



# PREVUE ASSESSMENT

JONH SAMPLE

Selectierapport betreffende de functie:  
INKOPER



*2pir is de houder van de exclusieve rechten voor de Nederlandstalige gebieden van de wereld voor Prevue Assessment.*

[www.2pir.eu](http://www.2pir.eu)

**2PIR**  
PSYCHOMETRISCHE INSTRUMENTEN

**2pirr**

## **Prevue Rapport**

### **- Selectie**

Coaching

Persoonlijk

Carrière Planning

Arbeidsmotivatie

over

**Dhr. John Sample**

betreffende de functie van

**Inkoper**

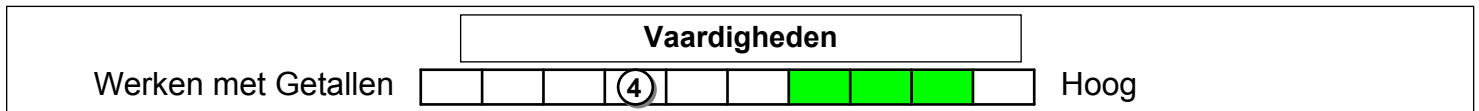
**Woensdag 1 augustus 2012**



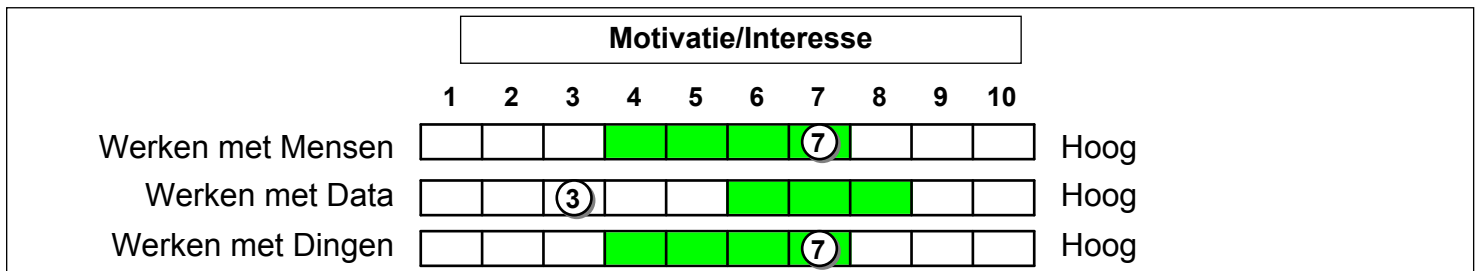
# Prevue Benchmark

John Sample

Inkoper



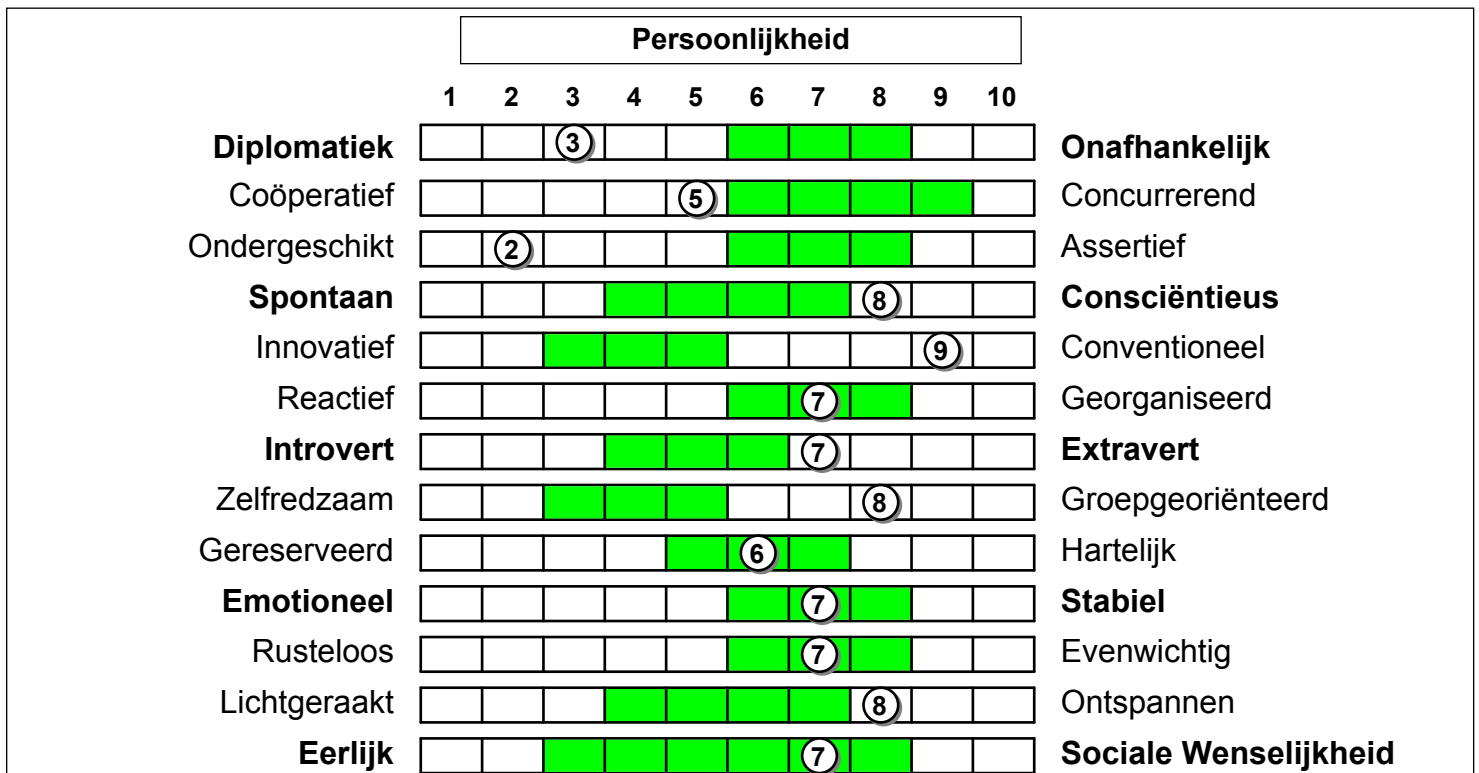
Hoog



Hoog

Hoog

Hoog



Een Prevue benchmark geeft de gewenste eigenschappen weer van de vereisten voor deze functie, door het management vastgesteld. De gearceerde gebieden geven de benchmark weer voor de functie van Inkoper. Het getal op elke schaal is de feitelijke score van John Sample. Het onderstaande percentage geeft de mate van geschiktheid van zijn scores weer, in vergelijking met deze benchmark.

## Prevue Functie Geschiktheid

Geschiktheid volgens de Prevue benchmark behoort niet meer dan éénderde uit te maken van het beslissingsproces van werving en selectie. De overige aspecten van dit proces, zoals het sollicitatiegesprek en onderzoek naar werkervaring en referenties van de kandidaat, behoren verzorgd te worden door het management.

**Geschiktheid  
Functieprofiel**

59%

## Het Interview voorbereiden

Het interview behoort een formele ontmoeting te zijn met het doel om de kwalificaties van Dhr. Sample voor deze functie als Inkoper te toetsen. De planning voor dit interview zou moeten beginnen met een onderzoek naar eventuele gebieden van onduidelijkheid of zorg, zoals geïdentificeerd in eerdere stappen van het selectieproces, waaronder uw beoordeling van zijn CV of toetsing van zijn referenties. Deze achtergrondinformatie, samen met dit rapport, zal u helpen om de totale geschiktheid van de kandidaat voor deze positie vast te stellen.

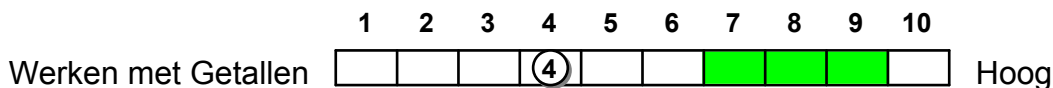
## Hoe Prevue Assessment te gebruiken bij het Interview Proces

De praktijk van goede selectie en promotie vraagt om overeenstemming tussen enerzijds persoonskenmerken, interesses en vaardigheden van een kandidaat en anderzijds de vereisten van de functie waarvoor die kandidaat in aanmerking komt. Dit is te bereiken door het opstellen van een benchmark voor de functie, op basis van eigenschappen die u uit uw ervaring kent en die tevens zichtbaar zijn bij mensen die in die functie succesvol waren. Hoe dichterbij de scores van Dhr. Sample de benchmark benaderen, des te geschikter is hij voor die functie. Scores die van de benchmark afwijken komen in aanmerking voor nader onderzoek.

Interviewvragen gericht op het werkgedrag, zullen het selectieproces verbeteren. In de meeste gevallen zult u die vragen moeten afstemmen op specifieke aspecten van deze functie als Inkoper. De antwoorden van Dhr. Sample moeten dan verder verhelderd worden, met meer vragen over gedrag, totdat u zeker bent om een beslissing te nemen over zijn totale geschiktheid voor de functie.

## Gebieden buiten de Benchmark

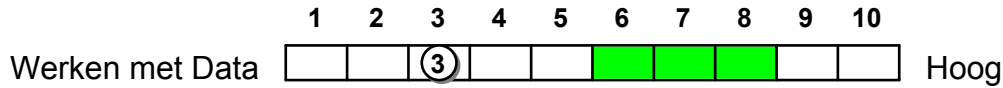
Hieronder staan de gebieden waarvoor de scores van Dhr. Sample niet met de Benchmark overeenkomen. Na een korte toelichting op het resultaat van de score volgen suggesties voor interviewvragen met betrekking tot gedrag.



Het zal duidelijk zijn dat de score van Dhr. Sample niet veel binnen de Benchmark, op alle aspecten van Vaardigheden van deze functie als Inkoper.

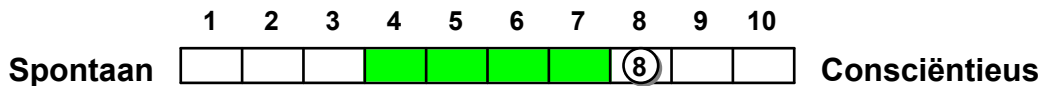
Een score die hoger ligt op een van de aspecten voor de Vaardigheden Benchmark, zal over het algemeen niet nadelig zijn voor de totale prestatie. Wel moet overwogen worden of de functie aan Dhr. Sample voldoende uitdaging, stimulans en kansen zal bieden.

Een score lager op een van de aspecten van Vaardigheden Benchmark zou belangrijk kunnen zijn. Die resultaten wijzen erop dat Dhr. Sample wellicht moeite zal hebben met het snel en doelmatig aanpakken en afhandelen van die aspecten van de functie, waar zijn score lager is dan de benchmark.



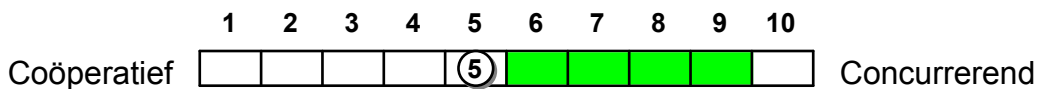
Personen als Dhr. Sample mijden gewoonlijk functies waarin veel tijd gemoed is in het werken met cijfers, statistieken of facturen.

1. Met welke soort problemen heeft u de meeste moeite?
2. Beschrijf de manier waarop u de nauwkeurigheid van uw werk controleert.
3. Beschrijf de systemen die u in uw werk geïntroduceerd heeft.



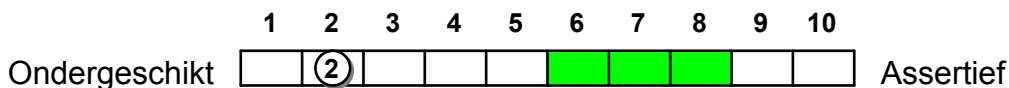
John Sample is geneigd extreem prestatiegericht te zijn, doelbewust en vastbesloten, om tot elke prijs te winnen.

1. Beschrijf de laatste keer dat u onenigheid kreeg met uw leidinggevende.
2. Beschrijf de laatste keer dat u een collega geholpen heeft met het werk.
3. Wat voor interne geschillen tussen medewerkers storen u zodanig, dat u in de verleiding komt om uw zelfbeheersing te verliezen?



Dhr. Sample is het best te omschrijven als een Inkoper die goed past in een teamomgeving.

1. Vertel over de laatste keer dat u het gevoel had dat het nodig was, om uw leidinggevende te vragen om hulp.
2. Geef een voorbeeld van een situatie waarin u groepsdoelstellingen plaatste voor die van uzelf.
3. Welk aspect van werken met mensen vindt u het meest plezierig?



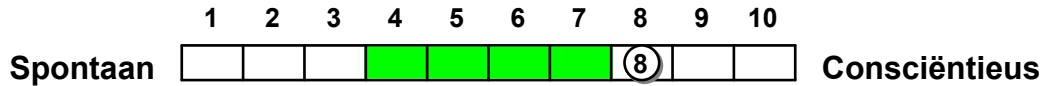
Dhr. Sample schijnt een tamelijk bescheiden en non-controversiële persoon te zijn.

1. Er zijn situaties geweest waarin u uw standpunt over hebt moeten brengen op uw leidinggevende. Leg uit hoe u dit voor elkaar kreeg.
2. Stel, u heeft een sterk gevoel over iets, hoe krijgt u uw ideeën geaccepteerd?
3. Beschrijf het soort collega's die u echt irriteren.

# Het Interview

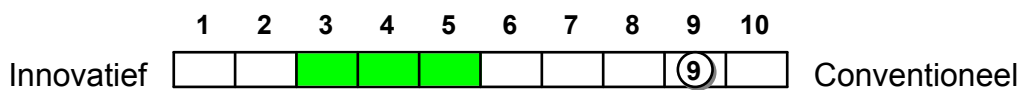
John Sample

Inkoper



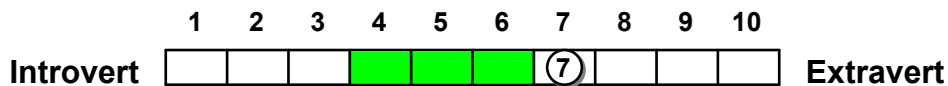
Dhr. Sample is waarschijnlijk extreem consciëntieus, goed georganiseerd, netjes en heeft oog voor details.

1. Kunt u zich een situatie herinneren waarin u het nodig vond om af te wijken van uw normale routine?
2. Beschrijf diverse manieren waarop u uw tijd beheert.
3. Tijdens uw werkdag verwachten wij dat u vaak in situaties terecht zult komen waarin het nodig is om te improviseren. Beschrijf hoe u soortgelijke situaties in het verleden hebt afgewerkt.



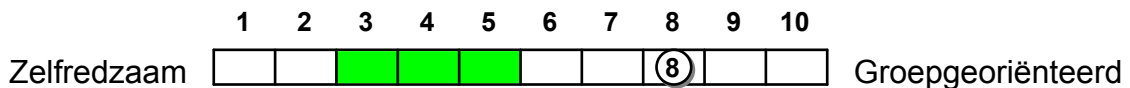
Dhr. Sample zal waarschijnlijk zeer consciëntieus, nauwgezet en betrouwbaar zijn.

1. Beschrijf de meest innovatieve systeemverandering, die u ingevoerd heeft om uw werk te vergemakkelijken.
2. U schijnt een nauwgezet en consciëntieus persoon te zijn. Geef een praktijkvoorbeeld van hoe u ervoor heeft gezorgd dat al het benodigde voor een specifiek project op tijd klaar was.
3. Legt u uit welke gewoontes u ingevoerd heeft, om de voortgang van uw werk inzichtelijk te maken.



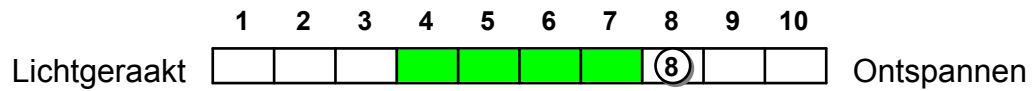
Het omgaan met mensen is meestal stimulerend voor Dhr. Sample.

1. Beschrijf een werkgerelateerde situatie waarin u vond mensen te moeten bewegen samen te werken. Hoe heeft u dat bereikt?
2. Omschrijf de sociale aspecten van deze functie als Inkoper, die u aantrekkelijk vindt.
3. Aan welke werksituaties geeft u de voorkeur?



Dhr. Sample is een zeer gezellige persoon, die actief op zoek gaat naar een levendige omgeving, waar hij veel mensen kan ontmoeten.

1. Omschrijf de voordelen van werken in een lawaaierige, drukke omgeving.
2. Beschrijf de zakengerelateerde groepen, clubs of activiteiten waaraan u deelneemt.
3. Hoe vaak werkt u onafhankelijk van anderen?



Dhr. Sample ziet zichzelf als zeer ontspannen en onbezorgd en goed in staat om de druk van het leven aan te kunnen.

1. Kunt u uitleggen wat u doet om stress onder controle te houden?
2. Het is vaak moeilijk om nieuwe projecten opgestart te krijgen, vooral als het druk is. Beschrijf de laatste situatie waarin uw manager meende dat u onvoldoende snel aan een project begon. Hoe heeft u dit afgehandeld?
3. Tijdens het samenwerken zullen vervelende situaties gewoon voorkomen. Hoe bent u hier mee omgegaan in zo'n situatie?

# Beschrijving Totale Persoon

John Sample

Inkoper

## Opmerking:

De Totale Persoon is een combinatie van alle elementen die door John Sample in zijn Prevue Assessment voltooid zijn.

Dhr. John Sample heeft een gemiddelde vaardigheid in het werken met getallen. Dit betekent dat hij geschikt zal zijn voor numerieke opdrachten met eenvoudig rekenen, zoals routinematig werken met spreadsheets en datatabellen. Hij zal het beste presteren wanneer zijn omgeving niet al te veranderlijk is.

Dhr. Sample is geïnteresseerd in mensen en zou waarschijnlijk het meest gelukkig zijn met werk dat contact met anderen inhoudt. Hij heeft weinig interesse in abstracte informatie en is goed gemotiveerd om met gereedschappen of machines te werken. Al kan hij met technologie uit de voeten, zijn prestatie zou optimaal zijn wanneer hij voordeel kan halen uit zijn voorkeur voor interpersoonlijke activiteiten. Gaat het om computertaken, dan zou hij het meest geschikt zijn voor directe communicatie met anderen, via internet verbindingen, E-mail en tekstverwerken.

Dhr. Sample is prestatiegericht, maar dit is in balans met de wens om samen te werken. Er zijn situaties waarin hij naar voren zal treden, maar niet in die mate dat de teamgeest gecompromitteerd wordt. Ook zal hij een balans vinden tussen zijn behoeften om enerzijds iets te bereiken en anderzijds om goede relaties met anderen in stand te houden. Al zal hij doorgaans toegeven aan de wil van de groep of die van meer assertieve tegenstanders, hij zal van tijd tot tijd zijn eigen ideeën verdedigen en zijn ambities begunstigen. Dit vooral als hij zich veilig voelt binnen de groep of als hij anderen goed kent. Doorgaans zal hij eerder het conflict mijden dan aangaan. John Sample zal tact en diplomatie gebruiken om harmonie op de werkplek te bewaren.

Dhr. John Sample begint bij voorkeur aan een project met een goed doordacht plan. In een georganiseerde, gestructureerde omgeving zal hij zorgvuldig en betrouwbaar zijn en wellicht zijn beste prestatie leveren. Is de situatie minder duidelijk of geordend, dan zal hij daar zijn eigen structuur op leggen. Dhr. Sample erkent het nut van planning en heeft een goede vaardigheid in tijdmanagement. Hij kan enige moeite hebben met het reageren op onvoorspelbare gebeurtenissen, maar met een beetje geduld, lukt het hem hiermee om te gaan.

John Sample geeft de voorkeur aan het werken in gezelschap van anderen. Hij is ervan overtuigd dat hoe meer mensen betrokken zijn, hoe beter het resultaat. Lange perioden van afzondering zullen hem frustreren. Hij staat graag in de schijnwerpers en hij zal iedere discussiebijeenkomst meestal leiden. Hij geniet van het ontmoeten van nieuwe mensen en van het verkennen van nieuwe ideeën. Hij handelt vaak impulsief en lange termijn opdrachten moeten variatie bieden, om zijn interesse te behouden. Veel eentonigheid tolereert hij niet. Hij bloeit op bij uitdagende opdrachten, vooral wanneer daar enig risico aan vastzit.



# Beschrijving Totale Persoon

John Sample

Inkoper

John Sample is doorgaans positief, rationeel en kalm. Hij kan goed tegen kritiek en omdat hij objectiviteit nastreeft, kan hij meestal afwijzingen naast zich neerleggen, om met zijn werk door te gaan. Hij is zo ontspannen en gaat zo goed om met druk, dat mensen soms zijn gebrek aan opwinding als desinteresse kunnen interpreteren. Minder nauwgezette mensen kunnen misbruik maken van zijn goede vertrouwen en opmerkelijke geduld. Ideaal zou het zijn wanneer hij zou werken aan veeleisende lange termijn projecten, waarin open en objectief omgaan met mensen vereist is. Dhr. Sample zal meestal goed presteren onder druk, als hij snel moet reageren op een crisis of nauwgezet aandacht aan een routineklus moet besteden.

# Individuele Kenmerken

John Sample

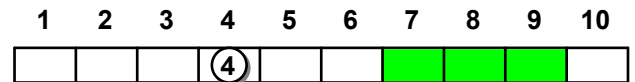
Inkoper

## OPMERKING:

De individuele kenmerken op de volgende bladzijden beschrijven de eigenschappen van Dhr. Sample, zoals bepaald door de Prevue Assessment. De 1 - 10 schaal gebruikt door de gehele Prevue Assessment is een "sten schaal". "Sten" betekent "standard tenth" van een normale "bell curve". Ongeveer 16% van de bevolking zal een sten score hebben van 1 - 3 en ook 16% zal een score hebben in het gebied 8 - 10. De resterende 68% van de bevolking zal in het middengebied 4 - 7 scores.

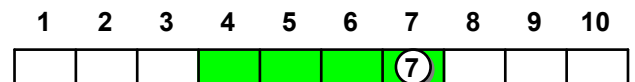
### Werken met Getallen

John Sample scoort voor Numeriek Redeneren in het lager gemiddelde bereik. Dit indiceert dat zijn snelheid en nauwkeurigheid, bij het verwerken van informatie afgeleid van simpele getallen, typerend is voor het onderste derde deel van zijn collega's.



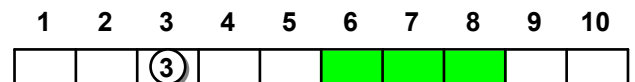
### Werken met Mensen

Dhr. Sample vertoont een hooggemiddelde belangstelling voor werk waarvan omgaan met anderen belangrijk is. Hij zal waarschijnlijk voorkeur hebben voor een baan waarvan redelijk wat contact met mensen deel uitmaakt, terwijl hij met werken in afzondering niet gelukkig zou zijn. Hij zal genieten van werk waarvoor moeilijke en veeleisende interpersoonlijke vaardigheden nodig zijn.



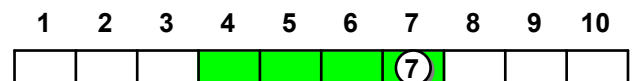
### Werken met Data

John Sample is een persoon met een benedengemiddelde belangstelling voor het werken met data. Individuen zoals Dhr. Sample mijden gewoonlijk functies waarin tijd moet worden besteed aan data, het analyseren, samenstellen en berekenen van cijfers, symbolen, statistieken en de boekhouding.



### Werken met Dingen

John Sample heeft een bovengemiddelde belangstelling voor het werken met levenloze dingen, zoals machines, gereedschappen of installaties. Zulke mensen zullen waarschijnlijk belangstelling tonen om de verantwoordelijkheid te nemen met betrekking tot het ontwerpen, managen of werken met dingen.



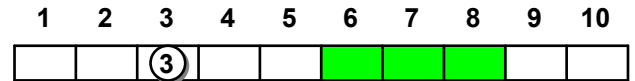
# Individuele Kenmerken

John Sample

Inkoper

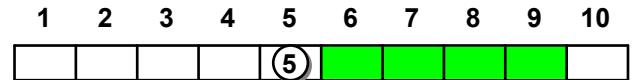
## Diplomatiek / Onafhankelijk

John Sample is vaak een spontaan en innovatief individu, die goed presteert in veranderende situaties. Hij is flexibel, en reageert op omstandigheden zoals die zich voordoen, waarbij hij met creatieve en onorthodoxe oplossingen komt. Hij kan hierdoor ook impulsief zijn.



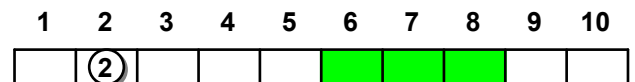
## Coöperatief / Concurrerend

John Sample beschrijft zichzelf als een persoon die én prestatiegericht én op het team georiënteerd is. Hij kan vrij goed zelfgemotiveerd werken, terwijl hij toch voortbouwt aan teamgeest en samenwerking. Hij weegt zijn behoefte om iets te bereiken af tegen de behoefte om relaties te onderhouden.



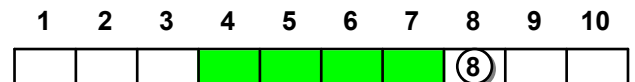
## Ondergeschikt / Assertief

John Sample is een confrontatie mijdende persoon. Hij zal waarschijnlijk gewaardeerd worden om zijn dienstverlenende benadering.



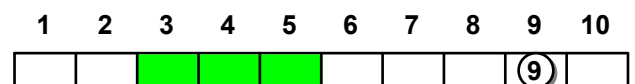
## Spontaan / Consciëntieus

Deze persoon heeft sterk ontwikkelde principes en een hang naar traditionele methodes en waarden. Hij zal de regels dan ook zorgvuldig volgen. Deze Inkoper is zeer betrouwbaar en vaak nauwgezet in zijn aandacht voor details. Hij is graag goed voorbereid. Waarschijnlijk zal hij beter zijn in zich aanpassen dan in innoveren.



## Innovatief / Conventioneel

Dhr. Sample gedraagt zich conventioneel en geniet van regels en structuur. Zijn starre instelling bemoeilijkt enigszins het zich aanpassen aan verandering. Hij werkt het beste als Inkoper in een gestructureerde omgeving met heldere regels en richtlijnen.



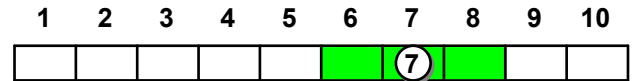
# Individuele Kenmerken

John Sample

Inkoper

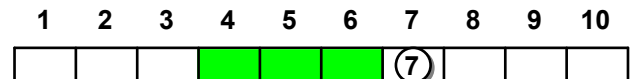
## Reactief / Georganiseerd

Meestal ziet Dhr. Sample zichzelf als goed georganiseerd en in staat om op een beheerste manier te werken, maar onder omstandigheden kunnen deze kwaliteiten veranderen. Doorgaans zal hij betrouwbaar zijn en zal hij het beste werken in een geplande omgeving.



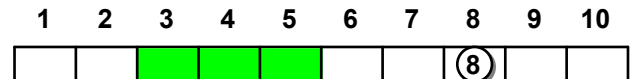
## Introvert / Extravert

Als extravert zal Dhr. Sample gezelschap eerder opzoeken, dan alleen te blijven. Dit gedrag zal waarschijnlijk niet extreem zijn, omdat hij slechts zoveel prikkelingen en opwindning zal zoeken als hij nodig heeft. Anderen zullen hem zien als gematigd opgewekt, praatgraag, levendig en soms impulsief.



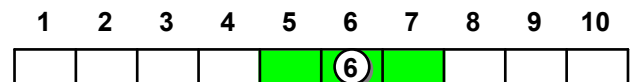
## Zelfredzaam / Groepgeoriënteerd

Dhr. Sample is een sociaal persoon, met een behoefte aan steun van anderen, in een levendige omgeving. Een periode in stilte alleen, om na te denken en tot zichzelf te komen, is voor hem eerder een uitzondering dan een regel. Hij is het meest gelukkig in werksituaties waarin er aanzienlijk veel contact met anderen is.



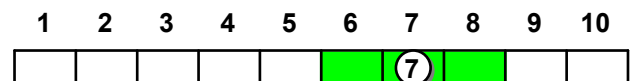
## Gereserveerd / Hartelijk

Dhr. Sample kan tamelijk praatgraag en extravert zijn en ook zal hij enige afwisseling in zijn taken prefereren. Deze mensen willen graag zelf bepalen wanneer zij in de schijnwerpers staan, omdat zij zich wel op hun gemak in gezelschap van anderen voelen, maar de aandacht niet constant zoeken.



## Emotioneel / Stabiel

Deze persoon is ontspannen en laconiek en is in staat om, onder de meeste tegenslagen, kalm en rustig te blijven. Hij raakt zelden geïrriteerd of uit zijn humeur, omdat hij tamelijk zelfbewust en zelfverzekerd is onder normale stress.



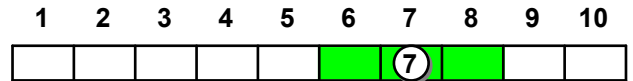
# Individuele Kenmerken

John Sample

Inkoper

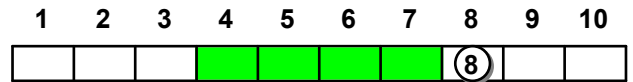
## Rusteloos / Evenwichtig

John Sample is tamelijk kalm en onverstoord. Een dergelijke Inkoper zal in alle werkgerelateerde situaties, behalve de lastigste, objectief blijven.



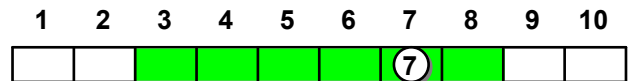
## Lichtgeraakt / Ontspannen

Hij is een ontspannen en laconieke persoon en in staat om de meeste werkgerelateerde druk goed aan te kunnen. Hij zal waarschijnlijk de meeste mensen accepteren en vertrouwen. Doorgaans kunnen zulke mensen als Dhr. Sample hun problemen relativeren, zonder zich al te veel zorgen te maken.



## Sociale Wenselijkheid

Deze score suggereert, dat Dhr. Sample een tamelijk openhartig beeld van zichzelf gepresenteerd heeft op de andere schalen.



## INTRODUCTIE VAN VALIDITEIT:

- De regels voor het identificeren van mogelijke "ongeldige" antwoordpatronen, in het onderdeel Persoonlijkheid van Prevue Assessment houden in: systematische antwoordpatronen zonder betekenis, weglatingen en overmatig gebruik van het "B" antwoord. Systematische antwoordpatronen zonder betekenis komen voor wanneer de verdeling van de antwoorden afwijkt van de norm en onbruikbaar wordt bevonden. De weglatingenregel signaleert wanneer er meer dan drie antwoorden in een schaal weggelaten zijn. Dat zou namelijk het resultaat meer naar het gemiddelde trekken dan het feitelijk is. De "B" regel werkt op het totale aantal "B" antwoorden die zijn gekozen. De kandidaat had de keuze tussen "A", "B" en "C" voor elke vraag in het onderdeel Persoonlijkheid van Prevue Assessment. De "B" keuze betekent altijd onzeker of ertussen in.

## COMMENTAAR VALIDITEIT:

- Het totaal aantal "B" antwoorden gekozen door de kandidaat tijdens het invullen van de Prevue Assessment Vragenlijst, inclusief vragen die niet beantwoord zijn, is 8.
- Het aantal "B" keuzen was acceptabel en de resultaten van het onderdeel Persoonlijkheid van dit rapport vertonen zinvolle antwoordpatronen. De data in deze Prevue Assessment kunnen daarom als nauwkeurig en betrouwbaar worden beschouwd.

## AANBEVELINGEN BESTE GEBRUIK:

- **Administratie Assessment:** Een aanbeveling voor het beste gebruik is, dat de assessment van de kandidaten beheerd wordt op een gecontroleerde manier door een supervisor om ervoor te zorgen dat:
  - De persoon die de Assessment invult ook daadwerkelijk de kandidaat is;
  - De antwoorden van de kandidaat op de vragen van de Assessment niet het gevolg zijn van enig contact met anderen of door acties die deze Assessment ongeldig maken;
  - De supervisor in staat is om onverwachte omstandigheden of problemen aan te pakken die van invloed op de kandidaat kunnen zijn en dat hij/zij, indien gewenst, een gepaste oplossing kan bieden;

Indien een Assessment zonder supervisie is afgenomen, kan de nauwkeurigheid van het rapport niet gegarandeerd worden. Als het rapport een significante rol speelt in een definitieve selectieprocedure of een andere beslissing met grote belangen, kan het verstandig zijn de kandidaat in een gecontroleerde omgeving Prevue Assessment te laten overdoen;

Voor meer informatie over het beheer en toepassen van Prevue Assessment, verwijzen we u naar "Het beheren van Prevue Assessment" in de Prevue Gebruikershandleiding die u kunt vinden op [www.prevueassessments.com](http://www.prevueassessments.com).

- **Gebruik van Assessment:** Het gebruik van Prevue Assessment in iedere human resource selectie of andere belangrijke beslissingen, mag zeker niet meer zijn dan een derde van ieder human resource planning proces. De rest van het proces, zoals de werkervaring van de kandidaat, een gesprek, een referentie check, etc, moet gebruikt worden in relatie met de resultaten van dit rapport.
- **Garantie van Gelijkheid:** Indien op de juiste manier toegepast dan zal het gebruik van Prevue Assessment ervoor zorgen dat kandidaten gelijk behandeld worden, zonder vooroordeel naar ras, huidskleur, religie, sekse of etnische afkomst. Prevue Assessment is ontwikkeld conform de wetgeving voor de mensenrechten en de vereisten van het juiste gebruik die van toepassing zijn in verschillende landen waar Prevue Assessment wordt gedistribueerd. Het voldoet ook aan de richtlijnen van de EEOC, de Americans for Disabilities Act, de standaard voor testontwikkeling en beheer gepubliceerd door de American Psychological Association, de British Psychological Society en de Association of Test Publishers.