

thalento[®] 



PERFORM

Performance Indicator rapport

Brown Jeremy

Manager

Brainwave Ltd.

Normgroep: **Belgium - general**

Dit rapport werd gegenereerd op 30-08-2017
door White Alan van Brainwave Ltd..
De onderliggende data dateren van 26-06-2014.

OVER DE PERFORM

De Thalento[®] PERFORM geeft een duidelijk en gedetailleerd beeld van het professionele functioneren van de deelnemer aan de hand van, in totaal, 34 functionerings-, gedrags- en motivatie-indicatoren.

De Thalento[®] PERFORM meet en objectiveert gedrag, motivatie, attitude, werk- en interactiestijl op een relevante manier en geeft het resultaat weer door middel van een gedrags- en motivatieprofiel.

ACHTERGROND

De Thalento[®] PERFORM wordt samengesteld op basis van de resultaten die werden gegenereerd uit de antwoorden op de Thalento[®] Performance Questionnaire (TH-PQ).

De TH-PQ is een online assessment instrument dat betrouwbare en gedetailleerde informatie inventariseert over 30 Performance Indicatoren (functionerings-, gedrags- en motivatie-indicatoren) die een bewezen invloed hebben op het gedrag en de prestaties van de deelnemer binnen een professionele omgeving.

De Thalento[®] PERFORM is bijzonder geschikt om gebruikt te worden als basis voor assessment voor diverse selectie-, loopbaan- en ontwikkelingsvraagstukken. Het is een objectieve basis voor de evaluatie van de deelnemer ten opzichte van functie- en omgevingsverwachtingen.

De Thalento[®] PERFORM mag evenwel niet opgevat worden als een volledig Assessment Center. De TH-PQ en de PERFORM zijn het resultaat van een 3 jaar lange onderzoeksinspanning door de Research & Development afdeling van Thalento[®] NV. Alle Thalento[®] rapporten zijn uitvoerig wetenschappelijk gevalideerd. (Voor verdere informatie verwijzen we naar de Technical Manual).

RAPPORT STRUCTUUR

De Thalento[®] PERFORM is opgebouwd uit 4 complementaire Performance Clusters, die ieder op hun beurt overeenstemmen met een specifiek domein van het functioneren in een professionele omgeving. Iedere Performance Cluster is opgebouwd uit een aantal unieke Performance Indicatoren. De Thalento[®] PERFORM is samengesteld uit 30 Performance Indicatoren (functionerings-, gedrags- en motivatie-indicatoren).

De 4 Performance Clusters van de PERFORM zijn :

1. Beslissingspatroon : opgebouwd uit 7 indicatoren
2. Werkmethode : opgebouwd uit 6 indicatoren
3. Teamoriëntatie : opgebouwd uit 8 indicatoren
4. Interactie & Relaties : opgebouwd uit 9 indicatoren

HOE LEEST U DE PERFORM?

Het PERFORM gedrags- en motivatieprofiel wordt weergegeven aan de hand van hiertoe specifiek ontworpen spidergrafieken. De Performance Clusters worden voorzien van een globale score. De individuele Performance Indicatoren (die deel uitmaken van de Performance Clusters) worden afzonderlijk gescoord, beoordeeld en toegelicht.

De PERFORM hanteert een STEN schaal (1-10); hierbij staat 1 voor een lage en 10 voor een hoge score. Aan iedere score wordt ook een ranking meegegeven (laag - gemiddeld - hoog).

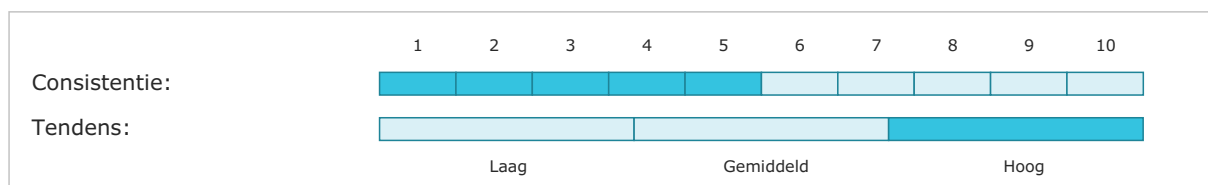
OPTIONEEL - PREDEFINED PERFORM

Voor een predefined PERFORM worden alle scores afgezet en vergeleken met een vooraf opgestelde verwachte score. Voor verdere informatie verwijzen we naar onze website www.thalento.com en de bijhorende interpretatiegids.

Disclaimer Thalento[®]

Deze PERFORM werd automatisch gegenereerd op basis van de online TH-PQ. Bijgevolg dient men de algemene subjectieve aard van beoordelingen op basis van vragenlijsten bij het interpreteren van deze resultaten in acht te nemen. Thalento[®] NV aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de variatie in interpretatie bij het beoordelen van deze resultaten noch voor de gevolgen van het gebruik van dit rapport en de op basis van dit rapport geformuleerde besluiten.

1. SCORE



CONSISTENTIE

Deze schaal geeft aan in hoeverre de deelnemer de vragen, die betrekking hebben tot eenzelfde Performance Indicator, consequent beoordeeld heeft doorheen het invullen van de TH-PQ. De antwoordconsistentie wordt uitgedrukt op een STEN schaal (1 – 10). De score geeft aan in welke mate het scorepatroon van de deelnemer afwijkt ten aanzien van het gemiddelde scorepatroon van de geselecteerde normpopulatie.

STEN 1 - 3	lage consistentie	willekeurig antwoordgedrag
STEN 4 - 7	normale consistentie	consistent antwoordpatroon
STEN 8 - 10	hoge consistentie	stelselmatig hoog en laag antwoordpatroon

TENDENS

Deze schaal geeft een indicatie van mogelijke over- of onderschatting door de deelnemer bij het beantwoorden van de vragenlijsten. De antwoordtendens geeft aan in welke mate het scorepatroon van de deelnemer stelselmatig afwijkt van het gemiddelde scorepatroon van de geselecteerde normpopulatie.

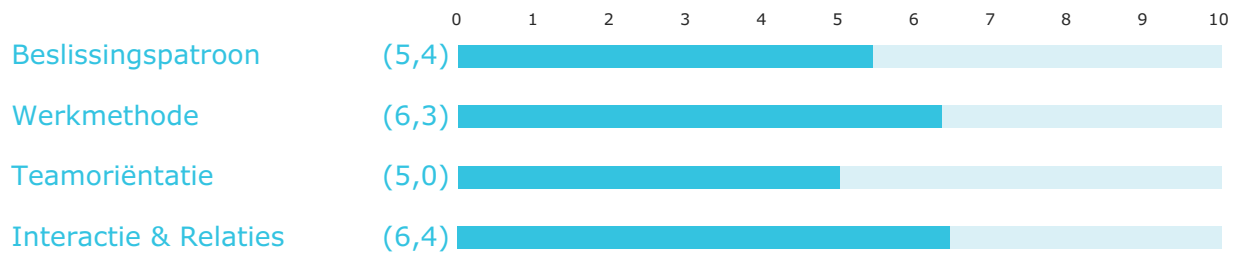
Deze afwijking kan 1 van de 3 mogelijke waarden aannemen:

Laag	onderschatting
Gemiddeld	evenwichtig scorepatroon
Hoog	overschatting

2. TESTDATA

Test afgelegd op: 26-06-2014 om 2:25
 Gespendeerde tijd: 11 min

PERFORMANCE CLUSTERS



Beslissingspatroon

Het vermogen om tijdig en effectief beslissingen te nemen, rekening houdend met mogelijke gevolgen

Het vermogen en de interesse in het oplossen van problemen en het nemen van beslissingen. De mate van toewijding en de effectiviteit die iemand toont in het bedenken van een plan van aanpak. De behoefte aan instemming of duidelijkheid tegenover de neiging om snel te handelen en/of te beslissen.

Teamoriëntatie

Het vermogen om samen te presteren en bij te dragen tot het gemeenschappelijk resultaat

De capaciteit en/of de behoefte om in team versus zelfstandig te functioneren. De behoefte aan ondersteunende relaties versus het kunnen beïnvloeden en sturen van anderen of een team. De mate waarin iemand verkiest om zelfstandig te handelen versus de openheid naar anderen en hun manier van denken.

Werkmethode

Het vermogen om op een (zelf)georganiseerde en gerichte wijze actie te ondernemen

De mate waarin iemand gericht is op en bereid is tot het volbrengen van veeleisende opdrachten en taken. Het uithoudingsvermogen en de grondigheid bij het ondernemen van actie. De behoefte om objectieven en instructies te krijgen versus de bekwaamheid om zelf doelen te definiëren en activiteiten te plannen.

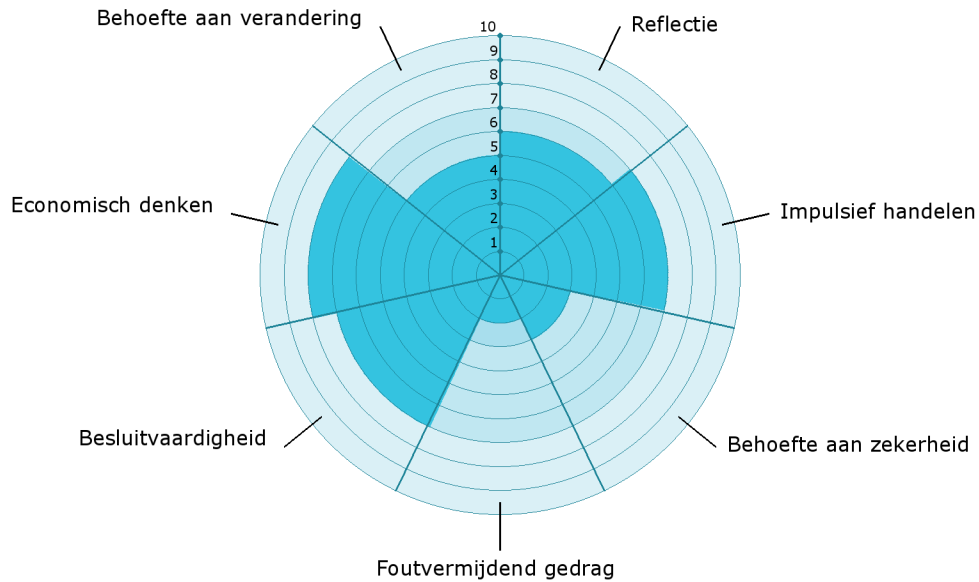
Interactie & Relaties

Het willen en kunnen leggen van contacten met anderen

De behoefte aan omgang met anderen en het vermogen om zelf contacten te initiëren. Het gedrag en de houding in interactie, inschikkelijk vs. sturend en open vs. terughoudend. De behoefte aan respect en aanzien. De neiging om anderen al dan niet te ondersteunen en te helpen.

BESLISSINGSPATROON

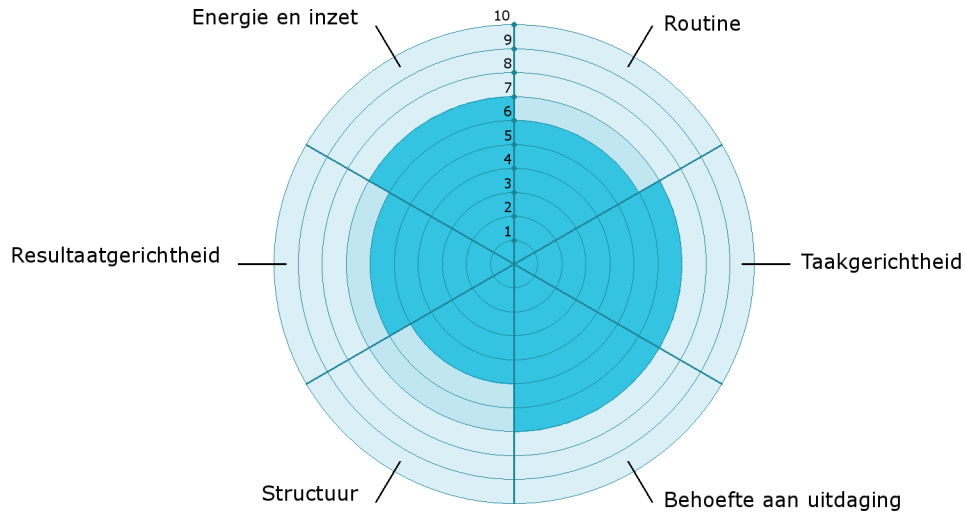
Het vermogen om tijdig en effectief beslissingen te nemen, rekening houdend met mogelijke gevolgen



Indicator	Score	Definitie	Ranking
Reflectie	6	Reflecterende ingesteldheid, interesse in het oplossen van problemen.	Gemiddeld
Impulsief handelen	7	Neiging om snel te handelen. Reactiviteit.	Hoog
Behoefte aan zekerheid	3	Behoefte aan duidelijkheid. Voorzichtig in het beslissen. Risico vermijndend.	Laag
Foutvermijndend gedrag	2	Behoefte om mislukking en kritiek te vermijden.	Laag
Besluitvaardigheid	7	Wil om snel te beslissen.	Hoog
Economisch denken	8	Wens om maximale waarde te halen uit inspanningen of investeringen.	Hoog
Behoefte aan verandering	5	Behoefte aan nieuwe situaties en aan het opdoen van verschillende ervaringen.	Gemiddeld

WERKMETHODE

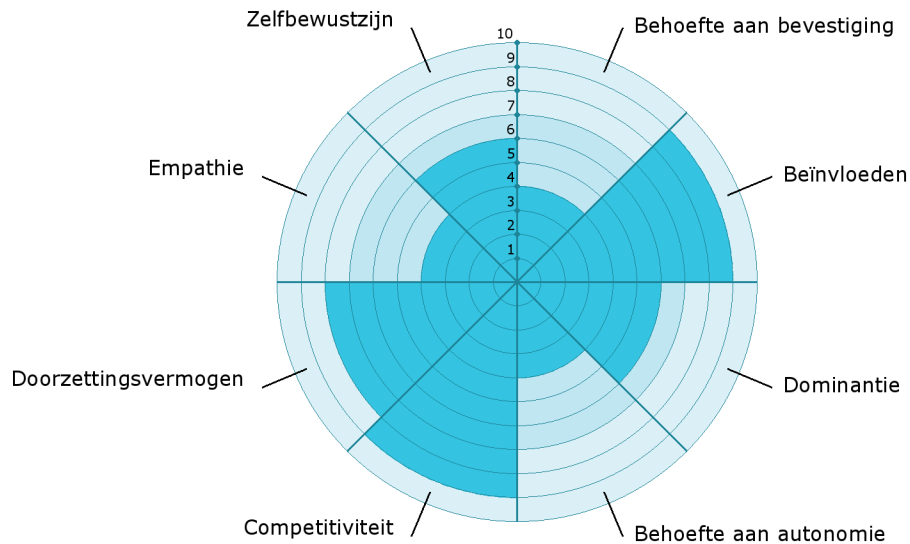
Het vermogen om op een (zelf)georganiseerde en gerichte wijze actie te ondernemen



Indicator	Score	Definitie	Ranking
Routine	6	Volharding in routinetaken.	Gemiddeld
Taakgerichtheid	7	Doorzettingsvermogen bij het uitvoeren van taken en opdrachten.	Hoog
Behoefte aan uitdaging	7	Wil om professionele uitdagingen aan te gaan en verwachtingen te overstijgen.	Hoog
Structuur	5	Voorkeur voor gestructureerd werken.	Gemiddeld
Resultaatgerichtheid	6	Behoefte aan goed gedefinieerde doelstellingen. Doelgericht handelen.	Gemiddeld
Energie en inzet	7	Mate van energie en efficiëntie op het werk.	Hoog

TEAMORIËNTATIE

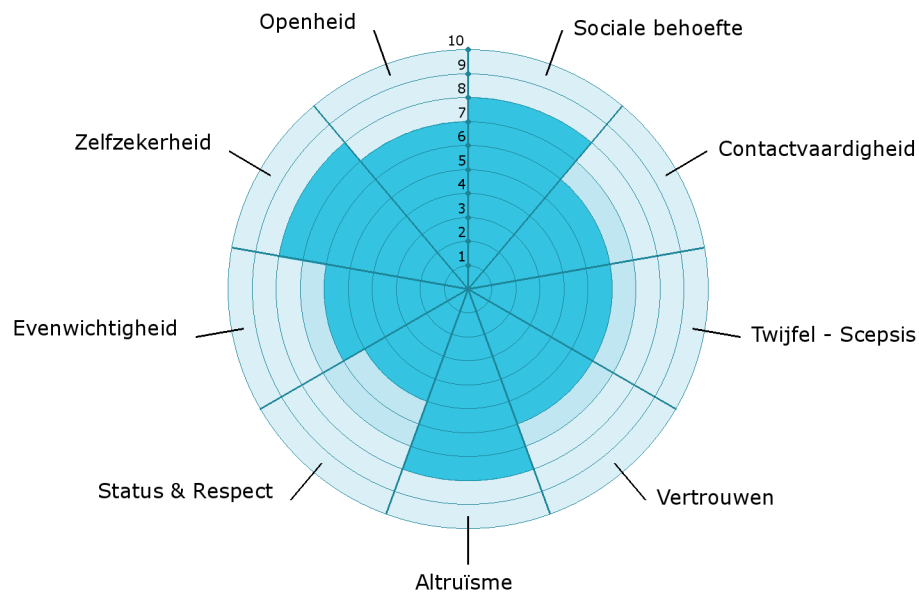
Het vermogen om samen te presteren en bij te dragen tot het gemeenschappelijk resultaat



Indicator	Score	Definitie	Ranking
Behoeftte aan bevestiging	4	Behoeftte aan positieve en ondersteunende relaties.	Gemiddeld
Beïnvloeden	9	Neiging om de mening en acties van anderen te beïnvloeden.	Hoog
Dominantie	6	Neiging om vanuit zijn/haar positie controle en macht uit te oefenen.	Gemiddeld
Behoeftte aan autonomie	4	Behoeftte om onafhankelijk en vrij van regels te kunnen handelen.	Gemiddeld
Competitiviteit	9	Behoeftte om te winnen en succesvoller te zijn dan anderen.	Hoog
Doorzettingsvermogen	8	Wil om extra inspanningen te leveren bij tegenslag of weerstand.	Hoog
Empathie	4	Inlevingsvermogen en de betrokkenheid bij de leefwereld en gevoelens van anderen.	Gemiddeld
Zelfbewustzijn	6	Bewust van eigen ideeën en emoties en hun invloed op activiteiten en beslissingen.	Gemiddeld

INTERACTIE & RELATIES

Het willen en kunnen leggen van contacten met anderen



Indicator	Score	Definitie	Ranking
Sociale behoefte	8	Behoeftte aan sociale contacten en aan omgang met anderen.	Hoog
Contactvaardigheid	6	Vermogen om contacten te leggen en relaties aan te knopen.	Gemiddeld
Twijfel - Sceptis	6	Kritische houding tegenover mensen, informatie en de leefwereld.	Gemiddeld
Vertrouwen	6	Neiging om oprecht en rechtuit om te gaan met anderen.	Gemiddeld
Altruïsme	8	Neiging om anderen te helpen en met hen te delen.	Hoog
Status & Respect	5	Behoeftte aan respect en aanzien. Normgevoeligheid.	Gemiddeld
Evenwichtigheid	6	Neiging om kalm te blijven onder stress. Emotionele stabiliteit.	Gemiddeld
Zelfzekerheid	8	Vertrouwen in de eigen capaciteiten. Zeker van zichzelf.	Hoog
Openheid	7	Oprechtheid en openhartigheid in relaties met anderen.	Hoog