



Vertrouwelijk testrapport

VOOR

Hans Proef

assistent Logistiek manager

profieltest

november 2011



Dr. Van Deenweg 13
8025 BP Zwolle

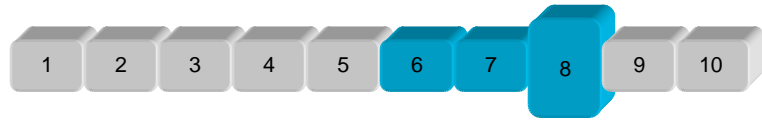
T 038 - 452 98 90
F 038 - 452 55 70

Datum van het Functiemodel:

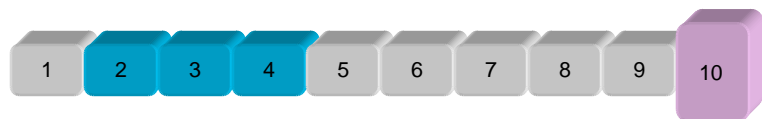
Profiel voor Manier van denken/denkwijze

De donkergekleurde vakjes zijn een weergave van het functiemodel voor de functie van assistent Logistiek manager. Het grotere vakje geeft de score aan van deze persoon.

Het Leervermogen – Een index van verwacht leervermogen, redeneren en probleemaanpak.



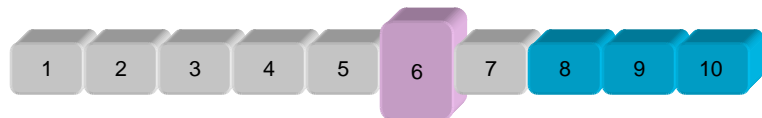
Taalvaardigheid – Een maatstaf van taalvaardigheid op basis van woordenschat.



Verbaal Redeneren – Woorden gebruiken als uitgangspunt bij het redeneren en het oplossen van



Rekenvaardigheid – Een maatstaf van rekenkundige vaardigheid.



Numeriek inzicht – Getallen gebruiken als uitgangspunt bij het redeneren en het oplossen van problemen.

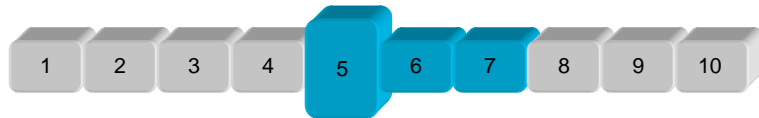


69% match met het profiel voor Manier van denken van de assistent Logistiek manager functie.

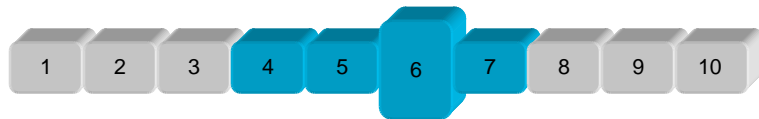
Hans Proef heeft een **72%** globale match met de assistent Logistiek manager functie.

Profiel voor Karaktereigenschappen

Energieniveau – Neiging om door te zetten en een hoog tempo aan te houden.



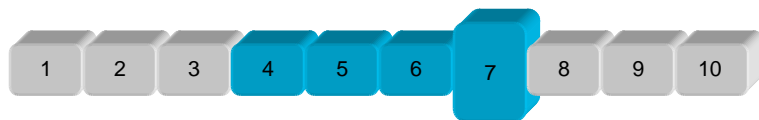
Zelfbewustzijn – Neiging om de leiding te nemen over mensen en situaties: eerder een leider dan een volger.



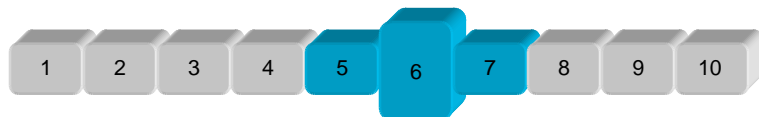
Sociabiliteit – Neiging tot extraversie, gericht zijn op menselijk contact en interactie.



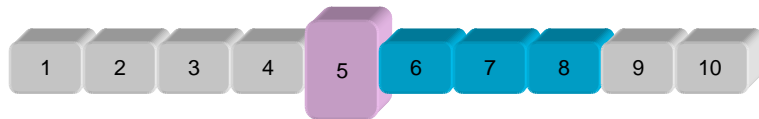
Inschikkelijkheid – Neiging beleidslijnen te volgen, externe controle en leiding te aanvaarden en regels te volgen.



Grondhouding – Neiging om een positieve houding aan te nemen tegenover mensen en resultaten.



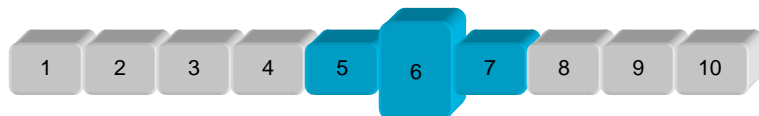
Besluitvaardigheid – Neemt snel beslissingen aan de hand van beschikbare informatie.



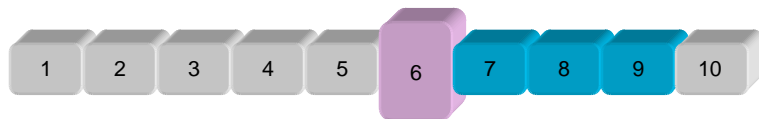
Aanpassingsverm. – Neiging om vriendelijk, behulpzaam, inschikkelijk te zijn; een echt groepsmens.



Onafhankelijkheid – Neiging zelfvertrouwen te hebben, zelfsturend te zijn en zelfstandig te beslissen.



Oordeelsvorming – Helder kunnen denken en objectief zijn bij de besluitvorming.



70% match met het profiel van de Karaktereigenschappen van de assistent Logistiek manager functie.

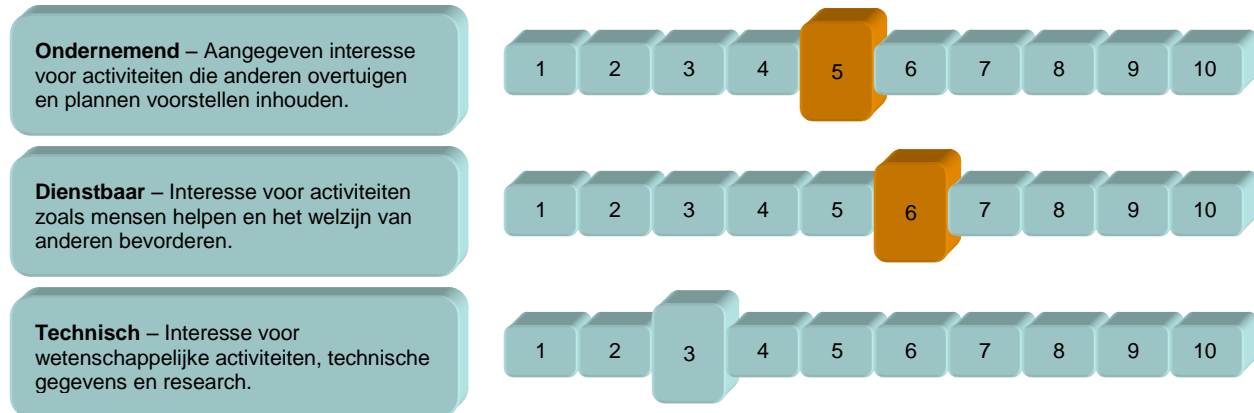
Hans Proef heeft een **72%** globale match met de assistent Logistiek manager functie.

De Waarheidsgehalteschaal bedraagt 10 voor deze test. Deze schaal bepaalt hoe open en oprecht de ondervraagde was op het moment van het afleggen van de test. Deze schaal is ingedeeld van 1 tot 10. Hoe hoger de score, des te oprechter de kandidaat.

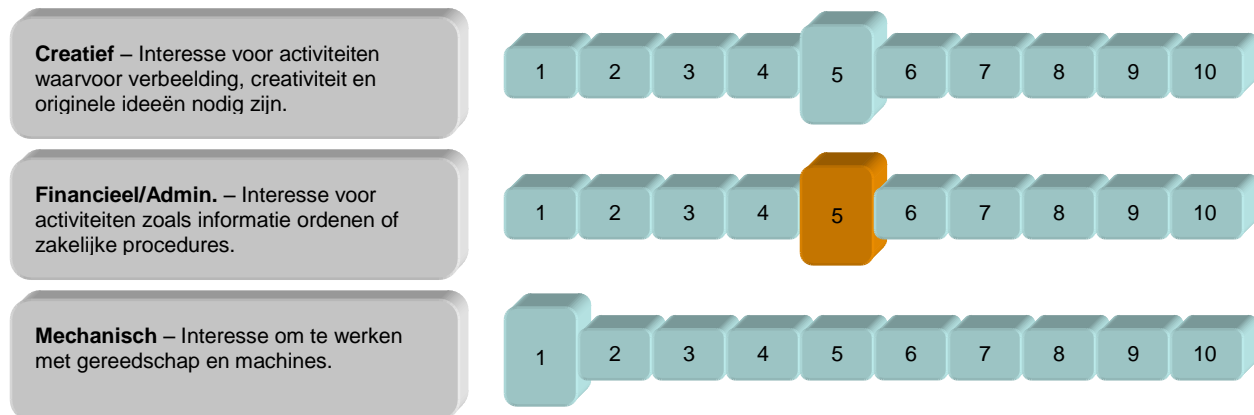
Profiel voor Beroepsinteresses

Voor het functiemodel dat hier wordt behandeld gelden de volgende drie Beroepsinteresses in volgorde van belangrijkheid: **Ondernemend**, **Dienstbaar** en **Technisch**. De drie andere interesses hebben geen invloed op deze functie. De drie hoofdinteresses voor Hans zijn, in volgorde van belangrijkheid: **Dienstbaar**, **Ondernemend** en **Financieel/Admin.**, Hans Proef deelt twee van deze interessegebieden: **Ondernemend** en **Dienstbaar**

De drie hoofdinteresses van deze functie



Interesses die niet relevant zijn voor deze functie



Wanneer de drie hoofdinteresses dezelfde zijn, zal het matchingspercentage met de functie hoger liggen dan wanneer er minder dan drie interesses overeenkomen.

Hans Proef heeft een 84% match met het Interessesmodel van de assistent Logistiek manager functie.

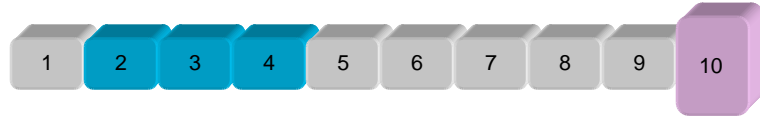
Hans Proef heeft een globale match van 72% met de assistent Logistiek manager functie.

Interviewvragen

Hans Proef scoorde buiten het functieprofiel op volgende vlakken. Wanneer u een sollicitatiegesprek afneemt bij Hans Proef, gelieve rekening te houden met de volgende informatie:

DENKWIJZE

Taalvaardigheid – Een maatstaf van taalvaardigheid op basis van woordenschat.



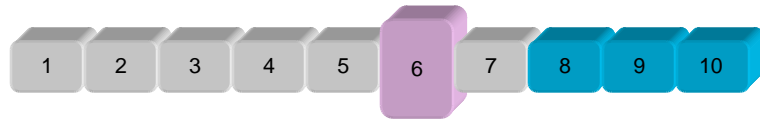
Functiemodel 2-4 Score 10

Op de schaal van Taalvaardigheid heeft Hans Proef hoger gescoord dan het voor deze functie vereiste profiel. Dit wijst erop dat hij over een uitgebreidere woordenschat beschikt dan nodig is voor de functie en dat hij gefrustreerd zou kunnen raken door de communicatie met collega's. Uit gesprekken met hem zal moeten blijken of de functie nog voldoende uitdaging biedt om zijn belangstelling en/of prestatieniveau op peil te houden.

- o Zijn er mensen die naar de betekenis van bepaalde woorden vragen wanneer u nota's, memo's of schriftelijke instructies opstelt? Beschrijf een moment waarop dit is gebeurd.
- o Beschrijf een recente situatie waarbij u uw belangrijkste punten hebt uiteengezet aan een groep met uiteenlopende taalvaardigheden.
- o Hebt u wel eens ondervonden dat u ongeduldig werd omdat anderen zo veel tijd nodig hebben om eenvoudige ideeën te begrijpen?
- o Wat zijn de voordelen van een gevarieerde en uitgebreide woordenschat? En de nadelen?

Interviewvragen

Rekenvaardigheid – Een maatstaf van rekenkundige vaardigheid.

**Functiemodel 8-10****Score 6**

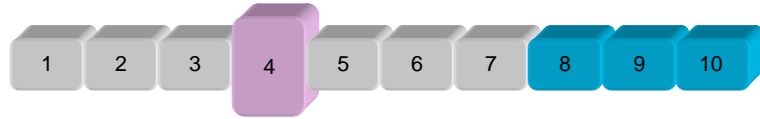
Hoewel de score van Hans Proef op de schaal Rekenvaardigheid vergelijkbaar is met die van de meeste mensen, ligt ze toch onder het voor deze functie ingestelde profiel. Dit wijst erop dat hij iets minder bedreven is in het berekenen van numerieke gegevens dan nodig is voor de functie en dat het voor hem een uitdaging zou kunnen zijn om met getallen te werken. Probeer tijdens gesprekken te achterhalen of zijn rekenvaardigheid verbeterd kan worden met een beperkte training.

- Wanneer u gevraagd wordt het totaal te berekenen van tijden, afstanden of prijzen, hoe gaat u dan te werk? Er zijn mensen die een rekenmachine gebruiken, anderen verkiezen pen en papier, nog anderen rekenen uit het hoofd. Wat doet u?
- Sommige mensen leren sneller als ze zien hoe een taak uitgevoerd moet worden, anderen lezen liever instructies en handleidingen. Hoe leert u het liefst? Geef enkele voorbeelden.
- Wanneer hebt u onlangs nog de kans gehad om berekeningen te maken met getallen? Hebt u een rekenmachine gebruikt?
- Welke resultaten behaalde u toen u op het werk een opleiding kreeg over een nieuwe wiskundige werkwijze. Hoe lang duurde het voor u de berekeningen onder de knie had?

Interviewvragen

KARAKTEREIGENSCHAPPEN

Sociabiliteit – Neiging tot extraversie, gericht zijn op menselijk contact en interactie.



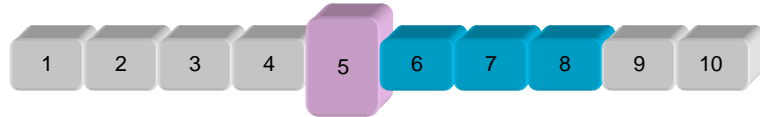
Functiemodel 8-10 Score 4

Op de schaal Sociabiliteit scoort Hans Proef onder het vereiste profiel voor deze functie. Hieruit blijkt dat zijn bereidheid om in groep te werken laag is. Tijdens gesprekken met Hans Proef moet nagegaan worden of de uitdaging van een werkomgeving die gericht is op samenwerking bij hem tot frustratie kan leiden.

- o Wat doet u bij voorkeur om uw tijd zo productief mogelijk te besteden als het rustig is op kantoor?
- o Op welk niveau gaat u het liefst met klanten of collega's om? Welke gevoelens heeft u daarbij?
- o Mocht het zich voordoen dat één persoon op kantoor moet blijven terwijl de anderen naar een vergadering gaan, zou u dan voorstellen om te blijven? Wat zou u doen om deze tijd zo goed mogelijk te besteden?
- o Beschrijf een situatie waarin u over "koetjes en kalfjes" moest praten om de relatie met een klant of collega te bevorderen.

Interviewvragen

Besluitvaardigheid – Neemt snel beslissingen aan de hand van beschikbare informatie.



Functiemodel 6-8 Score 5

De score van Hans Proef op de schaal Besluitvaardigheid is vergelijkbaar met die van de meeste mensen, maar ligt onder het functiemodel voor de betreffende functie. Dit geeft aan dat hij minder zelfzeker is wanneer hij snelle beslissingen moet nemen dan nodig is in deze functie en dat hij lichtjes gefrustreerd zou kunnen raken in stress-situaties. Probeer in gesprekken na te gaan of Hans Proef met de juiste training in staat zal zijn om sneller te beslissen.

- o Beschrijf een situatie waarin u snel een conclusie moest trekken en onmiddellijk moest ingrijpen.
- o Beschrijf een situatie waarin u het belangrijk vond "een standpunt in te nemen" en snel te beslissen over een probleem in verband met gezondheid, veiligheid of welzijn.
- o Beschrijf voor welk soort dagelijkse beslissingen u in het verleden verantwoordelijk bent geweest.
- o Hoe bent u omgegaan met verrassingen of onverwachte crisissituaties op het werk?

Interviewvragen

Aanpassingsverm. – Neiging om vriendelijk, behulpzaam, inschikkelijk te zijn; een echt groepsmens.



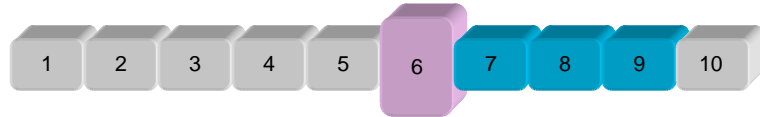
Functiemodel 7-9 **Score 3**

Op de schaal Aanpassingsvermogen ligt de score van Hans Proef onder het vereiste profiel voor deze functie. Dit geeft aan dat hij minder geduld kan opbrengen voor de mening van anderen in de groep dan nodig is voor deze functie en dat het voor hem moeilijk zou kunnen zijn zich meegaand op te stellen bij het oplossen van meningsverschillen. Gesprekken moeten uitmaken of deze functie niet te zwaar is voor Hans Proef en kan leiden tot frustratie en een verlaagd prestatieniveau.

- o Wanneer een collega ongelijk heeft over een bepaald punt op het werk, wat is dan de beste manier om het probleem met hem of haar te bespreken?
- o Wanneer is het moment u in te houden en "uw gedachten voor u te houden", als hier ooit reden toe zou zijn?
- o Wat denkt u van collega's die nooit hun mening zeggen?
- o Geef een voorbeeld van een situatie waarin iemand uw geduld zwaar op de proef heeft gesteld. Vertel in het bijzonder over een moment waarop u kwaad of gefrustreerd was.

Interviewvragen

Oordeelsvorming – Helder kunnen denken en objectief zijn bij de besluitvorming.



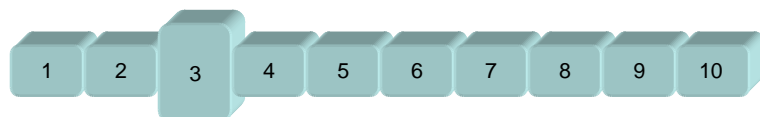
Functiemodel 7-9 **Score 6**

Hoewel de score van Hans Proef op de schaal van Beoordeling vergelijkbaar is met die van de meeste anderen, ligt ze onder het vereiste profiel voor deze functie. Dit wijst erop dat hij iets minder objectief is bij het nemen van beslissingen dan nodig is voor de functie. Tijdens gesprekken met hem moet nagegaan worden of Hans Proef voldoende pragmatisch is ingesteld om zijn prestatieniveau in deze functie te handhaven.

- o Indien u een variëteit aan informatie ter beschikking hebt om een beslissing op te baseren, hoe slaagt u er dan in om de waardevolle informatie te onderscheiden van de waardeloze informatie?
- o Welke rol speelt intuïtie bij uw besluitvorming? En meer objectieve gegevens?
- o Geef Proefentiële bronnen van vooringenomenheid die terug te vinden zijn in de dagelijkse besluitvorming.
- o Beschrijf een zeer stressvolle situatie waarmee u geconfronteerd werd op het werk. Vertel me wat er gebeurd is, wie erbij betrokken was en hoe u erin slaagde de problemen op te lossen.

BEROEPSINTERESSES

Technisch – Interesse voor wetenschappelijke activiteiten, technische gegevens en research.



Personen die voldoen aan het interessepatroon voor deze functie hebben een uitgesproken voorkeur voor verantwoordelijkheden op gebied van gegevensverwerking, wetenschappelijk onderzoek en ander technisch werk. Toch behoren de activiteiten die aansluiten bij het Technische thema niet tot de drie hoofdinteresses van Hans Proef en zullen ze hem misschien niet zo sterk motiveren.

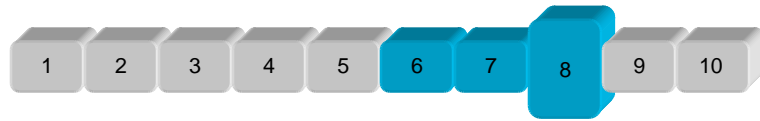
Interviewvragen

- o Hoe blijft u op de hoogte van de laatste ontwikkelingen binnen ons werkgebied?
- o Hoe staat u tegenover werk dat heel wat studie en onderzoek vereist? Hoe zou u uw werk aanpakken om afleiding en rusteloosheid te vermijden?
- o Stel dat u het grootste deel van de dag aan een computer doorbrengt, wat zou u doen om uw interesse te behouden en werktempo aan te houden?
- o Als u dagelijks een aantal uren moet besteden aan het verzamelen van gegevens en aan research, wat is hieraan dan het interessantste aspect? Wat is er frustrerend aan?

De totale Persoon

In dit deel van het rapport worden de resultaten van Hans Proef besproken op elke schaal voor de drie onderdelen. De opgegeven scores hebben betrekking op de totale werkende bevolking en niet op een bepaald functiemodel.

Het Leervermogen – Een index van verwacht leervermogen, redeneren en probleemaanpak.



Functiemodel 6-8 Score 8

- Hij is beter in het verwerken van nieuwe informatie dan de meeste andere mensen.
- Hans Proef leert snel in de meeste situaties.
- Hans leert over het algemeen door in te gaan op de details.
- Hans Proef pakt vrij moeilijke taken op een relatief efficiënte manier aan; hij is sterk in het oplossen van problemen.

Taalvaardigheid – Een maatstaf van taalvaardigheid op basis van woordenschat.



Functiemodel 2-4 Score 10

- Hans Proef blinkt uit in een functie die een grondige kennis van de communicatietechnieken vereist om de juiste beslissingen te kunnen nemen.
- Hij zou in staat moeten zijn een scherpe en doelgerichte analyse te maken van concepten die betrekking hebben op communicatie.
- Zelfs onder scherpe tijdsdruk is Hans in staat duidelijk en correct te communiceren.
- Hans Proef is snel in het aanbrenge van correcte conceptuele oplossingen en gebruikt daarbij een gevarieerde woordenschat.

De totale Persoon

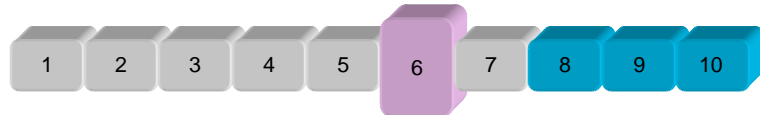
Verbaal Redeneren – Woorden gebruiken als uitgangspunt bij het redeneren en het oplossen van



Functiemodel 7-9 **Score 9**

- o Hij is in staat om mondeling op een efficiënte manier met anderen te communiceren.
- o Het verzamelen van informatie is een van de sterke kanten van Hans.
- o Hans Proef bezit een uitgebreide woordenschat en kan zich mondeling uitstekend uitdrukken.
- o Het vermogen van Hans Proef om mondelinge informatie te verwerken ligt ver boven het gemiddelde.

Rekenvaardigheid – Een maatstaf van rekenkundige vaardigheid.



Functiemodel 8-10 **Score 6**

- o Hans Proef zou in staat moeten zijn om eenvoudige wiskundige principes te begrijpen die belangrijk zijn voor deze functie.
- o Hij heeft hulp nodig bij complexe wiskundige of technische berekeningen.
- o Het is geen probleem voor Hans om eenvoudig numeriek materiaal te analyseren en een aantal wiskundige functies uit te voeren zonder een rekenmachine te gebruiken.
- o Hans Proef zou in staat moeten zijn om wiskundige basisprincipes te leren toepassen op nieuwe, complexere problemen.

De totale Persoon

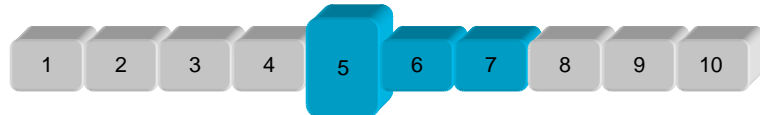
Numeriek inzicht – Getallen gebruiken als uitgangspunt bij het redeneren en het oplossen van problemen.



Functiemodel 8-10 **Score 9**

- o Hij zal waarschijnlijk weinig moeite hebben om nieuwe numerieke informatie in zich op te nemen.
- o Hans heeft snel inzicht in numerieke gegevens.
- o Hans Proef zou in staat moeten zijn om numerieke vraagstukken en wiskundige toepassingen op een doeltreffende manier op te lossen.
- o Hans Proef is heel flexibel bij het afhandelen van complexe numerieke beslissingen.

Energieniveau – Neiging om door te zetten en een hoog tempo aan te houden.

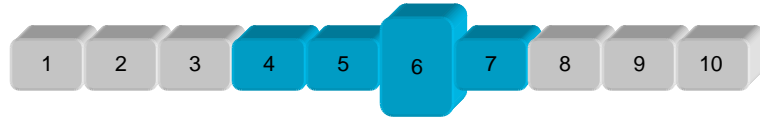


Functiemodel 5-7 **Score 5**

- o Hans Proef is in staat om op het juiste moment tot handelen over te gaan.
- o In normale omstandigheden werkt Hans Proef al met een gevoel van urgentie.
- o Hij is redelijk energiek; zijn werktempo zal weinig pieken en dalen vertonen.
- o Hans Proef streeft over het algemeen naar tijdige resultaten.

De totale Persoon

Zelfbewustzijn – Neiging om de leiding te nemen over mensen en situaties: eerder een leider dan een volger.



Functiemodel 4-7 Score 6

- o Hans Proef haalt motivatie uit situaties waarin hij verantwoordelijk wordt gesteld voor de resultaten.
- o Hans Proef is bereid om zich assertief op te stellen, om meer een leidersfiguur dan een volgzzaam type te zijn.
- o Hij is gewoonlijk direct en lijkt zich goed te voelen wanneer hij de kans krijgt om de leiding te nemen over anderen.
- o Hans Proef kan een redelijk assertieve leider zijn die resultaten weet te behalen.

Sociabiliteit – Neiging tot extravertie, gericht zijn op menselijk contact en interactie.

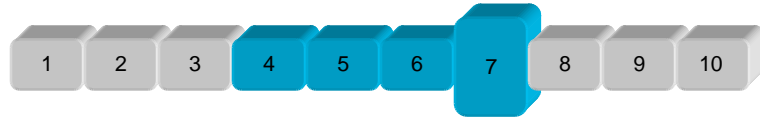


Functiemodel 8-10 Score 4

- o Taken waar menselijke contacten aan te pas komen kunnen Hans Proef wat minder motiveren.
- o Hij toont weinig enthousiasme voor werk dat publieke contacten inhoudt.
- o Hans Proef heeft een redelijk sociale vaardigheid hetgeen overeenkomt met zijn mogelijkheden om een netwerk van sociale contacten te onderhouden.
- o Hans Proef geeft de voorkeur aan directe en ter zake communicatie en laat "koetjes en kalfjes" en beleefdheidsgesprekjes liever achterwege.

De totale Persoon

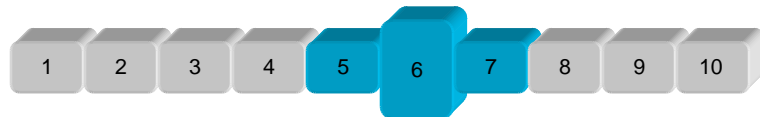
Inschikkelijkheid – Neiging beleidslijnen te volgen, externe controle en leiding te aanvaarden en regels te volgen.



Functiemodel 4-7 Score 7

- o Het is aan te nemen dat hij bereid zal zijn om het bedrijfsbeleid na te leven zonder zich beperkt te voelen in zijn persoonlijke vrijheid.
- o Hans staat vrij positief tegenover organisatorische beperkingen.
- o Hans Proef is vriendelijk, inschikkelijk en zal zich waarschijnlijk vrij volgbaar opstellen tegenover gezag.
- o Hans Proef heeft helemaal geen moeite met begeleiding en suggesties van anderen.

Grondhouding – Neiging om een positieve houding aan te nemen tegenover mensen en resultaten.

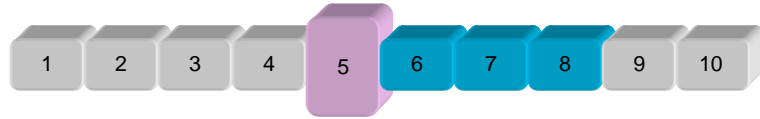


Functiemodel 5-7 Score 6

- o Hans Proef geeft blijk van een positieve houding tegenover veranderingen in het beleid en de richtlijnen.
- o Hans Proef is geneigd de meeste mensen te vertrouwen.
- o Hans heeft positieve verwachtingen wat de uitkomst van problemen en moeilijke situaties betreft.
- o Hij is meestal enthousiast over risico's, veranderingen en onverwachte uitdagingen.

De totale Persoon

Besluitvaardigheid – Neemt snel beslissingen aan de hand van beschikbare informatie.



Functiemodel 6-8 Score 5

- In bepaalde gevallen drijft Hans zijn beslissingen door. Als eenmaal een beslissing genomen is, zal hij misschien niet snel van gedachten veranderen, tenzij onder druk.
- Hans Proef is zelfverzekerd en grijpt snel in. Hij kan efficiënt werken in functies waar tijdige resultaten worden verwacht.
- Het ligt niet in zijn aard belangrijke beslissingen uit te stellen.
- Hans Proef weet hoe hij moet reageren op een noodgeval en houdt zich aan de beschikbare tijd bij het oplossen van problemen.

Aanpassingsverm. – Neiging om vriendelijk, behulpzaam, inschikkelijk te zijn; een echt groepsmens.

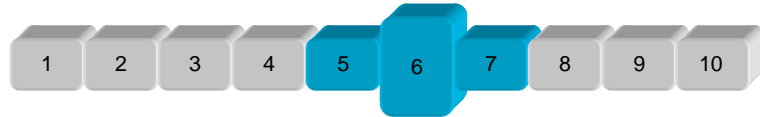


Functiemodel 7-9 Score 3

- Hans Proef is eerder geneigd zijn agressie te uiten dan te verbergen.
- Hij is eerder geneigd zichzelf te verdedigen dan iemand "de andere wang toe te keren".
- Hans toont weinig interesse om anderen te behagen of vervelende situaties te vermijden.
- Hans Proef is geneigd anderen te vertellen wat hij van hen denkt.

De totale Persoon

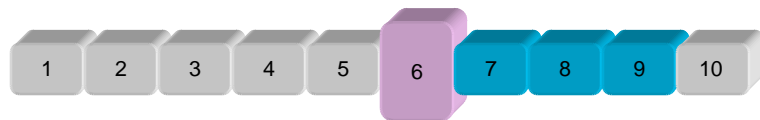
Onafhankelijkheid – Neiging zelfvertrouwen te hebben, zelfsturend te zijn en zelfstandig te beslissen.



Functiemodel 5-7 **Score 6**

- o Hans zou graag eens de kans krijgen om in te gaan tegen de status-quo en een verandering door te voeren.
- o Hij heeft doorgaans geen moeite om nieuwe problemen zelfstandig af te handelen.
- o Hans Proef voert belangrijke taken het liefst uit onder beperkte leiding. Men kan ervan uitgaan dat hij zijn verplichtingen nakomt zonder strikte supervisie.
- o Hans Proef heeft een redelijke behoefte om vrij te zijn van leiding, strikte supervisie en organisatorische beperkingen.

Oordeelsvorming – Helder kunnen denken en objectief zijn bij de besluitvorming.



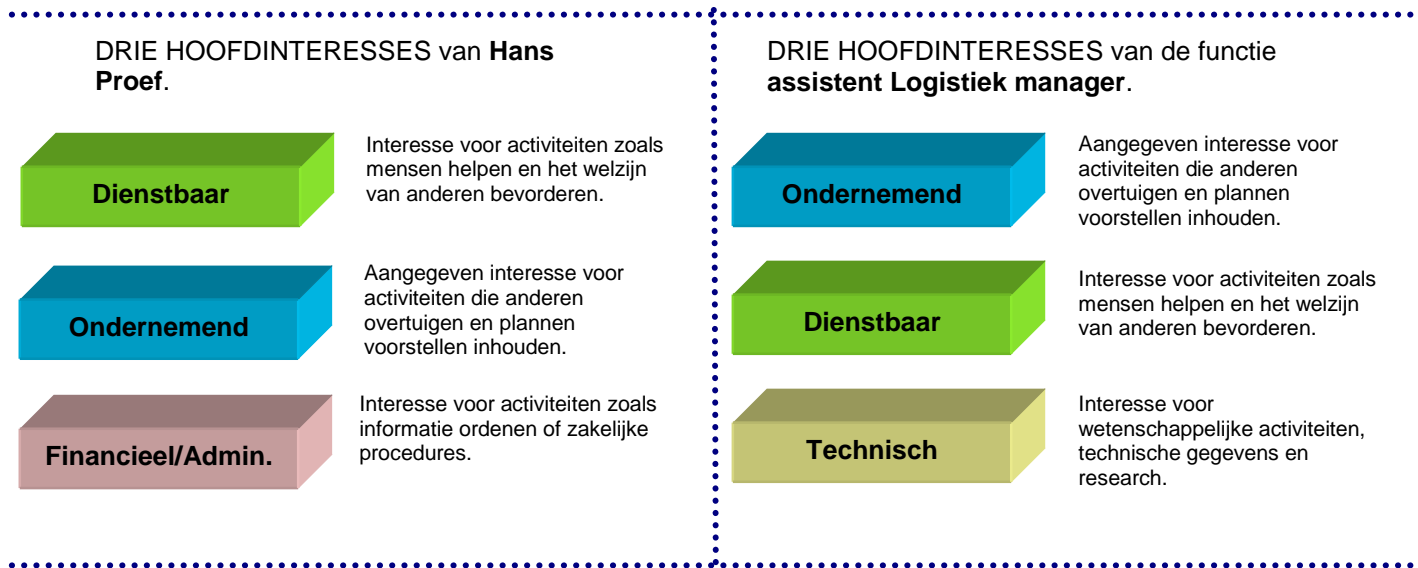
Functiemodel 7-9 **Score 6**

- o Het inzicht en de beslissingen van Hans Proef zouden wijzen op een doorgaans consistent gebruik van zijn denkvermogen.
- o In de denkwijze van Hans Proef zou meer nadruk liggen op logische deductie dan op intuïtie.
- o Over het algemeen neemt Hans Proef verstandige, snelle beslissingen.
- o Het beoordelingsvermogen van Hans Proef zou het midden houden tussen gezond verstand en praktische ervaring.

De totale Persoon

Beroepsinteresses

Het onderdeel Beroepsinteresses selecteert de relevante interesses uit de zes interessegebieden. De drie hoofdinteresses van Hans Proef zijn hier weergegeven, samen met de drie hoofdinteresses van de assistent Logistiek manager functie. Opmerkelijk is dat Hans TWEE hoofdinteresses deelt met die van belang zijn voor deze functie.



De Beroepsinteresses van Hans Proef concentreren zich op de schalen Financieel/Administratief, Dienstbaar en Ondernemend. Hieruit valt af te leiden dat hij de motivatie zou moeten hebben om aandacht te besteden aan de details van een functie zonder winstgevendheid uit het oog te verliezen. Zijn interesses zorgen voor een mooi evenwicht tussen de administratieve en de competitieve kant van het werk. Zijn motivatie om samen te werken met anderen omvat zowel het leiden of ondersteunen als het stimuleren van teams.

Met Dienstbaar als voornaamste interessegebied, zal de voorkeur van Hans Proef waarschijnlijk uitgaan naar activiteiten die betrekking hebben op het werken met en helpen van anderen, of het nu gaat om teamgenoten, het bedrijf of klanten. Aangezien deze activiteiten tot zijn belangrijkste interessegebied behoren, zullen ze hem het meest motiveren. In de tweede plaats is hij geïnteresseerd in de ondernemersgeest van de zakenwereld, zoals blijkt uit zijn interesse voor het Ondernemende thema. Verkoop- en leidinggevende posities kunnen zijn motivatie ten goede komen. Ten slotte wordt zijn profiel gecompleteerd met zijn belangstelling voor Financiële/Administratieve activiteiten. Hoewel informatie- of dossierbeheer en budgettering niet het belangrijkste zijn om hem te motiveren, spelen deze activiteiten toch een rol in zijn profiel.

Waarschuwing:

Zoals reeds werd gezegd in de handleiding van dit product, bevat deze functiemodelbenadering om de juiste kandidaat aan de juiste functie te koppelen waardevolle informatie en dient ze een belangrijk onderdeel te zijn bij het aannemen van personeel. Niettemin wordt de gebruiker eraan herinnerd dat de testen niet meer dan één derde van de definitieve beslissing mogen uitmaken.