



Deelnemer
Willem Voorbeeld

Competentieprofiel
Voorbeeld

Opdrachtgever
Assessio

Gemaakt op
11-05-2022

Select

Dit rapport is gegenereerd met het Talentindex Online Assessmentsysteem. De gegevens in dit rapport zijn gebaseerd op de antwoorden die de deelnemer op één of meerdere vragenlijsten en/of psychologische tests heeft gegeven. De gebruiker dient zich bij de interpretatie van dit rapport bewust te zijn van de beperkingen van deze instrumenten. Assessio aanvaardt geen aansprakelijkheid voor consequenties van het gebruik van dit rapport. Aan de uitkomsten en de inhoud van dit rapport kunnen op geen enkele wijze rechten worden ontleend. © 2022 Assessio. Alle rechten voorbehouden.

Inleiding

De Select geeft een overzicht van de kwaliteiten van Willem Voorbeeld. De scores in dit rapport zijn gebaseerd op zijn antwoorden op de Persoonlijkheidsmeting, de Volledige Intelligentie Test (VIT) en de Drijfverentest. Dit zijn vragenlijsten die specifiek ontworpen zijn om relevante persoonlijkheidskenmerken, intelligentie en drijfveren te onderzoeken. Op basis daarvan wordt een inschatting gemaakt van het gedrag dat Willem Voorbeeld in de praktijk zal laten zien en de aanleg die hij heeft om zich verder in de gekozen competenties te bekwamen.

Het is bij het gebruik van dit rapport belangrijk om de volgende zaken in gedachten te houden:

1. Het rapport komt voort uit het geautomatiseerde expertsysteem Talentindex. Dit betekent dat de meting bijzonder objectief en precies is uitgevoerd. Het systeem genereert uitkomsten die gebaseerd zijn op een combinatie van de expertise van ervaren organisatiepsychologen en uitvoerig wetenschappelijk onderzoek.
2. De scores in het rapport zijn tot stand gekomen door het antwoordpatroon van Willem Voorbeeld te vergelijken met dat van een uitgebreide normgroep van personen uit diverse functies en sectoren. In het rapport wordt weergegeven hoe Willem Voorbeeld scoort ten opzichte van het gemiddelde van de normgroep.
3. Het rapport is gebaseerd op de antwoorden die Willem Voorbeeld over zichzelf heeft gegeven. Dat betekent dat de meting uitgaat van het zelfbeeld van Willem Voorbeeld. Daarom is het van belang om de uitkomsten van het rapport te toetsen aan de hand van andere informatie, zoals (eerdere) werkervaringen en -resultaten, een interview met Willem Voorbeeld, zijn cv en eventuele referenties.



Opbouw van het rapport

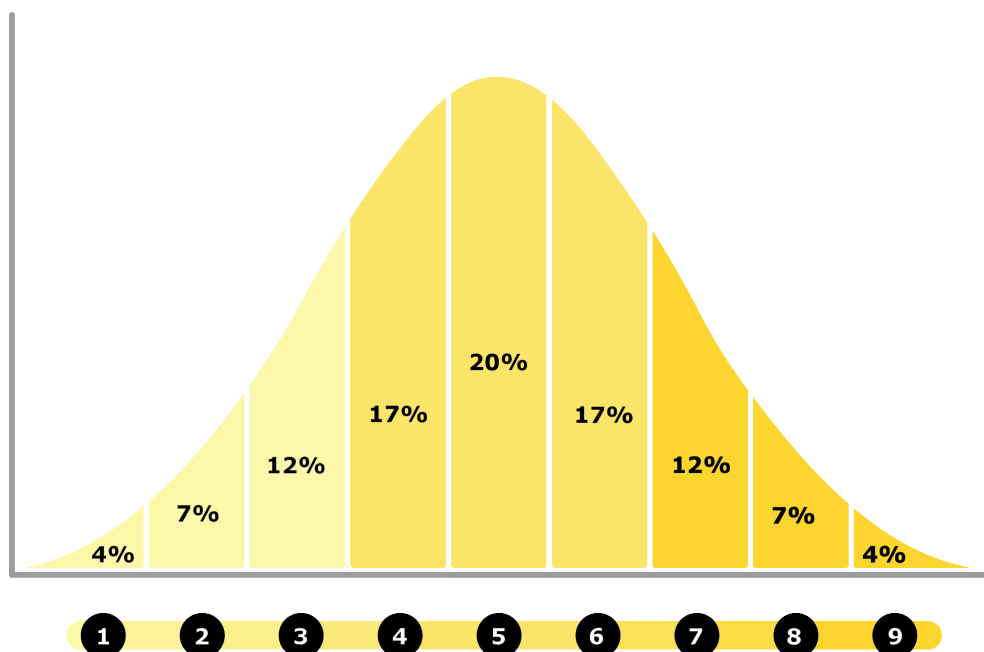
De Select bestaat uit de onderstaande secties. De scores van Willem Voorbeeld worden besproken aan de hand van een grafische weergave van de scores op het desbetreffende onderdeel (paragraaf 1) en een tekstuele toelichting (paragraaf 2). Achtereenvolgens worden op deze manier de uitslagen op de volgende onderdelen nader toegelicht:

- Basisaanleg
- Competenties
- Intelligentie
- Drijfveren
- Learning Agility

De laatste sectie van het rapport bevat een aantal interviewvragen die je kunt stellen. Deze vragen zijn specifiek gekozen op basis van het profiel van Willem Voorbeeld.

In dit rapport zie je hoe Willem Voorbeeld scoort in vergelijking met de geselecteerde normpopulatie. De scores van Willem Voorbeeld worden weergegeven op een negenpuntsschaal. Dit zijn staninescores, geen rapportcijfers van 1 tot 10. Elk punt op de schaal correspondeert met een stuk van een normaalverdeling (een stanine) dat weergeeft hoe vaak deze uitkomsten voorkomen in de normpopulatie. Hoe extremer de score, hoe minder vaak deze voorkomt.

De meeste mensen (54%) scoren gemiddeld (stanines 4, 5 en 6 samen). De staninescores 4, 5 en 6 kunnen worden uitgelegd als iets onder het gemiddelde, gemiddeld en iets boven het gemiddelde. Iets minder dan een kwart van de mensen (23%) scoort hoog (stanines 7, 8 en 9 samen). Deze staninescores kunnen worden uitgelegd als duidelijk boven het gemiddelde, ver boven het gemiddelde en zeer hoog. Ook iets minder dan een kwart van de mensen scoort laag. De staninescores 1, 2 en 3 kunnen worden uitgelegd als zeer laag, ver onder het gemiddelde en duidelijk onder het gemiddelde.



Competentieprofiel

In het profiel voor Willem Voorbeeld zijn de volgende competenties opgenomen:

Operationele kracht

Accuratesse	Effectief hanteren van gedetailleerde gegevens en consequent letten op details.
Besluitvaardigheid	Zelf beslissingen nemen, hiernaar handelen en knopen durven doorhakken.
Kwaliteitsgerichtheid	Hoge eisen stellen aan de kwaliteit van producten en diensten en daarnaar handelen.
Plichtsbesef	Commitment tonen aan gemaakte afspraken.

Interpersoonlijke kracht

Klantgerichtheid	Identificeren van wensen en behoeften van de klant en hierop handelend inspelen.
Samenwerken	In samenspel met anderen een effectieve bijdrage leveren aan een gemeenschappelijk doel.

Persoonlijke kracht

Stressbestendigheid	Spanning aankunnen.
---------------------	---------------------

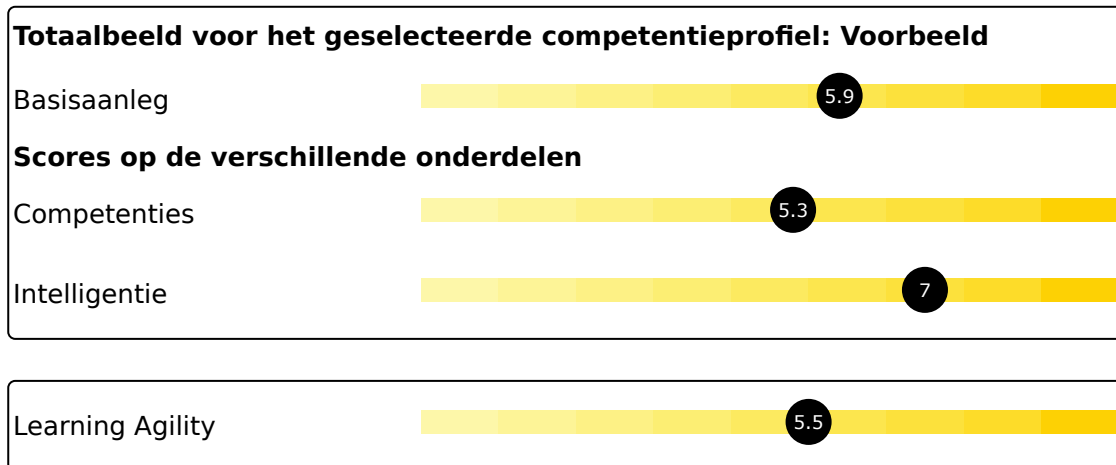
Conceptuele kracht

Creativiteit	Met originele oplossingen komen voor problemen. Nieuwe werkwijzen bedenken en alternatieve invalshoeken kiezen.
--------------	---



1. Totaaloverzicht van de scores

1.1 Grafisch overzicht van de basisaanleg



1.2 Tekstuele toelichting bij de basisaanleg

Willem Voorbeeld heeft een iets bovengemiddelde aanleg voor het gekozen competentieprofiel.

Meeste potentieel

- Kwaliteitsgerichtheid
- Accuratesse
- Plichtsbesef

Minste potentieel



- Stressbestendigheid
- Besluitvaardigheid

Willem Voorbeeld scoort duidelijk boven het gemiddelde op de intelligentietest. Dit betekent dat hij goed in staat is om nieuwe informatie te verwerken, complexe problemen op te lossen en verbanden te leggen.

1.3 Voorkeursrollen

De combinatie van de belangrijkste drijfveren van Willem Voorbeeld leidt tot de volgende voorkeursrollen:

Voorkeursrollen

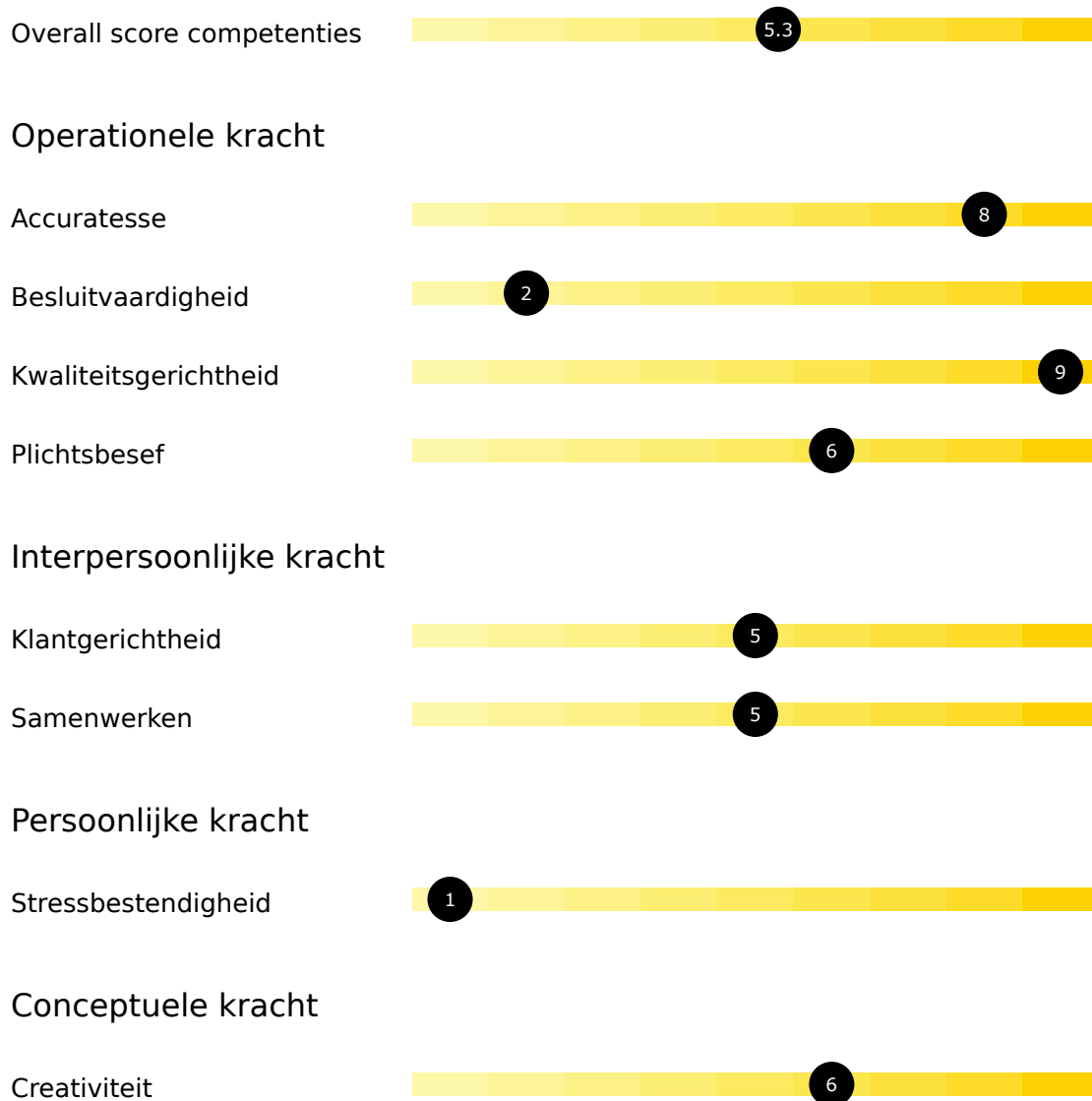
-  Afmaker
-  Verankeraar

Belangrijkste drijfveren

- Realisatie
- Kwaliteit
- Efficiëntie
- Analyseren



2.1 Grafisch overzicht van de competentiescores



2.2 Tekstuele toelichting bij de competentiescores

Operationele kracht

Accuratesse

Ver boven het gemiddelde

Willem Voorbeeld is van nature ordelijk ingesteld en vindt het belangrijk dat zaken netjes en precies worden afgehandeld. Hij kan zich in taken die hij belangrijk vindt goed vastbijten, maar hij zal minder consciëntieus te werk gaan als hij de taak minder belangrijk vindt. Daarbij vindt Willem Voorbeeld het belangrijk om fouten te voorkomen en zal hij daarom energie stoppen in het controleren van zijn werk.

Besluitvaardigheid

Ver onder het gemiddelde

Willem Voorbeeld kan twifelen aan de juistheid van zijn ideeën en beslissingen en gaat graag te rade bij anderen om steun en bevestiging voor zijn voorstellen te krijgen. Daarnaast heeft hij graag invloed op de beslissingen die genomen worden, maar hoeft hij niet per se zelf degene te zijn die de beslissingen neemt. Omdat Willem Voorbeeld de neiging heeft om zich flink zorgen te maken over zaken, zal het hem in de praktijk waarschijnlijk vaak moeite kosten om tot een beslissing te komen.

Kwaliteitsgerichtheid

Zeer hoog

Willem Voorbeeld wil over het algemeen graag alles wat hij doet goed doen en is gedreven om kwaliteit te bieden. Hij vindt het belangrijk om taken uit te voeren zoals is afgesproken en de daarbij behorende kwaliteit te leveren. Hij maakt zich vrij snel zorgen over zaken en heeft daarmee een sterke drang om fouten te voorkomen of te herstellen.

Plichtsbesef

Iets boven het gemiddelde

Willem Voorbeeld heeft voldoende discipline om de zaken waar hij aan begint ook af te maken, maar het kan hem soms enige tijd kosten om op te starten. Daarbij vindt hij het vrij belangrijk om zich aan zijn afspraken te houden en om te leveren wat hij heeft beloofd. Willem Voorbeeld is het liefst eerlijk over hoe zaken ervoor staan, maar als het nodig is zal hij weleens een niet volledig correcte voorstelling van zaken geven.

Interpersoonlijke kracht

Klantgerichtheid

Gemiddeld

Willem Voorbeeld zal zich meestal vriendelijk en betrokken opstellen naar klanten. Daarbij beleeft hij er zelf plezier aan om contact te hebben met klanten, maar wil hij ook regelmatig momenten hebben om zaken alleen uit te kunnen werken. Willem Voorbeeld zal proberen om realistische oplossingen voor de klant te bedenken, maar hij loopt daarbij soms het risico de minder goede onderdelen te veel te benadrukken.

Samenwerken

Gemiddeld

Willem Voorbeeld ziet het nut van samenwerken en zoekt anderen op als dat functioneel en nuttig is. Als hij zich committeert aan de samenwerking dan zal hij moeite doen om zich aan zijn afspraken te houden. Willem Voorbeeld kan door zijn soms enigszins kritische, sceptische houding enige druk leggen op de energie om samen naar oplossingen te zoeken.



Persoonlijke kracht

Stressbestendigheid

Zeer laag

Willem Voorbeeld kan zich vrij snel zorgen maken over hoe zaken lopen en daar over blijven nadenken. Als hij druk ervaart, zal hij dat waarschijnlijk sterk voelen en daarvan last ervaren. Door de zelfkritische houding van Willem Voorbeeld twijfelt hij vaak of hij de zaken wel onder controle heeft.

Conceptuele kracht

Creativiteit

Iets boven het gemiddelde

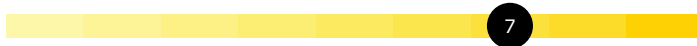
Willem Voorbeeld vindt het leuk om over dingen na te denken en om soms buiten de bestaande kaders te treden. Hij is nogal precies ingesteld en houdt van overzicht en het plannen van processen. Hierdoor kan het hem moeite kosten om zaken op een creatieve manier de ruimte te geven. De creativiteit van Willem Voorbeeld kan zich door zijn vrij brede interesse op verschillende onderwerpen richten en hij laat zich doorgaans makkelijk inspireren.



3. Intelligentie

De uitkomsten van de VIT zijn een goede voorspeller van het vermogen van Willem Voorbeeld om nieuwe complexe problemen te inventariseren, te analyseren, verbanden te leggen, een oordeel te vormen en oplossingen te formuleren. De scores van Willem Voorbeeld zijn afgezet tegen zijn normgroep.

Totaalscore



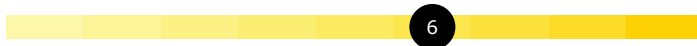
Willem Voorbeeld scoort duidelijk boven het gemiddelde op de intelligentietest. Dit betekent dat hij goed in staat is om nieuwe informatie te verwerken, complexe problemen op te lossen en verbanden te leggen.

Cijfermatig redeneervermogen



Willem Voorbeeld scoort duidelijk boven het gemiddelde op cijfermatig redeneervermogen. Dit betekent dat hij goed in staat is om cijfermatige informatie te analyseren en hier vanuit te redeneren.

Rekenvaardigheid



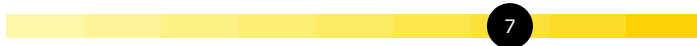
Willem Voorbeeld scoort iets boven het gemiddelde op rekenvaardigheid. Dit betekent dat hij gevoel heeft voor getallen en getalrelaties waardoor hij in staat is om met rekenkundige vraagstukken te werken.

Verbale aanleg



Willem Voorbeeld scoort duidelijk boven het gemiddelde op verbale aanleg. Dit betekent dat hij gevoel heeft voor woorden en woordrelaties, waardoor hij goed in staat is om met taalkundige vraagstukken te werken.

Logisch redeneervermogen



Willem Voorbeeld scoort duidelijk boven het gemiddelde op logisch redeneervermogen. Dit betekent dat hij goed in staat is inzicht te krijgen in nieuwe informatie en hier logische conclusies uit te trekken.

Hoe is de score van Willem Voorbeeld berekend?

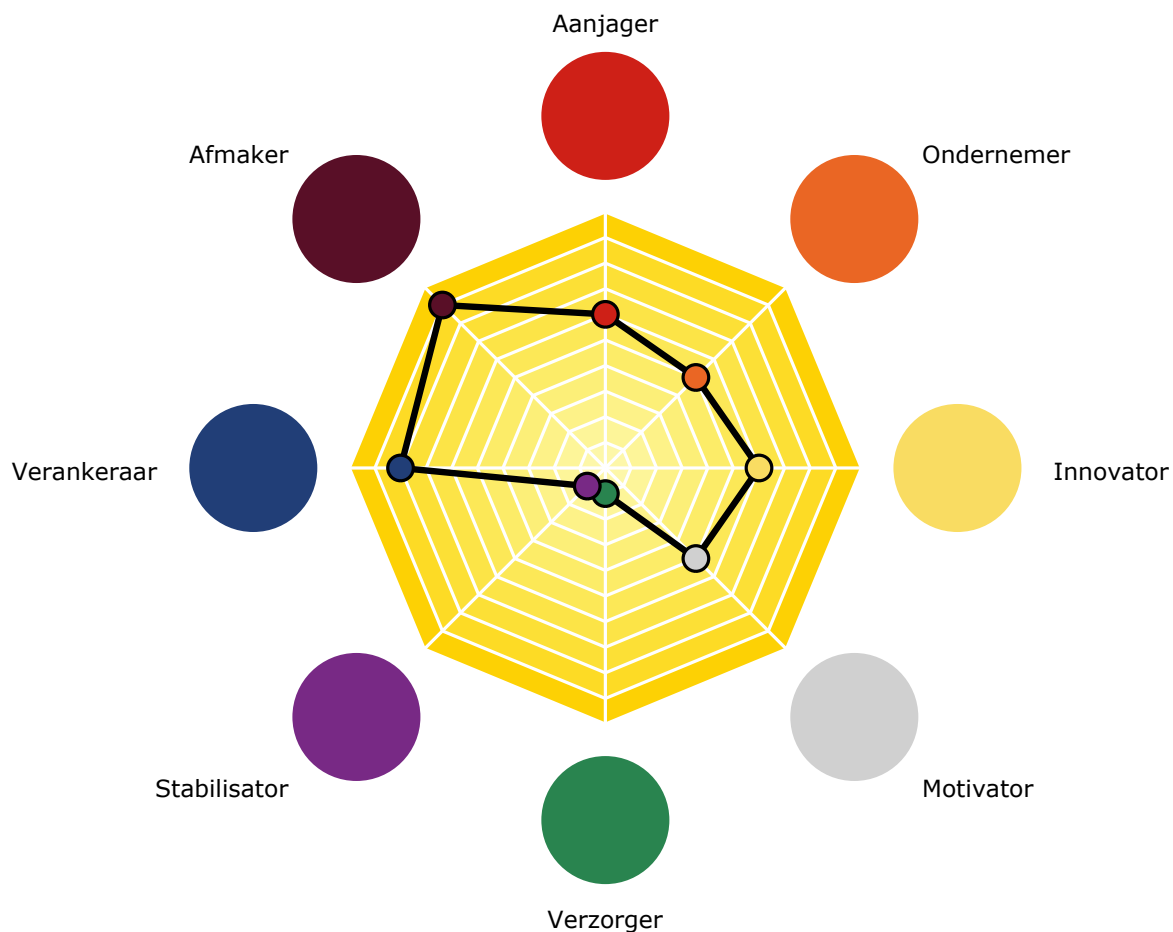
Gebruikte norm:	HBO
Aantal opgaven gemaakt:	51 van de 68 opgaven
Aantal opgaven goed:	44 van de 51 opgaven
Verbruikte tijd:	30 van de beschikbare 30 minuten



4. Drijfveren

De uitkomsten van de Drijfverentest zijn een goede voorspeller van de doelen en/of motieven die Willem Voorbeeld belangrijk vindt en nastreeft in zijn werk. Drijfveren bepalen in zekere mate in wat voor een omgeving Willem Voorbeeld zich prettig voelt en op welke wijze hij de samenwerking met anderen aangaat.

4.1 Grafisch overzicht van de voorkeursrollen



Belangrijkste drijfveren

- **Realisatie**
Doelgericht werken aan concrete resultaten.
- **Kwaliteit**
Nauwkeurig en foutloos werk afleveren.
- **Efficiëntie**
Planmatig werken, taken in één keer goed uitvoeren en geen tijd verdoen aan onbelangrijke zaken.
- **Analyseren**
Onderwerpen grondig onderzoeken.



4.2 Tekstuele toelichting bij de voorkeursrollen

Afmaker	Zeer sterke voorkeur
Stijl:	Afmakers koppelen structuur aan resultaatgerichtheid. Zij houden ervan zaken te regelen en te organiseren. Zij zoeken naar structurele oplossingen. Zij maken afspraken concreet en nemen de verantwoordelijkheid voor het resultaat. Afmakers hebben vaak vroeger of later in hun loopbaan een managementpositie.
Rol in het team:	Afmakers sturen in het team op het maken van heldere afspraken en een plan van aanpak. Zij hebben er moeite mee als er te weinig lijn in het team zit of als de nadruk vooral op het sociale aspect ligt. Afmakers treden op de voorgrond om zaken voor elkaar te krijgen.
Kracht:	Verantwoordelijkheidsgevoel, realisatie
Valkuil:	Tunnelvisie
Stressor:	Tegenslag
Copingstijl:	Inspanning

Verankeraar	Sterke voorkeur
Stijl:	Verankeraars zijn pietjes-precies. Zij werken systematisch en nauwkeurig en hebben een sterke behoefte aan structuur. Verankeraars willen op een doelmatige manier aan resultaten werken. Kwaliteit gaat daarbij voor snelheid. Verankeraars zijn vaak goed in het verwerken van gegevens en weten precies aan te geven wat de oorzaken van problemen zijn.
Rol in het team:	Verankeraars brengen met hun behoefte aan structuur planmatigheid in de samenwerking. Zij houden ervan om precies te weten wat er van hen verwacht wordt en zullen daar in de samenwerking op aandringen.
Kracht:	Continuïteit, betrouwbaarheid
Valkuil:	Inflexibiliteit
Stressor:	Onvoorspelbaarheid
Copingstijl:	Structuur



5. Learning Agility

Learning Agility is het vermogen om op basis van nieuwe ervaringen snel nieuw effectief gedrag te ontwikkelen. Het is een vorm van leervermogen en geeft daarmee een indicatie van iemands potentieel. Mensen die hoog scoren op Learning Agility leren meer en sneller van nieuwe situaties dan mensen die laag scoren op Learning Agility. Hoogscorers weten meer uit de ervaring te halen, zijn voortdurend op zoek naar nieuwe uitdagingen, zoeken feedback om van te leren, herkennen patronen in onbekende situaties en schakelen anderen effectief in om ervaringen te begrijpen en zinvol te maken.

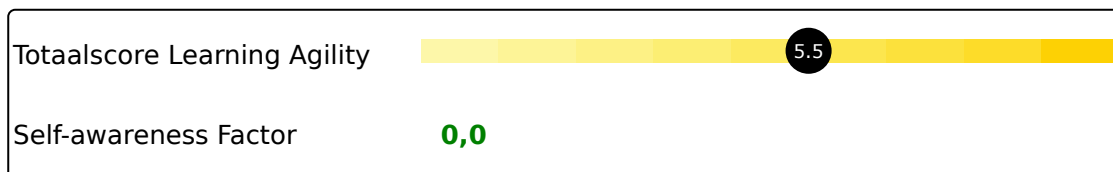
Op de volgende pagina's zie je allereerst het totaaloverzicht met de scores van Willem Voorbeeld voor Learning Agility en de onderliggende facetten. Daarna wordt toegelicht hoe Learning Agility is gemeten. Ook lees je wat mensen kenmerkt die hoog scoren op de verschillende facetten van Learning Agility.

Waarom is Learning Agility belangrijk?

Met Learning Agility wordt gemeten of iemand het potentieel heeft om zich in het algemeen snel nieuwe zaken eigen te maken. Die zaken kunnen nu nog niet relevant zijn, maar zouden dat later wel kunnen worden. Mensen die hoog scoren op Learning Agility kunnen in allerlei nieuwe situaties snel dingen oppikken en zich deze dingen eigen maken. Organisaties merken dat hun wereld steeds sneller verandert. Dat betekent dat rollen en functies ook steeds sneller veranderen. Als we nu dus weten dat iemand geschikt is voor functie A, dan kan het best zo zijn dat functie A morgen helemaal niet meer bestaat of sterk veranderd is. In dat geval is het belangrijk om te weten hoe snel iemand zich de nieuwe situatie eigen zal kunnen maken: Learning Agility geeft daar een maat voor. Verder blijkt Learning Agility een goede voorspeller te zijn van *High Potentials*. Het talent voor leiderschap in een steeds complexere omgeving is schaars. Dat betekent dat vroeg weten wie de leiders van de toekomst zijn organisaties een concurrentievoordeel geven.



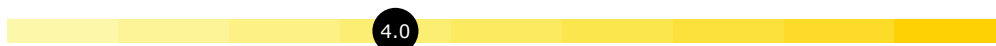
5.1 Totaaloverzicht van de scores



Change Agility

Iets onder het gemiddelde

Leren door te doen; nieuwe ervaringen opzoeken en energie krijgen van onbekende taken, experimenteren en zaken uitproberen.



Mental Agility

Duidelijk boven het gemiddelde

Leren door te begrijpen; willen weten hoe zaken inhoudelijk werken, passie voor analyseren, conceptuele kennis toepassen.



People Agility

Gemiddeld

Leren van en met anderen; behoefte om anderen op te zoeken en te betrekken, open staan voor de kennis van verschillende personen, vertrouwen op de inbreng van anderen.



Results Agility

Iets boven het gemiddelde

Leren door resultaten te willen halen; focus behouden onder druk, resultaten belangrijk vinden en gebruiken als input om van te leren, streven naar succes om beter te worden.



Self-awareness

Gemiddeld

Nieuwsgierig zijn naar de eigen sterke en minder sterke kanten, open staan voor verschillende soorten feedback, aandacht geven aan de eigen ontwikkeling.



5.2 Hoe is Learning Agility opgebouwd?

Learning Agility is vastgesteld aan de hand van een aantal specifieke persoonlijkheidskenmerken en drijfveren van Willem Voorbeeld. Learning Agility wordt gemeten in vier facetten en één overstijgende factor: Self-awareness, die de scores op alle facetten beïnvloedt.

Change Agility

Mensen die hoog scoren op Change Agility worden gekenmerkt door een voortdurende nieuwsgierigheid die juist aangewakkerd wordt bij nieuwe onbekende zaken. Ze houden van experimenteren, zaken uitproberen en hebben een passie voor nieuwe ervaringen. Hierdoor maken ze meer mee. Ze kunnen meer leren van hun ervaringen doordat ze intrinsiek gemotiveerd zijn om zaken te onderzoeken en er plezier in hebben als zaken nog niet bekend voor ze zijn.

Mental Agility

Mensen die hoog scoren op Mental Agility vinden het leuk als zaken complex of onduidelijk zijn, om met nieuwe ideeën een nieuwe duidelijkheid te creëren. Ze houden van analyseren en kunnen vaak door *outside the box* te denken zaken op een andere manier doorgronden. Ze hebben een open perspectief en worden uitgedaagd door nieuwe ideeën. Hierdoor herkennen ze sneller dan anderen de patronen in een nieuwe ervaring. Ze snappen sneller hoe de situatie in elkaar zit en wat ze kunnen leren van wat ze meemaken.

People Agility

Mensen die hoog scoren op People Agility stellen zich constructief op naar anderen en staan open voor mensen met verschillende achtergronden en meningen. Ze hebben de behoefte om goed te begrijpen wat anderen bedoelen en nemen de mening van anderen serieus. Hierdoor komen ze gemakkelijker met anderen in contact en lukt het ze beter om te leren van de inbreng van anderen. Bovendien kunnen ze zich gemakkelijker aanpassen, bijvoorbeeld aan mensen uit andere culturen. Hierdoor delen andere mensen meer met hen.

Results Agility

Mensen die hoog scoren op Results Agility hebben een sterke behoefte om succesvol te zijn en zoeken steeds naar de beste manier om resultaat te behalen. Ze zijn vaak ambitieus, zelfverzekerd en ze blijven rustig onder druk. Doordat ze beter in staat zijn om in nieuwe en onbekende situaties doelen te stellen behouden ze meer focus en leren ze sneller wat er juist wel of niet toe doet om nieuwe zaken tot een succes te maken.

Self-awareness

Mensen die hoog scoren op Self-awareness kennen hun eigen sterke en zwakke punten. Ze zijn vaak kritisch op hun eigen prestaties en hun optreden. Hierdoor zijn ze er meer op gespist hoe ze dingen beter kunnen doen en is hun algehele bereidheid om te leren hoger. Self-awareness neemt daarom een bijzondere rol in bij Learning Agility: een hoge score versterkt de mogelijkheden op de andere Learning Agility elementen en een lage score beperkt deze juist. In je totaalscore vind je daarom een aparte score voor jouw Self-awareness Factor. Als deze groen is dan vergroot jouw Self-awareness jouw mogelijkheden, als deze rood is dan is dit juist een beperkende factor in jouw optreden. De factor die staat afgedrukt is al opgenomen in jouw scores.



6. Interviewvragen

Op basis van de scores van Willem Voorbeeld is een aantal competenties geselecteerd waar hij opvallende scores liet zien. Voor elk van deze opvallende competenties is een aantal vragen opgesteld die kunnen helpen om dieper op deze competenties in te gaan.

Tips voor het stellen van goede vragen

- Voorkom het gebruik van *theoretische vragen* ('hoe zou je ...?'). Deze nodigen uit tot speculatie en het geven van wenselijke antwoorden. Je krijgt geen inzicht in wat de kandidaat echt doet.
- Vraag naar *concrete voorbeelden van recent gedrag*. Mensen veranderen. Recent gedrag heeft de meest voorspellende waarde.
- Probeer het gebruik van *gesloten vragen* zoveel mogelijk te voorkomen (vragen die met 'ja' of 'nee' beantwoord kunnen worden). Begin vragen liever met woorden als 'wat', 'hoe' en 'waarom'.
- Stel *meerdere vragen* met betrekking tot dezelfde competentie.

Operationele kracht

Accuratesse

- Kun je een voorbeeld geven van een taak waarin je je echt hebt vastgebeten? Kun je een voorbeeld geven van een taak waar je minder consciëntieus te werk bent gegaan? Wat zijn volgens jou de belangrijkste verschillen tussen deze twee taken?
- Hoe zorg je ervoor dat je gefocust blijft op details? Kun je hier een voorbeeld van geven?

Besluitvaardigheid

- Heb je weleens een besluit genomen dat een grote impact had op je team? Kun je hier een voorbeeld van geven? Op welke gronden ben je tot dit besluit gekomen? Wat heb je hier als positief en wat als negatief aan ervaren?
- Heb je weleens van een besluit afgezien om zo onrust binnen je team te voorkomen? Op welke gronden heb je afgezien van je besluit? Wat heb je hier als positief en wat als negatief ervaren?
- Heb je weleens meegemaakt dat een probleem zich al opgelost had voordat je hier een beslissing over had genomen? Hoe kwam dit? Kun je hier een voorbeeld van geven?
- Hoe is jouw manier van besluiten nemen het beste te omschrijven? Kun je hier een voorbeeld van geven?
- Wat is het laatste zelfstandige besluit dat je hebt genomen? Hoe ben je tot dit besluit gekomen? Ben je achteraf tevreden met je besluit?



Plichtsbesef

- Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je bewust een niet volledig correcte voorstelling van zaken gaf, om zo jouw doelen te bereiken/ veilig te stellen? Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je bewust een volledige en eerlijke voorstelling van zaken gaf, ondanks dat dit jouw persoonlijke doelen wellicht in gevaar zou brengen? Waarin ligt het verschil tussen deze twee situaties?
- Heb je weleens meegemaakt dat je tijdens een taak het moeilijk kon opbrengen om die taak ook af te maken? Wat was de situatie? Hoe heb je toen gehandeld? Wat was het resultaat?
- Heb je weleens meegemaakt dat je het moeilijk kon opbrengen om met een bepaalde taak te beginnen? Wat was de situatie? Hoe heb je toen gehandeld? Wat was het resultaat?

Interpersoonlijke kracht

Klantgerichtheid

- Beleef je plezier aan het werken met klanten? Kun je hier een voorbeeld van geven?
- Heb je weleens het commentaar gehad dat je bij het presenteren van jouw ideeën te veel de nadruk legt op risico's en onmogelijkheden? Kun je hier een voorbeeld van geven?

Samenwerken

- Wat is volgens jou de meerwaarde van samenwerken?
- Op grond waarvan bepaal je of een samenwerking functioneel zal zijn? Kun je een voorbeeld noemen van een verzoek tot samenwerking waar je wel op bent ingegaan en van een verzoek tot samenwerking waar je niet op bent ingegaan? Waarin zat volgens jou het verschil?
- Wat is het belangrijkste dat jij uit een samenwerking haalt?
- Kun je een voorbeeld geven van een hulpvraag van een collega of medewerker waarop je niet bent ingegaan? Kun je een voorbeeld geven van een hulpvraag van een collega of medewerker waarop je wel bent ingegaan? Wat was het verschil tussen deze twee hulpvragen?

Persoonlijke kracht

Stressbestendigheid

- Kun je een situatie beschrijven waarin de druk op jou aanzienlijk toenam? Hoe ben je daarmee omgegaan? Waarom ben je daar op deze wijze mee omgegaan? Wat was het effect van je aanpak?
- Kun je een situatie beschrijven waarin je met tegenslag te maken hebt gehad? Hoe ben je daarmee omgegaan? Waarom ben je daar op deze wijze mee omgegaan? Wat was het effect van je aanpak?
- Kun je een voorbeeld geven van een moeilijke situatie waar je bent uitgekomen, of een probleem dat je zelf hebt opgelost? Hoe heb je dat aangepakt? Kun je een voorbeeld geven van een moeilijke situatie waar je niet bent uitgekomen, of een probleem dat je zelf niet hebt kunnen oplossen? Hoe heb je dat aangepakt? Waarin lag het verschil tussen deze twee situaties?



Conceptuele kracht

Creativiteit

- Kun je een situatie beschrijven waarin dingen anders liepen dan je van tevoren had gepland? Wat vond je van deze situatie? Hoe ben je ermee omgegaan?



Sociaal wenselijkheid

In de Persoonlijkheidsmeting wordt door middel van controlevragen gecontroleerd op het voorkomen van sociaal wenselijke antwoordpatronen. Hierin worden twee vormen van sociaal wenselijke antwoorden onderscheiden, welke hier nader toegelicht worden.

Zelfdeceptie

Een hoge score (2 of 3) op zelfdeceptie geeft aan dat de deelnemer onbewust de effectiviteit van zijn handelen en denken overwaardeert. De deelnemer loopt het risico zichzelf te overschatten en kan op sommige gebieden een niet zo reëel inzicht hebben in de effectiviteit van het eigen handelen. Deelnemers die hier hoog op scoren, hebben vaak moeite met het benoemen van de eigen zwakke punten.

Tips voor de rapportbespreking

In de bespreking van het rapport is het voor deze deelnemers aan te raden te vragen naar feedback die zij mogelijk van hun omgeving hebben ontvangen. Door de mening van de omgeving te toetsen, is het mogelijk los te komen van de mogelijk vertekende beleving van de deelnemer. Doe dit door naar concrete praktijkvoorbeelden te vragen. Dit kan bijvoorbeeld door het stellen van de volgende vragen: Welke sterke punten geeft jouw huidige leidinggevende je terug? Welke verbeteringspunten? Om welke kwaliteiten word je door collega's gewaardeerd? Waarover bots je weleens met collega's? Wat benoemen je ondergeschikten als positief aan jouw leiderschapstijl? Wat geven zij jou terug als aandachtspunten?

Impressiemanagement

Een hoge score (2 of 3) op impressiemanagement geeft aan dat de deelnemer bewust wenselijk gedrag rapporteert en onwenselijk gedrag verzwijgt. Dit is de meest duidelijke en bewuste vorm van sociaal wenselijkheid. De deelnemer schetst doelgericht een iets al te rooskleurig beeld van zichzelf. Het risico is aanwezig dat deze deelnemers bij het invullen van de vragenlijst bezig zijn geweest met een zoektocht naar de in hun ogen 'goede antwoorden'.

Tips voor de rapportbespreking

Het is in de rapportbespreking aan te raden door te vragen op de sterke punten die in het rapport naar voren komen. Ook hier is het aan te raden dit te doen aan de hand van concrete praktijkvoorbeelden. Het werkt vaak verhelderend om de deelnemer een situatie te laten schetsen waarin iets goed ging en een vergelijkbare situatie te laten schetsen waarin iets minder goed ging. Waarin ligt het verschil? Wees bij hoge scores op deze schaal bedacht op zogenaamde 'positieve zwakke punten' zoals: 'mensen kunnen mij nog weleens te fanatiek vinden'.

Een hoge score op één of beide van de sociaal wenselijkheidschalen betekent niet dat de rapportage waardeloos is. Het geeft een indicatie dat je alert moet zijn op mogelijke vertekeningen. De hier bovenstaande uitleg en tips kunnen je helpen bij het toetsen van het beeld.

