



DE SELECT

**PERSOONLIJKHEIDSMETING
VOLLEDIGE INTELLIGENTIE TEST
DRIJFVERENTEST**

Inleiding

De Select geeft een overzicht van de kwaliteiten van Jimmy Buitenhuis. De scores in dit rapport zijn gebaseerd op zijn antwoorden op de Persoonlijkheidsmeting, de Volledige Intelligentie Test (VIT) en de Drijfverentest. Dit zijn vragenlijsten die specifiek ontworpen zijn om relevante persoonlijkheidskenmerken, intelligentie en drijfveren te onderzoeken. Op basis daarvan wordt een inschatting gemaakt van het gedrag dat Jimmy Buitenhuis in de praktijk zal laten zien en de aanleg die hij heeft om zich verder in de gekozen competenties te bekwamen.

Het is bij het gebruik van dit rapport belangrijk om de volgende zaken in gedachten te houden:

1. Het rapport komt voort uit het geautomatiseerde expertsysteem Talentindex. Dit betekent dat de meting bijzonder objectief en precies is uitgevoerd. Het systeem genereert uitkomsten die gebaseerd zijn op een combinatie van de expertise van ervaren organisatiepsychologen en uitvoerig wetenschappelijk onderzoek.
2. De scores in het rapport zijn tot stand gekomen door het antwoordpatroon van Jimmy Buitenhuis te vergelijken met dat van een uitgebreide normgroep van personen uit diverse functies en sectoren. In het rapport wordt weergegeven hoe Jimmy Buitenhuis scoort ten opzichte van het gemiddelde van de normgroep.
3. Het rapport is gebaseerd op de antwoorden die Jimmy Buitenhuis over zichzelf heeft gegeven. Dat betekent dat de meting uitgaat van het zelfbeeld van Jimmy Buitenhuis. Daarom is het van belang om de uitkomsten van het rapport te toetsen aan de hand van andere informatie, zoals (eerdere) werkervaringen en -resultaten, een interview met Jimmy Buitenhuis, zijn cv en eventuele referenties.

Opbouw van het rapport

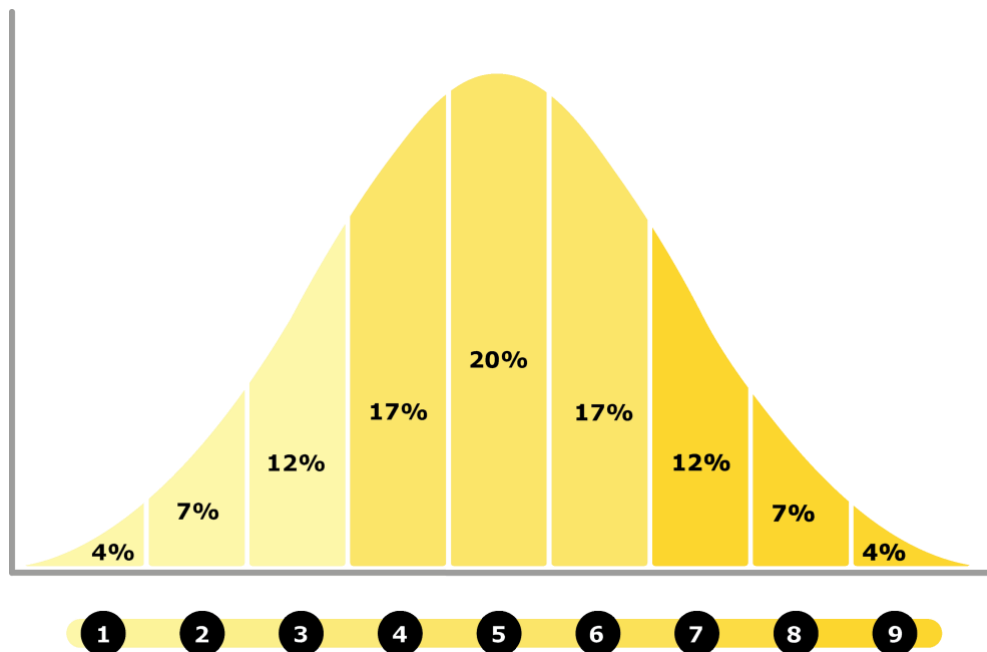
De Select bestaat uit de onderstaande secties. De scores van Jimmy Buitenhuis worden besproken aan de hand van een grafische weergave van de scores op het desbetreffende onderdeel (paragraaf 1) en een tekstuele toelichting (paragraaf 2). Achtereenvolgens worden op deze manier de uitslagen op de volgende onderdelen nader toegelicht:

- Basisaanleg
- Competenties
- Intelligentie
- Drijfveren
- Learning Agility

In dit rapport zie je hoe Jimmy Buitenhuis scoort in vergelijking met de geselecteerde normpopulatie. De scores van Jimmy Buitenhuis worden weergegeven op een negenpuntsschaal. Dit zijn staninescores, geen rapportcijfers van 1 tot 10. Elk punt op de schaal correspondeert met een stuk van een normaalverdeling (een stanine) dat weergeeft hoe vaak deze uitkomsten voorkomen in de normpopulatie. Hoe extremer de score, hoe minder vaak deze voorkomt.

De meeste mensen (54%) scoren gemiddeld (stanines 4, 5 en 6 samen). De staninescores 4, 5 en 6 kunnen worden uitgelegd als iets onder het gemiddelde, gemiddeld en iets boven het gemiddelde. Iets minder dan een kwart van de mensen (23%) scoort hoog (stanines 7, 8 en 9 samen). Deze staninescores kunnen worden uitgelegd als duidelijk boven het gemiddelde, ver boven het gemiddelde en zeer hoog. Ook iets minder dan een kwart van de mensen scoort laag. De staninescores 1, 2 en 3 kunnen worden uitgelegd als zeer laag, ver onder het gemiddelde en duidelijk onder het gemiddelde.





Competentieprofiel

In het profiel voor Jimmy Buitenhuis zijn de volgende competenties opgenomen:

Operationele kracht

Besluitvaardigheid

Zelf beslissingen nemen, hiernaar handelen en knopen durven doorhakken.

Resultaatgerichtheid

Gericht zijn op het realiseren van doelstellingen en resultaten, vasthoudendheid tonen bij tegenslagen.

Interpersoonlijke kracht

Klantgerichtheid

Identificeren van wensen en behoeften van de klant en hierop handelend inspelen.

Organisatiesensitiviteit

Onderkennen wat de invloed is van de eigen beslissingen of activiteiten op andere delen van de organisatie.

Persoonlijke kracht

Commerciële drive

De wil en de kracht tonen om business te genereren.

Initiatief

Kansen zien en tot actie overgaan.

Ondernemerschap

Nieuwe mogelijkheden zien en/of creëren binnen bestaande of nieuwe kaders.

Veranderingsbereidheid

Omgaan met verandering, zich kunnen verplaatsen in het algemene belang en daarnaar willen handelen.

Conceptuele kracht

Jimmy Buitenhuis
Select



Analyseren en oordeelsvorming Erop gericht zijn zaken systematisch te onderzoeken.

Innoveren

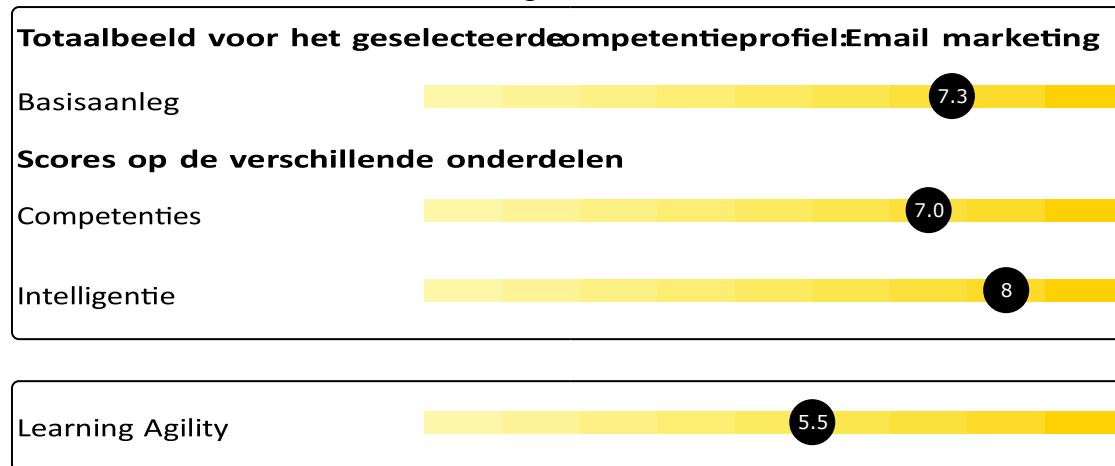
Mogelijkheden zien om veranderingen en verbeteringen in de praktijk te brengen.

Marktgerichtheid

Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over de ontwikkelingen in de markt.

1. Totaaloverzicht van de scores

1.1 Grafisch overzicht van de basisaanleg



1.2 Tekstuele toelichting bij de basisaanleg

Jimmy Buitenhuis heeft een duidelijk bovengemiddelde aanleg voor het gekozen competentieprofiel.

Meeste potentieel

- Marktgerichtheid
- Veranderingsbereidheid
- Resultaatgerichtheid

Minste potentieel

- Initiatief

Jimmy Buitenhuis scoort ver boven het gemiddelde op de intelligentietest. Dit betekent dat hij goed in staat is om nieuwe informatie te verwerken, complexe problemen op te lossen en verbanden te leggen.

1.3 Voorkeursrollen

De combinatie van de belangrijkste drijfveren van Jimmy Buitenhuis leidt tot de volgende voorkeursrollen:

Voorkeursrollen

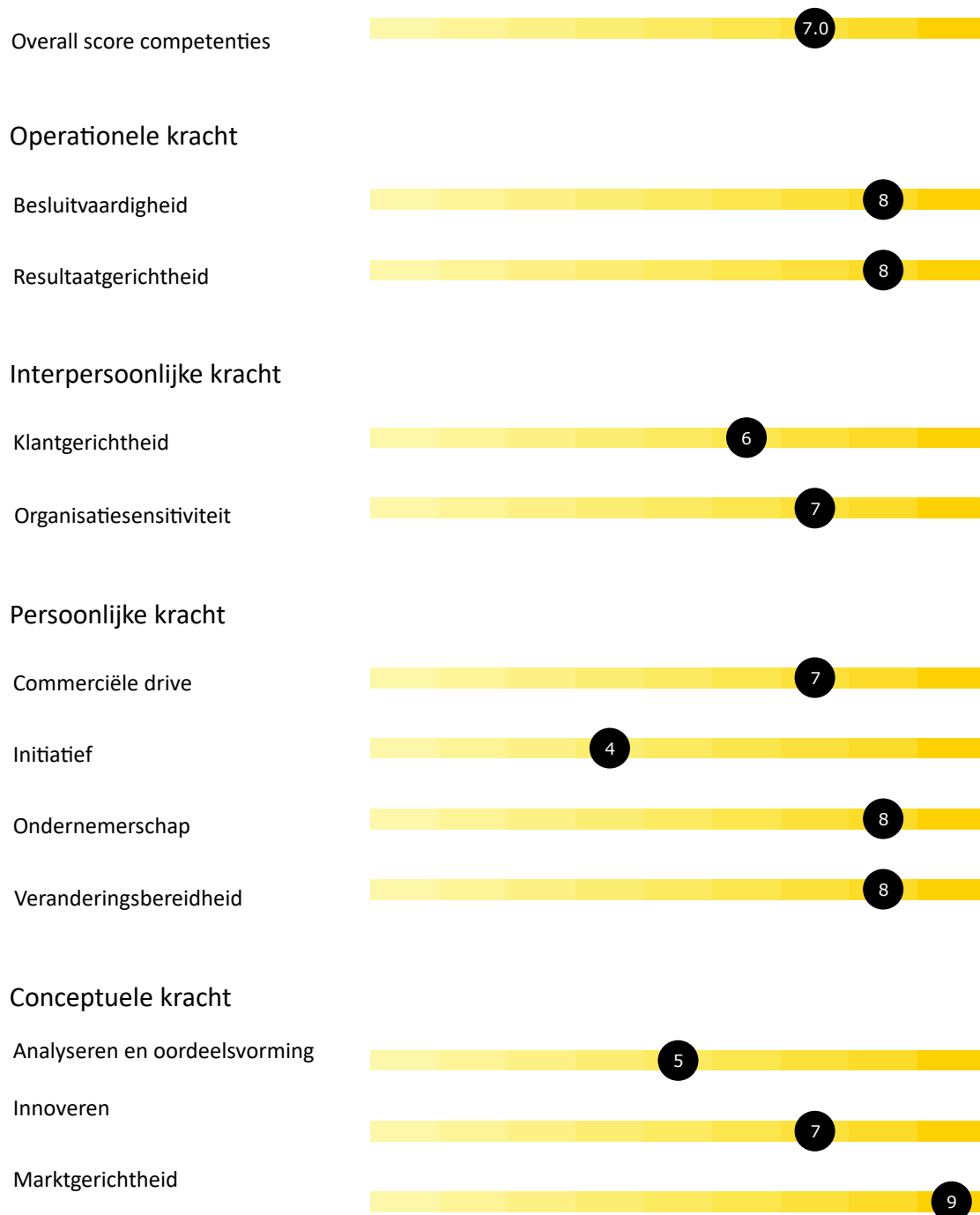
- StabilisatorStructuur
- VerankeraarCreativiteit

Belangrijkste drijfveren

- Veiligheid
- Steun van de omgeving



2.1 Grafisch overzicht van de competentiescores



2.2 Tekstuele toelichting bij de competentiescores

Operationele kracht

Besluitvaardigheid

Ver boven het gemiddelde

Jimmy Buitenhuis gaat ervan uit dat hij goed in staat is om de juiste beslissingen te nemen en voelt zich over het algemeen zeker van zijn zaak. Daarnaast vindt hij het belangrijk om degene te zijn die de beslissingen neemt. Jimmy Buitenhuis heeft relatief weinig last van druk en dit zal hem dan ook zelden in de weg staan bij het nemen van een beslissing.



Resultaatgerichtheid**Ver boven het gemiddelde**

Jimmy Buitenhuis is gedreven om goede prestaties neer te zetten. Daarbij houdt hij over het algemeen vast aan het doel en blijft hij hard werken, ook als zaken tegenzitten of niet zo lopen als hij ze voor ogen had. Als hij een resultaat voor ogen heeft, laat hij zich niet snel afleiden door andere zaken die tussendoor komen.

Interpersoonlijke kracht**Klantgerichtheid****Iets boven het gemiddelde**

Jimmy Buitenhuis zal zich meestal vriendelijk en correct opstellen naar klanten. Daarbij beleeft hij er zelf plezier aan om contact te hebben met klanten, maar wil hij ook regelmatig momenten hebben om zaken alleen uit te kunnen werken. Jimmy Buitenhuis zal proberen om realistische oplossingen voor de klant te bedenken en hierbij zowel de voor- als de nadelen aan te geven.

Organisatiesensitiviteit**Duidelijk boven het gemiddelde**

Jimmy Buitenhuis probeert meestal een scherp beeld te vormen van de manier waarop anderen in de organisatie zaken beleven. Wanneer het nodig is om diplomatiek te zijn omdat anders het doel in gevaar zou kunnen komen, maakt hij een afweging tussen toch direct zijn of voorlopig het doel voorrang te geven. Hij is voldoende contactgericht om in de organisatie een netwerk op te bouwen, waardoor hij de belangen van de meeste betrokkenen leert kennen.

Persoonlijke kracht**Commerciële drive****Duidelijk boven het gemiddelde**

De stijl van Jimmy Buitenhuis is gematigd extravert. In een aantal opzichten past zijn dynamiek en optreden bij het commerciële veld, maar hij zal waarschijnlijk niet een voortdurende drive hebben om zich op dit gebied te profileren. Hij vindt het belangrijk om variatie in zijn werk te hebben en deinst niet terug voor nieuwe, uitdagende situaties. Jimmy Buitenhuis gaat ervan uit dat zijn mening meerwaarde heeft voor anderen en zal zich in commerciële situaties waarschijnlijk ook durven laten horen.

Initiatief**Iets onder het gemiddelde**

Jimmy Buitenhuis heeft voldoende energie om met enige regelmaat initiatieven te ontplooiën, maar is daar niet voortdurend mee bezig. Hij heeft zowel oog voor de kansen, als voor de risico's die een situatie kan bieden. Hierdoor zal zijn mate van initiatief ook sterk afhangen van zijn inschatting van de situatie. Jimmy Buitenhuis vindt het belangrijk om alle voors en tegens tegen elkaar af te wegen voordat hij een beslissing neemt en tot actie overgaat.

Ondernemerschap**Ver boven het gemiddelde**

Jimmy Buitenhuis is energiek, maar ook wel selectief in de zaken die hij oppakt en waar hij energie in stopt. Daarbij heeft hij veel geloof in zijn eigen capaciteiten en vertrouwt hij sterk op zijn eigen vaardigheden en oordeel. Vanuit een ondernemersperspectief heeft hij niet altijd voldoende oog voor kansen en mogelijkheden. Dit kan echter ook een realistische houding zijn. Tot slot wordt Jimmy Buitenhuis sterk geprikkeld door het opzoeken van nieuwe, onbekende zaken en situaties.

Veranderingsbereidheid**Ver boven het gemiddelde**

Jimmy Buitenhuis vindt het leuk om nieuwe dingen mee te maken en zal het daarom vaak prettig vinden als de situatie verandert. Daarbij kan hij zaken gemakkelijk los van zijn eigen referentiekader beschouwen en neemt hij input die nieuw voor hem is meestal mee om tot een mening te komen. Hij houdt een evenwicht in het zien van kansen en mogelijke risico's en zal afhankelijk van de situatie enthousiast of wat meer afhoudend op veranderingen reageren.



Conceptuele kracht

Analyseren en oordeelsvorming

Gemiddeld

Jimmy Buitenhuis vindt het soms leuk om de diepte in te duiken en zich met abstracte zaken bezig te houden, maar hij vindt het net zo belangrijk om zich op de praktische kant van zaken te richten. Hij heeft daarbij wel enige verbeeldingskracht in het visualiseren van mogelijke gevolgen, maar hij kijkt ook graag naar het hier en nu.

Innoveren

Duidelijk boven het gemiddelde

Omdat Jimmy Buitenhuis meestal zowel positieve als negatieve aspecten ziet in mogelijke vernieuwingen, zal hij eerst voor zichzelf de balans tussen die aspecten willen opmaken. Vernieuwingen die anderen voorstellen, zal hij kunnen ondersteunen, maar hij is ook niet geneigd om er voetstoots van uit te gaan dat deze altijd een toegevoegde waarde hebben. Hij beschikt over voldoende verbeeldingskracht om zich de mogelijke effecten van verandering en vernieuwing voor te stellen. Tegelijkertijd heeft hij ook de behoefte om zaken dicht bij de praktijk te houden en praktisch te maken. Dit kan een kracht zijn bij het uitwerken van praktische veranderingen. Aan de andere kant kan dit het lastig maken om invloed te hebben op het bedenken van strategische vernieuwing. Jimmy Buitenhuis vindt het niet prettig als zaken een routinematig karakter krijgen en houdt ervan om veel verschillende dingen mee te maken. Daardoor is hij van nature gericht op het zoeken naar verandering en vernieuwing.

Marktgerichtheid

Zeer hoog

Jimmy Buitenhuis zal vanuit zijn scoringsdrang zoeken naar mogelijkheden om zaken in de markt te bereiken. Hij vindt het belangrijk om steeds nieuwe informatie en input te krijgen en nieuwe zaken mee te maken. Daarbij kan hij zaken gemakkelijk los van zijn eigen referentiekader beschouwen en neemt hij input die nieuw voor hem is meestal serieus.



3. Intelligentie

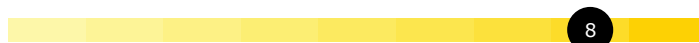
De uitkomsten van de VIT zijn een goede voorspeller van het vermogen van Jimmy Buijenhuis om nieuwe complexe problemen te inventariseren, te analyseren, verbanden te leggen, een oordeel te vormen en oplossingen te formuleren. De scores van Jimmy Buijenhuis zijn afgezet tegen zijn normgroep.

Totaalscore



Jimmy Buijenhuis scoort ver boven het gemiddelde op de intelligentietest. Dit betekent dat hij goed in staat is om nieuwe informatie te verwerken, complexe problemen op te lossen en verbanden te leggen.

Cijfermatig redeneervermogen



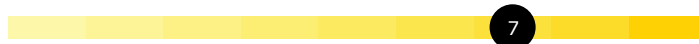
Jimmy Buijenhuis scoort ver boven het gemiddelde op cijfermatig redeneervermogen. Dit betekent dat hij goed in staat is om cijfermatige informatie te analyseren en hier vanuit te redeneren.

Rekenvaardigheid



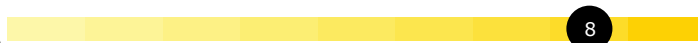
Jimmy Buijenhuis scoort ver boven het gemiddelde op rekenvaardigheid. Dit betekent dat hij gevoel heeft voor getallen en getalrelaties waardoor hij goed in staat is om met rekenkundige vraagstukken te werken.

Verbale aanleg



Jimmy Buijenhuis scoort duidelijk boven het gemiddelde op verbale aanleg. Dit betekent dat hij gevoel heeft voor woorden en woordrelaties, waardoor hij goed in staat is om met taalkundige vraagstukken te werken.

Logisch redeneervermogen



Jimmy Buijenhuis scoort ver boven het gemiddelde op logisch redeneervermogen. Dit betekent dat hij goed in staat is inzicht te krijgen in nieuwe informatie en hier logische conclusies uit te trekken.

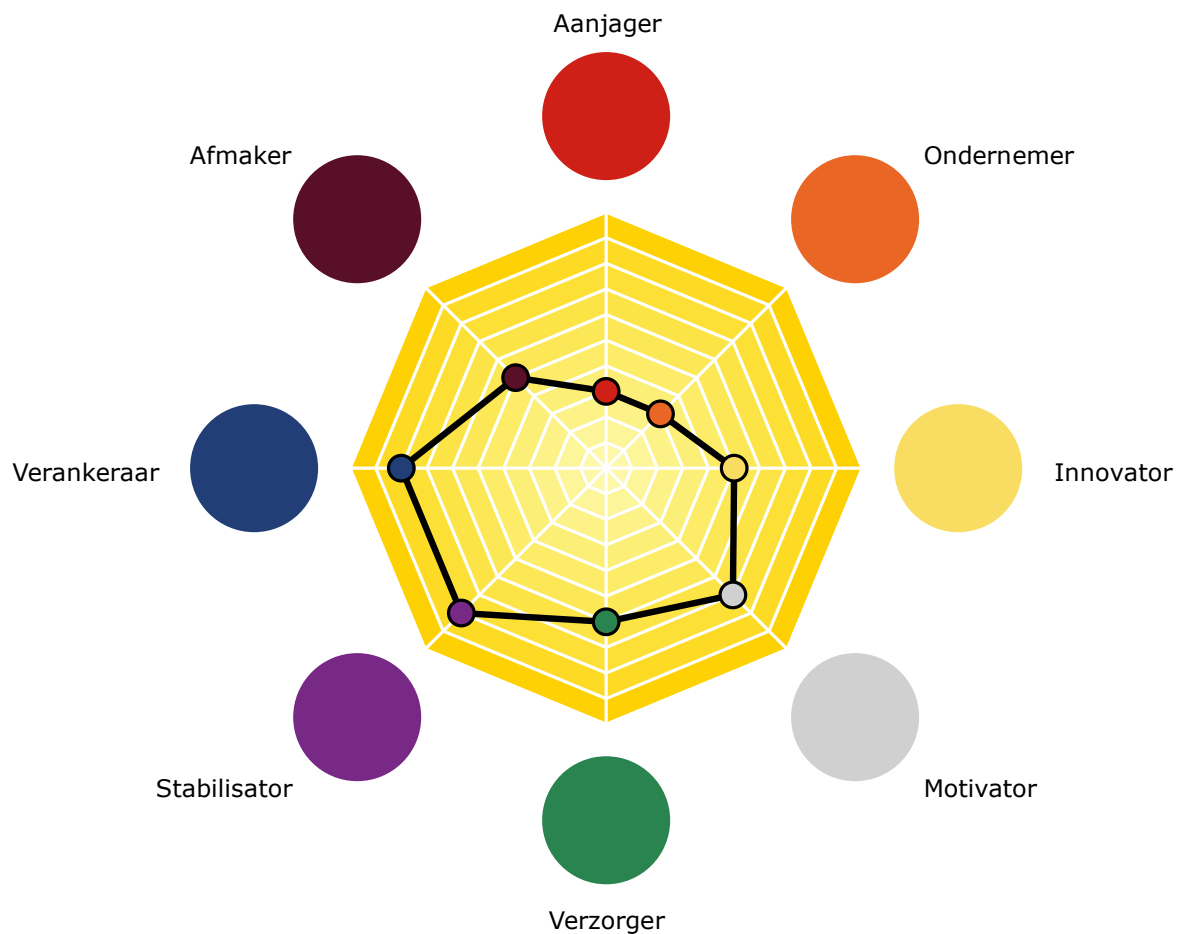
Hoe is de score van Jimmy Buijenhuis berekend?

Gebruikte norm:	HBO
Aantal opgaven gemaakt:	60 van de 68 opgaven
Aantal opgaven goed:	52 van de 60 opgaven
Verbruikte tijd:	30 van de beschikbare 30 minuten



4. Drijfveren

De uitkomsten van de Drijfverentest zijn een goede voorspeller van de doelen en/of motieven die Jimmy Buitenhuis belangrijk vindt en nastreeft in zijn werk. Drijfveren bepalen in zekere mate in wat voor een omgeving Jimmy Buitenhuis zich prettig voelt en op welke wijze hij de samenwerking met anderen aangaat. 4.1 Grafisch overzicht van de voorkeursrollen



Belangrijkste drijfveren

- **Structuur**
Orde en regelmaat ervaren in het werk en in de werkomgeving.
- **Veiligheid**
Werken in een stabiele, vaste, niet-bedreigende omgeving.
- **Creativiteit**
Originele dingen maken of bedenken.
- **Steun van de omgeving**
Er niet alleen voor staan, anderen om hulp kunnen vragen.



4.2 Tekstuele toelichting bij de voorkeursrollen

Stabilisator		Sterke voorkeur
Stijl:	Stabilisators combineren de behoefte aan veiligheid met de behoefte aan gezamenlijkheid. Zij krijgen graag duidelijkheid over de verwachtingen die er aan hen gesteld worden. Als zij zich thuis voelen zijn zij een loyale kracht, die zaken secuur weet uit te werken.	
Rol in het team:	Stabilisators nemen meestal een volgzaam rol aan en voelen zich daar goed bij. Zij willen graag precies begrijpen hoe anderen ergens over denken, omdat zij het belangrijk vinden om daarop aan te sluiten. Hun eigen rol en positie vinden zij meestal niet zo belangrijk.	
Kracht:	Meewerken aan het gestelde doel	
Valkuil:	Te veel op de achtergrond blijven	
Stressor:	Fouten maken	
Copingstijl:	Focus op de opdracht	

Verankeraar		Sterke voorkeur
Stijl:	Verankeraars zijn pietjes-precies. Zij werken systematisch en nauwkeurig en hebben een sterke behoefte aan structuur. Verankeraars willen op een doelmatige manier aan resultaten werken. Kwaliteit gaat daarbij voor snelheid. Verankeraars zijn vaak goed in het verwerken van gegevens en weten precies aan te geven wat de oorzaken van problemen zijn.	
Rol in het team:	Verankeraars brengen met hun behoefte aan structuur planmatigheid in de samenwerking. Zij houden ervan om precies te weten wat er van hen verwacht wordt en zullen daar in de samenwerking op aandringen.	
Kracht:	Continuïteit, betrouwbaarheid	
Valkuil:	Inflexibiliteit	
Stressor:	Onvoorspelbaarheid	
Copingstijl:	Structuur	



5. Learning Agility

Learning Agility is het vermogen om op basis van nieuwe ervaringen snel nieuw effectief gedrag te ontwikkelen. Het is een vorm van leervermogen en geeft daarmee een indicatie van iemands potentieel. Mensen die hoog scoren op Learning

Agility leren meer en sneller van nieuwe situaties dan mensen die laag scoren op Learning Agility.

Hoogscorers weten meer uit de ervaring te halen, zijn voortdurend op zoek naar nieuwe uitdagingen, zoeken feedback om van te leren, herkennen patronen in onbekende situaties en schakelen anderen effectief in om ervaringen te begrijpen en zinvol te maken.

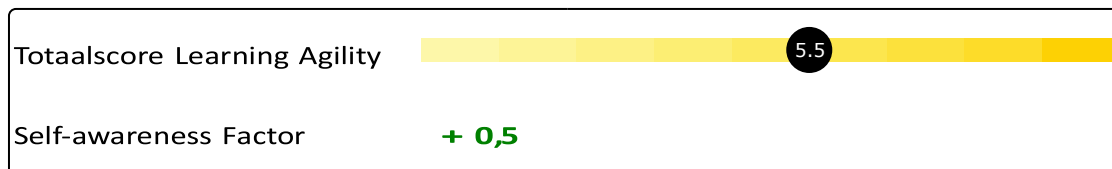
Op de volgende pagina's zie je allereerst het totaaloverzicht met de scores van Jimmy Buitenhuis voor Learning Agility en de onderliggende facetten. Daarna wordt toegelicht hoe Learning Agility is gemeten. Ook lees je wat mensen kenmerkt die hoog scoren op de verschillende facetten van Learning Agility.

Waarom is Learning Agility belangrijk?

Met Learning Agility wordt gemeten of iemand het potentieel heeft om zich in het algemeen snel nieuwe zaken eigen te maken. Die zaken kunnen nu nog niet relevant zijn, maar zouden dat later wel kunnen worden.

Mensen die hoog scoren op Learning Agility kunnen in allerlei nieuwe situaties snel dingen oppikken en zich deze dingen eigen maken. Organisaties merken dat hun wereld steeds sneller verandert. Dat betekent dat rollen en functies ook steeds sneller veranderen. Als we nu dus weten dat iemand geschikt is voor functie A, dan kan het best zo zijn dat functie A morgen helemaal niet meer bestaat of sterk veranderd is. In dat geval is het belangrijk om te weten hoe snel iemand zich de nieuwe situatie eigen zal kunnen maken: Learning Agility geeft daar een maat voor. Verder blijkt Learning Agility een goede voorspeller te zijn van *High Potentials*. Het talent voor leiderschap in een steeds complexere omgeving is schaars. Dat betekent dat vroeg weten wie de leiders van de toekomst zijn organisaties een concurrentievoordeel geven.

5.1 Totaaloverzicht van de scores



Change Agility

Iets boven het gemiddelde

Leren door te doen; nieuwe ervaringen opzoeken en energie krijgen van onbekende taken, experimenteren en zaken uitproberen.



Mental Agility

Iets boven het gemiddelde

Leren door te begrijpen; willen weten hoe zaken inhoudelijk werken, passie voor analyseren, conceptuele kennis toepassen.



People Agility

Gemiddeld

Leren van en met anderen; behoefte om anderen op te zoeken en te betrekken, open staan voor de kennis van verschillende personen, vertrouwen op de inbreng van anderen.



4.5

Results Agility**Duidelijk boven het gemiddelde**

Leren door resultaten te willen halen; focus behouden onder druk, resultaten belangrijk vinden en gebruiken als input om van te leren, streven naar succes om beter te worden.

6.5

Self-awareness**Iets boven het gemiddelde**

Nieuwsgierig zijn naar de eigen sterke en minder sterke kanten, open staan voor verschillende soorten feedback, aandacht geven aan de eigen ontwikkeling.

6.0

5.2 Hoe is Learning Agility opgebouwd?

Learning Agility is vastgesteld aan de hand van een aantal specifieke persoonlijkheidskenmerken en drijfveren van Jimmy Buitenhuis. Learning Agility wordt gemeten in vier facetten en één overstijgende factor: Self-awareness, die de scores op alle facetten beïnvloedt.

Change Agility

Mensen die hoog scoren op Change Agility worden gekenmerkt door een voortdurende nieuwsgierigheid die juist aangewakkerd wordt bij nieuwe onbekende zaken. Ze houden van experimenteren, zaken uitproberen en hebben een passie voor nieuwe ervaringen. Hierdoor maken ze meer mee. Ze kunnen meer leren van hun ervaringen doordat ze intrinsiek gemotiveerd zijn om zaken te onderzoeken en er plezier in hebben als zaken nog niet bekend voor ze zijn.

Mental Agility

Mensen die hoog scoren op Mental Agility vinden het leuk als zaken complex of onduidelijk zijn, om met nieuwe ideeën een nieuwe duidelijkheid te creëren. Ze houden van analyseren en kunnen vaak door *outside the box* te denken zaken op een andere manier doorgronden. Ze hebben een open perspectief en worden uitgedaagd door nieuwe ideeën. Hierdoor herkennen ze sneller dan anderen de patronen in een nieuwe ervaring. Ze snappen sneller hoe de situatie in elkaar zit en wat ze kunnen leren van wat ze meemaken.

People Agility

Mensen die hoog scoren op People Agility stellen zich constructief op naar anderen en staan open voor mensen met verschillende achtergronden en meningen. Ze hebben de behoefte om goed te begrijpen wat anderen bedoelen en nemen de mening van anderen serieus. Hierdoor komen ze gemakkelijker met anderen in contact en lukt het ze beter om te leren van de inbreng van anderen. Bovendien kunnen ze zich gemakkelijker aanpassen, bijvoorbeeld aan mensen uit andere culturen. Hierdoor delen andere mensen meer met hen.

Results Agility

Mensen die hoog scoren op Results Agility hebben een sterke behoefte om succesvol te zijn en zoeken steeds naar de beste manier om resultaat te behalen. Ze zijn vaak ambitieus, zelfverzekerd en ze blijven rustig onder druk. Doordat ze beter in staat zijn om in nieuwe en onbekende situaties doelen te stellen behouden ze meer focus en leren ze sneller wat er juist wel of niet toe doet om nieuwe zaken tot een succes te maken.



Self-awareness

Mensen die hoog scoren op Self-awareness kennen hun eigen sterke en zwakke punten. Ze zijn vaak kritisch op hun eigen prestaties en hun optreden. Hierdoor zijn ze er meer op gespist hoe ze dingen beter kunnen doen en is hun algehele bereidheid om te leren hoger. Self-awareness neemt daarom een bijzondere rol in bij Learning Agility: een hoge score versterkt de mogelijkheden op de andere Learning Agility elementen en een lage score beperkt deze juist. In je totaalscore vind je daarom een aparte score voor jouw Self-awareness Factor. Als deze groen is dan vergroot jouw Self-awareness jouw mogelijkheden, als deze rood is dan is dit juist een beperkende factor in jouw optreden. De factor die staat afgedrukt is al opgenomen in jouw scores.



Sociaal wenselijkheid

In de Persoonlijkheidsmeting wordt door middel van controlevragen gecontroleerd op het voorkomen van sociaal wenselijke antwoordpatronen. Hierin worden twee vormen van sociaal wenselijke antwoorden onderscheiden, welke hier nader toegelicht worden.

Zelfdeceptie

Een hoge score (2 of 3) op zelfdeceptie geeft aan dat de deelnemer onbewust de effectiviteit van zijn handelen en denken overwaardeert. De deelnemer loopt het risico zichzelf te overschatten en kan op sommige gebieden een niet zo reëel inzicht hebben in de effectiviteit van het eigen handelen. Deelnemers die hier hoog op scoren, hebben vaak moeite met het benoemen van de eigen zwakke punten.

Tips voor de rapportbespreking

In de bespreking van het rapport is het voor deze deelnemers aan te raden te vragen naar feedback die zij mogelijk van hun omgeving hebben ontvangen. Door de mening van de omgeving te toetsen, is het mogelijk los te komen van de mogelijk vertekende beleving van de deelnemer. Doe dit door naar concrete praktijkvoorbeelden te vragen. Dit kan bijvoorbeeld door het stellen van de volgende vragen: Welke sterke punten geeft jouw huidige leidinggevende je terug? Welke verbeteringspunten? Om welke kwaliteiten word je door collega's gewaardeerd? Waarover bots je weleens met collega's? Wat benoemen je ondergeschikten als positief aan jouw leiderschapsstijl? Wat geven zij jou terug als aandachtspunten?

Impressiemanagement

Een hoge score (2 of 3) op impressiemanagement geeft aan dat de deelnemer bewust wenselijk gedrag rapporteert en onwenselijk gedrag verzwijgt. Dit is de meest duidelijke en bewuste vorm van sociaal wenselijkheid. De deelnemer schetst doelgericht een iets al te rooskleurig beeld van zichzelf. Het risico is aanwezig dat deze deelnemers bij het invullen van de vragenlijst bezig zijn geweest met een zoektocht naar de in hun ogen 'goede antwoorden'.

Tips voor de rapportbespreking

Het is in de rapportbespreking aan te raden door te vragen op de sterke punten die in het rapport naar voren komen. Ook hier is het aan te raden dit te doen aan de hand van concrete praktijkvoorbeelden. Het werkt vaak verhelderend om de deelnemer een situatie te laten schetsen waarin iets goed ging en een vergelijkbare situatie te laten schetsen waarin iets minder goed ging. Waarin ligt het verschil? Wees bij hoge scores op deze schaal bedacht op zogenaamde 'positieve zwakke punten' zoals: 'mensen kunnen mij nog weleens te fanatiek vinden'.

Een hoge score op één of beide van de sociaal wenselijkheidschalen betekent niet dat de rapportage waardeloos is. Het geeft een indicatie dat je alert moet zijn op mogelijke vertekeningen. De hier bovenstaande uitleg en tips kunnen je helpen bij het toetsen van het beeld.

