



Bridge Rapport
Werkgedrag

Fred Voorbeeld

Kandidaat Rapport

Inhoud


Introductie.....	2
Bridge Theorie.....	3
Bridge Antwoordgedrag.....	3
Bridge Dimensie Overzicht.....	4

Introductie

 **De informatie uit dit rapport is vertrouwelijk. Bewaar dit rapport dus op een veilige plek!**

Dit rapport is gebaseerd op het assessment met the Bridge Personality Quickscan. In dit assessment krijgen kandidaten 72 vragen waarmee zij zichzelf beoordelen in een werksituatie. Waarom is gekozen voor deze vraagstelling? Omdat uit jarenlang onderzoek blijkt dat het zelfbeeld een goede richtlijn is voor toekomstig arbeidsgedrag. Naast informatie over arbeidsgedrag geeft the Bridge Personality Quickscan inzicht in de persoonlijkheid. Ook wordt duidelijk in welke omgeving kandidaten goed, of juist minder goed functioneren.

De eindresultaten zijn gebaseerd op zowel normatieve als ipsatieve scores. Normatief betekent dat een kandidaat scoort op een schaal van 1 tot en met 9 (1= zeer sterk mee oneens, 9=zeer sterk mee eens). Ipsatief staat voor 'gedwongen keuze' en betekent dat kandidaten vragen moeten rangschikken (1=minst op mij van toepassing, 6=meest op mij van toepassing).

Waarom deze combinatie van scores? Omdat uit onderzoek binnen de testtheorie blijkt dat het combineren van deze scores een betrouwbaar beeld geeft van zelfbeeld en persoonlijkheid. De gecombineerde score, ook wel stenscore genoemd, loopt van 1 tot 10. Als de normatieve score meer dan 3 stens afwijkt van de ipsatieve score, dan geven we dat aan met dit symbool: 

De resultaten zijn vergeleken met een normgroep, een groep van 500 personen die dit instrument eerder hebben ingevuld. Per dimensie wordt een score vermeld van 1 tot 10. The Bridge Personality Quickscan is vooral geschikt voor kandidaten binnen een werkomgeving. Omdat een werkomgeving dynamisch is adviseren wij om dit instrument na twee jaar nogmaals af te nemen.

Dit rapport is elektronisch opgemaakt en geproduceerd door het softwaresysteem van TestGroup Consulting. Het biedt informatie over diegene die de test heeft ingevuld. TestGroup Consulting neemt geen verantwoordelijkheid voor problemen die zijn ontstaan door gebruik van dit rapport. The Bridge Personality Quickscan en de rapporten mogen alleen gebruikt worden door medewerkers van TestGroup Consulting, vertegenwoordigers of resellers van TestGroup Consulting, of daartoe bevoegde en opgeleide klanten van TestGroup Consulting.

Bridge Theorie

Dit rapport biedt inzicht in de persoonlijkheid en het gedrag van Fred Voorbeeld binnen een werkomgeving. De antwoorden zijn gebaseerd op het zelfbeeld van de kandidaat.

Bridge Antwoordgedrag

In dit deel vindt u informatie over het invulgedrag van de kandidaat. Hoe sociaal wenselijk heeft de kandidaat geantwoord? Hoe consistent? En in hoeverre komen de normatieve en ipsatieve scores overeen? Zo kunt u beoordelen of een kandidaat de test eerlijk, serieus en consistent heeft ingevuld.

Bridge Dimensie Overzicht

Het Bridge Dimensie Overzicht biedt informatie over de vier clusters van the Bridge Personality Quickscan: Besturen, Uitvoer, Houding en Mentaal. De vier clusters zijn opgesplitst in 12 dimensies zoals bijvoorbeeld assertiviteit, gedrevenheid en flexibiliteit. De score van de kandidaat op deze groepen wordt kort weergegeven.

Bridge Antwoordgedrag

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sociale wenselijkheid

Deze schaal laat zien in hoeverre een respondent geneigd is om sociaal wenselijk te antwoorden. Een voorbeeld van zo'n sociaal wenselijk antwoord is: 'Ik ken bijna niemand die zo betrouwbaar en hard werkt als ik.' Een dergelijk antwoord is sociaal wenselijk maar misschien niet waarheidsgetrouw.



Overeenkomst Normatief-Ipsatief

Liggen de normatieve en ipsatieve scores erg uit elkaar, dan kan dat verschillende redenen hebben. Is de ipsatieve score veel hoger is dan de normatieve score, dan is een persoon wellicht meer dan gemiddeld zelfkritisch. Scoort een kandidaat op een normatieve score hoger dan op een ipsatieve score, dan is diegene misschien minder dan gemiddeld kritisch op zichzelf. Ook kan het zijn dat diegene zichzelf op het normatieve gedeelte te hoog heeft ingeschat.



Instemmend antwoorden

Deze schaal laat zien in hoeverre een respondent geneigd is om op elke vraag 'ja' te antwoorden. Is de score op deze schaal hoog dan heeft de respondent op alle normatieve vragen (en dus op alle dimensies) hoog gescoord.



Bridge Dimensie Overzicht		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BESTUREN	Netwerken vindt netwerken belangrijk; beter in netwerken dan de meeste mensen	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
	Leidinggeven gericht op het coachen van anderen; neemt meestal een leidinggevende rol aan; gericht op het motiveren van anderen	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
	Assertiviteit kan gemiddeld praten; is redelijk zeker in de omgang met grote groepen en onbekenden; spreekt redelijk makkelijk voor grote groepen	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
UITVOER	Efficiënt redelijk georganiseerd; vindt plannen net zo leuk als gemiddeld; kan redelijk goed prioriteiten stellen	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
	Gedrevenheid vindt het soms leuk nieuwe uitdagingen aan te gaan; redelijk pro-actief; begint soms aan iets voordat het gevraagd wordt	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
	Zorgvuldigheid werkt minder nauwkeurig dan de meeste mensen; heeft minder aandacht voor details in informatie dan de meeste mensen; werkt minder graag in een omgeving waar details belangrijk zijn dan de meeste	●	●	3	●	●	●	●	●	●	●
HOUDING	Samenwerken gemiddeld gericht op het helpen van collega's als het nodig is; vindt werken in een team in redelijke mate belangrijk; werkt zo nu en dan graag alleen	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
	Veerkracht redelijk positieve kijk op de dingen; gemiddeld stressbestendig; in redelijke mate vertrouwen in zichzelf	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
	Flexibiliteit staat zo nu en dan open voor feedback van anderen; past zo nu en dan zijn/haar standpunten aan een situatie of persoon aan; past zo nu en dan zijn/haar gedrag aan	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
MENTAAL	Creativiteit verzint zeer vaak nieuwe concepten of plannen; komt zeer vaak op originele ideeën; zoekt zeer vaak radicale oplossingen voor problemen	●	●	●	●	●	●	●	9	●	●
	Leergierig soms geïnteresseerd in het leren van nieuwe dingen; heeft minder de voorkeur om zich te blijven ontwikkelen; leert op een matige snelheid	●	●	3	●	●	●	●	●	●	●
	Analytisch minder geïnteresseerd om informatie te analyseren dan de meeste mensen; minder gedreven in het zoeken naar oplossingen voor problemen dan de meeste mensen	●	●	3	●	●	●	●	●	●	●