



Selectierapport

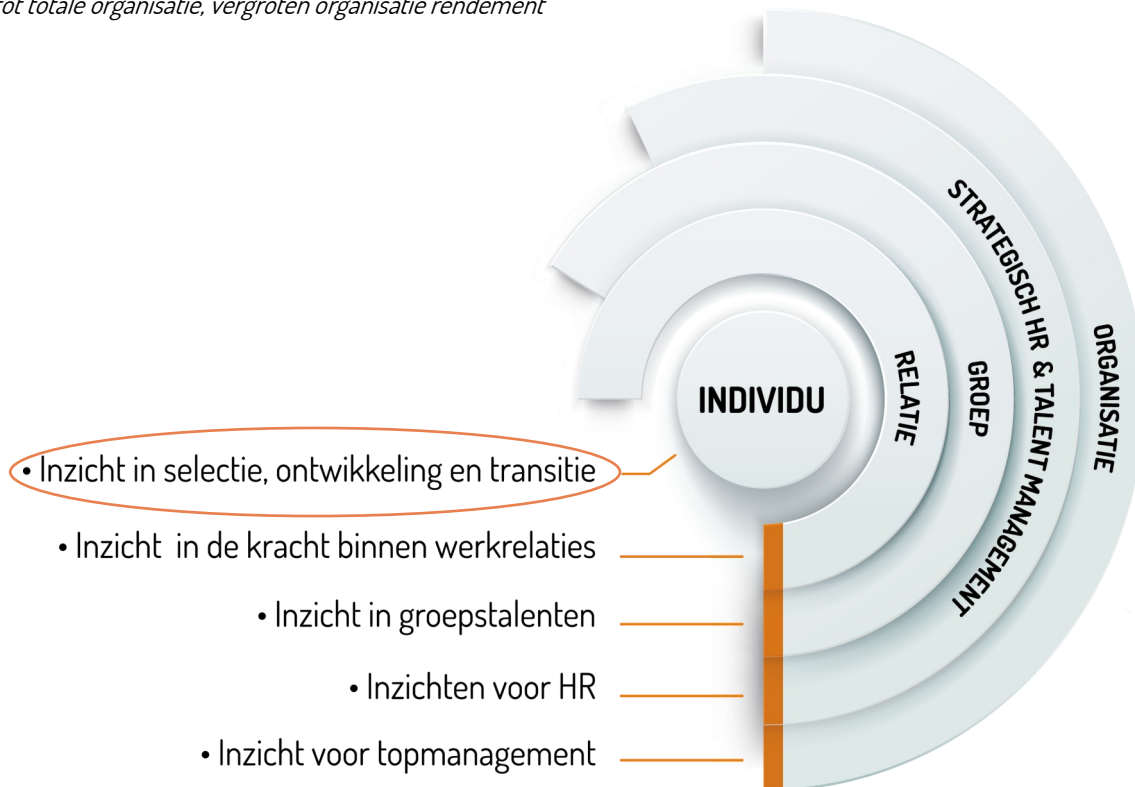
Bewuster kiezen met inzicht in veerkracht en geschikt gedrag!

Met het selectierapport krijgt u inzage in belangrijke kenmerken van de kandidaten die veelal niet zichtbaar zijn en wel belangrijk voor de match. Dat zijn vanuit de Profilizer-Methode: Veerkracht, en functie/rol gericht gewenst gedrag.

Met veerkracht bedoelen wij of de kandidaat zijn energie op een productieve manier zal aanwenden. Het is tevens een belangrijke voorspellende factor voor succes en uitval. En met gedragsinzicht ziet u in één oogopslag waar de sterke en zwakke punten liggen op basis van de functievereisten.

Profilizer® Methode

Van individu tot totale organisatie, vergroten organisatie rendement



Ondersteuning bij het maken van de juiste keuze

Een van de belangrijkste keuzes voor een organisatie is de keuze voor het aannemen van een nieuwe collega. Dit selectierapport ondersteunt om de juiste keuze te maken. Door middel van een digitale talentenmeting wordt inzicht verschaft in de veerkracht en belastbaarheid, functiegebonden competenties op basis van gedrag en de affiniteiten van de kandidaat.

Naast cv en werkervaring ontstaat juist met deze inzichten een veel rijker zicht op de mogelijkheden van de kandidaat voor de organisatie. De meeste relevante, door opdrachtgever bepaalde, competenties worden gekoppeld aan de meting en de uitkomsten.

Met het selectierapport wordt de kans op een krachtige match tussen benodigde en aanwezige talenten op een eenvoudige manier inzichtelijk en bespreekbaar gemaakt.

5. Uw leerstijlprofiel

Door aanleg en ervaring, opleiding, soort werk enzovoort, verworven men een leerwijze; de een leert door te doen, de ander door diep na te denken. Sommige mensen vallen op door hun rationele instelling, anderen starten zich gemakkelijk in situaties en midden zich er ook weer even gemakkelijk uit. In de onderstaande figuur ziet u een profiel aan van uw leerstijlen, waarin uw persoonlijke voorkeur duidelijk wordt.

- Actief:**
 - er meteen op afspullen,
 - al domde leen.
- Theoretisch:**
 - als het logisch is, dan is het goed.
 - leren door verklaringen en bewijzen te zoeken.
- Pragmatisch:**
 - het kan altijd beter, gericht op nut en bruikbaarheid.
 - leren uit de praktijk.
- Denkmatig:**
 - concluderen, begint er ge begint.
 - leren door diep op dingen in te zoomen en ze een voor een af te wegen.

Toelichting:
Mensen zijn meestal beter in de ene vaardigheid dan in de andere. Dat geldt ook voor de leerstijlen. Men kan alle fasen openvliedend doorlopen, maar de hoogste score geeft uw voorkeur leerstijl of leerstijlen aan (vaak maken mensen combinatie van twee opeenvolgende stijlen). Men kan leren zien als een cyclisch proces dat bestaat uit vier fasen (concreet ert vorm, actief uitzoeken). Men kan alle fasen openvliedend doorlopen, maar de hoogste score geeft uw voorkeur leerstijl of leerstijlen aan (vaak maken mensen combinatie van twee opeenvolgende stijlen). Men kan leren zien als een cyclisch proces dat bestaat uit vier fasen (concreet ert vorm, actief uitzoeken). Men kan alle fasen openvliedend doorlopen, maar de hoogste score geeft uw voorkeur leerstijl of leerstijlen aan (vaak maken mensen combinatie van twee opeenvolgende stijlen).

© L&D Support BV - 2005 - 2013

3. Totaaloverzicht competenties

In de detailoverzichten op de volgende pagina's vindt u informatie over hoe u scoort op meerdere gedragsindicatoren. Deze gedragsindicatoren vormen samen de voor deze functie vastgestelde competenties. Deze informatie is een leidraad die samen met andere factoren kan worden gebruikt om te bepalen in welke mate u geschikt bent voor de gevraagde functie.

Direct hieronder vindt u een samenvatting van de mate van aansluiting van de gedragsindicatoren.

13	11	4
----	----	---

samenvatting van de mate van aansluiting van de gedragsindicatoren

verafgeand aan de tabellen met de gedragsindicatoren ziet u hier eerst een overzicht van de competenties samen de relatieve geschiktheid voor deze functie wordt aangeven. Uw best scorende competentie voor de functie staat bovenaan dit overzicht. De uitgewerkte competenties op de volgende bladzijden hebben de vaststaande volgorde en kunnen dus afwijken van onderstaande opsomming.

stiel schalenim	■■■■■■■■■■
klangerichtheid	■■■■■■■■■■
creativiteit	■■■■■■■■■■
omgevingbevatting	■■■■■■■■■■
samenwerken	■■■■■■■■■■
problemanalyse	■■■■■■■■■■
plannen en organiseren	■■■■■■■■■■
oortdeelavoming	■■■■■■■■■■

© L&D Support BV - 2005 - 2013

plannen en organiseren

Op efficiënte manier problemen en doelen vaststellen en de daarbij vereiste acties daarbij tijd en middelen aanbrengen om de doelen te kunnen bereiken.

Gedragsindicator	Omschrijving	%
Breng structuur aan gericht op het resultaat	Heeft voldoende structuur en is zich rekkelijk bewust van het effect van eigen handelen	59,6
Breng structuur aan in het elen-werk en heeft vermitsaam in de voorhand op	Kan voldoende anticiperen op chaos en en daardoor flexibel op tijd inspelen	51,7
Breng structuur aan	Kan niet niet voldoende tijd uitstoppen en dingen vooraf naden	58,7

problemanalyse

Het signaleren van problemen, het zoeken van betrouwbare informatie en verbanden leggen tussen gegevens. Op creatieve wijze op zoek naar oplossingen van problemen en deze op te kunnen lossen.

Gedragsindicator	Omschrijving	%
Tot de kern van de zaak doortringen	Heeft er nog wel eens moeite mee om uit tot de kern, verake te komen	64,6
Besluit een probleem systematisch en structureel te behandelen	Heeft wel eens moeite om problemen theoretisch en structureel te behandelen	59,9
Complexe situaties onderzoeken	Is nog niet altijd goed in complexe situaties te onderzoeken	49,7

creativiteit

Orijntde en onopvallende oplossingen en voorstellen kunnen genereren. Kan situaties vanuit verschillende perspectieven bekijken en voor denkbeelden bedenken.

Gedragsindicator	Omschrijving	%
Kunt met praktische oplossingen	Is praktisch oriënteerde en leert met praktische oplossingen	68,9
Kunt met deuren en onverwachte ideeën	Leert denken voldoende toe en kan omgaan met onverwachte situaties	64,6
Kunt met oriëntatie en inspirerende ideeën	Zijn nog niet tered in 'vare denkbare, gaat niet ommege op zoek naar het ondenkbare	49,7

© L&D Support BV - 2005 - 2013

Een voorbeeld van de beschrijving in het selectierapport:

Voor de functie teammanager is leidinggeven een belangrijke competentie. Eén van de elementen heeft te maken met inspirerend leiding kunnen geven. In de rapportage ziet u dan, bij mogelijk gebrek hiervan, het volgende beschreven:

"Is niet altijd iemand die inspirerend leiding geeft."

Op deze manier wordt keuzes maken en het kunnen stellen van de juiste vragen bij aannahme makkelijker gemaakt.

De voordelen met de selectierapportage

- Snel (binnen 24 uur) , betaalbaar (significant goedkoper dan een assessment traject) en objectief beeld van uw kandidaat
- Minder fouten bij de selectie en daarmee aanzienlijke kostenbesparing
- Gerichte vragen stellen om bewustere keuzes te kunnen maken
- Altijd de mogelijkheid om de meest optimale kandidaat voor de functie te selecteren
- Concrete redenen om een kandidaat aan te nemen of af te wijzen

Voor meer informatie over ontwikkel, loopbaan, reïntegratie, relatie, groep en organisatievraagstukken, ga naar : www.Profilizer.nl
Method copyright for example: The Profilizer Method is the Copyright © 2008-2015 of L&D Support BV. All rights reserved.