



**Vertrouwelijk  
Begeleidingsrapport**

VOOR

**Barbara de Tester**

OFFICE MANAGER

Donderdag, 22 mei 2008

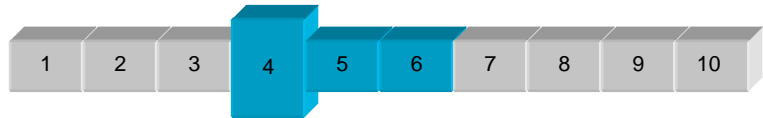
**Synusflex BV**

Deldenerstraat 41  
7551 AB Hengelo (OV)  
Postbus 471  
7550 AL Hengelo (OV)  
T 074 291 68 24  
[www.synusflex.com](http://www.synusflex.com)  
[info@synusflex.com](mailto:info@synusflex.com)

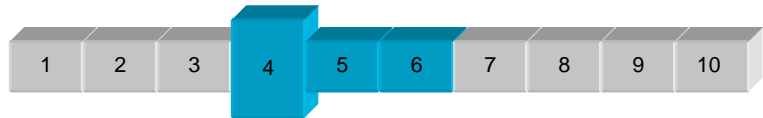
## Profiel voor Manier van denken/denkwijze

De donkergekleurde vakjes zijn een weergave van het functiemodel voor de functie van OFFICE MANAGER. Het grotere vakje geeft de score aan van deze persoon.

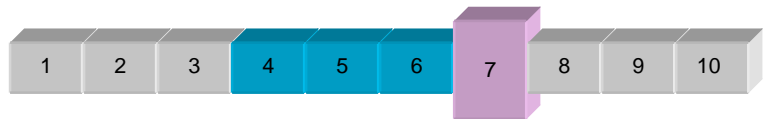
**Het Leervermogen** – Een index van verwacht leervermogen, redeneren en probleemaanpak.



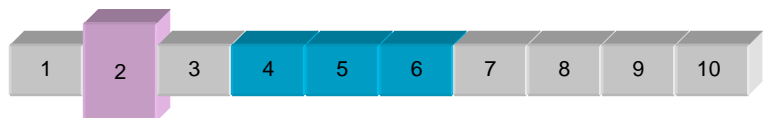
**Taalvaardigheid** – Een maatstaf van taalvaardigheid op basis van woordenschat.



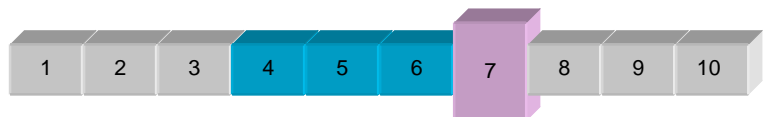
**Verbaal Redeneren** – Woorden gebruiken als uitgangspunt bij het redeneren en het oplossen van problemen.



**Rekenvaardigheid** – Een maatstaf van rekenkundige vaardigheid.

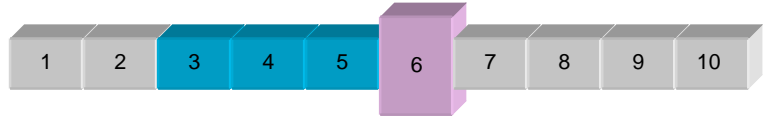


**Numeriek inzicht** – Getallen gebruiken als uitgangspunt bij het redeneren en het oplossen van problemen.

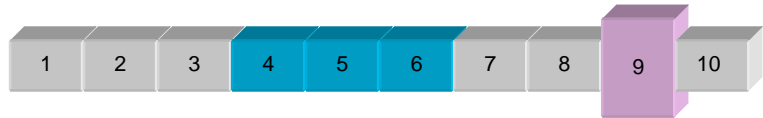


## Profiel voor Karaktereigenschappen

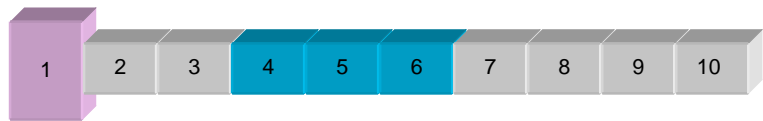
**Energieniveau** – Neiging om door te zetten en een hoog tempo aan te houden.



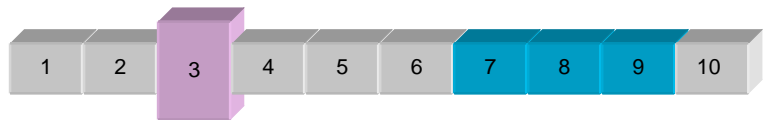
**Zelfbewustzijn** – Neiging om de leiding te nemen over mensen en situaties: eerder een leider dan een volger.



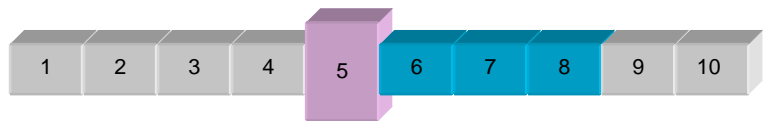
**Sociabiliteit** – Neiging tot extraversie, gericht zijn op menselijk contact en interactie.



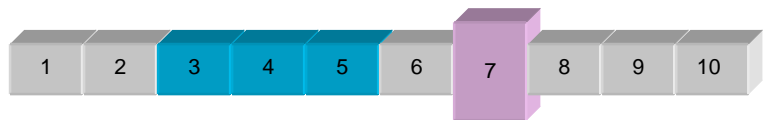
**Inschikkelijkheid** – Neiging beleidslijnen te volgen, externe controle en leiding te aanvaarden en regels te volgen.



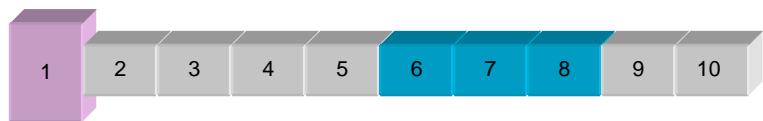
**Grondhouding** – Neiging om een positieve houding aan te nemen tegenover mensen en resultaten.



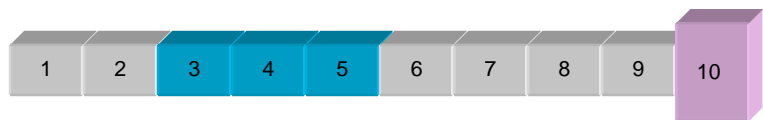
**Besluitvaardigheid** – Neemt snel beslissingen aan de hand van beschikbare informatie.



**Aanpassingsverm.** – Neiging om vriendelijk, behulpzaam, inschikkelijk te zijn; een echt groepsmens.



**Onafhankelijkheid** – Neiging zelfvertrouwen te hebben, zelfsturend te zijn en zelfstandig te beslissen.



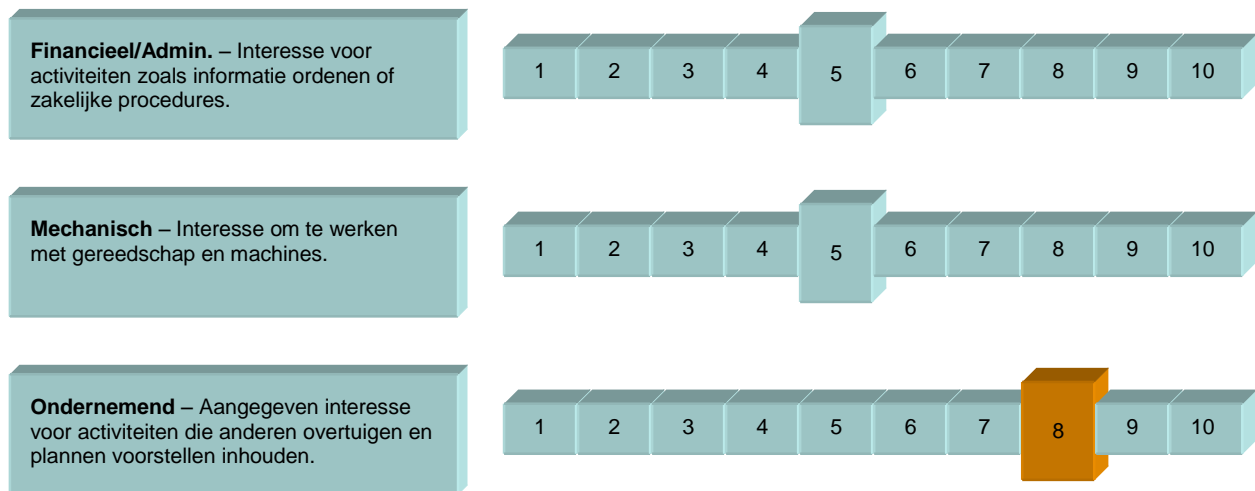
**Oordeelsvorming** – Helder kunnen denken en objectief zijn bij de besluitvorming.



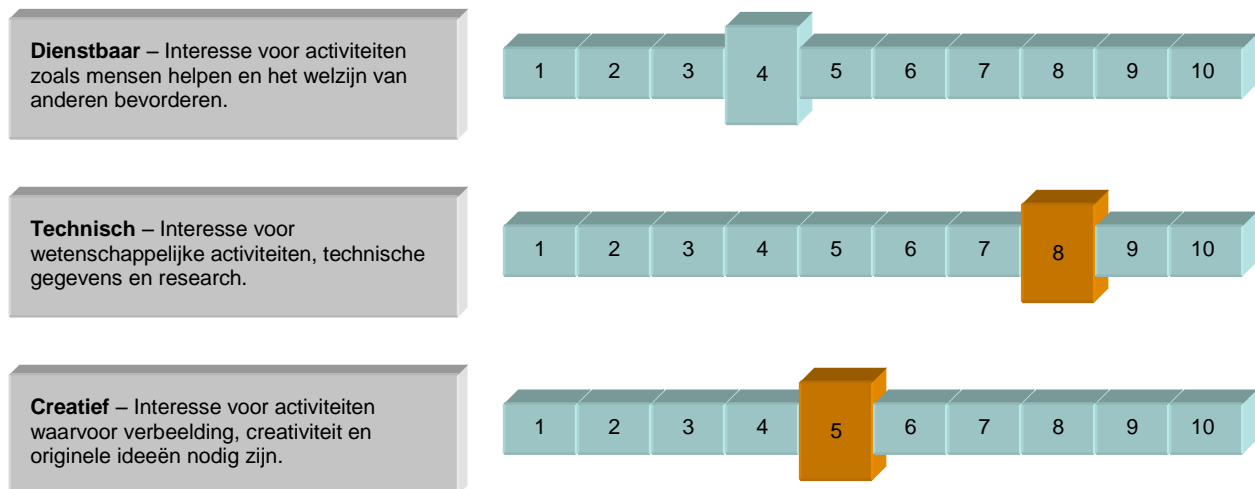
## Profiel voor Beroepsinteresses

Voor het functiemodel dat hier wordt behandeld gelden de volgende drie Beroepsinteresses in volgorde van belangrijkheid: **Financieel/Admin.**, **Mechanisch** en **Ondernemend**. De drie andere interesses hebben geen invloed op deze functie. De drie hoofdinteresses voor Barbara zijn, in volgorde van belangrijkheid: **Ondernemend**, **Technisch** en **Creatief**, **Barbara de Tester deelt een van deze interessegebieden: Ondernemend**

### De drie hoofdinteresses van deze functie



### Interesses die niet relevant zijn voor deze functie

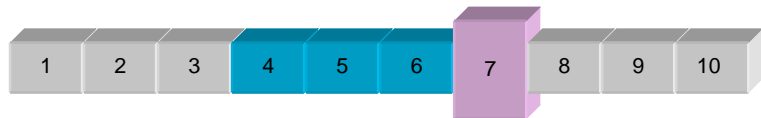


## Begeleidingsadviezen

Barbara de Tester heeft buiten het functieprofiel van deze functie gescoord op de volgende gebieden. Indien u met Barbara de Tester samenwerkt, kunt u best het volgende in overweging nemen:

### DENKWIJZE

**Verbaal Redeneren** – Woorden gebruiken als uitgangspunt bij het redeneren en het oplossen van problemen.



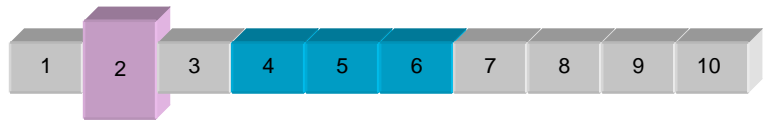
**Functiemodel 4-6      Score 7**

Op de schaal Verbaal Redeneren scoort Barbara de Tester boven het voor deze functie vereiste profiel. Dit wijst erop dat zij beter is in het verwerken van mondelinge informatie dan nodig is voor deze functie en dat zij gefrustreerd zou kunnen raken door het gebrek aan uitdaging. Uit gesprekken met haar zal moeten blijken of haar interesse en prestatieniveau in deze functie niet zullen afnemen.

- Barbara de Tester zou gefrustreerd kunnen raken wanneer anderen moeite moeten doen om haar ingewikkelde mondelinge informatie te begrijpen. Geef advies over de manier waarop ideeën kunnen worden gecommuniceerd op het verbale niveau van de personen die tegenover haar staan.
- Indien zij gefrustreerd raakt bij het overbrengen van haar complexe ideeën aan anderen, kunt u voorstellen om het "in gewoon Nederlands" te zeggen of de betekenis te verduidelijken. Zorg eventueel voor een training in het aanpassen van haar communicatie.
- Barbara de Tester is zeer bedreven in het mondeling redeneren maar heeft mogelijk training nodig om haar ideeën te leren communiceren naar mensen van uiteenlopende vaardigheidsniveaus.
- Barbara is zeer bedreven in het verwerken van mondelinge informatie en in het nemen van beslissingen op basis van deze informatie. U dient u echter bewust te zijn van de frustratie die Barbara zou kunnen ervaren wanneer zij communiceert met, in dit opzicht, minder vaardige personen. Coach haar op gebied van relaties met en tussen mensen, zodat goede contacten tussen collega's kunnen worden vergemakkelijkt.

## Begeleidingsadviezen

**Rekenvaardigheid** – Een maatstaf van rekenkundige vaardigheid.



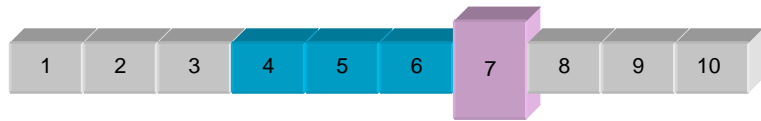
### Funciemodel 4-6      Score 2

Op de schaal van Rekenvaardigheid ligt de score van Barbara de Tester onder het voor deze functie vereiste profiel. Dit wijst erop dat zij minder bedreven is in numerieke berekeningen dan nodig is voor de functie en dat zij moeite zou kunnen hebben met het berekenen van gegevens en formules. Probeer tijdens gesprekken te achterhalen of Barbara in aanmerking komt voor training. Als dit niet het geval is, zal de functie haar misschien te zeer op de proef stellen, met frustratie tot gevolg.

- Observeer hoe Barbara presteert bij het berekenen van numerieke gegevens. Help haar waar nodig met een mentor of een formele training.
- Barbara de Tester heeft extra tijd nodig om numerieke gegevens te verwerken. Bied hulp in de vorm van beschikbare instrumenten die het rekenen kunnen vergemakkelijken.
- Zij zou gefrustreerd kunnen raken door taken waarbij het berekenen van gegevens een rol speelt. Zorg voor training in de juiste wiskundige gebieden en geef consequente ondersteuning.
- Om haar vooruit te helpen, dient Barbara getraind te worden in de basiswiskunde die betrekking heeft op haar werk.

## Begeleidingsadviezen

**Numeriek inzicht** – Getallen gebruiken als uitgangspunt bij het redeneren en het oplossen van problemen.



### Funciemodel 4-6      Score 7

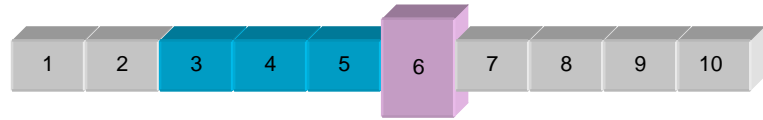
De score van Barbara de Tester op de schaal Numeriek Inzicht ligt boven het voor deze functie vereiste profiel. Dit geeft aan dat zij beter is in het analyseren van gegevens binnen het besluitvormingsproces dan nodig is voor deze functie en dat zij mogelijk onvoldoende uitdaging ondervindt om haar interesse en/of prestatieniveau te behouden.

- Bij het nemen van budgettaire beslissingen ziet Barbara heel snel hoe de verschillende posten onderling herverdeeld kunnen worden. Zij heeft misschien ook andere taken nodig om haar talent op dit vlak te kunnen ontplooiën om een gebrek aan motivatie te voorkomen.
- Om te voorkomen dat er communicatiestoornissen ontstaan wanneer Barbara complexe numerieke informatie uitlegt aan anderen, is het raadzaam haar de juiste communicatietechnieken bij te brengen om complexe numerieke informatie te presenteren op een manier die voor iedereen verstaanbaar is.
- Barbara de Tester is veel beter in het verwerken van numerieke informatie dan nodig is voor deze functie. Als de uitdaging niet groot genoeg is, zal zij misschien gefrustreerd raken. Mocht deze vaardigheid slechts weinig aan bod komen, let er dan op dat zij voldoende gemotiveerd blijft.
- Barbara de Tester is zeer bedreven in het verwerken van gegevens met het oog op beslissingen maar zal misschien gefrustreerd raken door een gebrek aan uitdaging op dit vlak. Pak de frustraties aan en bedenk andere manieren om haar capaciteiten te benutten.

## Begeleidingsadviezen

### KARAKTEREIGENSCHAPPEN

**Energieniveau** – Neiging om door te zetten en een hoog tempo aan te houden.



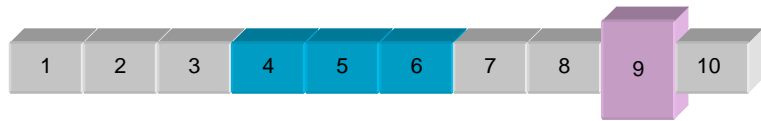
**Functiemodel 3-5      Score 6**

De score van Barbara de Tester op de schaal Energieniveau is vergelijkbaar met die van de meeste anderen, maar ligt toch boven het vereiste profiel voor deze functie. Hieruit valt af te leiden dat zij over meer energie en enthousiasme beschikt dan nodig is voor deze functie maar dat dit vermoedelijk geen invloed zal hebben op haar prestatievermogen op dit gebied. Tijdens gesprekken met haar moet uitgezocht worden of de uitdaging in deze functie groot genoeg is om haar interesse en prestatieniveau te behouden.

- Haar energieniveau ligt iets hoger dan gemiddeld bij anderen die succesvol zijn in deze functie. Geef haar de kans om nu en dan diverse projecten op zich te nemen en betrek haar bij groepsprojecten die tijdig moeten worden afgewerkt.
- Barbara de Tester kan haar motivatie verliezen als blijkt dat zij niet genoeg om handen heeft in haar functie. Coach haar in haar eigen tempobepaling. Leer haar op dode momenten te investeren in spontane projecten die haar kunnen helpen om haar tempo af te stemmen op de mensen met wie zij samenwerkt.
- Barbara de Tester beschikt over een groot concentratievermogen en verkiest veelal een drukke werkomgeving. Dit is productief maar kan leiden tot een afname van de productiviteit wanneer de verveling toeslaat. Als er extra werk is, geef het aan haar. Zolang hij niet de enige is die extra werk krijgt, blijft haar motivatie op peil.
- Soms zal Barbara de Tester frustratie tonen omdat haar energieniveau te hoog is voor een overwegend zittende functie. Luister naar haar klachten en gevoelens hierover en zorg voor structuur om de motivatie hoog te houden.

## Begeleidingsadviezen

**Zelfbewustzijn** – Neiging om de leiding te nemen over mensen en situaties: eerder een leider dan een volger.



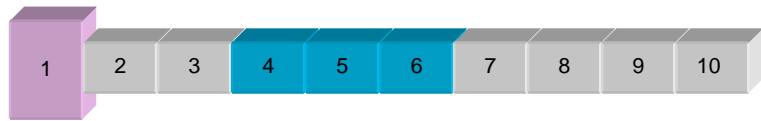
### Funciemodel 4-6      Score 9

Op de schaal Zelfbewustzijn ligt de score van Barbara de Tester boven het profiel voor deze functie. Het is mogelijk dat deze functie voor haar een uitdaging vormt op het vlak van hoe ver iemand mag gaan in haar controle over anderen. Probeer tijdens gesprekken met haar te achterhalen of zij in staat is meer diplomatie aan de dag te leggen in haar relaties tussen mensen.

- In een groep neemt Barbara de Tester gewoonlijk de leiding. Moedig haar aan om zich binnen de groep als gelijke op te stellen en leer hem tolerant te zijn voor de meningen van anderen. Training in actief luisteren kan leiden tot een betere samenwerking met haar team.
- Geef Barbara de Tester de kans om de rol van ondergeschikte te spelen. Neem haar geregeld apart om ondersteuning te geven en leer haar om de controle en verantwoordelijkheid voor de handelingen en beslissingen van anderen los te laten.
- Zij houdt ervan de beslissingen van anderen te beïnvloeden. Treed op als rolmodel in uw hoedanigheid van teamleider en demonstreer een sturende, maar democratische leiderschapsstijl. Geef terugkoppeling over de effectiviteit van uw stijl en leg uit waarom deze stijl werkt binnen dit team.
- De neiging van Barbara de Tester om de leiding te nemen dient ingetoomd te worden door haar te leren om anderen een zekere vorm van controle te geven. Een training die gericht is op controleproblemen kan hier een uitweg bieden. Geef haar de kans om de groep te leiden als beloning voor een geslaagde deelname aan een dergelijke training.

## Begeleidingsadviezen

**Sociabiliteit** – Neiging tot extraversie, gericht zijn op menselijk contact en interactie.



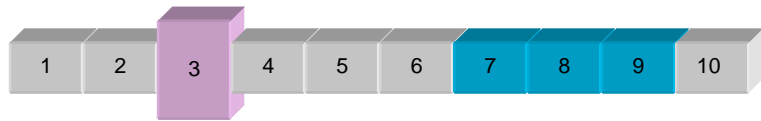
### Funciemodel 4-6      Score 1

Op de schaal Sociabiliteit scoort Barbara de Tester onder het vereiste profiel voor deze functie. Hieruit blijkt dat haar bereidheid om in groep te werken laag is. Tijdens gesprekken met Barbara de Tester moet nagegaan worden of de uitdaging van een werkomgeving die gericht is op samenwerking bij haar tot frustratie kan leiden.

- Sociale situaties op het werk zijn voor Barbara de Tester een mogelijke bron van frustratie. Zij concentreert zich liever op de taak zelf dan op de relaties met en tussen mensen. Stuur dit bij door haar te betrekken bij en te stimuleren in de "menselijke" aspecten van de functie.
- De koele en "zakelijke" buitenkant van Barbara de Tester kan tot frustratie leiden bij degenen met wie zij samenwerkt. Misschien kunnen haar team en teamleiders haar ertoe aanzetten om meer te investeren in de groepsdynamiek. Beloon het team als geheel wanneer hun samenwerking erop vooruitgaat.
- Geef haar de kans in kleine groepen te werken om te vermijden dat zij zich telkens weer gaat afzonderen. Als zij zich na verloop beter gaat voelen, integreer haar dan in grotere groepen, of geef haar de leiding over een groep, als zij goed reageert.
- Barbara de Tester is een beetje een eenzellig persoon omdat zij taken het liefst helemaal alleen uitvoert. Geef haar opdrachten waarvoor teamwerk nodig is om haar deelname te stimuleren, en begin met relatief gemakkelijke taken. Beloon haar successen (en in het begin ook de bijna-successen), en beperk de beloningen uiteindelijk tot die momenten waarop haar prestaties precies aan de eisen voldoen.

## Begeleidingsadviezen

**Inschikkelijkheid** – Neiging beleidslijnen te volgen, externe controle en leiding te aanvaarden en regels te volgen.



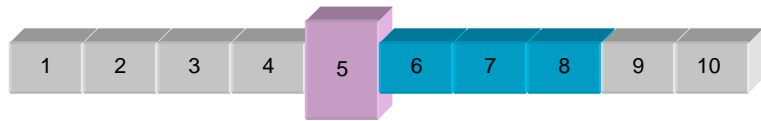
### Funciemodel 7-9      Score 3

Op de schaal Inschikkelijkheid voldoet de score van Barbara de Tester niet aan het vereiste profiel voor deze functie. Dit geeft aan dat zij minder gewillig is om de standaardprocedures te volgen dan nodig is voor deze functie en dat het voor haar een probleem zou kunnen zijn om op dit vlak te presteren. Gesprekken met haar moeten uitmaken of de beperkingen van deze functie aanleiding kunnen geven tot frustratie.

- Om het verzet tegen organisatorische beleidslijnen of procedures aan te pakken, is het nodig duidelijk aan te geven wat de alternatieven zijn voor het gedrag van Barbara de Tester en wat de specifieke gevolgen zijn van haar keuzes.
- Als Barbara de Tester een confronterende houding aanneemt tegenover het gezag in uw organisatie, kan het nodig zijn haar af en toe apart te nemen. Neem tijdens deze gesprekken een persoonlijke houding aan en beklemtoon het belang van haar volgzzaamheid en uw beschikbaarheid als ondersteunende groepsleider.
- Organisatorische beperkingen kunnen voor Barbara de Tester een probleem vormen. In veel gevallen functioneert een werknemer het best wanneer structuur en voorspelbaarheid een wezenlijk deel uitmaken van het organisatorische klimaat waarin zij werkt.
- Als u haar leert om zich te houden aan procedurele richtlijnen, is het goed haar volgzzaamheid te belonen door haar af en toe de kans te geven haar persoonlijke vrijheid op andere terreinen te uiten. Richt u op primaire doelen en creëer de ruimte om de aanpassing op secundaire gebieden geleidelijk aan door te voeren.

## Begeleidingsadviezen

**Grondhouding** – Neiging om een positieve houding aan te nemen tegenover mensen en resultaten.



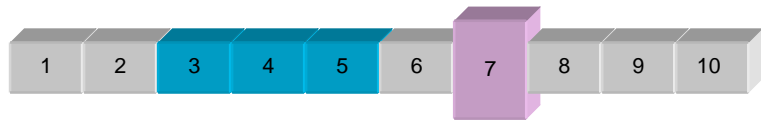
### Funciemodel 6-8      Score 5

Hoewel de score van Barbara de Tester op de schaal Grondhouding vergelijkbaar is met die van de meeste personen, voldoet ze toch niet aan het vereiste profiel voor deze functie. Dit wijst erop dat haar visie minder positief is dan de visie van succesvolle mensen in deze functie en dat zij onder druk moeite zou kunnen hebben om een optimistische kijk te behouden. Probeer tijdens gesprekken te achterhalen of deze functie aanleiding kan geven tot frustratie en onrust.

- De kans bestaat dat Barbara de Tester in stress-situaties gaat twijfelen aan het resultaat van een project. Voorkom dit door haar erop te wijzen welke verantwoordelijkheden zij heeft om dit project te doen slagen.
- Als Barbara bij stressvolle ervaringen een negatieve houding aanneemt, houd u dan even met haar bezig. Benadruk haar waarde voor het team en verleg haar aandacht naar het onmiddellijke doel.
- Wanneer deadlines naderen, kan Barbara in haar team frustratie beginnen te uiten. Geef het team de tijd om te hergroeperen en hulpmiddelen te verzamelen. Concentreer u op haar behoefte aan aandacht: is dit een reëel probleem of is dit haar manier om frustratie te uiten?
- Ondanks een verder positieve houding, kan Barbara de Tester onder druk pessimistisch reageren. Zij is dan in staat ruzie te maken met haar team. Neem hier in eerste instantie afstand van, observeer dit gedrag en wacht tot het conflict voorbijgaat. Mocht het escaleren, blijf dan onpartijdig en bemiddel met gezag, waarbij u Barbara en andere betrokkenen eraan herinnert dat aan een ieders behoefte tegemoet wordt gekomen, vanuit het oogpunt van het team.

## Begeleidingsadviezen

**Besluitvaardigheid** – Neemt snel beslissingen aan de hand van beschikbare informatie.



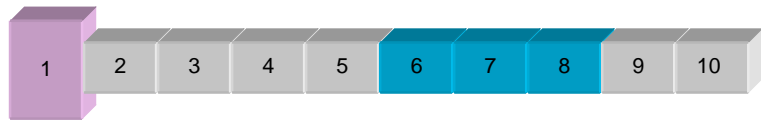
### Funciemodel 3-5      Score 7

Op de schaal Besluitvaardigheid ligt de score van Barbara de Tester boven het voor deze functie vereiste profiel. Dit geeft aan dat zij mogelijk beslissingen zal nemen zonder alles tot in detail te doorgronden. Probeer tijdens gesprekken uit te zoeken in welke mate zij onvoldoende voorbereid tot de besluitvorming overgaat en of zij doeltreffender zou gaan werken door dieper in te gaan op de dingen.

- Het is nodig Barbara de Tester te wijzen op het belang van geduld in de besluitvorming. Vraag haar om doordacht en analytisch te werk te gaan bij het nemen van beslissingen.
- Wijs haar op het belang van behoedzaamheid om risico's bij de besluitvorming te voorkomen. Het halen van deadlines weegt niet op tegen de consequenties van ondoordachte beslissingen.
- Barbara de Tester heeft training nodig om op een meer doordachte manier beslissingen te leren nemen. Benadruk hoe belangrijk het is om de informatie grondiger te analyseren zodat elke beslissing objectiever kan zijn.
- Barbara is mogelijk te impulsief in haar besluitvorming. Dring aan op het belang van voorzichtige en weloverwogen beslissingen om onnodige risico's te vermijden.

## Begeleidingsadviezen

**Aanpassingsverm.** – Neiging om vriendelijk, behulpzaam, inschikkelijk te zijn; een echt groepsmens.



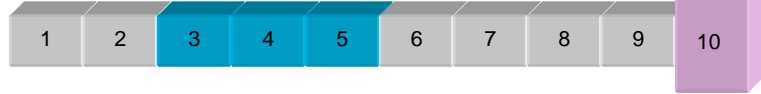
### Funciemodel 6-8      Score 1

Op de schaal Aanpassingsvermogen ligt de score van Barbara de Tester onder het vereiste profiel voor deze functie. Dit geeft aan dat zij minder geduld kan opbrengen voor de mening van anderen in de groep dan nodig is voor deze functie en dat het voor haar moeilijk zou kunnen zijn zich meegaand op te stellen bij het oplossen van meningsverschillen. Gesprekken moeten uitmaken of deze functie niet te zwaar is voor Barbara de Tester en kan leiden tot frustratie en een verlaagd prestatieniveau.

- Zij is niet zomaar tot samenwerking te bewegen maar geeft de voorkeur aan een meer individualistische of competitieve aanpak. Stel doelen voor haar waarbij samenwerking wordt beloond.
- In haar werk is Barbara sterk gericht op individuele resultaten. Zij is niet teamgericht. Probeer deze denkwijze bij te sturen door een competitieve sfeer te creëren binnen het team, en moedig Barbara aan om individuele doelstellingen te realiseren die tegemoetkomen aan de behoeften van de groep.
- Wanneer Barbara in een team werkt, zal zij misschien gefrustreerd raken door de afwijkende meningen van anderen. Door training in stressmanagement en verdraagzaamheid zal zij misschien de vaardigheden ontwikkelen die nodig zijn om dit probleem te overwinnen.
- Barbara de Tester zal wellicht haar persoonlijk standpunt verdedigen in zijn werk, wat zou kunnen botsen met de werkstijl die gebruikelijk is in deze functie. Probeer dit te verhelpen door haar via groepsassimilatietraining te leren zich vaker aan te sluiten bij de groepsconsensus.

## Begeleidingsadviezen

**Onafhankelijkheid** – Neiging zelfvertrouwen te hebben, zelfsturend te zijn en zelfstandig te beslissen.



### Funciemodel 3-5      Score 10

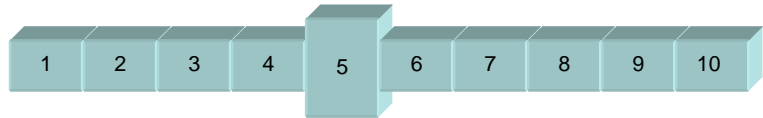
Op de schaal Onafhankelijkheid ligt de score van Barbara de Tester boven het vereiste profiel voor deze functie. Hieruit valt af te leiden dat zij zelfstandiger is dan nodig wordt geacht voor deze functie en dat zij misschien gefrustreerd zal raken door de verregaande aandacht van de leiding, eigen aan deze functie. Probeer tijdens gesprekken met haar te achterhalen of deze functie haar niet te zeer op de proef zal stellen om haar motivatie en/of prestatieniveau op peil te houden.

- De onafhankelijkheid van Barbara kan problemen veroorzaken voor het naleven van procedures. Stimuleer volgzzaamheid en regelmatige, stipte prestaties. Beloon haar inspanningen tot samenwerking door een zekere onafhankelijkheid toe te staan op minder belangrijke vlakken.
- Barbara de Tester handelt liever zelfstandig en kan gefrustreerd raken door het toezicht van een meerdere. Ga hier voorzichtig mee om maar laat uw gezag toch voelen. Stimuleer een relatie waarin overleg mogelijk is.
- Geef Barbara de Tester waar mogelijk wat ruimte om op adem te komen en de spanning weg te nemen die zij ervaart door het toezicht van meerderen. Laat uw gezag voelen zonder autoritair en streng te worden.
- Door haar onafhankelijkheid zal u misschien zelden terugkoppeling krijgen van Barbara. Zorg voor een open communicatie met haar om uw rol als haar meerdere beter te kunnen vervullen. Luister naar haar wanneer zij gefrustreerd lijkt en erken haar positieve prestaties.

## Begeleidingsadviezen

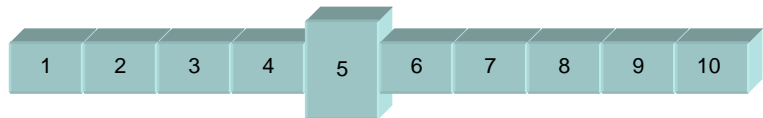
### **BEROEPSINTERESSES**

**Financieel/Admin.** – Interesse voor activiteiten zoals informatie ordenen of zakelijke procedures.



Administratieve taken staan op de eerste plaats bij personen die beantwoorden aan het Beroepsinteressepatroon voor deze functie. Nochtans behoren de activiteiten die verband houden met het Financiële/Administratieve thema niet tot de drie hoofdinteresses van Barbara de Tester en ze zullen haar misschien niet zo sterk motiveren.

**Mechanisch** – Interesse om te werken met gereedschap en machines.

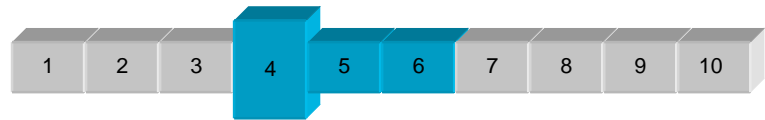


Personen die voldoen aan het Beroepsinteressepatroon van deze functie zijn bovenal geïnteresseerd in industrieel materieel, machinerie en/of buitenwerk. Toch behoren de activiteiten die verband houden met het Mechanische thema niet tot de drie hoofdinteresses van Barbara de Tester en zullen ze haar misschien niet zo sterk motiveren.

## Een profiel van de totale persoon

### Manier van denken/denkwijze

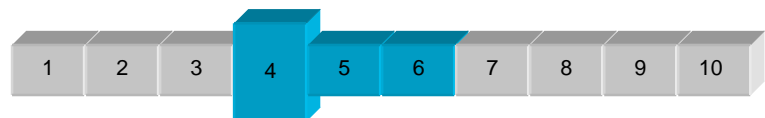
**Het Leervermogen** – Een index van verwacht leervermogen, redeneren en probleemaanpak.



**Functiemodel 4-6      Score 4**

- De kans bestaat dat Barbara de Tester herhalingen nodig heeft in een trainingsprogramma.
- Het zou kunnen dat Barbara de Tester meer tijd nodig heeft dan gemiddeld om ingewikkelde nieuwe informatie in zich op te nemen.
- Barbara scoort gemiddeld wat betreft het opnemen van informatie in nieuwe leersituaties, maar heeft op sommige vlakken mogelijk wat extra tijd nodig.
- Het is best om nieuwe informatie stapsgewijs te brengen en haar vervolgens te vragen om het geleerde toe te passen in haar werk.

**Taalvaardigheid** – Een maatstaf van taalvaardigheid op basis van woordenschat.

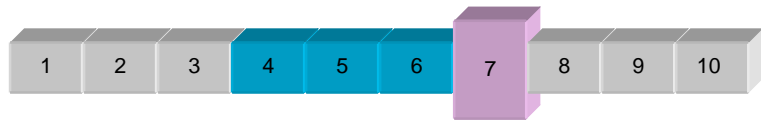


**Functiemodel 4-6      Score 4**

- Haar niveau van taalvaardigheid ligt iets lager dan bij sommige andere mensen.
- Met de nodige training en ervaring zou Barbara de Tester in staat moeten zijn sneller en nauwkeuriger te communiceren op een niveau dat afgestemd is op de functie.
- Het is mogelijk dat Barbara in het begin extra tijd nodig heeft om verbale en schriftelijke informatie te analyseren.
- Het zou kunnen dat Barbara de Tester de laatste tijd onvoldoende de kans heeft gehad om mondelinge analyse en communicatie toe te passen in haar werk.

## Een profiel van de totale persoon

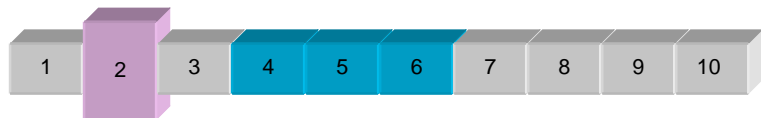
**Verbaal Redeneren** – Woorden gebruiken als uitgangspunt bij het redeneren en het oplossen van problemen.



### Funciemodel 4-6      Score 7

- Zij werkt waarschijnlijk liever met mondelinge informatie.
- Barbara is bedreven in het vergaren van informatie en het verwoorden van gedachten en ideeën.
- In vergelijking met de meeste mensen is Barbara de Tester in staat om snel mondelinge informatie in zich op te nemen.
- Barbara de Tester zou in staat moeten zijn om gedachten en ideeën op een efficiënte manier aan anderen te over te brengen.

**Rekenvaardigheid** – Een maatstaf van rekenkundige vaardigheid.

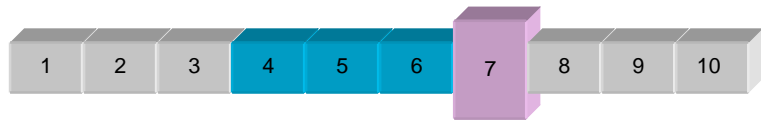


### Funciemodel 4-6      Score 2

- Voor heel wat numerieke problemen heeft zij een hulpmiddel nodig, zoals een rekenmachine.
- Barbara de Tester beschikt over onvoldoende wiskundige basisvaardigheden.
- Het is momenteel moeilijk voor Barbara om numerieke combinaties uit het hoofd te berekenen.
- Barbara de Tester heeft opleiding en intensieve oefening met getallen nodig voor zij de verantwoordelijkheden van de baan op zich kan nemen. Hierbij is het snel berekenen van basale numerieke vraagstukken noodzakelijk.

## Een profiel van de totale persoon

**Numeriek inzicht** – Getallen gebruiken als uitgangspunt bij het redeneren en het oplossen van problemen.

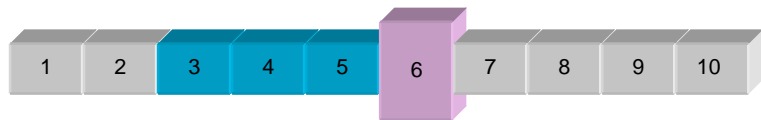


### Functiemodel 4-6      Score 7

- Barbara de Tester is relatief goed in het oplossen van problemen van numerieke aard.
- Zij is beter in het oplossen van numerieke problemen dan de meeste mensen.
- Barbara heeft snel inzicht in numerieke concepten.
- Barbara de Tester is goed in getallen en numerieke concepten.

### *Karaktereigenschappen*

**Energieniveau** – Neiging om door te zetten en een hoog tempo aan te houden.

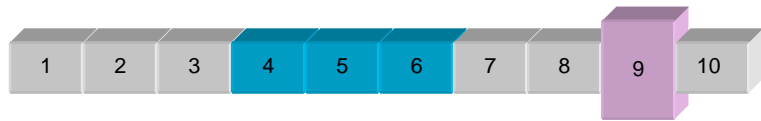


### Functiemodel 3-5      Score 6

- Men kan erop rekenen dat Barbara de Tester stipt is in het voltooien van opdrachten.
- Zij kan reageren op zaken die dringend zijn, zelfs wanneer zij onder druk staat.
- Het werktempo van Barbara de Tester leidt tot gemiddelde prestaties en constante resultaten.
- Het werktempo dat typerend is voor Barbara de Tester zal leiden tot een consistente productiviteit.

## Een profiel van de totale persoon

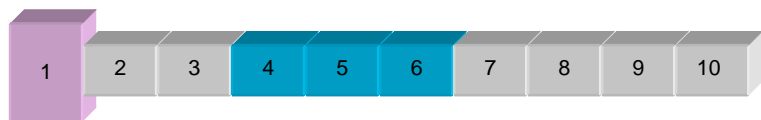
**Zelfbewustzijn** – Neiging om de leiding te nemen over mensen en situaties: eerder een leider dan een volger.



### Funciemodel 4-6      Score 9

- Barbara de Tester kan beslissingen nemen, toezien op het naleven van het bedrijfsbeleid en optreden met gezag. Zij heeft geen moeite om, indien nodig, impopulaire beslissingen te nemen.
- Zij heeft sterk de behoefte om beslissingen te nemen en resultaten te bepalen.
- Barbara de Tester wordt erg gemotiveerd door situaties waarin zij verantwoordelijk wordt gesteld voor de resultaten. Macht en gezag zijn voor haar een grote bron van motivatie.
- Barbara de Tester heeft sterk de behoefte om de leiding te hebben, de leider te zijn.

**Sociabiliteit** – Neiging tot extraversie, gericht zijn op menselijk contact en interactie.

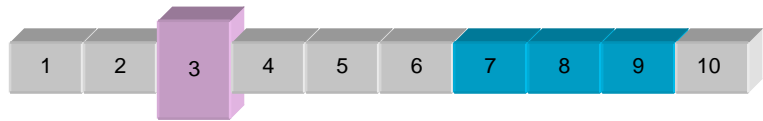


### Funciemodel 4-6      Score 1

- Barbara de Tester zal weinig doen om de voordelen van teamwerk te promoten en zal niet gauw in het team bespreken hoe de zaken aangepakt moeten worden.
- zij geeft blijk van een beperkte betrokkenheid voor taken die een hoge graad van menselijk contact vragen en die haar de gelegenheid bieden om met anderen om te gaan.
- Barbara de Tester toont weinig interesse om mensen te vermaken, een netwerk van contacten uit te bouwen.
- Barbara de Tester verkiest in het zakendoen een gereserveerde, onpersoonlijke en zakelijke aanpak.

## Een profiel van de totale persoon

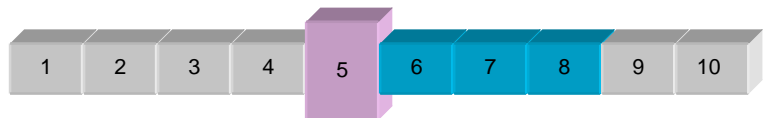
**Inschikkelijkheid** – Neiging beleidslijnen te volgen, externe controle en leiding te aanvaarden en regels te volgen.



**Functiemodel 7-9      Score 3**

- Barbara de Tester stelt, meer dan anderen, zaken ter discussie als zij het niet met het beleid of met een richtlijn eens is.
- Zij zal haar mening verdedigen, als zij eenmaal van iets overtuigd is.
- Barbara de Tester is geneigd de status quo ter discussie te stellen. Het is misschien lastig om haar tevreden te stellen.
- Barbara de Tester vindt het vaak prettig als de gelegenheid zich voordoet zonder leiding of controle van buitenaf te werken.

**Grondhouding** – Neiging om een positieve houding aan te nemen tegenover mensen en resultaten.

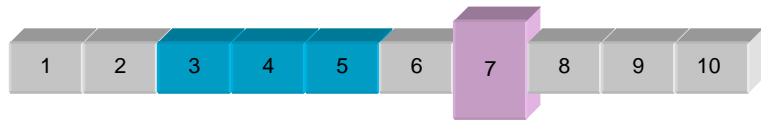


**Functiemodel 6-8      Score 5**

- Haar houding is redelijk geschikt om problemen en frustraties tussen personen aan te pakken.
- Barbara kan soms ongeduldig en/of vitterig worden ten opzichte van mensen die haar verwachtingen niet inlossen.
- De beoordeling van anderen door Barbara de Tester is soms eerder kritisch en negatief dan positief en optimistisch.
- Barbara de Tester toont een behoedzaam optimisme en vertrouwen; wanneer zij onder druk staat, kan haar houding tegenover bepaalde mensen eerder negatief dan positief zijn.

## Een profiel van de totale persoon

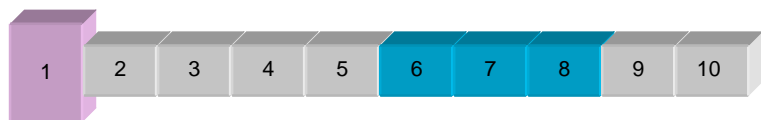
**Besluitvaardigheid** – Neemt snel beslissingen aan de hand van beschikbare informatie.



### Funciemodel 3-5      Score 7

- Barbara de Tester is in staat haar beslissingen door te drijven en heeft niet de neiging van gedachten te veranderen als eenmaal een beslissing is genomen.
- Barbara kan adequaat reageren in noodsituaties en kan problemen oplossen.
- Barbara de Tester is zelfverzekerd en handelt snel. Zij zal zich goed voelen in posities waarin snelle actie nodig is.
- Zij heeft de neiging om doorslaggevende actie te ondernemen en beslissingen door te drijven.

**Aanpassingsverm.** – Neiging om vriendelijk, behulpzaam, inschikkelijk te zijn; een echt groepsmens.

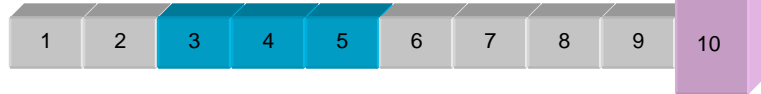


### Funciemodel 6-8      Score 1

- Barbara toont weinig interesse om anderen te behagen of vervelende situaties te vermijden.
- Zij is eerder geneigd zichzelf te verdedigen dan iemand "de andere wang toe te keren".
- Barbara de Tester is geneigd anderen te vertellen wat zij van hen denkt.
- Barbara de Tester is eerder geneigd haar agressie te uiten dan te verbergen.

## Een profiel van de totale persoon

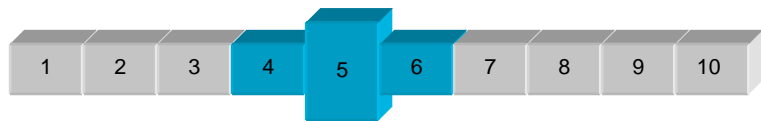
**Onafhankelijkheid** – Neiging zelfvertrouwen te hebben, zelfsturend te zijn en zelfstandig te beslissen.



### Funciemodel 3-5      Score 10

- Nieuwe ontwikkelingen pakt Barbara de Tester zelfstandig aan. Collega's schakelt zij alleen maar in wanneer het absoluut noodzakelijk is.
- Barbara de Tester doet de dingen liefst op haar eigen manier en zal zich in stilte verzetten tegen beperkingen. Zij kan zich ergeren aan de traditionele opvatting "we pakken de zaken al tien jaar lang op deze manier aan, dus waarom zouden we veranderen?"
- Zij is zeer onafhankelijk en heeft mogelijk een strikte leiding en duidelijk omschreven richtlijnen nodig.
- Barbara is een zelfstandige werker die liefst zo weinig mogelijk begeleiding en coaching krijgt.

**Oordeelsvorming** – Helder kunnen denken en objectief zijn bij de besluitvorming.



### Funciemodel 4-6      Score 5

- De beslissingen van Barbara de Tester getuigen niet altijd van grondig inzicht en gezond verstand.
- Barbara de Tester beschikt over voldoende inzicht om te werken met concrete situaties en tastbare gegevens.
- Wanneer Barbara de Tester onder druk staat, zijn haar conclusies vaak inconsistent.
- Barbara de Tester beschikt over voldoende beoordelingsvermogen om vrij eenvoudige, alledaagse problemen en beslissingen aan te pakken.

## Een profiel van de totale persoon

### Beroepsinteresses

Het onderdeel Beroepsinteresses selecteert de relevante interesses uit de zes interessegebieden. De drie hoofdinteresses van Barbara de Tester zijn hier weergegeven, samen met de drie hoofdinteresses van de OFFICE MANAGER functie. Opmerkelijk is dat Barbara EEN van de hoofdinteresses deelt met die van belang is voor deze functie.

#### DRIE HOOFDINTERESSES van Barbara de Tester.



#### DRIE HOOFDINTERESSES van de functie OFFICE MANAGER.



De Beroepsinteresses van Barbara de Tester zijn een combinatie van creatieve en detailgerichte activiteiten doordrongen van een zakelijke instelling. In haar patroon ligt de nadruk op de Creatieve, Technische en Ondernemende thema's van het Profiel Onderzoek XT. Werk dat te maken heeft met creatief denken, technische expertise en zakelijke projecten lijkt haar aan te trekken. Dit is het patroon van iemand die op zoek is naar een creatieve bezigheid in een technische, op winst gerichte omgeving.

Met Ondernemend als voornaamste interessegebied is het erg waarschijnlijk dat Barbara de Tester activiteiten zal opzoeken in de zakelijke en de leidinggevende sfeer. Zij is bovenal gericht op het verwezenlijken van doelstellingen in de drukke zakenwereld. Dit soort activiteiten zijn voor haar een uiterst doeltreffende bron van motivatie. In de tweede plaats haalt zij motivatie uit de Technische kanten van een functie. Door met gegevens te werken en er conclusies uit te trekken slaagt zij erin haar motivatie voor het werk op peil te houden. Ten slotte wordt haar profiel aangevuld met een interesse voor Creatieve activiteiten. Hoewel dit interessegebied minder cruciaal is voor de algemene arbeidsvreugde dan haar meer uitgesproken interesses, speelt het toch een rol.

#### Waarschuwing:

*Zoals reeds werd gezegd in de handleiding van dit product, bevat deze functiemodelbenadering om de juiste kandidaat aan de juiste functie te koppelen waardevolle informatie en dient ze een belangrijk onderdeel te zijn bij het aannemen van personeel. Niettemin wordt de gebruiker eraan herinnerd dat de testen niet meer dan één derde van de definitieve beslissing mogen uitmaken.*