



Bridge Rapport
Werkgedrag

Fred ISFP
persoonlijkheidstype

Inhoud

Introductie.....	2
Bridge Theorie.....	3
Bridge Antwoordgedrag.....	4
Bridge Overzicht.....	5
Bridge Dimensie Overzicht - Besturen.....	6
Bridge Dimensie Overzicht - Uitvoer.....	7
Bridge Dimensie Overzicht - Houding.....	8
Bridge Dimensie Overzicht - Mentaal.....	9
De 16 Jung Types.....	10
Het Jung Type van Fred ISFP persoonlijkheidstype.....	11
Het Jung Type van Fred ISFP persoonlijkheidstype: Vredestichter.....	12
Bridge Competentieprofiel.....	13

Introductie

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

Dit rapport is gebaseerd op het assessment met de Bridge Personality. In deze persoonlijkheidstest krijgen kandidaten 240 vragen waarin 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 de Bridge Personality 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: **N↔I**

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. De Bridge Personality 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. Het biedt informatie over degene die de test heeft ingevuld. TestGroup neemt geen verantwoordelijkheid voor problemen die zijn ontstaan door gebruik van dit rapport. The Bridge Personality en de Bridge Personality rapporten mogen alleen gebruikt worden door medewerkers van TestGroup, vertegenwoordigers of resellers van TestGroup, of daartoe bevoegde en opgeleide klanten van TestGroup.

Bridge Theorie

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

Bridge Antwoordgedrag

In dit deel vind je 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 kun je beoordelen of een kandidaat de test eerlijk, serieus en consistent heeft ingevuld.

Bridge Overzicht

Het Bridge overzicht biedt informatie over vier clusters van de Bridge Personality: Besturen, Uitvoer, Houding en Mentaal. De vier clusters zijn opgesplitst in 12 groepen (o.a. aanpak, ondersteuning en visie). De 12 groepen zijn weer onderverdeeld in 34 dimensies (o.a. zelfverzekerd, resultaatgericht en behulpzaam).

Dimensie Overzicht

The Bridge Personality bevat 34 dimensies. Deze dimensies (facetten) zijn gekoppeld aan het wetenschappelijke Big Five model van persoonlijkheid. De 34 dimensies worden per groep weergegeven. Van elke dimensie vind je een korte uitleg. Ook vind je bij elke dimensie een score.

De 16 Jung Types

Het Jung Type is gebaseerd op de Type Theorie van Carl Gustav Jung. Het geeft inzicht in het voorkeursgedrag van de kandidaat. Bij welk gedrag voelt de kandidaat zich prettig? En, welk gedrag kost het minste energie? Er zijn 16 verschillende Jung Types. Dit rapport geeft inzicht in het Jung Type van de kandidaat.

Competentieprofiel

Welke competenties heeft de kandidaat? En welke niet? Het Competentieprofiel biedt antwoord op deze vragen. TestGroup heeft uitvoerig onderzocht hoe The Bridge Personality samenhangt met de 8 meest gangbare competenties uit het bedrijfsleven en de overheid. Je kunt ook een maatwerk competentierapport bestellen van de competenties die specifiek voor jouw organisatie of functieprofiel van belang zijn.

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: '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

Hoe hoger de score op deze schaal hoe meer de normatieve en ipsatieve scores overeenkomen. Een lage score op deze schaal betekent dat de normatieve en ipsatieve scores uit elkaar liggen en dat de kandidaat de vragenlijst wellicht wat 'sturend' heeft ingevuld. Er zijn in het rapport dan bij sommige dimensie 'normatief-ipsatief splits' zichtbaar. Hoe lager de score op deze schaal, hoe meer 'splits' er in het rapport zullen staan.



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 Overzicht



Bridge Dimensie Overzicht - Besturen

OMGANG	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Netwerken behoorlijk gericht op het opdoen van nieuwe contacten; vindt netwerken belangrijk; beter in netwerken dan de meeste mensen							7			
Sociaal  kan redelijk goed praten; makkelijker in de omgang dan de meeste mensen; heeft graag mensen om zich heen								8		
									I	N
MANAGEMENT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Besluitvaardig neemt soms snel en soms minder snel beslissingen; kan redelijk makkelijk een besluit nemen; kan redelijk makkelijk een besluit nemen in onzekere situaties					5					
Richtinggevend neemt meestal een leidinggevende rol aan; is meer geneigd om dingen onder controle te houden dan de meeste mensen; liever verantwoordelijk voor anderen dan de meeste mensen							7			
Coachend  gemiddeld gericht op het motiveren van anderen; gemiddeld gericht op het coachen van anderen; kan anderen gemiddeld inspireren					5					
									I	N
INVLOED	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Overtuigend  kan anderen in redelijke mate overtuigen van een mening; vindt onderhandelen redelijk leuk; probeert in redelijke mate gelijk te krijgen					5					
									I	N
Kritisch  zo nu en dan gericht op het vinden van zwakke punten in voorstellen of plannen; neemt niet altijd zonder beoordeling dingen van anderen aan; heeft een gemiddelde kritische blik					5					
									I	N
Sociaal zelfverzekerd  is minder op het gemak in de omgang met onbekenden en grote groepen; spreekt minder makkelijk voor grote groepen dan de meeste mensen; minder aan het woord in vergaderingen en discussies				4						
									I	N

Bridge Dimensie Overzicht - Uitvoer

AANPAK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Planmatig georganiseerd; vindt plannen leuker dan gemiddeld; kan beter prioriteiten stellen dan de meeste mensen								8		
Integriteit gericht op het nakomen van afspraken; hecht waarde aan eerlijkheid en betrouwbaarheid; gericht op het vertrouwelijk omgaan met informatie							7			
Actie gericht werkt in redelijk hoog tempo; vindt drukte af en toe prettig; kan redelijk goed meerdere dingen tegelijk doen						6				
ENERGIE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Zelfstartend redelijk pro-actief; begint redelijk graag aan iets nieuws; begint soms aan iets voordat het gevraagd wordt						6				
Carrière gericht zeer ambitieus; zeer gericht op carrière maken; zeer competitief ingesteld								9		
Ondernemend vindt het soms leuk nieuwe uitdagingen aan te gaan; ziet redelijk makkelijk kansen in de markt; is een gemiddelde verkoper						6				
UITWERKING	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Detailgericht  werkt nauwkeuriger dan de meeste mensen; heeft meer aandacht voor details in informatie dan de meeste mensen; werkt liever in een omgeving waar details belangrijk zijn dan de meeste mensen							7			
Resultaatgericht zet zo nu en dan door in moeilijke situaties; redelijk doelgericht; behaalt soms moeilijk en soms makkelijk resultaten						6				
Bewust van regels werkt graag in een organisatie met veel bureaucratie en regels; houdt zich vaker aan regels en voorschriften dan de meeste mensen; wordt gezien als regelbewuster dan de meeste mensen								8		

Bridge Dimensie Overzicht - Houding



Bridge Dimensie Overzicht - Mentaal

VISIE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Creativiteit verzint soms nieuwe concepten of plannen; komt niet vaak op originele ideeën; zoekt soms radicale oplossingen voor problemen				4						
Abstract beter in het ontwikkelen van concepten dan de meeste mensen; past meer theorieën toe dan de meeste mensen; geïnteresseerd in het bestuderen van onderliggende principes							7			
Strategisch N↔I ontwikkelt strategieën; ontwikkelt een visie voor de toekomst; gericht op de lange termijn							7			
DENKBEELD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inzicht komt redelijk snel tot de kern van problemen; identificeert af en toe manieren om iets te verbeteren; gebruikt redelijk vaak intuïtie om tot een oordeel te komen					5					
Praktijkgericht meer gericht op praktisch werk dan de meeste mensen; leert vrij makkelijk door te doen; wordt meestal door anderen als praktijkmens beschouwd								8		
Leergierig geïnteresseerd in het leren van nieuwe dingen; heeft de voorkeur om te leren door te lezen; leert snel							7			
ANALYSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Analytisch redelijk gedreven in het zoeken naar oplossingen voor problemen; enigszins geïnteresseerd om informatie te analyseren; zoekt af en toe actief naar informatie						6				
Rationeel vindt het leuk om met getallen te werken; baseert een beslissing vaker op een uitgebreide analyse van technische details dan de meeste mensen; gericht op het werken met objectieve feiten								8		

De 16 Jung Types

De 16 Jung Types zijn gebaseerd op de persoonlijkheidstheorie van de Zwitserse psychiater Carl Gustav Jung. Zijn theorie gaat in op normale verschillen tussen gezonde mensen. Jung kwam tot de conclusie dat mensen een aangeboren voorkeur hebben om zich op een bepaalde manier te gedragen. Deze theorie staat bekend als de 'Typetheorie' en beschrijft persoonlijkheid in 16 types. Een Jung Type zegt iets over het gedrag dat iemand van nature eigen is en weinig energie kost. In de praktijk kan iemand zich op een andere manier gedragen, maar daar moet over het algemeen meer moeite voor worden gedaan. In dit rapport vind je een korte beschrijving van het Jung Type van de kandidaat. Voor meer informatie over de 16 Jung Types kun je 'The Bridge Personality, het boekje voor kandidaten' raadplegen.



ISTJ
realist



ISFJ
verzorger



INFJ
adviseur



INTJ
wetenschapper



ISTP
oplosser



ISFP
vredestichter



INFP
idealist



INTP
strateeg



ESTP
doener



ESFP
performer



ENFP
inspirator



ENTP
vernieuwer



ESTJ
beslissers



ESFJ
dienstverlener



ENFJ
coach



ENTJ
leider

Het Jung Type van Fred ISFP persoonlijkheidstype

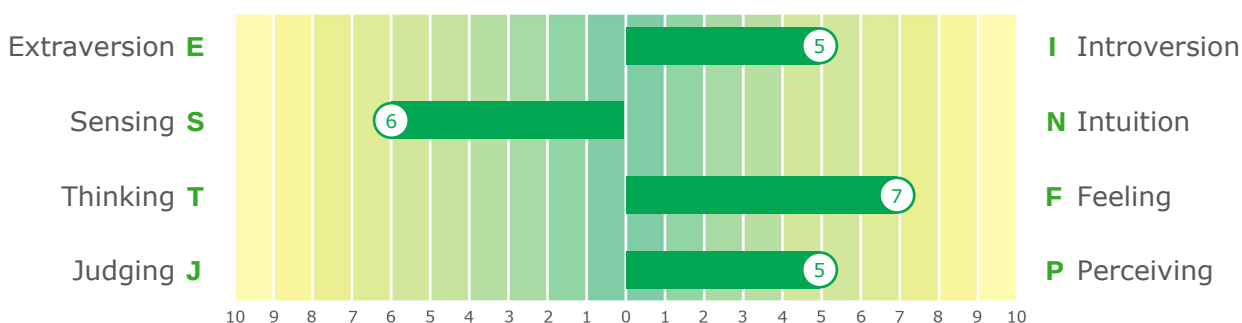
Het Jung Type bestaat uit vier letters, deze letters worden bepaald aan de hand van de antwoorden in The Bridge Personality. Elke letter staat voor een afkorting van een voorkeur op 4 dimensies. Er zijn dus 8 mogelijke voorkeuren. Wanneer de acht voorkeuren op alle mogelijke manieren worden gecombineerd, ontstaan er 16 Jung typen. Het Jung Type wordt hieronder weergegeven.

Jung Type: ISFP

Waar haal jij je energie vandaan?	E	Extraversion Hebben de voorkeur om hun energie 'extern' te halen: uit interactie met mensen.	I	Introversion Halten hun energie het liefst uit zichzelf, 'intern': uit gedachten, gevoelens en ideeën.
Aan welke informatie geef jij de voorkeur?	S	Sensing Concentreren zich op informatie die ze direct kunnen waarnemen (details).	N	Intuition Concentreren zich graag op verbanden en mogelijke betekenissen.
Hoe neem jij een beslissing?	T	Thinking Geven er de voorkeur aan beslissingen te baseren op logica en objectieve analyse.	F	Feeling Houden bij beslissingen rekening met wat er belangrijk is voor anderen.
Hoe organiseer jij je leven?	J	Judging Houden van een geplande en georganiseerde levensstijl.	P	Perceiving Houden van een flexibele en spontane levensstijl.

De duidelijkheid van de voorkeur wordt onderstaand weergegeven in sten-scores die lopen van 1 tot 10. Sten-scores worden berekend door de voorkeuren te vergelijken met een normgroep van 500 mensen. Zit de voorkeur precies in het midden? Dan is de voorkeur niet duidelijk.

De voorkeuren op de 4 Jung dimensies: ISFP



Voorkeuren **Introversion: 5** **Sensing: 6** **Feeling: 7** **Perceiving: 5**

Hou er rekening mee dat je huidige werk of je privé-situatie van invloed kunnen zijn op de duidelijkheid van je voorkeuren. Bedenk je dus goed of het bovenstaande Jung Type goed bij je past. Je kunt 'The Bridge Personality: het boekje voor kandidaten' gebruiken om meer over Jung Types te lezen en om te achterhalen welk Jung Type het beste bij jou past.

Het Jung Type van Fred ISFP persoonlijkheidstype: Vredestichter

Zijn rustig, bescheiden en vriendelijk. Zijn gericht op het hier en nu, wat er in hun directe omgeving gebeurt. Ze hechten waarde aan harmonie en respect hebben voor elkaar. Zijn in hun werk gericht op vriendelijkheid en creativiteit en het rekening houden met collega's. Houden er graag eigen ruimte en een eigen werk- of tijdsindeling op na. Ze houden niet van conflicten of ruzies op de werkvloer of in hun privé leven. Ze zullen hun mening niet aan anderen opdringen.

Communicatie

Dragen bij aan een gesprek door op het juiste moment commentaar te geven om mensen of collega's een gevoel van ondersteuning te geven. Ze geven praktische, concrete en exacte informatie, slaan hierbij de details niet over. Ze kunnen soms wat aarzelen in het concreet uitspreken van hun mening of ideeën. Ze zijn gericht op het heden, dus ze kunnen soms de lange termijn gevolgen over het hoofd zien in hun argumenten. Ze willen graag dat iedereen de gelegenheid krijgt om iets te zeggen, ze kunnen zich ergeren aan mensen die te lang aan het woord zijn.

Management Stijl

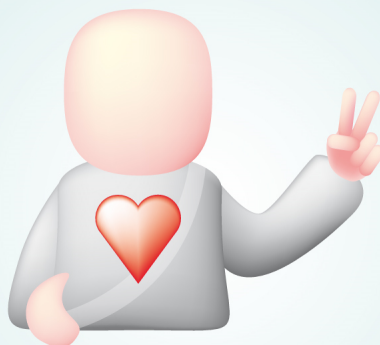
Proberen alle medewerkers op eenzelfde manier te benaderen en te behandelen. Streven naar samenwerking. Ze zullen anderen ondersteunen en hen motiveren hun werk op hun eigen manier te doen. Kunnen soms terughoudend zijn in het geven van feedback of kritiek, ook als de situatie daar wel om vraagt. Houden niet van teamleden die zich dominant of te aanwezig opstellen. Ze kunnen hun managementvaardigheden ontwikkelen door medewerkers actiever feedback te geven, met name als medewerkers matig presteren.

Conflicthantering

Hebben tijdens een probleem of conflict een objectieve blik voor de argumenten van een ander. Kunnen met duidelijke en goede bezwaren komen, maar kunnen deze ook weer snel loslaten als er veel weerstand tegen is. Hebben veel oog voor de goede sfeer binnen het team of de werksituatie en kunnen het zich aantrekken als dit in het geding komt. Houden niet van mensen die ideeën van anderen negeren of wegwuiven. Ze kunnen hun stijl verbeteren door soms wat langer aan hun standpunt vast te houden, hier kunnen anderen baat bij hebben.

Stress

Behandelen collega's altijd netjes, loyaal en empathisch als een situatie stressvol wordt. Ze zullen in een dergelijke situatie bijdragen met praktische en actieve ondersteuning. Kunnen soms hun eigen behoeften vergeten tijdens stress. Willen ook in een crisis-situatie dat de details niet over het hoofd worden gezien, ze houden dan ook niet van theoretische of abstracte discussies. Ze kunnen hun omgang met stress verbeteren door zich wat meer op hun eigen behoeften te richten en niet alleen op die van anderen.



Bridge Competentieprofiel

Dit overzicht geeft een beeld van de competenties waar Fred ISFP persoonlijkheidstype goed of minder goed in is.

De competenties worden weergegeven in volgorde van score, hoogste score boven.

COMPETENTIE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	VAARDIGHEID
Ondersteunen van anderen (Samenwerken, Behulpzaam, Attent, Coachend)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●	Vaardig
Communicatie gerichtheid (Netwerken, Sociaal, Openheid voor feedback, Overtuigend)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●	Boven Gemiddeld
Doelstellingen halen (Resultaatgericht, Carrière gericht, Zelfstartend)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●	Boven Gemiddeld
Relatiebeheer (Netwerken, Sociaal, Sociaal zelfverzekerd, Attent)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●	Boven Gemiddeld
Aanpassen aan verandering (Positief ingesteld, Gericht op verandering, Openheid voor feedback)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●	Gemiddeld
Leiding geven (Besluitvaardig, Richtinggevend, Coachend, Sociaal zelfverzekerd)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●	Gemiddeld
Inspireren (Overtuigend, Sociaal zelfverzekerd, Richtinggevend)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●	Beneden gemiddeld
Vernieuwen (Creativiteit, Gericht op verandering, Zelfstartend)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●	Beneden gemiddeld