



Expert Rapport
Rene de Jong



Focus

Stijlen

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Psychometrisch profiel – Overzicht van antwoorden.....	4
Psychometrisch Profiel.....	5
Profiel Competentiepotentieel.....	7
Voorspelde Overeenstemming Cultuur Omgeving.....	8

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 31.000 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

Psychometrisch Profiel

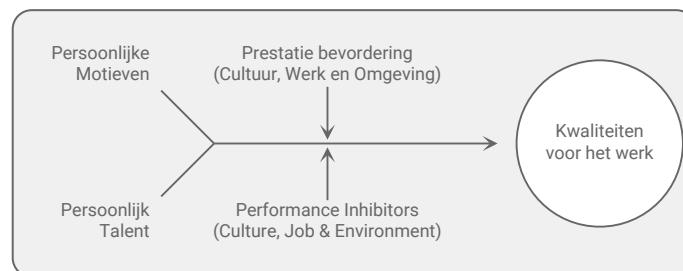
In Psychometrisch profiel – Overzicht van antwoorden staat een overzicht van de antwoorden die Rene de Jong heeft ingevuld in de vragenlijst. De vier indicatoren in het Overzicht van antwoorden wijzen op mogelijke extreme antwoordenpatronen. Het Psychometrisch profiel geeft informatie over de 12 Focus Styles-secties, die zijn gegroepeerd in vier kernclusters (Denkwijze, Beïnvloeding, Aanpassingsvermogen en Oplevering). De 12 secties zijn elk samengesteld uit drie onderliggende facetten (36 in totaal). Onder de naam van een sectie staat een omschrijving van de facetscores.

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 competentieprofilering. 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 geverifieerd 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.



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. Het antwoordenpatroon moet in het achterhoofd gehouden worden als het Psychometrische Profiel geïnterpreteerd wordt. Op de daarop volgende pagina staan de resultaten van de vier kernclusters.

Overzicht van antwoorden



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:

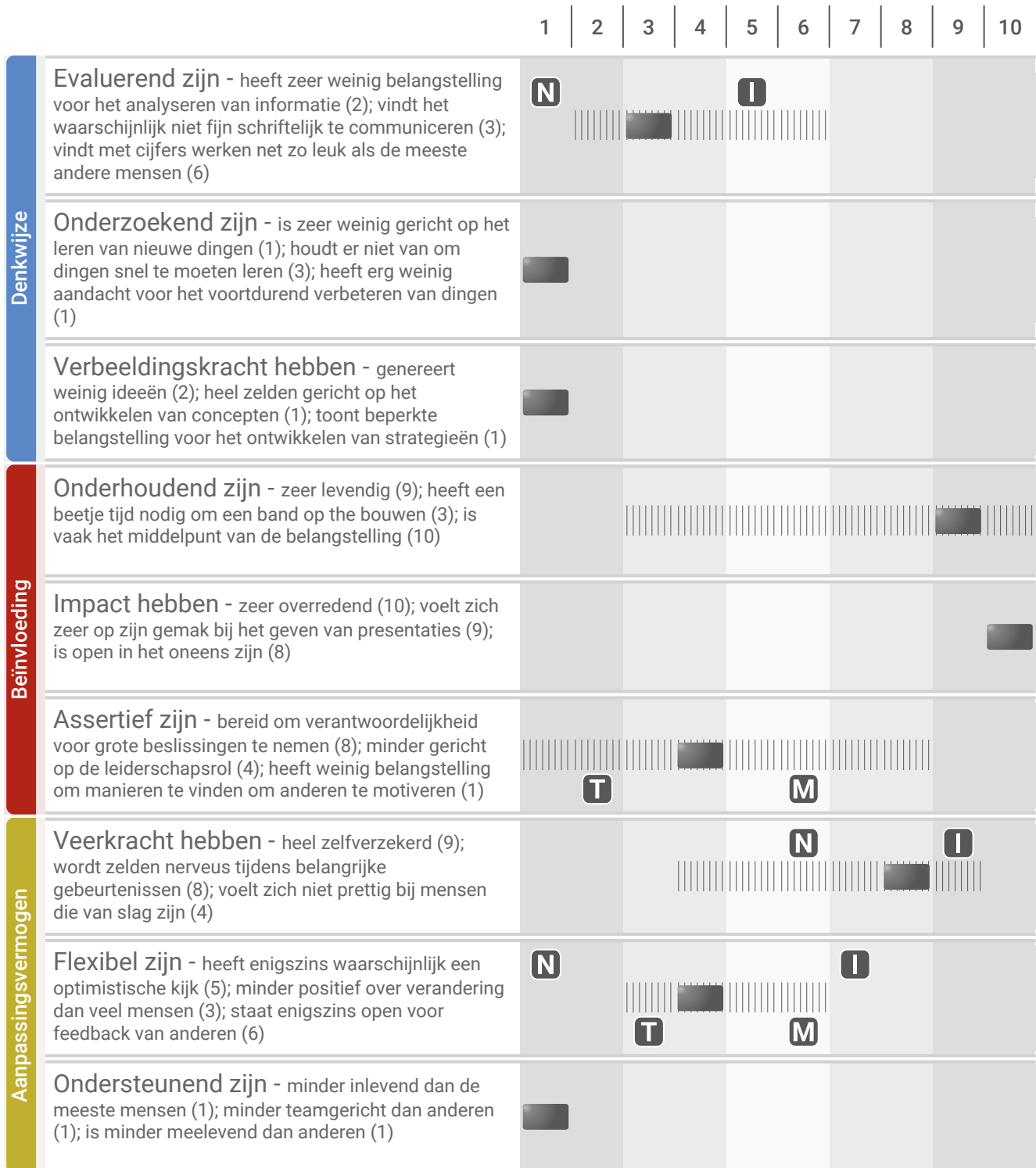
||||| **Facetbereik.** Als de variatie in de facetscores binnen een dimensie drie of meer Stens bedraagt, wordt dit aangegeven door een arcering op de dimensieschaal en vermelding van de afzonderlijke facetscores (tussen haakjes naast de facetomschrijving).

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.

Psychometrisch Profiel

Instemming (2) Consistentie (8) Overeenstemming N-I (3) Overeenstemming M-T (6)



Psychometrisch Profiel



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 (2); Feiten documenteren (5); Data interpreteren (4)	Vrij laag meer potentieel dan ongeveer 25% van de normgroep
	Kwesties onderzoeken Expertise ontwikkelen (1); Praktisch handelen (7); Inzicht geven (3)	Buitengewoon laag meer potentieel dan ongeveer 1% van de normgroep
	Innovatie creëren Ideeën genereren (3); Mogelijkheden verkennen (1); Strategieën ontwikkelen (1)	Buitengewoon laag meer potentieel dan ongeveer 1% van de normgroep
Mensen beïnvloeden	Aan verhoudingen werken Omgaan met mensen (9); Verstandhouding opbouwen (6); Indruk maken (10)	Zeer hoog meer potentieel dan ongeveer 95% van de normgroep
	Informatie overbrengen Mensen overtuigen (10); Informatie helder verwoorden (9); Ideeën toetsen (8)	Buitengewoon hoog meer potentieel dan ongeveer 99% van de normgroep
	Leidinggeven Beslissingen nemen (9); Mensen aansturen (6); Anderen verantwoordelijkheid geven (1)	Gemiddeld meer potentieel dan ongeveer 40% van de normgroep
Benaderingen aanpassen	Veerkracht tonen Zelfvertrouwen overbrengen (9); Zelfbeheersing tonen (8); Conflicten oplossen (2)	Vrij hoog meer potentieel dan ongeveer 75% van de normgroep
	Zich aanpassen aan veranderingen Positief denken (6); Verandering verwelkomen (2); Feedback vragen (4)	Laag meer potentieel dan ongeveer 10% van de normgroep
	Ondersteuning bieden Mensen begrijpen (1); In teamverband werken (1); Mensen waarderen (1)	Buitengewoon laag meer potentieel dan ongeveer 1% van de normgroep
Resultaten leveren	Details verwerken Volgens planning werken (4); Details controleren (3); Procedures volgen (2)	Laag meer potentieel dan ongeveer 10% van de normgroep
	Taken ordenen Taken beheren (3); Normen handhaven (1); Resultaat leveren (6)	Buitengewoon laag meer potentieel dan ongeveer 1% van de normgroep
	Succes behalen Actie ondernemen (9); Kansen grijpen (9); Doelen nastreven (7)	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:

Prestatievergroters

- ⊕ waar de mogelijkheid bestaat het middelpunt van de belangstelling te zijn, en waar mensen zich bewust zijn van hun prestaties en status
- ⊕ waar opkomen voor een overtuigende zaak zeer wordt gewaardeerd en invloed wordt uitgeoefend door te overtuigen en te onderhandelen in plaats van door middel van autoriteit
- ⊕ waar mensen worden aangemoedigd verantwoordelijkheid te nemen voor belangrijke beslissingen en besluitvaardigheid een gewaardeerde eigenschap is
- ⊕ waar zelfvertrouwen een pluspunt is en mensen worden aangemoedigd om hun eigen waarde te kennen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen werk
- ⊕ waar energieniveaus hoog zijn, men zeer actiegericht is en mensen worden beloond als ze initiatief nemen en zaken voor elkaar krijgen
- ⊕ waar het vermogen om zaken helder en met vertrouwen uit te leggen zeer wordt gewaardeerd en er regelmatig de mogelijkheid bestaat om formele presentaties te geven
- ⊕ waar commercie en ondernemerschap worden gewaardeerd, en de nadruk ligt op het ontdekken van zakelijke kansen en het beter presteren dan de concurrentie
- ⊕ waar talloze mogelijkheden bestaan om nieuwe contacten te leggen en relaties te ontwikkelen, en goed netwerken wordt gezien als een sleutel tot succes

Prestatiebelemmers

- ⊖ waar men in een ondergeschikte positie verkeert en prestaties niet worden opgemerkt
- ⊖ waar invloed wordt uitgeoefend door bevelen en controle in plaats van overtuiging en onderhandelen
- ⊖ waar de verantwoordelijkheid voor belangrijke beslissingen bij andere mensen ligt en er weinig gelegenheid is om de uitkomst te beïnvloeden
- ⊖ waar zelfvertrouwen gelijk wordt gesteld aan arrogantie en wordt geminacht, en mensen worden ontmoedigd om controle over hun eigen werk te nemen
- ⊖ waar energieniveaus laag zijn en mensen weinig initiatief tonen
- ⊖ waar er relatief weinig belang wordt gehecht aan het vermogen om zaken goed uit te leggen, en er weinig gelegenheid is om presentaties te geven
- ⊖ waar de cultuur niet commercieel en niet competitief is, en niet op winst is gericht
- ⊖ waar weinig gelegenheden zijn om te netwerken