



DIGITAAL INTERVIEW RAPPORT

Koos Voorbeeld

TestGroup



Inhoud

● Introductie

2

● Je scores op de Big Five

3

● Je scores op de Six Drives

3

● Je antwoorden op de interviewvragen

4

Introductie

De informatie uit dit rapport is vertrouwelijk. Bewaar dit rapport dus op een veilige plek!

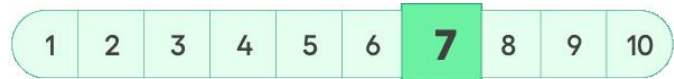
Dit rapport is gebaseerd op je digitale interview met The Bridge AI. The Bridge AI is een digitaal interview dat gebruik maakt van kunstmatige intelligentie (NLP). Natural Language Processing is een proces dat een computer de mogelijkheid geeft om menselijke taal in gesproken of geschreven vorm te begrijpen. Door het gebruik van kunstmatige intelligentie, kan The Bridge AI binnen een milliseconde de antwoorden van kandidaten verwerken, persoonlijkheid analyseren en gedrag voorspellen. In dit rapport vind je je scores op vijf persoonlijkheidskenmerken (Big Five) en zes globale competenties (Six Drives). Deze scores zijn berekend op basis van je antwoorden op 3 open vragen en de korte persoonlijkheidstest in The Bridge AI.

Je scores op de Big Five

De Big Five persoonlijkheidskenmerken vormen vijf hoofddimensies van persoonlijkheid. Deze vijf dimensies zijn emotionele stabiliteit, extraversie, vriendelijkheid, ordelijkheid en openheid. Jouw scores op deze vijf eigenschappen geven een goed beeld van jou als persoon.

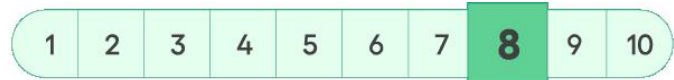
1 Openheid

Beschrijft in welke mate iemand open staat voor nieuwe ervaringen en ideeën.



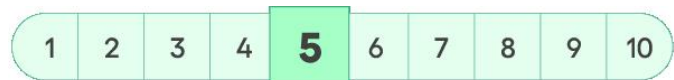
2 Ordelijkheid

De mate waarin iemand geordend is, op tijd komt en planmatig te werk gaat.



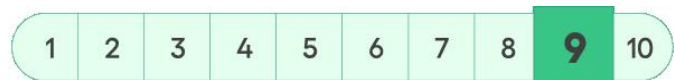
3 Extraversie

Laat zien in welke mate iemand behoefte heeft aan contact met andere mensen.



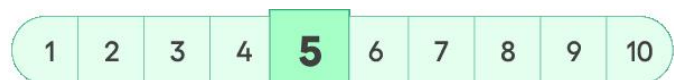
4 Meegaandheid

Geeft aan in welke mate iemand meegaand is met de belangen en acties van anderen.



5 Emotionele Stabiliteit

Geeft de mate aan waarin iemand kalm en emotioneel stabiel is.

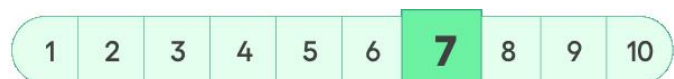


Je scores op de Six Drives

De Six Drives zijn 6 algemene competenties die het mogelijk maken om te begrijpen wat je motivatie is voor bepaald gedrag. Of deze nu wordt gedreven door de behoefte aan prestatie en zelfverwezenlijking, dominantie, beloning, het vermijden of juist zoeken van risico's.

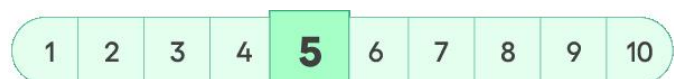
1 Analytisch ingesteld

Geeft de mate aan waarin iemand het leuk vindt om probleem of vraagstuk te analyseren.



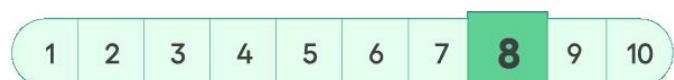
2 Samenwerken

De vaardigheid om te genieten van hechte en harmonieuze relaties met anderen.



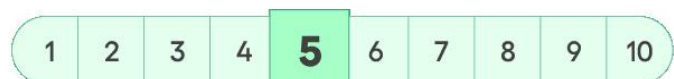
3 Prestatiegericht

De mate aan waarin iemand het leuk vindt om uitdagende doelen en taken te voltooien.



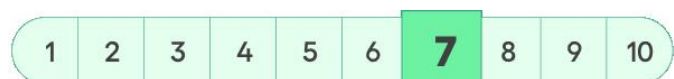
4 Invloed uitoefenen

De mate waarin iemand het prettig vindt om invloed op anderen uit te oefenen.



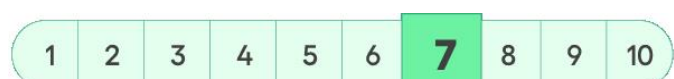
5 Beloning gedreven

De mate waarin iemand wordt gemotiveerd door een beloning voor werk en prestaties.



6 Risicogericht

De mate waarin iemand het prettig vindt om risico's te nemen.



Je antwoorden op de interviewvragen

Je bent in The Bridge AI uitgenodigd om 3 open vragen te beantwoorden in hun natuurlijke taal. Er is geen goed of fout antwoord. Onderstaand tref je je antwoorden op de drie vragen.

Vraag 1: Kun je me vertellen over je grootste werkprestatie tot nu toe?

Je antwoord:

Een van mijn grootste prestaties in mijn huidige functie is het feit dat ik het voortouw heb genomen bij mijn vorige werkgever en het motiveren van mijn team binnen het bedrijf. In het werken met teams hou ik altijd rekening met mijn lijfspreuk: het is slim om te leren van je eigen vergissingen, maar het is sneller om te leren van die van een ander. Onze oude manager was vertrokken en een nieuwe manager was aangenomen die veel minder sturing gaf aan het bedrijf. Daardoor waren de mensen uit mijn team minder gelukkig en was de motivatie ver te zoeken. Ik heb toen een leuke hei-dag met teambuilding laten organiseren. Het resultaat was dat iedereen weer vrolijk was, de neuzen weer dezelfde kant op stonden en de motivatie er ook weer was. Samen hebben we toen de visie en de strategie voor ons team kunnen bepalen, precies wat we nodig hadden op dat moment. Ik heb er destijds voor gezorgd dat de dag goed was voorbereid en heb hier ook veel tijd aan besteed. Nou, dat was te zien: de reacties waren zeer positief. Sowieso ligt het organiseren van leuke events voor mijn team mij zeer goed, ik hou ervan om mensen te motiveren voor een gezamenlijk doel. Daarnaast, voor het werken binnen teams raad ik mijn teamleden altijd aan: wees jezelf, er zijn al anderen genoeg.

Vraag 2: Kun je een voorbeeld geven van hoe je graag samenwerkt met je collega's?

Je antwoord:

Samenwerken brengt mij vaak verder dan alles in mijn eentje uitvogelen. Samen sta je sterker en heb je meer kans op succes met je bedrijf. Ik wil de mensen in mijn team graag meenemen in het bereiken van onze doelstellingen. Dat betekent dat we de doelen en de individuele rollen in het bereiken daarvan uitgebreid bespreken. Ik ben hierin graag uitvoerig. Het kan gebeuren dat sommige teamleden niet tevreden zijn met hun taak. In dat geval: beter ten halve gekeerd dan ten hele gedwaald. Ik bespreek de twijfel en kom samen met het teamlid een andere taak overeen. Zo kan iedereen ook zijn eigen mening over zijn functie in het team bespreken. Daarna maken we een mooi en creatief plan om de doelen te bereiken. Ik hak ook graag knopen door, een proces zonder besluit is als een team zonder manager. Vervolgens bespreken we hoe we het besluit uit gaan voeren. Ik hou daarbij niet altijd rekening met de mening van ieder teamlid, soms heeft een schip een kapitein nodig. Uiteraard werk ik wel met mensen dus ik neem de tijd om een goede samenwerking op te bouwen.

Vraag 3: Kun je me vertellen hoe jij je werk organiseert?

Je antwoord:

In 2015 was ik systeembeheerder bij mijn vorige werkgever. Ik zat in een projectgroep die een ict-systeem moest upgraden. Daarbij heb ik samengewerkt met de projectleider, met gebruikers en hoofden bij verschillende afdelingen en met specialisten van leveranciers. De samenwerking verliep heel moeizaam. Er gaapte een enorme kloof tussen de specialisten van de leveranciers en de gebruikers bij de afdelingen. De specialisten waren alleen met de techniek bezig en wilden alles zo

snel mogelijk opleveren en wegwezen. De gebruikers hadden het al veel te druk met hun normale werk en konden nauwelijks tijd vrijmaken voor de upgrade. In overleg met de afdelingshoofden en de leveranciers heb ik een paar workshops voor de gebruikers georganiseerd, waarbij de leveranciers ook professionele docenten hebben ingeschakeld. Verder heb ik mijn best gedaan om van de leveranciers te leren hoe het systeem werkt, zodat ik later de gebruikers kon ondersteunen. Om overgangsproblemen te voorkomen heb ik er in overleg met mijn afdelingshoofd voor gezorgd dat het oude systeem langer in de lucht bleef. Ik zorg dat ik oog heb voor detail zonder het overzicht te verliezen. En uiteindelijk: succes in organiseren begint waar de meesten al lang zijn opgehouden.