

Informatie over de Functiematch Gedragstest:

1. Wat is het nut van een gedragstest?

- a. De gedragstest geeft m.b.t. een sterkte/zwakte analyse een match weer tussen het gedrag van een medewerker, specifiek afgestemd op de functie (met de daarbij behorende competenties en talenten) waarin hij/zij werkt. In de grafiek wordt zichtbaar gemaakt welke verschillen er zijn tussen de performance van de kandidaat en de gewenste score die past bij een bepaalde functie.
- b. De gedragstest geeft een betrouwbare risico inventarisatie van de problemen waar een organisatie in de toekomst mee te maken kan krijgen als gevolg van het voorspelde gedrag van een medewerker. Dit is waardevol omdat er preventief kan worden bijgestuurd, en daarbij kan worden vastgesteld wat de beste en meest effectieve benadering is voor de betreffende persoon tijdens het bijsturen.

2. Wat meet de gedragstest?

De gedragstest is een weergave van het reactiepatroon van een persoon, als antwoord op de dagelijkse portie prikkels die op hem worden afgevuurd. Dit kan worden bekeken in normale omstandigheden, maar ook juist onder druk of bijzondere omstandigheden.

De testgrafiek geeft 10 competenties weer die in sterkere of minder sterke mate door iemand worden ingezet. Iedere grafiek heeft zijn sterke en minder sterke kanten, en laat zien op welke punten iemand zich nog verder kan ontwikkelen zodat het maximale uit iemands capaciteiten wordt gehaald. De waarden die worden vermeld, hebben betrekking op de testgrafiek.

3. Is een hoge score beter dan een lage score?

Men is gauw geneigd om te denken dat een lage score niet goed is, en een hoge score juist wel. Dit is niet correct. Het enige wat kan worden geconstateerd is dat een lage score wil zeggen dat een bepaalde eigenschap niet krachtig wordt ingezet; een hoge score wil aangeven dat dit wel gebeurt. Het is volledig functie – afhankelijk of een lage score nadelig is of niet.

4. Welke onderdelen worden gemeten?

De Actiegerichtheid en Organisatie meet hoe makkelijk iemand in actie kan komen, of dat de persoon innovatief meedenkt, of vooral vanuit een bestaande strategie wil werken. Tevens wordt gemeten of iemand vooral interessegericht organiseert of dat men in staat is om ook onder druk te kunnen blijven plannen en monitoren.



Het Teamgedrag meet hoe iemand zich in het team opstelt: introversie vs. extraversie, in hoeverre zich iemand ook als een teamspeler gedraagt of eerder als een individualist.

De Persoonlijke kracht meet enkele zgn. EQ waarden, zoals veerkracht, stressbestendigheid en het besef van eigen invloed ('locus of control').

NB: Deze EQ waarden kunnen met name op langere termijn van sterke invloed zijn op de actiegerichtheid!

Het geheel geeft een goede SWOT analyse van iemands gedrag in de functie.

5. Welke individuele competenties worden gemeten?

De competentiegroepen die worden gemeten zijn:

- Daadkracht
- Initiatief
- Conventioneel denken
- Organisatievermogen
- Extraversie / introversie
- Rationeel denken
- Sociale intelligentie
- Invloed
- Veerkracht
- Stressbestendigheid

Van elke competentiegroep worden een aantal voorbeelden gegeven van krachten, weergegeven met, en daarnaast valkuilen (te hoge scores) die kunnen voorkomen als een competentie te krachtig wordt ingezet. Ook wordt toegelicht welke risico's er kunnen optreden bij een lage score.

Belangrijk is het zich te realiseren dat de scores het effect van een bepaalde competentie sterk kunnen beïnvloeden. Als men bijvoorbeeld beschikt over veel initiatief maar geen durf of daadkracht laat zien, heeft deze competentie weinig effect!

1. Competentie 'Daadkracht'

Krachten:

- + Toont besluitvaardigheid;
- + Stelt zich assertief op;
- + Straalt zelfvertrouwen uit;
- + Heeft geloof in eigen kunnen;
- + Durft een mening te geven;



- + Kan mensen overtuigen;
- + Neemt graag de leidende rol op zich.

Valkuilen:

- ++ Kan zich drammerig opstellen;
- ++ Is soms een 'olifant in de porseleinkast';
- ++ Kan de sfeer binnen het team sterk negatief beïnvloeden.

Risico's bij een lage score:

- Kan zich te meegaand opstellen;
- In discussies meestal degene die toegeeft;
- Kan snel opgeven bij tegenslag.

2. Competentie 'Invloed'

Krachten:

- + Neemt verantwoording voor risico's, ook als de gevolgen nog niet meteen worden overzien;
- + Durft zijn nek uit te steken;
- + Kan op een volwassen manier met kritiek omgaan;
- + Ziet goed het verband tussen de begrippen 'oorzaak' en 'gevolg';
- + Denkt vaak buiten de bestaande kaders;
- + Ziet zichzelf als 'ondernemer' binnen de organisatie;
- + Signaleert ook zaken buiten zijn eigen verantwoordingsgebied.

Valkuilen:

- ++ Kan een bemoeial worden voor de omgeving;
- ++ Houdt zich teveel bezig met zaken die niet op zijn bordje liggen;
- ++ Kan te riskante zaken opstarten.

Risico's bij een lage score:

- Schuift moeilijke problemen voor zich uit;
- Kan passief worden bij onduidelijkheid over de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden;
- Houdt zich alleen aan de toegewezen opdrachten maar toont verder geen initiatief
- Kritiekgevoelig;
- Faalangst.

3. Competentie 'Initiatief'

Krachten:

- + Komt vaak als eerste met plannen en ideeën;
- + Heeft een actieve opstelling;



- + Kan zonder al te veel voorbereiding aan de slag;
- + Doet ook dingen waar niet om gevraagd is;
- + Wacht niet af, maar onderneemt actie;
- + Beschikt over veel energie.

Valkuilen:

- ++ Kan aan teveel zaken beginnen in verhouding tot wat kan worden afgerond;
- ++ Is soms een ongeleid projectiel;
- ++ Als de daadkracht ontbreekt kan het leiden tot chaos;

Risico's bij een lage score:

- Passief;
- Functioneert soms onder het eigen niveau;

4. Competentie 'Conventioneel denken'

Krachten:

- + Is stabiel;
- + Toont een loyale houding naar de omgeving;
- + Steady in het gedrag;
- + Geen 'jobhopper';
- + Autonoom;
- + Blijft geloven in de eigen aanpak;
- + Kan met routinematige zaken omgaan;
- + Is consequent en vasthoudend aan de uitgezette strategie

Valkuilen:

- ++ Star;
- ++ Eigenwijs;
- ++ Kan soms lastig in actie komen als dit afwijkt van eerder afspraken of verwachtingen;

Risico's bij een lage score:

- Kan onverwacht ergens aan beginnen;
- Soms onnavolgbaar voor de omgeving;
- Kan afwijken van eerder gemaakte afspraken;
- In combinatie met een lage score op 'organisatievermogen' een 'ongeleid projectiel'.

5. Competentie 'Organisatievermogen'

Krachten:

- + Kan goed zaken monitoren, ook als ze over langere termijn gaan;
- + Heeft aandacht voor afhandeling van het werk;



- + Kan zich snel en adequaat aanpassen aan veranderingen;
- + Is kwaliteitsgericht;
- + Hecht waarde aan afspraken en regels.

Valkuilen:

- ++ Kan zich minder flexibel opstellen bij verandering;
- ++ Houdt niet van omschakeling;
- ++ Is in de aanpak vaak wat minder creatief;

Risico's bij een lage score:

- Beter in korte termijn projecten;
- Minder sterk in het stellen van de juiste prioriteiten;
- Minder sterk in het afhandelen van de details;
- Geen afmaker, veel open eindjes die blijven liggen;
- Administratief minder vaardig.

6. Competentie 'Extraversie'

Krachten:

- + Zoekt makkelijk contact met de omgeving;
- + Gaat sociale situaties niet uit de weg;
- + Is een makkelijk prater.

Valkuilen:

- ++ Kan teveel aan het woord zijn.

Risico's bij een lage score:

- Mijdt sociale situaties;
- Laat niet het achterste van zijn tong zien;
- Communiceert alleen functioneel.

7. Competentie 'Rationeel denken'

Krachten:

- + Is objectief in zijn mening;
- + Vormt zich pas een oordeel nadat de feiten zijn onderzocht;
- + Analytisch sterk;

Valkuilen:

- ++ Kan te optimistisch zijn in zijn oordeel;
- ++ Verliest tijd aan het uitzoeken van zaken die van minder groot belang zijn;

Risico's bij een lage score:

- Ongeduldig;



- Heeft gauw een (voor)oordeel over iets;
- Laat de ander niet uitpraten.

8. Competentie 'Sociale intelligentie'

Krachten:

- + Beschikt over een 'sociale antenne';
- + Heeft oprechte aandacht voor de ander;
- + Zoekt gevoelsmatig toenadering tot zijn omgeving;
- + Is attent en hulpvaardig;
- + Werkt graag in een team.

Valkuilen:

- ++ Kan zich te soft opstellen;
- ++ Komt te weinig op voor de eigen belangen.

Risico's bij een lage score:

- Ongevoelig;
- Onattent;
- Onhandig in sociale situaties;
- Individualistisch gedrag.

9. Competentie 'Veerkracht'

Krachten:

- + Heeft meestal vertrouwen in hetgeen wordt ondernomen;
- + Laat zich niet snel van de wijs brengen door tegenslag;
- + Denkt in oplossingen, niet in problemen;
- + Creatief;
- + Intrinsiek gemotiveerd (haalt energie uit het werk zelf).

Valkuilen:

- ++ Kan zich een houding aanmeten dat problemen geen invloed hebben;
- ++ Bij veel druk op langere termijn kan een sterke terugval optreden.

Risico's bij een lage score:

- Probleemdenker;
- Vrij snel ontevreden;
- Heeft vaak externe factoren nodig om gemotiveerd te blijven.

10. Competentie 'Stressbestendigheid'

Krachten:

- + Ook onder druk kalm;
- + Ontspannen;
- + Geduld met de collega's.

Valkuilen:

- ++ Kan vlak en emotioneel overkomen;
- ++ Bij druk op langere termijn kan deze kalme houding ineens omslaan.

Risico's bij een lage score:

- Gespannen;
- Verliest gauw het hoofd bij druk;
- Onrustig.

6. Voorbeelden (grijze schaduw balken zijn adviesscores voor de functie):

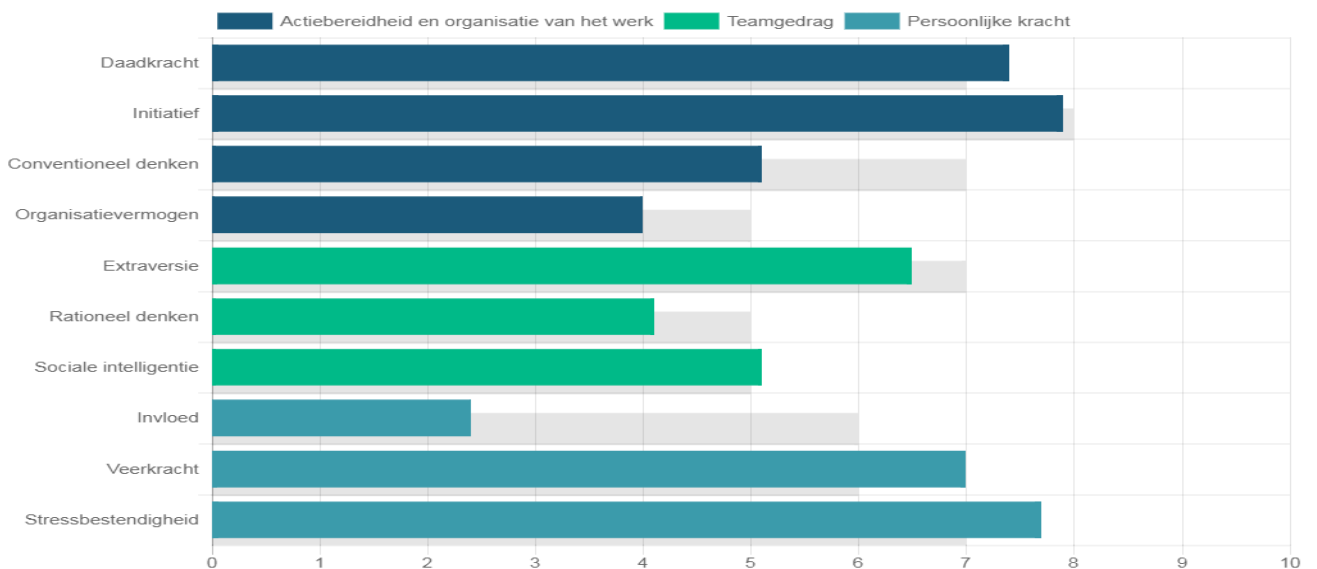
Grafiek 1: Sterk commercieel profiel, met een focus op actiegerichtheid.

Knelpunten:

- kan te snel van koers veranderen - impulsief;
- neemt teveel hooi op de vork;
- organisatievermogen van het werk;
- heeft veel behoefte aan duidelijke afbakening van de taakgebieden.

Passende type functie:

- commercieel, met aanwezigheid van goede back office.



Grafiek 2: Managers profiel, focus op uitvoering.

Knelpunten:

- solistisch;
- eenzijdig taakgericht;
- team eigenschappen.

Passende type functie:

- functioneert goed als staffunctionaris.

