

# Professional 7.1 (Internationaal)

## Gedetailleerd rapport

### Naam kandidaat:

Sample Candidate



**Percentiel: 4%**

**✘ 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.

## Professioneel potentieel

Hiermee wordt gemeten wat het potentieel voor professioneel succes is binnen de diverse sectoren en functionele deelgebieden. Dit wordt in kaart gebracht met scores die worden afgeleid uit antwoorden op vragen over academische en sociale achtergronden, en ambities op het werk.



**Het profiel met antwoorden van de kandidaat over eerdere prestaties, sociale oriëntatie en zakelijke oriëntatie lijkt niet op de profielen van zeer effectieve professionals. Het gebrek aan overeenkomsten lijkt erop te duiden dat de kandidaat een professionele functie waarschijnlijk niet succesvol bekleedt.**

## Prestaties

Met deze component wordt de neiging gemeten om uitdagende doelstellingen op te stellen en te bereiken, terwijl wordt doorgezet bij aanzienlijke uitdagingen. Deze eigenschap wordt gekenmerkt door hard werken, een tevreden en trotse reactie op het produceren van goed werk, en een concurrerende houding.



**De kandidaat accepteert waarschijnlijk redelijk uitdagende doelstellingen, maar gaat minder vaak aan de slag met agressieve projecten als hij of zij hier niet specifiek om wordt gevraagd. De kandidaat kan zich enige tijd inspannen om obstakels te overwinnen, maar kan ook de neiging vertonen om op te geven als de uitdagingen significant zijn. De kandidaat vertoont een gemiddeld niveau van concurrentie en een redelijke intensiteit bij zijn of haar werkzaamheden.**

## Leergierigheid

Dit onderdeel meet in hoeverre kandidaten leren van ervaringen. Deze eigenschap wordt gekenmerkt door open te staan voor nieuwe ervaringen, op zoek te gaan naar positieve en negatieve feedback, terug te kijken op eerdere ervaringen en alternatieve handelingen overwegen, en het vinden van patronen en structuren in ingewikkelde informatie.



**De kandidaat heeft waarschijnlijk een voorkeur voor bekende taken en ervaringen. De kandidaat gaat waarschijnlijk niet op zoek naar feedback over zijn of haar prestaties en kan minder constructief reageren op negatieve feedback. De kandidaat leert waarschijnlijk niet van eerdere ervaringen, waardoor de kans groot is dat hij of zij fouten herhaalt. Het vermogen van de kandidaat om patronen te vinden in ingewikkelde informatie is minder dan gemiddeld. Hij of zij past eerdere ervaringen waarschijnlijk niet toe op toekomstige problemen.**

## Verantwoordelijkheid

Met dit onderdeel wordt de tendens gemeten van de verantwoordelijkheid van een persoon voor zijn/haar eigen handelingen en een gedrevenheid om toegewezen taken uit te voeren. Deze karaktereigenschap wordt gekenmerkt door betrouwbaarheid, proactieve betrokkenheid bij werk en een inzet om zelfs de meest alledaagse taken uit te voeren.



**Deze kandidaat komt onbetrouwbaar over en geeft er de voorkeur aan om uitdagende taken en minder interessant werk uit te stellen of te vermijden. Als gevolg daarvan plant de kandidaat zijn/haar werk mogelijk niet goed, vertoont hij/zij waarschijnlijk uitstelgedrag en heeft deze persoon de neiging moeilijke taken niet op tijd te voltooien. De kandidaat is mogelijk gemakkelijk afgeleid en kan er moeite mee hebben om alledaagse of routinetaken uit te voeren zonder direct toezicht van zijn/haar manager.**

### Onderhoudt goede zakelijke relaties\*

Hiermee meten we in hoeverre kandidaten moeite doen om goede relaties met anderen te ontwikkelen.



**Deze kandidaat zet zich meestal in om goede zakelijke relaties te ontwikkelen en gedraagt zich op een manier waarmee zakelijke relaties worden versterkt.**

### Analyseert informatie\*

Hiermee meten we in hoeverre kandidaten belangrijke factoren herkennen en informatie integreren om gegevens of situaties goed te begrijpen.



**Deze kandidaat is meestal bereid te werken aan taken waarbij informatie wordt geanalyseerd en geïntegreerd, en waarbij naar oplossingen wordt gezocht.**

### Leert snel\*

Hiermee meten we in hoeverre kandidaten snel nieuwe informatie en technieken leren.



**Deze kandidaat neemt nieuwe informatie meestal op en begrijpt die.**

### Komt met nieuwe ideeën\*

Hiermee meten we in hoeverre kandidaten innovatieve werkwijzen creëren.



**Deze kandidaat komt soms met vernieuwende en unieke ideeën wanneer hij of zij hiervoor de kans krijgt.**

### Deelt tijd efficiënt in\*

Hiermee meten we in hoeverre kandidaten hun eigen tijd indelen en werk volgens de planning inleveren.



**Deze kandidaat werkt meestal snel en efficiënt. Het bedrijf kan erop rekenen dat hij of zij projecten op tijd uitvoert.**

### Werkt conform hoge kwaliteitsnormen\*

Hiermee meten we in hoeverre kandidaten alle taken op kwalitatief hoogstaande wijze afronden.



**Deze kandidaat rondt taken meestal af op kwalitatief hoogstaande wijze.**

### Past zich aan veranderingen aan\*

Hiermee meten we in hoeverre kandidaten probleemloos veranderingen accepteren en zich hieraan aanpassen.



**Deze kandidaat past eerder zijn of haar aanpak aan bij veranderende eisen, maar verzet zich soms meer bij grootschalige of frequentere veranderingen.**

### Gaat goed om met onzekerheid\*

Hiermee meten we in hoeverre kandidaten productief zijn wanneer rollen en situaties niet duidelijk worden gedefinieerd.



**Deze kandidaat gaat meestal vol vertrouwen om met ambiguïteit en blijft productief wanneer hij of zij niet duidelijk wordt begeleid.**