

Supervisor 7.1 (Internationaal)

Gedetailleerd rapport

Naam kandidaat:

Sample Report



Percentiel: 5%

 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.

Managementpotentieel

Hiermee wordt gemeten wat het potentieel is voor succesvolle managers 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 managers. Het gebrek aan overeenkomsten lijkt erop te duiden dat de kandidaat waarschijnlijk geen succesvolle manager is.

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.

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 handwijzen 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.

Accepteert anderen*

Hiermee meten we in hoeverre kandidaten niet met een oordeel klaarstaan en andere gezichtspunten waarderen.



Deze kandidaat voelt zich soms ongemakkelijk bij mensen met een ander gezichtspunt en veroordeelt anderen mogelijk op basis van hun uiterlijk of achtergrond.

Is beleefd*

Hiermee meten we in hoeverre kandidaten geduldig, beleefd en respectvol zijn.



Deze behandelt anderen niet in elke situatie met de hoogste mate van respect.

Onderhoudt goede zakelijke relaties*

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



Deze kandidaat hecht soms niet veel waarde aan zakelijke relaties en gedraagt zich soms niet op een manier waarmee relaties met het verloop van tijd sterker worden.

Analyseert informatie*

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



Deze kandidaat vermijdt soms taken waarbij informatie moet worden geanalyseerd, vindt dit moeilijk, of boekt maar traag vorderingen terwijl u dit doet.

Leert snel*

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



Deze kandidaat ondervindt soms problemen met het opnemen van nieuwe informatie en heeft tijd nodig om erover na te denken voordat hij of zij alles goed begrijpt.

Werkt conform hoge kwaliteitsnormen*

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



Deze kandidaat is zich soms niet bewust van de kwaliteit van zijn of haar werk en kan zelfs tevreden zijn met een taak als alles niet correct is uitgevoerd.

Houdt zich aan richtlijnen en regels*

Hiermee meten we in hoeverre kandidaten regels, richtlijnen en procedures opvolgen.



Deze kandidaat ziet regels en reguleringen soms als richtlijnen in plaats van beleid dat consequent moet worden opgevolgd.

Past zich aan veranderingen aan*

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



Deze kandidaat kan veranderingen op de werkplek soms onprettig vinden en duurt het langer voordat hij of zij zich hieraan heeft aangepast.

Houdt emoties onder controle*

Hiermee meten we in hoeverre kandidaten negatieve emoties in bedwang houden.



Net zoals de meeste kandidaten, zorgen moeilijke situaties bij deze kandidaat voor uitdagingen en vindt hij of zij het soms moeilijk om zijn of haar negatieve reacties te onderdrukken.

Steekt veel energie in het werk*

Hiermee meten we in hoeverre kandidaten zich bezig kunnen houden op het werk en graag met nieuwe verantwoordelijkheden aan de slag gaan.



Deze kandidaat geeft meestal de voorkeur aan een drukke planning waarmee hij of zij bezig blijft en aanvaardt nieuwe verantwoordelijkheden, mits deze niet te belastend of veeleisend zijn.