

---

Uitgebreid Rapport

# Jan de Bruijn

Kandidaatcode RAKNF

Invoerdatum 14 februari 2014

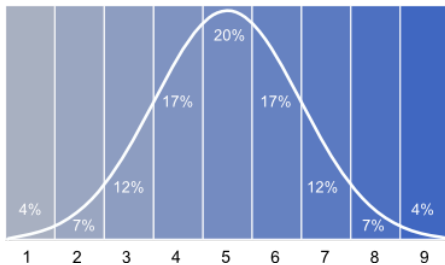
# Inleiding

U heeft één of meerdere tests van Online Talent Manager ingevuld. Dit rapport geeft u inzicht in uw testresultaten. Bij elke test geven wij aan wat de test meet, wat uw scores zijn en wat deze scores betekenen. Daarnaast geven wij aan met welke normgroep u bent vergeleken. De tests van Online Talent Manager zijn tot stand gekomen door jarenlange research en voldoen aan alle eisen die worden gesteld aan betrouwbaar testmateriaal.

## Normgroep

De scores in dit rapport zijn berekend door uw testresultaten te vergelijken met testresultaten van anderen, de zogenaamde 'normgroep'. Een norm(groep), is een groep kandidaten bestaande uit personen met één of meerdere overeenkomstige kenmerken. Een normgroep kan globaal zijn (bijv. opleidingsniveau hbo), maar ook heel specifiek (vrouwen tussen de 31 en 45 jaar met een universitair opleidingsniveau en met zowel leidinggevende als commerciële ervaring, die zijn getest binnen een ontwikkelingstraject). Bij elke test staat omschreven met welke normgroep u bent vergeleken.

## Staninescores



In dit rapport worden de scores weergegeven als staninescores. Stanine staat voor een schaal met negen intervallen. Na een vergelijking met de normgroep behaalt men een (stanine)score tussen 1 en 9. De staninescore geeft aan in welke mate het gemeten kenmerk op u van toepassing is ten opzichte van andere kandidaten binnen de normgroep.

Score 1 of 2 wil zeggen: weinig van toepassing

Score 3 of 4 wil zeggen: ondergemiddeld van toepassing

Score 5 wil zeggen: in gemiddelde mate van toepassing

Score 6 of 7 wil zeggen: bovengemiddeld van toepassing

Score 8 of 9 wil zeggen: in sterke mate van toepassing

Voorbeeld:

11% van de normgroep scoort een 1 of een 2 op een kenmerk. Scoort u een 1 of een 2 dan scoort de overige 89% van de normgroep hoger op dit kenmerk dan u.

Scoort u een 5 dan scoort  $17+12+7+4 = 40\%$  hoger op dit kenmerk dan u en 40% lager.

## Plaatjes (Quinnmodel)



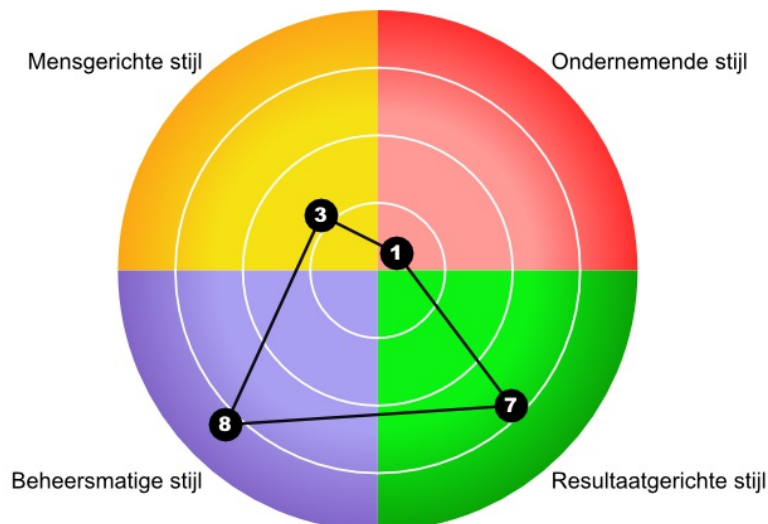
Bij een aantal van de tests in dit rapport worden de resultaten in een cirkelvormig model getoond. Hierdoor ziet u in één oogopslag uw resultaten op de test. Deze cirkel is gebaseerd op het Quinnmodel. Dit model van concurrerende waarden wordt veel gebruikt bij veranderings- en leiderschapstrajecten. Voor meer informatie over het Quinnmodel verwijzen we graag naar de blogs op onze website [www.onlinetalentmanager.nl](http://www.onlinetalentmanager.nl).

# Managementgedrag

U bent vergeleken met personen met de volgende kenmerken: (B3Lft1)

- Opleidingsniveau: HBO
- Testsituatie begeleiding
- Leeftijd 20-30 jaar

De test Managementgedrag brengt het gedrag van u als manager (uw managementstijl) in kaart. Het gaat daarbij om het gedrag dat u over het algemeen vertoont en dat u typeert in uw rol van manager. Op basis van het Quinnmodel zijn vier managementstijlen te definiëren. Deze worden weergegeven in de vier kwadranten Ondernemend, Resultaatgericht, Beheersmatig en Mensgericht. Bij elke managementstijl hoort kenmerkend managementgedrag.



## Ondernemende stijl

De manager met een ondernemende stijl stimuleert bij medewerkers het eigen initiatief. Hij of zij belooft of prijst creativiteit en een vernieuwende instelling. Durf en denken buiten de vaste patronen worden aangemoedigd. Medewerkers met een ondernemende instelling - waaronder ook intern gericht ondernemerschap - en affiniteit tot netwerken en relatiemanagement hebben een streepje voor.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

U scoort laag op de ondernemende stijl van leidinggeven. U stimuleert zelden of nooit bij medewerkers het eigen initiatief. Medewerkers die blijf geven van creativiteit en een innoverende instelling zult u nagenoeg nooit speciaal belonen of prijzen. U moedigt bij uw medewerkers een durvende instelling en denken buiten de geijkte patronen niet aan. Medewerkers met een brede horizon, een ondernemende instelling - waaronder ook intern gericht ondernemerschap - en affiniteit tot netwerken en relatiemanagement hebben bij u zelden of nooit een streepje voor.

## Resultaatgerichte stijl

De resultaatgerichte manager benadrukt bij medewerkers het behalen van targets. Hard werken en een hoge output worden stelselmatig beloond. Hij of zij stelt graag goed presterende medewerkers tot voorbeeld. De resultaatgerichte manager oefent veel druk uit. Onderlinge competitie en het verslaan van de concurrentie worden aangemoedigd.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

U scoort tamelijk hoog op de resultaatgerichte stijl van leidinggeven. U benadrukt bij medewerkers in vrij sterke mate het behalen van targets. Hard werken en een hoge output worden door u geregeld beloond. U stelt goed presterende medewerkers graag tot voorbeeld. U oefent vrij veel druk uit. Onderlinge competitie wordt door u vrij sterk aangemoedigd, evenals het verslaan van de concurrentie.

## Beheersmatige stijl

De beheersmatige manager eist van medewerkers dat ze zich nauwkeurig houden aan de regels en procedures. Hij of zij zal regelmatig de voortgang controleren en verzekert zich ervan dat al het geleverde werk aan de gestelde kwaliteitseisen voldoet. Discipline, een zorgvuldige wijze van werken en vakbekwaamheid worden beloond.

1 2 3 4 5 6 7 **8** 9

U scoort hoog op de beheersmatige stijl van leidinggeven. U eist met veel klem van medewerkers dat ze zich nauwkeurig houden aan de regels en procedures. U controleert met grote regelmaat de voortgang en u verzekert zich er van dat al het geleverde werk aan de gestelde kwaliteitseisen voldoet. Discipline, een zorgvuldige wijze van werken en vakbekwaamheid van uw medewerkers worden door u nadrukkelijk tot voorbeeld gesteld en beloond.

## Mensgerichte stijl

De mensgerichte manager heeft veel aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers en geeft opdrachten en verantwoordelijkheden die hun groei bevorderen. Hij of zij benadrukt de waarde van collegiale samenwerking en een goede teamgeest en heeft een luisterend oor voor eventuele problemen, ook als deze van persoonlijke aard zijn.

1 2 **3** 4 5 6 7 8 9

U scoort tamelijk laag op de mensgerichte stijl van leidinggeven. U heeft vrij weinig aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers en geeft slechts een enkele keer opdrachten en verantwoordelijkheden met het oog op het bevorderen van hun groei. U benadrukt een enkele keer de waarde van collegiale samenwerking en een goede teamgeest. U heeft minder oor voor eventuele problemen van medewerkers, zeker als deze van persoonlijke aard zijn.