

Talentuum inc.

Prevue Rapport

- Selectie

Coaching

Persoonlijk

Carrière Planning

Arbeidsmotivatie

over

Dhr. John Sample

betreffende de functie van

**Regional Sales Manager
(RSM)**

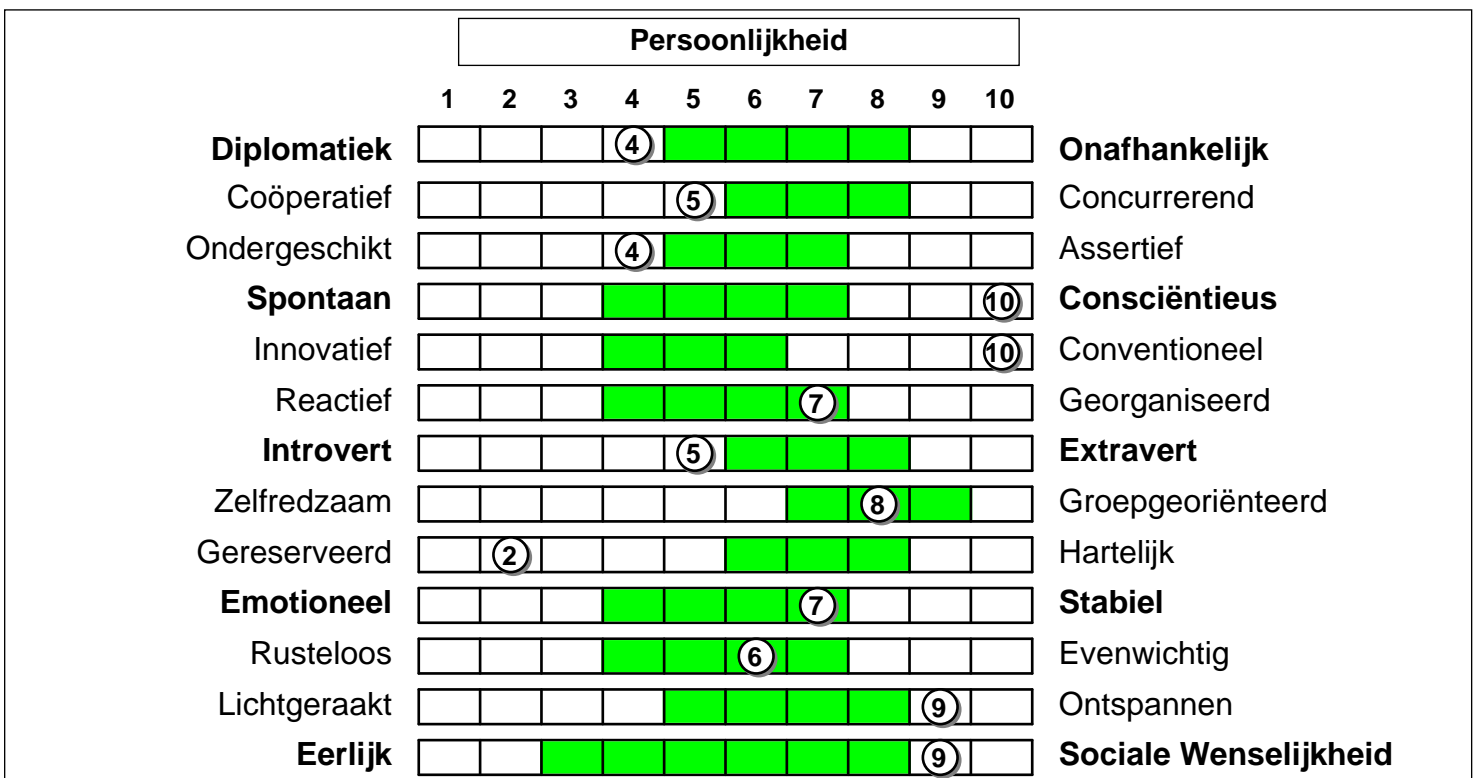
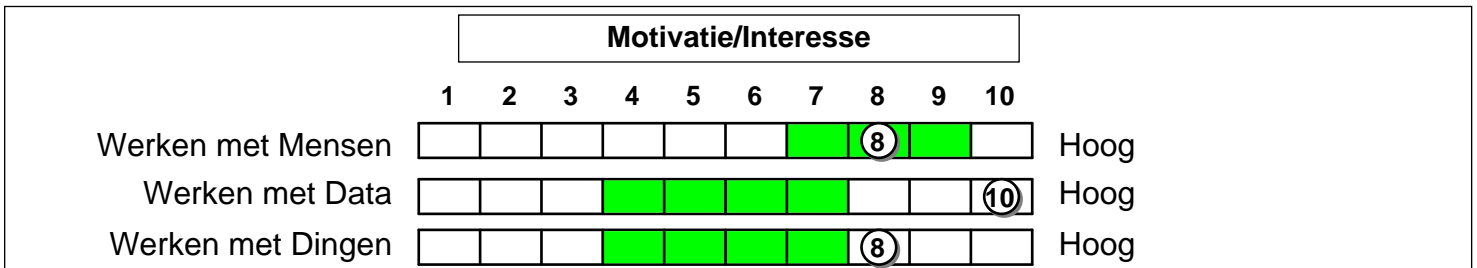
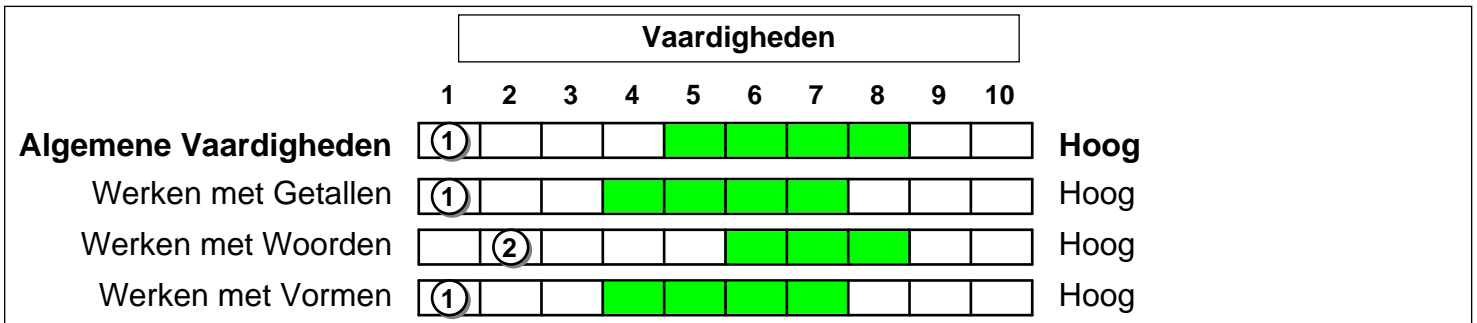
Zondag 10 augustus 2014

The logo for Prevue Assessment features the word "PREVUE" in a bold, sans-serif font with a registered trademark symbol. A grey, curved line arches over the letters "V" and "U". Below "PREVUE", the word "ASSESSMENT" is written in a smaller, all-caps, sans-serif font.

Prevue Benchmark

John Sample

Regional Sales Manager (RSM)



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 Regional Sales Manager (RSM). Het getal op elke schaal is de feitelijke score van John Sample. Het onderstaande percentage geeft de mate van geschiktheid van zijn 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.

**Geschiktheid
Functieprofiel**

45%

Het Interview voorbereiden

Het interview behoort een formele ontmoeting te zijn met het doel om de kwalificaties van Dhr. Sample voor deze functie als Regional Sales Manager (RSM) 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 zijn CV of toetsing van zijn referenties. Deze achtergrondinformatie, samen met dit rapport, zal u helpen om de totale geschiktheid van de kandidaat voor deze positie vast te stellen.

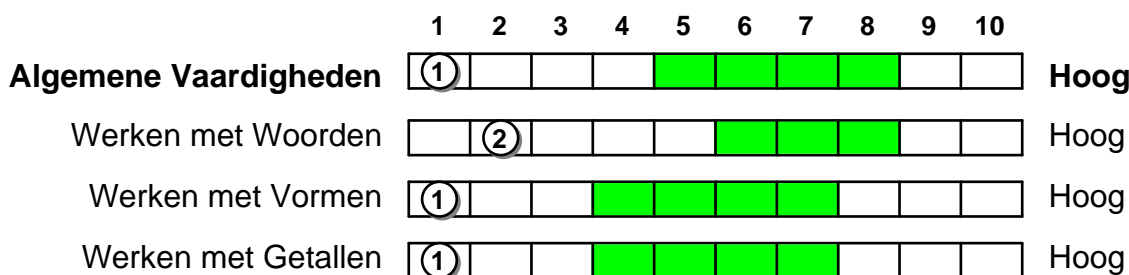
Hoe Prevue Assessment te gebruiken bij het Interview Proces

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 Dhr. Sample de benchmark benaderen, des te geschikter is hij 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 Regional Sales Manager (RSM). De antwoorden van Dhr. Sample moeten dan verder verhelderd worden, met meer vragen over gedrag, totdat u zeker bent om een beslissing te nemen over zijn geschiktheid voor de functie.

Gebieden buiten de Benchmark

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



Het zal duidelijk zijn dat de score van Dhr. Sample niet viel binnen de Benchmark, op alle aspecten van Vaardigheden van deze functie als Regional Sales Manager (RSM).

Een score die hoger ligt op een van de aspecten voor de Vaardigheden Benchmark, zal over het algemeen niet nadelig zijn voor de totale prestatie. Wel moet overwogen worden of de functie aan Dhr. Sample voldoende uitdaging, stimulans en kansen zal bieden.

Een score lager op een van de aspecten van Vaardigheden Benchmark zou belangrijk kunnen zijn. Die resultaten wijzen erop dat Dhr. Sample wellicht moeite zal hebben met het snel en doelmatig aanpakken en afhandelen van die aspecten van de functie, waar zijn score lager is dan de benchmark.

Het Interview

John Sample

Regional Sales Manager (RSM)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Werken met Data (10) Hoog

Dhr. Sample geeft aan dat hij een bovengemiddelde belangstelling heeft voor het werken met data (cijfers, statistieken, facturen).

1. Welk systeem gebruikt u om uw agenda te beheren?
2. Kunt u een situatie beschrijven waarin u technologie gebruikte om uw taak gemakkelijker te maken?
3. Kunt u de diverse kantoormachines of apparatuur die u gebruikt heeft, beschrijven?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Werken met Dingen (8) Hoog

Dhr. Sample toont een hoge mate van interesse voor werken met levenloze objecten, zoals elektronische apparatuur, machines, gereedschappen en installaties.

1. Beschrijf welke aspecten van het omgaan met apparatuur in de functie als Regional Sales Manager (RSM), die u in het bijzonder interesseren.
2. Beschrijf met voorbeelden, hoe u technologie gebruikt heeft om uw vorige taak gemakkelijker te maken.
3. Beschrijf de meest gecompliceerde machine die u bediend heeft.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Spontaan (10) **Consciëntieus**

John Sample is geneigd extreem prestatiegericht te zijn, doelbewust en vastbesloten, om tot elke prijs te winnen.

1. Beschrijf de laatste keer dat u onenigheid kreeg met uw leidinggevende.
2. Beschrijf de laatste keer dat u een collega geholpen heeft met het werk.
3. Wat voor interne geschillen tussen medewerkers storen u zodanig, dat u in de verleiding komt om uw zelfbeheersing te verliezen?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Coöperatief (5) Concurrerend

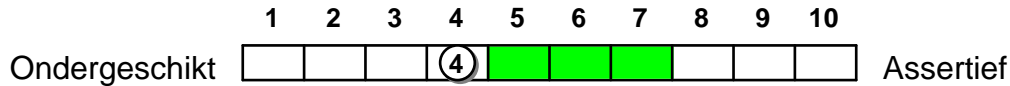
Dhr. Sample is het best te omschrijven als een Regional Sales Manager (RSM) die goed past in een teamomgeving.

1. Vertel over de laatste keer dat u het gevoel had dat het nodig was, om uw leidinggevende te vragen om hulp.
2. Geef een voorbeeld van een situatie waarin u groepsdoelstellingen plaatste voor die van uzelf.
3. Welk aspect van werken met mensen vindt u het meest plezierig?

Het Interview

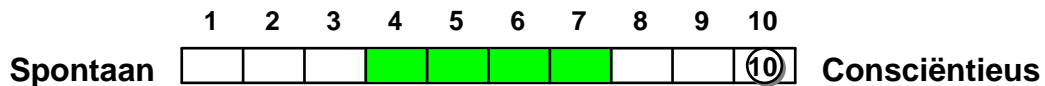
John Sample

Regional Sales Manager (RSM)



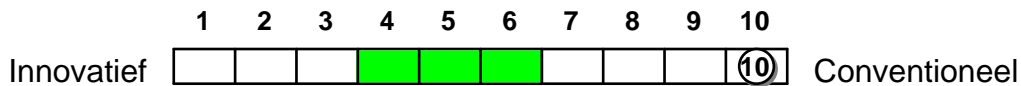
Dhr. Sample is enigszins onderdanig en zal zich zelden uitspreken over sommige onderwerpen.

1. Geef een voorbeeld van een recente werksituatie waarin een collega u boos maakte.
2. Beschrijf een situatie waarin u wist dat u gelijk had en u uw leidinggevende moest overtuigen.
3. Stelt u zich een situatie voor waar collega's in een heftige discussie verwickeld waren. Welke rol speelde u en waarom?



Dhr. Sample is waarschijnlijk extreem consciëntieus, goed georganiseerd, netjes en heeft oog voor details.

1. Kunt u zich een situatie herinneren waarin u het nodig vond om af te wijken van uw normale routine?
2. Beschrijf diverse manieren waarop u uw tijd beheert.
3. Tijdens uw werkdag verwachten wij dat u vaak in situaties terecht zult komen waarin het nodig is om te improviseren. Beschrijf hoe u soortgelijke situaties in het verleden hebt afgewerkt.



Dhr. Sample zal waarschijnlijk zeer consciëntieus, nauwgezet en betrouwbaar zijn.

1. Beschrijf de meest innovatieve systeemverandering, die u ingevoerd heeft om uw werk te vergemakkelijken.
2. U schijnt een nauwgezet en consciëntieus persoon te zijn. Geef een praktijkvoorbeeld van hoe u ervoor heeft gezorgd dat al het benodigde voor een specifiek project op tijd klaar was.
3. Legt u uit welke gewoontes u ingevoerd heeft, om de voortgang van uw werk inzichtelijk te maken.



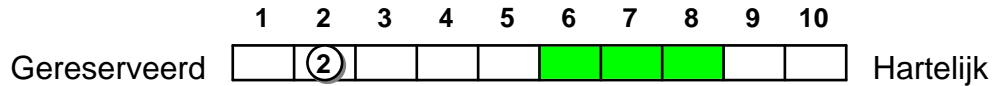
Dhr. Sample zal zijn sociale bijdrage leveren, zonder teveel aandacht voor zichzelf te vragen.

1. Beschrijf wat voor sociaal contact en hoeveel u bij voorkeur heeft in een werksituatie.
2. Beschrijf de verschillende sociale of zakelijke comités waarin u zitting heeft gehad.
3. Kunt u een voorbeeld geven van een te sociale collega, die nooit tot werken leek te komen.

Het Interview

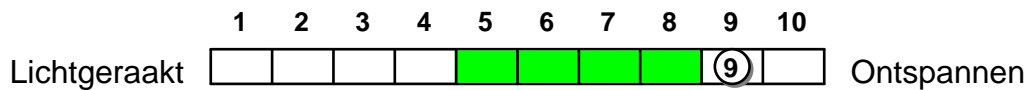
John Sample

Regional Sales Manager (RSM)



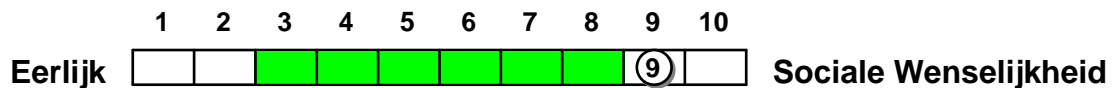
Dhr. Sample omschrijft zichzelf als een rustige en gereserveerde persoon, die meent dat het leven op zich al stimulerend genoeg is, zonder dat je opwindende activiteiten op hoeft te zoeken.

1. Beschrijf de werksituaties waarin u waarschijnlijk het initiatief zult nemen tot contact en gesprek.
2. Wat ervaart u als het moeilijkste aan het werken in een drukke omgeving?
3. Wat vindt u de meest vervelende onderdelen van een (willekeurige) functie?



Dhr. Sample ziet zichzelf als zeer ontspannen en onbezorgd en goed in staat om de druk van het leven aan te kunnen.

1. Kunt u uitleggen wat u doet om stress onder controle te houden?
2. Het is vaak moeilijk om nieuwe projecten opgestart te krijgen, vooral als het druk is. Beschrijf de laatste situatie waarin uw manager meende dat u onvoldoende snel aan een project begon. Hoe heeft u dit afgehandeld?
3. Tijdens het samenwerken zullen vervelende situaties gewoon voorkomen. Hoe bent u hier mee omgegaan in zo'n situatie?



Oppassen, deze score voor Sociale Wenselijkheid vraagt om een nadere analyse. Het kan ontstaan zijn om een van de volgende redenen:

1. Het verlangen om een goede indruk te vestigen, door niet geheel oprecht te reageren op evaluatie items. Als deze persoon hier overdrijft om waardering te krijgen, kan hij dat ook met andere items gedaan hebben.
2. Deze persoon overdrijft helemaal niet om waardering te krijgen, hij is gewoon net zo "voortreffelijk" als het lijkt.
3. Een opzettelijk poging om zich onjuist te presenteren. Individuen die proberen evaluatieresultaten te manipuleren, door de ogenschijnlijk "beste" antwoorden te geven, zullen dit waarschuwingsbericht veroorzaken. Mensen die zich in deze mate niet eerlijk voordoen kunnen dat ook gedaan hebben met andere items, waardoor het gehele toetsresultaat onbetrouwbaar wordt.

Beschrijving Totale Persoon

John Sample

Regional Sales Manager (RSM)

Opmerking:

De Totale Persoon is een combinatie van alle elementen die door John Sample in zijn Prevue Assessment voltooid zijn.

Deze persoon heeft benedengemiddelde vaardigheden in het werken met getallen, woorden en vormen. Dit betekent dat hij nieuwe taken langzaam zal aanleren. Waarschijnlijk zal hij meer training, begeleiding en tijd nodig hebben, om hem zelfvertrouwen en bekwaamheid te geven, in het uitvoeren van routinewerk. Voor onregelmatige of seizoensgebonden taken zal hij de instructies na moeten lezen, voor het herhalen van de taak. Omdat hij meer tijd nodig heeft om informatie op te nemen, kan het in zijn nadeel zijn om met anderen samen te werken in een prestatiegerichte omgeving. Frequente veranderingen in de werkroutine zullen voor hem moeilijk zijn en tot fouten kunnen leiden. Zo zal ook zijn benedengemiddelde algemene vaardigheid Dhr. Sample tot een slechte keuze maken voor iedere positie waar snel beslissen of met crisis kunnen omgaan, vereist is.

Dhr. Sample is intens geïnteresseerd in mensen, data en materiële voorwerpen zoals gereedschappen en apparatuur. Omdat hij uitstekend gemotiveerd is om te werken met alledrie de hoofdfactoren op de werkplek zou hij plezierig moeten kunnen werken in een breed scala van bezigheden. Gaat het om computertaken, dan zou hij zich waarschijnlijk inspannen om goed te presteren in communicatie, datamanagement en het gebruik van grafische software toepassingen.

Dhr. Sample is gematigd assertief en hij geniet ook van samenwerking. Zijn wensen om te wedijveren en samen te werken zijn goed in balans. Zo balanceert hij zijn eigen behoefte om iets te bereiken tegen de noodzaak om goede relaties met anderen te bewaren. Zijn werkstrategie is het om onopvallend te streven naar eigen doelen en tegelijkertijd een nuttig teamlid te zijn. Gaat het om een geschil, dan is John Sample in staat om afwisselend vreedstichter en beslisser te zijn. Zijn terughoudendheid om zich over controversiële kwesties uit te spreken zal hem meestal tot bemiddelen brengen.

Dhr. John Sample begint bij voorkeur aan een project met een goed doordacht plan. In een georganiseerde, gestructureerde omgeving zal hij zorgvuldig en betrouwbaar zijn en wellicht zijn beste prestatie leveren. Is de situatie minder duidelijk of geordend, dan zal hij daar zijn eigen structuur op leggen. Dhr. Sample erkent het nut van planning en heeft een goede vaardigheid in tijdmanagement. Hij kan enige moeite hebben met het reageren op onvoorspelbare gebeurtenissen, maar met een beetje geduld, lukt het hem hiermee om te gaan.

John Sample ziet zichzelf als tamelijk rustig en gereserveerd, maar hij geniet wel van interactie met collega's in een levendige omgeving. Als teamlid zal hij graag een bijdrage leveren, maar hij heeft alleen tijd nodig, om over zijn inspanningen na te denken en om zijn voorstellen te plannen. Hij is beleefd tegen mensen die hem op komen zoeken en lijkt zelfs blij te zijn met hun gezelschap, maar zelden zal hij het gesprek of ander sociaal contact zelf initiëren. Hij is gelukkig met werken in kleine groepen, hij zal ook af en toe een conferentie of bijeenkomst waarderen, omdat dit de gelegenheid biedt om contact met grote groepen mensen te leggen.

Beschrijving Totale Persoon

John Sample

Regional Sales Manager (RSM)

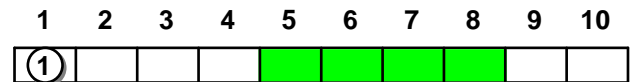
John Sample is doorgaans positief, rationeel en kalm. Hij kan goed tegen kritiek en omdat hij objectiviteit nastreeft, kan hij meestal afwijzingen naast zich neerleggen, om met zijn werk door te gaan. Hij is zo ontspannen en gaat zo goed om met druk, dat mensen soms zijn gebrek aan opwinding als desinteresse kunnen interpreteren. Minder nauwgezette mensen kunnen misbruik maken van zijn goede vertrouwen en opmerkelijke geduld. Ideaal zou het zijn wanneer hij zou werken aan veeleisende lange termijn projecten, waarin open en objectief omgaan met mensen vereist is. Dhr. Sample zal meestal goed presteren onder druk, als hij snel moet reageren op een crisis of nauwgezet aandacht aan een routineklus moet besteden.

OPMERKING:

De individuele kenmerken op de volgende bladzijden beschrijven de eigenschappen van Dhr. Sample, 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 scoren.

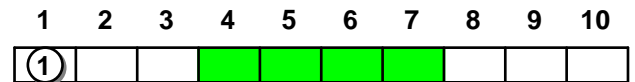
Algemene Vaardigheden

Mensen met scores in dit bereik neigen ernaar meer tijd nodig te hebben dan anderen, wanneer het gaat om het aanleren van nieuwe procedures. Zij hebben meer moeite met het begrijpen van nieuwe informatie. Zij werken het beste wanneer de werkomgeving goed gestructureerd is, met heldere procedures en routines om te volgen. Mogelijk zullen zij moeite hebben met regelmatige veranderingen in de werkprocedures.



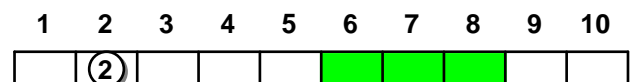
Werken met Getallen

In vergelijking met anderen heeft Dhr. Sample een vermogen om numeriek te redeneren, voor wat betreft snelheid en nauwkeurigheid, dat behoorlijk ver onder het gemiddelde ligt. Waarschijnlijk zal hij trager zijn dan de meeste anderen, bij het omgaan met informatie afgeleid van simpele getallen.



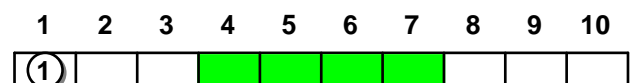
Werken met Woorden

Een sten score van 2 betekent dat Dhr. Sample een benedengemiddeld vermogen heeft voor het werken met schriftelijke informatie, vooral wanneer dat onder een zekere tijdsdruk dient te gebeuren. Hij zal bij het verwerken van verbale en schriftelijke informatie waarschijnlijk relatief langzaam en onnauwkeurig zijn.



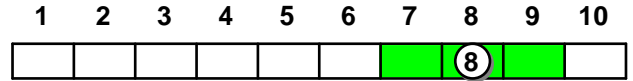
Werken met Vormen

Deze score wijst op een beperkt vermogen om onder tijdsdruk te werken met ruimtelijke informatie. Een Regional Sales Manager (RSM) met dit vaardigheidsniveau zal waarschijnlijk, bij het mentaal manipuleren van vormen, trager zijn en meer fouten maken dan gemiddeld.



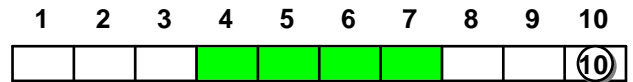
Werken met Mensen

Dhr. Sample zal waarschijnlijk zeer geïnteresseerd zijn in een functie waarvan aanzienlijk veel contact met anderen belangrijk is. Dit kan zich op een complex niveau afspelen en betekent niet alleen contacten leggen. Het is onwaarschijnlijk dat mensen met deze scores genoeg zullen nemen met functies waarin interactie met mensen een ondergeschikte rol speelt.



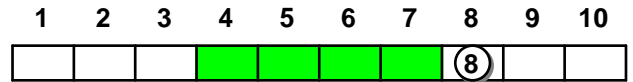
Werken met Data

Dhr. Sample heeft een extreem 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. Het is onwaarschijnlijk dat hij zal genieten van een functie die geen gelegenheid zal bieden voor dit soort werk.



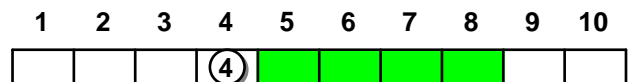
Werken met Dingen

John Sample heeft een hoog niveau van belangstelling voor het werken met levenloze dingen, zoals machines, gereedschappen of installaties. Zulke mensen zullen waarschijnlijk belangstelling tonen om de verantwoordelijkheid te nemen met betrekking tot het ontwerpen, managen of werken met dingen.



Diplomatiek / Onafhankelijk

John Sample is een geboren diplomaat, die proberen zal om persoonlijke relaties binnen een team te bevorderen. Hij is in staat om zijn zin te krijgen, maar gewoonlijk is hij een attente en coöperatieve persoon.



Coöperatief / Concurrerend

John Sample beschrijft zichzelf als een persoon die én prestatiegericht én op het team georiënteerd is. Hij kan vrij goed zelfgemotiveerd werken, terwijl hij toch voortbouwt aan teamgeest en samenwerking. Hij weegt zijn behoefte om iets te bereiken af tegen de behoefte om relaties te onderhouden.



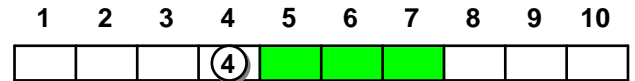
Individuele Kenmerken

John Sample

Regional Sales Manager (RSM)

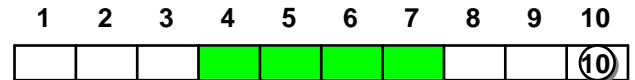
Ondergeschikt / Assertief

John Sample kan onderdanig zijn, iemand die zijn mening over actuele kwesties voor zich houdt. Hij zal zelden een leiderschapsrol zoeken. Is er een meningsverschil dan zal hij tot een compromis bereid zijn.



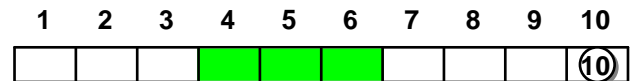
Spontaan / Consciëntieus

John Sample is extreem onafhankelijk, met één doel voor ogen en vastbesloten om te winnen. Hij is zeer assertief, direct en zeker in sociale situaties. Een medewerker met deze score kan erg sceptisch en koppig zijn en kan in de meeste situaties willen controleren. Hij is goed in het gedaan krijgen van dingen, maar kan ongevoelig zijn voor de behoeften van zijn omgeving.



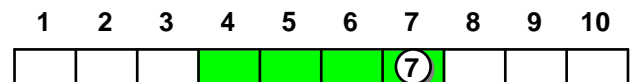
Innovatief / Conventioneel

Dhr. Sample gedraagt zich extreem conventioneel en volgt de regels. Zijn starre instelling bemoeilijkt het zich aanpassen aan veranderingen of nieuwe situaties. Hij werkt het beste als Regional Sales Manager (RSM) in een gestructureerde omgeving met heldere regels en richtlijnen.



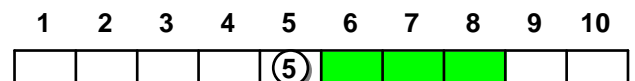
Reactief / Georganiseerd

Meestal ziet Dhr. Sample zichzelf als goed georganiseerd en in staat om op een beheerste manier te werken, maar onder omstandigheden kunnen deze kwaliteiten veranderen. Doorgaans zal hij betrouwbaar zijn en zal hij het beste werken in een geplande omgeving.



Introvert / Extravert

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



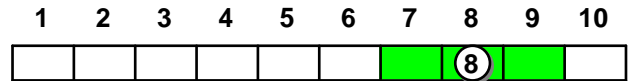
Individuele Kenmerken

John Sample

Regional Sales Manager (RSM)

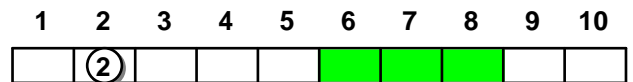
Zelfredzaam / Groepgeoriënteerd

Dhr. Sample is een sociaal persoon, met een behoefte aan steun van anderen, in een levendige omgeving. Een periode in stilte alleen, om na te denken en tot zichzelf te komen, is voor hem eerder een uitzondering dan een regel. Hij is het meest gelukkig in werksituaties waarin er aanzienlijk veel contact met anderen is.



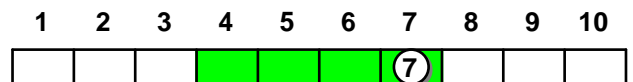
Gereserveerd / Hartelijk

John Sample is een zeer gereserveerde persoon. Hij leeft en werkt bij voorkeur op een rustige, geordende manier. Ook preferereert hij werk dat vertrouwd, veilig en zeker is. Doorgaans zal hij risico's mijden.



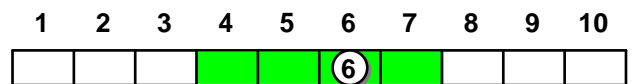
Emotioneel / Stabiel

Deze persoon is ontspannen en laconiek en is in staat om, onder de meeste tegenslagen, kalm en rustig te blijven. Hij raakt zelden geïrriteerd of uit zijn humeur, omdat hij tamelijk zelfbewust en zelfverzekerd is onder normale stress.



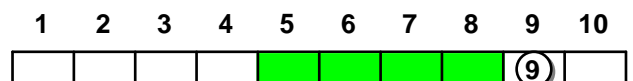
Rusteloos / Evenwichtig

In moeilijke situaties is Dhr. Sample in evenwicht, enerzijds een kalme objectiviteit en anderzijds enige neiging om van streek te raken en zich de dingen persoonlijk aan te trekken.



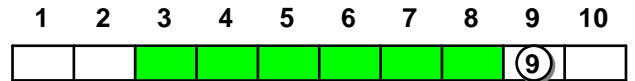
Lichtgeraakt / Ontspannen

Hij is als persoon ontspannen en goed van vertrouwen. Onder stress blijft hij kalm en hij kan dan ook drukke functies goed aan.



Sociale Wenselijkheid

Deze zeer hoge score kan betekenen dat Dhr. Sample niet geheel openhartig was met zijn assessment. Hij wil een positief beeld weergeven, dat zich conformeert aan sociale verwachtingen. Indien deze hoge score het gevolg is van een behoefte om een sociaal acceptabel, eerder dan een openhartig, beeld te presenteren, dan kunnen de scores op enkele andere schalen beïnvloed zijn.



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 0.
- 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.prevueassessments.com.

- **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 Gelijkheid:** 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 British Psychological Society en de Association of Test Publishers.