

**Deelnemer**

Willem Voorbeeld

**Competentieprofiel**

Voorbeeld

**Opdrachtgever**

Assessio

**Gemaakt op**

02-03-2023

**CAS**

Dit rapport is gegenereerd met het Talentindex Online Assessmentsysteem. De gegevens in dit rapport zijn gebaseerd op de antwoorden die de deelnemer op één of meerdere vragenlijsten en/of psychologische tests heeft gegeven. De gebruiker dient zich bij de interpretatie van dit rapport bewust te zijn van de beperkingen van deze instrumenten. Assessio 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. © 2023 Assessio. Alle rechten voorbehouden.

# Inleiding

Het Competentie Assessment Systeem (CAS) rapport geeft een indicatie van de aanleg en het gedrag van Willem Voorbeeld op competenties die cruciaal zijn voor het gekozen profiel. De scores in dit rapport zijn gebaseerd op zijn antwoorden op de Persoonlijkheidsmeting. Dit is een vragenlijst die specifiek ontworpen is om relevante persoonlijkheidskenmerken te onderzoeken. De gemeten persoonlijkheidskenmerken geven een beeld van de persoonlijke karaktereigenschappen die bepalend zijn voor het gedrag van Willem Voorbeeld. Op basis daarvan kan er een inschatting worden gemaakt van het gedrag dat hij 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. Het rapport komt voort uit het geautomatiseerde expertsysteem Talentindex. 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.
2. De scores in het rapport zijn tot stand gekomen door het antwoordpatroon van Willem Voorbeeld te vergelijken met dat van een uitgebreide normgroep van personen uit diverse functies en sectoren. In het rapport wordt weergegeven hoe Willem Voorbeeld scoort ten opzichte van het gemiddelde van de normgroep.
3. Het rapport is gebaseerd op de antwoorden die Willem Voorbeeld over zichzelf heeft gegeven. Dat betekent dat de meting uitgaat van het zelfbeeld van Willem Voorbeeld. Daarom is het van belang om de uitkomsten van het rapport te toetsen aan de hand van andere informatie, zoals (eerdere) werkervaringen en -resultaten, een interview met Willem Voorbeeld, zijn cv en eventuele referenties.



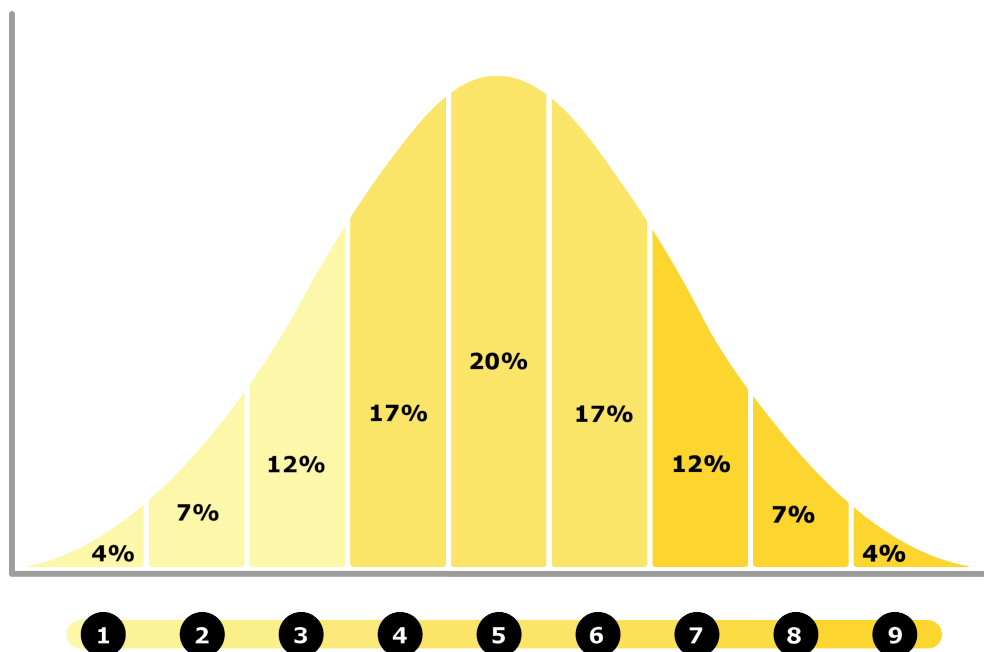
## Opbouw van het rapport

Het CAS-rapport bestaat uit twee onderdelen. In deel één krijg je een indicatie van de basisaanleg die Willem Voorbeeld heeft voor het gekozen competentieprofiel als geheel en van de meest opvallende kenmerken die je in zijn werkgedrag kunt verwachten. In deel twee staan de competenties centraal. Als eerste zie je het scoreprofiel van Willem Voorbeeld. Daarna wordt per competentie besproken welk gedrag hij in de praktijk waarschijnlijk zal vertonen.

Ook worden er per competentie een aantal specifiek op Willem Voorbeeld toegespitste interviewvragen benoemd.

In dit rapport zie je hoe Willem Voorbeeld scoort in vergelijking met de geselecteerde normpopulatie. De scores van Willem Voorbeeld worden weergegeven op een negenpuntsschaal. Dit zijn staninescores, geen rapportcijfers van 1 tot 10. Elk punt op de schaal correspondeert met een stuk van een normaalverdeling (een stanine) dat weergeeft hoe vaak deze uitkomsten voorkomen in de normpopulatie. Hoe extremer de score, hoe minder vaak deze voorkomt.

De meeste mensen (54%) scoren gemiddeld (stanines 4, 5 en 6 samen). De staninescores 4, 5 en 6 kunnen worden uitgelegd als iets onder het gemiddelde, gemiddeld en iets boven het gemiddelde. Iets minder dan een kwart van de mensen (23%) scoort hoog (stanines 7, 8 en 9 samen). Deze staninescores kunnen worden uitgelegd als duidelijk boven het gemiddelde, ver boven het gemiddelde en zeer hoog. Ook iets minder dan een kwart van de mensen scoort laag. De staninescores 1, 2 en 3 kunnen worden uitgelegd als zeer laag, ver onder het gemiddelde en duidelijk onder het gemiddelde.



# Krachtenvelden

De specifieke kwaliteiten van Willem Voorbeeld worden besproken aan de hand van een aantal voor deze meting cruciale competenties. In het CAS-rapport zijn de competenties onderverdeeld in vier groepen:

## **Operationele kracht**

In het domein operationele kracht zijn de competenties opgenomen die nodig zijn voor het voor elkaar krijgen van een taak. Operationele kracht staat voor het vermogen taken tot een goed einde te brengen en hiervoor de juiste randvoorwaarden te creëren, waardoor zaken in beweging worden gebracht en sturing wordt gegeven aan de eigen werkzaamheden en die van anderen.

## **Interpersoonlijke kracht**

In het domein interpersoonlijke kracht zijn de competenties opgenomen die ingaan op de interactie met anderen en het samen met hen zaken voor elkaar krijgen. Interpersoonlijke kracht staat voor het vermogen anderen te beïnvloeden en het in staat zijn een positieve relatie met een ander op te bouwen.

## **Persoonlijke kracht**

In het domein persoonlijke kracht zijn de competenties opgenomen die te maken hebben met de gedrevenheid om zelf zaken tot stand te brengen. Persoonlijke kracht staat voor energie, motivatie en dynamiek.

## **Conceptuele kracht**

In het domein conceptuele kracht zijn competenties opgenomen waarbij denkkracht van doorslaggevend belang is. Conceptuele kracht staat voor de geneigdheid zaken te ontrafelen en afstand te nemen van de dagelijkse praktijk, om zo mogelijke handelwijzen en verschillende oplossingsrichtingen tegen elkaar af te wegen. Conceptuele kracht moet niet verward worden met intelligentie. Conceptuele kracht staat hier, binnen de context van dit rapport, los van en kan op elk intelligentieniveau tot uiting komen.



# Competentieprofiel

In het profiel voor Willem 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. Basisaanleg

De verschillende persoonlijkheidskenmerken die een persoon heeft, maken het meer of minder waarschijnlijk dat deze persoon een functie effectief en met plezier zal invullen. Daarnaast brengt elke persoon zijn eigen specifieke succes- en risicofactoren met zich mee. Hieronder vind je eerst het totaalbeeld: een uitspraak over de mate waarin de persoonlijkheid van Willem Voorbeeld aansluit bij het gekozen competentieprofiel. Vervolgens wordt op basis van zijn persoonlijkheid samengevat welke opvallende punten in de praktijk waarschijnlijk in zijn werk naar voren zullen komen.

## Totaalbeeld

Willem Voorbeeld heeft een iets bovengemiddelde aanleg voor het gekozen competentieprofiel.



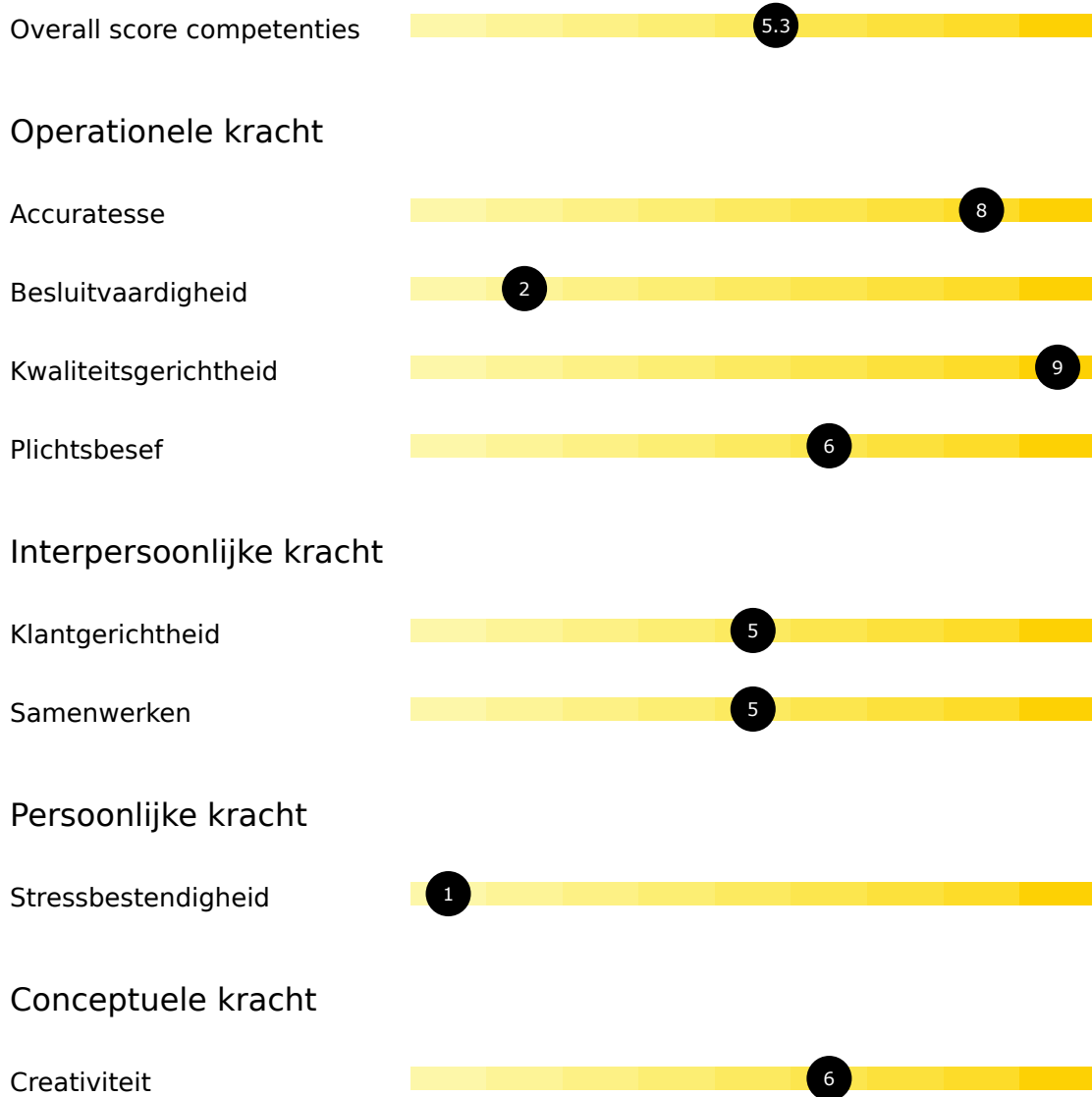
5.3

## Opvallende kenmerken:

- Bedachtzaam
- Snel geërgerd
- Creatieve interesse
- Zorgzaam
- Meegaand
- Warm
- Vertrouwt anderen
- Introspectief
- Ongemakkelijk in groepen
- Onzeker
- Gewetensvol
- Netjes
- Zeer gedreven
- Fantasierijk
- Vol medeleven



## 2.1 Grafisch overzicht van de competentiescores



## 2.2 Tekstuele toelichting bij de competentiescores

### Operationele kracht

#### **Accuratesse**

#### **Ver boven het gemiddelde**

Willem 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 Willem Voorbeeld het belangrijk om fouten te voorkomen en zal hij daarom energie stoppen in het controleren van zijn werk.

#### **Besluitvaardigheid**

#### **Ver onder het gemiddelde**

Willem Voorbeeld kan twifelen aan 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 Willem Voorbeeld de neiging heeft om zich flink zorgen te maken over zaken, zal het hem in de praktijk waarschijnlijk vaak moeite kosten om tot een beslissing te komen.

#### **Kwaliteitsgerichtheid**

#### **Zeer hoog**

Willem 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 zorgen over zaken en heeft daarmee een sterke drang om fouten te voorkomen of te herstellen.

#### **Plichtsbesef**

#### **Iets boven het gemiddelde**

Willem 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. Willem 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.

### Interpersoonlijke kracht

#### **Klantgerichtheid**

#### **Gemiddeld**

Willem 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. Willem Voorbeeld zal proberen om realistische oplossingen voor de klant te bedenken, maar hij loopt daarbij soms het risico de minder goede onderdelen te veel te benadrukken.

#### **Samenwerken**

#### **Gemiddeld**

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





## Persoonlijke kracht

### **Stressbestendigheid**

**Zeer laag**

Willem Voorbeeld kan zich vrij snel zorgen maken over hoe zaken lopen en daar over blijven nadenken. Als hij druk ervaart, zal hij dat waarschijnlijk sterk voelen en daarvan last ervaren. Door de zelfkritische houding van Willem Voorbeeld twijfelt hij vaak of hij de zaken wel onder controle heeft.

## Conceptuele kracht

### **Creativiteit**

**Iets boven het gemiddelde**

Willem 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 houdt van overzicht en het plannen van processen. Hierdoor kan het hem moeite kosten om zaken op een creatieve manier de ruimte te geven. De creativiteit van Willem Voorbeeld kan zich door zijn vrij brede interesse op verschillende onderwerpen richten en hij laat zich doorgaans makkelijk inspireren.



### 3. Interviewvragen

Op basis van de scores van Willem 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 vragen

- Voorkom het gebruik van *theoretische vragen* ('hoe zou je ...?'). Deze nodigen uit tot speculatie en het geven van wenselijke antwoorden. Je 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.
- Probeer het gebruik van *gesloten vragen* zoveel mogelijk te voorkomen (vragen die met 'ja' of 'nee' beantwoord kunnen worden). Begin vragen liever met woorden als 'wat', 'hoe' en 'waarom'.
- Stel *meerdere vragen* met betrekking tot dezelfde competentie.

#### Operationele kracht

##### Accuratesse

- Kun je een voorbeeld geven van een taak waarin je je echt hebt vastgebeten? Kun je een voorbeeld geven van een taak waar je minder consciëntieus te werk bent gegaan? Wat zijn volgens jou de belangrijkste verschillen tussen deze twee taken?
- Hoe zorg je ervoor dat je gefocust blijft op details? Kun je hier een voorbeeld van geven?

##### Besluitvaardigheid

- Heb je weleens een besluit genomen dat een grote impact had op je team? Kun je hier een voorbeeld van geven? Op welke gronden ben je tot dit besluit gekomen? Wat heb je hier als positief en wat als negatief aan ervaren?
- Heb je weleens van een besluit afgezien om zo onrust binnen je team te voorkomen? Op welke gronden heb je afgezien van je besluit? Wat heb je hier als positief en wat als negatief ervaren?
- Heb je weleens meegemaakt dat een probleem zich al opgelost had voordat je hier een beslissing over had genomen? Hoe kwam dit? Kun je hier een voorbeeld van geven?
- Hoe is jouw manier van besluiten nemen het beste te omschrijven? Kun je hier een voorbeeld van geven?
- Wat is het laatste zelfstandige besluit dat je hebt genomen? Hoe ben je tot dit besluit gekomen? Ben je achteraf tevreden met je besluit?



### **Plichtsbesef**

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

### Interpersoonlijke kracht

#### **Klantgerichtheid**

- Beleef je plezier aan het werken met klanten? Kun je hier een voorbeeld van geven?
- Heb je weleens het commentaar gehad dat je bij het presenteren van jouw ideeën te veel de nadruk legt op risico's en onmogelijkheden? Kun je hier een voorbeeld van geven?

#### **Samenwerken**

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

### Persoonlijke kracht

#### **Stressbestendigheid**

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



## Conceptuele kracht

### **Creativiteit**

- Kun je een situatie beschrijven waarin dingen anders liepen dan je van tevoren had gepland? Wat vond je van deze situatie? Hoe ben je ermee omgegaan?



# Sociaal wenselijkheid

In de 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 hun 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 jouw huidige leidinggevende je terug? Welke verbeteringspunten? Om welke kwaliteiten word je door collega's gewaardeerd? Waarover bots je weleens met collega's? Wat benoemen je medewerkers als positief aan jouw leiderschapsstijl? Wat geven zij jou 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 je alert moet zijn op mogelijke vertekeningen. De hier bovenstaande uitleg en tips kunnen je helpen bij het toetsen van het beeld.

