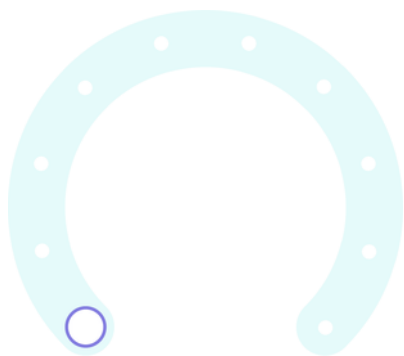


Afgestudeerden + Gedetailleerd rapport

Naam kandidaat:

Sample Candidate



Percentiel: 2%

✘ Niet aanbevolen

Vrijwaring

De informatie op deze pagina's is vertrouwelijk van aard en alleen bedoeld voor de personen waartoe deze behoort of andere bevoegde individuen.

Gebruik de informatie uit het rapport niet als een alternatief voor bepaald advies van een professional met passende kwalificaties. Als u specifieke vragen hebt over een specifiek onderwerp, dient u een hiervoor opgeleide professional te raadplegen.

Instructies

Dit rapport is vertrouwelijk en de inhoud ervan is bedoeld als hulpmiddel bij het voorspellen van de werkhouding van een sollicitant. De assessmentonderdelen in dit rapport met oplossingen wegen niet allemaal even zwaar. Sommige onderdelen beoordelen gedragingen in brede zin, terwijl andere juist specifiekere gedragingen meten. Competenties met een sterretje (*) zijn metingen van specifieke gedragingen. Hoewel deze vormen van gedrag belangrijk zijn voor de totaalscore, wegen ze minder zwaar dan andere onderdelen in deze oplossing. Uit onderzoek door ons is gebleken dat met deze weging de beste voorspelling van werkprestaties wordt verkregen. Als u meer informatie wenst over dit rapport (inclusief de scoreberekening) of over andere producten van SHL, neem dan contact op met uw accountvertegenwoordiger.



Potentie van afgestudeerde

Hiermee meten we welke potentie afgestudeerden hebben op basis van branche en vaardigheden. Deze eigenschap wordt gekenmerkt door het vermogen om te leren en problemen op te lossen, snel en efficiënt te werken en hoe doelgericht iemand is.

1

Uit de score van de kandidaat blijkt dat de ervaringen van deze persoon niet overeenkomen met die van zeer effectieve afgestudeerden. De kandidaat kan moeite hebben met het leren van nieuwe informatie en oplossen van problemen, krijgt dingen niet altijd snel af en heeft onvoldoende motivatie om een doelstelling te halen. Het is onwaarschijnlijk dat de kandidaat slaagt in functies die deze kwaliteiten vereisen.



Neemt verantwoordelijkheid*

Hiermee wordt gemeten in hoeverre de kandidaat verantwoording neemt voor werkresultaten en als er iets misgaat.

1

Deze kandidaat geeft mogelijk anderen de schuld voor fouten, laat andere mensen dingen oppakken en de verantwoordelijkheid nemen voor beslissingen.



Zet zich in voor samenhang*

Hiermee wordt gemeten in hoeverre de kandidaat het team energie geeft en zorgt voor een goede onderlinge band.

5

Deze kandidaat vindt de onderlinge banden binnen het team waarschijnlijk belangrijk en draagt bij aan de meeste teamdoelstellingen.



Onderhoudt goede werkrelaties*

De mate waarin de kandidaat zich inspant om goede relaties met anderen te ontwikkelen.



Deze kandidaat hecht mogelijk niet veel waarde aan werkrelaties en doet mogelijk minder om deze relaties te verbeteren.



Analyseert informatie*

Hiermee wordt gemeten in hoeverre de kandidaat belangrijke factoren weet te filteren en informatie gebruikt om gegevens of situaties beter te begrijpen.

Deze score is een optelsom van de scores voor gedragsbeoordeling en de cognitieve vaardigheidstest.



De kandidaat gaat mogelijk taken uit de weg waarbij informatie geanalyseerd moet worden, vindt dat uitdagend om te doen en kan zo'n taak niet snel uitvoeren.



Leert snel*

Hiermee wordt gemeten in hoeverre de kandidaat nieuwe informatie en werkwijzen gemakkelijk oppikt.

Deze score is een optelsom van de scores voor gedragsbeoordeling en de cognitieve vaardigheidstest.



Deze kandidaat kan moeite hebben met het opnemen van nieuwe informatie en heeft tijd nodig om alles eerst te overdenken.



Genereert nieuwe ideeën*

Hiermee wordt gemeten in hoeverre de kandidaat voor een innovatieve aanpak kiest.



Deze kandidaat bedenkt waarschijnlijk nieuwe en originele ideeën wanneer daar de kans voor geboden wordt.



Maakt efficiënt gebruik van tijd*

Hiermee wordt gemeten in hoeverre de kandidaat de eigen tijd indeelt en het werk op tijd af heeft.



Deze kandidaat vindt het waarschijnlijk moeilijk om de eigen tijd in te delen, stelt vaak dingen uit en verspilt tijd, waardoor deadlines gemist worden.



Werkt volgens hoge kwaliteitsnormen*

Hiermee wordt gemeten in hoeverre elke taak van de kandidaat voldoet aan hoge kwaliteitsnormen.



Deze kandidaat is zich mogelijk niet bewust van de kwaliteit van het geleverde werk, maar is ook tevreden als een taak niet goed uitgevoerd wordt.



Kan zich aanpassen*

Hiermee wordt gemeten in hoeverre de kandidaat veranderingen zonder problemen accepteert en zich aanpast.



Deze kandidaat is mogelijk niet op het gemak bij veranderingen in de werkomgeving en heeft meer tijd nodig om zich aan te passen.



Omgaan met tegenslagen en kritiek*

Hiermee wordt gemeten in hoeverre de kandidaat positief blijft bij tegenslagen en niet in negativiteit blijft hangen.



Deze kandidaat kan overstuur raken bij tegenslagen en focussen op wat er verkeerd ging in plaats van in oplossingen te denken.



Prestatiegericht*

Hiermee wordt gemeten in hoeverre de kandidaat hoge doelen stelt en zich ervoor inzet om deze te halen of overtreffen.



Deze kandidaat geeft mogelijk de voorkeur aan makkelijk haalbare doelen ten opzichte van meer uitdagende doelstellingen. Mogelijk steekt deze kandidaat ook weinig energie in het behalen van doelstellingen.