



Expert Rapport Rene de Jong



Performance

360

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Profielanalyse.....	4
Gedragsprofiel - Problemen oplossen.....	5
Gedragsprofiel - Mensen beïnvloeden.....	7
Gedragsprofiel - Benaderingen aanpassen.....	9
Gedragsprofiel - Resultaten leveren.....	11
Samenvattingsprofiel.....	13
Gedragsoverzicht Profiel.....	14
Commentaar beoordelaars.....	15

Over dit rapport

Dit rapport is gebaseerd op een ingevulde Wave® Performance 360 waarin het functioneren op een aantal werkaspecten wordt geanalyseerd.

De resultaten zijn gebaseerd op de antwoorden van Rene de Jong (de geteste persoon) en de evaluatie van de beoordelaar van het functioneren van de geteste persoon op het werk. Om het functioneren van de beoordeelde persoon op deze gebieden te vergelijken met het functioneren van anderen, zijn de antwoorden vergeleken met 25.254 Performance 360-beoordelingen van een internationale groep professionals en managers.

Aangezien de resultaten gebaseerd zijn op een evaluatie van het functioneren samengesteld door Rene de Jong en de andere beoordelaars, geven zij een eigen perceptie van de geteste persoon en de perceptie van de beoordelaars weer. Het resultaat mag alleen worden beschouwd als een indicatie van het functioneren van de geteste persoon in het verleden. Ons uitgebreide onderzoek heeft aangetoond dat deze beoordelingen een goede maatstaf kunnen zijn voor de arbeidsprestaties vanuit het perspectief van diverse belanghebbenden.

Wij wijzen erop dat de informatie in dit rapport mogelijk gevoelig is en dat het belangrijk is ervoor te zorgen dat het rapport op een veilige plaats wordt opgeborgen.

Dit rapport is met softwaresystemen van Saville Assessment samengesteld. Het is afgeleid uit de resultaten van een beoordeling die is ingevuld door de geteste persoon en de beoordelaars, en geeft de antwoorden die zij hebben gegeven weer.

Dit rapport is elektronisch gegenereerd. Saville Assessment garandeert niet dat het niet is veranderd of bewerkt. We kunnen geen aansprakelijkheid aanvaarden voor de gevolgen van het gebruik van dit rapport, op welke wijze dan ook ontstaan.

De toepassing van deze test is beperkt tot medewerkers van Saville Assessment, vertegenwoordigers van Saville Assessment en cliënten die door Saville Assessment zijn gemachtigd.

Inleiding

Geteste persoon en Beoordelaars

De resultaten van de geteste persoon en elke groep beoordelaars in dit rapport worden ieder door een verschillende markering weergegeven. Het aantal personen in elke groep beoordelaars wordt hieronder tussen haakjes getoond.

-  Leidinggevende (1)
-  Zelf (1)
-  Gelijke (3)
-  Rapport (3)
-  Anderen (3)

Gedragsprofiel

Het overkoepelende Wave® model omvat verschillende detailniveaus. Aan elk gedragscluster op het hoogste niveau is een pagina in het rapport gewijd ([Problemen oplossen](#), [Mensen beïnvloeden](#), [Benaderingen aanpassen](#), [Resultaten leveren](#)). Elke pagina is onderverdeeld in drie secties, die elk drie dimensies bevatten. Dit profiel laat de resultaten zien gebaseerd op de 36 gedragsdimensies.

Samenvattingsprofiel

Het eerste deel van het Samenvatting Profiel omvat algemene beoordelingen over: [Specialistische deskundigheid toepassen](#), [Doelstellingen bereiken](#) en [Potentieel tonen](#). Het tweede deel geeft de complete samenvatting met betrekking tot alle gedragsdimensies.

Gedragsoverzicht Profiel

Het Profiel Gedragsoverzicht toont de gecombineerde effectiviteitsscores voor de 12 gedragssecties en 36 gedragsdimensies. De gecombineerde scores zijn gebaseerd op het gemiddelde van de resultaten van de beoordelaargroepen. Pijlen geven aan waar er verschillen zijn in de beoordelingen tussen de individuele beoordelaars voor de 12 gedragssecties.

Commentaar beoordelaars

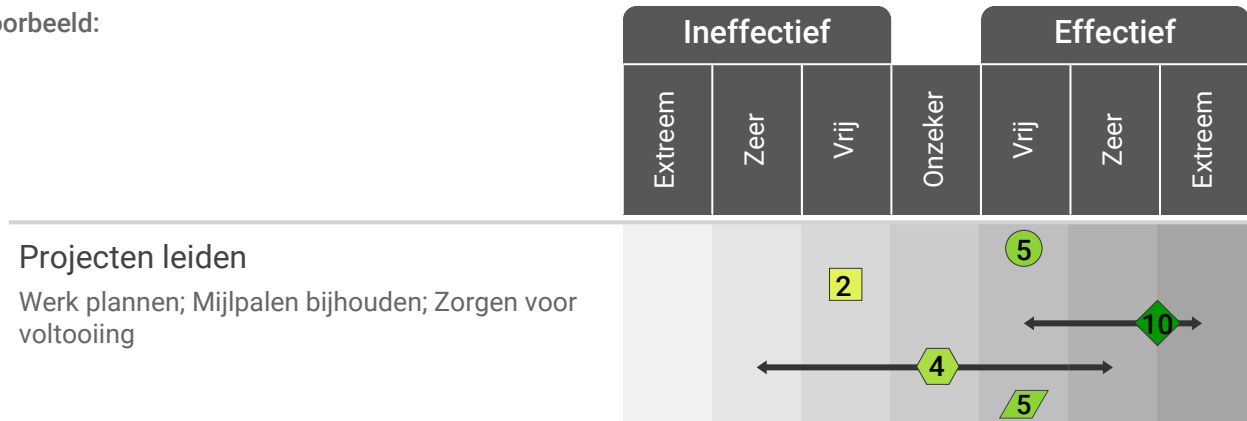
Het laatste deel bevat de eventuele opmerkingen van de verschillende beoordelaars over het functioneren van Rene de Jong op het werk.

Profielanalyse

De resultaten tonen de beoordelingen op de schaal van 'Extreem ineffectief' tot 'Extreem effectief'. Elke groep beoordelaars wordt weergegeven met behulp van een markering in verschillende vormen, zoals getoond op de vorige pagina.

De positie van elke vorm op de schaal toont hoe de geteste persoon op elk gebied werd beoordeeld. Wanneer er een verschil tussen beoordelaars in een groep is, wordt dit met pijlen aan de relevante kant van de markering aangegeven.

Voorbeeld:



In het bovenstaande voorbeeld was de beoordeling van de Leidinggevende van de geteste persoon op het gebied 'Projecten leiden' redelijk effectief en de beoordeling van de geteste persoon Zelf was redelijk ineffectief. De beoordelingen van de Gelijke varieerden van redelijk effectief tot extreem effectief en de totale Rapport beoordelingen varieerden van zeer ineffectief tot zeer effectief. Ten slotte waren de beoordelingen van Anderen redelijk effectief.

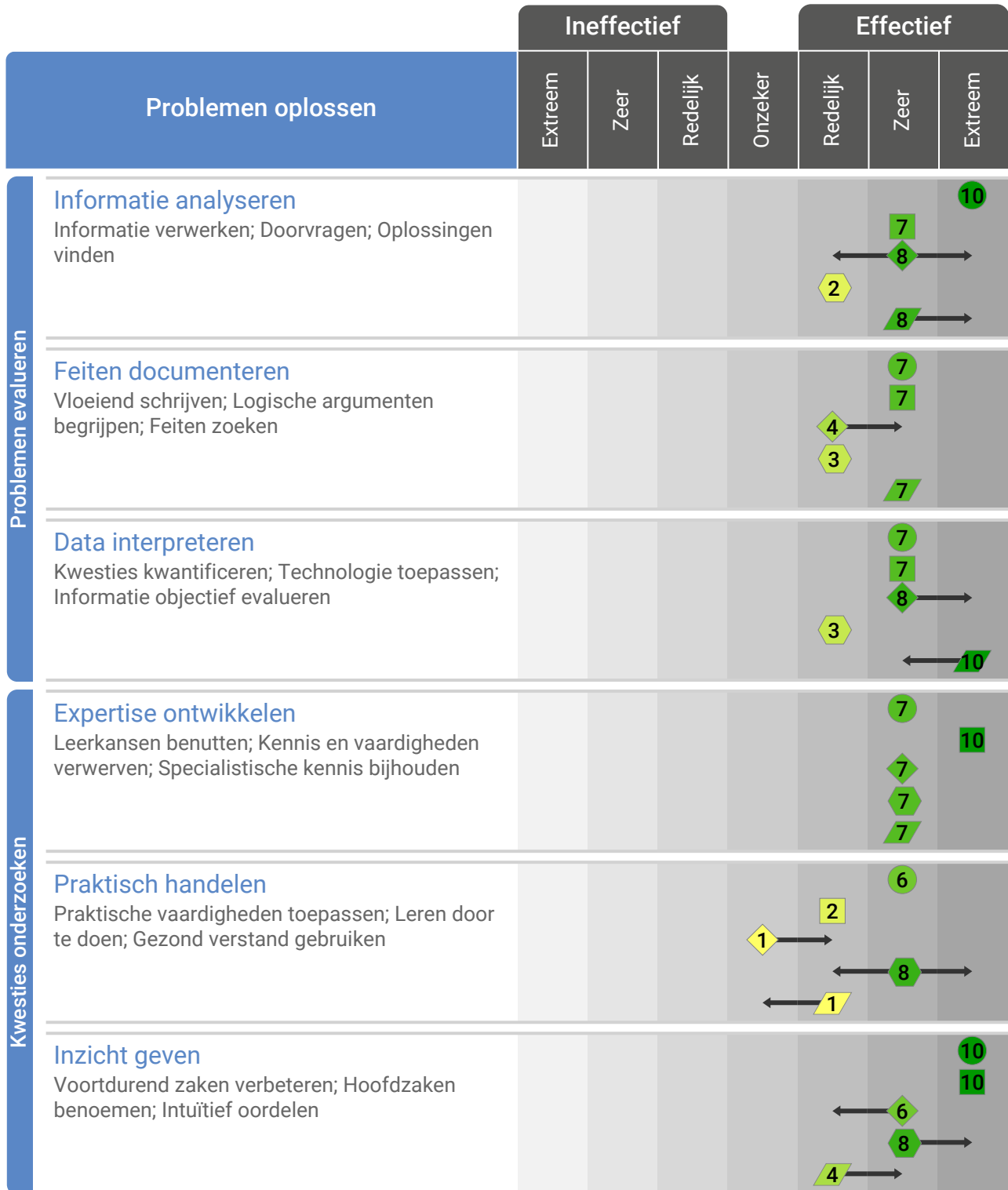
Vergelijking met anderen:

De resultaten van de geteste persoon en van de beoordelaars zijn vergeleken met andere personen die eerder de test hebben gedaan en zijn gebaseerd op een stenschaal van 1 tot 10 zoals hieronder getoond.

- 1 - Buitengewoon laag - presteerde beter dan slechts 1% van de vergelijkingsgroep
- 2 - Zeer laag - presteerde beter dan slechts 5% van de vergelijkingsgroep
- 3 - Laag - presteerde beter dan slechts 10% van de vergelijkingsgroep
- 4 - Vrij laag - presteerde beter dan slechts 25% van de vergelijkingsgroep
- 5 - Gemiddeld - presteerde beter dan slechts 40% van de vergelijkingsgroep
- 6 - Gemiddeld - presteerde beter dan 60% van de vergelijkingsgroep
- 7 - Vrij hoog - presteerde beter dan 75% van de vergelijkingsgroep
- 8 - Hoog - presteerde beter dan 90% van de vergelijkingsgroep
- 9 - Zeer hoog - presteerde beter dan 95% van de vergelijkingsgroep
- 10 - Buitengewoon hoog - presteerde beter dan 99% van de vergelijkingsgroep

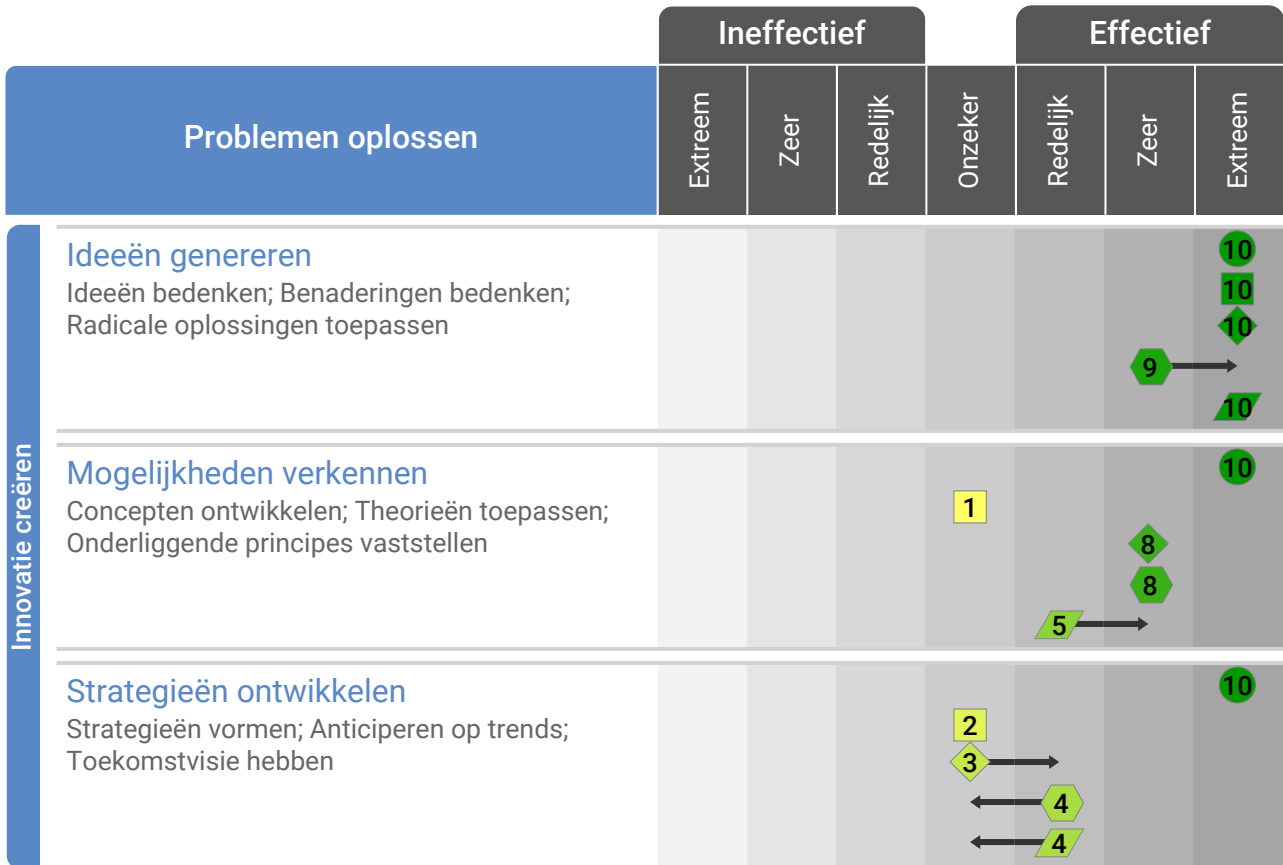
In het bovenstaande voorbeeld was de beoordeling van de Leidinggevende van de geteste persoon op het gebied 'Projecten leiden' gemiddeld ten opzichte van de vergelijkingsgroep en de beoordeling van de geteste persoon Zelf was zeer laag. De beoordeling van de Gelijke was extreem hoog en de totale Rapport beoordelingen waren redelijk laag ten opzichte van de vergelijkingsgroep. Tenslotte waren de beoordelingen van Anderen gemiddeld in vergelijking met andere personen.

Gedragsprofiel - Problemen oplossen



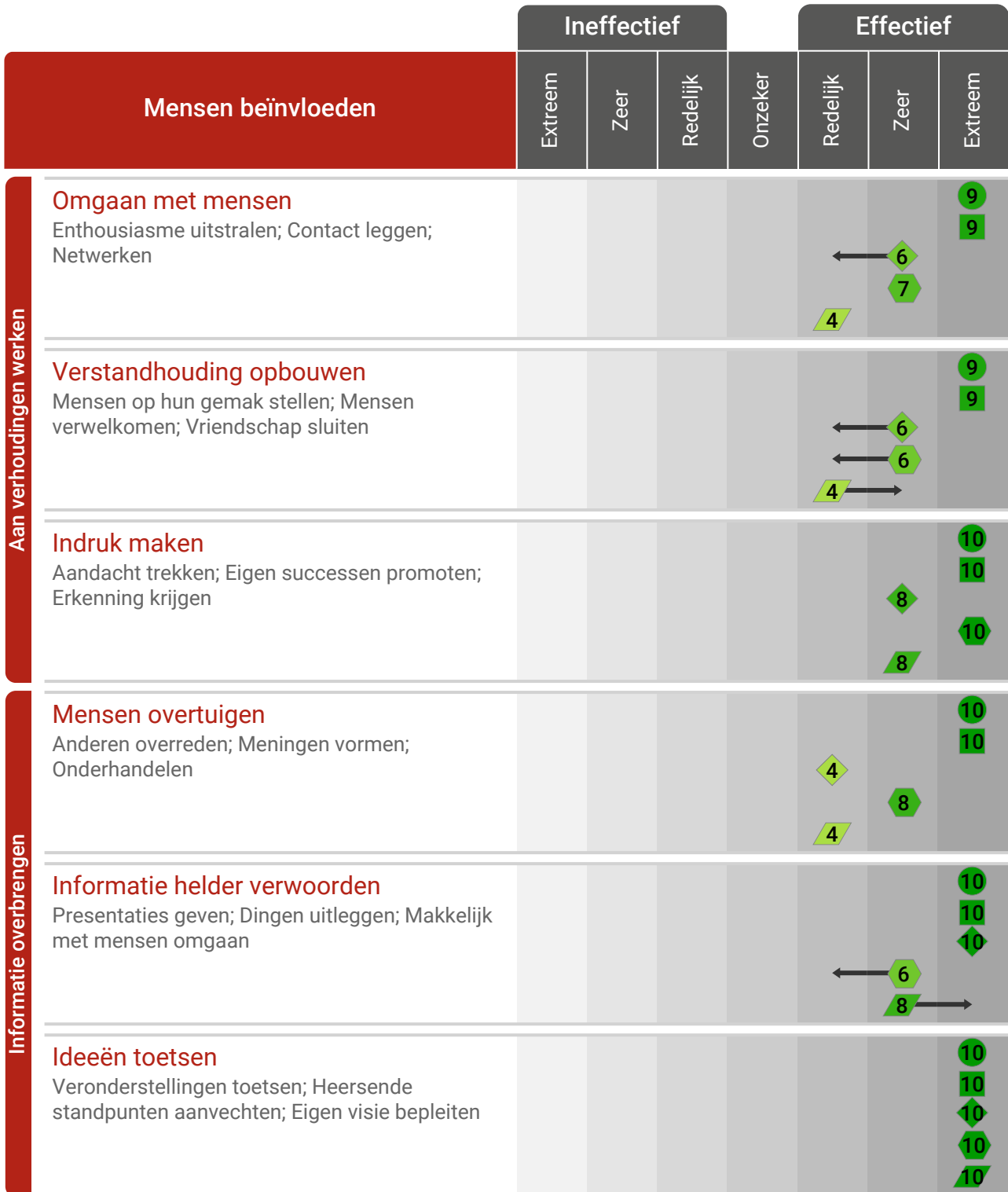
Leidinggevende
 Zelf
 Gelijke
 Rapport
 Anderen

Gedragsprofiel - Problemen oplossen



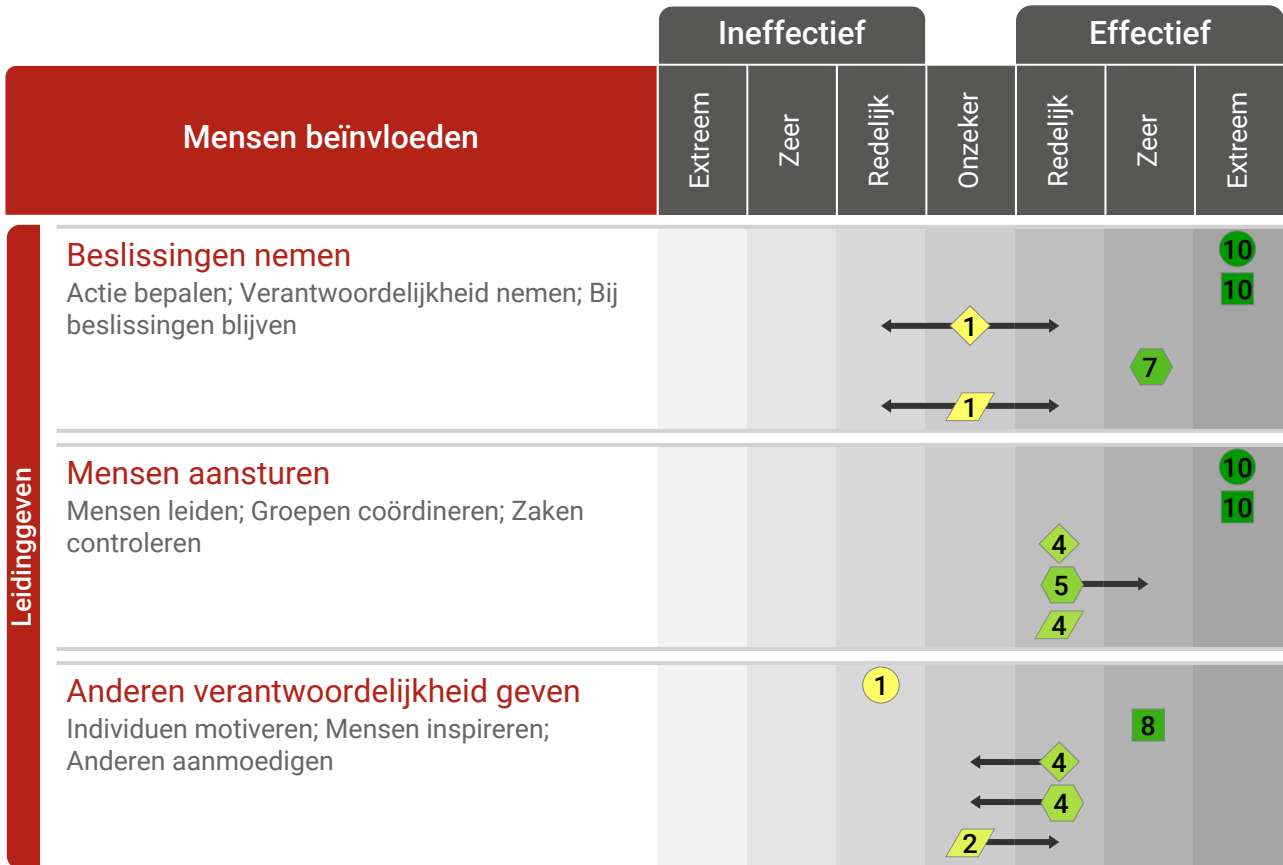
Leidinggevende
 Zelf
 Gelijke
 Rapport
 Anderen

Gedragsprofiel - Mensen beïnvloeden



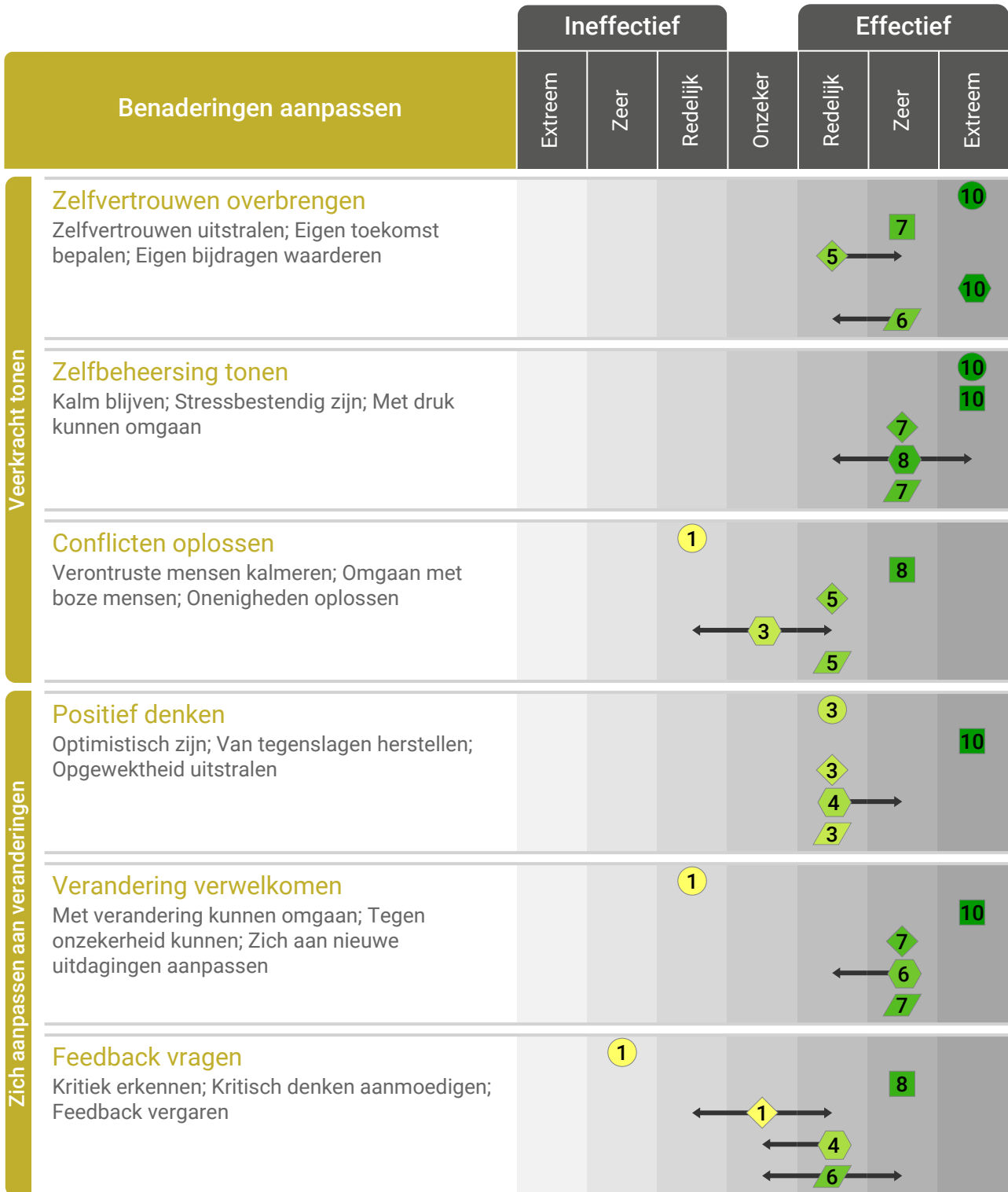
Leidinggevende
 Zelf
 Gelijke
 Rapport
 Anderen

Gedragsprofiel - Mensen beïnvloeden



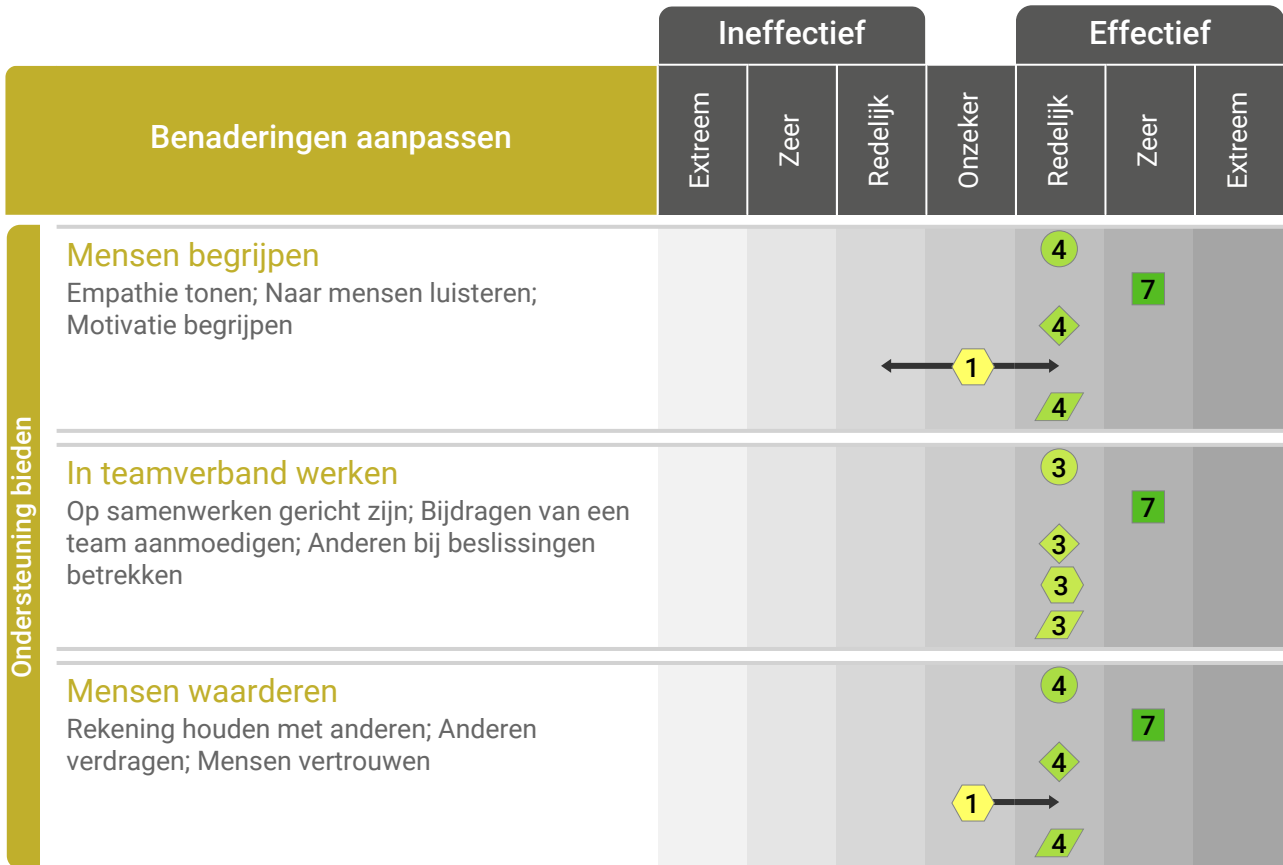
Leidinggevende
 Zelf
 Gelijke
 Rapport
 Anderen

Gedragsprofiel - Benaderingen aanpassen



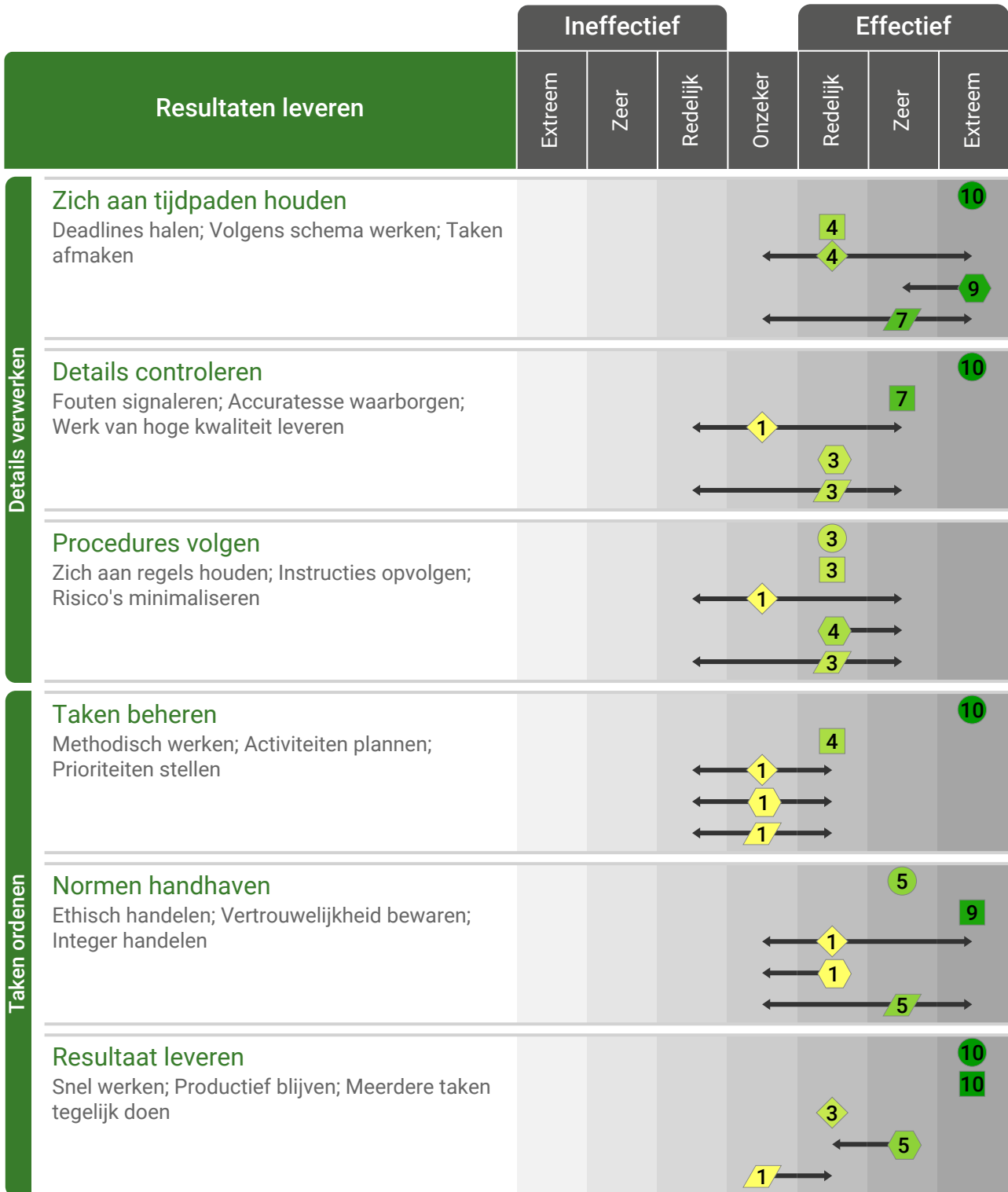
Leidinggevende
 Zelf
 Gelijke
 Rapport
 Anderen

Gedragsprofiel - Benaderingen aanpassen



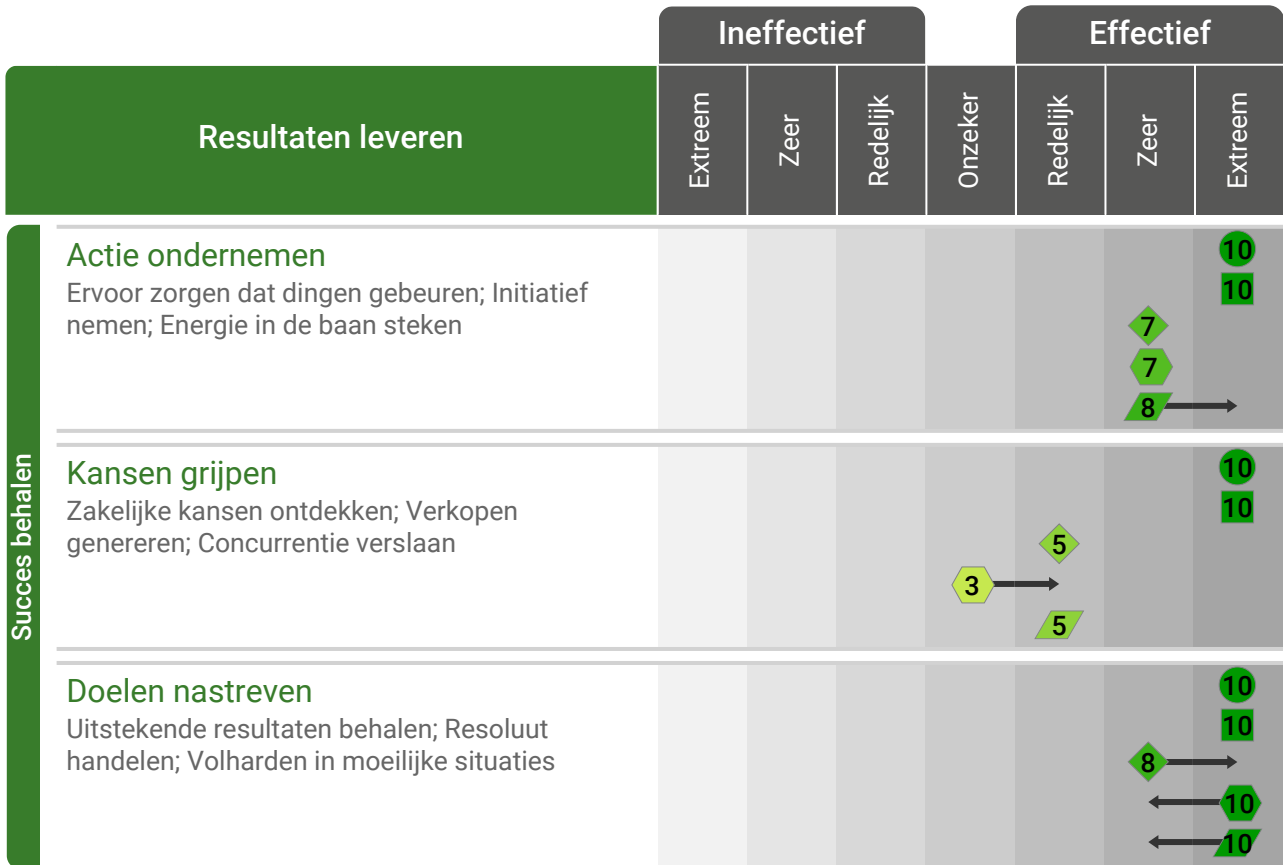
Leidinggevende
 Zelf
 Gelijke
 Rapport
 Anderen

Gedragsprofiel - Resultaten leveren



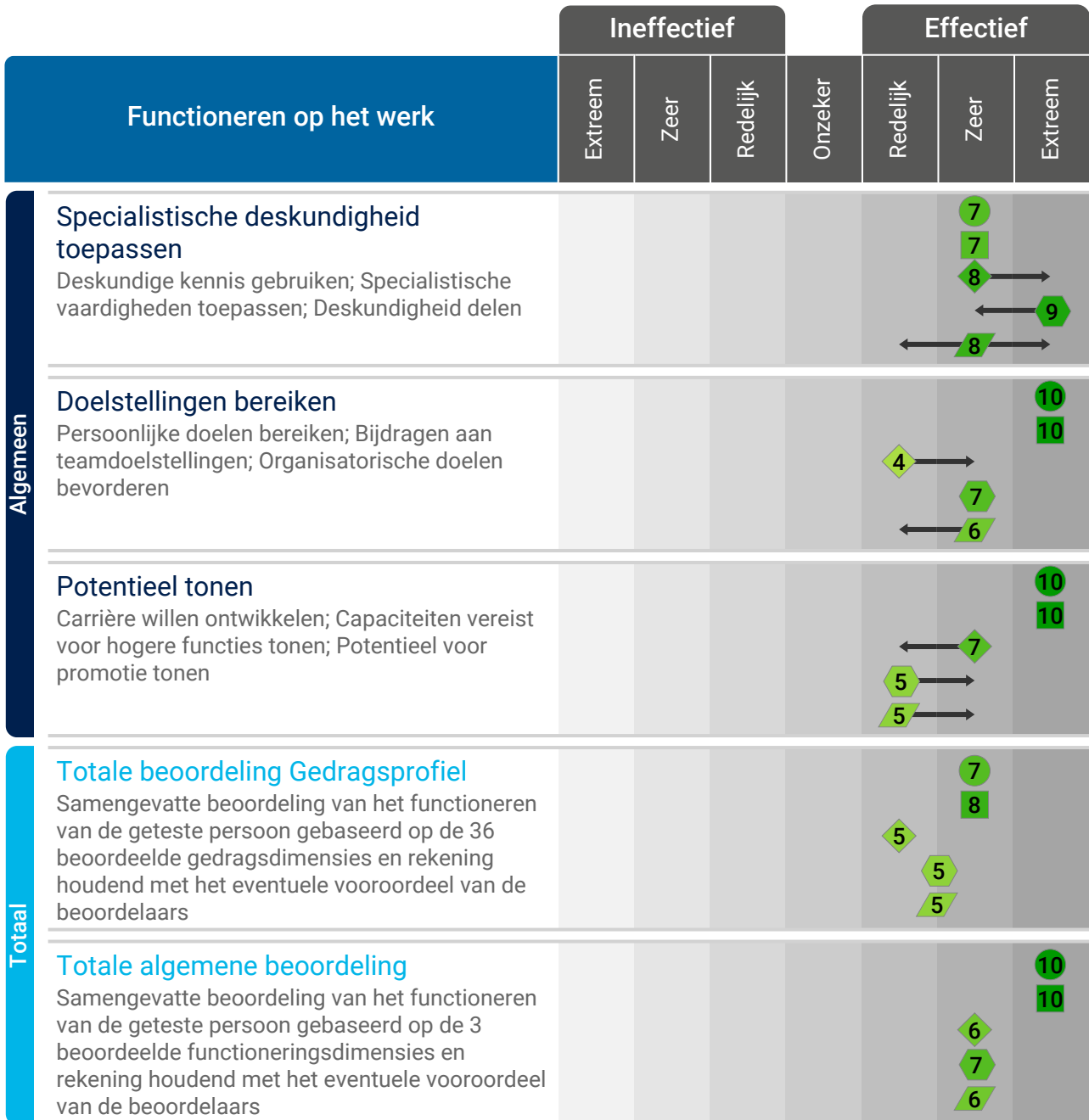
Leidinggevende
 Zelf
 Gelijke
 Rapport
 Anderen

Gedragsprofiel - Resultaten leveren



Leidinggevende
 Zelf
 Gelijke
 Rapport
 Anderen

Samenvattingsprofiel



Leidinggevende
 Zelf
 Gelijke
 Rapport
 Anderen

Gedragsoverzicht Profiel

		Ineffectief			Effectief			
		Extreem	Zeer	Redelijk	Onzeker	Redelijk	Zeer	Extreem
Problemen oplossen	Problemen evalueren Informatie analyseren (7); Feiten documenteren (6); Data interpreteren (7)					← 7		
	Kwesties onderzoeken Expertise ontwikkelen (8); Praktisch handelen (3); Inzicht geven (8)					← 7		
	Innovatie creëren Ideeën genereren (10); Mogelijkheden verkennen (7); Strategieën ontwikkelen (5)					← 8 →		
Mensen beïnvloeden	Aan verhoudingen werken Omgaan met mensen (7); Verstandhouding opbouwen (7); Indruk maken (10)					← 8 →		
	Informatie overbrengen Mensen overtuigen (8); Informatie helder verwoorden (9); Ideeën toetsen (10)						← 10 →	
	Leidinggeven Beslissingen nemen (5); Mensen aansturen (7); Anderen verantwoordelijkheid geven (3)					← 5 →		
Benaderingen aanpassen	Veerkracht tonen Zelfvertrouwen overbrengen (8); Zelfbeheersing tonen (8); Conflicten oplossen (4)					← 7		
	Zich aanpassen aan veranderingen Positief denken (5); Verandering verwelkomen (5); Feedback vragen (2)					← 4 →		
	Ondersteuning bieden Mensen begrijpen (4); In teamverband werken (4); Mensen waarderen (4)					← 4 →		
Resultaten leveren	Details verwerken Zich aan tijdpaden houden (6); Details controleren (5); Procedures volgen (3)					← 5 →		
	Taken ordenen Taken beheren (3); Normen handhaven (4); Resultaat leveren (6)					← 4 →		
	Succes behalen Actie ondernemen (9); Kansen grijpen (7); Doelen nastreven (10)						9 →	

Commentaar beoordelaars

Rene moet goed blijven presteren op het gebied van...

- Leidinggevende1: ideeën genereren en nieuwe wegen inslaan voor de ontwikkeling en groei van het bedrijf. De gedrevenheid en energie van Rene motiveren anderen om hogere doelen na te streven
- Zelf1: Er zijn geen opmerkingen gemaakt
- Gelijke1: Rene heeft een paar bijzonder originele ideeën waardoor we enkele belangrijke accounts hebben binnengehaald. Zijn vermogen om een product of dienst te waarderen op een unieke maar toepasbare manier is echt een talent.
- Gelijke2: Optimaal benutten van het creatieve talent in het bedrijf en effectief omgaan met de zorgen en negatieve reacties van mensen die zich tegen verandering verzetten.
- Gelijke3: Zijn geweldige kennis en ervaring zijn van grote waarde voor het bedrijf; zijn vermogen om complexe problemen op te lossen wordt zeer gewaardeerd door zijn collega's.
- Rapport1: Rene beschikt over veel verschillende vaardigheden. Rene komt met innovatieve ideeën voor nieuwe projecten en zorgt er met zijn grote flexibiliteit voor dat aflevering van deze projecten tot in de eindstadia van hoge kwaliteit is.
- Rapport2: Rene is zeer creatief en brengt altijd een grote verscheidenheid aan informatie en kennis in bij projectvergaderingen.
- Rapport3: Er zijn geen opmerkingen gemaakt
- Anderen1: Bereidheid dingen te bevragen en ondanks verzet op verandering inzetten, wat niet altijd goed ontvangen wordt maar nodig is om het bedrijf te laten groeien.
- Anderen2: Er zijn geen opmerkingen gemaakt
- Anderen3: Breed netwerken, zowel intern als extern.

Commentaar beoordelaars

Rene moet minder...

- Leidinggevende1: Soms is Rene zo enthousiast over een idee dat hij minder ontvankelijk is voor andere ideeën of andere manieren om dingen te doen. Ook is Rene niet te benauwd om anderen uit te dagen en het hemd van het lijf te vragen, wat sommige mensen een ongemakkelijk gevoel geeft als zij alternatieve suggesties doen
- Zelf1: Er zijn geen opmerkingen gemaakt
- Gelijke1: Door het enorme enthousiasme van Rene lijkt het vaak alsof hij het helemaal overneemt en de creativiteit en mogelijkheden van anderen verstikt. Rene heeft rotsvast vertrouwen in bepaalde projecten, wat soms arrogant overkomt op collega's en nieuwe klanten, en tot vervreemding kan leiden.
- Gelijke2: Overheersend zijn en niet willen luisteren naar suggesties van anderen.
- Gelijke3: Er zijn geen opmerkingen gemaakt
- Rapport1: Hoewel delegeren onderdeel is van een hiërarchisch systeem van leidinggeven, heeft Rene de neiging om anderen in het team de schuld te geven als de resultaten eens niet zo goed zijn. Als leidinggevende moet Rene inzicht hebben in de dynamiek van het team en onderlinge solidariteit vergroten, niet verkleinen.
- Rapport2: Er zijn geen opmerkingen gemaakt
- Rapport3: Ons de schuld geven als projecten niet op tijd of niet precies zoals verwacht zijn opgeleverd - vaak komt dit doordat Rene teveel belooft en niet naar de werklast van het team vraagt voor hij afspraken maakt over projectschema's.
- Anderen1: Er zijn geen opmerkingen gemaakt
- Anderen2: Er zijn geen opmerkingen gemaakt
- Anderen3: Negatief reageren op feedback

Commentaar beoordelaars

Rene moet verbeteren op het gebied van...

- Leidinggevende1: grotere focus op leiden en motiveren van het team - hij moet hun behoeften begrijpen en hen ondersteunen, en het bredere team helpen om collectieve doelen te bereiken; dit zal Rene helpen meer persoonlijk succes te boeken. Zie feedback als kans om een betere leidinggevende te worden, in plaats van dit op te vatten als kritiek
- Zelf1: Er zijn geen opmerkingen gemaakt
- Gelijke1: Als extreem creatief persoon kan Rene de financiële en commerciële implicaties van nieuwe ideeën nog wel eens over het hoofd zien, en de praktische impact op het team en het bedrijf als geheel.
- Gelijke2: Goed luisteren tijdens vergaderingen, in plaats van na te denken over wat hij wil zeggen. Manieren vinden om mensen te laten merken dat hun mening telt.
- Gelijke3: Er zijn geen opmerkingen gemaakt
- Rapport1: Rene ziet niet altijd de impact op resources als hij nieuwe ideeën aandraagt bij het team. Het zou daarom goed zijn als hij zijn commerciële kennis verder ontwikkelt.
- Rapport2: Het team meer aanmoedigen en meer waardering geven voor wat we doen; regelmatig bijeenkomsten houden om een beter idee te krijgen van wat er in het team speelt.
- Rapport3: Rene moet meer verantwoordelijkheid nemen voor besluitvorming binnen het team, en niet de schuld afschuiven als er kritisch naar hem gekeken wordt.
- Anderen1: Vaker belangrijke stakeholders die kennis en ervaring hebben op andere vlakken dan Rene in een vroeg stadium om feedback vragen - zo kan hij voorkomen dat er in een later stadium van een project kritieke kwesties opduiken.
- Anderen2: Meer aandacht voor langetermijnstrategie en de commerciële levensvatbaarheid van verschillende oplossingen.
- Anderen3: Aandacht voor detail - in plaats van de dingen snel af te handelen, inzetten op zorgvuldige planning om tijdsnood te voorkomen.