



Competentie Assessment Systeem

Deelnemer
Willem Voorbeeld

Competentieprofiel
Voorbeeld

Opdrachtgever
HFMtalentindex

Gemaakt op
25-07-2019

Inleiding

Het Competentie Assessment Systeem (CAS) rapport geeft een indicatie van de aanleg en het gedrag van de heer Voorbeeld op competenties die cruciaal zijn voor het gekozen profiel. De scores in dit rapport zijn gebaseerd op zijn antwoorden op de HFMTalentindex 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 de heer 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 geautomatiseerd expertsysteem van HFMTalentindex. 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 de heer Voorbeeld te vergelijken met dat van een uitgebreide normgroep van personen uit diverse functies en sectoren. In het rapport wordt weergegeven hoe de heer Voorbeeld scoort ten opzichte van het gemiddelde van de normgroep.
3. Het rapport is gebaseerd op de antwoorden die de heer Voorbeeld over zichzelf heeft gegeven. Dat betekent dat de meting uitgaat van het zelfbeeld van de heer 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 de heer Voorbeeld, zijn CV en eventuele referenties.



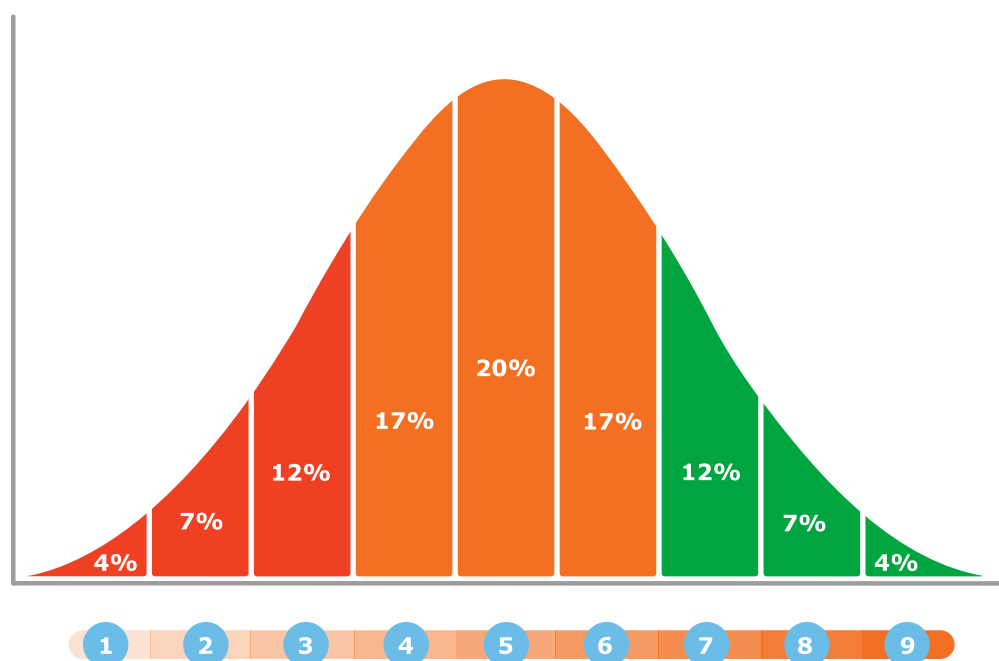
Opbouw van het rapport

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

Ook worden er per competentie een aantal specifiek op de heer Voorbeeld toegespitste selectievragen benoemd.

In dit rapport ziet u hoe de heer Voorbeeld scoort in vergelijking met de geselecteerde normpopulatie. De scores van de heer 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 laaggemiddeld, gemiddeld en hooggemiddeld. Iets minder dan een kwart van de mensen (23%) scoort hoog (stanines 7, 8 en 9 samen). Deze staninescores kunnen worden uitgelegd als bovengemiddeld, hoog 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, laag en ondergemiddeld.



Krachtenvelden

De specifieke kwaliteiten van de heer 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 de heer 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 vindt u eerst het totaalbeeld: een uitspraak over de mate waarin de persoonlijkheid van de heer 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

De heer Voorbeeld heeft een iets bovengemiddelde aanleg voor het gekozen competentieprofiel.



5.3

Opvallende kenmerken van de heer Voorbeeld:

- 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

Overall score competenties  5.3

Operationele kracht

Accuratesse  8

Besluitvaardigheid  2

Kwaliteitsgerichtheid  9

Plichtsbesef  6

Interpersoonlijke kracht

Klantgerichtheid  5

Samenwerken  5

Persoonlijke kracht

Stressbestendigheid  1

Conceptuele kracht

Creativiteit  6



2.2 Tekstuele toelichting bij de competentiescores

Operationele kracht

Accuratesse **Score: Ver boven het gemiddelde**

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

Besluitvaardigheid **Score: Ver onder het gemiddelde**

De heer Voorbeeld kan wat onzeker zijn over 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 de heer Voorbeeld de neiging heeft om zich erg druk te maken over zaken, zal het hem in de praktijk waarschijnlijk vaak moeite kosten om tot een beslissing te komen.

Kwaliteitsgerichtheid **Score: Zeer hoog**

De heer 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 druk over zaken en heeft daarmee een sterke drive om fouten te voorkomen of te herstellen.

Plichtsbesef **Score: Iets boven het gemiddelde**

De heer 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. De heer 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 **Score: Gemiddeld**

De heer 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. De heer Voorbeeld zal proberen om realistische oplossingen voor de klant te bedenken, maar hij loopt daarbij soms het risico de onmogelijkheden te veel te benadrukken.

Samenwerken **Score: Gemiddeld**

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



Persoonlijke kracht

Stressbestendigheid

Score: Zeer laag

De heer Voorbeeld kan zich vrij snel zorgen maken over hoe zaken lopen en zich daar druk over maken. Als hij druk ervaart, zal hij zich dat waarschijnlijk sterk aantrekken. Door de zelfkritische houding van de heer Voorbeeld twijfelt hij vaak of hij de zaken wel onder controle heeft.

Conceptuele kracht

Creativiteit

Score: Iets boven het gemiddelde

De heer 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 heeft een hekel aan wanorde, hierdoor kan het hem moeite kosten om zaken op een creatieve manier de ruimte te geven. De creativiteit van de heer Voorbeeld kan zich door zijn vrij brede interesse op verschillende onderwerpen richten en hij laat zich doorgaans makkelijk inspireren.



3. Selectievragen

Op basis van de scores van de heer 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 *gesloten vragen* (vragen die met 'ja' of 'nee' beantwoord kunnen worden). Begin vragen liever met woorden als 'wat', 'hoe' en 'waarom'.
- Voorkom het gebruik van *theoretische vragen* ('hoe zou u ...?'). Deze nodigen uit tot speculatie en het geven van wenselijke antwoorden. U 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.
- Stel *meerdere vragen* met betrekking tot dezelfde competentie.

Operationele kracht

Accuratesse

- Kunt u een voorbeeld geven van een taak waarin u zich echt heeft vastgebeten? Kunt u een voorbeeld geven van een taak waar u minder consciëntieus te werk bent gegaan? Wat zijn volgens u de belangrijkste verschillen tussen deze twee taken?
- Hoe zorgt u ervoor dat u gefocust blijft op details? Kunt u hier een voorbeeld van geven?

Besluitvaardigheid

- Heeft u weleens een besluit genomen dat een grote impact had op uw team? Kunt u hier een voorbeeld van geven? Op welke gronden bent u tot dit besluit gekomen? Wat heeft u hier als positief en wat als negatief aan ervaren?
- Heeft u weleens van een besluit afgezien om zo onrust binnen uw team te voorkomen? Op welke gronden heeft u afgezien van uw besluit? Wat heeft u hier als positief en wat als negatief ervaren?
- Heeft u weleens meegemaakt dat een probleem zich al opgelost had voordat u hier een beslissing over had genomen? Hoe kwam dit? Kunt u hier een voorbeeld van geven?
- Hoe is uw manier van besluiten nemen het beste te omschrijven? Kunt u hier een voorbeeld van geven?
- Wat is het laatste zelfstandige besluit dat u heeft genomen? Hoe bent u tot dit besluit gekomen? Bent u achteraf tevreden met uw besluit?



Plichtsbesef

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

Interpersoonlijke kracht

Klantgerichtheid

- Beleeft u plezier aan het werken met klanten? Kunt u hier een voorbeeld van geven?
- Heeft u weleens het commentaar gehad dat u bij het presenteren van uw ideeën te veel de nadruk legt op risico's en onmogelijkheden? Kunt u hier een voorbeeld van geven?

Samenwerken

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

Persoonlijke kracht

Stressbestendigheid

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



Conceptuele kracht

Creativiteit

- Kunt u een situatie beschrijven waarin dingen anders liepen dan u van tevoren had gepland? Wat vond u van deze situatie? Hoe bent u ermee omgegaan?



Sociaal wenselijkheid

In de HFMTalentindex 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 de 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 uw huidige leidinggevende u terug? Welke verbeteringspunten? Om welke kwaliteiten wordt u door collega's gewaardeerd? Waarover botst u weleens met collega's? Wat benoemen uw ondergeschikten als positief aan uw leiderschapsstijl? Wat geven zij u 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 u alert moet zijn op mogelijke vertekeningen. De hier bovenstaande uitleg en tips kunnen u helpen bij het toetsen van het beeld.

