

Competentie match



Goedegebuure Consultancy
Professionals met visie!

Score per domein

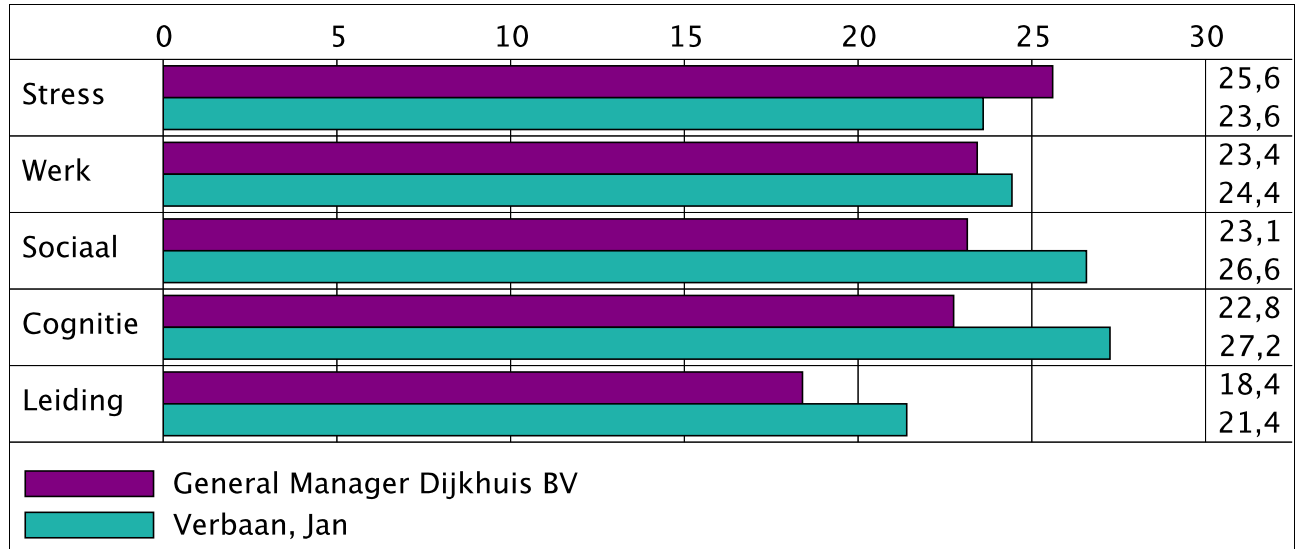
Vergelijking tussen:

Functie: General Manager Dijkhuis BV

Afnamedatum: 13-6-10 21:26:42

Kandidaat: Verbaan, Jan

Afnamedatum: 17-6-10 10:05:43



Score per schaal

Vergelijking tussen:



Functie: General Manager Dijkhuis BV

Afnamedatum: 13-6-10 21:26:42

Kandidaat: Verbaan, Jan

Afnamedatum: 17-6-10 10:05:43

	0	5	10	15	20	25	30		
Stressbestendigheid								30	28
Doorzettingsvermogen								29	23
Samenwerken								29	30
Creativiteit								27	26
Resultaatgerichtheid								27	21
Aanpassingsvermogen								26	25
Betrokkenheid								26	28
Verantwoordelijkheidsgevoel								25	24
Delegeren								24	19
Visie								24	27
Communiceren								24	28
Inlevingsvermogen								23	30
Omgevingsbewustzijn								23	28
Flexibiliteit								23	30
Initiatief								23	25
Plannen en Organiseren								22	21
Probleemanalyse								21	29
Zelfvertrouwen								21	21
Assertiviteit								21	18
Overtuigingskracht								21	26
Klantgerichtheid								21	26
Taakgericht leidinggeven								20	21
Zorgvuldigheid								20	21
Besluitvaardigheid								20	22
Leervermogen								19	27
Mensgericht leidinggeven								18	29
Onafhankelijkheid								17	21
Onderhandelen								13	17

 General Manager Dijkhuis BV
 Verbaan, Jan

Schaalscores per domein

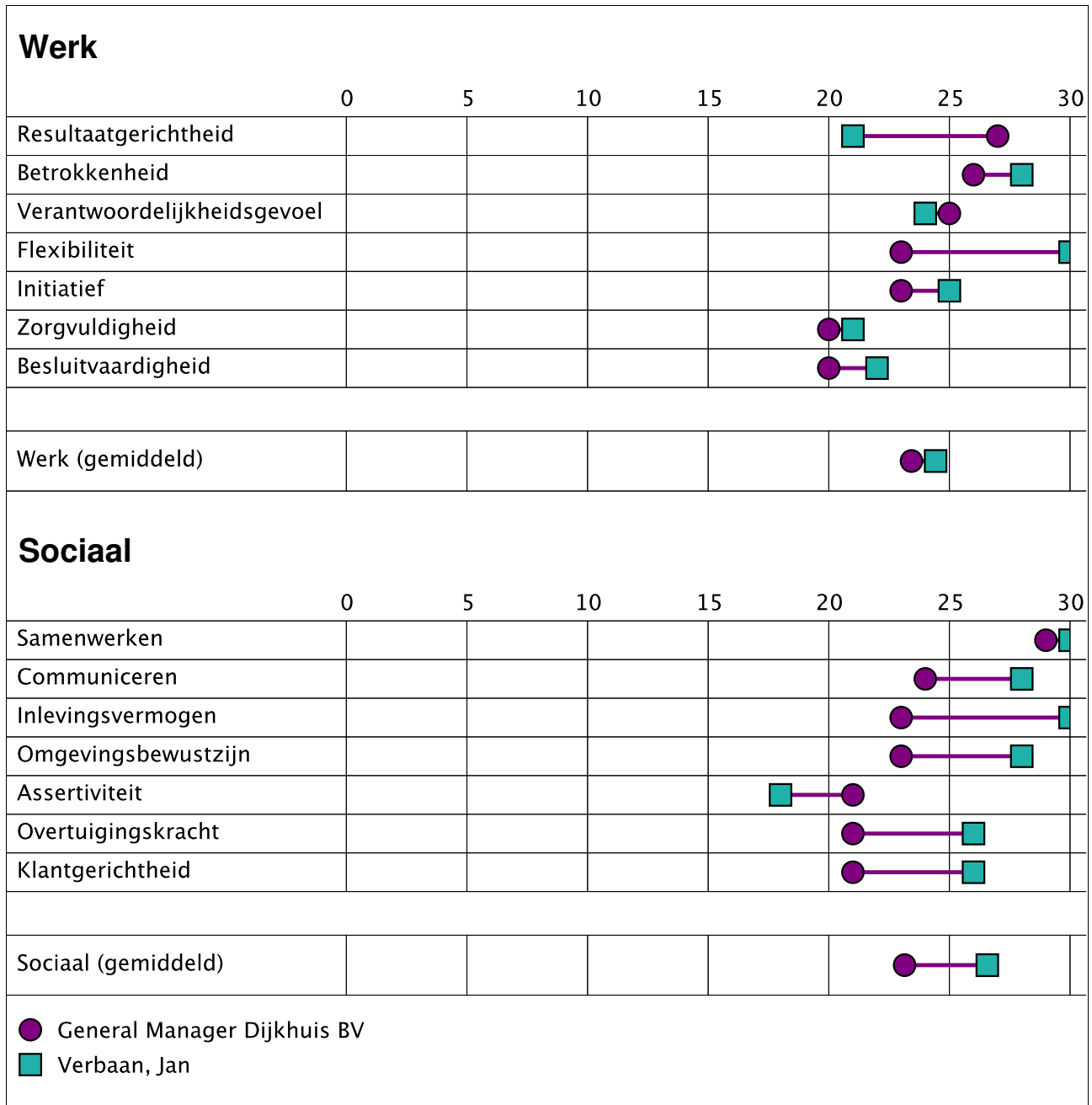
Vergelijking tussen:

Functie: General Manager Dijkhuis BV

Afnamedatum: 13-6-10 21:26:42

Kandidaat: Verbaan, Jan

Afnamedatum: 17-6-10 10:05:43



Toelichting bij de grafiek. In deze grafiek staan alle competenties van het ene profiel in een rangorde van hoogst gewaardeerd naar laagst gewaardeerd. Daarnaast zijn de score van het andere profiel aangegeven. De discrepantie tussen deze twee scores geeft aan in hoeverre er een match is tussen de eisen van de functie en de kwaliteiten van de (toekomstige) medewerker.

Schaalscores per domein (vervolg)

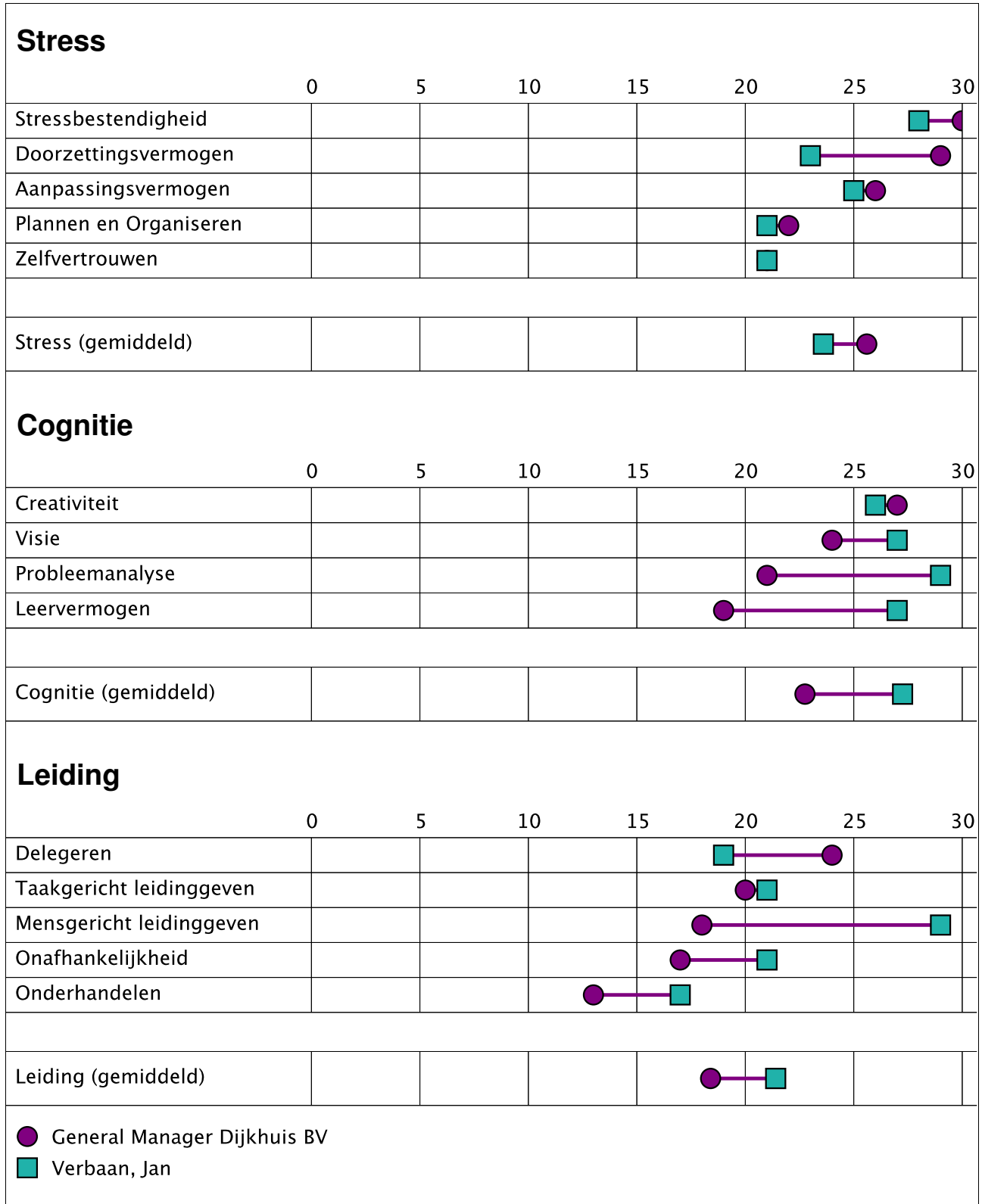
Vergelijking tussen:

Functie: General Manager Dijkhuis BV

Afnamedatum: 13-6-10 21:26:42

Kandidaat: Verbaan, Jan

Afnamedatum: 17-6-10 10:05:43



Matching

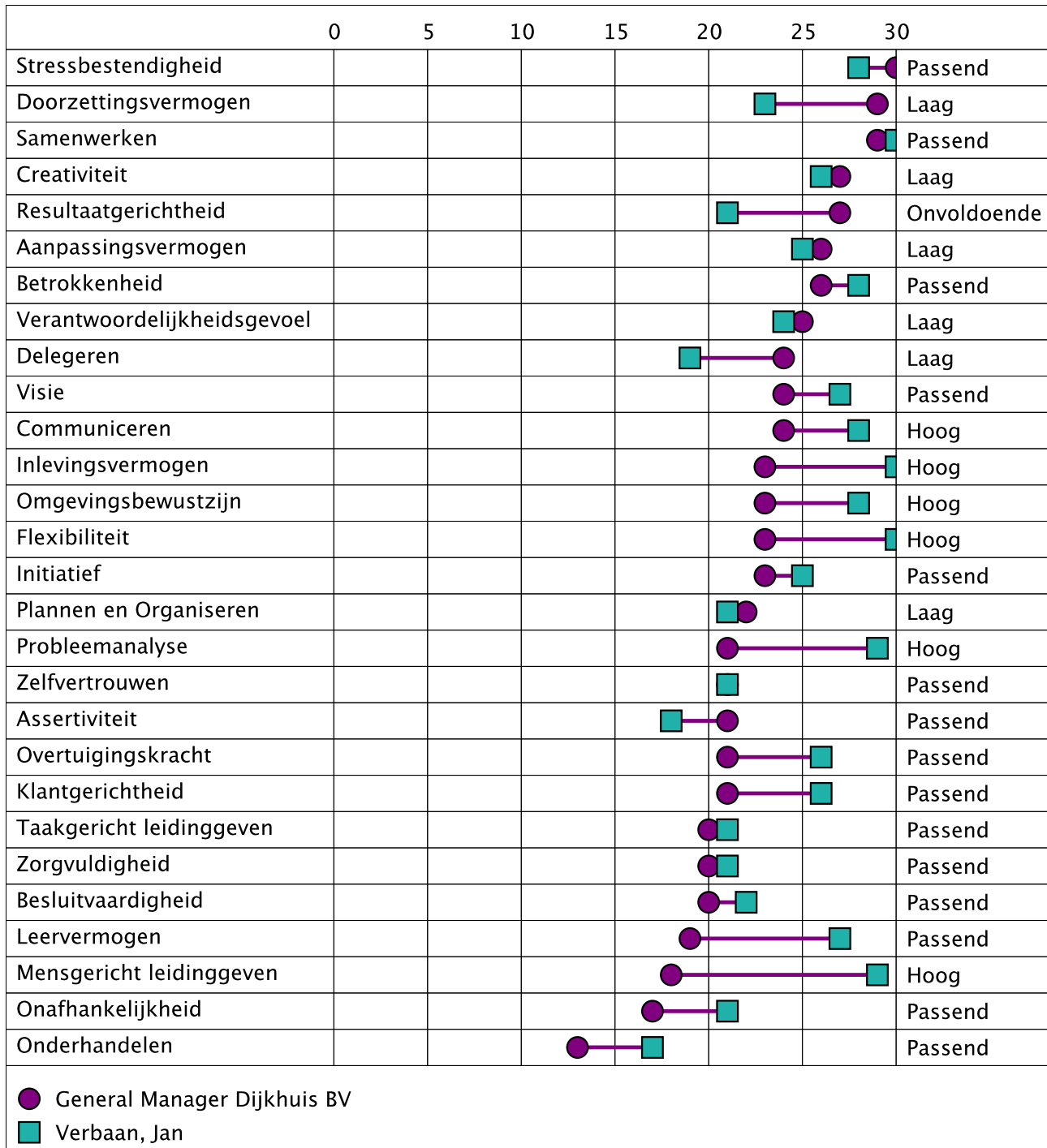
Vergelijking tussen:

Functie: General Manager Dijkhuis BV

Afnamedatum: 13-6-10 21:26:42

Kandidaat: Verbaan, Jan

Afnamedatum: 17-6-10 10:05:43



Toelichting bij de grafiek. In deze grafiek staan alle competenties van het ene profiel in een rangorde van hoogst gewaardeerd naar laagst gewaardeerd. Daarnaast zijn de score van het andere profiel aangegeven. De discrepantie tussen deze twee scores geeft aan in hoeverre er een match is tussen de eisen van de functie en de kwaliteiten van de (toekomstige) medewerker.

Toelichting per schaal



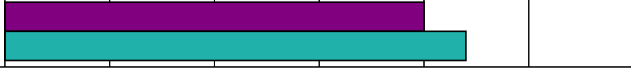
Vergelijking tussen:

Functie: General Manager Dijkhuis BV

Afnamedatum: 13-6-10 21:26:42

Kandidaat: Verbaan, Jan

Afnamedatum: 17-6-10 10:05:43

Aanpassingsvermogen (AAN)		26 25
<p>Functie: Een hoge score op aanpassingsvermogen betekent dat het voor de functie belangrijk is dat iemand blijft functioneren onder veranderende omstandigheden. Als de kandidaat hierop geen hoge score haalt dan is dit een afbreukrisico voor de functie. Een lage score betekent dat het voor de functie niet belangrijk is dat de functievervuller effectief blijft presteren onder veranderende omstandigheden. De functievervuller mag er moeite mee hebben om zich te voegen naar nieuwe situaties, mensen of taken.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score op aanpassingsvermogen betekent dat iemand gericht is op effectief blijven functioneren onder veranderende omstandigheden. Hij/ zij is bereid zich te voegen naar nieuwe situaties, taken & verantwoordelijkheden en/ of naar mensen. Een lage score betekent dat iemand het moeilijk vindt om onder veranderende omstandigheden effectief te blijven presteren. Hij/zij heeft er de nodige moeite mee om zich te voegen naar nieuwe situaties en/ of naar mensen of taken.</p>		
Assertiviteit (ASS)		21 18
<p>Functie: Een hoge score betekent dat het voor het uitoefenen van de functie belangrijk is om steeds op te komen voor de (eigen) mening, behoeften of belangen en voor de belangen van de afdeling in verschillende situaties. Een lage score betekent dat deze competentie voor de functie geen afbreukrisico in zich heeft.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat iemand er op gericht is om steeds op te komen voor de (eigen) mening, behoeften of belangen en voor de belangen van de afdeling in verschillende situaties. Een lage score betekent dat iemand er de nodige moeite mee heeft om voor zichzelf op te komen, ongeacht te situatie. Hij/ zij zal niet gemakkelijk van zich laten horen.</p>		
Besluitvaardigheid (BESL)		20 22
<p>Functie: Een hoge score betekent dat het voor de functie belangrijk is om besluitvaardig te zijn, ook bij onvolledige kennis van de gevolgen van alle alternatieven of bij conflicterende belangen. De functievervuller moet in belangrijke mate gericht zijn op de voortgang van de werkzaamheden en beslissingen durven te nemen. Een lage score betekent dat het voor het effectief uitoefenen van de functie geen afbreukrisico is als de functievervuller het moeilijk vindt om beslissingen te nemen op eigen initiatief, zonder dat alle informatie bekend is of bij conflicterende belangen.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon van zichzelf het beeld geeft dat hij/zij besluitvaardig te noemen is, ook bij onvolledige kennis van de gevolgen van alle alternatieven of bij conflicterende belangen. Hij/zij is gericht op de voortgang en zegt beslissingen te durven nemen. Een lage score betekent dat de persoon van zichzelf vindt dat hij/zij geen beslissingen durft te nemen op eigen initiatief, zonder dat alle informatie bekend is of bij conflicterende belangen.</p>		

Toelichting per schaal (vervolg)





Vergelijking tussen:

Functie: General Manager Dijkhuis BV

Afnamedatum: 13-6-10 21:26:42

Kandidaat: Verbaan, Jan

Afnamedatum: 17-6-10 10:05:43

Betrokkenheid (BETR)		26 28
<p>Functie: Een hoge score op deze competentie betekent dat het voor de functie belangrijk is dat de functievervuller zich verbonden toont met de organisatie, de taak en het eigen beroep en hiernaar handelt. Een lage score betekent dat het voor de functie een niet essentiële competentie is.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon het belangrijk vindt om zich verbonden te tonen met de organisatie, de taak en het eigen beroep en hiernaar ook handelt. Een lage score betekent dat de persoon het niet belangrijk vindt om zijn/haar betrokkenheid naar de organisatie te tonen. Dit geldt ook voor het tonen van de betrokkenheid naar de eigen taken en naar het eigen beroep.</p>		
Communiceren (COM)		24 28
<p>Functie: Een hoge score op het functieprofiel betekent dat het voor de functie essentieel is dat informatie op een heldere wijze overgebracht wordt op anderen in woord en geschrift. Een lage score betekent dat het voor de functie niet belangrijk is om informatie op een heldere wijze over te brengen.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon er op gericht is om informatie op een heldere wijze over te brengen op anderen in woord en geschrift. Een lage score betekent dat de persoon er niet op gericht is informatie helder over te brengen op anderen noch in woord, noch in geschrift.</p>		
Creativiteit (CREA)		27 26
<p>Functie: Een hoge score geeft aan dat dit een afbreukrisico is voor de betreffende functie. Het is essentieel dat de functievervuller met originele oplossingen komt voor situaties, door nieuwe werkwijzen te bedenken. Een lage score op deze competentie betekent dat dit niet essentieel is voor het uitoefenen van deze functie.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon aandacht heeft voor het bedenken van originele oplossingen. Hij/ zij is mentaal onderzoekend te noemen en wil door verbeeldingskracht nieuwe werkwijzen bedenken. Een lage score betekent dat hij/zij zichzelf niet typeert als (mentaal) creatief.</p>		
Delegeren (DEL)		24 19
<p>Functie: Een hoge score op deze competentie betekent dat het van wezenlijk belang is dat de functievervuller taken en verantwoordelijkheden aan relevante anderen kan overdragen, onder behoud van de eindverantwoordelijkheid. Een lage score op deze competentie geeft aan dat deze competentie niet speelt bij de onderhavige functie.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon gericht is op het overdragen van taken en verantwoordelijkheden aan relevante anderen, onder behoud van de eindverantwoordelijkheid. Een lage score betekent dat hij/zij niet gemakkelijk taken aan anderen overlaat en bij voorkeur zelf taken uitvoert.</p>		

Toelichting per schaal (vervolg)




Vergelijking tussen:

Functie: General Manager Dijkhuis BV

Afnamedatum: 13-6-10 21:26:42

Kandidaat: Verbaan, Jan

Afnamedatum: 17-6-10 10:05:43

Doorzettingsvermogen (DOOR)		29 23
<p>Functie: Een hoge score geeft aan dat het voor de functie belangrijk is dat de functievervuller zich gedurende langere tijd intensief met een taak bezig kan houden. Ook bij tegenslag zal hij/zij zich moeten vasthouden aan een opvatting of plan tot het beoogde doel bereikt is. Een lage score op deze competentie geeft aan dat deze competentie geen afbreukrisico vormt voor het uitoefenen van de functie.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon zich gedurende langere tijd intensief met een taak bezig wil houden en hij/zij zich ook bij tegenslag vasthoudt aan een opvatting of plan tot het beoogde doel bereikt is. Een lage score betekent dat de persoon gemakkelijk opgeeft bij tegenslag of bij intensief langdurige concentratie, zonder dat de taak is afgerond of het doel is bereikt.</p>		
Flexibiliteit (FLEX)		23 30
<p>Functie: Een hoge score geeft aan dat het belangrijk is dat de functievervuller in staat is om zich gemakkelijk aan te passen aan een veranderende omgeving, werkwijze en gedragingen van anderen. Dit is essentieel voor de betreffende functie. Een lage score op deze competentie betekent dat er bij de functievervuller geen beroep gedaan wordt op diens flexibiliteit om de taken uit te kunnen oefenen. De functie vraagt de functievervuller standvastig zijn/haar eigen taken uit te oefenen in zich niet steeds door omstandigheden uit het werkritme te laten halen.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon van zichzelf vindt dat hij/zij zich gemakkelijk kan aanpassen aan een veranderende omgeving, werkwijze en of gedragingen van anderen. Een lage score betekent dat de persoon er de voorkeur aan geeft om zijn/ haar eigen plan te trekken en zich niet gemakkelijk laat afleiden van een voorgenomen werkwijze of instelling. Hij/zij werkt graag gestructureerd en of volgens een vooraf opgesteld plan.</p>		
Initiatief (INI)		23 25
<p>Functie: Een hoge score geeft aan dat het voor de functie wezenlijk van belang is dat de functievervuller gericht is op het zien van kansen of belemmeringen en dat hij/zij hiernaar ook handelt. Als het niet gebeurt is dit een afbreukrisico voor de functie. Een lage score betekent dat deze competentie voor de functie geen afbreukrisico's in zich heeft.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon gericht is op het zien van kansen of belemmeringen en hiernaar handelt. Een lage score betekent dat de persoon de voorkeur heeft voor een afwachtende houding en niet gemakkelijk vanuit eigen beweging in actie komt. Hij/ zij speelt niet gemakkelijk in op kansen die zich voordoen.</p>		

Toelichting per schaal (vervolg)




Vergelijking tussen:

Functie: General Manager Dijkhuis BV

Afnamedatum: 13-6-10 21:26:42

Kandidaat: Verbaan, Jan

Afnamedatum: 17-6-10 10:05:43

Inlevingsvermogen (INLE)		23 30
<p>Functie: Een hoge score op deze competentie betekent dat het belangrijk is dat gevoelens en behoeften van anderen onderkent worden. De functie vervuller moet zich in belangrijke mate kunnen verplaatsen in anderen. Een lage score betekent dat dit niet relevant is voor de betreffende functie.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon gericht is op het onderkennen van gevoelens en behoeften van anderen. Hij/zij kan zich verplaatsen in anderen, luistert, weet non verbale signalen te interpreteren en is zich bewust van het effect van het eigen gedrag op anderen. Een lage score betekent dat de persoon weinig gericht is op dat wat er bij de ander speelt. Hij/ zij is niet gericht op dat wat anderen bezig houdt.</p>		
Klantgerichtheid (KLAN)		21 26
<p>Functie: Een hoge score betekent dat dit een belangrijke competentie is voor de betreffende functie. Als de functie vervuller niet in staat is om de wensen en behoeften van klanten te herkennen en hiermee geen rekening houdt in het handelen dan is dit een groot afbreukrisico voor de functie. Een lage score betekent dat deze competentie niet relevant is bij het uitoefenen van de functie en dat een hoge score op deze competentie bij de functie vervuller niet wordt verwacht.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon de wensen en behoeften van klanten herkent en hiermee rekening houdt. Een lage score betekent dat de persoon weinig gericht is op het achterhalen van de klantwensen of behoeften en hiermee ook weinig rekening houdt.</p>		
Leervermogen cognitief (LEER)		19 27
<p>Functie: Een hoge score op deze competentie betekent dat het voor de functie belangrijk is voor de functie vervuller om nieuwe situaties en problemen in zich op te nemen; de functie vereist dat nieuwe ervaringen effectief benut worden. Een lage score op deze competentie geeft aan dat dit geen wezenlijke bijdrage levert bij het uitoefenen van de functie.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon nieuwe situaties en problemen in zich opneemt en nieuwe ervaringen effectief weet te benutten. Een lage score betekent dat hij/zij moeite heeft met het opnemen van nieuwe ervaringen en de tijd nodig heeft om deze eigen te maken.</p>		

Toelichting per schaal (vervolg)




Vergelijking tussen:

Functie: General Manager Dijkhuis BV

Afnamedatum: 13-6-10 21:26:42

Kandidaat: Verbaan, Jan

Afnamedatum: 17-6-10 10:05:43

Leiderschap(sstijl)			
<p>Functie: Deze schaal geeft de stijl aan waarin de functie een sturende en richtingbepalende invloed vraagt aan de functie vervuller.</p> <p>Kandidaat: Deze schaal geeft de mate aan waarin iemand een sturende en richtingbepalende invloed uit wil oefenen, medewerkers op efficiënte wijze weet te beïnvloeden en taken en verantwoordelijkheden weet over te dragen, met als doel om anderen aan te sporen tot het bereiken van gewenste resultaten.</p>			
Taakgericht leiderschap (LEIDT)			20 21
<p>Functie: Een hoge score op deze competentie vraagt in de functie een resultaatgerichte en doelgerichte wijze van richting en sturing geven.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon gericht is op een resultaatgerichte en doelgerichte wijze van richting en sturing geven. Een lage score betekent dat hij/zij zich weinig bezig houdt met het direct aansturen op resultaten.</p>			
Mensgericht leiderschap (LEIDM)			18 29
<p>Functie: Een hoge score op deze competentie vraagt in de functie een stimulerende en begeleidende wijze van leidinggeven van de functie vervuller aan medewerkers.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon gericht is op een stimulerende wijze van leiding geven en op het begeleiding van medewerkers. Een lage score betekent dat de persoon zich weinig bezig houdt met het coachen en motiveren van medewerkers om de gewenste resultaten te bereiken.</p>			
Omgevingsbewustheid (OMG)			23 28
<p>Functie: Een hoge score op deze competentie geeft aan dat het voor de functie belangrijk is dat de functie vervuller de verhoudingen binnen de eigen omgeving (organisatie, afdeling & team) onderkent en hiernaar handelt. Een lage score betekent dat dit niet relevant is voor het uitoefenen van de functietaken.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon rekening wil houden met de verhoudingen binnen de eigen omgeving (organisatie, afdeling & team), dit onderkent en hiernaar handelt. Een hoge score betekent dat de persoon het belangrijk vindt om zich zelfstandig een mening of oordeel te vormen en hiernaar handelt, zonder zich te laten beïnvloeden door anderen. Een lage score betekent dat hij/zij zich gemakkelijk laat beïnvloeden door dat wat er in de omgeving gebeurt.</p>			

Toelichting per schaal (vervolg)




Vergelijking tussen:

Functie: General Manager Dijkhuis BV

Afnamedatum: 13-6-10 21:26:42

Kandidaat: Verbaan, Jan

Afnamedatum: 17-6-10 10:05:43

Onafhankelijkheid (ONAF)		17	21
<p>Functie: Een hoge score op deze competentie betekent dat het voor de functie essentieel is dat de functievervuller het vermogen heeft om zelfstandig een mening of oordeel te vormen of actie onderneemt, zonder zich te laten beïnvloeden door anderen. Een lage score geeft aan dat deze competentie geen wezenlijke bijdrage levert bij het uitoefenen van deze functie.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon het belangrijk vindt om zich zelfstandig een mening of oordeel te vormen en hiernaar handelt, zonder zich te laten beïnvloeden door anderen. Een lage score betekent dat hij/zij zich gemakkelijk laat beïnvloeden door dat wat er in de omgeving gebeurt.</p>			
Onderhandelen (ONDH)		13	17
<p>Functie: Een hoge score betekent dat het van essentieel belang is voor de functie dat optimale resultaten geboekt worden bij gesprekken met tegenstrijdige belangen en dat deze zo goed mogelijk in de gaten gehouden worden voor de functievervuller, door deze in te passen. Een lage score op deze competentie geeft aan dat deze competentie niet belangrijk is voor de betreffende functie.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon gericht wil zijn op het optimaal boeken van resultaten bij gesprekken met tegenstrijdige belangen. Hij / zij is alert en weet de verschillende belangen zo goed mogelijk in de gaten te houden en in te passen. Een lage score betekent dat hij/ zij weinig gericht is op het boeken van de beste resultaten bij tegenstrijdige belangen.</p>			
Overtuigingskracht (OVER)		21	26
<p>Functie: Een hoge score betekent dat het voor de functie belangrijk is dat de functievervuller in staat is om anderen te overtuigen van zijn/haar eigen visie, ideeën en opvattingen door gebruik te maken van de juiste argumenten en methode. Een lage score geeft aan dat dit geen kerncompetentie van de functie is.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon sterk gericht is op het overtuigen van anderen voor de eigen visie, ideeën en opvattingen door gebruik te maken van argumenten. Een lage score betekent dat hij/zij niet gericht is op het overtuigen van anderen voor zijn/haar visie, ideeën en/of opvattingen.</p>			

Toelichting per schaal (vervolg)




Vergelijking tussen:

Functie: General Manager Dijkhuis BV

Afnamedatum: 13-6-10 21:26:42

Kandidaat: Verbaan, Jan

Afnamedatum: 17-6-10 10:05:43

Plannen en organiseren (PLOR)		22 21
<p>Functie: Een hoge score op deze competentie geeft aan dat het belangrijk is voor de functie dat de functievervuller op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepaalt en benodigde tijd, acties, middelen en mensen aangeeft en deze doelmatig organiseert. Dit is een van de afbreukrisico's van deze functie. Een lage score betekent dat deze competentie geen wezenlijke bijdrage levert aan de functie.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon het belangrijk vindt om op effectieve wijze doelen en prioriteiten te bepalen en de benodigde tijd, acties, middelen en mensen inzet of betreft om zo doelmatig mogelijk de werkzaamheden te organiseren. Een lage score betekent dat de persoon zich niet actief bezighoudt met het plannen van de eigen werkzaamheden om zo effectief mogelijk bezig te zijn.</p>		
Probleemanalyse (PROB)		21 29
<p>Functie: Een hoge score geeft aan dat het essentieel is dat de functievervuller voor deze functie tot een heldere probleemanalyse komt door het achterhalen en onderzoeken van belangrijke gegevens en door het leggen van verbanden. Een lage score op deze competentie geeft aan dat het hier niet gaat om een afbreukrisico van deze functie.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon het belangrijk vindt om relevante gegevens te achterhalen en zich onderzoekend op te stellen en een zo volledig mogelijke analyse te kunnen maken. Een lage score betekent dat hij/zij het niet belangrijk vindt om een zo volledig mogelijke analyse te kunnen maken door relevante informatie te verzamelen.</p>		
Resultaatgerichtheid (RES)		27 21
<p>Functie: Een hoge score op deze competentie geeft aan dat het belangrijk is dat de functievervuller steeds gericht blijft op het te bereiken doel, ondanks problemen, tegenslagen, tegenwerkingen of afleidingen en dat hij/zij de bereidheid toont om in te grijpen bij tegenvallende resultaten. Een lage score geeft aan dat dit niet wezenlijk is voor deze functie.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon het belangrijk vindt om gericht te zijn op het bereiken van het gestelde doel, ondanks problemen, tegenslagen, tegenwerkingen of afleidingen. Hij/zij toont de bereidheid om in te grijpen bij tegenvallende resultaten. Een lage score betekent dat hij/zij niet steeds het eindresultaat voor ogen heeft en het risico loopt om zich hiervan gemakkelijk te laten afleiden. Hij/ zij loopt het risico snel op te geven als resultaten niet direct zichtbaar zijn, of als tegenslagen op het pad komen.</p>		

Toelichting per schaal (vervolg)


Vergelijking tussen:

Functie: General Manager Dijkhuis BV

Afnamedatum: 13-6-10 21:26:42

Kandidaat: Verbaan, Jan

Afnamedatum: 17-6-10 10:05:43

Samenwerken (SAM)		29 30
<p>Functie: Een hoge score op deze competentie geeft aan dat het belangrijk is dat in de functie een actieve bijdrage geleverd wordt aan het gezamenlijk resultaat door afstemming tussen de eigen belangen en de belangen van de groep/de ander. Een lage score heeft aan dat het niet als belangrijk wordt ervaren om een actieve bijdrage te leveren aan het gezamenlijke resultaat en de onderlinge afstemming.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon een actieve bijdrage wil leveren aan het samenwerken met anderen en aan het gezamenlijke resultaat. Een lage score betekent dat hij/zij weinig belang hecht in een hechte samenwerking met anderen. Hij/zij is waarschijnlijk in staat om zich voor langere tijd met een intensieve taak bezig te houden, zonder het samenwerken met anderen te gaan missen.</p>		
Stressbestendigheid (STRS)		30 28
<p>Functie: Een hoge score op deze competentie geeft aan dat het voor de functie belangrijk is dat de functievervuller effectief kan blijven presteren onder tijdsdruk, druk van meerdere of moeilijke taken, sociale druk of bij tegenslag, teleurstelling, tegenspel of crisis. Een lage score op deze competentie geeft aan dat deze niet wezenlijk bijdraagt aan het slagen van de functie.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon er op gericht is om effectief te blijven presteren onder tijdsdruk, druk van meerdere of moeilijke taken, sociale druk of bij tegenslag, teleurstelling, tegenspel of crisis. Hij/zij zoekt de drukte waarschijnlijk op. Een lage score betekent dat hij/zij graag weet waar hij/zij aan toe is en het risico loopt om situaties gemakkelijk uit het verband te trekken. Het risico bestaat dat gevoelens van stress snel de overhand krijgen.</p>		
Verantwoordelijkheidsgevoel (VERW)		25 24
<p>Functie: Een hoge score op deze competentie geeft aan dat de functievervuller taken steeds naar best vermogen wil uitvoeren en rekening houdt met anderen en dat deze genomen beslissingen nakomt. Een lage score geeft aan dat deze competentie voor deze functie niet van belang is.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon sterk gericht is op het uitvoeren van de gestelde taken naar best vermogen, waarbij hij/zij rekening houdt met anderen en de genomen beslissingen nakomt. Een lage score betekent dat hij/zij het niet belangrijk vindt om openlijk uit te dragen dat hij/zij de verantwoordelijkheid neemt voor zijn/haar eigen werkzaamheden.</p>		

Toelichting per schaal (vervolg)


Vergelijking tussen:

Functie: General Manager Dijkhuis BV

Afnamedatum: 13-6-10 21:26:42

Kandidaat: Verbaan, Jan

Afnamedatum: 17-6-10 10:05:43

Visie (VISI)		24	27
<p>Functie: Een hoge score op dit aspect geeft aan dat het van enorm belang is voor de functie dan de functievervuller problemen of situaties in een groter verband doorgrondt en inzichten kan vertalen naar een toekomstbeeld. De functievervuller moet in staat zijn om hoofdlijnen te formuleren en uit te zetten in lange termijn beleid. Een lage score geeft aan dat dit niet van wezenlijk belang is voor het slagen van de functie.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon het belangrijk vindt om problemen of situaties in groter verband te doorgronden en inzichten te vertalen naar een toekomstbeeld. Hij/zij is wil hoofdlijnen formuleren en uitzetten in lange termijn beleid. Een lage score betekent dat de persoon weinig gericht is op het formuleren en bedenken van een eigen visie. Hij/zij is niet bezig met grotere verbanden en lange termijn beleid.</p>			
Zelfvertrouwen (ZELF)		21	21
<p>Functie: Een hoge score op deze competentie verwijst naar het essentiële belang van het op overtuigende wijze formuleren van de eigen standpunten en voorstellen door de functievervuller. Een lage score geeft aan dat deze competentie niet van belang is voor het effectief uitvoeren van de functie.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon in belangrijke mate vertrouwt op zichzelf bij het formuleren van een eigen standpunt en/ of bij het doen van voorstellen. Een lage score betekent dat hij/zij zich snel kwetsbaar voelt en weinig durft te vertrouwen op het eigen kunnen.</p>			
Zorgvuldigheid (ZORG)		20	21
<p>Functie: Een hoge score op deze competentie geeft aan dat het voor de functie belangrijk is dat de functievervuller gericht is op accuraat en zorgvuldig werken en dat deze effectief om gaat met detailinformatie. Een lage score betekent dat dit aspect voor de functie niet van belang is.</p> <p>Kandidaat: Een hoge score betekent dat de persoon gericht wil zijn op accuraat en zorgvuldig werken. Hij/ zij wil effectief om gaan met detailinformatie. Een lage score betekent dat hij/zij niet gericht is op het leveren van kwalitatief goed werk. Hij/zij controleert zichzelf weinig en hij/zij is niet gericht op details.</p>			