



Expert Rapport
Rene de Jong



Professionele
Stijlen

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Samenvatting van het Profiel.....	4
Volledig psychometrisch profiel - Overzicht van antwoorden.....	5
Volledig psychometrisch Profiel - Denkwijze Cluster.....	6
Volledig psychometrisch Profiel - Beïnvloeding Cluster.....	7
Volledig psychometrisch Profiel - Aanpassingsvermogen Cluster.....	8
Volledig psychometrisch Profiel - Oplevering Cluster.....	9
Beknopt Psychometrisch Profiel.....	10
Profiel Competentiepotentieel.....	11
Voorspelde Overeenstemming Cultuur Omgeving.....	13

Over dit rapport

Dit rapport is gebaseerd op de Wave Styles-test, waarmee iemands motieven, voorkeuren, behoeften en talenten op cruciale werkterreinen worden onderzocht.

De resultaten zijn gebaseerd op een vergelijking met een groep van 24.000 internationale professionals en managers.

Aangezien de vragenlijst een zelfbeoordeling is, zijn de resultaten een weergave van iemands zelfperceptie. Ons uitgebreide onderzoek heeft aangetoond dat het een goede indicatie is van hoe mensen functioneren op de werkplek. Niettemin moet er rekening worden gehouden met de subjectieve aard van het gebruik van iemands zelfperceptie bij de interpretatie van deze gegevens.

Omdat dit rapport mogelijk privacygevoelige informatie bevat, moet u alle redelijke maatregelen nemen om het rapport op een veilige locatie te bewaren.

De informatie in dit rapport blijft normaal 12-24 maanden een goede weergave van iemands zelfperceptie, afhankelijk van de omstandigheden.

Dit rapport is opgesteld met behulp van Saville Assessment-software-systemen. Het is gebaseerd op de resultaten van een vragenlijst die door de deelnemer is ingevuld en is een weerslag van diens antwoorden.

Dit rapport is in elektronische vorm gegenereerd. Saville Assessment kan niet garanderen dat het rapport naderhand niet is bewerkt of aangepast. We kunnen geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele gevolgen van het gebruik van dit rapport, op welke wijze dan ook ontstaan.

Deze test mag uitsluitend worden uitgevoerd door medewerkers en vertegenwoordigers van Saville Assessment en klanten van Saville Assessment die hiertoe zijn gemachtigd.

Inleiding

Samenvatting van het Profiel

In de Samenvatting van het profiel worden de 12 belangrijkste onderdelen van het profiel gegroepeerd in de vier kernclusters Denkwijze, Beïnvloeding, Aanpassingsvermogen en Oplevering. Onder elk van de 12 onderdelen worden de drie onderliggende dimensies - 36 dimensies in totaal - benoemd.

Volledig psychometrisch Profiel

In Volledig psychometrisch profiel - Overzicht van antwoorden staat een overzicht van de antwoorden die Rene de Jong heeft ingevuld in de vragenlijst. De vier indicatoren in het Overzicht van antwoorden wijzen op mogelijke extreme antwoordenpatronen. Het Volledig psychometrisch profiel richt zich op de 36 dimensies van Professional Styles, die zijn gegroepeerd in vier kernclusters (Denkwijze, Beïnvloeding, Aanpassingsvermogen en Oplevering), waarbij elk kerncluster op één pagina wordt behandeld. Elk van de vier clusters is onderverdeeld in drie secties (in totaal dus 12 secties). Elke sectie heeft drie dimensies. Deze 36 dimensies bestaan elk uit drie onderliggende facetten (in totaal 108). Onder de dimensienaam staan omschrijvingen van de facetscores.

Beknopt Psychometrisch Profiel

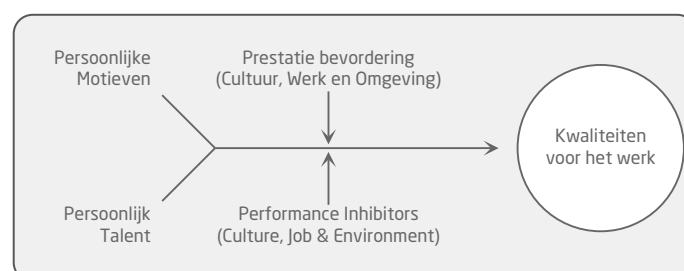
Het Beknopt Psychometrisch Profiel geeft een overzicht van 36 dimensies op één pagina. Het benadrukt waar er een facetbereik is en waar Motief of Talent hoger is (aangegeven met M of T) en waar Normatief of Ipsatief hoger is (aangegeven met een N of I).

Profiel Competentiepotentieel

Het Profiel Competentiepotentieel is ontwikkeld op basis van databases waarin de facetten uit de Styles-vragenlijst worden gekoppeld aan gedetailleerde, onafhankelijke beoordelingen van de werkprestaties. Dit levert een unieke voorspelling op van de vermoedelijke sterke punten en beperkingen van Rene de Jong op 12 belangrijke prestatiegebieden. De onderliggende componenten van de prestaties komen naar voren in de omschrijvingen en de scores bij de 12 competenties. Deze voorspelling moet worden geïnterpreteerd in de context van de belangrijkste werkverwachtingen, zoals bepaald door middel van functieanalyse of competentieprofiel. Sterk positieve profielen wijzen mogelijk op een onrealistisch positief zelfbeeld, terwijl profielen met erg lage scores kunnen duiden op een overdreven kritisch zelfbeeld. In dergelijke gevallen is het extra belangrijk dat de resultaten worden geïnterpreteerd aan de hand van andere beschikbare informatie.

Voorspelde Overeenstemming Cultuur Omgeving

Voorspelde Overeenstemming Cultuur Omgeving geeft een indicatie van de aspecten van de cultuur, functie en omgeving die iemands succes waarschijnlijk zullen vergroten of belemmeren. Saville Assessments baanbrekende onderzoek brengt naar voren dat motieven en talenten van mensen op belangrijke manieren interacteren met cultuur-, functie- en omgevingskenmerken om hun werkprestatie en competentie te bepalen.



Samenvatting van het Profiel

Denkwijze	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Evaluerend zijn Sten 6 Analytisch (6); Feitelijk (7); Rationeel (5)						█				
Onderzoekend zijn Sten 6 Leergierig (7); Praktisch ingesteld (2); Inzichtelijk (9)						█				
Verbeeldingskracht hebben Sten 10 Vindingrijk (10); Abstract (7); Strategisch (9)										█
Beïnvloeding	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Onderhoudend zijn Sten 6 Interactief (6); Innemend (3); Zelf promotend (8)						█				
Impact hebben Sten 9 Overtuigend (9); Welbespraakt (6); Confronterend (10)										█
Assertief zijn Sten 9 Doelgericht (10); Leidinggevend (8); Stimulerend (5)										█
Aanpassingsvermogen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Veerkracht hebben Sten 6 Zelfbewust (7); Beheerst (7); Oplossingsgericht (4)						█				
Flexibel zijn Sten 6 Positief (8); Veranderingsbereid (6); Ontvankelijk (3)						█				
Ondersteunend zijn Sten 3 Attent (4); Democratisch (3); Aanvaardend (3)			█							
Oplevering	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Plichtsgetrouw zijn Sten 2 Consciëntieus (3); Nauwgezet (4); Zich kunnen aanpassen (1)		█								
Gestructureerd zijn Sten 2 Geordend (1); Principieel (3); Activiteitgericht (5)		█								
Gedreven zijn Sten 8 Dynamisch (7); Ondernemend (8); Ambitieuus (8)									█	

Volledig psychometrisch profiel - Overzicht van antwoorden

Dit profiel bevat een gedetailleerde analyse van de antwoorden die Rene de Jong heeft ingevuld in de Styles-vragenlijst. Het profiel geeft eerst een overzicht van de antwoordenpatronen en daarna een beschrijving van de opbouw van het profiel. Bij het interpreteren van het Psychometrisch profiel is het aan te raden dat u het antwoordenpatroon in het achterhoofd houdt. Op de daarop volgende pagina's staan de resultaten van de vier kernclusters.

Overzicht van antwoorden

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Instemmende waardering Is in het algemeen positiever bij zelfbeoordelingen dan veel mensen							■			
Consistentie in waardering Zeer consistent in het ordenen van karakteristieken									■	
Overeenstemming Normatief-Ipsatief Over het algemeen is er een vrij hoge mate van overeenkomst tussen normatieve en ipsatieve scores							■			
Overeenstemming Motivatie-Talent Over het algemeen is de mate van overeenkomst tussen Motivatie- en Talent-scores vergelijkbaar met de meeste mensen						■				

Opbouw van het profiel

Uitgebreid onderzoek door Saville Assessment laat zien dat de beste voorspeller van prestaties op het werk in het algemeen de Sten-score is (combinatie van normatief en ipsatief). Er wordt ook informatie gegeven over subtiele verschillen die in het profiel naar voren komen en die uniek zijn voor Wave-rapporten:

||||| **Facetbereik.** Als de variatie in de facetscores binnen een dimensie drie of meer Stens bedraagt, wordt dit aangegeven door een arcering op de dimensieschaal en vermelding van de afzonderlijke facetscores (tussen haakjes naast de facetomschrijving).

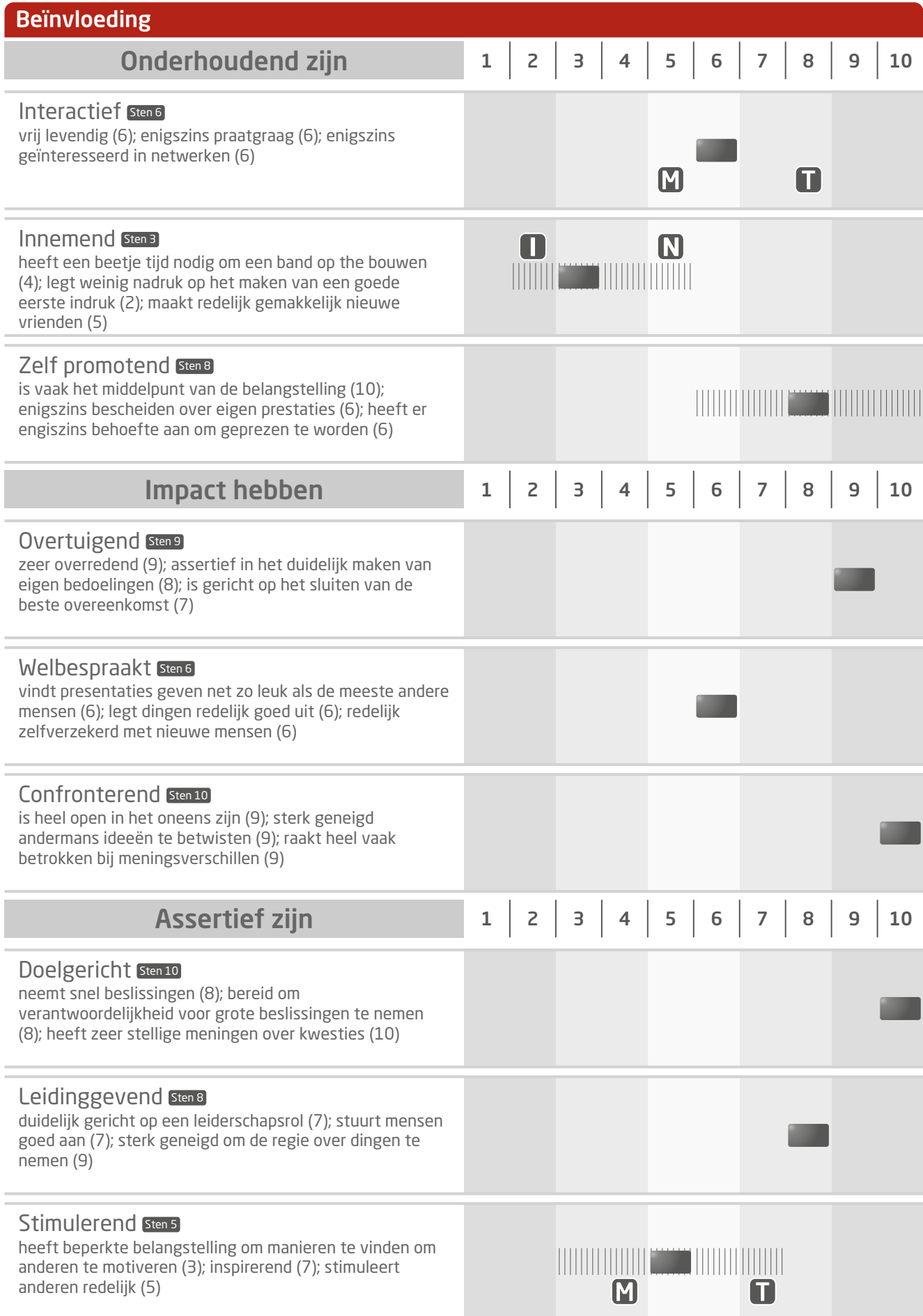
N - I Afwijking Normatief-Ipsatief. Verschillen tussen de normatieve score (beoordeling) en de ipsatieve score (rangorde) van drie of meer Stens worden aangegeven met de markeringen **N** en **I**. Als de ipsatieve scores hoger zijn dan de normatieve, was de persoon misschien te kritisch voor zichzelf. Als de normatieve scores hoger waren dan de ipsatieve, kan dat betekenen dat de persoon minder kritisch was voor zichzelf. Hiermee kunt u bepaalde onderdelen dus nader verifiëren.

M - T Afwijking Motivatie-Talent. Verschillen tussen de motivatie- en talentscores van minstens drie Stens in een bepaalde dimensie worden aangegeven met de markeringen **M** en **T**. Dergelijke verschillen suggereren mogelijk een prikkel om zich op een bepaald gebied verder te ontwikkelen, of duiden op gebieden waar omgevingsfactoren een sterke invloed hebben.

Volledig psychometrisch profiel - Cluster Denkwijze



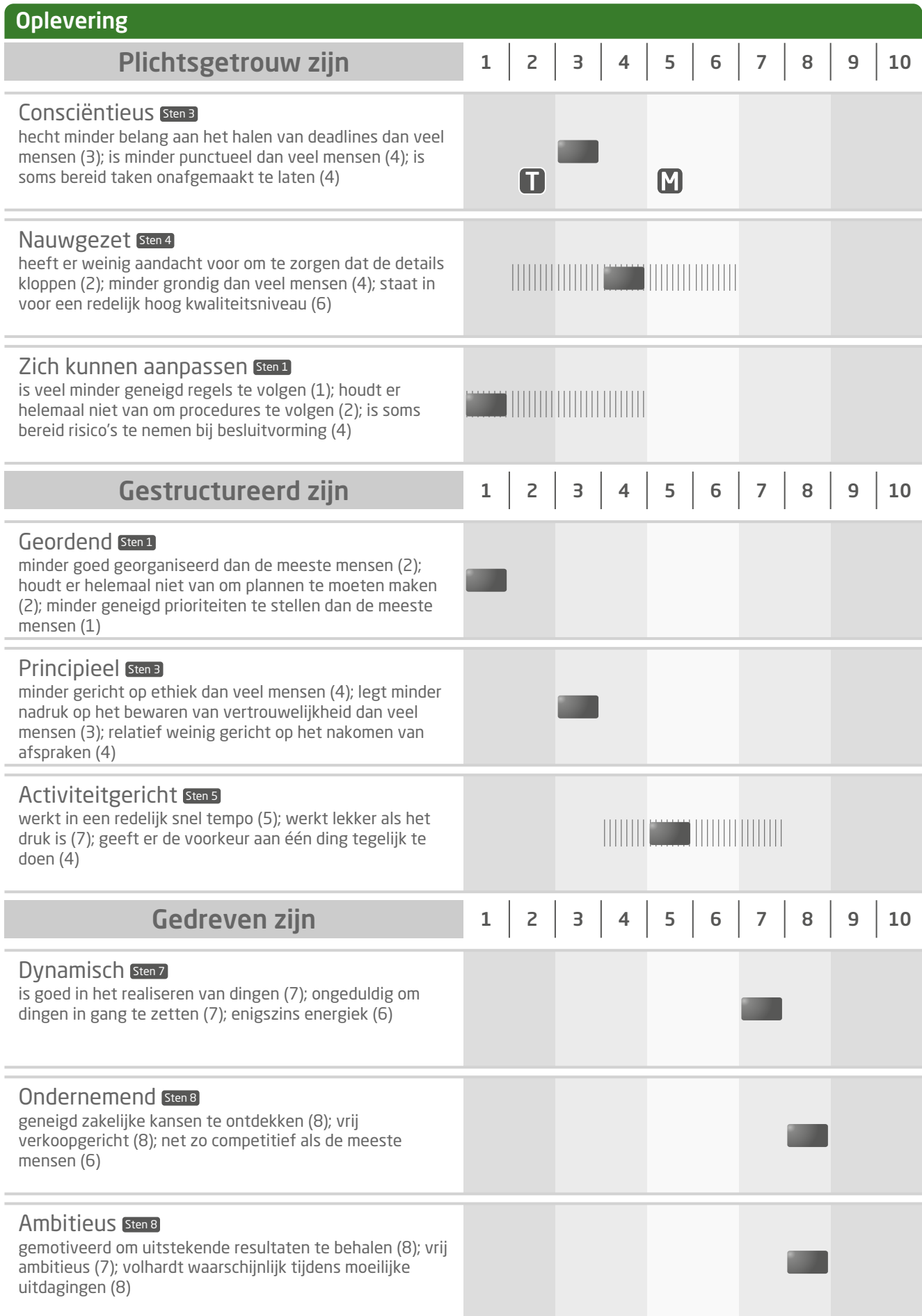
Volledig psychometrisch profiel - Cluster Beïnvloeding



Volledig psychometrisch profiel - Cluster Aanpassingsvermogen



Volledig psychometrisch profiel - Cluster Oplevering



Beknopt Psychometrisch Profiel

Instemming (7) Consistentie (9) Overeenstemming N-I (7) Overeenstemming M-T (6)




Grotere afwijking getoond		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Vershil	
Denkwijze	Analytisch						█						
	Feitelijk							█				M	
	Rationeel					█							
	Leergierig							███					
	Praktisch ingesteld		███										
	Inzichtig									█			
	Vindingrijk										█		
	Abstract								█				M
	Strategisch										█		M
Beïnvloeding	Interactief						█					T	
	Innemend			███								N	
	Zelf promotend							███					
	Overtuigend									█			
	Welbespraakt						█						
	Confronterend										█		
	Doelgericht										█		
	Leidinggevend									█			
	Stimulerend				███								
Aanpassingsvermogen	Zelfbewust						███					T	
	Beheerst							█					
	Oplossingsgericht				███							N	
	Positief						███						
	Veranderingsbereid						█						
	Ontvankelijk			███									
	Attent			███									
	Democratisch			███									
	Aanvaardend			███									
Oplevering	Consciëntieus			███								M	
	Nauwgezet			███									
	Zich kunnen aanpassen	███		███									
	Geordend	███											
	Principieel			███									
	Activiteitgericht					███							
	Dynamisch								█				
	Ondernemend									█			
	Ambitieux									█			

Profiel Competentiepotentieel

Dit profiel geeft informatie over de gebieden waarop Rene de Jong meer of juist minder potentieel heeft. De maatstaven voor het competentiepotentieel zijn ontwikkeld op basis van omvangrijke internationale databases van Saville Assessment waarin de Wave wordt gekoppeld aan de werkprestaties.

	Beschrijving competentie	Potentieel	
Problemen oplossen	Problemen evalueren Informatie analyseren (8); Feiten documenteren (6); Data interpreteren (6)	7	Vrij hoog meer potentieel dan ongeveer 75% van de normgroep
	Kwesties onderzoeken Expertise ontwikkelen (6); Praktisch handelen (3); Inzicht geven (10)	7	Vrij hoog meer potentieel dan ongeveer 75% van de normgroep
	Innovatie creëren Ideeën genereren (10); Mogelijkheden verkennen (9); Strategieën ontwikkelen (9)	10	Buitengewoon hoog meer potentieel dan ongeveer 99% van de normgroep
Mensen beïnvloeden	Aan verhoudingen werken Omgaan met mensen (5); Verstandhouding opbouwen (3); Indruk maken (8)	5	Gemiddeld meer potentieel dan ongeveer 40% van de normgroep
	Informatie overbrengen Mensen overtuigen (8); Informatie helder verwoorden (6); Ideeën toetsen (10)	9	Zeer hoog meer potentieel dan ongeveer 95% van de normgroep
	Leidinggeven Beslissingen nemen (10); Mensen aansturen (8); Anderen verantwoordelijkheid geven (5)	9	Zeer hoog meer potentieel dan ongeveer 95% van de normgroep
Benaderingen aanpassen	Veerkracht tonen Zelfvertrouwen overbrengen (7); Zelfbeheersing tonen (7); Conflicten oplossen (3)	6	Gemiddeld meer potentieel dan ongeveer 60% van de normgroep
	Zich aanpassen aan veranderingen Positief denken (7); Verandering verwelkomen (6); Feedback vragen (3)	6	Gemiddeld meer potentieel dan ongeveer 60% van de normgroep
	Ondersteuning bieden Mensen begrijpen (3); In teamverband werken (2); Mensen waarderen (3)	2	Zeer laag meer potentieel dan ongeveer 5% van de normgroep

Profiel Competentiepotentieel

Resultaten leveren	Beschrijving competentie	Potentieel	
	Details verwerken Volgens planning werken (2); Details controleren (3); Procedures volgen (1)		Buitengewoon laag meer potentieel dan ongeveer 1% van de normgroep
	Taken ordenen Taken beheren (1); Normen handhaven (2); Resultaat leveren (4)		Buitengewoon laag meer potentieel dan ongeveer 1% van de normgroep
	Succes behalen Actie ondernemen (8); Kansen grijpen (8); Doelen nastreven (9)		Zeer hoog meer potentieel dan ongeveer 95% van de normgroep

Voorspelde Overeenstemming Cultuur Omgeving

Op basis van uitgebreid onderzoek door Saville Assessment naar de verbanden tussen persoonlijke stijlen en werkcultuur, beschrijft dit rapport de aspecten van cultuur, functie en omgeving die het succes van Rene de Jong mogelijk kunnen versterken of juist belemmeren:

Prestatievergroeters

- ⊕ waar creativiteit en innovatie worden aangemoedigd, en radicale ideeën en oplossingen worden verwelkomd
- ⊕ waar verhitte debatten welkom zijn en mensen worden aangemoedigd om openlijk ideeën te toetsen, te argumenteren en meningsverschillen te uiten.
- ⊕ waar mensen worden aangemoedigd verantwoordelijkheid te nemen voor belangrijke beslissingen en besluitvaardigheid een gewaardeerde eigenschap is
- ⊕ waar het vermogen om snel tot de kern van kwesties door te dringen en snel oplossingen voor problemen te ontdekken zeer wordt gewaardeerd
- ⊕ waar de ontwikkeling van theoretische ideeën en concepten wordt aangemoedigd
- ⊕ waar men ongeacht sterk op resultaten is gericht en vastbesloten is om te slagen en waar mensen worden beloond voor het behalen van uitstekende resultaten
- ⊕ waar een duidelijke strategische focus is, het wenselijk is een heldere toekomstvisie te hebben, en waar strategisch kunnen denken zeer wordt gewaardeerd
- ⊕ waar commercie en ondernemerschap worden gewaardeerd, en de nadruk ligt op het ontdekken van zakelijke kansen en het beter presteren dan de concurrentie

Prestatiebelemmers

- ⊖ waar conservatieve houdingen domineren, traditionele benaderingen de voorkeur hebben en mensen worden ontmoedigd nieuwe ideeën te bedenken
- ⊖ waar men afkeurend staat tegenover een afwijkende mening en mensen worden ontmoedigd om ideeën te toetsen, en het te zeggen als ze het oneens zijn
- ⊖ waar de verantwoordelijkheid voor belangrijke beslissingen bij andere mensen ligt en er weinig gelegenheid is om de uitkomst te beïnvloeden
- ⊖ waar weinig waarde wordt gehecht aan het leveren van nieuwe inzichten en het ontdekken van potentiële verbeteringen
- ⊖ waar weinig belangstelling is voor het toepassen van theoretische ideeën en er weinig gelegenheid is om andere mogelijkheden te onderzoeken
- ⊖ waar de drang om uitstekende resultaten te behalen niet groot is en mensen zelden doorzetten als ze op moeilijkheden stuiten
- ⊖ waar de focus eerder op de korte dan op de lange termijn is gericht, tactisch eerder dan strategisch
- ⊖ waar de cultuur niet commercieel en niet competitief is, en niet op winst is gericht