Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

Competentie matchrapport

Introductie

De informatie in dit rapport is vertrouwelijk en mag alleen worden gebruikt door managers of recruiters die betrokken zijn bij het assessmentproces.

Het rapport beschrijft hoe Sara Sample antwoordde op de PAPI 3+ vragenlijst en voorspelt waarschijnlijke sterke en zwakke punten op het werk. Dit rapport geeft een beschrijving van hoe de respondent zichzelf ziet op het moment waarop hij of zij de vragenlijst invulde. Dit rapport heeft een 'houdbaarheidsdatum' van 12 maanden aangezien voorkeuren en gedrag waarschijnlijk veranderen in de loop van de tijd en afhankelijk zijn van de functie op het werk en persoonlijke omstandigheden.

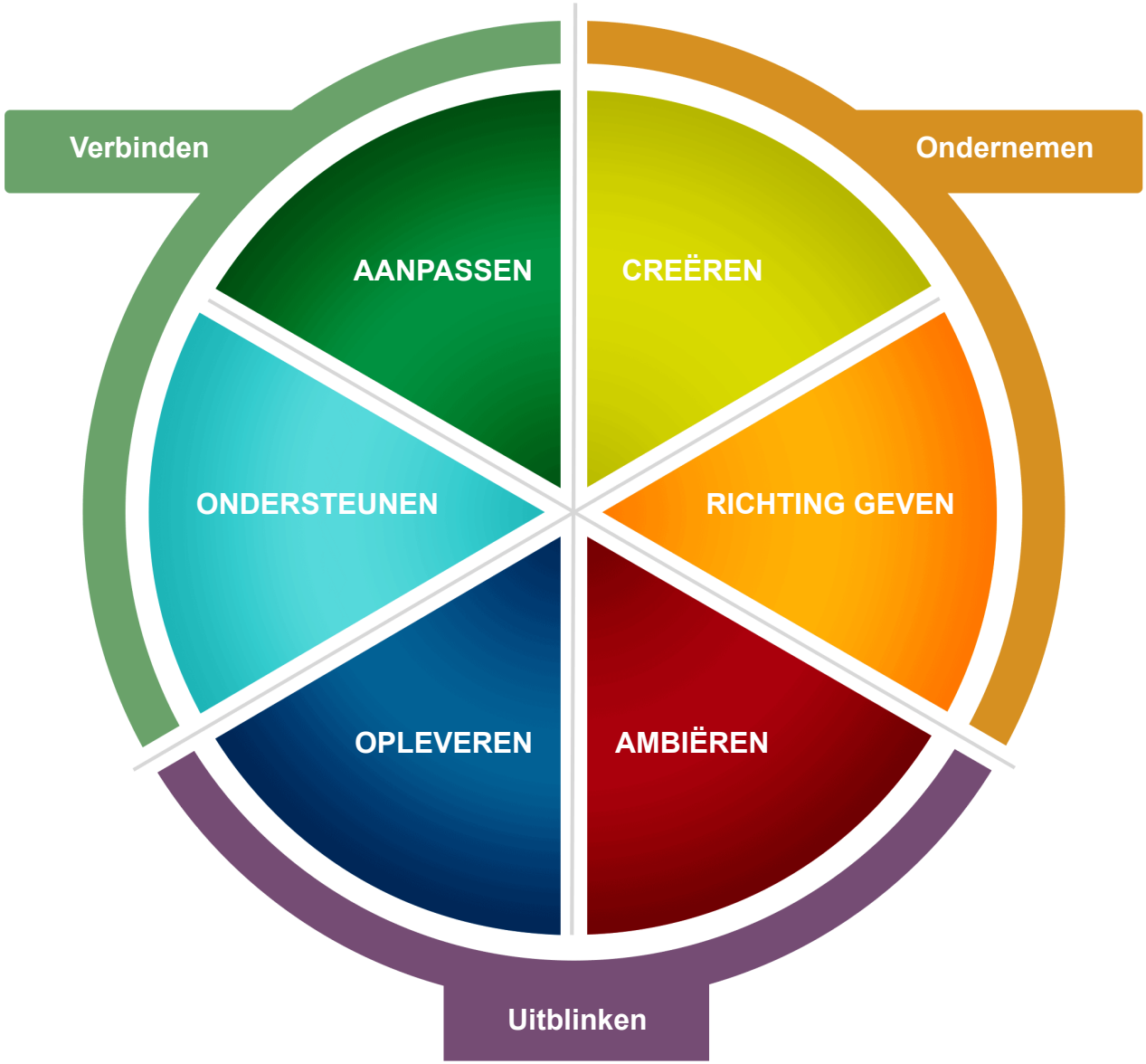
Resultaten

De antwoorden die de respondent geeft op de vragenlijst worden geïnterpreteerd door ze te vergelijken met de antwoorden van een grote groep mensen die dezelfde vragenlijst hebben ingevuld (een normgroep). De normgroep die voor dit rapport werd gebruikt is Belgium - General v1.0.

De antwoorden op de stellingen in de vragenlijst met betrekking tot de sociale wenselijkheidsschaal geven aan dat de respondent de vragenlijst waarschijnlijk op een eerlijke manier heeft ingevuld. Hierdoor zijn er geen specifieke aandachtspunten bij het interpreteren van de antwoorden. De gemiddelde score voor antwoordtendens geeft aan dat de respondent het gemiddeld eens was met de stellingen in de vragenlijst, wat vergelijkbaar is met de anderen in de normgroep. Er is een gedeeltelijke correctie voor deze passende antwoordtendens gemaakt die de relatieve verschillen tussen de schalen benadrukt.

Toelichting

Op basis van de resultaten worden verschillende rapportonderdelen opgesteld voor interpretatie, interviews en het bespreken van de uitkomsten. Het is belangrijk te weten dat deze rapportonderdelen afzonderlijk of in combinatie kunnen worden gebruikt.



Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc 2023. De inhoud van dit document is relevant op de afnamedatum en bevat geen enkele vorm van verplichting of aanbeveling door Talogy.

TALOGY

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

Competentie matchprofiel

Ondernemen

CREËREN
Innovatie en creativiteit



CREËREN
Zelflerend vermogen



CREËREN
Conceptueel denken



VORMGEVEN
Besluitvaardigheid



VORMGEVEN
Aansturen van anderen



VORMGEVEN
Anderen beinvloeden



Uitblinken

STREVEN NAAR
Vasthoudenheid



STREVEN NAAR
Resultaatgerichtheid



STREVEN NAAR
Energie



OPLEVEREN
Probleemoplossend vermogen



OPLEVEREN
Betrouwbaarheid



OPLEVEREN
Organiseren en prioriteiten stellen



Verbinden

ONDERSTEUNEN
Relaties ontwikkelen



ONDERSTEUNEN
Anderen motiveren



ONDERSTEUNEN
Samenwerken



AANPASSEN
Stress tolerantie



AANPASSEN
Conflicthantering



AANPASSEN
Flexibiliteit



Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

Gids voor beoordeling

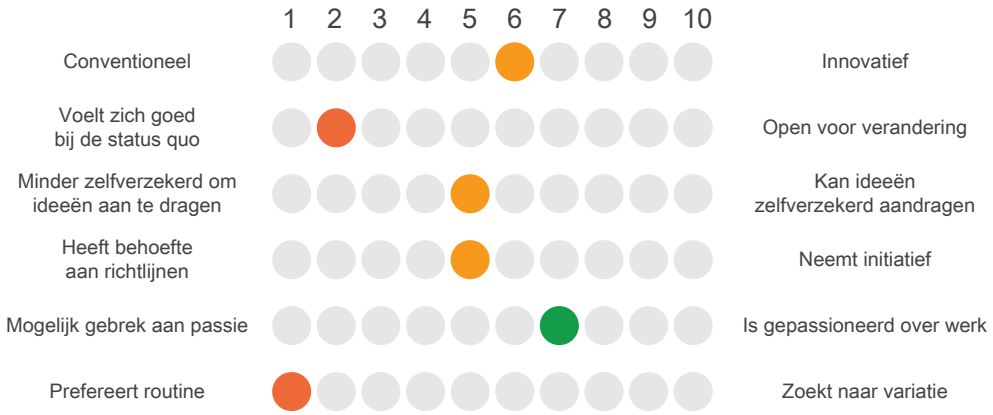
Innovatie en creativiteit

Draagt nieuwe en originele ideeën, benaderingen en oplossingen voor problemen aan. Kijkt verder dan conventionele benaderingen en gevestigde methoden.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9 10

Enigszins lager

Scoreverdeling



Interviewvragen

Beschrijf een moment waarop je hielp om een originele oplossing voor een probleem te vinden. Welk probleem was dat? Wat was de oplossing? Beschrijf de stappen die je ondernam om tot de oplossing te komen. Hoe effectief was dit om het probleem op te lossen?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	**Positieve indicatoren**
Vertrouwt erop dat anderen met ideeën komen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Komt met originele ideeën.
Heeft een beperkte kijk op problemen, kijkt niet verder dan wat voor de hand ligt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Bekijkt problemen vanuit nieuwe invalshoeken
Volgt trouw beproefde methoden zonder na te denken over andere benaderingswijzen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Bedenkt nieuwe en innovatieve manieren om situaties of taken aan te pakken
Denkt uitsluitend binnen de traditionele kaders	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Denkt buiten bestaande kaders
Verzet zich tegen wijzigingen in beproefde denkwijzen en methoden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Stelt traditionele denkwijzen op een constructieve manier ter discussie

Competentiescore interview

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

TALOGY

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

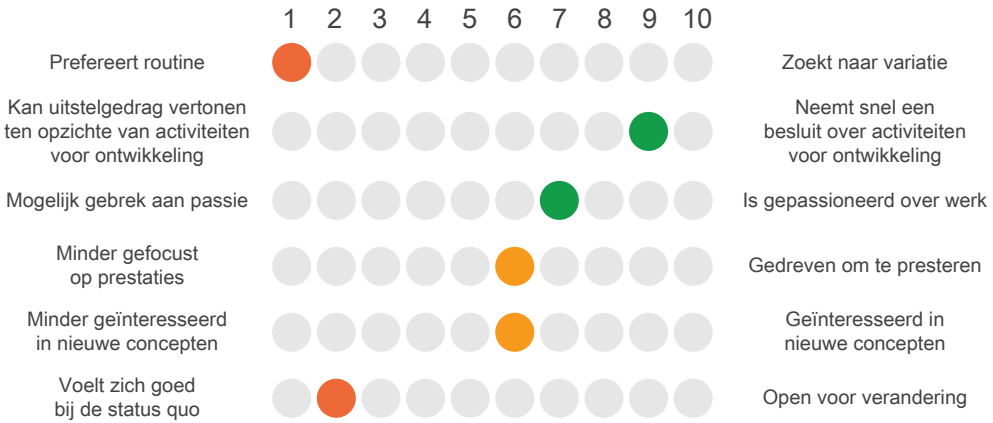
Zelflerend vermogen

Geeft actief navolging aan mogelijkheden om te leren en zichzelf te ontwikkelen. Toont bereidheid te willen leren van zowel positieve als negatieve ervaringen.

1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10

Laag

Scoreverdeling



Interviewvragen

Beschrijf een nieuwe vaardigheid op het werk die je onlangs hebt aangeleerd. Hoe kreeg je de kans om deze vaardigheid aan te leren? In welke mate heb je deze vaardigheid opgenomen in de manier waarop jij je werk benadert? Welke invloed heeft dit op je werk?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	**Positieve indicatoren**
Weigert te accepteren dat hij of zij ontwikkelingsbehoeften heeft	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Herkent eigen ontwikkelingsbehoeften en gaat na hoe deze vervuld kunnen worden
Vertrouwt erop dat andere hem of haar op ontwikkelingsmogelijkheden wijzen	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Zoekt actief naar mogelijkheden om nieuwe vaardigheden op te doen
Ontwijkt feedback over eigen prestaties	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Vraagt om feedback over eigen prestaties en neemt deze ter harte
Maakt steeds dezelfde fouten	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Leert van fouten en zorgt dat deze zich niet herhalen
Past wat geleerd is niet toe in nieuwe situaties	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Past wat geleerd is toe in nieuwe situaties

Competentiescore interview

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

TALOGY

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

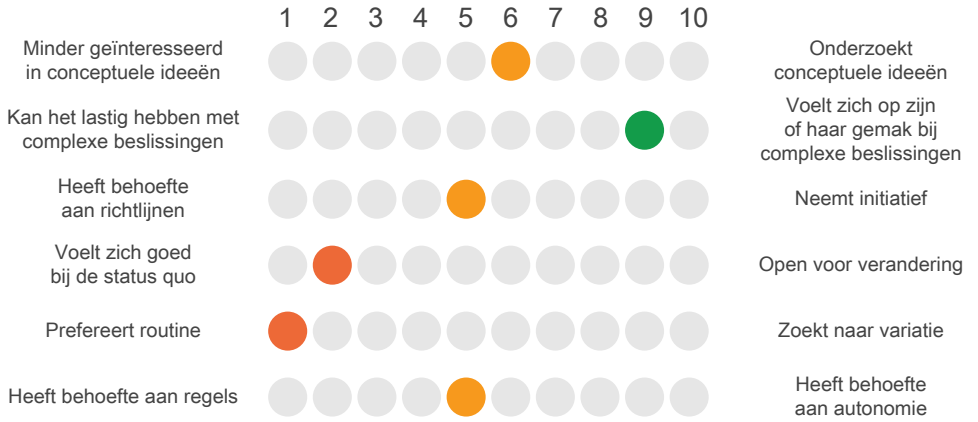
Conceptueel denken

Begrijpt de relatie tussen verschillende informatie en ziet de bredere context. Maakt gebruik van bestaande theorieën en concepten om praktische situaties te begrijpen. Creëert nieuwe concepten om complexe informatie uit te leggen.

1 2 3 4 **5** 6 7 8 9 10

Gemiddeld

Scoreverdeling



Interviewvragen

Kan je een voorbeeld geven van een situatie waarin je een conceptueel model hebt gemaakt of gebruikt om een idee of proces aan iemand anders uit te leggen? Hoe heb je dit aangepakt? Wat was de uitkomst?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	**Positieve indicatoren**
Herkent geen patronen en trends in informatie	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Herkent patronen en trends in informatie
Focust alleen op de directe context waarin de informatie wordt gepresenteerd	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Plaatst informatie in een bredere context
Ziet niet hoe concepten en theorieën kunnen worden toegepast in de praktijk	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Past concepten en theorieën toe op praktische situaties
Denkt alleen na over de praktische waarde van informatie; gebruikt geen theorie om het verband tussen gegevens uit te leggen	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Genereert theorieën en conceptuele modellen om verbanden tussen gegevens uit te leggen
Reduceert complexe informatie niet tot een helder concept	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Vereenvoudigt complexe informatie tot een enkel helder concept

Competentiescore interview

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

TALOGY

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

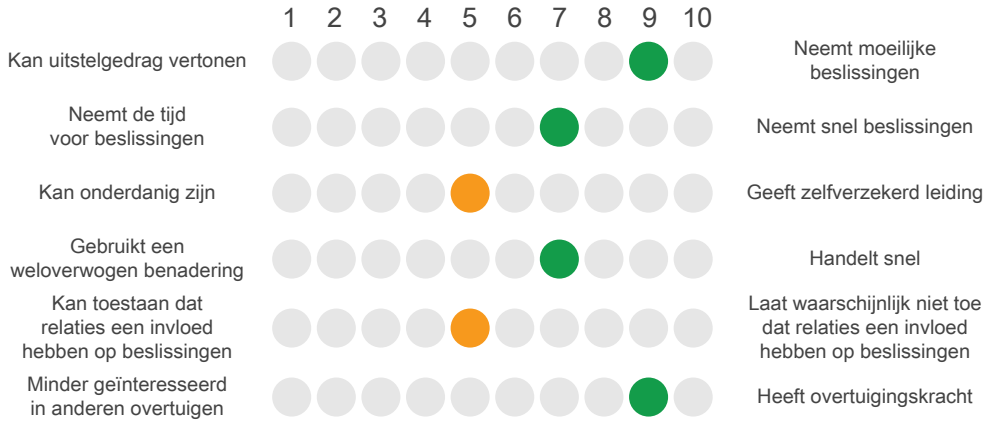
Besluitvaardigheid

Is in staat om op tijd en met de nodige overtuiging knopen door te hakken, ook wanneer er onzekerheid is of de informatie beperkt. Is bereid om impopulaire beslissingen te nemen en deze uit te voeren.

1 2 3 4 5 6 **7** 8 9 10

Enigszins hoger

Scoreverdeling



Interviewvragen

Denk terug aan een moment waarop je snel een belangrijke beslissing nam ook al had je maar beperkte informatie. Wat deed je? Wat was het eindresultaat? Wanneer je terugdenkt aan de situatie, wat had je anders kunnen doen dat het resultaat zou hebben verbeterd?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	**Positieve indicatoren**
Aarzelt bij het nemen van beslissingen	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Neemt snel en tijdig beslissingen
Heeft geen vertrouwen in zijn of haar beslissingen	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Toont zelfvertrouwen en overtuiging in zijn of haar beslissingen
Weigert noodzakelijke beslissingen te nemen wanneer informatie beperkt is	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Neemt, indien echt nodig, beslissingen op basis van beperkte of onvolledige informatie
Vermijdt beslissingen die niet leuk gevonden zullen worden of waarmee anderen het niet eens zullen zijn	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Neemt moeilijke beslissingen die impopulair zullen zijn
Komt terug op eigen beslissingen en verandert van gedachten	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Voert een besluit uit als dit eenmaal genomen is

Competentiescore interview

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

TALOGY

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

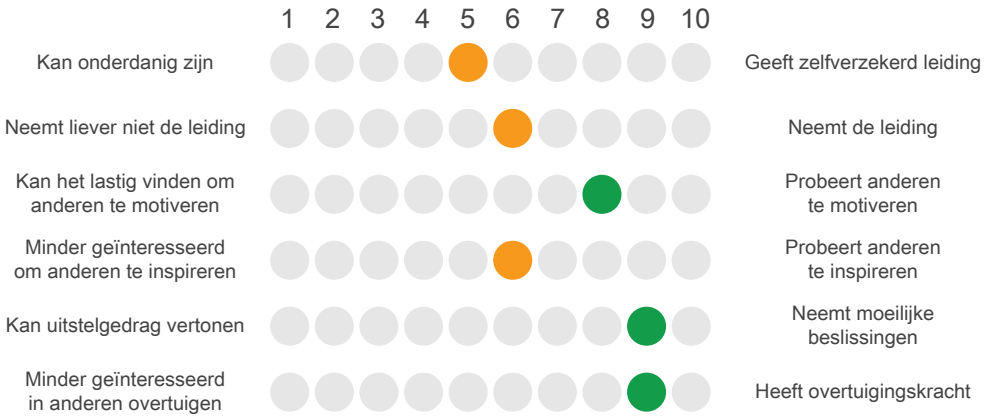
Aansturen van anderen

Voorziet anderen van heldere instructies en richtlijnen. Past leiderschapsstijl aan de situatie of het individu aan.

1 2 3 4 5 **6** 7 8 9 10

Gemiddeld

Scoreverdeling



Interviewvragen

Geef me een voorbeeld van een teamproject dat je gecoördineerd hebt. Hoe gaf je anderen instructies om projecttaken af te maken? Wat waren de resultaten?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	**Positieve indicatoren**
Geeft vage of onvolledige instructies aan teamleden	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Geeft duidelijke instructies aan teamleden en controleert of iedereen deze begrijpt
Heeft weinig controle over het verloop van teamactiviteiten	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Coördineert de activiteiten van een team
Stelt voor teamleden onrealistische of slecht gedefinieerde doelen vast	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Stelt voor teamleden heldere en meetbare doelstellingen vast
Geeft aan iedereen op dezelfde wijze instructies zonder rekening te houden met de behoeften of voorkeuren van een individu	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Past stijl van leidinggeven aan de situatie of het individu aan
Wordt zelf afgeleid door onbelangrijke zaken en leidt daarmee de aandacht van teamleden af van belangrijke doelstellingen	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Zorgt ervoor dat teamleden zich op belangrijke doelen blijven richten

Competentiescore interview

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

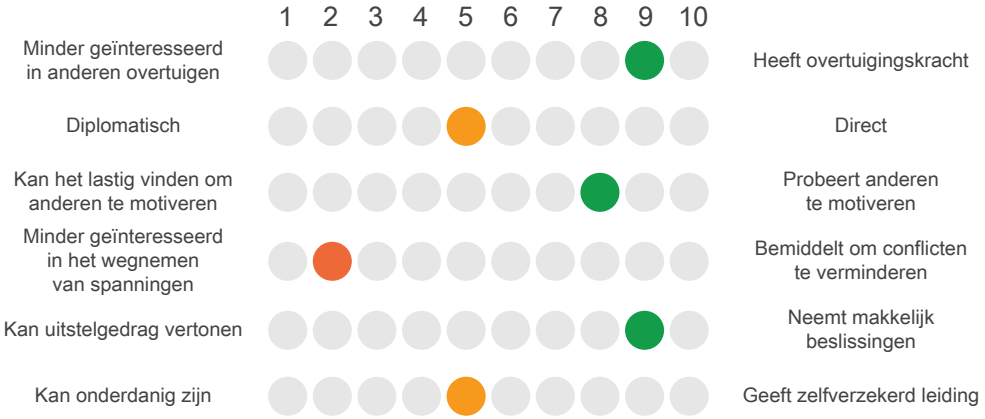
Anderen beinvloeden

Beïnvloedt de acties van anderen met het gebruik van directe en indirecte strategieën. Maakt gebruik van overredende en krachtige argumenten om anderen te overtuigen.

1 2 3 4 5 6 **7** 8 9 10

Enigszins hoger

Scoreverdeling



Interviewvragen

Beschrijf een uitdagende situatie waarin je met succes anderen kon overtuigen om jouw standpunt te aanvaarden. Welke strategieën gebruikte je? Wat was het resultaat?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Positieve indicatoren
Argumenten zijn niet steekhoudend en overtuigend	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Gebruikt steekhoudende argumenten om anderen te overtuigen
Heeft een beperkt repertoire aan strategieën om anderen te beïnvloeden	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Hanteert een scala aan strategieën om anderen te beïnvloeden
Gebruikt geen voorbeelden en toelichtingen om een standpunt duidelijk te maken	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Maakt gebruik van voorbeelden en toelichtingen om een standpunt overtuigend over te brengen
Houdt geen rekening met mogelijke bezwaren van anderen	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Anticipeert op bezwaren tegen een argument of idee en gaat hier effectief mee om
Gebruikt beïnvloedingsstrategieën die niet passend zijn voor het betreffende publiek	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Gebruikt de meest geschikte beïnvloedingsstrategieën voor een bepaald publiek

Competentiescore interview

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

TALOGY

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

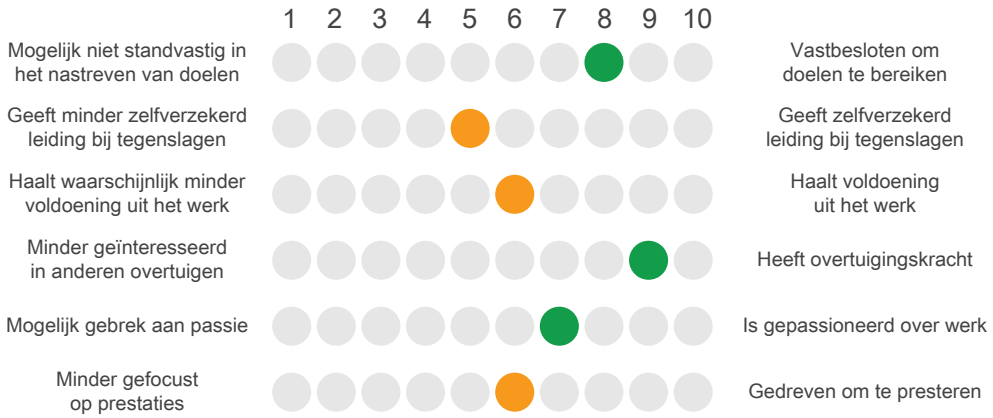
Vasthoudenheid

Toont veerkracht indien geconfronteerd met tegenslagen. Toont vasthoudendheid en blijft ernaar streven om doelen te bereiken.

1 2 3 4 5 6 7 **8** 9 10

Hoog

Scoreverdeling



Interviewvragen

Vertel me over een moment waarop je een zeer uitdagend doel nastreefde totdat het werd bereikt. Met welke obstakels werd je geconfronteerd? Hoe heb je ze overwonnen? Is er iets dat je anders zou doen, achteraf gezien?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	**Positieve indicatoren**
Neemt weinig persoonlijke verantwoordelijkheid voor het halen van doelen	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Spant zich consequent in om doelen te halen
Geeft snel op of vertrouwt op anderen om taken uit te voeren	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Is vasthoudend en volhardend bij het uitvoeren van taken
Is pessimistisch over het overwinnen van tegenslagen en obstakels	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Blijft bij tegenslagen en mislukkingen positief gestemd.
Is makkelijk ontmoedigd door tegenslagen en problemen	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Laat vastbeslotenheid en gedrevenheid zien bij het overwinnen van tegenslagen en problemen
Accepteert in relatie tot de gestelde doelen middelmatige prestaties van zichzelf	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Gaat de uitdaging van veeleisende of moeilijke situaties aan

Competentiescore interview

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

TALOGY

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

Resultaatgerichtheid

Is erop gericht om resultaten en doelen te bereiken. Streeft er constant naar om aan verwachtingen te voldoen of deze te overtreffen.

1 2 3 4 5 6 7 **8** 9 10

Hoog

Scoreverdeling

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Minder gefocust op prestaties						●					Gedreven om te presteren
Neemt de tijd voor taken							●				Werkt snel
Minder geneigd om anderen te inspireren tot actie						●					Inspireert anderen tot actie
Kan fouten over het hoofd zien									●		Merkt fouten snel op
Mogelijk gebrek aan passie							●				Is gepassioneerd over werk
Minder gedreven om te concurreren							●				Gedreven om te concurreren

Interviewvragen

Vertel me over een moment op het werk waarop je uitstekende resultaten behaalde. Wat heb je gedaan om dit te bereiken? Wat motiveerde je om extra inspanning te leveren? Wat was de impact van je werk?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	**Positieve indicatoren**
Is gemakkelijk afgeleid door irrelevante of onbelangrijke zaken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Richt zich op het eindresultaat en laat zich daarvan niet afleiden
Toont minder toewijding aan het bereiken van de juiste resultaten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Heeft een vastberaden en toegewijde aanpak voor het behalen van resultaten
Laat het voltooien van taken of projecten altijd over aan anderen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Werkt aan taken en projecten totdat deze voltooid zijn
Behaalt regelmatig de resultaten niet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Behaalt voortdurend resultaten
Behaalt het minimum aan resultaten behorende bij zijn/haar positie	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Stelt zichzelf uitdagende doelen en wil verwachtingen overtreffen

Competentiescore interview

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

TALOGY

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

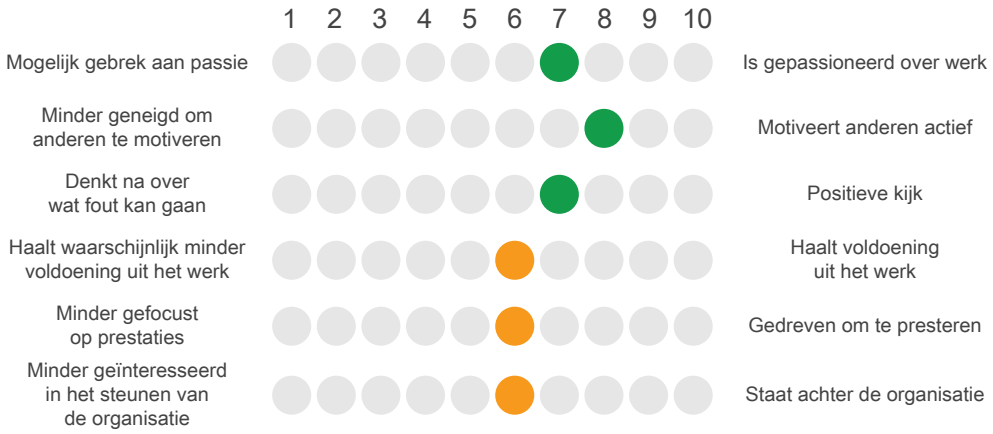
Energie

Toont een enthousiaste en betrokken aanpak, weet een hoog werktempo gedurende lange tijd vol te houden.

1 2 3 4 5 6 7 **8** 9 10

Hoog

Scoreverdeling



Interviewvragen

Beschrijf een project waarin je veel energie en inzet hebt gestoken. Waarom deed je dit? Hoe heb je dit aangepakt? Hoe succesvol was je?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	**Positieve indicatoren**
Toont weinig enthousiasme voor en betrokkenheid met het werk	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Werkt op een enthousiaste en betrokken manier
Houdt een hoog werktempo gedurende een lange periode niet vol	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Houdt gedurende langere tijd een hoog werktempo vol
Is snel moe	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Is niet snel moe
Focust energie op onbelangrijke of overbodige activiteiten	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Focust energie op belangrijkste taken of activiteiten
Vindt het moeilijk om energie te vinden voor het aangaan van nieuwe uitdagingen	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Spant en zet zich voor uitdagende situaties nog meer in.

Competentiescore interview

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

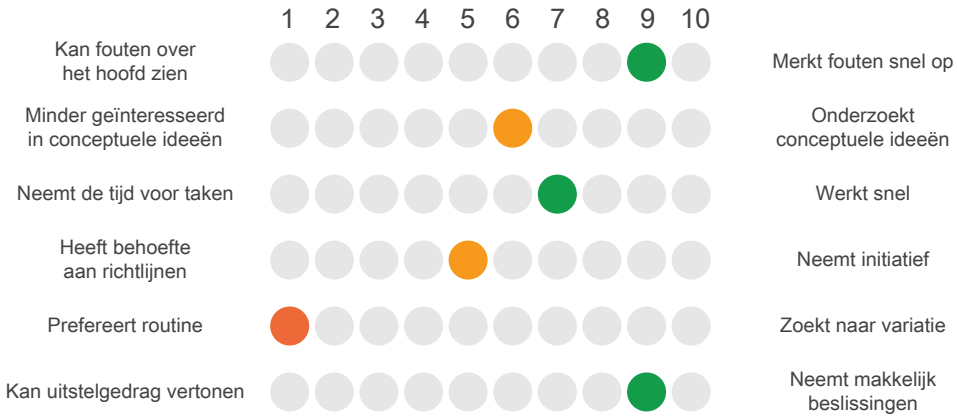
Probleemoplossend vermogen

Deelt problemen op in deelgebieden en analyseert informatie op effectieve wijze. Herkent de oorzaken van problemen en stelt realistische en praktische oplossingen voor om ze aan te pakken.

1 2 3 4 5 6 **7** 8 9 10

Enigszins hoger

Scoreverdeling



Interviewvragen

Vertel me over een moment waarop een gedetailleerde analyse van een situatie je heeft geholpen een complex probleem op te lossen. Welk probleem was dat? Hoe analyseerde je het? Welke oplossing stelde je voor? Hoe effectief was het?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	**Positieve indicatoren**
Focust op informatie die onbelangrijk of irrelevant is	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Maakt onderscheid tussen belangrijke informatie en irrelevante of minder belangrijke details
Gaat bij de analyse van informatie weinig logisch of gestructureerd te werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Analyseert informatie op een logische en systematische manier
Interpreteert de redenen voor de problemen die zich voordoen verkeerd	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Identificeert de oorzaak of oorzaken van een probleem
Komt met oplossingen die onpraktisch of inefficiënt zijn	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Stelt praktische oplossingen voor gesignaleerde problemen voor
Richt zich op een mogelijke oplossing zonder alternatieven te overwegen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Onderzoekt verschillende oplossingsmogelijkheden

Competentiescore interview

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

TALOGY

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

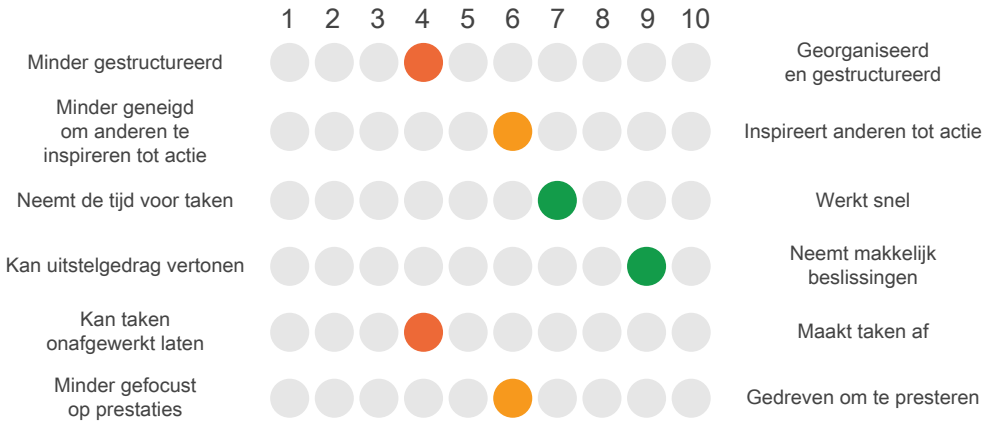
Betrouwbaarheid

Verwezenlijkt afgesproken doelstellingen en voldoet aan verwachtingen. Komt verplichtingen na en neemt verantwoordelijkheid voor persoonlijke prestaties.

1 2 3 4 5 **6** 7 8 9 10

Gemiddeld

Scoreverdeling



Interviewvragen

Beschrijf een belangrijk project of taak waar je persoonlijk verantwoordelijk voor was. Welke stappen heb je ondernomen om er zeker van te zijn dat het werd opgeleverd zoals verwacht? Wat was het resultaat?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	**Positieve indicatoren**
Faalt regelmatig in het halen van afgesproken doelstellingen	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Verwezenlijkt voortdurend afgesproken doelstellingen
Prestaties voldoen niet aan de verwachtingen van anderen	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Voldoet aan de verwachtingen van anderen
Legt onvoldoende nadruk op het nakomen van verplichtingen	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Zorgt ervoor dat aangegane verplichtingen worden nagekomen
Is niet trots op de kwaliteit van eigen geleverd werk	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Neemt persoonlijk verantwoordelijkheid voor de eigen prestaties
Geeft de schuld aan problemen, moeilijkheden of anderen wanneer doelen niet gehaald worden	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Gebruikt moeilijkheden of problemen niet als excuus voor het niet behalen van doelstellingen

Competentiescore interview

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

TALOGY

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

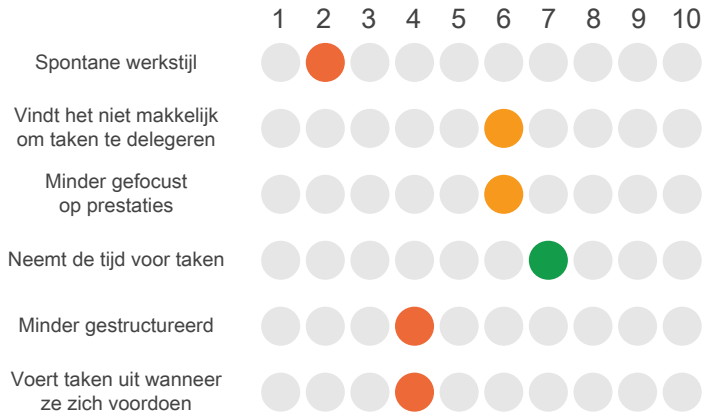
Organiseren en prioriteiten stellen

Ordent informatie en hulpmiddelen effectief. Geeft prioriteit aan taken op basis van hun noodzaak en/of belangrijkheid.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9 10

Enigszins lager

Scoreverdeling



Interviewvragen

Vertel me over een moment waarop je geconfronteerd werd met concurrerende deadlines. Hoe ging je te werk om ze tijdig te halen? Wat was het resultaat?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	**Positieve indicatoren**
Heeft er moeite mee om informatie of hulpmiddelen voor een taak of project te ordenen	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Verzamelt en organiseert informatie en hulpmiddelen die nodig zijn om projecten te voltooien
Houdt weinig rekening met de urgentie of het belang van specifieke taken	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Weet wanneer taken belangrijk en urgent zijn en vraagt om verheldering wanneer dit nodig is.
Laat een weinig georganiseerde of gestructureerde aanpak zien	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Benadert taken op een systematische manier
Ziet het relatieve belang en de urgentie van taken over het hoofd	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Geeft prioriteit aan taken en projecten op basis van hun relatieve belang en urgentie
Heeft meer tijd nodig om taken te voltooien dan nodig is	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Deelt zijn/haar tijd goed in en gaat er effectief mee om

Competentiescore interview

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

TALOGY

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

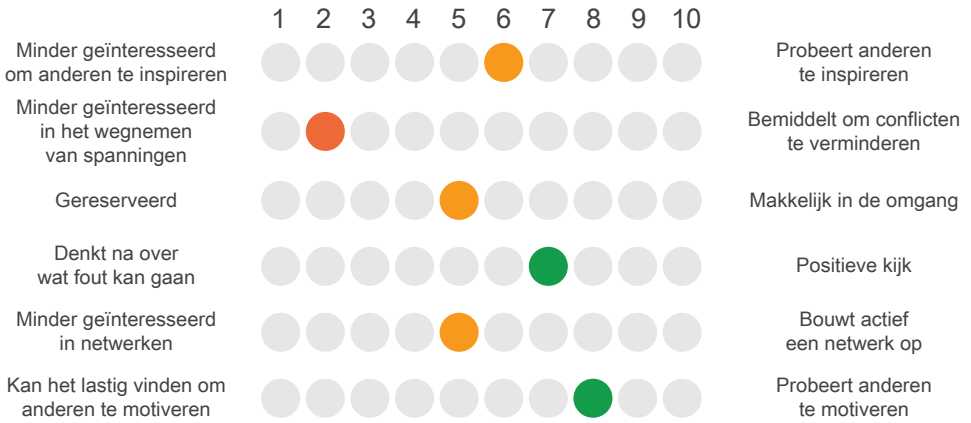
Relaties ontwikkelen

Ontwikkelt en onderhoudt makkelijk effectieve en positieve professionele relaties met anderen.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9 10

Enigszins lager

Scoreverdeling



Interviewvragen

Beschrijf een voorbeeld van een moment waarop je een nieuwe werkrelatie hebt opgebouwd. Hoe kwam deze relatie tot stand? Wat heb je geleerd uit deze ervaring? Hoe zou jij je relatie met deze persoon nu beschrijven?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	**Positieve indicatoren**
Heeft veel tijd nodig om een verstandhouding met anderen op te bouwen	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Bouwt snel een band op met anderen
Legt weinig nadruk op het ontwikkelen van relaties met anderen	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Ontwikkelt hartelijke en positieve relaties met anderen
Behandelt anderen achterdochtig; onthult geen informatie.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Deelt informatie om wederzijds voordelige relaties te bevorderen
Heeft het moeilijk om met mensen met andere ideeën en aanpak om te gaan	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Kan goed omgaan met verschillende soorten mensen
Relaties met anderen missen een goede basis van vertrouwen	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Bouwt in de loop der tijd een vertrouwensrelatie met anderen op

Competentiescore interview

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

TALOGY

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

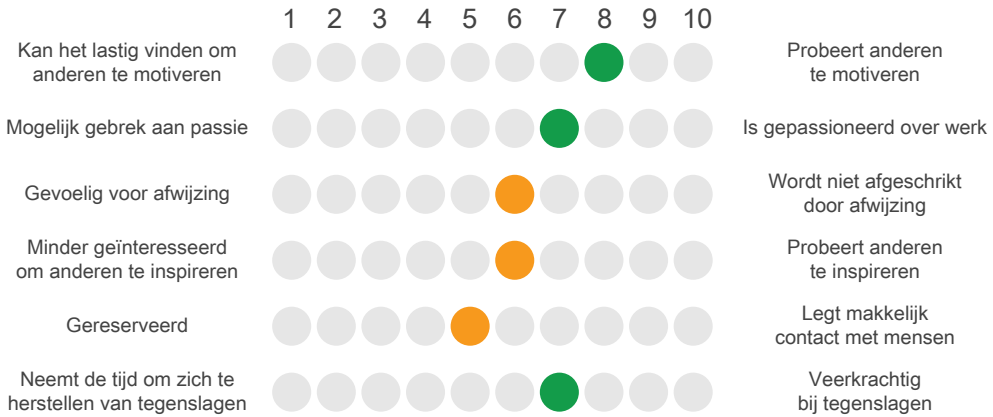
Anderen motiveren

Enthousiasmeert anderen, moedigt anderen aan om op succesvolle wijze doelstellingen te behalen.

1 2 3 4 5 6 **7** 8 9 10

Enigszins hoger

Scoreverdeling



Interviewvragen

Beschrijf een situatie waarin je anderen hebt gemotiveerd om door een bijzonder uitdagende tijd of taak heen te komen. Wat deed je? Hoe heb jij je strategie aangepast om verschillende personen te motiveren? Wat was het resultaat? Wat zou je achteraf gezien anders hebben gedaan?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	**Positieve indicatoren**
Aanpak leidt niet tot enthousiasme bij anderen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Bevordert enthousiasme bij anderen
Inspireert anderen nauwelijks om doelen te halen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Inspireert anderen om doelen te halen of te overtreffen
Focust zich op de fouten van anderen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Erkent en waardeert prestaties van anderen
Doet weinig om de instelling van het team op te krikken	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Ontwikkelt en bevordert de instelling van het team
Neemt aan dat iedereen wordt gemotiveerd door dezelfde dingen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Begrijpt wat verschillende personen motiveert

Competentiescore interview

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

TALOGY

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

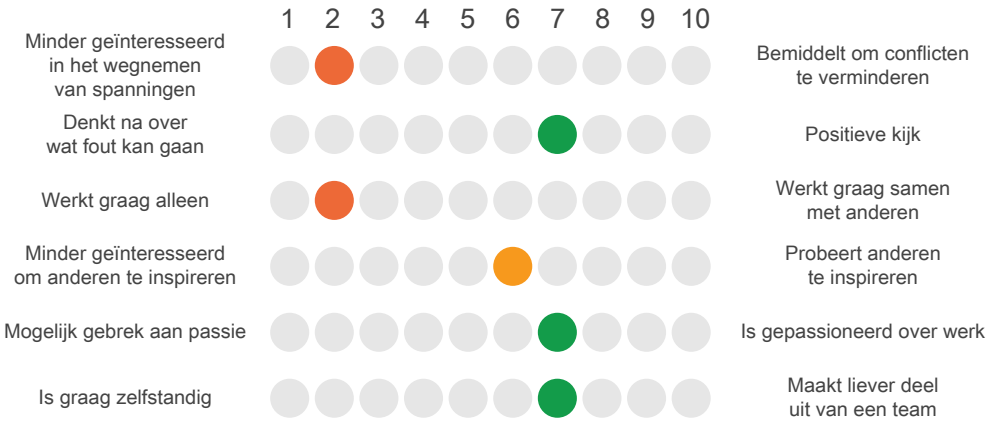
Samenwerken

Stelt zich samenwerkingsgezind op binnen het team, deelt kennis en informatie. Streeft harmonie na binnen het team en levert inspanningen ten bate van het team.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9 10

Enigszins lager

Scoreverdeling



Interviewvragen

Beschrijf een moment waarbij je werkte als onderdeel van een team. Hoe leverde je een bijdrage aan de teamprocessen? Hoe effectief was het team? Is er iets, achteraf gezien, dat je had kunnen doen om de manier waarop je met deze groep samenwerkte te verbeteren?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	**Positieve indicatoren**
Houdt informatie achter of geeft deze niet op het juiste moment door	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Deelt relevante en bruikbare informatie met teamleden
Heeft een passieve houding ten opzichte van het team en draagt alleen iets bij wanneer daarom wordt gevraagd	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Doet actief mee en draagt bij aan groepsprocessen
Stimuleert de bijdragen van andere teamleden nauwelijks en heeft er weinig waardering voor	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Stimuleert en waardeert bijdragen van andere teamleden
Neemt weinig persoonlijke verantwoordelijkheid voor het bevorderen van een positieve en prettige werksfeer.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Bevordert een positieve en prettige werksfeer
Werkt alleen samen met anderen wanneer het in zijn of haar eigen persoonlijke belang is of uit machtsoverwegingen	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Werkt op effectieve wijze samen met andere teamleden.

Competentiescore interview

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

TALOGY

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

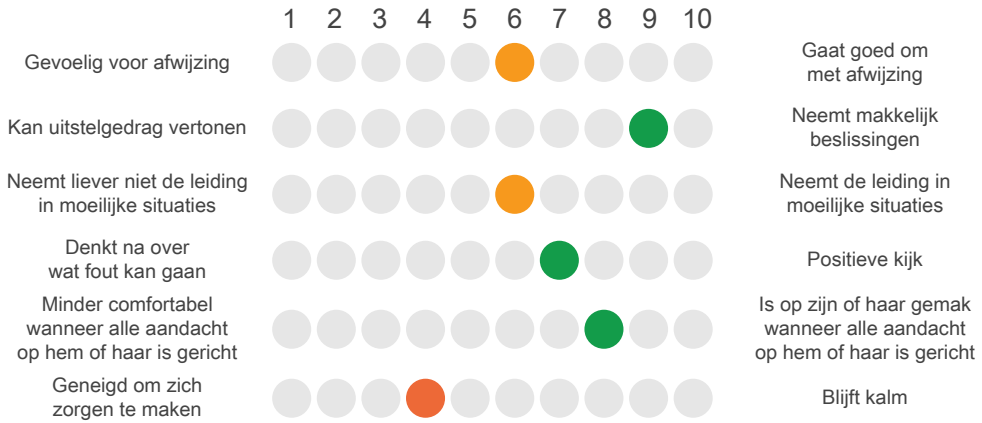
Stress tolerantie

Behoudt een kalme, gecontroleerde en positieve houding onder druk en blijft gefocust op de taak.

1 2 3 4 5 6 7 **8** 9 10

Hoog

Scoreverdeling



Interviewvragen

Beschrijf hoe je bent omgegaan met een bijzonder stressvolle situatie. Hoe reageerde je? Hoe herstelde je hiervan? Hoe had je anders kunnen omgaan met de situatie?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	**Positieve indicatoren**
Wordt angstig en nerveus bij onverwachte problemen	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Blijft kalm bij onverwachte problemen
De prestaties worden slechter bij toenemende tijdsdruk	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Blijft onder toenemende tijdsdruk effectief werken
Reageert overdreven op gebeurtenissen	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Blijft zaken in perspectief zien en reageert niet overdreven
Wordt zichtbaar nerveus en ongemakkelijk in moeilijke situaties	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Vertoont een kalme en gecontroleerde houding in moeilijke situaties
Verliest onder druk de doelstellingen uit het oog	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Blijft onder druk gericht op de hoofddoelstellingen

Competentiescore interview

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

TALOGY

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

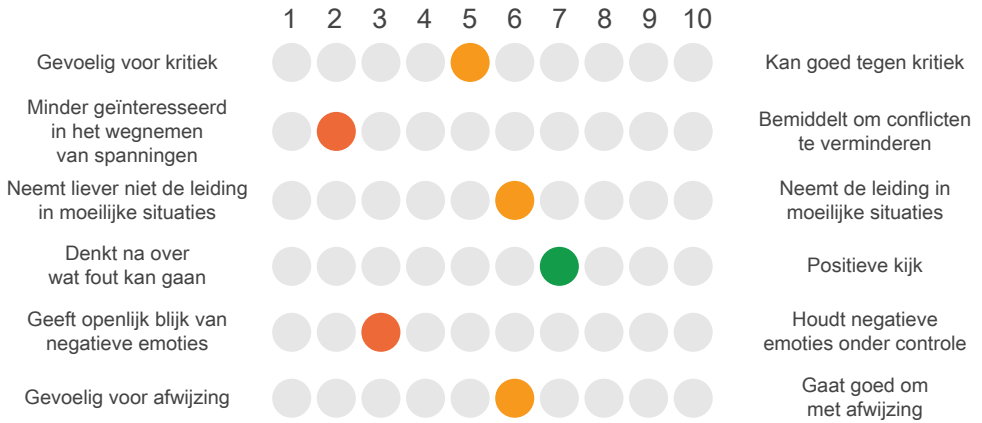
Conflicthantering

Identificeert verschillen van mening tussen anderen en gaat hier op effectieve wijze mee om. Lost conflicten op door een open discussie en een diplomatieke aanpak.

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9 10

Enigszins lager

Scoreverdeling



Interviewvragen

Geef me een recent voorbeeld van een situatie waarin twee van je collega's een sterk meningsverschil hadden over een project waar je ook aan meewerkte. Hoe reageerde je hierop? Wat was het resultaat?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Positieve indicatoren
Negeert conflictsituaties of ziet ze over het hoofd	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Signaleert conflicten en zoekt er oplossingen voor
Begrijpt de oorzaken van conflicten of onenigheid tussen individuen of groepen nauwelijks.	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Begrijpt de basis en redenen voor onenigheid tussen mensen en groepen
Laat het aan anderen over om conflictsituaties op te lossen als directe tussenkomst nodig is	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Is proactief in het helpen oplossen van conflicten tussen mensen of groepen
Is bang om conflicten openlijk ter sprake te brengen; moedigt geen open discussie aan om onenigheid op te lossen	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Maakt gebruik van open discussie en diplomatie om onenigheden op te lossen
Reageert op onenigheid wanneer deze zich voordoet zonder te anticiperen op toekomstige conflicten en de bronnen van deze conflicten aan te pakken	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Anticipeert op toekomstige conflicten en onderneemt actie om de bron van deze conflicten aan te pakken

Competentiescore interview

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.

TALOGY

Naam respondent: Sara Sample
Datum assessment: dinsdag 6 juni 2023

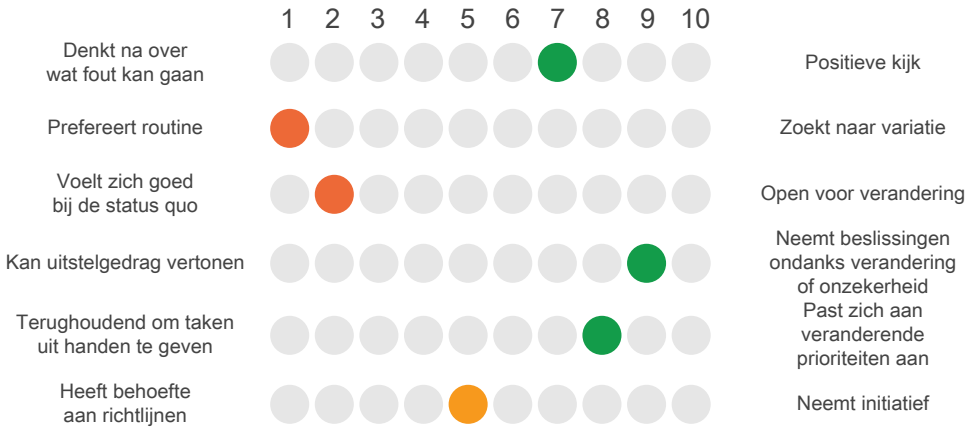
Flexibiliteit

Past zich makkelijk aan nieuwe situaties en manieren van werken aan. Staat open voor veranderingen en is bereid zich hier effectief aan aan te passen.

1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10

Laag

Scoreverdeling



Interviewvragen

Beschrijf een voorbeeld van een grote verandering die je hebt meegemaakt op het werk. Hoe voelde jij je bij deze verandering? Hoe heb jij je aangepast aan deze verandering? Hoe goed denk je dat jij je aanpaste?

Evaluatie interview

Negatieve indicatoren	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	**Positieve indicatoren**
Is terughoudend om zich aan te passen aan nieuwe situaties en verandering	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Past zich gemakkelijk aan nieuwe situaties en veranderingen op het werk aan
Negeert de noodzaak om het eigen gedrag aan de nieuwe eisen aan te passen	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Verandert eigen gedrag naargelang de vereisten van de situatie
Staat niet open voor nieuwe benaderingen en veranderingen	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Stelt zich positief op ten opzichte van verandering
Past procedures en regels met weinig flexibiliteit en op rigide wijze toe	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Is flexibel in de omgang met anderen
Blijft dezelfde aanpak hanteren ondanks veranderende omstandigheden	☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐	Past aanpak en ideeën aan op basis van nieuwe informatie of gebeurtenissen.

Competentiescore interview

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Naam interviewer:

Datum interview:

Scores tussen 5 en 6 worden beschouwd als matig, scores van 7 tot 10 als goed en scores van 1 tot 4 als minder goed.

Alle rechten voorbehouden © Talogy Inc Limited 2023.