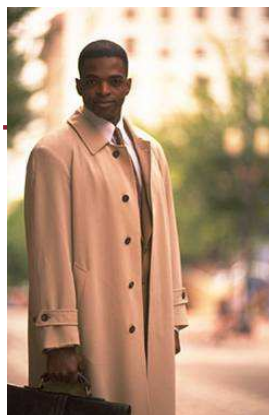




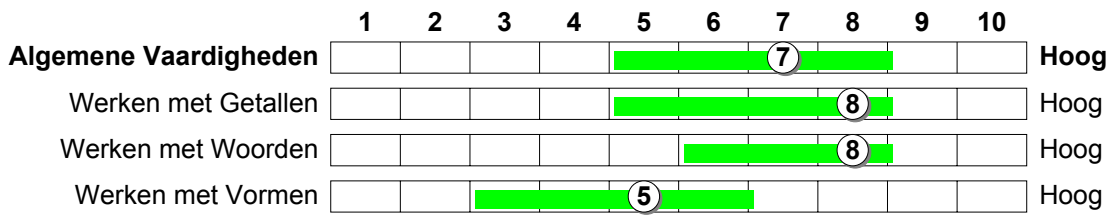
PSYCHOMETRISCHE INSTRUMENTEN

# Prevue Assessment Rapportage

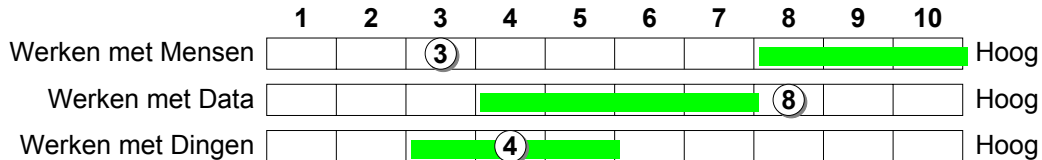
**Naam:** Patricia Meisjesnaam  
**Rapport:** Selectie  
**Organisatie:** Hotel Fictief  
**Functie:** Hotelmanager  
**Datum:** 12 juni 2008



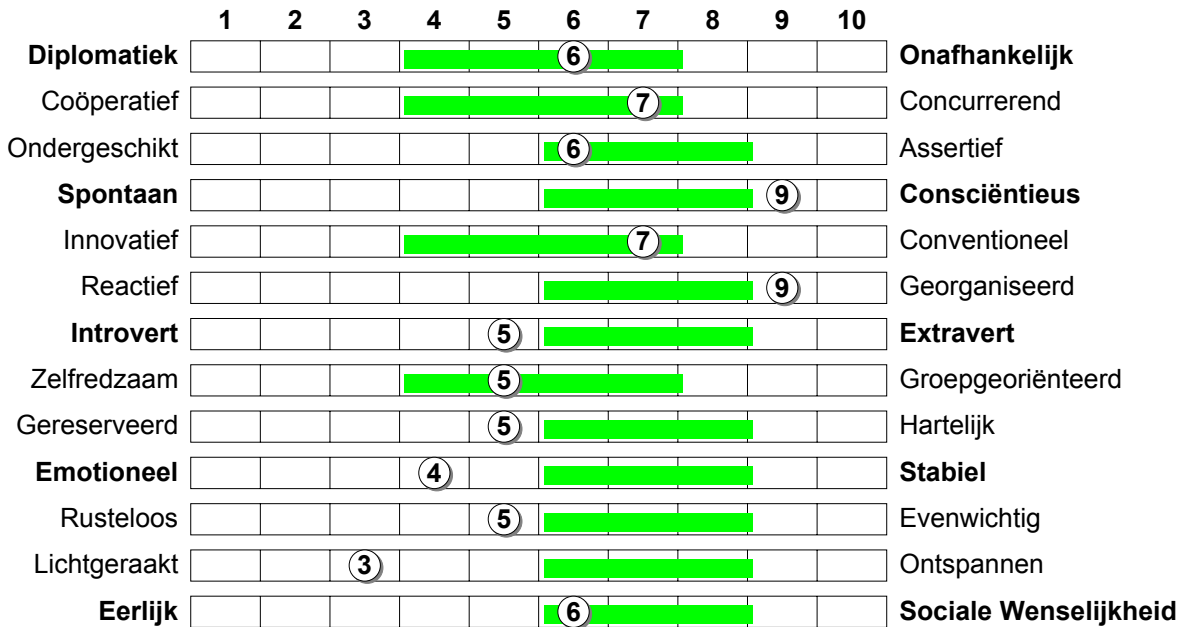
## Vaardigheden



## Motivatie/Interesse



## Persoonlijkheid



Een Prevue benchmark geeft de gewenste eigenschappen weer van de vereisten voor deze functie, door het management vastgesteld. De gearceerde gebieden geven de benchmark weer voor de functie van Hotelmanager. Het getal op elke schaal is de feitelijke score van Patricia Meisjesnaam. Het onderstaande percentage geeft de mate van geschiktheid van haar scores weer, in vergelijking met deze benchmark.

## Prevue Functie Geschiktheid

Geschiktheid volgens de Prevue benchmark behoort niet meer dan éénderde uit te maken van het beslissingsproces van werving en selectie. De overige aspecten van dit proces, zoals het sollicitatiegesprek en onderzoek naar werkervaring en referenties van de kandidaat, behoren verzorgd te worden door het management.

## Benchmark Geschiktheid

**79%**

## Het Interview voorbereiden

Het interview behoort een formele ontmoeting te zijn met het doel om de kwalificaties van Mw. Meisjesnaam voor deze functie als Hotelmanager te toetsen. De planning voor dit interview zou moeten beginnen met een onderzoek naar eventuele gebieden van onduidelijkheid of zorg, zoals geïdentificeerd in eerdere stappen van het selectieproces, waaronder uw beoordeling van haar CV of toetsing van haar referenties. Deze achtergrondinformatie, samen met dit rapport, zal u helpen om de totale geschiktheid van de kandidaat voor deze positie vast te stellen.

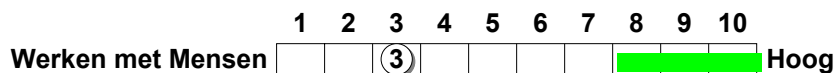
## Hoe Prevue Assessment te gebruiken bij het Interview Proces

De praktijk van goede selectie en promotie vraagt om overeenstemming tussen enerzijds persoonskenmerken, interesses en vaardigheden van een kandidaat en anderzijds de vereisten van de functie waarvoor die kandidaat in aanmerking komt. Dit is te bereiken door het opstellen van een benchmark voor de functie, op basis van eigenschappen die u uit uw ervaring kent en die tevens zichtbaar zijn bij mensen die in die functie succesvol waren. Hoe dichter de scores van Mw. Meisjesnaam de benchmark benaderen, des te geschikter is zij voor die functie. Scores die van de benchmark afwijken komen in aanmerking voor nader onderzoek.

Interviewvragen gericht op het werkgedrag, zullen het selectieproces verbeteren. In de meeste gevallen zult u die vragen moeten afstemmen op specifieke aspecten van deze functie als Hotelmanager. De antwoorden van Mw. Meisjesnaam moeten dan verder verhelderd worden, met meer vragen over gedrag, totdat u zeker bent om een beslissing te nemen over haar totale geschiktheid voor de functie.

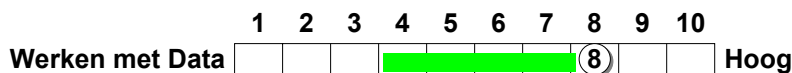
## Gebieden buiten de Benchmark

Hieronder staan de gebieden waarvoor de scores van Mw. Meisjesnaam niet met de Benchmark overeenkomen. Na een korte toelichting op het resultaat van de score volgen suggesties voor interviewvragen met betrekking tot gedrag.



Mensen als Mw. Meisjesnaam tonen weinig belangstelling voor het werken met mensen, zij neigen naar zelfstandigheid. Zij geven er de voorkeur aan om te werken naast anderen, boven te kiezen voor een functie waar interactie met hen een hoofdaspect zou vormen.

1. Er zijn managementsituaties waarin werken in afzondering onvermijdelijk is. Kunt u vertellen wanneer u de voorkeur gaf aan zo'n situatie?
2. Vertel hoe u de laatste keer omging met een lastige ondergeschikte.
3. Omschrijf wat u het moeilijkste vond aan het samenwerken met anderen.



Mw. Meisjesnaam geeft aan dat zij een bovengemiddelde belangstelling heeft voor het werken met data (cijfers, statistieken, facturen).

1. Welk systeem gebruikt u om uw planning te beheren?
2. Wat voor computer software is naar uw gevoel voor uw werk onmisbaar?
3. Beschrijf het soort computerprogramma's dat u nodig had, om in het verleden uw controlerende taken uit te kunnen voeren.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Spontaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	9	<input type="checkbox"/>	Consciëntieus

Mw. Meisjesnaam is waarschijnlijk extreem consciëntieus, goed georganiseerd, netjes en heeft oog voor details.

1. In welke situaties in een vorige positie, vond u het nodig om van normale routines af te wijken?
2. Beschrijf hoe u handelde, op acties van een medewerker die buiten het organisatiebeleid vielen.
3. Als Hotelmanager zal u een zekere mate van flexibiliteit worden toegestaan en wij verwachten dat u in situaties vaak zult moeten improviseren. Beschrijf hoe u soortgelijke situaties in het verleden hebt afgewerkt.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Reactief	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	9	<input type="checkbox"/>	Georganiseerd

Mw. Meisjesnaam ziet zichzelf als een goed georganiseerde en nette Hotelmanager, met een gecontroleerde en rationele manier van werken.

1. Beschrijf hoe u op de hoogte blijft van de lopende projecten, van alle leden van uw team.
2. Beschrijf hoe u een medewerker tot de orde roept, als u onvoldoende tijd hebt gehad om u op de situatie voor te bereiden.
3. Kunt u zich een situatie met een medewerker herinneren waarin uw normale, geplande routine door een onverwachte gebeurtenis in de war raakte?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Introvert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	Extravert

Mw. Meisjesnaam zal haar sociale bijdrage leveren, zonder teveel aandacht voor zichzelf te vragen.

1. Geef aan hoeveel sociaal contact u in een werksituatie wenselijk acht.
2. Welk aspect van het werken met anderen spreekt u het meeste aan?
3. Kunt u een voorbeeld geven van een te sociale werknemer, die nooit tot werken leek te komen. Hoe heeft u dit aangepakt?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Gereserveerd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	Hartelijk

Mw. Meisjesnaam omschrijft zichzelf als tamelijk rustig en gereserveerd, met een voorkeur voor niet regelmatig sociaal contact.

1. Kunt u enkele voorbeelden geven van de technieken die u gebruikt bij het motiveren van uw medewerkers?
2. Hoe belangrijk waren de sociale aspecten in uw vorige positie? Geef voor deze functie als Hotelmanager aan, waar u waarschijnlijk contact en gesprekken zult initiëren.
3. Omschrijf de aspecten van supervisie (over mensen), die u het meest aantrekkelijk vindt.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Emotioneel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	Stabiel

Mw. Patricia Meisjesnaam zal onder normale omstandigheden kalm en stabiel zijn.

1. Het toezicht op trage of slome medewerkers hoort bij leidinggeven. Beschrijf het laatste incident waarbij u een medewerker onder vier ogen tot de orde moest roepen.
2. Hoe bepaalt u of u een medewerker kunt geloven wat hij vertelt?
3. Vertel hoe u omgaat met negatieve medewerkers.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Rusteloos           Evenwichtig

Mw. Meisjesnaam staat tot op zekere hoogte open voor gevoelens en emoties.

1. Omschrijf een situatie met een medewerker die u het meest zou irriteren.
2. Wat was de aanleiding voor de laatste onenigheid tussen u en een leidinggevende?
3. Leg uit hoe u kalm kunt blijven, terwijl u met een verontruste medewerker te maken hebt.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Lichtgeraakt           Ontspannen

Over het algemeen ziet Mw. Meisjesnaam zich als een nogal emotionele en vaak bezorgde persoon.

1. Hoe gaat u om met de effecten van een stressvolle supervisie situatie over uw medewerkers?
2. Welk gedrag of klachten van medewerkers baren u zorgen.
3. Wat is uw favoriete omgeving voor supervisie? Waarom?

## Opmerking:

De Totale Persoon is een combinatie van alle elementen die door Mw. Patricia Meisjesnaam in haar Prevue Assessment voltooid zijn.

Mw. Patricia Meisjesnaam heeft superieure verbale en numerieke vaardigheden en gemiddelde ruimtelijke vaardigheden. Opdrachten die lezen en schrijven inhouden, zullen voor haar gemakkelijk zijn. Zij zou in alle soorten papierwerk en ook in opstellen van het schriftelijke materiaal moeten excelleren. Ook is zij goed toegerust voor uitdagende numerieke opdrachten, zoals het opstellen van complexe spreadsheets en geavanceerde datatabellen. Het leren van taken waarvoor ruimtelijke vaardigheden nodig zijn, zullen echter meer inspanning van haar vergen. Zij zal redelijk in staat zijn tot het volgen van eenvoudige diagrammen, ruimtebehoeften inschatten of grafieken interpreteren. Taken waarvoor meer geavanceerd ruimtelijk redeneren nodig is, zullen echter meer tijd kosten.

Over het algemeen is de algemene vaardigheid van Patricia Meisjesnaam uitzonderlijk. Opdrachten waarvoor numerieke vaardigheden of verbaal redeneren vereist zijn, zal zij snel leren en haar werkprestatie zou uitstekend moeten zijn. Voor ruimtelijke taken zal zij echter meer tijd en instructie nodig hebben. Patricia Meisjesnaam zal het beste presteren wanneer de omgeving en werkprocedures langzaam veranderen.

Mw. Meisjesnaam heeft een extreem sterke voorkeur voor het werken met informatie en data. Dit gaat samen met een gemiddelde belangstelling voor activiteiten met materiële voorwerpen, zoals gereedschappen of machines. Patricia Meisjesnaam is weinig gemotiveerd om met mensen te werken, zij zou zich niet op haar gemak voelen in een team, met frequent, direct contact. Werkt zij aan een bepaalde probleem, dan neigt zij nauwelijks tot interactie met anderen. Voor Mw. Meisjesnaam hangt de oplossing van de meeste problemen af van hoeveel informatie er beschikbaar is en hoe die te gebruiken is. Haar voorkeursstrategie bij het oplossen van problemen zou zijn om alle informatie te ordenen en te analyseren, voor het overgaan tot actie. In de context van computerwerk zou zij zeer geschikt zijn voor onpersoonlijk, datagerelateerd werk, zoals spreadsheets, boekhouding en databases.

Mw. Meisjesnaam is prestatiegericht en assertief. Al kan zij een sterke teamspeler zijn, zij zal waarschijnlijk de leider willen zijn, omdat zij graag individuele erkenning heeft. Haar stijl van leidinggeven wordt gekenmerkt door overtuigen en aanmoedigen, niet bang voor meningsverschillen en zij is soms zelfs bereid om controversiële kwesties aan te pakken. Met mensen die zij goed kent en in niet-bedreigende situaties zal zij zich behoorlijk duidelijk uitspreken, waarbij zij eigen ideeën energiek naar voren brengt. Patricia Meisjesnaam zal soms tact en diplomatie aanwenden om harmonie op de werkplek te bewaren.

Patricia Meisjesnaam is nauwgezet op de details, met een voorkeur om een goed doordacht plan te hebben voordat zij ergens aan begint. Zij houdt van stiptheid en zij kan dan ook ontstemd raken over laatkomers of onverwachte veranderingen in de agenda. Het afhandelen van onvoorspelbare gebeurtenissen frustrereert haar, zij werkt liever met beproefde procedures en gevestigd beleid. Zij heeft de neiging zich niet op haar gemak te voelen in ongestructureerde situaties, al zal zij ernaar streven de chaos in orde om te zetten. Mw. Meisjesnaam kan procedureveranderingen accepteren, mits deze zorgvuldig uitgelegd en onderbouwd worden.

Patricia Meisjesnaam is laconiek en gezellig, maar haar behoefte aan aandacht is afhankelijk van haar stemming en van de omstandigheden. Met mensen die zij goed kent zal zij extravert zijn en graag praten en soms zoekt zij het centrum van de aandacht op. Op andere momenten werkt zij liever anoniem. Haar behoeften aan afzondering en aan gezelschap zijn goed in evenwicht. Als teamlid zal zij graag een bijdrage leveren, maar zij heeft tijd alleen nodig, om over haar inspanningen na te denken en om haar voorstellen te plannen. Meestal zal Mw. Meisjesnaam onopvallend haar werk doen, zonder aandacht voor zichzelf of haar inspanningen te vragen. Zij zal zich niet vervelen met het afwerken met routineklussen, maar zij prefereert enige variatie.

Mw. Meisjesnaam is doorgaans kalm en rustig, maar raakt uit haar doen door langdurige stress of extreem veeleisend werk. Dan wordt zij prikkelbaar, al zal zij ernaar streven haar evenwicht terug te vinden. Omdat zij moeite heeft om anderen te vertrouwen, raakt zij gemakkelijk in verlegenheid. Zij is vooral gevoelig voor anderen die misbruik van haar willen maken. Tegenslag kan zij zich persoonlijk aantrekken. Met deze instelling kan het zijn dat zij niet objectief en rationeel reageert, wanneer zij in een persoonlijk meningsverschil betrokken raakt. Zij zal zich waarschijnlijk zorgen maken over de eisen die

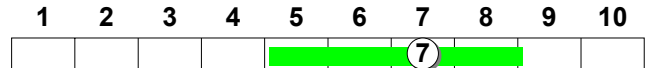
een drukke functie stelt. Onder stress zal zij gespannen zijn en zij kan moeite hebben om zich te ontspannen aan het einde van de werkdag.

## OPMERKING:

De individuele kenmerken op de volgende bladzijden beschrijven de eigenschappen van Mw. Meisjesnaam, zoals bepaald door de Prevue Assessment. De 1 - 10 schaal gebruikt door de gehele Prevue Assessment is een "sten schaal". "Sten" betekent "standard tenth" van een normale "bell curve". Ongeveer 16% van de bevolking zal een sten score hebben van 1 - 3 en ook 16% zal een score hebben in het gebied 8 - 10. De resterende 68% van de bevolking zal in het middengebied 4 - 7 scores.

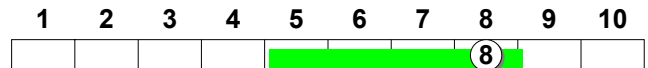
### Algemene Vaardigheden

Omdat Mw. Meisjesnaam hoog in het gemiddelde bereik gescoord heeft, is haar leervermogen redelijk snel en zal zij nieuwe informatie met weinig moeite opnemen. Te verwachten is dat eventuele veranderende functie-eisen haar vermogen om te presteren niet zullen beïnvloeden.



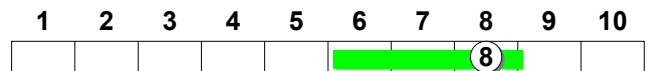
### Werken met Getallen

Patricia Meisjesnaam heeft een hoog vermogen tot numeriek redeneren. Dit betekent dat zij zowel snel en nauwkeurig kan redeneren, met informatie afgeleid van simpele getallen.



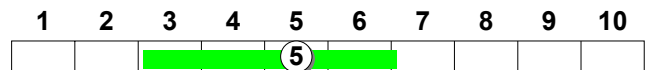
### Werken met Woorden

Deze score in het werken met woorden wijst op een extreem hoge beheersing van geschreven taal. Patricia Meisjesnaam hoort, met haar nauwkeurigheid en leersnelheid, in het bovenste derde deel van alle werknemers.



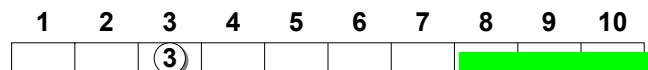
### Werken met Vormen

De snelheid en nauwkeurigheid waarmee Mw. Meisjesnaam met ruimtelijk materiaal omgaat, wijst erop dat zij even bekwaam is als de meeste werkende volwassenen, in het werken met informatie gebaseerd op het manipuleren met vormen en objecten.



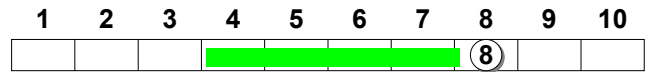
### Werken met Mensen

Mw. Meisjesnaam zal tevreden zijn met een functie waarin er weinig of geen contact met mensen is. Terwijl zij niet noodzakelijk anderen zal mijden, zal zij niet willen dat interpersoonlijke relaties een belangrijk deel van haar verantwoordelijkheid zouden worden.



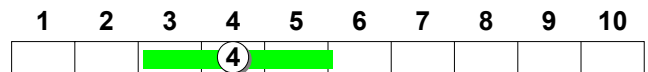
## Werken met Data

Mw. Meisjesnaam heeft een zeer hoge belangstelling voor het werken met data. Zo iemand is vaak geïnteresseerd in data op zich en kan genieten van het werken met cijfers, symbolen, statistieken en de boekhouding. Zij zal zeer waarschijnlijk genieten van een functie die gelegenheid zal bieden voor dit soort werk.



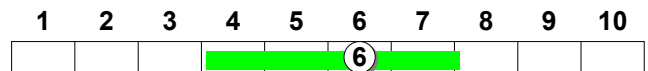
## Werken met Dingen

Patricia Meisjesnaam heeft een laaggemiddelde belangstelling voor het werken met levenloze dingen, zoals machines, gereedschappen of installaties. Zulke mensen zullen waarschijnlijk zonder problemen met goederen of installaties kunnen werken, maar zien die interesse niet als centraal voor hun functie.



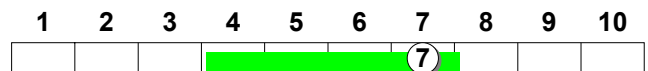
## Diplomatiek / Onafhankelijk

Mw. Meisjesnaam laat een balans zien tussen enerzijds de wil om te wedijveren en te winnen en anderzijds de wil om teamdoelstellingen te coördineren. Zij kan soms controversieel en gericht zijn op discussie bij het geven van haar eigen mening, maar zal zich onder andere omstandigheden meer bezighouden met het onderhouden van de teamgeest en de teaminspanning. Zulke mensen zijn goed in het gedaan krijgen van dingen, terwijl zij toch rekening houden met de behoeften van hun omgeving.



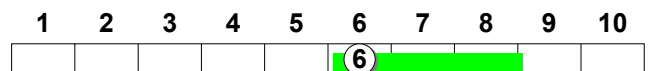
## Coöperatief / Concurrerend

Patricia Meisjesnaam beschrijft zichzelf als een prestatiegericht persoon, die hard speelt om te winnen. Zulke individuen accepteren een compromis tussen het zelf presteren en de behoefte om relaties met anderen te onderhouden.



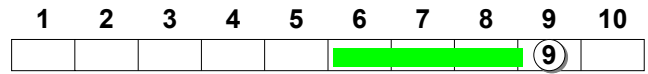
## Ondergeschikt / Assertief

U zult ontdekken dat Patricia Meisjesnaam assertief en openhartig kan zijn, afhankelijk van de situatie en van de personen die erbij betrokken zijn. In een groep zal zij zichzelf mogelijk als leider bevestigen.



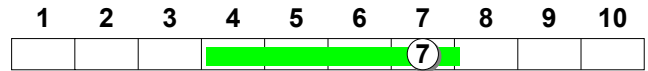
## Spontaan / Consciëntieus

Deze persoon heeft sterk ontwikkelde principes en houdt zich aan traditionele methodes en waarden. Zij zal regels, gevestigde procedures en beleidslijnen steeds volgen en kan een betrouwbare en detailbewuste medewerker zijn. Zij zal de voorkeur geven aan opgeruimd en goed voorbereid zijn. Waarschijnlijk zal zij beter zijn in zich aanpassen dan in innoveren.



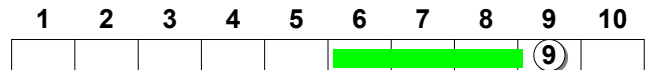
## Innovatief / Conventioneel

Mw. Meisjesnaam ziet zichzelf als een Hotelmanager die enigszins conventioneel is. Zij kan zich aanpassen aan noodzakelijke veranderingen, maar zal over het algemeen de voorkeur geven aan de status-quo.



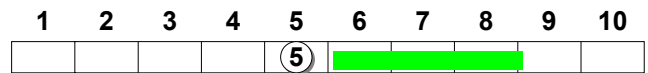
## Reactief / Georganiseerd

Deze persoon is goed georganiseerd en nauwgezet en zij prefereert het van tevoren plannen te maken. Zo kan zij alle mogelijkheden overdenken voordat zij tot actie overgaat. Een dergelijke Hotelmanager verwacht dat alles geregeld is.



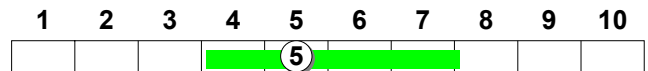
## Introvert / Extravert

Mw. Patricia Meisjesnaam zal activiteiten in afzondering compenseren met opereren in een groep. Al toont zij zich gematigd enthousiast en levendig, zij kan bijdragen aan sociale interactie zonder overmatig aandacht voor zichzelf te vragen. Bij haar zijn de behoeften aan alleen zijn en aan gezelschap in evenwicht.



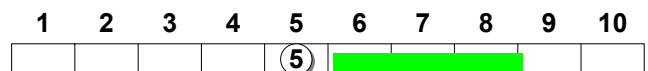
## Zelfredzaam / Groepgeoriënteerd

Mw. Meisjesnaam geniet weliswaar van tijd tot tijd van een stimulerende werkomgeving, maar heeft ook tijd nodig om na te denken, is tevreden met haar eigen gezelschap.



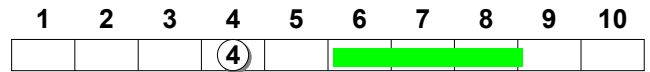
## Gereserveerd / Hartelijk

Van tijd tot tijd zal Patricia Meisjesnaam ervoor kiezen in de schijnwerpers te staan. Zij kan tamelijk praatgraag en extravert zijn en ook zal zij enige afwisseling in haar taken prefereren.



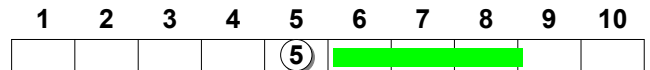
## Emotioneel / Stabiel

Patricia Meisjesnaam neigt naar een zeker niveau van acceptatie en optimisme, maar zal zich, vooral onder druk, zorgen maken over de gevolgen wanneer dingen fout gaan. Zij accepteert mensen alleen nadat zij er zeker van is dat zij te vertrouwen zijn. Zij kan gevoelig en emotioneel reageren op kritiek.



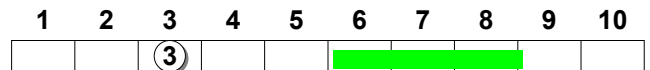
## Rusteloos / Evenwichtig

Zulke mensen kunnen kalm en evenwichtig blijven tijdens onplezierige omstandigheden. Er zijn echter momenten waarop zij een neiging hebben om van streek te raken en zich de dingen persoonlijk aan te trekken.



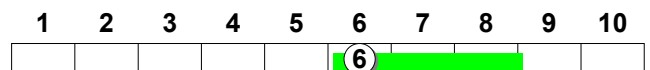
## Lichtgeraakt / Ontspannen

Mw. Meisjesnaam is een enigszins prikkelbaar en zorgelijke persoon, die behoedzaam en achterdochtig is tegenover anderen. Zulke mensen vinden het moeilijk om te gaan met hoge druk, zonder gespannen en bezorgd te raken. Mw. Meisjesnaam doet er goed aan die werksituaties te mijden waar de druk waarschijnlijk hoog zal zijn gedurende langere perioden.



## Sociale Wenselijkheid

Patricia Meisjesnaam omschrijft zichzelf als iemand die gewoonlijk met anderen rekening houdt. Zulke personen zijn zich bewust van de sociale regels en verwachtingen.



## INTRODUCTIE VAN VALIDITEIT:

- De regels voor het identificeren van mogelijke "ongeldige" antwoordpatronen, in het onderdeel Persoonlijkheid van Prevue Assessment houden in: systematische antwoordpatronen zonder betekenis, weglatingen en overmatig gebruik van het "B" antwoord. Systematische antwoordpatronen zonder betekenis komen voor wanneer de verdeling van de antwoorden afwijkt van de norm en onbruikbaar wordt bevonden. De weglatingenregel signaleert wanneer er meer dan drie antwoorden in een schaal weggelaten zijn. Dat zou namelijk het resultaat meer naar het gemiddelde trekken dan het feitelijk is. De "B" regel werkt op het totale aantal "B" antwoorden die zijn gekozen. De kandidaat had de keuze tussen "A", "B" en "C" voor elke vraag in het onderdeel Persoonlijkheid van Prevue Assessment. De "B" keuze betekent altijd onzeker of ertussen in.

## COMMENTAAR VALIDITEIT:

- Het totaal aantal "B" antwoorden gekozen door de kandidaat tijdens het invullen van de Prevue Assessment Vragenlijst, inclusief vragen die niet beantwoord zijn, is 3.
- Het aantal "B" keuzen was acceptabel en de resultaten van het onderdeel Persoonlijkheid van dit rapport vertonen zinvolle antwoordpatronen. De data in deze Prevue Assessment kunnen daarom als nauwkeurig en betrouwbaar worden beschouwd.

## AANBEVELINGEN BESTE GEBRUIK:

- **Administratie Assessment:** Een aanbeveling voor het beste gebruik is, dat de assessment van de kandidaten beheerd wordt op een gecontroleerde manier door een supervisor om ervoor te zorgen dat:
  - De persoon die de Assessment invult ook daadwerkelijk de kandidaat is;
  - De antwoorden van de kandidaat op de vragen van de Assessment niet het gevolg zijn van enig contact met anderen of door acties die deze Assessment ongeldig maken;
  - De supervisor in staat is om onverwachte omstandigheden of problemen aan te pakken die van invloed op de kandidaat kunnen zijn en dat hij/zij, indien gewenst, een gepaste oplossing kan bieden;

Indien een Assessment zonder supervisie is afgenomen, kan de nauwkeurigheid van het rapport niet gegarandeerd worden. Als het rapport een significante rol speelt in een definitieve selectieprocedure of een andere beslissing met grote belangen, kan het verstandig zijn de kandidaat in een gecontroleerde omgeving Prevue Assessment te laten overdoen.

Voor meer informatie over het beheer en toepassen van Prevue Assessment, verwijzen we u naar "Het beheren van Prevue Assessment" in de Prevue Gebruikershandleiding die u kunt vinden op [www.prevuesystem.com](http://www.prevuesystem.com).

- **Ontwikkeling Benchmark:** De benchmark die in dit rapport gebruikt is, is op een andere manier samengesteld, dan volgens de aanbevolen Concurrentie of Combinatie methode. (zie Prevue Gebruikershandleiding). Als een benchmark gemaakt wordt volgens de methode van het Functie Profiel Beschrijving Onderzoek, dan is het een aanbeveling om deze benchmarks te upgraden als er voldoende data van personen beschikbaar is voor een functie. Deze evaluatie kan volgens de Concurrentie of Combinatie methode. Alleen een geautoriseerde Prevue Distributeur of erkende professional zou de methode van Bestaande Benchmark of de Handmatige methode toe mogen passen om benchmarks te creëren. U kunt contact opnemen met uw Prevue Distributeur om vast te stellen of uw benchmark voor dit rapport moet worden ge-upgraded.
- **Gebruik van Assessment:** Het gebruik van Prevue Assessment in iedere human resource selectie of andere belangrijke beslissingen, mag zeker niet meer zijn dan een derde van ieder human resource planning proces. De rest van het proces, zoals de werkervaring van de kandidaat, een gesprek, een referentie check, etc, moet gebruikt worden in relatie met de resultaten van dit rapport.
- **Garantie van Gelijkeid** Indien op de juiste manier toegepast dan zal het gebruik van Prevue Assessment ervoor zorgen dat kandidaten gelijk behandeld worden, zonder vooroordeel naar ras, huidskleur, religie, sekse of etnische afkomst. Prevue Assessment is ontwikkeld conform de wetgeving voor de mensenrechten en de vereisten van het juiste gebruik die van toepassing zijn in verschillende landen waar Prevue Assessment wordt gedistribueerd. Het voldoet ook aan de richtlijnen van de EEOC, de Americans for Disabilities Act, de standaard voor testontwikkeling en beheer gepubliceerd door de American Psychological Association, de Britisch Psychological Society en de Association of Test Publishers.

Prevue Assessment is gepubliceerd door  
View Assessments International Inc.  
Voor copyright overtredingen, bel 1 888 277-3883

