



Bridge Rapport Jerry Lee Lewis
Werkgedrag

Extended Rapport

Inhoud

Introductie.....	2
Bridge Theorie.....	3
Bridge Antwoordgedrag.....	4
Bridge Quickscan.....	5
Bridge Dimensie Overzicht - Besturen.....	6
Bridge Dimensie Overzicht - Uitvoer.....	7
Bridge Dimensie Overzicht - Houding.....	8
Bridge Dimensie Overzicht - Mentaal.....	9
Bridge Types.....	10
Het Bridge Type van Jerry Lee Lewis: Performer.....	11
Bridge Competentie Profiel.....	12

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 dit assessment 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.

Bridge Theorie

Dit rapport biedt inzicht in de persoonlijkheid en het gedrag van Jerry Lee Lewis 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 Quickscan

De Quickscan 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

De Bridge Personality bevat 34 dimensies. Deze dimensies worden per groep weergegeven. Van elke dimensie vindt u een korte uitleg. Ook vindt u bij elke dimensie een score.

Bridge Type

Het Bridge Type is gebaseerd op de Type Theorie van 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 Bridge Typen. Dit rapport geeft inzicht in het Bridge Type van de kandidaat.

Competentie profiel

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

Bridge Antwoordgedrag

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p>Sociale wenselijkheid</p> <p>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.</p>					5					
<p>Overeenkomst Normatief-Ipsatief</p> <p>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.</p>									9	
<p>Instemmend antwoorden</p> <p>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.</p>						6				

Bridge Quickscan

BESTUREN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Omgang (Netwerken, Sociaal)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Management (Besluitvaardig, Richtinggevend, Coachend)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
Invloed (Overtuigend, Kritisch, Sociaal zelfverzekerd)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●

UITVOER	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aanpak (Planmatig, Integriteit, Actie gericht)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
Energie (Zelfstartend, Carrière gericht, Ondernemend)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
Uitwerking (Detailgericht, Resultaatgericht, Bewust van regels)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●

MENTAAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Visie (Creativiteit, Abstract, Strategisch)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Denkbeeld (Inzicht, Praktijkgericht, Leergierig)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
Analyse (Analytisch, Rationeel)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●

HOUDING	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ondersteuning (Samenwerken, Behulpzaam, Attent)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Veerkracht (Conflictmijdend, Zelfverzekerd, Omgang met werkdruk)	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
Dynamiek (Openheid voor feedback, Positief ingesteld, Gericht op verandering)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●

Bridge Dimensie Overzicht - Besturen

OMGANG	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Netwerken zo nu en dan gericht op het opdoen van nieuwe contacten; vindt netwerken in redelijke mate belangrijk; gemiddeld goed in netwerken	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
Sociaal kan redelijk goed praten; makkelijker in de omgang dan de meeste mensen; heeft graag mensen om zich heen	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●

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 onzeker situaties	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
Richtinggevend N↔I laat meestal andere mensen de leider zijn; minder geneigd dingen onder controle te houden dan de meeste mensen; minder graag verantwoordelijk voor anderen dan de meeste mensen	●	●	3	●	●	●	●	●	●	●
Coachend gemiddeld gericht op het motiveren van anderen; gemiddeld gericht op het coachen van anderen; kan anderen gemiddeld inspireren	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●

INVLOED	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Overtuigend kan anderen in redelijke mate overtuigen van hun mening; vindt onderhandelen redelijk leuk; probeert in redelijke mate gelijk te krijgen	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
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	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
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	●	●	●	●	●	●

Bridge Dimensie Overzicht - Uitvoer

AANPAK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Planmatig niet erg georganiseerd; vindt plannen minder leuk dan gemiddeld; kan minder goed prioriteiten stellen dan de meeste mensen	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
Integriteit redelijk gericht op het nakomen van afspraken; hecht in redelijke mate aan eerlijkheid en betrouwbaarheid; redelijk gericht op het vertrouwelijk omgaan met informatie	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
Actie gericht werkt in redelijk hoog tempo; vindt drukte af en toe prettig; kan redelijk goed meerdere dingen tegelijk doen	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●

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 N↔I minder ambitieus dan de meeste mensen; minder gericht op carrière maken dan de meeste mensen; minder competitief ingesteld dan de meeste mensen	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
Ondernemend gaat minder graag nieuwe uitdagingen aan dan de meeste mensen; ziet minder snel kansen in de markt; is geen echte verkoper	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●

UITWERKING	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Detailgericht werkt in redelijke mate nauwkeurig; heeft in redelijke mate aandacht voor details in informatie; kan werken in een omgeving waar details belangrijk zijn	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Resultaatgericht zet minder door in moeilijke situaties dan de meeste mensen; minder doelgericht dan de meeste mensen; behaalt moeilijker resultaten dan de meeste mensen	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
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 regel bewuster dan de meeste mensen	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●

Bridge Dimensie Overzicht - Houding

ONDERSTEUNING	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Samenwerken vindt werken in een team belangrijk; werkt liever niet alleen; betreft collega's regelmatig bij het werk	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Behulpzaam besteedt zo nu en dan tijd aan het helpen van mensen met problemen; gemiddeld gericht op het helpen van collega's als het nodig is; wordt door anderen redelijk behulpzaam gevonden	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Attent betrokken bij andere mensen; luistert graag naar andere mensen; geïnteresseerd in beweegredenen van andere mensen	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●

VEERKRACHT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conflictmijdend past zo nu en dan zijn of haar standpunten aan een situatie of persoon aan; wordt soms als meegaand gezien; past zo nu en dan zijn/haar gedrag aan	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
Zelfverzekerd minder zelfvertrouwen dan de meeste mensen; minder controle over de eigen toekomst dan de meeste mensen; minder tevreden met zichzelf dan de meeste mensen en wil sommige eigenschappen van zichzelf veranderen	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
Omgang met werkdruk minder stressbestendig; blijft minder kalm onder hoge werkdruk; maakt zich zorgen over dingen op het werk	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●

DYNAMIEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Openheid voor feedback staat open voor feedback van anderen; vraagt vaak het advies van anderen; maakt gebruik van feedback om prestaties te verbeteren	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Positief ingesteld minder positieve kijk op de dingen dan de meeste mensen; een minder vrolijk persoon; enigszins moeite met het verwerken van tegenslagen	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
Gericht op verandering gaat soms een nieuwe uitdaging aan; accepteert weinig verandering in het leven; kan minder goed omgaan met onzekere tijden dan de meeste mensen	●	●	3	●	●	●	●	●	●	●

Bridge Dimensie Overzicht - Mentaal

VISIE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Creativiteit verzint in redelijke mate nieuwe concepten of plannen; komt zo nu en dan op originele ideeën; zoekt in gemiddelde mate radicale oplossingen voor problemen	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
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  geneigd om strategieën te ontwikkelen; heeft de neiging om een visie voor de toekomst te ontwikkelen; in redelijke mate gericht op de lange termijn	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●

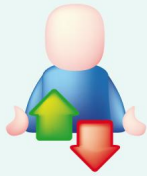
DENKBEELD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inzicht komt minder snel tot de kern van problemen dan de meeste mensen; identificeert niet vaak manieren om iets te verbeteren; gebruikt soms intuïtie om tot een oordeel te komen	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
Praktijkgericht meer gericht op praktisch werk dan de meeste mensen; leert vrij makkelijk door te doen; wordt meestal door anderen als praktijkmens beschouwd	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Leergierig soms geïnteresseerd in het leren van nieuwe dingen; heeft minder de voorkeur om te leren door te lezen dan de meeste mensen; leert op een matige snelheid	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●

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 werkt het liefst met getallen; baseert een beslissing altijd op een uitgebreide analyse van technische details; zeer gericht op het werken met objectieve feiten	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●

Bridge Types

Bridge Type is gebaseerd op de persoonlijkheidstheorie van de Zwitserse psychiater Carl 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. Bridge Type geeft een overzicht van deze types. Een Bridge 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 vindt u een korte beschrijving van het Bridge Type van de kandidaat. Voor een uitgebreide weergave van Bridge Type kunt u het Bridge Typerapport raadplegen en een feedbackgesprek aanvragen met een Type-expert.



ISTJ
realist



ISFJ
verzorger



INFJ
adviseur



INTJ
wetenschapper



ISTP
oplosser



ISFP
vredestichter



INFP
idealist



INTP
strateg



ESTP
doener



ESFP
performer



ENFP
inspirator



ENTP
vernieuwer



ESTJ
besliser



ESFJ
dienstverlener



ENFJ
coach



ENTJ
leider

Het Bridge Type van Jerry Lee Lewis: Performer

Zijn vriendelijk, energiek en enthousiast. Te kenmerken als levensgenieters, zetten graag kunnen humor en vitaliteit in om dingen gedaan te krijgen. Ze houden van mensen en (materieel) comfort. Ze houden ervan mensen te helpen en zetten hierbij hun warmte en vrijgevigheid in. Maken van werk plezier, doen hun werk met gezond verstand en hebben een sterke focus op samenwerken. Leren goed in groepsverband. Zijn flexibel en spontaan. Worden gekenmerkt door hun enthousiasme.

Communicatie

Proberen anderen te vermaken, communiceren op een enthousiaste manier. Moedigen samenwerking aan. Kunnen in communicatie veel humor gebruiken en vermijden hierbij veel diepgang. Kunnen tijdens vergaderingen en gesprekken snel afgeleid of verveeld zijn. Houden niet van communicatie op een puur abstract niveau en ook niet van ongeleefd gedrag. Kunnen hun communicatie verbeteren door hun verveling als signaal te zien voor nieuwe inspanning tot communicatie met anderen. Over het algemeen zijn ze vrij opmerkzaam in hun gesprekken.

Management Stijl

Zijn met name goed in het motiveren en enthousiasmeren van hun medewerkers. Zijn vaak genereus en een gewaardeerde collega. Zullen rollen verduidelijken en productief te werk gaan. Kunnen in de aansturing van medewerkers soms dingen te persoonlijk nemen. Ze houden niet van structuur en routine, ze zullen hun best doen dit te omzeilen. Kunnen hun managementvaardigheden verbeteren door de voors en tegens van een plan af te wegen voordat er met een nieuw plan of project wordt begonnen.

Conflicthantering

Zorgen dat iedereen zijn mening kan geven tijdens het oplossen van een probleem. Ze hebben hierbij aandacht voor de behoeften van anderen. Ze kijken soms minder aandachtig naar een probleem en hebben soms minder aandacht voor de lange termijn gevolgen. Ze houden niet van eindeloze discussies over een probleem, ze proberen conflicten en problemen eerlijk op te lossen. Ze kunnen hun aanpak verbeteren door een probleem goed tot in detail te bestuderen voordat ze met een oplossing komen.

Stress

Zullen in stress situaties anderen accepteren zoals ze zijn en ook anderen aanmoedigen zichzelf te blijven. Hun optimistische stijl en plezier in het leven zal aanstekelijk werken voor anderen. Kunnen stress verhogen door te veel op het sociale aspect van een taak te focussen en minder op de realisatie ervan. Houden niet van negativiteit of pessimisme in een crisis-situatie. Ze kunnen soms complexe of moeilijke situaties uit de weg gaan in een stress-situatie. Kunnen hun stress hantering verbeteren door soms even een pauze te nemen en de 'work-life balance' goed in de gaten te houden.



Bridge Competentie Profiel

Dit overzicht geeft een beeld van de competenties waar Jerry Lee Lewis 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)	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●	Zeer Vaardig
Relatiebeheer (Netwerken, Sociaal, Sociaal zelfverzekerd, Attent)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●	Vaardig
Communicatie gerichtheid (Netwerken, Sociaal, Openheid voor feedback, Overtuigend)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●	Boven Gemiddeld
Vernieuwen (Creativiteit, Gericht op verandering, Zelfstartend)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●	Gemiddeld
Aanpassen aan verandering (Positief ingesteld, Gericht op verandering, Openheid voor feedback)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●	Beneden gemiddeld
Doelstellingen halen (Resultaatgericht, Carrière gericht, Zelfstartend)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●	Beneden gemiddeld
Leiding geven (Besluitvaardig, Richtinggevend, Coachend, Sociaal zelfverzekerd)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●	Beneden gemiddeld
Inspireren (Overtuigend, Sociaal zelfverzekerd, Richtinggevend)	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●	Redelijk Laag