

Lijnmanager Rapport Voorbeeld Focus

Focus

Stijlen

Over dit rapport

Dit rapport is gebaseerd op de Wave-vragenlijst, die iemands motieven, voorkeuren, behoeften en talenten onderzoekt in cruciale werkgebieden.

De resultaten zijn gebaseerd op een vergelijking met een groep van 5.000 professionals en managers in Europa.

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.

Houd er rekening mee dat de informatie in dit rapport mogelijk gevoelig is; zorg ervoor dat het op een veilige plaats wordt opgeslagen.

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 langs elektronische weg gegenereerd. Saville Assessment garandeert niet dat het niet is veranderd of aangepast. Wij kunnen geen aansprakelijkheid aanvaarden voor de gevolgen van het gebruik van dit rapport.

De toepassing van deze beoordeling beperkt zich tot medewerkers en vertegenwoordigers van Saville Assessment en klanten die geautoriseerd zijn door Saville Assessment.

Introductie tot het Lijnmanager rapport

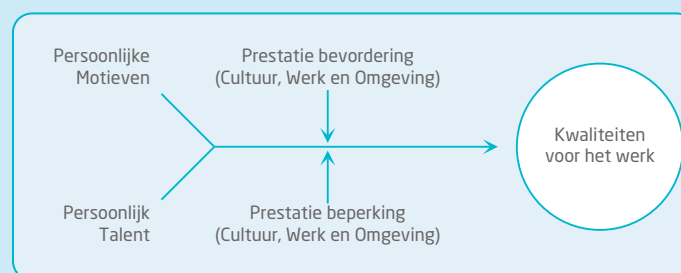
Dit rapport bevat informatie over een individueel Competentie Potentieel en voorspelde passende Cultuur/omgevings, gebaseerd op Saville Consultancies validatie onderzoek.

Competentiegroeiprofiel

Het Competentiegroeiprofiel legt verbanden tussen 36 facetten van de vragenlijst Focusstijlen en onafhankelijke beoordelingen van werkprestaties. Op basis van reële gegevens ontstaat er een unieke voorspelling van de aannemelijke sterke en zwakke punten van Voorbeeld Focus in 12 hoofdgebieden die nader gedefinieerd worden. Deze voorspelling moet geïnterpreteerd worden tegen de achtergrond van de belangrijkste functie-eisen die zijn opgesteld op basis van een functieanalyse of competentieprofilering. Zeer positieve profielen kunnen wijzen op een onrealistisch positief zelfbeeld, terwijl laag scorende profielen kunnen duiden op een overdreven kritisch zelfbeeld. In deze gevallen is het bij uitstek belangrijk om de resultaten te verifiëren aan de hand van andere 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.















Hoe u dit rapport kunt gebruiken

Dit rapport kan gebruikt worden voor zowel talent management activiteiten, inclusief persoonlijke selectie, plaatsing, promotie en talent ontwikkeling. Het rapport is ontworpen om geïnterpreteerd te worden door lijnmanagers, assessoren, selecteurs en andere stakeholders, om hun besluitvorming te ondersteunen, zonder dat specifieke training of kennis nodig is op het gebied van psychometrisch assessment. Het competentiemodel is ontworpen om universeel toepasbaar te zijn en is gebaseerd op intensieve research. De relatieve belangrijkheid van elke competentie moet onderzocht worden voor de start van het assessment proces. Als aanvulling dient gezegd, dat de informatie in dit rapport gebruikt moet worden in combinatie met andere werkrelevante informatie over het individu, wanneer werkgerelateerde beslissingen genomen worden. Dit rapport mag alleen worden uitgelegd door een specialist, die is gecertificeerd om alle producten van Saville Assessment Wave te duiden, waaronder het expert rapport, dat meer gedetailleerde informatie geeft over onder meer talent en motivatie van een persoon.

Competiegroeiprofiel

Het volgende rapport geeft een opsomming weer van de gebieden van grotere en kleinere potenties van Voorbeeld Focus. De Instemmende Waardering van Voorbeeld Focus is Sten 5 en zijn/haar Consistentie in Waardering is Sten 4.

	Beschrijving competentie	Potentieel	
Problemen oplossen	Problemen evalueren Informatie analyseren (5); Feiten documenteren (5); Data interpreteren (6)	 5	Gemiddeld meer potentieel dan ongeveer 40% van de normgroep
	Kwesties onderzoeken Expertise ontwikkelen (6); Praktisch handelen (8); Inzicht geven (6)	 7	Vrij hoog meer potentieel dan ongeveer 75% van de normgroep
	Innovatie creëren Ideeën genereren (4); Mogelijkheden verkennen (5); Strategieën ontwikkelen (3)	 4	Vrij laag meer potentieel dan ongeveer 25% van de normgroep
Mensen beïnvloeden	Aan verhoudingen werken Omgaan met mensen (7); Verstandhouding opbouwen (7); Indruk maken (8)	 8	Hoog meer potentieel dan ongeveer 90% van de normgroep
	Informatie overbrengen Mensen overtuigen (8); Informatie helder verwoorden (8); Ideeën toetsen (8)	 9	Zeer hoog meer potentieel dan ongeveer 95% van de normgroep
	Leidinggeven Beslissingen nemen (8); Mensen aansturen (9); Anderen verantwoordelijkheid geven (7)	 9	Zeer hoog meer potentieel dan ongeveer 95% van de normgroep
Benaderingen aanpassen	Veerkracht tonen Zelfvertrouwen overbrengen (8); Zelfbeheersing tonen (5); Conflicten oplossen (5)	 6	Gemiddeld meer potentieel dan ongeveer 60% van de normgroep
	Zich aanpassen aan veranderingen Positief denken (8); Verandering verwelkomen (7); Feedback vragen (9)	 8	Hoog meer potentieel dan ongeveer 90% van de normgroep
	Ondersteuning bieden Mensen begrijpen (3); In teamverband werken (5); Mensen waarderen (3)	 4	Vrij laag meer potentieel dan ongeveer 25% van de normgroep

Beschrijving competentie	Potentieel	
Resultaten leveren Details verwerken Volgens planning werken (4); Details controleren (4); Procedures volgen (5)		Vrij laag meer potentieel dan ongeveer 25% van de normgroep
Taken ordenen Taken beheren (6); Normen handhaven (3); Resultaat leveren (2)		Laag meer potentieel dan ongeveer 10% van de normgroep
Succes behalen Actie ondernemen (7); Kansen grijpen (7); Doelen nastreven (5)		Gemiddeld meer potentieel dan ongeveer 60% van de normgroep

Voorspelde Overeenstemming Cultuur Omgeving

Gebaseerd op uitgebreid onderzoek naar cultuur van de werkplek versus persoonlijke stijlen en waarden, geeft dit rapport aspecten aan van cultuur, functie en omgeving die het succes van Voorbeeld Focus waarschijnlijk zullen vergroten of belemmeren:

Prestatievergroters

- ⊕ waar de mogelijkheid bestaat om leiderschapsverantwoordelijkheden te nemen en controle te hebben over andere mensen en middelen
- ⊕ waar oprechte feedback wordt aangemoedigd en vrijelijk wordt gegeven
- ⊕ 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 zelfvertrouwen een pluspunt is en mensen worden aangemoedigd om hun eigen waarde te kennen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen werk
- ⊕ waar de mogelijkheid bestaat het middelpunt van de belangstelling te zijn, en waar mensen zich bewust zijn van hun prestaties en status
- ⊕ 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 verhitte debatten welkom zijn en mensen worden aangemoedigd om openlijk ideeën te toetsen, te argumenteren en meningsverschillen te uiten.
- ⊕ waar mensen met beide benen op de grond staan, de nadruk op praktische activiteiten ligt en waar gezond verstand wordt gebruikt

Prestatiebelemmerers

- ⊖ waar er weinig mogelijkheden zijn om leiderschapsverantwoordelijkheden te nemen of andere mensen aan te sturen
- ⊖ waar feedback wordt ontmoedigd en zelden wordt gegeven
- ⊖ waar invloed wordt uitgeoefend door bevelen en controle in plaats van overtuiging en onderhandelen
- ⊖ waar zelfvertrouwen gelijk wordt gesteld aan arrogantie en wordt geminacht, en mensen worden ontmoedigd om controle over hun eigen werk te nemen
- ⊖ waar men in een ondergeschikte positie verkeert en prestaties niet worden opgemerkt
- ⊖ 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 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 nadruk ligt op de theorie in plaats van op de praktijk, en er weinig mogelijkheden zijn om betrokken te raken bij praktische taken