the Bridge
personality

Bridge Rapport Fred Example

Werkgedrag

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 Example..... 11
Het Jung Type van Fred Example: Verzorger..... 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 diegene 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.

© 2010 Testgroup Consulting - Alle rechten voorbehoude

Bridge Theorie

	Dit rapport biedt inzicht in de persoonlijkheid en het gedrag van Fred Example 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.

Gegenereerd op: 17.03.2023 © 2010 Testgroup Consulting - Alle rechten voorbehoude

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.	

Gegenereerd op: 17.03.2023 © 2010 Testgroup Consulting - Alle rechten voorbehoude

Bridge Overzicht

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

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

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

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

Gegenereerd op: 17.03.2023 © 2010 Testgroup Consulting - Alle rechten voorbehoude

Bridge Dimensie Overzicht - Besturen

OMGANG

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Netwerken
minder gericht op het opdoen van nieuwe contacten; vindt netwerken soms belangrijk; minder goed in netwerken dan de meeste mensen

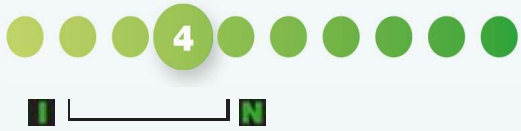
Sociaal
kan redelijk goed praten; makkelijker in de omgang dan de meeste mensen; heeft graag mensen om zich heen

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

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



Coachend
gemiddeld gericht op het motiveren van anderen; gemiddeld gericht op het coachen van anderen; kan anderen gemiddeld inspireren

INVLOED

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Overtuigend
kan anderen moeilijker overtuigen van een mening dan de meeste mensen; vindt onderhandelen minder leuk dan de meeste mensen; probeert af en toe gelijk te krijgen

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

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

Gegenereerd op: 17.03.2023 © 2010 Testgroup Consulting - Alle rechten voorbehoude

Bridge Dimensie Overzicht - Uitvoer

AANPAK

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Planmatig
zeer georganiseerd; houdt van plannen; kan goed prioriteiten stellen

Integriteit
gericht op het nakomen van afspraken; hecht waarde aan eerlijkheid en betrouwbaarheid; gericht op het vertrouwelijk omgaan met informatie

Actie gericht
werkt in redelijk hoog tempo; vindt drukte af en toe prettig; kan redelijk goed meerdere dingen tegelijk doen

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

Carrière gericht
gemiddeld ambitieus; in redelijke mate gericht op carrière maken; zo nu en dan competitief ingesteld

Ondernemend
vindt het soms leuk nieuwe uitdagingen aan te gaan; ziet redelijk makkelijk kansen in de markt; is een gemiddelde verkoper

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

Resultaatgericht
zet regelmatig door in moeilijke situaties; doelgerichter dan de meeste mensen; behaalt makkelijk resultaten

Bewust van regels
heeft een gemiddelde voorkeur voor werken in een organisatie met veel bureaucratie en regels; houdt zich zo nu en dan aan regels en voorschriften; wordt gezien als redelijk regelbewust

Gegenereerd op: 17.03.2023 © 2010 Testgroup Consulting - Alle rechten voorbehoude

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; betrekt collega's regelmatig bij het werk

Behulpzaam
besteedt meer tijd aan het helpen van mensen met problemen dan de meeste mensen; bovengemiddeld gericht op het helpen van collega's als het nodig is; wordt door anderen behulpzaam gevonden

Attent
gemiddeld betrokken bij andere mensen; luistert redelijk graag naar andere mensen; enigszins geïnteresseerd in beweegredenen van andere mensen

VEERKRACHT

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Conflictmijdend
past zijn of haar standpunten aan een situatie of persoon aan; wordt vaker als meegaand gezien dan de meeste mensen; past vaker zijn/haar gedrag aan dan de meeste mensen

Zelfverzekerd
in redelijke mate vertrouwen in zichzelf; gemiddelde controle over de eigen toekomst; gemiddeld tevreden met zichzelf en wil weinig eigenschappen van zichzelf veranderen

Omgang met werkdruk
minder stressbestendig; blijft minder kalm onder hoge werkdruk; maakt zich zorgen over dingen op het werk

DYNAMIEK

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Openheid voor feedback
staat zeer open voor feedback van anderen; vraagt zeer vaak het advies van anderen; maakt vaak gebruik van feedback om prestaties te verbeteren

Positief ingesteld
redelijk positieve kijk op de dingen; een redelijk vrolijk persoon; soms moeite met het verwerken van tegenslagen

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

Gegenereerd op: 17.03.2023 © 2010 Testgroup Consulting - Alle rechten voorbehoude

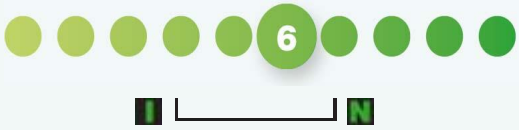
Bridge Dimensie Overzicht - Mentaal

VISIE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Creativiteit
verzint nieuwe concepten of plannen; komt op originele ideeën; zoekt radicale oplossingen voor problemen

Abstract N⇔I
gemiddeld vaardig in het ontwikkelen van concepten; past in gemiddelde mate theorieën toe; gemiddeld geïnteresseerd in het bestuderen van onderliggende principes



Strategisch N⇔I
ontwikkelt strategieën; ontwikkelt een visie voor de toekomst; gericht op de lange termijn

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 intuitie om tot een oordeel te komen

Praktijkgericht
soms gericht op praktisch werk; leert zelden door te doen, eerder door te lezen; wordt soms door anderen als praktijkmens beschouwd

Leergierig
geïnteresseerd in het leren van nieuwe dingen; heeft de voorkeur om te leren door te lezen; leert snel

ANALYSE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

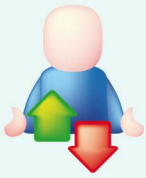
Analytisch
minder gedreven in het zoeken naar oplossingen voor problemen dan de meeste mensen; minder geïnteresseerd om informatie te analyseren dan de meeste mensen; zoekt minder actief naar informatie dan de meeste mensen

Rationeel
geeft er niet de voorkeur aan om met getallen te werken; baseert een beslissing minder vaak op een uitgebreide analyse van technische details dan de meeste mensen; minder gericht op het werken met objectieve feiten

Gegenereerd op: 17.03.2023 © 2010 Testgroup Consulting - Alle rechten voorbehoude

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
beslisser

ESFJ
dienstverlener

ENFJ
coach

ENTJ
leider

Gegenereerd op: 17.03.2023 © 2010 Testgroup Consulting - Alle rechten voorbehoude

Het Jung Type van Fred Example

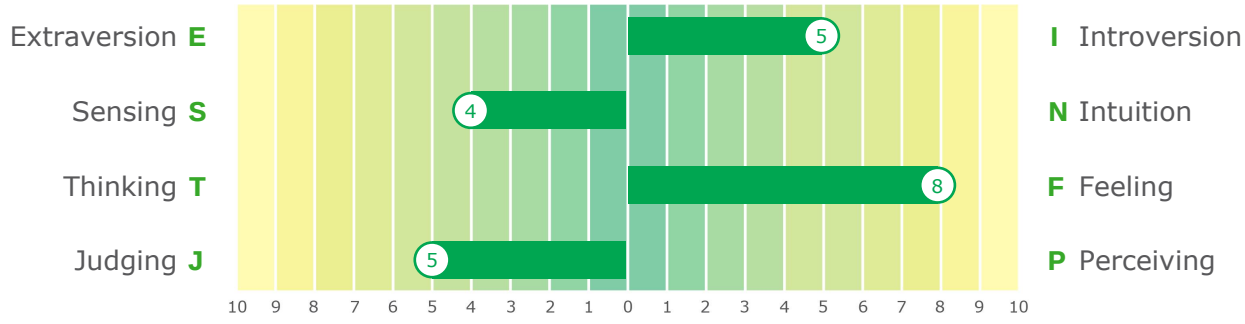
Het Jung Type bestaat uit vier letters, deze letters worden bepaald aan de hand van de antwoorden in The Bridge Personality. Elke letter staat voor een afkorting van een voorkeur op 4 dimensies. Er zijn dus 8 mogelijke voorkeuren. Wanneer de acht voorkeuren op alle mogelijke manieren worden gecombineerd,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

Jung Type: ISFJ

Waar haal jij je energie vandaan?	**E**	**Extraversion** Hebben de voorkeur om hun energie 'extern' te halen: uit interactie met mensen.	**I**	**Introversion** Halen 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: ISFJ



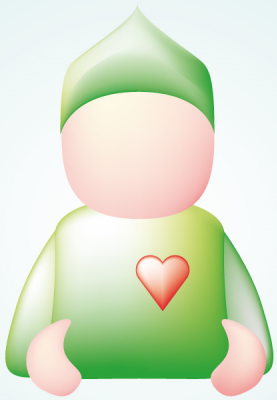
Voorkeuren **Introversion: 5** **Sensing: 4** **Feeling: 8** **Judging: 5**

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.

Gegenereerd op: 17.03.2023 © 2010 Testgroup Consulting - Alle rechten voorbehoude

Het Jung Type van Fred Example: Verzorger

	Loyaal, toegewijd, vaak rustig en verantwoordelijk. Ze komen hun verplichtingen en afspraken na. Vinden het prettig als rollen en verantwoordelijkheden goed verdeeld en duidelijk zijn. Ze zoeken naar stabiliteit en harmonie in de omgang met anderen. Ze zijn actief bezig met de gevoelens van anderen. Ze verwachten inspanning en toewijding van anderen en streven naar een geordende en stabiele omgeving, zowel uit als thuis.
Communicatie	Luisteren zorgvuldig en hebben oog voor de behoeften van anderen. Ze presenteren en communiceren informatie op een ordelijke en nette wijze, ze controleren ook actief de nauwkeurigheid van de informatie die ze van anderen krijgen. Kunnen zich in een groep soms te veel richten op feiten en details, ze kunnen actiever achter hun eigen ideeën staan. Houden van orde en structuur in een gesprek, wijken niet graag van het pad af. Ze kunnen hun communicatie verbeteren door dieper in te gaan op het grote plaatje, de langere termijn gevolgen van hun ideeën.
Management Stijl	Ze moedigen anderen aan met een rustige, opbouwende stijl, niet bedreigend. Ze zijn vaak een toonbeeld van grondigheid en het nakomen van afspraken. Houden van betrokkenheid op de werkvloer en moedigen dit aan. Kunnen soms wat aarzelen om hun managementrol op te nemen. Houden van het opvolgen van traditionele rollen en methoden, zijn minder enthousiast over het vertrouwen op improvisatie om een doel te bereiken. Kunnen hun managementprestaties verbeteren door meer open te staan voor andere manieren om een doel te bereiken.
Conflicthantering	Werken taakgericht en grondig aan de oplossing van een probleem of conflict, ze proberen een oplossing te vinden die positief is voor de betrokkenen. Ze proberen tijdens een conflict attent te zijn en hebben ook oog voor de behoeften van anderen. Richten zich op de regels en hanteren strakke richtlijnen tijdens de oplossing van een conflict. Houden er niet van om gedwongen te worden te veel logica in te zetten bij het nemen van een beslissing, zoeken de menselijke kant. Ze kunnen soms proberen hun strakke planning wat losser te maken.
Stress	Ondersteunen hun collega's door werk over te nemen als dat nodig is en de prestaties van het team verhoogt. Ze zijn attent en hebben oog voor het welzijn en de werkdruk van anderen. Kunnen onder stress teveel aandacht voor de regels hebben. Ze kunnen zich onder druk richten op het negatieve. Ze kunnen hun werkprestaties onder stress verbeteren door meer te ontspannen en nieuwe dingen te proberen.



Gegenereerd op: 17.03.2023 © 2010 Testgroup Consulting - Alle rechten voorbehoude

Bridge Competentieprofiel

Dit overzicht geeft een beeld van de competenties waar Fred Example 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**
Aanpassen aan verandering (Positief ingesteld, Gericht op verandering, Openheid voor feedback)	6	**Gemiddeld**
Relatiebeheer (Netwerken, Sociaal, Sociaal zelfverzekerd, Attent)	6	**Gemiddeld**
Vernieuwen (Creativiteit, Gericht op verandering, Zelfstartend)	6	**Gemiddeld**
Inspireren (Overtuigend, Sociaal zelfverzekerd, Richtinggevend)	4	**Redelijk Laag**
Leiding geven (Besluitvaardig, Richtinggevend, Coachend, Sociaal zelfverzekerd)	4	**Redelijk Laag**

Gegenereerd op: 17.03.2023 © 2010 Testgroup Consulting - Alle rechten voorbehoude