarin u zich echt heeft vastgebeten?
- Kunt u een voorbeeld geven van een taak waar u minder consciëntieus te werk bent gegaan?
- Wat zijn volgens u de belangrijkste verschillen tussen deze twee taken?
- Hoe zorgt u ervoor dat u gefocust blijft op details? Kunt u hier een voorbeeld van geven?

Besluitvaardigheid

- Heeft u weleens een besluit genomen dat een grote impact had op uw team? Kunt u hier een voorbeeld van geven? Op welke gronden bent u tot dit besluit gekomen? Wat heeft u hier als positief en wat als negatief aan ervaren?
- Heeft u weleens van een besluit afgezien om zo onrust binnen uw team te voorkomen? Op welke gronden heeft u afgezien van uw besluit? Wat heeft u hier als positief en wat als negatief ervaren?
- Heeft u weleens meegemaakt dat een probleem zich al opgelost had, voordat u hier een beslissing over had genomen? Hoe kwam dit? Kunt u hier een voorbeeld van geven?
- Hoe is uw manier van besluiten nemen het beste te omschrijven? Kunt u hier een voorbeeld van geven?
- Wat is het laatste zelfstandige besluit dat u heeft genomen? Hoe bent u tot dit besluit gekomen? Bent u achteraf tevreden met uw besluit?



Plichtsbesef

- Kunt u een voorbeeld geven van een situatie waarin u bewust een niet volledig correcte voorstelling van zaken gaf, om zo uw doelen te bereiken/ veilig te stellen?
- Kunt u een voorbeeld geven van een situatie waarin u bewust een volledige en eerlijke voorstelling van zaken gaf, ondanks dat dit uw persoonlijke doelen wellicht in gevaar zou brengen?
- Waarin ligt het verschil tussen deze twee situaties?
- Heeft u weleens meegemaakt dat u tijdens een taak het moeilijk kon opbrengen om die taak ook af te maken? Wat was de situatie? Hoe heeft u toen gehandeld? Wat was het resultaat?
- Heeft u weleens meegemaakt dat u het moeilijk kon opbrengen om met een bepaalde taak te beginnen? Wat was de situatie? Hoe heeft u toen gehandeld? Wat was het resultaat?

5.2 Interpersoonlijke kracht

Klantgerichtheid

- Beleeft u plezier aan het werken met klanten? Kunt u dit illustreren aan de hand van een voorbeeld?
- Heeft u weleens het commentaar gehad dat u bij het presenteren van uw ideeën te veel de nadruk legt op risico's en onmogelijkheden? Kunt u dit illustreren aan de hand van een voorbeeld?

Samenwerken

- Wat is volgens u de meerwaarde van samenwerken?
- Op grond waarvan bepaalt u of een samenwerking functioneel zal zijn? Kunt u een voorbeeld noemen van een verzoek tot samenwerking waar u wel op bent ingegaan en van een verzoek tot samenwerking waar u niet op bent ingegaan? Waarin zat volgens u het verschil?
- Wat is het belangrijkste dat u uit een samenwerking haalt?
- Kunt u een voorbeeld geven van een hulpvraag van een medewerker waarop u niet bent ingegaan?
- Kunt u een voorbeeld geven van een hulpvraag van een medewerker waarop u wel bent ingegaan?
- Wat was het verschil tussen deze twee hulpvragen?

5.3 Persoonlijke kracht

Stressbestendigheid

- Kunt u een situatie beschrijven waarin de druk op u aanzienlijk toenam? Hoe bent u daarmee omgegaan? Waarom bent u daar op deze wijze mee omgegaan? Wat was het effect van uw aanpak?
- Kunt u een situatie beschrijven waarin u met tegenslag te maken heeft gehad? Hoe bent u daarmee omgegaan? Waarom bent u daar op deze wijze mee omgegaan? Wat was het effect van uw aanpak?
- Kunt u een voorbeeld geven van een moeilijke situatie waar u bent uitgekomen, of een probleem dat u zelf heeft opgelost? Hoe heeft u dat aangepakt?
- Kunt u een voorbeeld geven van een moeilijke situatie waar u niet bent uitgekomen, of een probleem dat u zelf niet heeft kunnen oplossen? Hoe heeft u dat aangepakt?
- Waarin lag het verschil tussen deze twee situaties?



5.4 Conceptuele kracht

Creativiteit

- Kunt u een situatie beschrijven waarin dingen anders liepen dan u van tevoren had gepland? Wat vond u van deze situatie? Hoe bent u ermee omgegaan?



Sociaal wenselijkheid

In de HFMtalentindex persoonlijkheidsmeting wordt door middel van controlevragen gecontroleerd op het voorkomen van sociaal wenselijke antwoordpatronen. Hierin worden twee vormen van sociaal wenselijke antwoorden onderscheiden, welke hier nader toegelicht worden.

Zelfdeceptie

Een hoge score (2 of 3) op zelfdeceptie geeft aan dat de deelnemer onbewust de effectiviteit van zijn handelen en denken overwaardeert. De deelnemer loopt het risico zichzelf te overschatten en kan op sommige gebieden een niet zo reëel inzicht hebben in de effectiviteit van het eigen handelen. Deelnemers die hier hoog op scoren, hebben vaak moeite met het benoemen van de eigen zwakke punten.

Tips voor de rapportbespreking

In de bespreking van het rapport is het voor deze deelnemers aan te raden te vragen naar feedback die zij mogelijk van hun omgeving hebben ontvangen. Door de mening van de omgeving te toetsen, is het mogelijk los te komen van de mogelijk vertekende beleving van de deelnemer. Doe dit door naar concrete praktijkvoorbeelden te vragen. Dit kan bijvoorbeeld door het stellen van de volgende vragen; Welke sterke punten geeft uw huidige leidinggevende u terug? Welke verbeteringspunten? Om welke kwaliteiten wordt u door collega's gewaardeerd? Waarover botst u weleens met collega's? Wat benoemen uw ondergeschikten als positief aan uw leiderschapsstijl? Wat geven zij u terug als aandachtspunten?

Impressiemanagement

Een hoge score (2 of 3) op impressiemanagement geeft aan dat de deelnemer bewust wenselijk gedrag rapporteert en onwenselijk gedrag verzwijgt. Dit is de meest duidelijke en bewuste vorm van sociaal wenselijkheid. De deelnemer schetst doelgericht een iets al te rooskleurig beeld van zichzelf. Het risico is aanwezig dat deze deelnemers bij het invullen van de vragenlijst bezig zijn geweest met een zoektocht naar de in hun ogen 'goede antwoorden'.

Tips voor de rapportbespreking

Het is in de rapportbespreking aan te raden door te vragen op de sterke punten die in het rapport naar voren komen. Ook hier is het aan te raden dit te doen aan de hand van concrete praktijkvoorbeelden. Het werkt vaak verhelderend om de deelnemer een situatie te laten schetsen waarin iets goed ging en een vergelijkbare situatie te laten schetsen waarin iets minder goed ging. Waarin ligt het verschil? Wees bij hoge scores op deze schaal bedacht op zogenaamde 'positieve zwakke punten' zoals; 'mensen kunnen mij nog weleens te fanatiek vinden'.

Een hoge score op één of beide van de sociaal wenselijkheidschalen betekent niet dat de rapportage waardeloos is. Het geeft een indicatie dat u alert moet zijn op mogelijke vertekeningen. De hier bovenstaande uitleg en tips kunnen u helpen bij het toetsen van het beeld.

