

Expert Rapport Voorbeeld Wave



Professionele
Stijlen

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Inleiding tot het Beoordelingsrapport..... | 3 |
| Samenvatting van het Profiel..... | 4 |
| Psychometrisch Profiel - Inzicht..... | 5 |
| Psychometrisch Profiel - Denkwijze Cluster..... | 6 |
| Psychometrisch Profiel - Beïnvloeding Cluster..... | 7 |
| Psychometrisch Profiel - Aanpassingsvermogen Cluster..... | 8 |
| Psychometrisch Profiel - Oplevering Cluster..... | 9 |
| Psychometrisch Profiel..... | 10 |
| Competentieprofiel..... | 11 |
| Voorspelde Overeenstemming Cultuur Omgeving..... | 12 |

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 12.000 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.

Inleiding tot het Beoordelingsrapport

Dit rapport geeft informatie over motieven, voorkeuren, behoeften en talenten, gebaseerd op de antwoorden van Voorbeeld Wave op de Wave-vragenlijst.

Samenvatting van het Profiel

Samenvattend worden de 12 belangrijkste onderdelen van het profiel gegroepeerd in de vier belangrijke clusters Denkwijze, Beïnvloeding, Aanpassingsvermogen en Oplevering. Hierin worden de drie onderliggende dimensies - 36 dimensies in totaal-benoemd.

Psychometrisch Profiel

Het Psychometrisch Profiel richt zich op de 36 dimensies van de Professionele Stijlen, waarbij elk belangrijk cluster op één pagina wordt behandeld. De 36 dimensies bestaan elk uit 3 onderliggende facetten, die onder elk dimensienaam omschreven worden. Deze omschrijvingen variëren overeenkomstig de score op het individuele facet. In totaal zijn er 108 facetten.

Psychometrisch Profiel

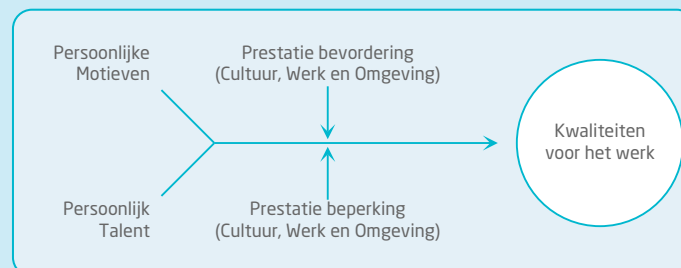
Het Psychometrisch Profiel geeft een overzicht van 36 dimensies op één pagina. Het benadrukt waar er een facetbereik is en waar motief of talent hoger is (aangegeven met M of T) en waar normatief of ipsatief hoger is (aangegeven met een N of I).

Competentieprofiel

Dit Competentie Potentieel Rapport is gebaseerd op verbanden tussen de 108 facetten van de Wave vragenlijst en een gedetailleerd, onafhankelijk beoordeeling van werkprestaties van meer dan 1.000 professionals. Gebaseerd op echte data, geeft dat een unieke voorspellende waarde van Voorbeeld Wave sterktes en zwaktes in 12 resultaatgebieden. Deze voorspelling dient vergeleken te worden met werkverwachtingen en bevestigd te worden door job analyse. Hoge positieve profielen zouden wijzen op een niet helemaal realistisch zelfbeeld, terwijl een lage score kan duiden op een zeer (te?) kritisch zelfbeeld. In deze gevallen is het vooral belangrijk om de resultaten te vergelijken met andere informatie die wellicht beschikbaar is.

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



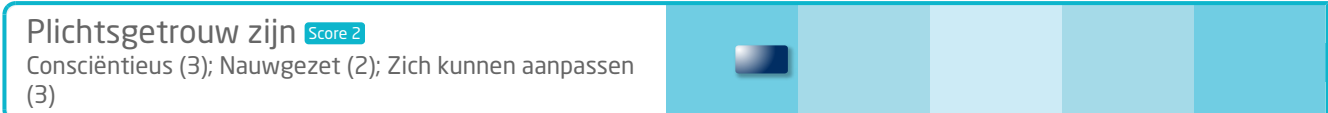
Beïnvloeding



Aanpassingsvermogen



Oplevering



Psychometrisch Profiel - Inzicht

Dit Psychometrische Profiel geeft een uitgebreide beoordeling van de antwoorden van Voorbeeld Wave op de Wave-vragenlijst.

Het begint met een samenvatting van antwoordpatronen, gevolgd door een uitleg van de profielopbouw. De volgende vier pagina's geven de resultaten voor de vier belangrijke clusters.

Samenvatting van antwoorden

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Instemmende waardering Is in het algemeen noch erg soepel, noch kritisch bij zelfbeoordelingen | | | | | ■ | | | | | |
| Consistentie in waardering Redelijk 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 er een vrij hoge mate van overeenkomst tussen Motivatie- en Talent-scores | | | | | | | | ■ | | |

Onderverdeling Profiel

Saville Assessments uitgebreide onderzoek wijst erop, dat de beste voorspeller van prestaties op het werk over het algemeen de score is die wordt aangegeven door de stenscore (gecombineerd Normatief-Ipsatief).

||||| **Facetbereik.** Als de variatie in facetscores binnen een dimensie 3 scores of meer is, wordt dit aangegeven door zowel arcering in de dimensieschaalverdeling als de vermelding tussen haakjes van individuele facetscores naast de facetomschrijving.

N - I Afwijking Normatief-Ipsatief. Verschillen tussen Normatieve scores (waardering) en Ipsatieve scores (gedwongen keus) van 3 scores of meer voor een bepaalde dimensie worden aangegeven met de vermeldingen **N** en **I**. Als Ipsatieve scores hoger zijn dan Normatieve scores, is de persoon wellicht erg kritisch over zichzelf geweest. Als Normatieve scores hoger zijn dan Ipsatieve scores, is de persoon misschien minder kritisch over zichzelf geweest en heeft wellicht diens beschrijving overdreven.

M - T Afwijking Motivatie-Talent. Verschillen tussen de Motivatie en Talentscore van 3 scores of meer voor een bepaalde dimensie worden aangegeven met de vermeldingen **M** en **T**. Dergelijke verschillen kunnen duiden op een prikkel om zich op een bepaald gebied verder te ontwikkelen, of duiden op gebieden waar omgevingsfactoren een sterke invloed hebben.

Psychometrisch Profiel - Denkwijze Cluster

| Denkwijze | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Evaluerend zijn | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Analytisch Score 3 heeft weinig belangstelling voor het analyseren van informatie (4); stelt waarschijnlijk geen onderzoekende vragen (2); enigszins geneigd om oplossingen te zoeken voor problemen (6) | | | | | | | | | | |
| Feitelijk Score 4 vindt het zeer waarschijnlijk niet fijn schriftelijk te communiceren (2); enigszins geïnteresseerd in de redenering achter een argument (5); onderzoekt de feiten uitgebreid (7) | | | | | | | | | | |
| Rationeel Score 7 vindt met cijfers werken leuk (7); maakt enig gebruik van informatietechnologie (5); neemt beslissingen grotendeels op basis van alleen de feiten (7) | | | | | | | | | | |
| Onderzoekend zijn | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Leergierig Score 1 is zeer weinig gericht op het leren van nieuwe dingen (1); houdt er niet van om dingen snel te moeten leren (4); beleeft weinig vreugde aan leren door te lezen (3) | | | | | | | | | | |
| Praktisch ingesteld Score 6 enigszins gericht op praktisch werk verrichten (6); geeft de voorkeur aan leren door te doen (7); legt relatief weinig nadruk op het gebruiken van gezond verstand (4) | | | | | | | | | | |
| Inzichtelijk Score 3 heeft erg weinig aandacht voor het voortdurend verbeteren van dingen (2); dringt redelijk snel door tot de kern van een probleem (5); enigszins geneigd om een oordeel door intuïtie te laten beïnvloeden (6) | | | | | | | | | | |
| Verbeeldingskracht hebben | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Vindingrijk Score 5 genereert waarschijnlijk wel ideeën (5); bedenkt vernieuwende ideeën (7); kiest redelijk waarschijnlijk voor radicale oplossingen (5) | | | | | | | | | | |
| Abstract Score 6 goed in het ontwikkelen van concepten (8); net zo goed als de meeste mensen in het toepassen van theorieën (6); enigszins geïnteresseerd in het bestuderen van onderliggende principes (5) | | | | | | | | | | |
| Strategisch Score 9 geneigd om strategieën te ontwikkelen (7); heeft een langetermijnvisie (8); vormt een zeer heldere toekomstvisie (9) | | | | | | | | | | |

Psychometrisch Profiel - Beïnvloeding Cluster

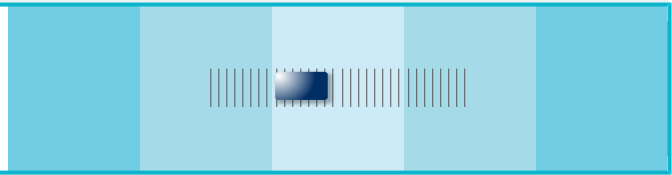
Beïnvloeding

Onderhoudend zijn

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

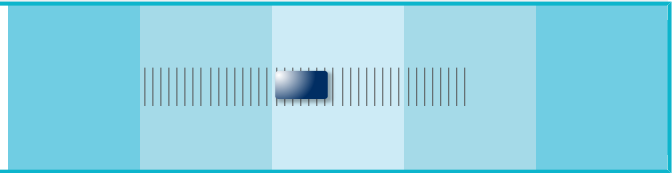
Interactief Score 5

wordt waarschijnlijk niet als levendig beschouwd (4); heeft de neiging relatief weinig te zeggen (4); netwerkt goed (7)



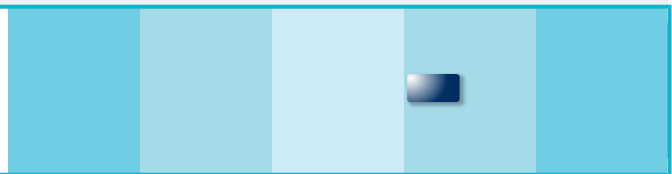
Innemend Score 5

bouwt snel een band op (7); is redelijk gericht op het maken van een goede eerste indruk (6); zoekt waarschijnlijk niet actief naar nieuwe vrienden (3)



Zelf promotend Score 7

is soms graag het middelpunt van de belangstelling (6); bereid om mensen over eigen prestaties te vertellen (8); heeft er enigszins behoefte aan om geprezen te worden (6)

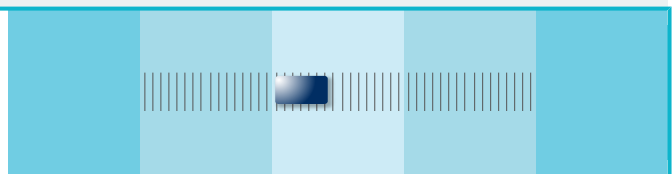


Impact hebben

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

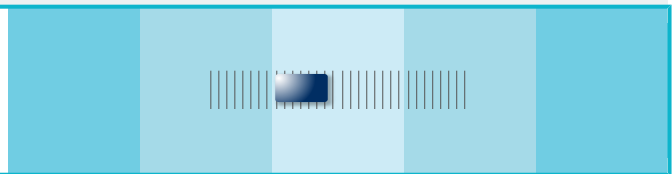
Overtuigend Score 5

overredend (8); maakt bedoelingen waarschijnlijk niet assertief duidelijk (3); is weinig gericht op het sluiten van de beste overeenkomst (4)



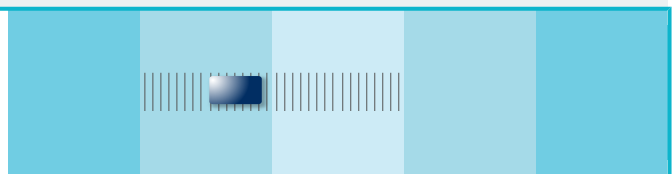
Welbespraakt Score 5

houdt er niet van om presentaties te geven (4); heeft er soms moeite mee dingen helder uit te leggen (4); zelfverzekerd met nieuwe mensen (7)



Confronterend Score 4

is het zelden openlijk oneens (3); enigszins geneigd andermans ideeën te betwisten (6); houdt er niet van om betrokken te raken bij meningsverschillen (4)

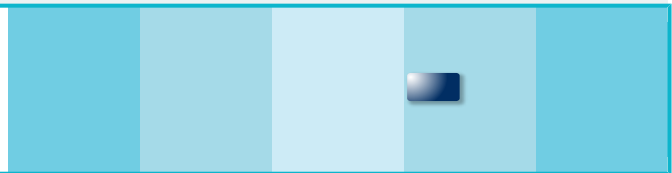


Assertief zijn

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Doelgericht Score 7

neemt snel beslissingen (7); enigszins bereid om verantwoordelijkheid voor grote beslissingen te nemen (5); heeft stellige meningen over kwesties (7)



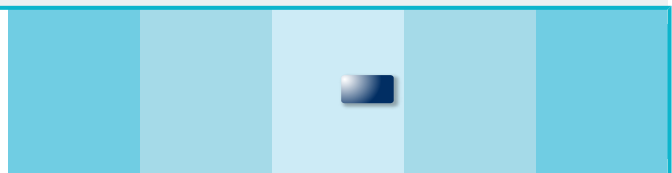
Leidinggevend Score 4

enigszins gericht op een leiderschapsrol (5); stuurt mensen redelijk goed aan (5); tracht zelden de regie over dingen te nemen (3)



Stimulerend Score 6

enigszins in staat om manieren te vinden om mensen te motiveren (6); redelijk inspirerend (6); stimuleert anderen redelijk (5)



Psychometrisch Profiel - Aanpassingsvermogen Cluster

Aanpassingsvermogen

Veerkracht hebben

Zelfbewust Score 8
 minder zelfverzekerd dan veel mensen (3); voelt zich duidelijk meester over eigen toekomst (9); heeft een sterk gevoel van eigenwaarde (8)

Beheerst Score 10
 wordt heel zelden nerveus tijdens belangrijke gebeurtenissen (9); zeer kalm voor belangrijke gebeurtenissen (10); werkt bijzonder goed onder druk (9)

Oplossingsgericht Score 6
 gaat redelijk goed om met mensen die van slag zijn (5); gaat goed om met boze mensen (7); redelijk goed in het oplossen van meningsverschillen (5)

M **N** **I** **T**

Flexibel zijn

Positief Score 8
 heeft zeer waarschijnlijk een optimistische kijk (10); herstelt zich heel snel van tegenslagen (10); minder opgewekt dan veel mensen (4)

Veranderingsbereid Score 9
 aanvaardt verandering gemakkelijk (7); gaat zeer goed om met onzekerheid (10); gaat nieuwe uitdagingen gemakkelijk aan (8)

Ontvankelijk Score 5
 staat enigszins open voor feedback van anderen (6); zal anderen enigszins waarschijnlijk aanmoedigen de benadering te bekritisieren (5); toont enigszins behoefte aan feedback op prestaties (6)

I **N** **M** **T**

Ondersteunend zijn

Attent Score 6
 net zo inlevend als de meeste mensen (5); een redelijk goed luisteraar (6); geïnteresseerd om te begrijpen waarom mensen dingen doen (7)

Democratisch Score 7
 teamgericht (7); houdt enigszins rekening met de mening van anderen (6); betreft anderen bij de uiteindelijke beslissing (8)

Aanvaardend Score 7
 is een beetje minder meelevend dan anderen (3); tolerant (8); heeft bijzonder veel vertrouwen in mensen (9)

Psychometrisch Profiel - Oplevering Cluster

Oplevering

Plichtsgetrouw zijn

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Consciëntieus Score 3

hecht minder belang aan het halen van deadlines dan veel mensen (4); net zo punctueel als de meeste mensen (5); is bereid taken onafgemaakt te laten (2)

M

T

Nauwgezet Score 2

heeft er relatief weinig aandacht voor om te zorgen dat de details kloppen (3); minder grondig dan veel mensen (3); minder perfectionistisch dan de meeste mensen (2)

Zich kunnen aanpassen Score 3

is minder geneigd regels te volgen (3); houdt er niet van om procedures te volgen (3); is soms bereid risico's te nemen bij besluitvorming (4)

Gestructureerd zijn

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Geordend Score 5

redelijk goed georganiseerd (5); enigszins geneigd plannen te maken (5); stelt net zo goed prioriteiten als de meeste mensen (6)

Principieel Score 1

minder gericht op ethiek dan de meeste mensen (1); legt minder nadruk op het bewaren van vertrouwelijkheid dan veel mensen (3); weinig gericht op het nakomen van afspraken (1)

Activiteitgericht Score 7

werkt in een snel tempo (8); werkt op zijn best als het druk is (9); is redelijk in staat meer dingen tegelijk te doen (5)

Gedreven zijn

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Dynamisch Score 5

heeft weinig behoefte om dingen te realiseren (4); net zo ongeduldig als de meeste mensen om dingen in gang te zetten (6); enigszins energiek (6)

Ondernemend Score 6

enigszins geneigd zakelijke kansen te ontdekken (6); vrij verkoopgericht (7); net zo competitief als de meeste mensen (5)

Ambitieus Score 5

is redelijk gemotiveerd om uitstekende resultaten te behalen (5); enigszins ambitieus (5); volhardt waarschijnlijk wel tijdens moeilijke uitdagingen (6)

Psychometrisch Profiel

Instemming (5) Consistentie (5) Overeenstemming N-I (7) Overeenstemming M-T (7)

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

Competentieprofiel

Dit rapport voorspelt de mate van meer of minder succesvol zijn op het werk van Voorbeeld Wave, gebaseerd op onze uitgebreide internationale database.

| | Beschrijving competentie | Potentieel |
|------------------------|--|--|
| Problemen oplossen | Problemen evalueren Informatie analyseren (4); Feiten documenteren (4); Data interpreteren (6) | Vrij laag meer potentieel dan ongeveer 25% van de normgroep |
| | Kwesties onderzoeken Expertise ontwikkelen (1); Praktisch handelen (5); Inzicht geven (3) | Buitengewoon laag meer potentieel dan ongeveer 1% van de normgroep |
| | Innovatie creëren Ideeën genereren (6); Mogelijkheden verkennen (6); Strategieën ontwikkelen (8) | Vrij hoog meer potentieel dan ongeveer 75% van de normgroep |
| Mensen beïnvloeden | Aan verhoudingen werken Omgaan met mensen (5); Verstandhouding opbouwen (5); Indruk maken (6) | Gemiddeld meer potentieel dan ongeveer 60% van de normgroep |
| | Informatie overbrengen Mensen overtuigen (6); Informatie helder verwoorden (5); Ideeën toetsen (4) | Gemiddeld meer potentieel dan ongeveer 40% van de normgroep |
| | Leidinggeven Beslissingen nemen (6); Mensen aansturen (3); Anderen verantwoordelijkheid geven (6) | Gemiddeld meer potentieel dan ongeveer 40% van de normgroep |
| Benaderingen aanpassen | Veerkracht tonen Zelfvertrouwen overbrengen (7); Zelfbeheersing tonen (10); Conflicten oplossen (6) | Zeer hoog meer potentieel dan ongeveer 95% van de normgroep |
| | Zich aanpassen aan veranderingen Positief denken (8); Verandering verwelkomen (8); Feedback vragen (4) | Vrij hoog meer potentieel dan ongeveer 75% van de normgroep |
| | Ondersteuning bieden Mensen begrijpen (5); In teamverband werken (8); Mensen waarderen (6) | Gemiddeld meer potentieel dan ongeveer 60% van de normgroep |
| Resultaten leveren | Details verwerken Volgens planning werken (4); Details controleren (2); Procedures volgen (2) | Zeer laag meer potentieel dan ongeveer 5% van de normgroep |
| | Taken ordenen Taken beheren (5); Normen handhaven (1); Resultaat leveren (6) | Laag meer potentieel dan ongeveer 10% van de normgroep |
| | Succes behalen Actie ondernemen (6); Kansen grijpen (6); 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 Wave waarschijnlijk zullen vergroten of belemmeren:

Prestatievergroters

- ⊕ waar waarde wordt gehecht aan het vermogen om met druk, noodsituaties en spanningen om te gaan
- ⊕ waar vaak verandering optreedt en er voortdurend de uitdaging is om nieuwe dingen te doen
- ⊕ waar een positieve, ondernemende houding wordt gewaardeerd en beloond
- ⊕ waar een duidelijke strategische focus is, het wenselijk is een heldere toekomstvisie te hebben, en waar strategisch kunnen denken zeer wordt gewaardeerd
- ⊕ waar samenwerking wordt aangemoedigd en alle relevante partijen worden betrokken bij het besluitvormingsproces
- ⊕ waar zelfvertrouwen een pluspunt is en mensen worden aangemoedigd om hun eigen waarde te kennen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen werk
- ⊕ waar creativiteit en innovatie worden aangemoedigd, en radicale ideeën en oplossingen worden verwelkomd
- ⊕ waar er zich voortdurend veel afspeelt, mensen worden betrokken bij meerdere taken en een efficiënt gebruik van tijd belangrijk is

Prestatiebelemmers

- ⊖ waar een tekort aan zorgzaamheid wordt geïnterpreteerd als een gebrek aan motivatie
- ⊖ waar een hoge mate van voorspelbaarheid is, en waar er weinig variatie of verandering is
- ⊖ waar de houding in het algemeen negatief is, en waar mensen langzaam herstellen van tegenslagen
- ⊖ waar de focus eerder op de korte dan op de lange termijn is gericht, tactisch eerder dan strategisch
- ⊖ waar weinig mogelijkheden bestaan tot samenwerking, men weinig om advies wordt gevraagd en beslissingen eenzijdig worden genomen
- ⊖ waar zelfvertrouwen gelijk wordt gesteld aan arrogantie en wordt geminacht, en mensen worden ontmoedigd om controle over hun eigen werk te nemen
- ⊖ waar conservatieve houdingen domineren, traditionele benaderingen de voorkeur hebben en mensen worden ontmoedigd nieuwe ideeën te bedenken
- ⊖ waar het arbeidstempo ongehaast is, er weinig multitasking is en tijd niet efficiënt wordt gebruikt