



Interviewrapport

Cornée de Ruyter

Leeswijzer

Dit rapport geeft *per competentie* een systemscore, onderliggende testcores en interviewvragen.

De scores zijn gebaseerd op de resultaten van het assessment programma dat Cornée de Ruyter heeft doorlopen:

Onderdeel programma	Meting van	Afkorting
shapes (executive)	werk-gerelateerd gedrag	p
scales verbal (consumer)	verbaal redeneren	t1
scales numerical (consumer)	numeriek redeneren	t2
scales cls	inductief logisch denken	t3
scales lst	deductief logisch denken	t4
scales lt-nl	taalvaardigheid (Nederlands)	t5

Om een zinvol vergelijk te kunnen maken is het ontwikkelpotentieel van Cornée de Ruyter afgezet tegen normgroepen voor werk- en denkniveau *trainee, (young) professional of manager — eqf 7 (master)*.

In de **Legenda** worden de weergave van scores en gebruikte symbolen verduidelijkt.

De **Systemscore** geeft een overzicht van alle scores van Cornée de Ruyter op de gemeten competenties. Per gemeten competentie bevindt zich 1 bal in één van de drie vakken en de bijbehorende competentienamen staan onder de vakken. De kleur van de bal geeft aan of er beperkt potentieel (afbreukrisico; rood), noodzaak tot extra ontwikkelinspanning (oranje) of voldoende potentieel (groen) bestaat. De **consistentie** geeft aan in hoeverre een vragenlijst open en eerlijk is beantwoord. De **niveau indicator** visualiseert het gemeten algemene denkniveau en leervermogen. Daaronder staat het resultaat voor **taalvaardigheid**.

Vervolgens wordt er per pagina één **competentie** gerapporteerd waarbij kan worden doorgevraagd naar feitelijk gedrag en bereikt resultaat. Hiertoe geeft het systeem eerst een opwarmvraag en vervolgens enkele situatiegerichte vragen per competentie. Tijdens het interview kan het totaalbeeld per competentie worden gemarkeerd in een aankruisvak onderaan elke pagina.

Samenvatting en conclusie, het laatste deel van dit rapport, nodigt uit om de gecombineerde bevindingen uit het assessment programma en interview samen te vatten. De eerder gegeven beoordelingen per competentie kunnen hierin worden genoteerd om af te ronden met een evenwichtige conclusie.



Legenda

Niet iedere competentie is even ontwikkelbaar, in algemene zin. Bijvoorbeeld *presenteren* is over het algemeen eenvoudig te leren, terwijl *analyseren* moeilijk te leren is. In dit rapport is dat als volgt weergegeven:

- eenvoudig ontwikkelbaar
- ontwikkelbaar
- ▲ moeilijk ontwikkelbaar

Het resultaat wordt uitgedrukt op een vijfpuntsschaal. Direct onder de score wordt het resultaat verwoord in termen van ontwikkelpotentieel. Daaronder staan de dimensie- en testscores, op een negenpuntsschaal, die bijdragen tot de geijkte competentiescore.

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Geijkte score				●	
Het vermogen om deze competentie op het gewenste niveau invulling te geven is meer dan voldoende aanwezig.					

Testscores (1-9)

naam gemeten concept (-)*(afkorting)	score
--------------------------------------	-------

* indien (-) getoond: een hoge score op dit concept geeft een lage score op de competentie en omgekeerd.

! Dit symbool benadrukt dat juist bij deze competentie doorvragen tot aanvullende inzichten kan leiden.




Het aankruisvak dient om tijdens het interview het totaalbeeld per competentie te markeren:

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Interviewscore 'competentiernaam'				X	



Systemscore

systemscore

Samenvatting potentieel op competenties van Cornée de Ruyter		
Beperkt potentieel (1)	Extra inspanning nodig (1)	Potentieel (8)
		
- pro-actief communiceren	- klantgericht handelen	<ul style="list-style-type: none"> - analyseren - breed denken - informatie verzamelen - oplossingen leveren - professioneel kundig handelen - systeemdenken tonen - systematisch werken - tijd bewaken

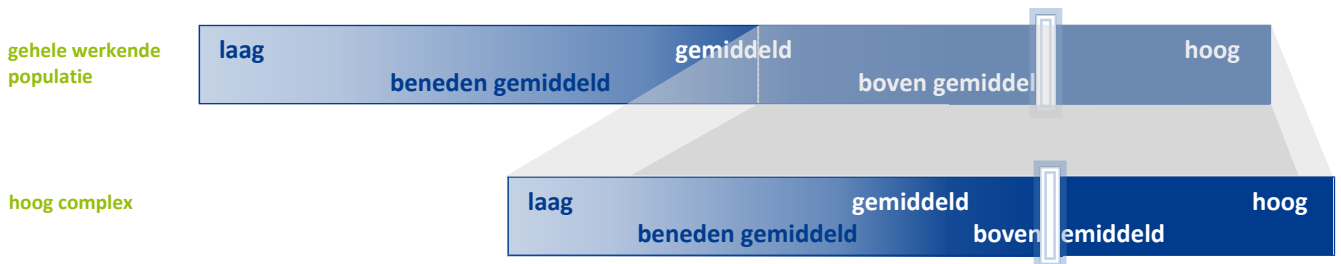
Consistentie

De vragenlijst over werk-gerelateerd gedrag (p) is zeer waarschijnlijk open en eerlijk ingevuld.



Niveau indicator

Het denkniveau en leervermogen is bepaald op basis van: verbaal redeneren (t1), numeriek redeneren (t2) en inductief logisch denken (t3).



In vergelijking met normgroepen voor niveau 'trainee, (young) professional of manager — eqf 7 (master)'.

Taalvaardigheid

	laag	gemiddeld	hoog	
resultaat			●	Van Cornée de Ruyter zal het enige inspanning vragen om het al hoge vaardigheidsniveau verder te verhogen.

Het resultaat van taalvaardigheid (Nederlands) (t5) is afgezet tegen de normgroep voor werk- en denkniveau 'trainee, (young) professional of manager — eqf 7 (master)'.



competentie

▲ analyseren

Onderscheidt hoofd- van bijzaken, maakt correct gebruik van logica en gaat daarbij grondig te werk. Trekt onderbouwde conclusies uit beschikbare informatie.

resultaat

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Geijkte score analyseren				●	
Voldoende basis voor ontwikkeling naar het gewenste niveau.					

Testscores (1-9)

analytisch (p)	9
conceptueel (p)	6
verstandig (p)	5
inductief logisch denken (t3)	9
numeriek redeneren (t2)	6
verbaal redeneren (t1)	5
deductief logisch denken (t4)	9

in gesprek komen

Hoe blijft u geïnformeerd?
Hoe onderscheidt u hoofd- en bijzaken?

interview

Schets eens een voorbeeld ...

van een situatie waarin u teveel informatie had om in de beschikbare tijd te bekijken.
van een taak of project waarbij u niet precies wist wat de bedoeling was.
van een situatie waarin uw betoog of samenvatting geprezen werd vanwege de heldere en logische opbouw.
van een oplossing die u had bedacht die toch anders uitpakte dan u had verwacht.

beoordeling

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Interviewscore analyseren					



competentie

▲ breed denken

Benadert onderwerpen vanuit voldoende invalshoeken. Kan denken buiten de gebaande paden in het kader van het zoeken naar oplossingen.

resultaat

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Geijkte score breed denken					●
Potentiële sterkte; doorgroei naar een hoger dan direct gewenst niveau is mogelijk.					

Testscores (1-9)

gericht op gedrag (p)	3
analytisch (p)	9
conceptueel (p)	6
verstandig (p)	5
vindingrijk (p)	7
veranderingsgezind (p)	6
inductief logisch denken (t3)	9
numeriek redeneren (t2)	6
verbaal redeneren (t1)	5
deductief logisch denken (t4)	9

in gesprek komen

Welke factoren bepalen de laatste tijd het succes van uw organisatie?

interview

Schets eens een voorbeeld ...

- van een situatie waarin u meerdere scenario's in beschouwing nam alvorens te handelen.
- van een moment waarop u hoorde dat men uw oplossingen creatief vond.
- van een situatie waarbij de doelstellingen overeind bleven maar de aanpak gewijzigd moest worden.
- van een situatie waarin u moest ingrijpen omdat de hoofdzaken dreigden onder te sneeuwen onder detail informatie.

beoordeling

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Interviewscore breed denken					



competentie

● informatie verzamelen

Zoekt relevante gegevens en achtergrondinformatie bij elkaar en bevraagt anderen. Trekt feiten na.

resultaat

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Geijkte score informatie verzamelen				●	
Het vermogen om deze competentie op het gewenste niveau invulling te geven is meer dan voldoende aanwezig.					

Testscores (1-9)

nauwgezet (p)	7
analytisch (p)	9
inductief logisch denken (t3)	9
numeriek redeneren (t2)	6
verbaal redeneren (t1)	5
deductief logisch denken (t4)	9

in gesprek komen

Informatie verzamelen lijkt tegenwoordig erg gemakkelijk. Hoe kijkt u daar tegenaan?

interview

Schets eens een voorbeeld ...

- van een situatie waarbij u informatie uit meerdere bronnen heeft verzameld.
- van een situatie waarbij u zoveel informatie kreeg dat u het overzicht dreigde te verliezen.
- van collega's waar u regelmatig te rade gaat.
- van een situatie waarin u beschikbare informatie op betrouwbaarheid heeft beoordeeld.

beoordeling

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Interviewscore informatie verzamelen					



competentie

● klantgericht handelen

Stelt de klant centraal en zorgt voor een vlotte en persoonlijke service aan klanten; doet alles om ervoor te zorgen dat aan de behoefte van de klant wordt voldaan.

resultaat

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Geijkte score klantgericht handelen		●			
Indicatie dat ontwikkeling van deze competentie niet vanzelf gaat.					

Testscores (1-9)

gericht op relaties (p)	2
gericht op samenwerking (p)	2
gericht op gedrag (p)	3
verstandig (p)	5

in gesprek komen



interview

Wie ziet u in uw huidige werk als uw klanten?

Schets eens een voorbeeld ...

van een situatie waarin u een klantbehoefte moest achterhalen.
van een situatie waarin u vond dat de klant te veel van u vroeg.
van een specifieke bijdrage die u leverde om het resultaat bij een klant te verbeteren.
van een situatie waarbij u de klant een andere oplossing adviseerde dan waar ze oorspronkelijk om gevraagd hadden.

beoordeling

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Interviewscore klantgericht handelen					



competentie

▲ oplossingen leveren

Komt met adequate oplossingen, ook als deze niet voor het oprapen liggen.

resultaat

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Geijkte score oplossingen leveren				●	
Voldoende basis voor ontwikkeling naar het gewenste niveau.					

Testscores (1-9)

conceptueel (p)	6
vindrijk (p)	7
optimistisch (p)	7
inductief logisch denken (t3)	9
numeriek redeneren (t2)	6
verbaal redeneren (t1)	5
deductief logisch denken (t4)	9

in gesprek komen

Waar een wil is is een weg. Een oplossing is altijd te vinden. Stoere taal of is dit ook uw ervaring?

interview

Schets eens een voorbeeld ...

van situaties waaruit blijkt dat men u weet te vinden omdat u gemakkelijk oplossingen verzint.

van situaties waarbij u de hulp van anderen nodig had om tot een oplossing te komen.

van situaties waarbij u ook na diverse mislukte pogingen de juiste aanpak wist te vinden.

beoordeling

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Interviewscore oplossingen leveren					



competentie

■ pro-actief communiceren

Wekt interesse, beïnvloedt meningen of stuurt gedrag vanuit eigen initiatief.

resultaat

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Geijkte score pro-actief communiceren	●				
Indicatie van beperkt ontwikkelvermogen; het ontwikkelen van deze competentie lijkt een flinke inspanning te vragen; mogelijk is het gewenste niveau niet haalbaar.					

Testscores (1-9)

overtuigend (p)	1
zelfverzekerd (p)	1
gericht op relaties (p)	2

in gesprek komen



interview

Spreken is zilver, zwijgen is goud. Wanneer gaat dat volgens u juist niét op?

Schets eens een voorbeeld ...

van uw aanpak bij het anderen op de hoogte houden van uw werkzaamheden.
van uw werkwijze bij het communiceren met verschillende doelgroepen.
van uw manier om erachter te komen of uw boodschap is overgekomen.

beoordeling

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Interviewscore pro-actief communiceren					



competentie

● professioneel kundig handelen

Zorgt door inzet van professionele en actuele vakmatige kennis, vaardigheden en attitude voor een optimaal resultaat. Selecteert en gebruikt de meest effectieve (technologische) hulpmiddelen.

resultaat

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Geijkte score professioneel kundig handelen				●	
Het vermogen om deze competentie op het gewenste niveau invulling te geven lijkt ruim voldoende aanwezig.					

Testscores (1-9)

resultaatgericht (p)	6
nauwgezet (p)	7

in gesprek komen



interview

Een vak valt te leren. Hoe heeft u uw vak geleerd?

Schets eens een voorbeeld ...

van een stuk vakwerk waar u zeer trots op bent omdat u het voor mekaar hebt gekregen.
van recente verbeteringen op het gebied van hulpmiddelen in uw vak.
van hoe u vanuit uw vak rekening houdt met de werkzaamheden van anderen.

beoordeling

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Interviewscore professioneel kundig handelen					



competentie

▲ **systemedenken tonen**

Ziet samenhang en beoordeelt oorzaak-gevolg relaties realistisch. Neemt dit mee bij besluitvorming.

resultaat

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Geijkte score systemedenken tonen					●
Potentiële sterkte; doorgroei naar een hoger dan direct gewenst niveau is mogelijk.					

Testscores (1-9)

planmatig (p)	4
analytisch (p)	9
conceptueel (p)	6
verstandig (p)	5
inductief logisch denken (t3)	9
deductief logisch denken (t4)	9

in gesprek komen

Bij het uitzetten der grote lijnen is het handig om de samenhang der dingen te kunnen zien. Wat waren tot nu toe uw grootste uitdagingen op dit gebied?

interview

Schets eens een voorbeeld ...

van hoe u ervoor zorgt dat u bij de uitvoer van plannen niet steeds voor verrassingen komt te staan.

van een situatie waaruit bleek dat u de gevolgen van een nieuwe aanpak goed had ingeschat.

van momenten waarop u ingreep terwijl er nog niets mis ging.

beoordeling

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Interviewscore systemedenken tonen					



competentie

■ systematisch werken

Werkt planmatig en effectief. Past de manier van werken aan indien dat 'winst' oplevert.

resultaat

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Geijkte score systematisch werken				●	
Het vermogen om deze competentie op het gewenste niveau invulling te geven is meer dan voldoende aanwezig.					

Testscores (1-9)

planmatig (p)	4
flexibel (p)	4
nauwgezet (p)	7
analytisch (p)	9
verstandig (p)	5
inductief logisch denken (t3)	9
numeriek redeneren (t2)	6
verbaal redeneren (t1)	5
deductief logisch denken (t4)	9

in gesprek komen

Wanneer werd in uw recente werkomgeving het meest een beroep gedaan op uw vermogen om systematisch te kunnen werken?

interview

Schets eens een voorbeeld ...

van uw typische aanpak om een klus voor te bereiden.
van een moment waarop u lof ontving vanwege uw weldoordachte aanpak.
van een situatie waarbij u de aanpak moest aanpassen omdat de omstandigheden daarom vroegen.

beoordeling

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Interviewscore systematisch werken					



competentie

● **tijd bewaken**

Controleert of (deel)resultaten op tijd behaald worden en schat realistisch in wat in de resterende tijd nog mogelijk is. Stelt bij.

resultaat

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Geijkte score tijd bewaken			●		
Ogenscheinlijk voldoende basis om op het gewenste niveau te kunnen gaan functioneren.					

Testscores (1-9)

leidinggevend (p)	1
resultaatgericht (p)	6
nauwgezet (p)	7

in gesprek komen



interview

Iets op tijd afkrijgen heeft ook te maken met realistisch plannen. In hoeverre heeft u hiermee te maken in uw huidige werk?

Schets eens een voorbeeld ...

waaruit blijkt dat u de doorlooptijd en hoeveelheid werk voor een project realistisch inschat.

van uw typische manier om de voortgang te bewaken.

van een situatie waarbij u heeft ingegrepen omdat de planning niet gehaald dreigde te worden.

beoordeling

	zwak	matig	passend	goed	excellent
Interviewscore tijd bewaken					




Samenvatting en conclusie

kandidaat De heer Cornée de Ruyter

	zwak	matig	passend	goed	excellent
▲ analyseren					
▲ breed denken					
● informatie verzamelen					
● klantgericht handelen					
▲ oplossingen leveren					
■ pro-actief communiceren					
● professioneel kundig handelen					
▲ systeemdenken tonen					
■ systematisch werken					
● tijd bewaken					

totaalscore	Totaal				
-------------	--------	--	--	--	--

conclusie

... 

Dit rapport is gegenereerd door Jane Torck (Torck International) vanuit HRorganizer.com op 3 september 2018. Dit rapport is automatisch gegenereerd met behulp van het systeem HRorganizer.com. Echter, de systeem-gebruiker kan wijzigingen en aanvullingen maken op de oorspronkelijk door het systeem samengestelde tekst. De eigenaar van HRorganizer.com kan geen aansprakelijkheid accepteren voor de consequenties van het gebruik van dit rapport en kan niet garanderen dat de inhoud de onveranderde output is van het systeem. Het gebruik van HRorganizer.com is alleen toegestaan aan personen, werkzaam voor een licentiehoudende organisatie.

© 2005 - 2018 www.HRorganizer.com – Alle rechten voorbehouden.

