



Ministerie van  
Buitenlandse Zaken

## 01 - COGNISESS PRO



Samenvatting gebruik  
Individueel rapport  
Profilermatch pro  
Richtlijnen voor so

ivé en vertrouw



Powered by



# Inhoud

## Persoonlijke gegevens

### YouQ

### prestaties in de tijd

### Samenvatting Gebruiker

Cognitie  
Persoonlijkheid  
Emotie  
Gedrag  
Carrière  
e

### Individueel Rapport

Cognitie  
Persoonlijkheid  
Emotie  
Gedrag  
Carrière  
e

### Profilermatch

### Profilerrapport

Carrière  
Cognitie  
Persoonlijkheid  
Emotie

### Richtlijnen voor

### sollicitatiegesprek

Inzicht  
Professioneel  
Vaardigheden  
Stress  
Volhoudend  
Meegaandheid  
Consciëntieusheid  
d Veilig  
Adaptief  
Op samenwerking gericht  
Ijverig  
Prestatiegericht  
Georganiseerd  
Efficiënt  
Tolerant  
Inzicht  
Herkenning van  
expressies  
Concentratievermogen

# PersonaGraph-samenvatting

Bij Cognisess geloven we in mensen. Wij geloven dat iedereen potentieel heeft en we weten dat een groot deel van het cognitieve en emotionele potentieel van mensen niet wordt erkend en benut. Via PersonaGraph worden de resultaten van uw prestaties en voorkeuren voor het voetlicht gebracht.

## Investeren in succes

Cognisess legt het accent op het meest waardevolle aspect van elke organisatie: de mensen. Op elk niveau wordt het succes van een organisatie bepaald door de productiviteit, prestaties en passie van de werknemers.

Cognisess biedt geavanceerde diagnose-, coaching- en monitoringtoepassingen die geschikt zijn voor alle werkgevers en recruiters. De multidimensionale assessmentsoftware onthult met ultieme precisie het volledige scala aan cognitieve en emotionele vaardigheden van werknemers. De resultaten worden gematcht en geclassificeerd ten opzichte van vooraf ingestelde criteria die het succes van een persoon in een bepaalde functie accentueren.

Het coachingsprogramma biedt gerichte training en helpt het potentieel optimaal te benutten en maakt een consistent hoge standaard mogelijk. Een proces van onschatbare waarde op het gebied van recruitment waarbij kandidaten worden vergeleken ten opzichte van de bestaande bedrijfscultuur.

Wanneer organisaties hun werknemers begrijpen, kunnen ze hun benadering van management en recruitment aanpassen. Dit beïnvloedt het wervingsproces en de manier waarop teams worden samengesteld, getraind, ontwikkeld, gemotiveerd en beloond. Teams die Cognisess gebruiken, presteren beter en daar heeft uw bedrijf baat bij.

Meer informatie [www.cognisess.com](http://www.cognisess.com)

## Consulair Voorlichter DCV

Niet vermeld

☐☐

### CUSTOM QUESTIONS

Hoe heb je de tijdsinspanning ervaren? geef een cijfer tussen 1 en 10  
8

Toelichting

deed er ruim een uur over. dat ging voor concentratie

Waren de instructies? Ja/Nee

JA

Toelichting

Alleen de laatste instructie met vocaal en gezichtsuitdrukkingen waren mij niet duidelijk dat er geen oefening aan voorafging

Heb je het gevoel dat deze assessments bijdragen aan een eerlijker selectieproces?

JA

Toelichting

Alleen 1 gedeelte over hoeveel initiatief jij in je functie toont is totaal niet van toepassing op Consulair Voorlichter.

# YouQ 1075

Cognisess meet een scala aan cognitieve en emotionele vaardigheden om een volledig en gedetailleerd beeld van een persoon te kunnen geven. De algehele meting is de YouQ van een persoon. Dit is een vergelijkende score, zodat u de vaardigheid kunt interpreteren ten opzichte van andere mensen. Het gemiddelde YouQ is 1000.

Concentratievermogen 84

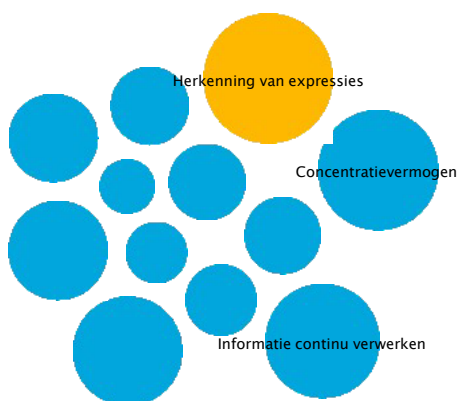
Informatie continu  
verwerken 7

Probleemoplossing 64

Verwerkingssnelheid 52

Keuze-reactietijd 39

Bewegingsgeheugen 27



26 Patroongeheugen

26 Verwerkingsnauwkeurigheid

20 Gecontroleerde reactietijd

13 Schakelen tussen taken

9 Responsinhibitie

99 Herkenning van expressies

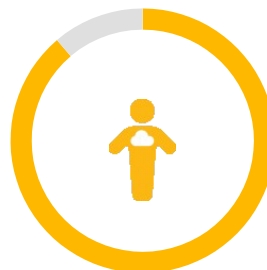
CQ

959



CQ is een meting die is gebaseerd op alle voltooide cognitieve taken. Hiermee kunt u uw prestaties vergelijken met die van andere mensen van uw leeftijd en geslacht in de Cognisess-populatie.

EQ 1349



EQ is een meting die is gebaseerd op alle voltooide emotionele taken. Hiermee kunt u uw prestaties vergelijken met die van andere mensen van uw leeftijd en geslacht in de Cognisess-populatie.

# SAMENVATTING GEBRUIKER

In deze tabel ziet u de resultaten van alle voltooide assessments.

Scores voor basisvaardigheid, emotie en cognitie worden uitgedrukt in percentielen. Het percentiel geeft aan in hoeverre een score zich verhoudt tot de scores van de vergelijkingsgroep: een hoog percentiel verwijst naar een relatief hoge score en een laag percentiel naar een relatief lage score. Hierbij is een percentiel van 50% het gemiddelde.

## Cognitie

Cognitie omvat de pure vaardigheden van een persoon op het gebied van gedachten en perceptie. Deze vaardigheden liggen ten grondslag aan alles, van de manier waarop we waarnemen en reageren tot de manier waarop we onthouden, leren en complexe taken uitvoeren, zoals probleemoplossing en besluitvorming.

Aandacht

84

Concentratievermogen

84

Geheugen

27

Patroongeheugen

26

Bewegingsgeheugen

27

Planning en redenering

40

Responsinhibitie

9

Informatie continu verwerken

72

Schakelen tussen taken

13

Probleemoplossing

6

4

Snelheid

34

Verwerkingssnelheid

52

Verwerkingsnauwkeurigheid

26

Gecontroleerde reactietijd

20

Keuze-reactietijd

39



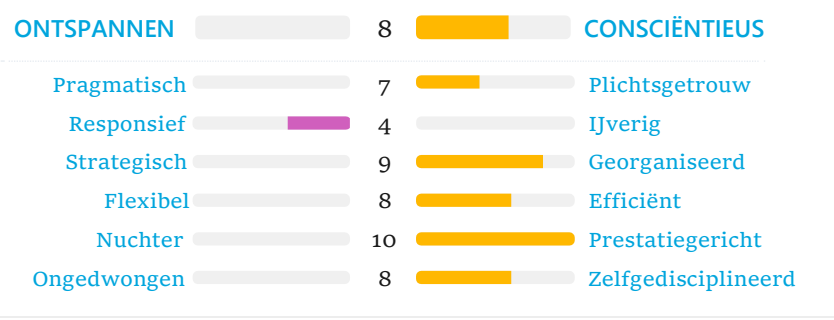
# Persoonlijkheid

Persoonlijkheid omvat een verzameling vrij stabiele kenmerken die consistentie en karakter verlenen aan de gedachten, de emoties en het gedrag van een persoon.



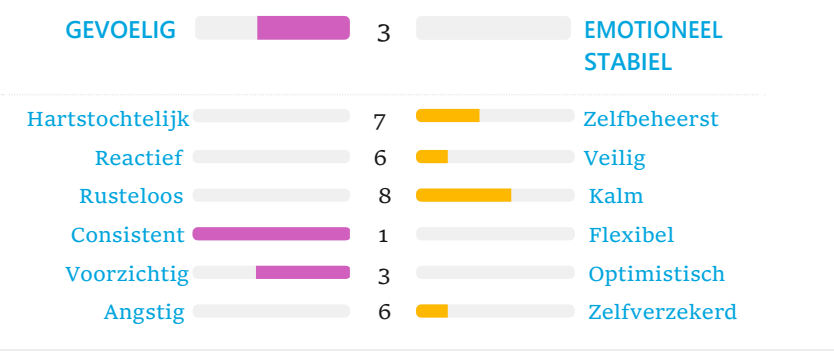
Conscientieusheid

8



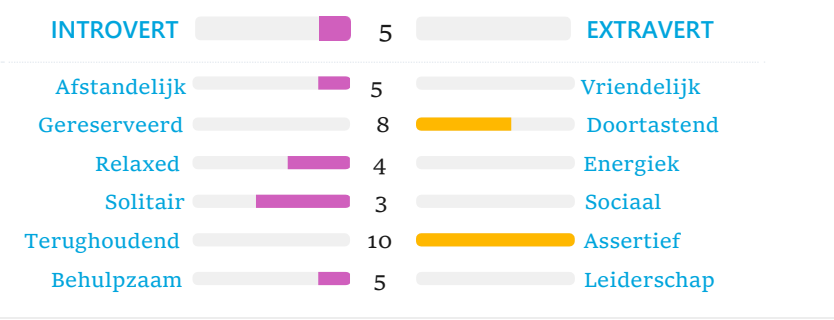
Emotionele stabiliteit

3



Extraversi

5



## Meegaandheid

8

RATIONEEL

8

MEEGAAND

Trots

10

Bescheiden

Sceptisch

6

Vertrouwensvol

Berekenend

8

Altruïstisch

Proactief

6

Op  
samenwerkin  
ggericht

Terughoudend

7

Meelevend

## Openheid ten opzichte van ervaringen

9

PRAKTISCH

9

OPEN

Gefocust

6

Creatief

Onpartijdig

10

Emotionaliteit

Traditioneel

7

Verdraagzaam

Pragmatisch

9

Inzicht

Analytisch

10

Origineel

Conventioneel

6

Innovatief

## Veerkracht

5

FRAGIEL

5

VOLHOUDEND

## Emotie

Emotie omvat de vaardigheden die een persoon gebruikt om de gedachten en gevoelens van anderen te begrijpen. Dergelijke vaardigheden zijn van essentieel belang voor intelligente interactie in sociale omgevingen.

## Emotionele intelligentie 98

Negativiteitsperceptie

96

Positiviteitsperceptie

99

Neutraliteitsperceptie

100

Herkenning van  
expressies

97

Begrip vocale signalen

99

Herkenning van  
expressies

99

Ondersteuning

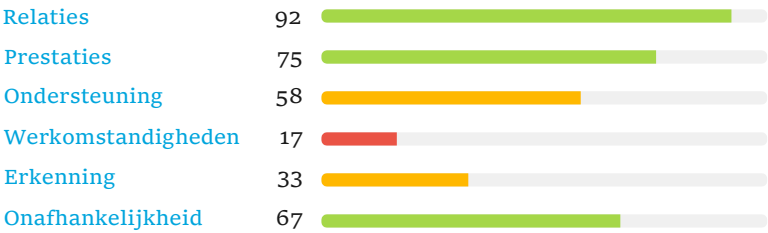
Relaties

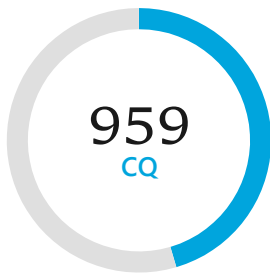
Onafhankelijkheid

Erkenning

Prestaties

Werkwaarden





□ CQ is een meting die is gebaseerd op alle voltooide cognitieve taken. Hiermee kunt u uw prestaties vergelijken met die van andere mensen van uw leeftijd en geslacht in de Cognisess-populatie.

De algehele maatstaf die hier uit voortvloeit, is de CQ van een persoon. Dit is een vergelijkende score, zodat u de vaardigheid kunt interpreteren ten opzichte van andere mensen. Het gemiddelde CQ is 1000.

PRESTATIEGEBIED

# COGNITIE



Cognitie omvat de pure vaardigheden van een persoon op het gebied van gedachten en perceptie. Deze vaardigheden liggen ten grondslag aan alles, van de manier waarop we waarnemen en reageren tot de manier waarop we onthouden, leren en complexe taken uitvoeren, zoals probleemoplossing en besluitvorming.

## Scoresysteem

Elk afzonderlijk kenmerk wordt gemeten in percentielen.

Het percentiel geeft aan hoe een score zich verhoudt tot de scores van de vergelijkingsgroep. Een percentiel van 80% geeft bijvoorbeeld aan dat de score hoger is dan de score die door 80% van de groep is behaald, maar lager dan de score van de resterende 20%. Een gemiddeld percentiel is 50%.

## Vergelijkingsgroep

Een doorsnede van de volwassen populatie wordt gebruikt als de vergelijkingsgroep voor het bepalen van het percentiel.

\* Opmerking: alleen de resultaten en scores van voltooide assessments worden getoond.

## Aandacht

84

✓ Aandacht betreft het richten en behouden van de aandacht op relevante informatie zonder oog te hebben voor afleidingen.

### Concentratievermogen

84



✓ *Concentratievermogen is de vaardigheid van een persoon om zich op een taak te concentreren en zich te kunnen afschermen van externe invloeden.*

✓ Dit is een van de hoogste scores in vergelijking met die van de meeste andere mensen. Dat betekent dat de persoon zich bijzonder goed kan concentreren op één taak, zelfs als het een lange of saaie taak is.

## Geheugen

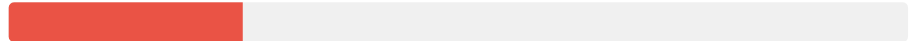
27

11

✓ Geheugen betreft het opslaan, verwerken en ophalen van informatie uit het brein van een persoon.

### Patroongeheugen

26

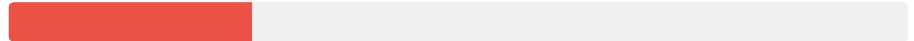


✓ *Patroongeheugen is de vaardigheid van een persoon om de details van een afbeelding te onthouden en weer op te roepen.*

✓ Deze score is iets lager dan die van de meeste andere mensen. Dat betekent dat de persoon het wellicht moeilijk vindt om snel een grote hoeveelheid visuele informatie te interpreteren. Hij zou dat misschien echter wel kunnen als hij meer tijd zou hebben.

### Bewegingsgeheugen

2



7

✓ *Bewegingsgeheugen is de vaardigheid van een persoon om de details van een afbeelding in zijn of haar hoofd te bewerken.*

✓ Deze score is iets lager dan die van de meeste andere mensen. Dat betekent dat de persoon het wellicht moeilijk vindt om snel een grote hoeveelheid visuele informatie te verwerken. Mocht hij echter extra tijd krijgen, dan kan hij de taken wellicht bijzonder goed uitvoeren.

## Planning en redenering

40

✓ Planning en redenering betreft de vaardigheid om gedachten te ordenen om zo complexe taken te kunnen uitvoeren.

## Responsinhibitie

9

✓ *Responsinhibitie is de vaardigheid van een persoon om automatische handelingen te stoppen.*

✓ Deze score is vrij laag in vergelijking met die van de meeste andere mensen. Dit geeft aan dat de persoon moeite heeft zich te concentreren op een taak als er afleidingen zijn. Hij of zij kan de taak waarschijnlijk wel goed uitvoeren in een rustigere omgeving.

## Informatie continu verwerken

72

✓ *Informatie continu verwerken geeft aan dat iemand tijdens het uitvoeren van een taak irrelevante informatie kan negeren.*

✓ Deze score is hoger dan die van de meeste andere mensen. Dit geeft aan dat de persoon met een snelle informatiestroom kan werken, zelfs als het om een bijzonder snelle of gecompliceerde taak gaat.

## Schakelen tussen taken

13

✓ *Schakelen tussen taken geeft aan hoe snel iemand kan schakelen tussen verschillende taken.*

✓ Deze score is vrij laag in vergelijking met die van de meeste andere mensen. Dit geeft aan dat de persoon het wellicht moeilijk vindt om snel te schakelen tussen taken. Hij presteert mogelijk echter goed als hij zich langere tijd kan concentreren op één taak.

## Probleemoplossing

6

✓ *Voor Probleemoplossing zijn een aantal planningsvaardigheden vereist.*

✓ Deze score is vergelijkbaar met de scores van de meeste mensen in de algemene bevolking. Dit geeft aan dat het individu een succesvol plan in zijn hoofd kan vormen om een doel te bereiken, hoewel ze het misschien moeilijk vinden als het probleem erg complex is.

DIMENSIE

Snelheid

GEM. SCORE

34

✓ Snelheid betreft het snel en accuraat waarnemen en verwerken van informatie en er snel op reageren.

## Verwerkingssnelheid

52

✓ *Verwerkingssnelheid is de vaardigheid van een persoon om informatie snel op te nemen en te gebruiken.*

✓ Deze score is vergelijkbaar met die van de meeste andere mensen. Dat betekent dat de persoon taken keurig op tijd kan uitvoeren, maar dat hij wellicht vergissingen maakt als hij onder sterke tijdsdruk staat.

## Verwerkingsnauwkeurigheid

2

6

✓ *Verwerkingsnauwkeurigheid is de vaardigheid van een persoon om informatie snel en zonder vergissingen op te nemen en te gebruiken.*

✓ Deze score is iets lager dan die van de meeste andere mensen. Dat betekent dat de persoon geneigd is vergissingen te maken als hij onder tijdsdruk staat. Hij kan taken echter wellicht foutloos uitvoeren als hij de tijd krijgt om zich te concentreren.

## Gecontroleerde reactietijd

20

✓ *Gecontroleerde reactietijd geeft aan hoe snel iemand een gebeurtenis detecteert en erop reageert, maar irrelevante gebeurtenissen negeert.*

✓ Deze score is iets lager dan die van de meeste andere mensen. Dit betekent dat de persoon vrij langzaam reageert op onverwachte gebeurtenissen waarbij oplettendheid is vereist. Hij is misschien niet geschikt voor taken die een reactie op een tijdkritische situatie vereisen waarbij hij kalm moet blijven en niet op andere gebeurtenissen kan reageren. Hij is mogelijk echter goed in complexere taken waarover nagedacht moet worden.

## Keuze-reactietijd

3

9

✓ *Keuze-reactietijd geeft aan hoe snel iemand meerdere gebeurtenissen detecteert en er goedopnig op reageert.*

✓ Deze score is vergelijkbaar met die van de meeste andere mensen. Dat geeft aan dat de persoon op tijd en op de juiste manier kan reageren op onverwachte gebeurtenissen. Hij kan taken uitvoeren waarbij hij de juiste beslissing moet nemen in een tijdkritische situatie.

# PERSOONLIJKHEID



Persoonlijkheid omvat een verzameling vrij stabiele kenmerken die consistentie en karakter verlenen aan de gedachten, de emoties en het gedrag van een persoon.

## Informatie over dit rapport

Dit rapport is een vertrouwelijk overzicht van de antwoorden die x heeft gegeven in The Lens Pro.

The Lens Pro meet 6 globale persoonlijkheidsdimensies en 30 kenmerken. Het is gebaseerd op meer dan 50 jaar onderzoek en wordt onderbouwd door de Big Five-persoonlijkheidsdimensies.

Miljoenen onderzoekers en organisaties overal ter wereld maken gebruik van vragenlijsten op basis van de Big Five-persoonlijkheidsdimensies om inzicht te krijgen in individuele verschillen die in alledaagse situaties worden waargenomen. Uit onderzoek is gebleken dat de vijf persoonlijkheidsdimensies persoonlijkheid op betrouwbare en valide wijze meten.

## Uitleg The Lens Pro

Het The Lens Pro-rapport bevat zowel visuele als beschrijvende informatie die handig is voor het interpreteren van de resultaten. Elke score geeft aan hoe een persoon zichzelf ziet, niet hoe anderen hem of haar zouden beschrijven.

Alle kenmerken, dimensies en scores wijzen op individuele voorkeuren ten opzichte van bepaald gedrag. De scores dienen op zich niet te worden opgevat als 'goed' of 'slecht', maar in een werkcontext kunnen ze de geschiktheid voor bepaalde functies aangeven. Het is belangrijk de positieve of negatieve ondertoon van deze termen in het alledaagse taalgebruik te negeren.

Meegaandheid is bijvoorbeeld nuttig om populair te worden en te blijven. Daar staat tegenover dat meegaandheid niet nuttig is in situaties waarin moeilijke of objectieve beslissingen moeten worden genomen. Mensen die niet meegaand zijn, zijn vaak uitstekende wetenschappers, critici of soldaten.

De informatie in dit rapport is vertrouwelijk en de nauwkeurigheid van het rapport is afhankelijk van de eerlijke antwoorden en de zelfkennis van x. Het is daarom belangrijk dat de resultaten worden bekeken naast andere gegevensbronnen, zoals videoprofielen, gesprekken en andere cognitieve en emotionele assessments.

De resultaten in dit rapport zijn ongeveer 12 tot 18 maanden bruikbaar. Daarna dient te worden overwogen of de persoon opnieuw moet worden getest. Dit geldt ook als er ingrijpende veranderingen hebben plaatsgevonden in zijn of haar leven. Cognisess accepteert geen aansprakelijkheid ongeacht de gevolgen die voortvloeien uit het gebruik van dit rapport.

Dit rapport koppelt de gegevens van The Lens Pro aan de Cognisess-profiler, een universele lijst met 49 professionele vaardigheden. Raadpleeg [support@cognisess.com](mailto:support@cognisess.com) voor meer informatie over de Cognisess-profiler en het Talent Connect-platform.

## Scoresysteem

De resultaten worden uitgedrukt in de vaak voor persoonlijkheidsvragenlijsten gebruikte STEN-scores (standard ten). Het scorebereik loopt van 1 tot 10 en geeft de score van een persoon in vergelijking met de populatie aan. De meeste mensen scoren tussen 5 of 6. Scores van 1 of 10 zijn bijzonder zeldzaam (zie onderstaande grafiek voor meer informatie).



□ In deze wolk vertegenwoordigen grotere woorden meer prominente karaktertrekken

# Consciëntieusheid

8

- ✓ Consciëntieusheid is de mate waarin iemand van organisatie en structuur houdt in vergelijking met spontaniteit. Personen met een lage score zijn zorgeloos en kunnen meerdere taken aan. Ze stellen taken echter ook vaak uit en maken slordige vergissingen. Personen met een hoge score zijn goed georganiseerd en betrouwbaar, maar ook vaak perfectionistisch en dat kan tot vertraging leiden op het werk.

## ONTSPANNEN

8

## CONSCIËNTIEUS

- ✓ Deze persoon werkt het liefst op systematische en methodologische wijze. Hij presteert mogelijk niet zo goed als er veel dringende taken zijn. Hij legt de lat hoog voor zichzelf en is bijzonder betrouwbaar.

## Pragmatische

7

## Plichtsgetrouw

- ✓ *Pragmatische mensen voeren taken uit, op welke manier dan ook.*
- ✓ *Plichtsgetrouwe mensen houden zich aan vastgestelde normen en regels.*

- ✓ Deze persoon houdt zich aan de regels en richtlijnen. En hij handelt bovendien volgens vaststaande principes.

## Responsief

4

## Ijverig

- ✓ *Responsieve mensen krijgen zaken gedaan zonder iets te plannen.*
- ✓ *Ijverige mensen werken hard om een taak te voltooien.*

- ✓ Deze persoon krijgt dingen snel en zonder al te veel beraadslaging gedaan. Hij doet mogelijk niet na over de gevolgen op de lange termijn.

## Strategisch

9

## Georganiseerd

- ✓ *Strategisch ingestelde mensen richten zich het liefst op de grote lijnen in plaats van op de kleine details.*
- ✓ *Georganiseerde mensen houden zich aan orde en structuur.*

- ✓ Deze persoon geeft de voorkeur aan een methodologische aanpak. Hij stelt prioriteiten, maar houdt zich soms wat te sterk aan de planning, zodat hij inflexibel wordt.

## Flexibel

8

## Efficiënt

- ✓ *Flexibele mensen houden van multitasking en werken graag zonder gedetailleerde plannen.*
- ✓ *Efficiënte mensen werken op een manier die zo weinig mogelijk tijd en moeite vereisen.*

- ✓ Deze persoon vindt het fijn om taken te plannen en de planning uit te voeren. Hij wordt niet gemakkelijk afgeleid en kan zich gemakkelijk concentreren op de taak.

## Nuchter

10

## Prestatiegericht

- ✓ *Nuchtere mensen doen weinig moeite om te proberen prestaties te leveren.*
- ✓ *Prestatiegerichte of streberige mensen streven naar persoonlijke prestaties en successen.*

- ☒ Deze persoon legt de lat mogelijk bijzonder hoog. Hij stelt moeilijke doelstellingen en waardeert het als hij wordt erkend als succesvol.

Ongedwongen

8

Zelfgedisciplineerd

✓ *Ongedwongen mensen laten zich tijdens het uitvoeren van lastige taken gemakkelijk afleiden door verveling en afleiding.*

✓ *Zelfgedisciplineerde mensen ~~kan~~ taken starten en voltooien ondanks verveling en afleiding.*

- ☒ Deze persoon kan zichzelf motiveren een taak te voltooien, ook als het om een vervelende taak gaat. Hij kan verveling weerstaan en taken op tijd afmaken.

## Emotionele stabiliteit

3

- 
- Emotionele stabiliteit is de mate waarin iemand negatieve emoties toont in stressvolle omstandigheden. Personen met een ~~la~~ score vinden het moeilijk om rustig te blijven in lastige werksituaties en kunnen van streek raken in stressvolle situaties. Personen met een hoge score zijn ontspannen in situaties waarin ze onder druk staan en hebben geen moeite met lastige werkomstandigheden.
-

- ✓ Deze persoon kan stressvolle omgevingen mogelijk niet goed aan. Hij krijgt dan ~~na~~ last van negatieve emoties (nervositeit, angst en boosheid) dan de meeste mensen.

Hartstochteli  
k

7

Zelfbeheerst

- ✓ *Hartstochtelijke mensen ~~voelen~~ negatieve emoties in stressvolle situaties.*

- ✓ *Mensen met veel zelfbeheersing ~~voelen~~ hun negatieve emoties en gedrag in stressvolle situaties te beheersen.*

- ✓ Deze persoon is in staat zijn boosheid en andere negatieve emoties te beheersen. Hij wordt niet snel boos. En hij raakt zijn zelfbeheersing niet kwijt in stressvolle situaties.

Reactie  
f

6

Veilig

- ✓ *Reactief betekent dat mensen zich ongemakkelijk te voelen in stressvolle situaties.*

- ✓ *Veilig geeft aan dat iemand zich ~~voelen~~ op zijn/haar gemak voelt in stressvolle situaties.*

- ✓ Deze persoon is net zo zelfverzekerd als de meeste mensen. Hij kan omgaan ~~met~~ stressvolle situaties. Hij heeft mogelijk iets meer last van angst als hij te veel veeleisende taken moet voltooien.

Rusteloo  
s

8

Kalm

- ✓ *Rusteloze mensen reageren vaak gespannen en bezorgd op stressvolle situaties.*

- ✓ *Kalme mensen maken zich geen ~~aan~~ en blijven rustig in stressvolle situaties.*

- ✓ Deze persoon reageert rustig in stressvolle situaties. Hij kan omgaan met vele ~~te~~ tegelijk. Hij maakt zich geen zorgen of vertoont geen uiterlijke stresssignalen als er problemen optreden.

Consisten  
t

1

Flexibel

- ✓ *Consistent verwijst naar een voorkeur voor routinetaken en een bekende omgeving.*

- ✓ *Flexibele mensen kunnen ~~zich~~ probleemloos aanpassen aan veranderende omstandigheden.*

- ✓ Deze persoon houdt niet van veranderingen. Hij houdt zich aan dezelfde strategie ~~er~~ een probleem optreedt in plaats van andere mogelijkheden te verkennen.

Voorzichti  
g

3

Optimistisch

- ✓ *Voorzichtige mensen geloven vaak ~~dat~~ dingen slecht zullen aflopen.*

- ✓ *Optimistische mensen geloven ~~dat~~ dingen goed zullen aflopen.*

- ✓ Deze persoon heeft een negatieve kijk op ingrijpende gebeurtenissen en de kans ~~op~~ een goed resultaat. Hij geeft zichzelf de schuld als er iets fout gaat, ook als dat niet gerechtvaardigd is.

Angsti  
g

6

Zelfverzekerd

- ✓ *Angstige mensen voelen zich ~~als~~ angstig in sociale situaties.*

- ✓ *Zelfverzekerde mensen voelen zich ~~op~~ hun gemak in sociale situaties.*

- ✓ Deze persoon heeft net zoveel last van zelfbewustheid als de meeste mensen. Hij is enigszins gevoelig voor wat anderen van hem denken, maar hij kan omgaan met negatieve feedback.



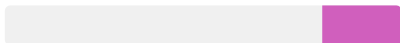
# Extraversie

5

e

- ~ Extraversie beschrijft de mate waarin iemand energie krijgt van sociale situaties of juist meer energie krijgt als hij of zij alleen is. Personen met een lage score werken het liefst alleen en doen veel aan zelfreflectie. Ze hebben het mogelijk niet op spreken in het openbaar en werken in teamverband. Personen met een hoge score zijn extrovert en houden van teamwork. Ze komen soms echter bazig over en zijn niet op hun best in individuele situaties.

INTROVERT

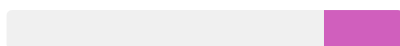


5

EXTRAVERT

- ✓ Deze persoon is wellicht zowel extrovert als gereserveerd. Hij houdt best van socializing, maar is soms liever alleen om de batterij weer op te laden.

Afstandelijk  
k



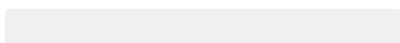
5

Vriendelijk

- ~ Afstandelijke mensen concentreren zich graag op hun eigen gedachten en taken.
- ~ Vriendelijke mensen geven anderen het gevoel dat ze welkom zijn.

- ✓ Deze persoon kan goed samenwerken met anderen. Hij sluit vriendschap met vrijwel iedereen. Hij ontvangt mogelijk gemengde reacties van andere mensen over zijn vriendelijkheid en toegankelijkheid.

Gereserveerd



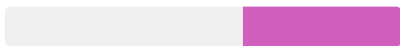
8

Doortastend

- ~ Gereserveerde mensen zijn terughoudend in de omgang met onbekenden en spreken weinig ingroepen.
- ~ Doortastende mensen vinden het geen probleem om onbekende personen te benaderen en het woord te nemen in groepen.

- ✓ Deze persoon voelt zich in sociale situaties op zijn gemak met andere mensen. Hij is zelfverzekerd. Hij is graag het middelpunt van de belangstelling en houdt ervan in het openbaar te spreken.

Relaxte  
d



4

Energiek

- ~ Relaxte mensen voeren taken één voor één uit.
- ~ Energieke mensen houden van meerdere intensieve taken.

- ✓ Deze persoon voert het liefst één taak tegelijk uit. Hij bereikt de beste prestaties als hij zich op één taak kan richten. Hij neemt mogelijk niet het initiatief om professionele problemen op te lossen.

Solitaire



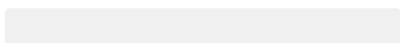
3

Sociaal

- ~ Solitaire mensen voelen zich prettig als ze geen sociale verplichtingen hebben.
- ~ Sociale mensen beleven plezier aan gesprekken en sociale situaties.

- ✓ Deze persoon vindt het fijn om alleen te zijn. Hij geeft de voorkeur aan werk zonder veel sociale verplichtingen. Hij is mogelijk rustig en gereserveerd.

Terughoudend



10

Assertief

- ~ Terughoudende mensen gaan conflicten uit de weg door de eigen mening niet uit te spreken.
- ~ Assertieve mensen hebben de voorkeur om de leiding te nemen en hun persoonlijke waarden te verdedigen.

- ✓ Deze persoon is mogelijk dominant en vervult leidinggevende posities. Hij ~~kan~~ doortastend handelen en geeft andere mensen graag advies.

Behulpzaam



5

Leiderschap

✓ *Behulpzame mensen helpen ~~anderen~~ en laten anderen de leiding nemen.*

✓ *Leiderschap verwijst naar de ~~rol~~ om de leiding te nemen.*

- ✓ Deze persoon gaat niet actief op zoek naar leidinggevende posities, maar heeft er ~~geen~~ bezwaar tegen om leiding te geven. Hij wil best leiding geven, maar alleen als het moet.

# Meegaandheid

8

- Meegaandheid beschrijft de mate waarin iemand op vertrouwen en samenwerking gericht is, vergeleken met een achterdochtige, op zichzelf gerichte instelling. Personen met een lage score zijn competitief en onafhankelijk en werken mogelijk niet goed in teamverband. In extreme gevallen manipuleren ze anderen ten behoeve van hun eigen agenda. Personen met een hoge score vinden het fijn om anderen te helpen en komen warm en zorgzaam over. Ze zijn vaak echter niet assertief, aangezien ze conflicten het liefst vermijden.

## RATIONEEL

8

## MEEGAAND

- ✓ Deze persoon gelooft mogelijk dat alle mensen goed zijn. Dat geloof zorgt ervoor dat hij gemakkelijk te manipuleren is. Hij probeert anderen te ondersteunen en geeft de voorkeur aan overeenkomsten in plaats van conflicten.

## Trots

10

## Bescheiden

- ✓ *Trotse mensen hebben de neiging om de eigen sterke punten en prestaties te benadrukken.*
- ✓ *Bescheiden mensen laten zich voorstaan op hun vaardigheden.*
- ✓ Deze persoon trekt het liefst zo weinig mogelijk aandacht. Hij is bereid om ~~in~~ dingen te leren.

## Sceptisch

6

## Vertrouwensvol

- ✓ *Sceptische mensen zijn vaak achterdochtig ten opzichte van wat mensen zeggen en doen.*
- ✓ *Vertrouwensvol verwijst naar de ~~wijze~~ om uit te gaan van de goedheid van de mens.*
- ✓ Deze persoon heeft er vertrouwen in dat andere mensen taken naar tevredenheid kunnen uitvoeren. Hij denkt niet dat er negatieve intenties schuilen achter de woorden en handelingen van anderen.

## Berekenend

8

## Altruïstisch

- ✓ *Berekenende mensen richten zich op taken in plaats van op personen.*
- ✓ *Altruïstische mensen bekommeren zich onbaatzuchtig om het welzijn van anderen.*
- ✓ Deze persoon ondersteunt andere mensen van nature. Hij wordt beschreven als zorgzaam en probeert situaties te creëren waarin hij anderen kan helpen.

## Proactief

6

## Op samenwerking gericht

- ✓ *Proactieve mensen nemen beslissingen zonder op anderen te vertrouwen.*
- ✓ *Op samenwerking gerichte mensen houden ervan met anderen samen te werken.*
- ✓ Deze persoon neemt het liefst beslissingen door te overleggen met anderen. Hij ~~neemt~~ advies en feedback. En hij is bereid om de ideeën van anderen te implementeren.

## Terughoudend

7

## Meelevend

- ✓ *Terughoudende mensen hebben de neiging om mensen die problemen hebben te helpen met oplossingen en feiten.*
- ✓ *Meelevende mensen bekommeren zich om anderen als deze problemen hebben.*

- ✓ Deze persoon toont bezorgdheid voor andere mensen. Hij kan de gevoelens van anderen inschatten en leeft oprecht mee met de tegenspoed van andere mensen.



## Openheid ten opzichte van ervaringen

9

- 
- ~ Openheid ten opzichte van ervaringen is de mate waarin iemand zijn verbeeldingskracht de vrije loop laat in vergelijking met een praktische, conventionele instelling. Personen met een lage score zijn gebaat bij routine en voeren het liefst elke dag dezelfde taken uit. Anderen vinden dergelijke personen vaak erg nuchter en ze blinken niet uit op het gebied van innovatie. Personen met een hoge score zijn vaak nieuwsgierig en overwegen graag nieuwe ideeën waarmee anderen op de proppen komen. Het is mogelijk dat deze personen te veel tijd besteden aan vragen stellen en nadenken en te weinig tijd aan het uitvoeren van een taak.
-

- ✓ Deze persoon is van nature mogelijk nieuwsgierig ingesteld. Hij besteedt veel tijd aan denken en minder aan doen. Hij is mogelijk creatief en vindingrijk ingesteld.

## Gefocust

6

Creatief

- ✓ *Gefocust verwijst naar het op directe en efficiënte wijze oplossen van problemen.*
- ✓ *Creatieve mensen stellen nieuwe ideeën alternatieven voor bij het oplossen van problemen.*

- ✓ Deze persoon is even creatief als de meeste mensen. Hij houdt van stabiliteit op het werk, maar heeft soms ook behoefte aan enige diversiteit.

## Onpartijdig

10

Emotionaliteit

- ✓ *Onpartijdige mensen nemen beslissingen en helpen anderen zonder zich te laten beïnvloeden door emoties.*
- ✓ *Emotionaliteit verwijst naar het begrijpen en uitdrukken van emoties en naar het meeleven met anderen.*

- ✓ Deze persoon heeft een intuïtief begrip van de emoties van andere mensen. Hij vindt het ook gemakkelijk om zijn eigen emoties uit te drukken.

## Traditioneel

7

Verdraagzaam

- ✓ *Traditionele mensen hebben een voorkeur voor onafhankelijkheid en de eigen geloofsovertuiging.*
- ✓ *Verdraagzame mensen zijn ruimdenkend en hebben respect voor diversiteit.*

- ✓ Deze persoon hecht waarde aan verschillende perspectieven. Hij is bereid andere ideeën in overweging te nemen, ook als hij het er niet mee eens is.

## Pragmatisch

9

Inzicht

- ✓ *Pragmatische mensen lossen problemen op aan de hand van realistische oplossingen.*
- ✓ *Mensen met inzicht houden ervan ideeën te analyseren om problemen op te lossen.*

- ✓ Deze persoon is mogelijk geïnteresseerd in nieuwe of abstracte ideeën. Hij zal waarschijnlijk vraagtekens zetten bij de status quo. Hij gebruikt wellicht ongebruikelijke methoden om problemen op te lossen.

## Analytisch

10

Origineel

- ✓ *Analytische mensen nemen beslissingen op logische en heldere wijze.*
- ✓ *Origineel verwijst naar het accepteren en gebruiken van radicale of ongebruikelijke ideeën.*

- ✓ Deze persoon benut intuïtie en verbeeldingskracht bij het evalueren van problemen. Hij wordt wellicht als excentriek beschouwd als hij iets doet of zegt dat anderen vreemd vinden.

## Conventioneel

6

Innovatief

- ✓ *Conventionele mensen gebruiken liefst bewezen methoden en ideeën.*
- ✓ *Innovatieve mensen komen met nieuwe ideeën op de proppen om veranderingen in gang te zetten.*

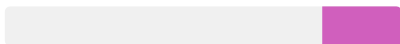
- ✓ Deze persoon bedenkt wel nieuwe ideeën, maar implementeert deze mogelijk niet zo snel als andere mensen. Hij heeft geen enkele moeite met nieuwe of abstracte ideeën, maar accepteert deze pas als hij er goed over heeft nagedacht.

# Veerkracht

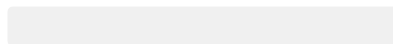
5

- ✓ Veerkracht is de mate waarin iemand zich kan herstellen van tegenslag en stressvolle gebeurtenissen. Personen met een ~~laag~~ score raken gedemotiveerd door tegenslag en zijn mogelijk minder productief in lastige omstandigheden of als iets niet lukt. Personen met een hoge score gaan gewoon door als iets niet lukt, ze blijven niet in vergissingen hangen.

FRAGIEL



5

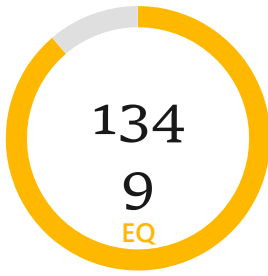


VOLHOUDEND

- ✓ *Fragiele mensen raken vaak gedemotiveerd bij tegenslag, zoals kritiek en onzekerheid.*

- ✓ *Volhoudende mensen krijgen taken gedaan ondanks tegenslagen als kritieken onzekerheid.*

- ✓ Deze persoon reageert op dezelfde manier op stress als de meeste mensen. Hij ~~om~~gaan met kleine irritaties. En hij herstelt net zo snel van teleurstellingen als de meeste mensen.



□ EQ is een meting die is gebaseerd op alle voltooide emotionele taken. Hiermee kunt uw prestaties vergelijken met die van andere mensen van uw leeftijd en geslacht in de Cognisess-populatie.

De algehele maatstaf die hier uit voortvloeit, is de EQ van een persoon. Dit is een vergelijkende score, zodat u de vaardigheid kunt interpreteren ten opzichte van andere mensen. Het gemiddelde EQ is 1000.

PRESTATIEGEBIED

# EMOTIE



Emotie omvat de vaardigheden die een persoon gebruikt om de gedachten en gevoelens van anderen te begrijpen. Dergelijke vaardigheden zijn van essentieel belang voor intelligente interactie in sociale omgevingen.

## Scoresysteem

Elk afzonderlijk kenmerk wordt gemeten in percentielen.

Het percentiel geeft aan hoe een score zich verhoudt tot de scores van de vergelijkingsgroep. Een percentiel van 80% geeft bijvoorbeeld aan dat de score hoger is dan de score die door 80% van de groep is behaald, maar lager dan de score van de resterende 20%. Een gemiddeld percentiel is 50%.

## Vergelijkingsgroep

Een doorsnede van de volwassen populatie wordt gebruikt als de vergelijkingsgroep voor het bepalen van het percentiel.

\* Opmerking: alleen de resultaten en scores van voltooide assessments worden getoond.



## Emotionele intelligentie

**98**

---

✓ Emotionele intelligentie betreft het begrijpen van de eigen emoties en die van anderen en ernaar handelen.

---

## Negativiteitsperceptie

96

✓ *Negativiteitsperceptie meet hoe ontvankelijk u bent voor negatieve emotionele gevoelens bij anderen. Dit is gebaseerd op de interpretatie van auditieve signalen en de gezichtsuitdrukkingen van mensen om u heen.*

✓ Uw score op het gebied van negativiteitsperceptie is aanzienlijk hoger dan het gemiddelde. Dit betekent dat u het waarschijnlijk bijzonder eenvoudig vindt om de emoties van andere personen te herkennen, zelfs aan de hand van subtiele signalen die anderen zouden ontgaan. Ook in situaties waarin u onder hoge druk staat, herkent u de emoties die andere mensen tonen.

## Positiviteitsperceptie

99

✓ *Positiviteitsperceptie meet hoe ontvankelijk u bent voor positieve emotionele gevoelens bij anderen. Dit is gebaseerd op de interpretatie van auditieve signalen en de gezichtsuitdrukkingen van mensen om u heen.*

✓ Uw score op het gebied van positiviteitsperceptie is aanzienlijk hoger dan het gemiddelde. Dit betekent dat u het waarschijnlijk bijzonder eenvoudig vindt om de emoties van andere personen te herkennen, zelfs aan de hand van subtiele signalen die anderen zouden ontgaan. Ook in situaties waarin u onder hoge druk staat, herkent u de emoties die andere mensen tonen.

## Neutraliteitsperceptie

100

✓ *Neutraliteitsperceptie meet hoe ontvankelijk u bent voor neutrale emotionele gevoelens bij anderen. Dit is gebaseerd op de interpretatie van auditieve signalen en de gezichtsuitdrukkingen van mensen om u heen.*

✓ Uw score op het gebied van neutraliteitsperceptie is aanzienlijk hoger dan het gemiddelde. Dit betekent dat u het waarschijnlijk bijzonder eenvoudig vindt om de emoties van andere personen te herkennen, zelfs aan de hand van subtiele signalen die anderen zouden ontgaan. Ook in situaties waarin u onder hoge druk staat, herkent u de emoties die andere mensen tonen.

## Herkenning van expressies

97

✓ *Het Herkenning van expressies is een indicatie van uw vermogen om emoties die andere mensen ervaren te herkennen en te begrijpen op basis van hun gezichtsuitdrukking en andere non-verbale signalen.*

✓ Uw score is aanzienlijk hoger dan het gemiddelde. Dit betekent dat u vrijwel altijd wat iemand voelt op basis van zijn of haar gezichtsuitdrukking en andere niet-verbale signalen. Als u iemand kunt zien, maakt u zelden fouten bij de interpretatie van zijn of haar gevoelens.

## Begrip vocale signalen

99

✓ *Het herkennen van vocale uitdrukkingen is een indicatie van uw vermogen om emoties die andere mensen ervaren te herkennen en te begrijpen op basis van wijzigingen in hun stemenspraak.*

✓ Uw score is aanzienlijk hoger dan het gemiddelde. Dit betekent dat u vrijwel altijd staat bent af te leiden welke emoties iemand voelt op basis van zijn of haar stem. Zelfs zonder visuele signalen weet u de emoties juist te interpreteren.

## Herkenning van expressies

99

✓ *Herkenning van expressies is de vaardigheid van een persoon om de emoties van anderen te lezen aan de hand van gezichtsuitdrukkingen en geluiden.*

✓ Dit is een van de hoogste scores in vergelijking met die van de meeste andere mensen.

Dit geeft aan dat de persoon zelfs de meest subtiele uitdrukkingen van anderen kan lezen, zodat hij begrijpt wat hun emotionele toestand is en op vaardige wijze kan communiceren met collega's en klanten.



Ondersteuning  
Onafhankelijkheid

Relaties

Erkenning  
Prestaties

## Scoresysteem

Elk afzonderlijk kenmerk wordt gemeten in percentielen.

Het percentiel geeft aan hoe een score zich verhoudt tot de scores van de vergelijkingsgroep. Een percentiel van 80% geeft bijvoorbeeld aan dat de score hoger is dan de score die door 80% van de groep is behaald, maar lager dan de score van de resterende 20%. Een gemiddeld percentiel is 50%.

## Vergelijkingsgroep

Een doorsnede van de volwassen populatie wordt gebruikt als de vergelijkingsgroep voor het bepalen van het percentiel.

\* Opmerking: alleen de resultaten en scores van voltooide assessments worden getoond.

□ In deze wolk vertegenwoordigen  
grotere woorden meer prominente  
karaktertrekken



# Werkwaarden

✓ De waarden die voor u het belangrijkste zijn in een beroep, zijn mogelijk sterk verbonden met bepaalde functies.

## Relaties

92



- ✓ Als Relaties de belangrijkste waarde voor u is, zoekt u naar een baan met vriendelijke collega's.  
Zoek naar werk waarin u anderen van dienst kan zijn. Ga op zoek naar werk waarin u niets hoeft te doen wat tegen uw gevoel voor goed en kwaad indruist.

## Prestaties

75



- ✓ Als Prestaties de belangrijkste waarde voor u is, kunt u naar een baan zoeken waarin uw vaardigheden tot hun recht komen. Zoek naar werk waarin u het resultaat van uw werkzaamheden kunt zien. Verken werk waarin u het gevoel kunt krijgen dat u iets hebt bereikt.

## Ondersteuning

5

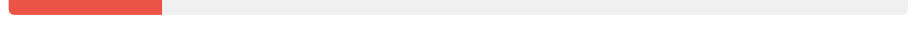


8

- ✓ Als Ondersteuning de belangrijkste waarde voor u is, kunt u zoeken naar een baan waarin het bedrijf achter haar werknemers staat en waar de werknemers zich prettig voelen bij de manier waarop de directie toezicht houdt. Zoek naar werk in bedrijven die bekend staan om deskundig en eerlijk management.

## Werkomstandigheden

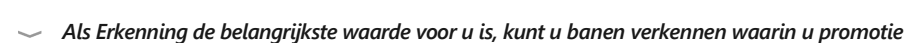
17



- ✓ Als Werkomstandigheden de belangrijkste waarde voor u is, dient u salaris, werkzekerheid en goede werkomstandigheden in overweging te nemen als u een baan zoekt. Zoek naar werk dat bij uw manier van werken past. Sommige mensen vinden het fijn om het altijd druk te hebben, om alleen te werken of om veel verschillende dingen te moeten doen. Zoek naar werk waarin uw manier van werken tot zijn recht komt.

## Erkenning

3



3

- ✓ Als Erkenning de belangrijkste waarde voor u is, kunt u banen verkennen waarin u promotie kunt maken. Zoek naar prestigieus werk of naar werk waarin u mogelijk een leidinggevende rol kunt vervullen.

## Onafhankelijkheid

67

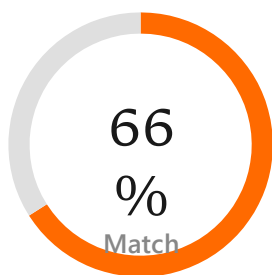


- ✓ Als Onafhankelijk de belangrijkste waarde voor u is, kunt u naar banen zoeken waarin u eigen initiatief kunt ontplooiën. Verken werk waarin u uw eigen beslissingen kunt nemen.

| PROFILER                                                  | MATCH |
|-----------------------------------------------------------|-------|
| <b>HOOG 71% - 100%</b>                                    |       |
| 16. Initiatief                                            | 97%   |
| 18. Integriteit                                           | 88%   |
| 38. Zelfontwikkeling                                      | 86%   |
| 17. Inlevingsvermogen                                     | 84%   |
| 21. Luisteren                                             | 75%   |
| 33. Samenwerken                                           | 75%   |
| 12. Doorzettingsvermogen                                  | 74%   |
| 34. Schriftelijke uitdrukingsvaardigheden                 | 74%   |
| 01. Aansturen groep                                       | 73%   |
| 19. Inzet                                                 | 72%   |
| 08. Bestuurssensitiviteit                                 | 71%   |
| <b>MIDDELGROOT 41% - 70%</b>                              |       |
| 0003 medewerker advisering                                | 70%   |
| 29. Organisatiesensitiviteit                              | 70%   |
| 27. Ontwikkelen medewerkers                               | 69%   |
| 0023 Senior Wetenschappelijk medewerker                   | 68%   |
| 20. Klantgerichtheid                                      | 68%   |
| 26. Onafhankelijkheid                                     | 68%   |
| 30. Overtuigingskracht                                    | 68%   |
| 37. Voortgangcontrole                                     | 68%   |
| 0008 Medewerker Administratie                             | 67%   |
| 0029 Medewerker Verwerken en Behandelen                   | 67%   |
| 0016 Beleidsondersteuner                                  | 67%   |
| 0017 Coördinerend Beleidsmedewerker                       | 67%   |
| 06. Anticiperen                                           | 67%   |
| 23. Motiveren                                             | 67%   |
| 0007 Managementondersteuner                               | 66%   |
| 0005 Adviseur Bedrijfsvoering                             | 66%   |
| 0002 coördinerend/specialistisch adviseur                 | 66%   |
| 04. Accuraat werken                                       | 66%   |
| 14. Energie                                               | 66%   |
| 0021 Projectleider                                        | 65%   |
| 0028 Senior Medewerker Behandelen en Ontwikkelen          | 65%   |
| 999 senior adviseur bedrijfsvoering (tijdelijk)           | 65%   |
| 0019 Operationeel Manager                                 | 64%   |
| 0025 Expert Informatievoorziening                         | 64%   |
| 03. Aansturen organisatie                                 | 64%   |
| 0013 Senior Adviseur Bedrijfsvoering                      | 63%   |
| 31. Plannen en organiseren                                | 63%   |
| 999 senior adviseur (tijdelijk)                           | 63%   |
| 0006 coördinerend/specialistisch adviseur bedrijfsvoering | 62%   |
| 0018 Manager                                              | 62%   |
| 0020 Project/Programmamanager                             | 62%   |
| 0027 Medewerker Behandelen en Ontwikkelen                 | 62%   |
| 05. Analyseren                                            | 62%   |
| 13. Durf                                                  | 62%   |
| 0001 (senior) adviseur                                    | 61%   |
| 0015 (Senior) Beleidsmedewerker                           | 60%   |

|                                       |                            |
|---------------------------------------|----------------------------|
| 0024 Wetenschappelijk Medewerker      | 60%                        |
| 02. Aansturen medewerker              | 60%                        |
| 39. Reflecteren                       | 60%                        |
| 07. Besluiten nemen                   | 58%                        |
| 22. Mondelinge uitdrukingsvaardigheid | 58%                        |
| 0004 Strategisch adviseur             | 57%                        |
| 32. Resultaatgerichtheid              | 56%                        |
| 10. Creativiteit                      | 55%                        |
| 15. Flexibiliteit                     | 55%                        |
| 36. Visie                             | 54%                        |
| 24. Netwerken                         | 49%                        |
| LAAG 0% - 40%                         |                            |
| 28. Oordeelsvorming                   | 36%                        |
| 25. Omgevingsbewustzijn               | 34%                        |
| ATTRIBUTES BELOW THRESHOLD            |                            |
| 11. Delegeren                         | 1 kenmerk onder de drempel |
| 09. Contactgerichtheid                | 1 kenmerk onder de drempel |





Onder de drempel:  
0  
Niet geëvalueerd: 0

### Legenda

- Goede match
- Slechte match / Onder de drempel / Buiten het doelbereik
- Low belang
- Drempel
- Gebruikersscore (Binnen in het doelbereik)
- Gebruikersscore (Buiten het doelbereik)

# PROFILERMATCH

Profiler: 0005 Adviseur Bedrijfsvoering  
Kenmerkmodel | Minbuza Recruit | 25 nov. 2020

Cognisess Profiler is een van de rapportagetools in de sectie Talent Management van het platform.

Het is ontworpen om managers te helpen prestaties te begrijpen op basis van de gemaakte organisatieprofiler. Het vergelijkt de score van een gebruiker met de score van de doelprofiler voor elk kenmerk en geeft een positief of negatief verschil aan tussen de scores. Het wordt uitgedrukt als een percentage van de score van de doelprofiler.

In Talent Management kunnen managers de online profiler aan hun wensen aanpassen door verschillende kenmerken te kiezen, de individuele score voor elk kenmerk aan te passen en het algehele scorebereik te kiezen. Al deze factoren beïnvloeden de vergelijking en classificatie van gebruikers en of deze in het rapport voorkomen.

## Informatie over dit rapport

Dit is het percentage van de match dat aangeeft hoe dicht de persoon de profiler nadert. Het houdt rekening met de score van de persoon voor de desbetreffende kenmerken in verhouding tot het belang in de profiler.

Een matchpercentage van 100% is de best mogelijke match. Een persoon met deze score heeft de perfecte scores behaald voor alle kenmerken die u hebt opgenomen in de profiler. Op het gebied van cognitie, emotie en vaardigheidskenmerken is een perfecte score het hoogst haalbare. Een perfecte score voor een persoonlijkheidskenmerk geeft aan dat de persoon binnen het door de profiler aangegeven ideale bereik valt.

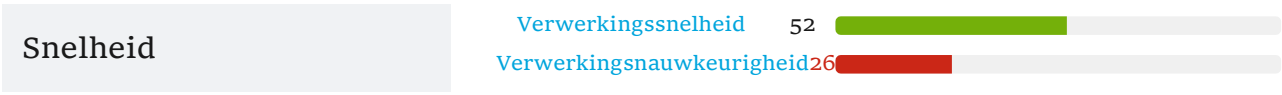
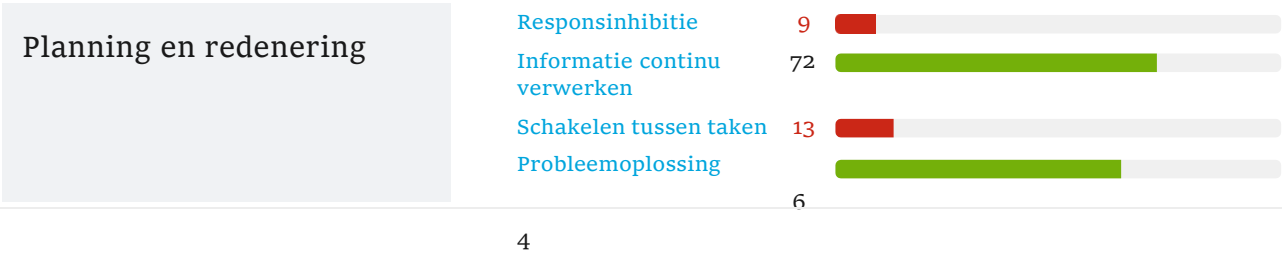
Als de scores lager zijn dan het ideale bereik en de cognitie, emotie en vaardigheden ook lager zijn, komt dit tot uiting in het matchpercentage. Het matchpercentage wordt ook beïnvloed door een lage score voor een specifiek kenmerk dat belangrijk is. Het matchpercentage kan 0% zijn. De algemene populatie heeft voor het merendeel een matchpercentage van 50%.

Opmerking: als er minimale drempels zijn ingesteld en een persoon deze drempels niethaalt, wordt hij als ongeschikt beschouwd. Er wordt dan geen matchpercentage aan hem toegewezen.

Carrière

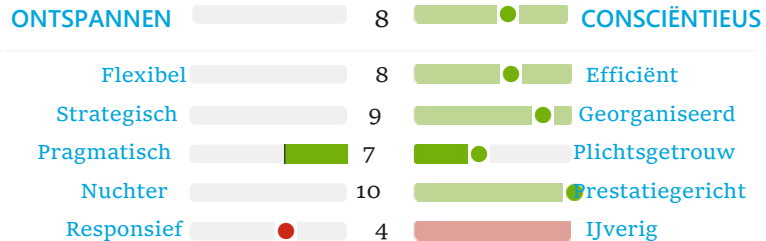


Cognitie

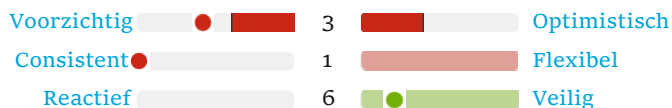


## Persoonlijkheid

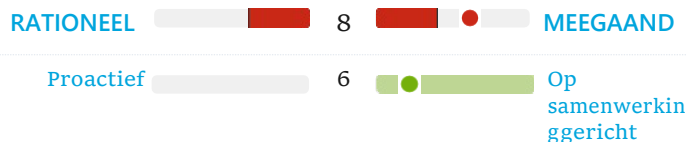
### Consciëntieusheid



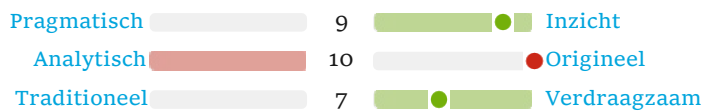
### Emotionele stabiliteit



### Meegaandheid



### Openheid ten opzichte van ervaringen



### Veerkracht



## Emotie

### Emotionele intelligentie



# RICHTLIJNEN VOOR SOLLICITATIEGESPREK

Hieronder ziet u een aantal aanbevolen vragen die u tijdens een sollicitatiegesprek kunt stellen om te beoordelen hoe geschikt de persoon is voor een functie. De vragen zijn onderverdeeld in twee secties. Ten eerste ziet u een aantal algemene vragen waarmee u kunt onderzoeken of de persoon in het algemeen geschikt is voor de functie. Het gaat hierbij om vragen over doelstellingen, vaardigheden en het vermogen om moeilijke vragen te beantwoorden. Ten tweede ziet u een aantal bijzonder doelgerichte vragen die speciaal zijn uitgekozen om te kunnen bepalen in hoeverre de persoon geschikt is voor de belangrijkste factoren van de positie. Deze vragen dienen slechts als richtlijnen en u dient uw eigen oordeel te gebruiken.

## Algemene vragen

### ALGEMENE VRAGEN

#### Inzich

1. Waarom moeten we u aannemen?
2. Waarom wilt u voor ons werken?
3. Beschrijf uzelf in vijf woorden.
4. Beschrijf dit bedrijf.
5. Waarom wilt u weg bij uw huidige werkgever?
6. Beschrijf uw ideale bedrijfscultuur en werkomgeving.
7. Wat motiveert u om 's ochtends op te staan?
8. Wat zijn uw overige vaardigheden en hobby's?

☐  
☐  
☐  
☐  
☐  
☐  
☐  
☐

### ALGEMENE VRAGEN

#### Professioneel

1. Wat verwacht u qua salaris?
2. Hebt u al een vakantie geboekt dit jaar of hebt u andere verplichtingen?
3. Hebt u gezondheidsproblemen waarmee we rekening moeten houden als u bij ons komt werken?
4. Wat is uw opzegtermijn?
5. Bent u bereid te verhuizen?
6. Bent u bereid veel te reizen?

☐  
☐  
☐  
☐  
☐  
☐

### ALGEMENE VRAGEN

#### Vaardigheden

1. Welke vaardigheden denkt u dat deze functie vereist en hoe hebt u aangetoond over deze vaardigheden te beschikken?
2. Wat zijn uw sterke punten?
3. Wat wilt u verbeteren?

☐  
☐  
☐

ALGEMENE VRAGEN

## Stres

1. Wat is uw grootste zwakte?
2. Tegen welk aspect van deze functie ziet u het meest op?
3. Wat is het meest impopulaire dat u ooit hebt gedaan?
4. Hoe zou u zich voelen als u over vijf jaar geen promotie hebt gemaakt?
5. Wat is volgens u beter: vaardigheden of kennis?
6. Wat zou de krantenkop zijn in een artikel over uw leven?
7. Wat had u meegenomen als we u hadden gevraagd iets mee te nemen van huis dat uw persoonlijkheid het best weerspiegelt?
8. Beschrijf de kleur rood aan iemand die al zijn hele leven blind is.
9. Er zitten twaalf eieren in een doos. Twaalf personen pakken elk één ei, maar er zit nog één ei in de doos. Hoe kan dat?

☐  
☐  
☐  
☐  
☐  
☐  
☐  
☐  
☐

## Doelgerichte vragen

Deze vragen zijn specifiek gericht op deze vacature. Hiermee kunt u de geschiktheid van de persoon op efficiënte wijze onderzoeken. De vragen worden automatisch geselecteerd door algoritmes van Cognisess. Er worden alleen vragen gesteld over de belangrijkste kenmerken en hoe belangrijker het kenmerk, hoe gedetailleerder de vragen. Bij elke vraag wordt het kenmerk aangegeven waarop de vraag betrekking heeft, naast het belang van het kenmerk en de eventuele minimale drempel die of het doelbereik dat is ingesteld.

PERSOONLIJKHEID

## Volhoudend

1. Vertel over een situatie waarin u aan een project moest werken wat niet volgens de verwachting verliep. Wat hebt u gedaan?
2. Welke taak vond u het meest frustrerend? Hoe is het u gelukt deze taak toch te volbrengen?

☐  
☐

PERSOONLIJKHEID

## Meegaandhei

1. Kunt u een voorbeeld geven van een geval waarin u de gevoelens van een collega buiten beschouwing moest laten om te doen wat volgens u het best was voor het bedrijf?

☐

PERSOONLIJKHEID

## Consciëntieushei

1. Kunt u enkele voorbeelden geven van situaties waarin u bijzonder hard hebt gewerkt?

☐

PERSOONLIJKHEID

## Veili

1. Wat zou u aan uzelf willen veranderen?

☐

PERSOONLIJKHEID

## Adaptie

1. Wat is het laatste project waaraan u hebt gewerkt dat niet volgens verwachting verliep? Waarom niet? Wat hebt u gedaan?

☐

PERSOONLIJKHEID

## Op samenwerking

1. Beschrijf uw meest recente samenwerking in een groep.

☐

PERSOONLIJKHEID

## Ijveri

1. Kunt u vertellen over iets wat u hebt georganiseerd of gepland en wat bijzonder goed verliep?

☐

PERSOONLIJKHEID

## Prestatiegeric

1. Kunt u een voorbeeld geven van een geval waarin u de verwachtingen van uw werkgever hebt overtroffen om een klus te klaren?

☐

PERSOONLIJKHEID

## Georganiseer

1. Geef een voorbeeld van een project waarin uw organisatietalent het beste tot zijn recht kwam.

☐

PERSOONLIJKHEID

## Efficiën

1. Vertel eens over uw ervaring met meerdere belangrijke taken en verschillende deadlines op het werk? Wanneer en hoe bepaalt u de prioriteit van een taak en besluit u de deadline te wijzigen?

☐

PERSOONLIJKHEID

## Toleran

1. Met wat voor type persoon werkt u liever niet samen?

☐

PERSOONLIJKHEID

## Inzich

1. Beschrijf een van uw ideeën die een werksituatie heeft verbeterd. Wat was het resultaat?

☐

EMOTIE

## Herkenning van expressies

1. Beschrijf een situatie waarin u rekening moest houden met de behoeften van uw collega's.

☐

COGNITI

## Concentratievermoge

1. Vertel over een situatie waarin u een bepaalde taak moest uitvoeren en u in staat was u te concentreren om de taak gedaan te krijgen.

☐

## Notities

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 horizontal grey lines spaced evenly apart, typical of notebook paper. The lines extend across the entire width of the page, leaving small margins at the top and bottom. There are no vertical lines or other markings present.

\_\_\_\_\_

---

Score

---

Handtekening



## Research en samenwerking

We opereren wereldwijd en werken nauw samen met toonaangevende instituten, cognitieve neurowetenschappers, psychologen en onderzoekers in instituten overal ter wereld. Onze gerenommeerde Advisory Board verschaft Cognisess diepgaande doelen, innovatie en kracht.

We moedigen samenwerking ten zeerste aan en werken momenteel samen met een aantal organisaties die ons platform en onze assessments gebruiken om beter inzicht te krijgen in mensen. Op basis van de vergaarde gegevens hopen we meer duidelijkheid dan ooit te krijgen over de verschillen en overeenkomsten op het gebied van menselijke cognitie en emotionele intelligentie in verschillende continenten, culturen en demografische gebieden.

## Disclaimer

De informatie in dit document dient vertrouwelijk te worden behandeld. De rapporten en scores zijn gemaakt met gebruik van het online assessmentplatform van Cognisess. Het rapport bevat informatie uit een of meer Cognisess-assessments. De rapporten en feedback die zijn gegenereerd op basis van de resultaten van op enquêtes gebaseerde assessments of kenmerkassessments die de gebruiker of kandidaat heeft uitgevoerd, weerspiegelen grotendeels de antwoorden die de desbetreffende persoon heeft gegeven. Er dient in overweging te worden genomen dat op enquêtes gebaseerde classificaties subjectief van aard zijn en dat er mogelijk andere fouten kunnen worden gegenereerd met methodologieën voor geschiktheidstesten.

Als de assessments zonder toezicht zijn uitgevoerd, kan de identiteit van de persoon die de assessment heeft afgelegd niet worden gegarandeerd.

Cognisess en haar gelieerde ondernemingen en partners kunnen niet garanderen dat de inhoud van dit rapport accuraat is of dat deze niet is aangepast door het computersysteem. We accepteren geen aansprakelijkheid voor de gevolgen van het gebruik van de resultaten, scores, rapporten en andere tools voor gegevensmodellering, inclusief aansprakelijkheid van welke aard dan ook (inclusief nalatigheid) voor de inhoud.

Cognisess en Cognisess-inhoud zijn geen pogingen om geneeskunst uit te oefenen of om specifiek medisch advies te verschaffen. Het gebruik van Cognisess brengt geen arts-patiëntrelatie tot stand. Alle gezondheidsinformatie en koppelingen in Cognisess, of deze nu worden verschaft door Cognisess of via een contract met externe providers, worden uitsluitend voor uw gemak verschaft.