

# PsygameOne

Uw resultaten

*Opdrachtgever*

Bedrijfsnaam BV

*Team*

Marsteam

*Geboortedatum*

1 januari 1970

*Datum onderzoek*

XX XXXXXXXX XXXX

Voorbeeld rapport



## Zo ziet u uzelf: uw scores op de persoonlijkheidstesten

*De volgende eigenschappen zijn bij u gemeten. Deze uitslagen zijn berekend aan de hand van uw antwoorden op vragen die relevante persoonlijke kenmerken meten. Bij het beantwoorden van deze vragen antwoordt u naar het beeld dat u van uzelf heeft. Dit beeld is vaak redelijk correct, maar kan soms afwijken van uw werkelijke gedrag. Juist deze afwijkingen zijn interessant. Een afwijkend zelfbeeld kan u beperken, verkeerde kanten op sturen, onredelijke eisen stellen en kwaliteiten onbenut laten.*

### **Zelfwaardering: hoog**

U heeft een reactietijden test gedaan welke *onbewuste* zelfwaardering meet. Uw reactietijden laten zien dat u zich sneller associeert met positieve woorden dan negatieve. Dit wijst erop dat u een positieve zelfwaardering heeft.

### **Leiderschap: zeer hoog**

U scoort uzelf zeer hoog op de mate waarin u leiding wilt geven. Leiding geven is voor u vanzelfsprekend. U vindt het fijn om de touwtjes in handen te hebben en u wordt niet afgeschrikt door het hebben van verantwoordelijkheden. Daarnaast heeft u veel vertrouwen in uw leidinggevende capaciteiten.

### **Empathie: gemiddeld**

U zegt mee te leven en voelen met andere mensen, maar u bent niet iemand die zich laat meeslepen. U vindt van uzelf dat u zaken kunt bekijken vanuit het perspectief van anderen.

### **Behoeft om na te denken: hoog**

Met uw antwoorden gaf u aan een hoge behoefte te hebben om na te denken. Dit betekent dat u veelvuldig en met plezier nadenkt over alles wat u in uw leven tegenkomt. U houdt ervan moeilijke problemen op te lossen, subtiele onderscheidingen aan te maken en situaties te analyseren. Waarschijnlijk ervoer u dan ook de complexe afwegingen die gemaakt moesten worden tijdens deze PsygameOne als een prettige uitdaging.

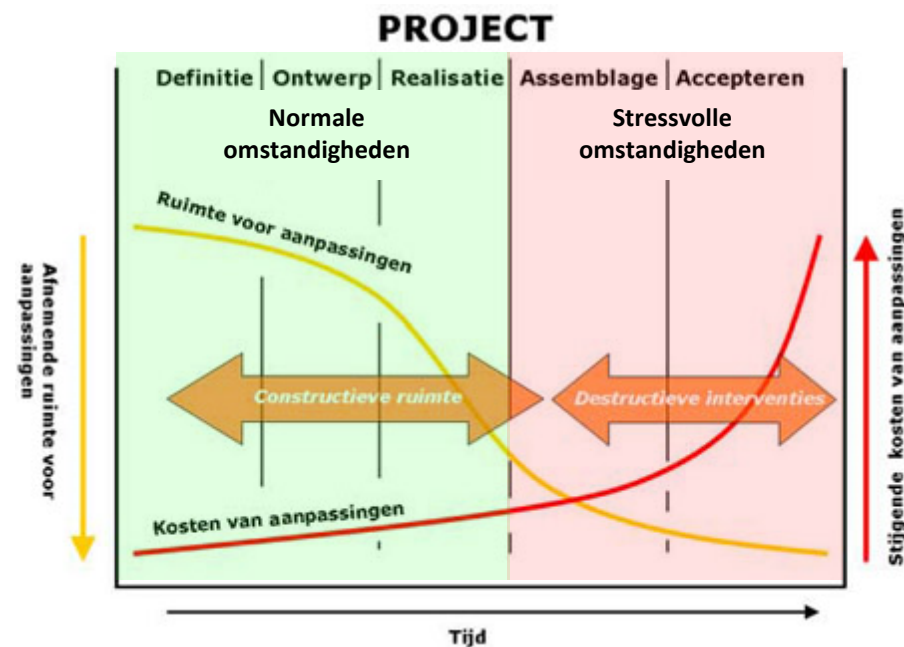
### **Behoeft aan duidelijkheid: laag**

Uw lage behoefte aan duidelijkheid geeft aan dat u goed kunt omgaan met ambigüiteit. U vindt het niet erg als u in een situatie verkeert die onoverzichtelijk is of op meerdere manier geïnterpreteerd kan worden. Hierdoor kunt u goed beslissingen nemen op basis van informatie die onvolledig is en raakt u niet gefrustreerd wanneer het onduidelijk is wat precies gedaan moet worden.

## Uw gedrag in het team

Tijdens PsygameOne heeft een psycholoog uw groep geobserveerd. Naast een vrije observatie is op twee momenten exact geregistreerd wat er in uw groep gebeurde. Tijdens deze twee meetmomenten registreerde de psycholoog welke personen iets zeiden en tegen wie, of dit met een open of gesloten houding gebeurde en wat er gezegd werd. Ook werd genoteerd welke personen naar wie keken.

De resultaten van deze objectieve gegevens en de observaties van de psycholoog kunt u in dit rapport lezen.

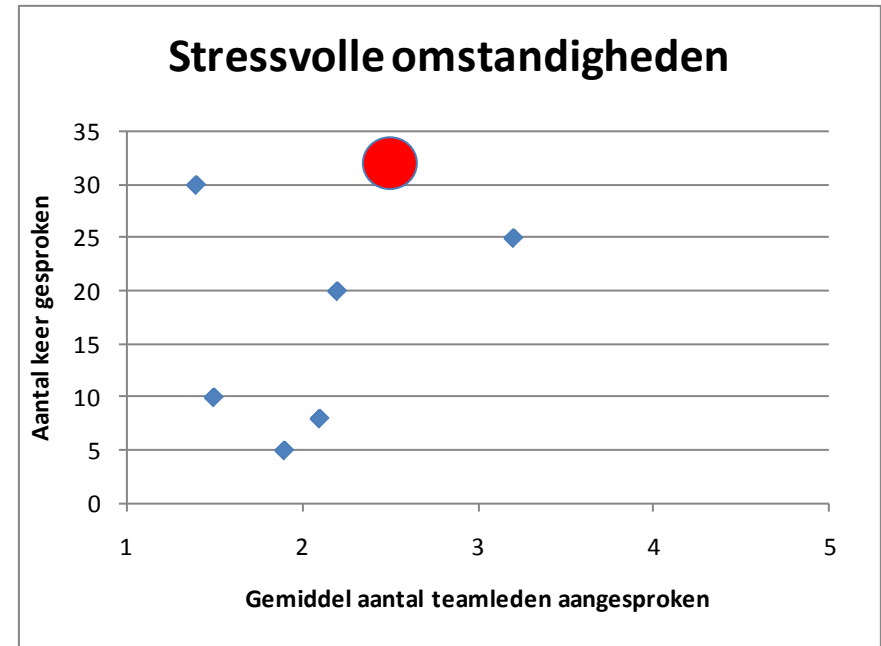
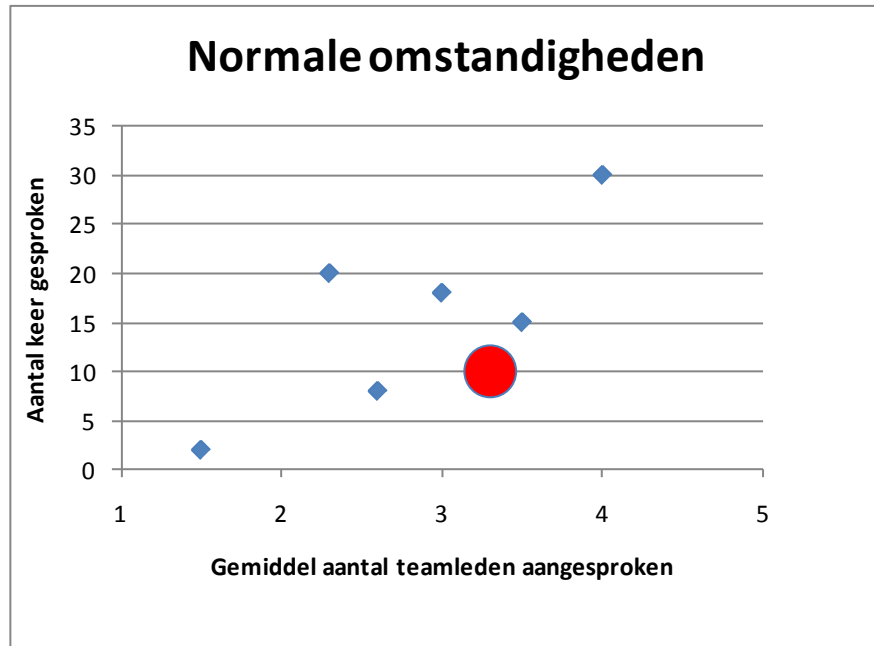


In dit rapport worden deze twee situaties naast elkaar gezet:

1. **Normale omstandigheden:** vanaf fase 1 "definitie", wanneer het team helder moet krijgen wat de opdrachten zijn en op welke manier de opdrachten opgelost gaan worden. Er moet een teamleider gekozen worden en overeenstemming komen over taakverdelingen en procedures. Er is een overvloed aan informatie en vele complexe keuzes moeten worden gemaakt, maar er is nog geen voelbare tijdsdruk.
2. **Stressvolle omstandigheden:** vanaf fase 4 "assemblage", wanneer het team opdrachten moet geven voor de ontwikkelaars en testers neemt de druk voelbaar toe. De juiste aanpak en het behouden van overzicht zijn hier belangrijk, zeker gezien iedere minuut kostbaar is, wat de nodige stress met zich mee kan brengen. Deze stress kan sterke veranderingen teweeg brengen in hoe het team samenwerkt.

Door deze twee situaties te vergelijken ontstaat er niet alleen inzicht in hoe u in de groep functioneert, maar ook hoe uw gedrag verandert als u onder stress komt te staan. Dit is zeer interessant, want als uw aandacht volledig uit gaat naar de taak, kunt u zich minder bewust bezighouden met uw eigen gedrag.

## Spreek- en kijkgedrag



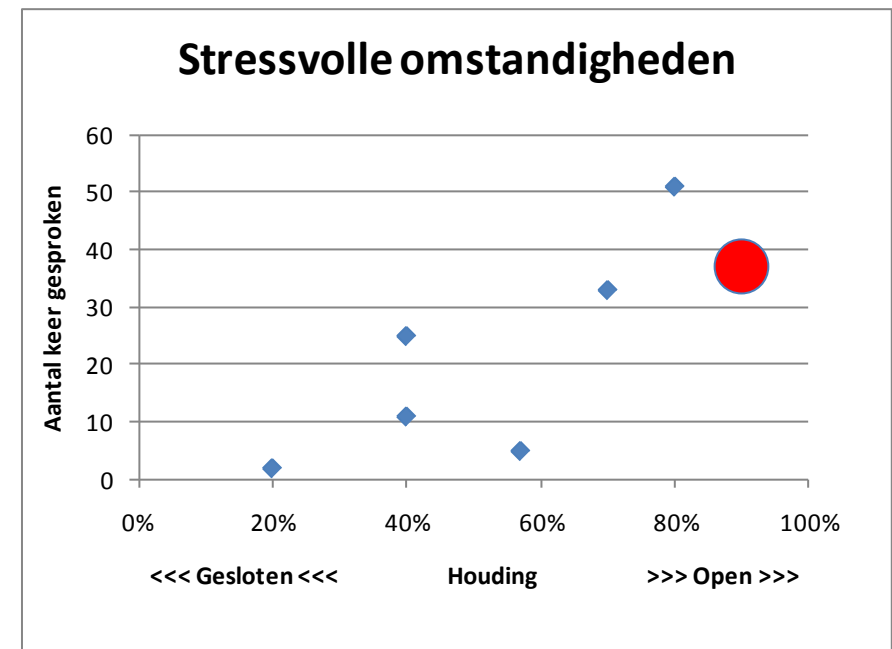
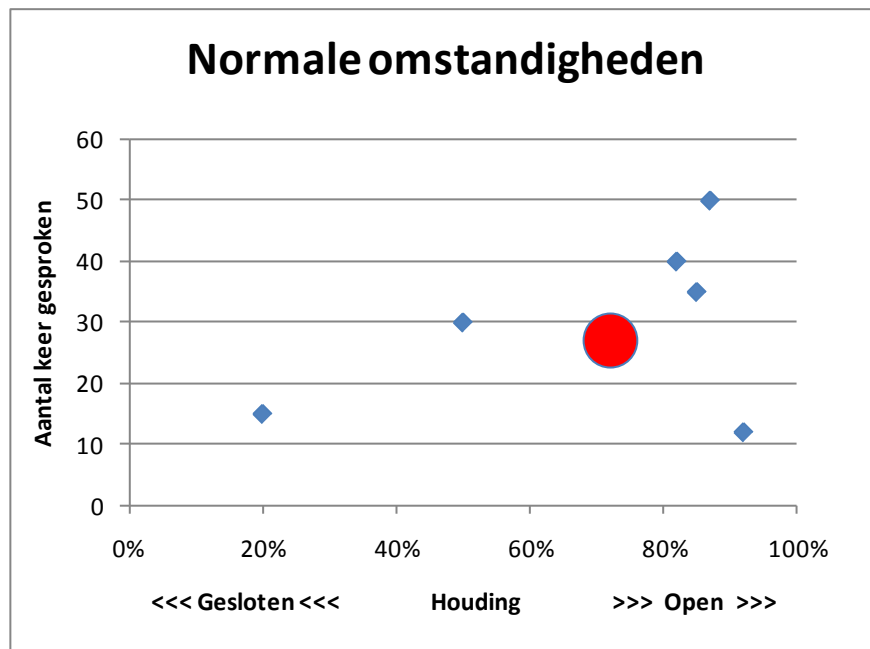
### Toelichting:

*In de bovenstaande grafieken is weergegeven hoe vaak u en uw teamleden gesproken hebben (verticale as) en hoeveel teamleden er daarbij gemiddeld werden aangesproken (horizontale as). De grote rode stip bent u, de andere stippen zijn uw teamleden.*

Onder de normale omstandigheden sprak u 10 keer, wat iets onder het groepsgemiddelde van 14.7 ligt. U richtte zich hierbij wel meer op de groep. Gemiddeld sprak u 3.3 teamleden aan als u sprak, terwijl het groepsgemiddelde op 2.8 ligt.

Tijdens de stressvolle omstandigheden sprak u 32 keer, en daarmee het vaakst van de groep (gemiddeld 18.6 keer). U ging zich minder richten op de groep als geheel.

## Non-verbale houding



### Toelichting:

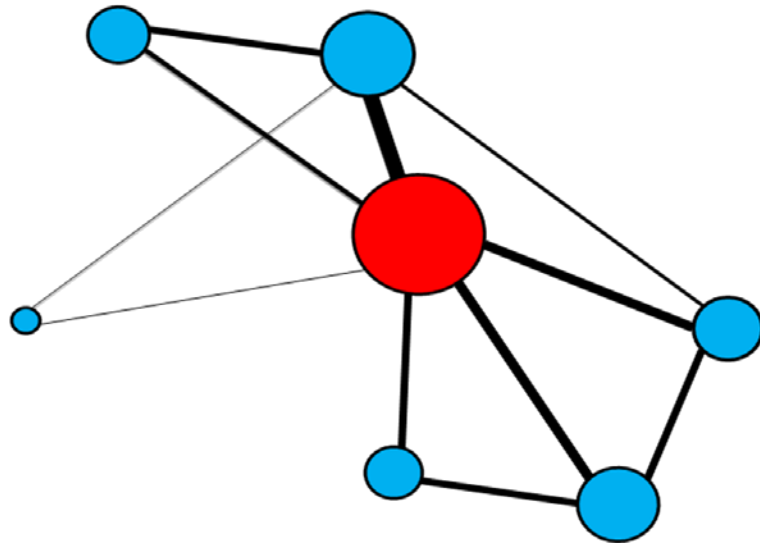
*De bovenstaande grafiek geeft weer hoe vaak u en uw teamleden spraken en of dit gebeurde met een open of gesloten houding. Uw positie in de grafieken is weer aangeduid met de grote rode stip.*

Tijdens de normale omstandigheden ligt u met een score van 72% op houding op de rechter helft van de grafiek, wat betekent dat uw houding over het algemeen open is als u praat. Toch is er ruimte voor verbetering.

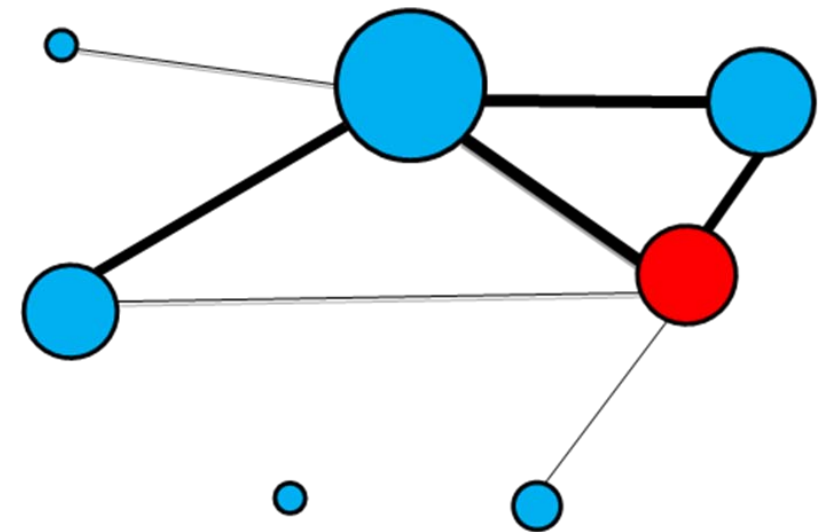
Toen de druk toenam, nam u een zeer open houding aan. Dit is belangrijk, omdat juist in periodes van stress, door het gebrek aan tijd en aandacht, uw teamleden sneller indrukken vormen naar aanleiding van uw lichaamstaal.

## Sociogram

Normale omstandigheden

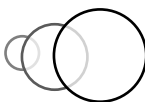


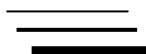
Stressvolle omstandigheden



### Toelichting sociogram:

In de twee bovenstaande figuren worden de interactiepatronen weergegeven van een team. De stress kan de patronen sterk veranderen en zwaktepunten blootleggen. De rode cirkel bent u, de andere blauwe cirkels zijn uw teamleden.

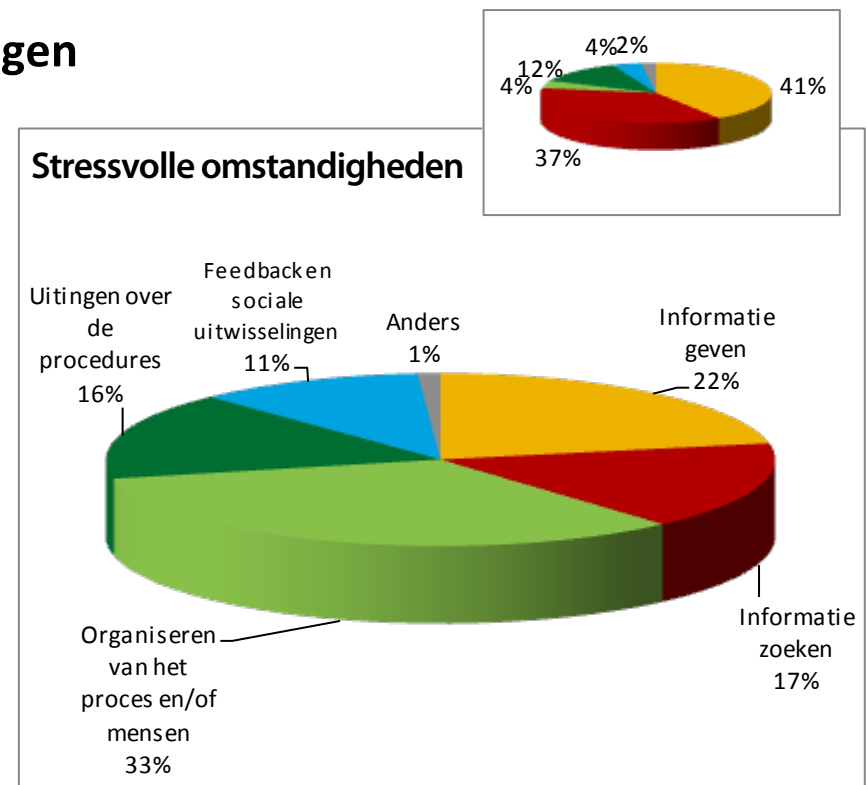
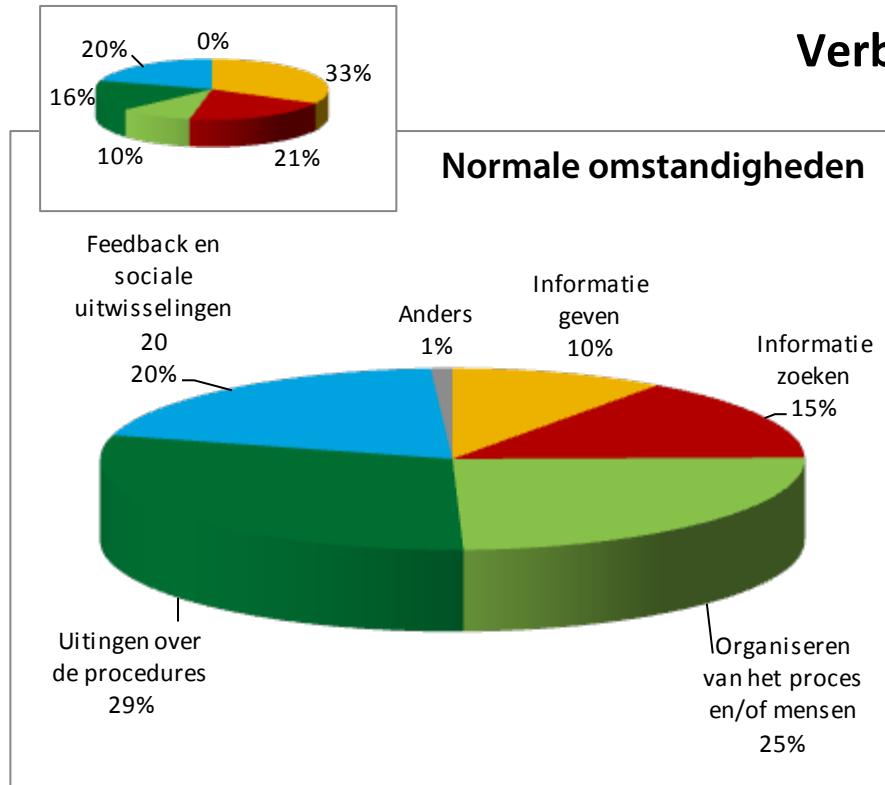
 **De cirkel van invloed:** de grootte van de bol laat zien hoeveel contact de persoon met anderen heeft gemaakt. Grotere bolletjes geven aan dat het teamlid meer en/of vaker andere teamleden met resultaat heeft aangesproken.

 **De communicatielijnen:** dikkere lijnen tussen twee bolletjes (teamleden) geven een intensievere communicatie aan

In de sociogrammen van uw team is onder normale omstandigheden een duidelijk middelpunt te zien, één persoon staat in contact met alle personen, terwijl de andere teamleden zich op enkele andere teamleden richten. Dit kan tot problemen leiden omdat de teamleden niet direct met elkaar communiceren. Hierdoor kan belangrijke informatie mogelijk niet de juiste personen bereiken.

Door de stressvolle omstandigheden is er niemand die met alle teamleden contact heeft. De meeste communicatie vindt dan plaats in een deel van het team. De andere teamleden zijn zich gaan terugtrekken, mogelijk omdat ze zich niet meer betrokken voelden bij het groepsproces.

## Verbale uitingen

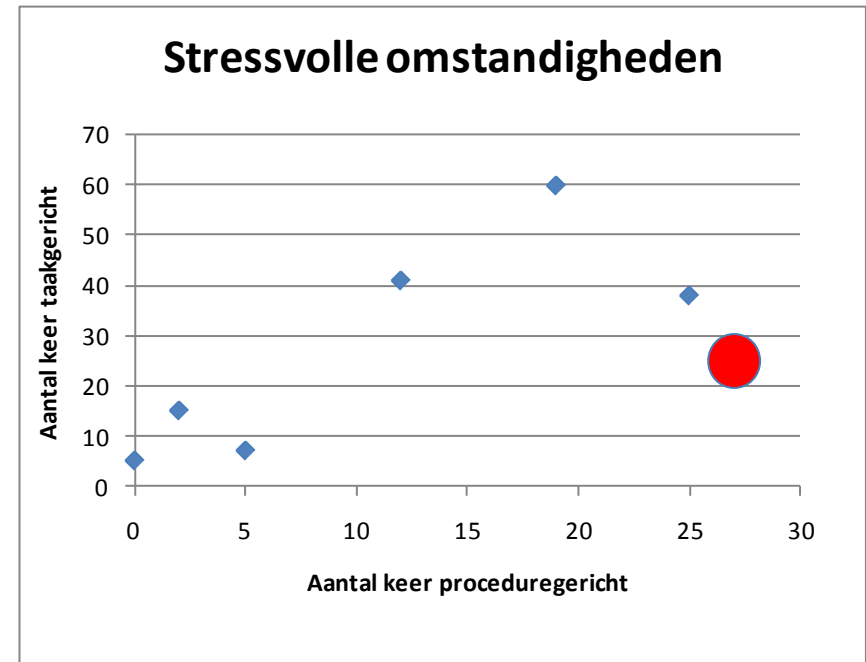
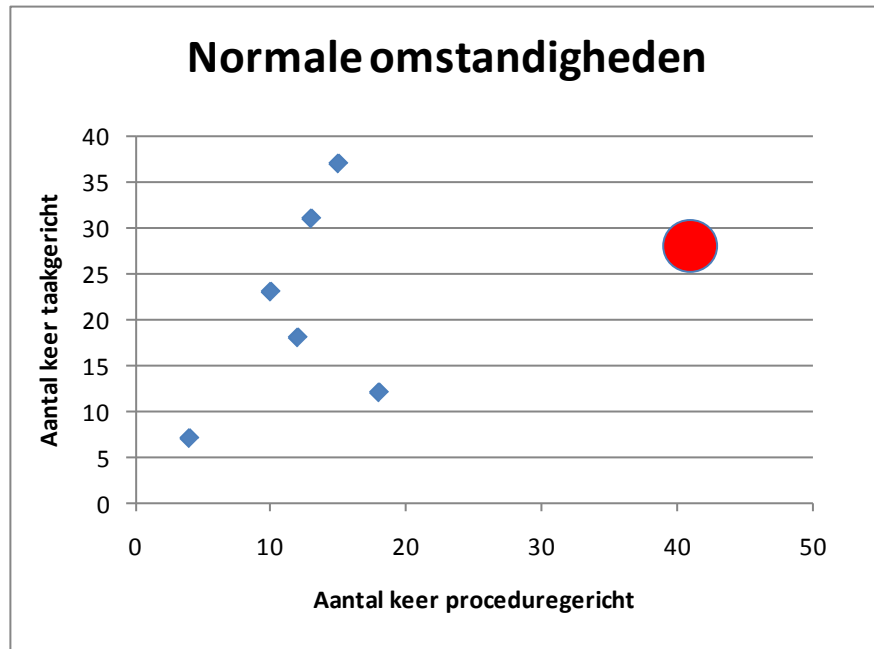


In de grote taartfiguren ziet u de verhoudingen van wat u gezegd heeft. De kleine figuren geven de gemiddelden van de andere teamleden weer. Uitleg van de termen:

- **informatie geven:** uitingen welke informatie doorgeven aan andere teamleden
- **informatie zoeken:** het vragen naar informatie
- **organiseren van het proces en/of mensen:** het maken van nieuwe procedures, taken, planningen, etc.
- **uitingen over de procedure:** uitingen om het proces te begeleiden, zoals het herhalen van de procedures en de voortgang bespreken
- **Feedback en sociale uitwisselingen:** het geven van reacties op acties, ideeën en uitspraken

Uw uitingen zijn duidelijk vaker gericht op bespreken van de procedures en het actief organiseren van het proces en/of mensen. Hiermee vervult u een leidersrol binnen de groep door de andere teamleden aan te sturen. Deze resultaten komen overeen met uw zelfbeeld als leider.

## Taakgericht - procesgericht



### Toelichting:

*De bovenstaande grafiek geeft weer hoe vaak er taakgerichte en proceduregerichte uitspraken gedaan zijn.*

Tijdens de normale omstandigheden bent u duidelijk het meest proceduregericht van uw team, maar u geeft ook veel taakgerichte input.

Tijdens de stressvolle omstandigheden blijft u de persoon die het vaakst de procedures bespreekt, maar u ging zich, vergeleken met de normale omstandigheden, in verhouding meer bezig houden met de taken.

## Observatie van de groep

*De psycholoog beschreef uw team als volgt:*

Het team begon direct met het overleggen van de eerste aanpak. Iedereen werd verantwoordelijk voor het bekijken van een deel van de informatie om hier vervolgens de groep over in te lichten. Deze aanpak zorgt ervoor dat iedereen zich direct betrokken en zich een essentieel onderdeel van een groter geheel voelde.

Hierna werd de teamleider gekozen. Deze persoon viel vanaf het begin al op, doordat ze direct het initiatief nam en, in overleg met de andere leden, een aanpak voorstelde.

Het team kwam enthousiast en gemotiveerd over. De teamleden maakten veel voorstellen en luisterden goed naar elkaar. Er werd niet voorgesteld van zitplaatsen te wisselen om de mensen met dezelfde taak bij elkaar te zetten en groepjes met verwante taken bij elkaar te plaatsen. Dit was een gemiste kans. Eén persoon kon hierdoor niet makkelijk overleggen met de juiste personen en ging zich afzonderen.

Toen de stressvolle periode begon, viel de groep in tweeën. Enkele personen waren vol overgave met de taak bezig, maar anderen bleven op de achtergrond. Dit werd eenmaal opgemerkt en toen werd iedereen erbij betrokken, maar na een paar minuten kwam de tweedeling weer terug. Het uiteenvallen van de groep zou mogelijk tot grote problemen kunnen leiden als het project nog langer gelopen zou hebben en daarbij de actieve inzet van alle leden nodig was.

## Observatie van u

*De psycholoog schreef het volgende over u:*

U scoorde zeer hoog op de leiderschap-vragenlijst, hierbij ontstaat soms de valkuil dat het moeilijk is controle uit handen te geven.

U nam vanaf het begin de rol van een teamleider aan. Hierin was u zeer democratisch en checkte regelmatig of de anderen het met uw voorstellen eens waren. Op deze manier betrok u iedereen bij het proces en zorgde u ervoor dat iedereen zich in de werkwijze kon vinden.

U vormde de brug tussen twee subgroepjes die aan verschillende taken werkten. Dit kan goed werken als er slechts enige coördinatie nodig is, maar als er zoals in deze taak veel complexe keuzes afgestemd moeten worden tussen twee groepen, kan dit een te complexe taak worden voor iemand die niet inhoudelijk deskundig is.