

match 6.5



Onboardingrapport
Rene de Jong



Overzicht

Dit rapport is gebaseerd op de vragenlijst Match 6.5 die door jou is ingevuld. Het rapport geeft inzicht in je gedragseffectiviteit op het werk.

Jouw kerntalenten

Dit zijn jouw twee belangrijkste talentgebieden:

Veerkracht tonen

Problemen evalueren

Voor elk gebied worden de volgende soorten informatie gegeven:

Ken je talent - Beschrijft de talenten en voordelen die jij te bieden hebt.

Benut je talent maximaal - Geeft tips voor het benutten en profiteren van je talenten om te voldoen aan de eisen van je nieuwe rol.

Gebruik je talent met beleid - Geeft tips om de speciale bijdrage van jouw talent aan je nieuwe werkplek te optimaliseren.

Werken met je nieuwe organisatie/manager - Geeft tips om je nieuwe organisatie en/of manager attent te maken op jouw talenten en hen te helpen om samen met jou te werken aan je verdere ontwikkeling.

Jouw uitdagingsgebied

Dit kan voor jou een uitdagingsgebied zijn:

Succes behalen

Voor elk gebied worden de volgende soorten informatie gegeven:

Ken je uitdagingsgebied - Beschrijft je uitdagingsgebied en hoe dit van invloed kan zijn op hoe je werkt.

Ontwikkel je uitdagingsgebied - Geeft tips over het ontwikkelen van je uitdagingsgebied en het omgaan met je beperkingen.

Werken met je nieuwe organisatie/manager - Geeft tips over hoe je nieuwe organisatie en/of manager jou kan helpen om je ontwikkeling te ondersteunen.

Ontwikkelprioriteiten

Dit gedeelte moedigt je aan om na te denken over de belangrijkste activiteiten die je de komende maanden kunt inplannen voor je verdere ontwikkeling.

Jouw kerntalenten

Veerkracht tonen

Ken je talent

Je bent waarschijnlijk beter dan anderen bestand tegen de uitdagingen en eisen van je werk. Dit is waarschijnlijk waardevol in omgevingen waar de druk hoog is.

Benut je talent maximaal

- Ga op zoek naar kansen waar je wordt uitgedaagd om dingen te doen die buiten je comfortzone liggen.
- Wanneer je geconfronteerd wordt met een moeilijke uitdaging of situatie, bereid je dan mentaal voor door stil te staan bij eerdere situaties die je goed hebt afgehandeld.
- Kijk na afloop van een situatie waarin anderen boos of overstuur zijn geworden terug op wat jij hebt gedaan om te helpen, en overweeg je wat je de volgende keer anders zou kunnen doen.

Gebruik je talent met beleid

Jouw tolerantie voor stress op het werk is waarschijnlijk hoger dan die van veel collega's. Probeer rekening te houden met de zorgen van anderen; als je niet op dezelfde manier op stress reageert als zij, kun je soms overkomen als minder gevoelig of zelfs onverschillig. Je hebt het vermogen om een kalmerende en evenwichtige invloed op anderen te hebben. Het is belangrijk om je te realiseren dat anderen in tijden van stress baat kunnen hebben bij een paar opbeurende of ondersteunende woorden.

Werken met je nieuwe organisatie/manager

- Laat je collega's weten met welke dingen je vertrouwd bent, en dat je bereid bent om dingen te doen die je nog niet eerder hebt gedaan.
- Bespreek openhartig met je collega's hoe je in het verleden met druk bent omgegaan en wat je gemakkelijk of juist lastig vond.
- Maak anderen erop attent dat je eventueel bereid bent om te helpen bij het oplossen van conflicten of problemen tussen mensen.

Jouw kerntalenten

Problemen evalueren

Ken je talent

Je beschrijft jezelf als iemand met een analytische focus. Dit geeft jou de mogelijkheid om problemen op een dieper niveau te evalueren dan de meeste andere mensen. Hierdoor heb je waarschijnlijk een goede basis om een standpunt te beargumenteren op basis van feiten, uitgebreide analyses te maken en de belangrijkste bevindingen samen te vatten en te documenteren.

Benut je talent maximaal

- Bepaal wat écht belangrijk is in elke analyse die je maakt. Leg meer nadruk op het geven van duidelijk inzicht in en de redenen voor je conclusies.
- Onderzoek nieuwe manieren om schriftelijke documentatie en presentaties te presenteren, zodat de belangrijkste feiten correct, eenvoudig en snel worden overgebracht.
- Probeer de nieuwste methoden te gebruiken om gegevens te analyseren en te presenteren, en vraag feedback over het nut van de informatie die je presenteert.

Gebruik je talent met beleid

Jouw evaluerende aanpak kan je een analytische focus in je werk geven die anderen vaak niet hebben. Het is echter belangrijk om de werkstijl van andere mensen te waarderen. Wanneer je met minder analytisch aangelegde mensen communiceert, moet je je realiseren dat ze misschien alleen een samenvatting willen en dat ze minder geïnteresseerd zijn in alle details. Bedenk wanneer het belangrijker is om te handelen dan om tijd te besteden aan het onderzoeken van feiten en gegevens. Wanneer de analyse minder relevant is voor de uitkomst, bedenk dan hoe je de hoeveelheid tijd die je besteedt aan evaluatie zoveel mogelijk kunt beperken, om te zorgen dat je je doel op tijd bereikt.

Werken met je nieuwe organisatie/manager

- Zorg dat je de kans krijgt om gedetailleerde vragen te stellen en dat er tijd wordt gereserveerd om de feiten goed te onderzoeken.
- Analyseer de feiten grondig en documenteer dit zorgvuldig in schriftelijke vorm.
- Geef jezelf de mogelijkheid om objectievere beslissingen te nemen door meer rekening te houden met de belangrijkste feiten en cijfers.

Jouw uitdagingsgebied

Succes behalen

Ken je uitdagingsgebied

Je hebt waarschijnlijk geen sterk verlangen om zakelijke kansen na te streven of te werken aan het bereiken van bijzonder ambitieuze doelen. Je bent misschien eerder geneigd om over te stappen naar een beter haalbaar werkdoel dan te volharden in een doelstelling die bijzonder moeilijk of uitdagend is.

Ontwikkel je uitdagingsgebied

- Denk na over belangrijke taken die je uitstelt en probeer ze direct uit te voeren.
- Het identificeren van een probleem is de eerste stap voor het ontwikkelen van een oplossing en het creëren van een kans voor je organisatie. Zoek naar problemen die jij kunt aanpakken, zodat je nieuwe kansen kunt creëren.
- Splits doelstellingen op in kortere stappen, die samen leiden tot langetermijndoelen. Alle doelen moeten specifiek, managebaar, aantrekkelijk, realistisch en tijdsgebonden (SMART) zijn.

Werken met je nieuwe organisatie/manager

- Bepaal aspecten van je rol die veel energie vragen en waarbij het belangrijk is om actie te ondernemen en dingen voor elkaar te krijgen.
- Onderzoek waar er binnen je rol mogelijkheden zijn om competitief en ondernemend te zijn.
- Zorg dat collega's begrijpen dat je resultaatgericht bent en dat je projecten tot een goed einde wilt brengen.

Ontwikkelprioriteiten

Kerntalent:

Veerkracht tonen

Wat zijn je belangrijkste ontwikkelingsactiviteiten?

Wie kan jou helpen bij je ontwikkeling en hoe?

Hoe en wanneer ga je meten in hoeverre je bent geslaagd in het ontwikkelen van dit gebied?

Ontwikkelprioriteiten

Kerntalent:

Problemen evalueren

Wat zijn je belangrijkste ontwikkelingsactiviteiten?

Wie kan jou helpen bij je ontwikkeling en hoe?

Hoe en wanneer ga je meten in hoeverre je bent geslaagd in het ontwikkelen van dit gebied?

Ontwikkelprioriteiten

Uitdagingsgebied:

Succes behalen

Wat zijn je belangrijkste ontwikkelingsactiviteiten?

Wie kan jou helpen bij je ontwikkeling en hoe?

Hoe en wanneer ga je meten in hoeverre je bent geslaagd in het ontwikkelen van dit gebied?

Opmerkingen

Over dit rapport

Dit rapport is gebaseerd op de Match 6.5 beoordeling, die de talenten van mensen binnen een werkcontext onderzoekt.

De resultaten zijn gebaseerd op een vergelijking met een internationale groep van 442 individuele medewerkers.

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.