

# Expert Rapport voor Sjoerd Hania



Professionele

Stijlen

## Inhoudsopgave

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

## Over dit rapport

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

De resultaten zijn gebaseerd op een vergelijking met een groep van meer dan 1000 professionals en worden gepresenteerd op een sten schaal van 1 tot 10.

Aangezien de vragenlijst een zelfbeoordelingmaatstaf is, geven de resultaten iemands perceptie van zichzelf weer. Desalniettemin heeft ons onderzoek aangetoond dat het een valide voorspeller is voor hoe mensen functioneren op de werkplek.

Men dient in gedachten te houden dat de informatie in dit rapport mogelijk gevoelig is; alles dient in het werk gesteld te worden om ervoor te zorgen dat het op een veilige plaats wordt opgeslagen.

De informatie in dit rapport blijft waarschijnlijk gedurende 12 tot 24 maanden geldig, afhankelijk van de omstandigheden.

Dit rapport is opgesteld met behulp van Saville Consulting-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 Consulting garandeert niet dat het niet is veranderd of aangepast. Wij kunnen geen aansprakelijkheid aanvaarden voor de gevolgen van het gebruik van dit rapport, hoe deze ook ontstaan.

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

## Inleiding tot het Beoordelingsrapport

Dit rapport geeft informatie over motieven, voorkeuren, behoeften en talenten, gebaseerd op de antwoorden van Sjoerd Hania op de Professionele Stijlen-vragenlijst.

### Samenvatting van het Profiel

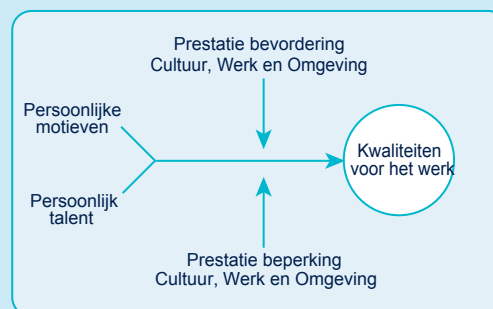
De Samenvatting van het Profiel beschrijft de 12 belangrijkste onderdelen van het profiel, gegroepeerd in de vier belangrijke clusters Denkwijze, Beïnvloeding, Aanpassingsvermogen en Oplevering. Onder elk van de 12 onderdelen wordt informatie gegeven over de drie onderliggende dimensies - 36 dimensies in totaal.

### 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 elke dimensienaam omschreven worden. Deze omschrijvingen variëren overeenkomstig de score op het individuele facet. In totaal zijn er 108 facetten.

### Voorspelde Overeenstemming Cultuur Omgeving

Het rapport 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 Consultings 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.



### Competentiegroeiprofiel

Dit Competentie Potentieel Rapport is gebaseerd op links tussn de 108 facetten van de Styles vragenlijst en een gedetailleerd, onafhankelijk assessment van werkprestaties van meer dan 1000 professionals. Gebaseerd op echte data, geeft dat een unique voorspellende waarde Sjoerd Hania's van sterktes en zwaktes in 12 resultaatgebieden. De onderliggende waarden van prestatie zijn reflecties van de beschrijvingen en scores onder elk van de competentie hoofdstukken.

## Samenvatting van het Profiel

DENKWIJZE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Visie</b> <small>Score 7</small> Vindingrijk (8); Abstract (5); Strategisch (8)							■			
<b>Oordeel</b> <small>Score 4</small> Inzicht (6); Praktisch ingesteld (3); Leegericht (5)			■							
<b>Evaluatie</b> <small>Score 5</small> Analytisch (7); Feitelijk (3); Rationeel (6)					■					
BEÏNVLOEDING	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Leiderschap</b> <small>Score 8</small> Doelgericht (7); Leiding gevend (8); Empowering (9)							■			
<b>Impact</b> <small>Score 8</small> Overtuigend (6); Uitdagend (7); Presentatie (8)							■			
<b>Communicatie</b> <small>Score 6</small> Zelf-promotie (6); Interactief (7); Innemend (5)						■				
AANPASSINGSVERMOGEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Ondersteuning</b> <small>Score 7</small> Betrokken (7); Attent (7); Aanvaardend (7)							■			
<b>Herstellingsvermogen</b> <small>Score 7</small> Komt met oplossingen (7); Zelfvertrouwen (7); Zelfbeheersing (6)							■			
<b>Flexibiliteit</b> <small>Score 7</small> Ontvankelijkheid (7); Positief (6); Veranderingsgericht (6)							■			
OPLEVERING	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Gestructureerd</b> <small>Score 3</small> Georganiseerd (4); Principieel (5); Activiteitgericht (3)			■							
<b>Drijfveer</b> <small>Score 8</small> Dynamisch (7); Doelgericht (8); Ondernemend (7)							■			
<b>Implementatie</b> <small>Score 3</small> Nauwgezet (4); Betrouwbaar (4); Volgzaam (3)			■							

## Overzicht Psychometrisch Profiel

Dit Psychometrische Profiel geeft een uitgebreide beoordeling van de antwoorden van Sjoerd Hania op de Professionele Stijlen-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
<b>Instemmende waardering</b> Is in het algemeen positiever bij zelfbeoordelingen dan veel mensen							■			
<b>Consistentie in waardering</b> Minder consistent in het ordenen van karakteristieken dan veel mensen				■						
<b>Overeenstemming Motivatie-Talent</b> Over het algemeen is de mate van overeenkomst tussen Motivatie- en Talent-scores typisch voor de meeste mensen					■					
<b>Overeenstemming Normatief-Ipsatief</b> Over het algemeen is de mate van overeenkomst tussen normatieve en zelfbeoordelingscores typisch voor de meeste mensen						■				

### Onderverdeling profiel

Saville Consultings 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-zelfbeoordeling).

**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.

**Afwijking Motivatie-Talent.** Verschillen tussen de Motivatie en talentscore van 3 scores of meer voor een bepaalde dimensie worden aangegeven met respectievelijk de vermeldingen en arcering **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.

**Afwijking Normatief-Ipsatief** Verschillen tussen normatieve scores (waardering) en zelfbeoordelingscores (classificatie) van 3 scores of meer voor een bepaalde dimensie worden aangegeven met respectievelijk de vermelding en arcering **N** en **I**. Als zelfbeoordelingscores hoger zijn dan normatieve scores, is de persoon wellicht erg kritisch over zichzelf geweest bij de normatieve zelfbeschrijvingen. Als normatieve scores hoger zijn dan zelfbeoordelingscores, is de persoon misschien minder kritisch over zichzelf geweest en heeft wellicht diens normatieve beschrijving overdreven.

## Psychometrisch Profiel - Denkwijze Cluster

**N** Normatief    **I** Ipsatief    **M** Motivatie    **T** Talent    ||||| Facetbereik

### DENKWIJZE

#### VISIE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

##### Vindingrijk Score 8

genereert veel ideeën (9); bedenkt hele vernieuwende ideeën (9); kiest minder waarschijnlijk voor radicale oplossingen (4)



##### Abstract Score 5

redelijk goed in het ontwikkelen van concepten (5); heeft relatief weinig belangstelling voor het toepassen van theorieën (4); enigszins geïnteresseerd in het bestuderen van onderliggende principes (6)



##### Strategisch Score 8

enigszins geneigd om strategieën te ontwikkelen (5); vormt een zeer heldere toekomstvisie (10); heeft een langetermijnvisie (7)



#### OORDEEL

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

##### Inzicht Score 6

dringt redelijk snel tot de kern van een probleem door (5); ontdekt vaak manieren om dingen te verbeteren (7); enigszins geneigd om een oordeel door intuïtie te laten beïnvloeden (6)



##### Praktisch ingesteld Score 3

veel minder gericht op praktisch werk verrichten dan anderen (2); weinig belangstelling voor leren door te doen (4); geeft blijk van een redelijke dosis gezond verstand (5)



##### Leegericht Score 5

zoekt mogelijkheden om nieuwe dingen te leren (7); enigszins geneigd om te leren door te lezen (5); heeft een hekel aan dingen snel te moeten leren (3)



#### EVALUATIE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

##### Analytisch Score 7

geneigd om oplossingen te zoeken voor problemen (7); enigszins geïnteresseerd in het analyseren van informatie (6); stelt vaak onderzoekende vragen (8)



##### Feitelijk Score 3

is waarschijnlijk niet goed in schriftelijk communiceren (4); enigszins geïnteresseerd in de redenering achter een argument (5); alle relevante feiten vaststellen heeft geen hoge prioriteit (3)



##### Rationeel Score 6

vindt met cijfers werken leuk (7); maakt enig gebruik van informatietechnologie (6); baseert beslissingen waarschijnlijk alleen op de feiten (5)



## Psychometrisch Profiel - Beïnvloeding Cluster

**N** Normatief    **I** Ipsatief    **M** Motivatie    **T** Talent    ||||| Facetbereik

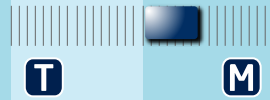
### BEÏNVLOEDING

#### LEIDERSCHAP

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

##### Doelgericht Score 7

neemt snel beslissingen (7); bereid om verantwoordelijkheid voor grote beslissingen te nemen (8); heeft stellige meningen over sommige kwesties (5)



##### Leiding gevend Score 8

zeer sterk gericht op een leiderschapsrol (9); tracht zelden de controle over dingen te nemen (4); stuurt mensen heel goed aan (9)



##### Empowering Score 9

is goed in manieren vinden om mensen te motiveren (8); zeer inspirerend (9); stimuleert anderen (8)



#### IMPACT

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

##### Overtuigend Score 6

overredend (7); enigszins geïnteresseerd in het sluiten van de beste overeenkomst (5); redelijk assertief in het duidelijk maken van eigen bedoelingen (6)



##### Uitdagend Score 7

enigszins geneigd andermans ideeën ter discussie te stellen (6); is open in het oneens zijn (7); raakt vaak betrokken bij meningsverschillen (8)



##### Presentatie Score 8

voelt zich op zijn gemak bij het geven van presentaties (7); legt dingen goed uit (8); zelfverzekerd met nieuwe mensen (8)



#### COMMUNICATIE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

##### Zelf-promotie Score 6

enigszins bescheiden over eigen prestaties (6); is soms graag het middelpunt van de belangstelling (6); heeft enigszins behoefte aan lof (6)



##### Interactief Score 7

enigszins geïnteresseerd in netwerken (5); heeft de neiging veel te praten (8); levendig (8)



##### Innemend Score 5

bouwt snel een band op (7); zoekt waarschijnlijk niet actief naar nieuwe vrienden (4); is redelijk gericht op het maken van een goede eerste indruk (5)



## Psychometrisch Profiel - Aanpassingsvermogen Cluster

**N** Normatief    **I** Ipsatief    **M** Motivatie    **T** Talent    ||||| Facetbereik

AANPASSINGSVERMOGEN										
ONDERSTEUNING	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Betrokken</b> <small>Score 7</small> enigszins teamgericht (6); houdt enigszins rekening met de mening van anderen (6); betreft anderen bij de uiteindelijke beslissing (7)										
<b>Attent</b> <small>Score 7</small> net zo inlevend als de meeste mensen (6); een goed luisteraar (7); geïnteresseerd om te begrijpen waarom mensen dingen doen (7)										
<b>Aanvaardend</b> <small>Score 7</small> heeft bijzonder veel vertrouwen in mensen (9); tolerant (7); houdt enigszins rekening met anderen (5)										
HERSTELLINGSVERMOGEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Komt met oplossingen</b> <small>Score 7</small> goed in het oplossen van meningsverschillen (7); gaat goed om met boze mensen (7); gaat redelijk goed om met mensen die van slag zijn (6)										
<b>Zelfvertrouwen</b> <small>Score 7</small> zelfverzekerd (7); heeft een sterk gevoel van eigen waarde (7); voelt zich redelijk meester over eigen toekomst (6)										
<b>Zelfbeheersing</b> <small>Score 6</small> redelijk kalm voor belangrijke gebeurtenissen (6); wordt zelden nerveus tijdens belangrijke gebeurtenissen (8); werkt redelijk goed onder druk (5)										
FLEXIBILITEIT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Ontvankelijkheid</b> <small>Score 7</small> is ontvankelijk voor feedback van anderen (7); moedigt anderen sterk aan de benadering te bekritisieren (9); toont enigszins behoefte aan feedback op prestaties (5)										
<b>Positief</b> <small>Score 6</small> heeft waarschijnlijk een optimistische kijk (8); enigszins opgewekt (5); herstelt zich redelijk snel van tegenslagen (6)										
<b>Veranderingsgericht</b> <small>Score 6</small> gaat nieuwe uitdagingen gemakkelijk aan (8); net zo bereid verandering te aanvaarden als de meeste mensen (6); gaat redelijk goed met onzekerheid om (5)										



## Psychometrisch Profiel - Oplevering Cluster

**N** Normatief    **I** Ipsatief    **M** Motivatie    **T** Talent    ||||| Facetbereik

### OPLEVERING

#### GESTRUCTUREERD

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

##### Georganiseerd Score 4

minder goed georganiseerd dan veel mensen (4); houdt van plannen maken (7); minder geneigd prioriteiten te stellen dan veel mensen (3)



##### Principieel Score 5

handelt ethischer dan de meeste mensen (7); enigszins waarschijnlijk dat vertrouwelijkheid wordt gerespecteerd (6); relatief weinig gericht op het nakomen van afspraken (3)



##### Activiteitgericht Score 3

vindt het prettig in een gestaag tempo te werken (3); heeft er een hekel aan het echt druk te hebben (3); geeft er de voorkeur aan één ding tegelijk te doen (4)



#### DRIJFVEER

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

##### Dynamisch Score 7

energiek (8); net zo ongeduldig als de meeste mensen om dingen in gang te zetten (6); is goed in dingen laten gebeuren (7)



##### Doelgericht Score 8

redelijk ambitieus (8); is redelijk gemotiveerd om uitstekende resultaten te behalen (6); volhardt waarschijnlijk tijdens moeilijke uitdagingen (8)



##### Ondernemend Score 7

net zo competitief als de meeste mensen (6); geneigd zakelijke kansen te zien (7); redelijk verkoopgericht (7)



#### IMPLEMENTATIE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

##### Nauwgezet Score 4

staat in voor een redelijk hoog kwaliteitsniveau (6); minder grondig dan veel mensen (4); heeft er relatief weinig aandacht voor om te zorgen dat de details kloppen (3)



##### Betrouwbaar Score 4

hecht minder belang aan het halen van deadlines dan veel mensen (4); is soms bereid taken onafgemaakt te laten (3); net zo punctueel als de meeste mensen (6)



##### Volgzaam Score 3

is minder geneigd regels te volgen (3); heeft een hekel aan het volgen van procedures (3); is soms bereid risico's te nemen bij besluitvorming (3)



## Voorspelde Overeenstemming Cultuur Omgeving

Gebaseerd op uitgebreid onderzoek door Saville Consulting, waarbij de cultuur van de werkplek en de stijlen van individuen zijn gekoppeld, stipt dit rapport aspecten aan van de cultuur, functie en omgeving die het succes van Sjoerd Hania waarschijnlijk zullen vergroten of belemmeren:

### Prestatievergroters













- ⊕ waar het vermogen om zaken helder en met vertrouwen uit te leggen zeer wordt gewaardeerd, en regelmatig kansen zijn om formele presentaties te geven
- ⊕ waar men sterk op resultaten is gericht en vastbesloten is te slagen, hoe dan ook, en mensen worden beloond voor het behalen van uitstekende resultaten
- ⊕ waar inspirerend leiderschap wordt gewaardeerd en gewenst is, en talloze mogelijkheden bestaan om andere mensen te motiveren en inspireren en aan te moedigen
- ⊕ waar de mogelijkheid bestaat om leiderschapsverantwoordelijkheden te nemen en controle te hebben over andere mensen en middelen
- ⊕ waar vaak verandering optreedt en voortdurend de uitdaging is om nieuwe dingen te doen
- ⊕ waar oprechte feedback wordt aangemoedigd en vrijelijk wordt gegeven
- ⊕ waar energieniveaus hoog zijn, men zeer actiegericht is en mensen worden beloond als ze initiatief nemen en dingen laten gebeuren
- ⊕ waar zelfvertrouwen een pluspunt is en mensen worden aangemoedigd om hun eigen waarde te kennen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen werk

### Prestatiebelemmerers

- ⊖ waar er relatief weinig belang wordt gehecht aan het vermogen om zaken goed uit te leggen, en weinig kansen zijn om presentaties te geven
- ⊖ waar de drang om uitstekende resultaten te behalen niet groot is en mensen zelden doorzetten als ze op moeilijkheden stuiten
- ⊖ waar mensen voornamelijk door zichzelf gemotiveerd worden en geen aanmoediging of inspiratie van externe bronnen nodig hebben
- ⊖ waar er weinig mogelijkheden zijn om leiderschapsverantwoordelijkheden te nemen of andere mensen aan te sturen
- ⊖ waar een hoge mate van voorspelbaarheid is, en weinig variatie of verandering
- ⊖ waar feedback wordt ontmoedigd en zelden wordt gegeven
- ⊖ waar energieniveaus laag zijn en mensen weinig initiatief tonen
- ⊖ waar zelfvertrouwen gelijk wordt gesteld aan arrogantie en wordt geminacht, en mensen worden ontmoedigd om controle over hun eigen werk te nemen

## Competiegroeiprofiel

Dit rapport geeft Sjoerd Hania's gebieden weer, van groter en kleiner voorspelde potenties, gebaseerd op onze internationale database, gelinkt aan Saville Consulting Wave voor werkresultaat.

Beschrijving competentie	Potentieel
<b>Informatie presenteren</b> Mensen overtuigen (8); Ideeën onderzoeken (7); Informatie helder verwoorden (9)	 <b>Zeer hoog</b> meer potentieel dan ongeveer 95% van de vakgenoten
<b>Leiding ondersteunen</b> Beslissingen voorbereiden (7); Leiding geven (8); Empowerment (8)	 <b>Hoog</b> meer potentieel dan ongeveer 90% van de vakgenoten
<b>Veranderen</b> Feedback vragen (8); Positief denken (7); Veranderingen verwelkomen (8)	 <b>Hoog</b> meer potentieel dan ongeveer 90% van de vakgenoten
<b>Succes behalen</b> Actie ondernemen (8); Doelen behalen (8); Zakelijke uitdagingen aanpakken (8)	 <b>Hoog</b> meer potentieel dan ongeveer 90% van de vakgenoten
<b>Innovatie genereren</b> Ideeën genereren (7); Mogelijkheden bekijken (6); Strategie ontwikkelen (7)	 <b>Redelijk hoog</b> meer potentieel dan ongeveer 75% van de vakgenoten
<b>Met mensen communiceren</b> Indruk maken (7); Relaties ontwikkelen (7); Contact maken (6)	 <b>Redelijk hoog</b> meer potentieel dan ongeveer 75% van de vakgenoten
<b>Ondersteuning geven</b> In een team werken (7); Mensen begrijpen (7); Mensen waarderen (7)	 <b>Redelijk hoog</b> meer potentieel dan ongeveer 75% van de vakgenoten
<b>Vertrouwen uitstralen</b> Conflicten oplossen (6); Zelfvertrouwen uitstralen (8); Met druk kunnen omgaan (6)	 <b>Redelijk hoog</b> meer potentieel dan ongeveer 75% van de vakgenoten
<b>Oordelen vullen</b> Inzicht geven (7); Praktische benaderingen volgen (4); Expertise ontwikkelen (5)	 <b>Boven het gemiddelde</b> meer potentieel dan ongeveer 60% van de vakgenoten
<b>Problemen evalueren</b> Situaties analyseren (7); Feiten documenteren (4); Data verwerken (6)	 <b>Boven het gemiddelde</b> meer potentieel dan ongeveer 60% van de vakgenoten
<b>Taken structureren</b> Middelen regelen (6); Houdt normen hoog (5); Maakt taken af (2)	 <b>Redelijk laag</b> meer potentieel dan ongeveer 25% van de vakgenoten
<b>Opdrachten uitvoeren</b> Details controleren (4); Zich aan tijdspaden houden (3); Procedures volgen (3)	 <b>Laag</b> meer potentieel dan ongeveer 10% van de vakgenoten