

S. K.

Functieprofiel: Bedrijfsanalist

Gezien de resultaten van zijn assessment is S. een goede fit voor de rol van Bedrijfsanalist. Hieronder zie je dat S. grotendeels voldoet aan de belangrijkste eigenschappen voor dit functieprofiel.

Ideale eigenschappen voor het functieprofiel: Bedrijfsanalist

Intelligentie

- S. heeft een score van 1 op de cognitieve intelligentietest vergeleken met de hbo-norm, wat aangeeft dat hij wellicht moeite zal hebben met het werk- en denkniveau van de rol van Bedrijfsanalist.

Competentie-indicatoren

- ✓ Gestructureerdheid
- ✓ Nauwkeurigheid
- ✓ Assertief
- ✓ Aanpassingsvermogen
- Discipline

Drijfveren

- ✓ Invloed
- ✓ Presteren
- ✓ Zelfsturing

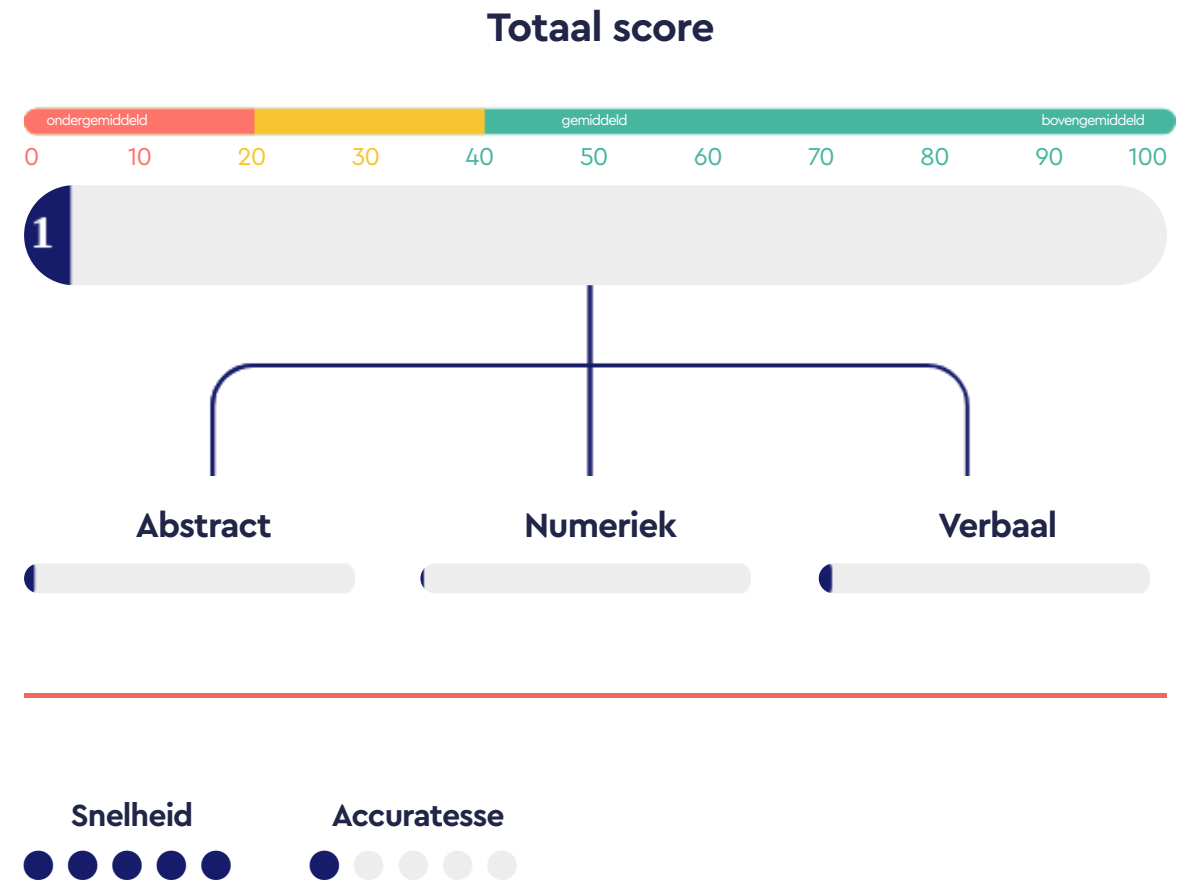
Cultuur

- ✓ Prestatiegericht
- ✓ Planning en voorzichtigheid
- ✓ Professionele groei

Intelligentie

Deze cognitieve intelligentietest vergelijkt de scores van S. enkel met mensen die een hbo-graad bezitten. In vergelijking met deze groep scoort S. ruim onder het gemiddelde op de cognitieve capaciteitentest.

De totaal score combineert de scores van verbaal redeneren, numeriek redeneren en abstract redeneren. Deze score geeft iemands overkoepelende intelligentie weer. S. scoort hiermee hoger dan 1% van de mensen met een hbo opleiding en lager dan 99% van de mensen met een hbo opleiding.



Competentie-indicatoren

S. houdt stevig vol bij obstakels in de weg om zijn doel te bereiken. Hij raakt zelden overweldigd door tegenslagen en maakt af wat hij begint. S. kan wel te lang vast houden aan een specifiek doel. S. is erg enthousiast, energiek en vrolijk ingesteld en deelt dit graag met anderen. Hij maakt graag contact met anderen en geeft zichzelf snel bloot. Het is daarom erg makkelijk S. beter te leren kennen. S. is gericht op details, heeft de neiging om grondig te zijn en zijn werk goed op fouten en mogelijke verbeteringen te controleren. Hij kan zich geregeld storen aan rommel of rommelige mensen.

S. is een net persoon die van orde houdt en geneigd is volgens een schema te werken. Hij geeft de voorkeur aan routine en regelmaat boven flexibiliteit. Ook werkt S. graag in een opgeruimde ruimte. S. kan redelijk goed zijn emoties onder controle houden en met druk om gaan. Ook heeft hij de neiging niet snel boos te worden of teleurgesteld te raken en maakt hij zich niet snel zorgen over dingen.

✓ **Gestructureerdheid**

✓ **Nauwkeurigheid**

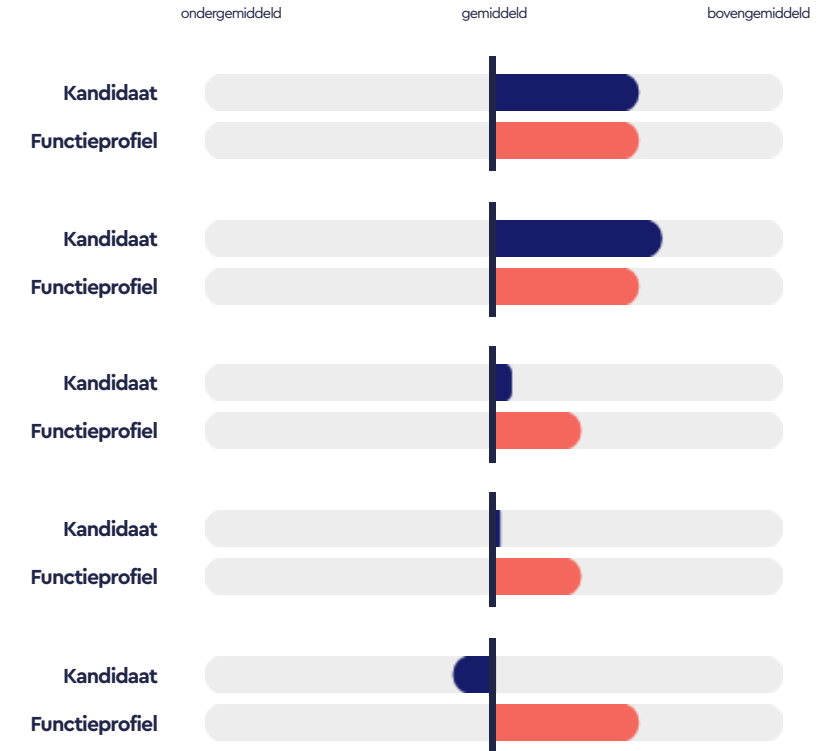
✓ **Assertief**

✓ **Aanpassingsvermogen**

– **Discipline**

Ideale competenties voor het functieprofiel Bedrijfsanalist

(en in hoeverre de kandidaat hier van nature aanleg voor heeft)



Interviewvragen

Dit zijn interviewvragen die dieper ingaan op de meest afwijkende scores van de kandidaat ten opzichte van het geselecteerde functieprofiel, of laagste scores indien er geen functieprofiel is geselecteerd.

01

Discipline: (STARR) Omschrijf een situatie waarin er veel afleiding was terwijl je bezig was met het uitvoeren van een taak. Hoe heb je dit aangepakt en wat was het resultaat?

02

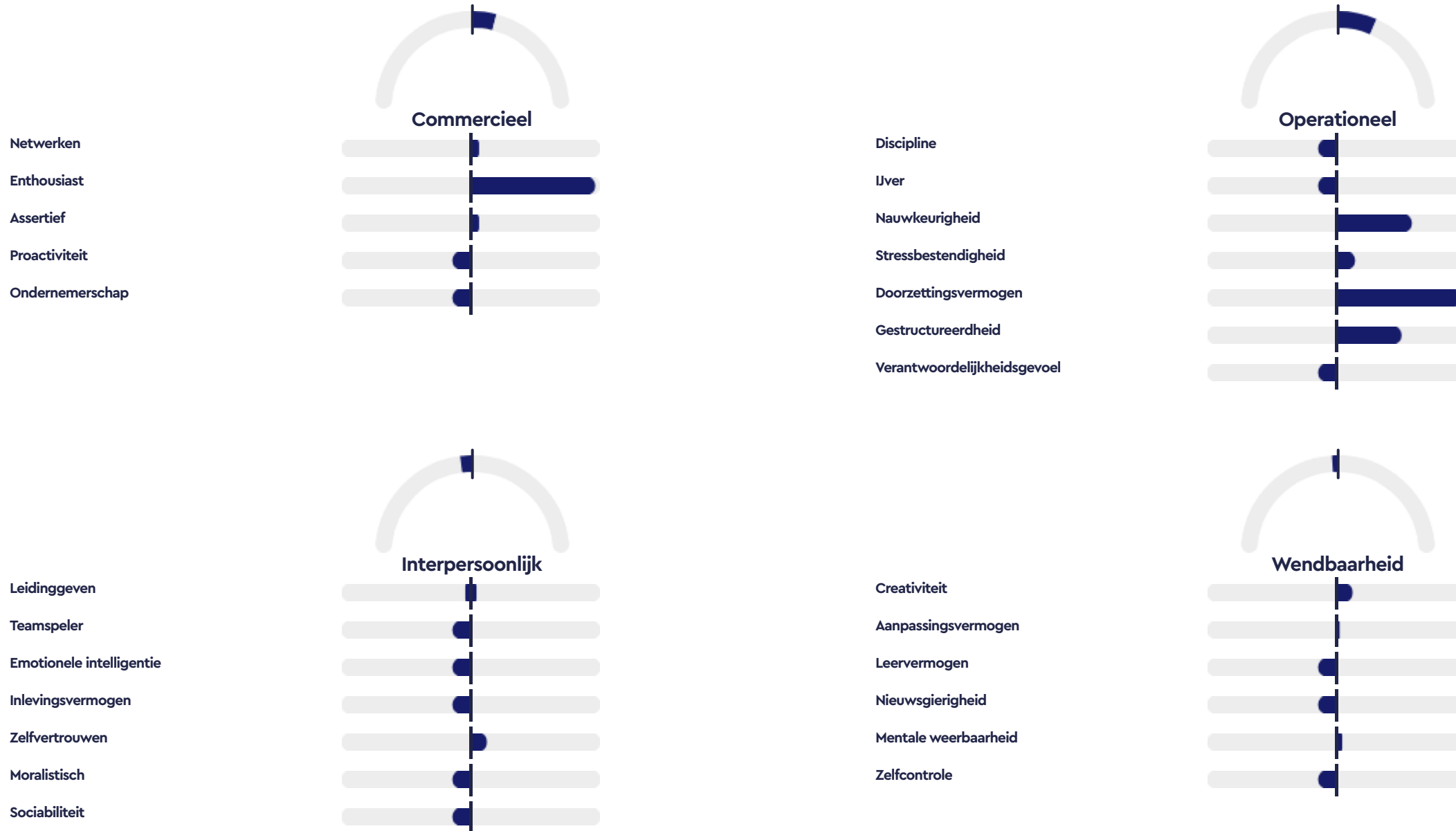
Aanpassingsvermogen: (STARR) Omschrijf een situatie waarin er onverwachts ongewenste wijzigingen in jouw werk zijn doorgevoerd. Vertel hoe je je daarbij voelde, hoe je er mee bent omgegaan en wat het resultaat was.

03

Assertief: (STARR) Omschrijf een situatie waarin je een opdracht moest uitvoeren die je niet zag zitten. Wat heb je toen gedaan en wat was het resultaat?

Alle competenties van de kandidaat

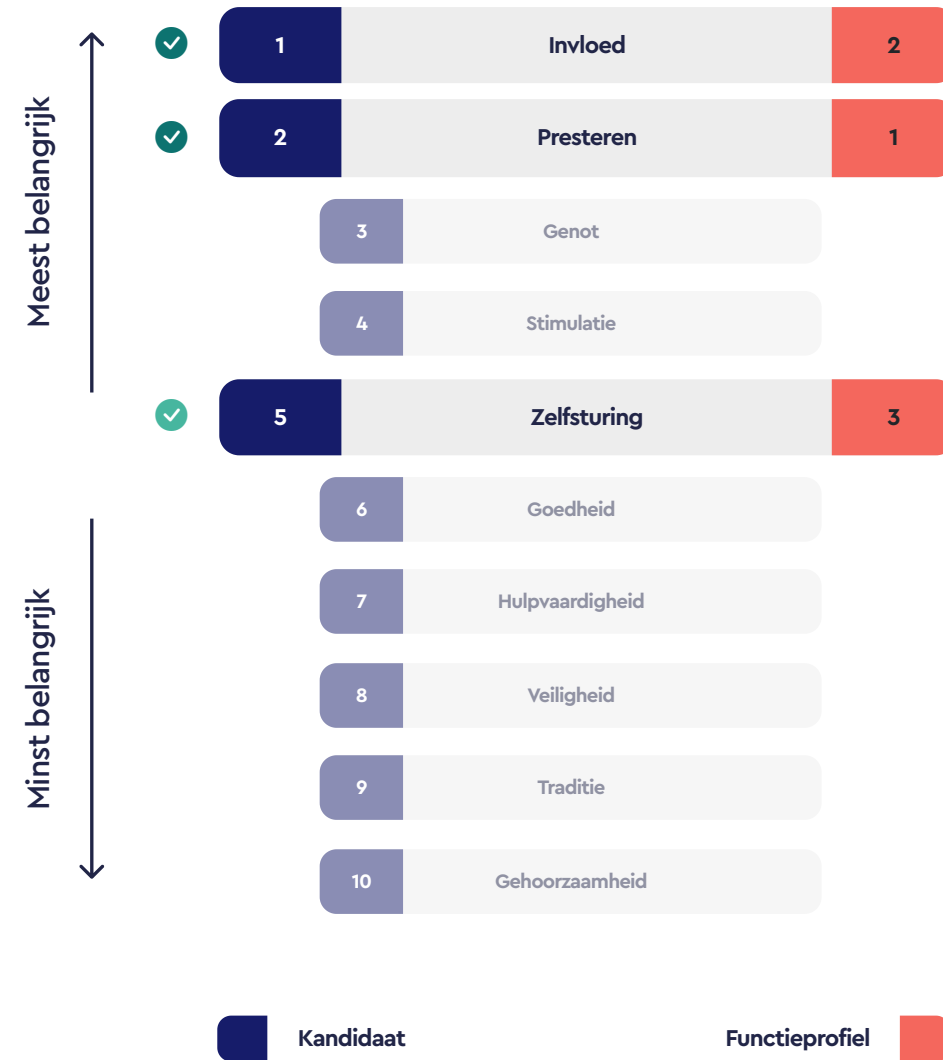
Competenties waar de kandidaat hoog op scoort, gaan de kandidaat van nature goed/gemakkelijk af. Wanneer een kandidaat laag scoort op een specifieke competentie, wil dit niet zeggen dat iemand hier per definitie heel slecht in is of hier niet in kan ontwikkelen. Het betekent echter wel dat dit voor iemand altijd meer energie en/of tijd zal kosten.



Drijfveren

Hiernaast staan de drijfveren die S. belangrijk en minder belangrijk acht. Wanneer de drijfveren van S. overeen komen met die van de organisatie is de kans groter dat S. goed zal presteren. S. zal zich dan ook fijn voelen in een omgeving waarbij invloed, presteren en genot hoog in het vaandel staan.

S. is minder thuis in een omgeving waarbij veel waarde wordt gehecht aan veiligheid, traditie en gehoorzaamheid.



Interviewvragen

Dit zijn interviewvragen die dieper ingaan op de meest afwijkende scores van de kandidaat ten opzichte van het geselecteerde functieprofiel, of laagste scores indien er geen functieprofiel is geselecteerd.

01

Zelfsturing: Hoe ga je om met vrijheid en een gebrek aan duidelijke kaders?

02

Presteren: Hoe ga je om met een omgeving die ambitieuzere doelen stelt dan jijzelf?

03

Invloed: Wat doe jij om macht en invloed te verkrijgen?

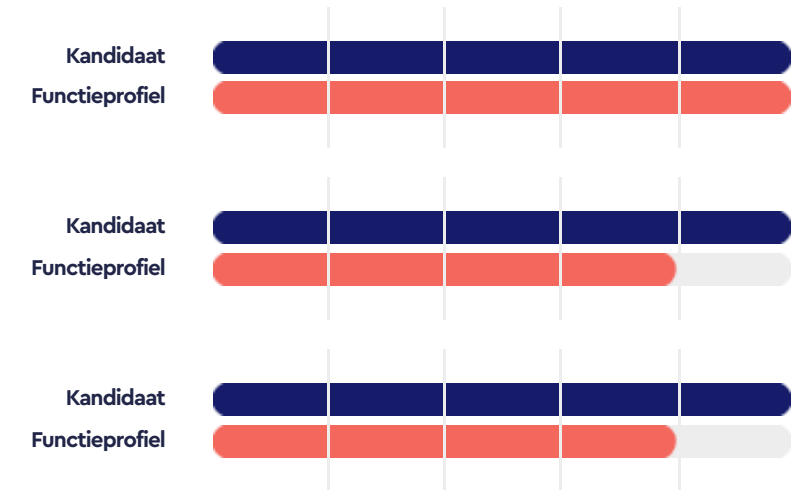
Cultuur

Voor S. is het belangrijk dat de cultuur van de organisatie gericht is op coachend leiderschap, compassie & tolerantie en continue feedback.

Het spreekt S. niet aan als binnen de cultuur sociale activiteiten, structuur & stabiliteit en verkenning & creativiteit een belangrijk onderdeel van de bedrijfscultuur vormen.

Ideale cultuur voor het functieprofiel Bedrijfsanalist

- ✓ **Prestatiegericht**
- ✓ **Planning en voorzichtigheid**
- ✓ **Professionele groei**



Interviewvragen

Dit zijn interviewvragen die dieper ingaan op de meest afwijkende scores van de kandidaat ten opzichte van het geselecteerde functieprofiel, of laagste scores indien er geen functieprofiel is geselecteerd.

01

Professionele groei: Wat heb jij nodig van de organisatie om je te ontwikkelen als professional?

02

Planning en voorzichtigheid: Hoe ga je ermee om als een organisatie minder is gericht op betrouwbare planningen en risicobeheersing dan bij jou past?

03

Prestatiegericht: Hoe ga je ermee om als de organisatie minder is gericht op prestaties en het behalen van resultaten dan jijzelf?

Alle cultuur voorkeuren van de kandidaat



Ontwikkelpunten

Coachability: ● ● ◐ ○ ○

↑ Discipline



S. heeft gezien een lagere mate van discipline meer moeite dan anderen om langdurig de focus te houden op een specifieke taak. Het is daarom belangrijk om met S. duidelijke kleine (deel)doelstellingen te stellen zodat het werk dat gedaan moet worden, behapbaar blijft lijken. Hierdoor wordt het gemakkelijker om focus te houden. Het is goed om met hem te bespreken of hij het prefereert om vaker controlemomenten in te plannen of dat dat juist verstikkend werkt voor hem.

■ Kandidaat

■ Functieprofiel