
Uitgebreid Rapport

Jan de Bruijn

Kandidaatcode RAKNF

Invoerdatum 14 februari 2014

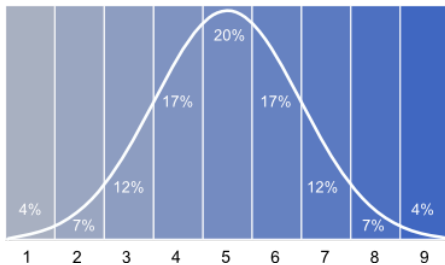
Inleiding

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)



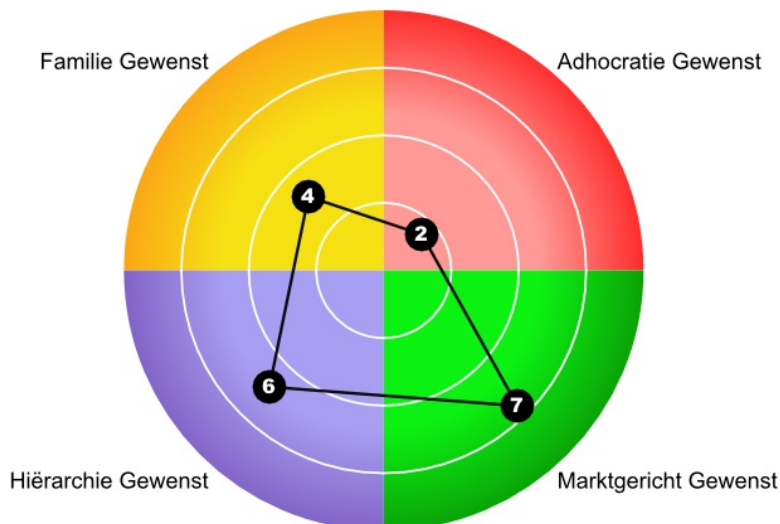
Bij een aantal van de tests in dit rapport worden de resultaten in een cirkelvormig model getoond. Hierdoor ziet u in één oogopslag uw resultaten op de test. Deze cirkel is gebaseerd op het Quinnmodel. Dit model van concurrerende waarden wordt veel gebruikt bij veranderings- en leiderschapstrajecten.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

Organisatiecultuur Gewenst

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

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

De test Organisatiecultuur Gewenst is bedoeld om de door u gewenste cultuur van een organisatie in kaart te brengen. De test meet uw voorkeur voor het werken in een bepaalde organisatiecultuur en gaat uit van het managementmodel van Quinn. De test meet op vier soorten cultuur, die twee aan twee elkaars tegenpolen vormen. De Familiecultuur staat tegenover de Marktgerichte cultuur, de Adhocratie staat tegenover de Hiërarchie.



Adhocratie Gewenst

Voorkeur hebben voor een ondernemende organisatiecultuur met nadruk op vernieuwing, ondernemerschap en dynamiek. De leidinggevendenden zijn innovatief en bereid risico te nemen. Persoonlijk initiatief wordt aangemoedigd. Er is veel aandacht voor ontdekken en betreden van nieuwe markten en het ontwikkelen van nieuwe producten of diensten.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Uw score geeft aan dat u zich slecht thuis voelt in een organisatiecultuur met een sterke nadruk op ondernemen, een cultuur waar leidinggevendenden innovatief zijn en bereid zijn risico's te nemen. Een cultuur waar van iedereen veel eigen initiatief wordt verwacht, waar veel aandacht is voor ontdekken en betreden van nieuwe markten en het ontwikkelen van nieuwe producten of diensten, is niet de cultuur die bij u past.

Marktgericht Gewenst

Voorkeur hebben voor een marktgerichte cultuur met een sterke focus op concrete resultaten en een hoge output. Er heerst een competitieve sfeer. De leidinggevendenden zijn sterk taakgericht en veeleisend. Er is veel aandacht voor marktaandeel in bestaande markten en voor het direct oplossen van problemen bij klanten.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Uw score geeft aan dat uw voorkeur uitgaat naar een marktgerichte organisatiecultuur met een sterke focus op concrete resultaten en hoge output, waar een competitieve sfeer heerst en waar de leidinggevendenden sterk taakgericht en veeleisend zijn. Deze cultuur, waar ook veel aandacht is voor marktaandeel in bestaande markten en voor het direct oplossen van problemen bij klanten, past goed bij u.

Hiërarchie Gewenst

Voorkeur hebben voor een organisatiecultuur die op een strak hiërarchische wijze is gestructureerd. Een cultuur met nadruk op procedures, waar de leidinggevenden gericht zijn op efficiency, op kostenbeheersing en op controleren van voorschriften en procedures. Een cultuur met als hoogste waarde dat de organisatie draait als een goed geoliede en betrouwbaar functionerende machine.

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

Uw score geeft aan dat u een voorkeur heeft voor een organisatiecultuur die op een strak hiërarchische wijze is gestructureerd, waar de nadruk ligt op vaste procedures, met leidinggevenden die vooral aandacht hebben voor efficiency en die gericht is op kostenbeheersing en op controleren van voorschriften en procedures. Deze cultuur met als hoogste waarde dat de organisatie draait als een goed geoliede en betrouwbaar functionerende machine, past goed bij u.

Familie Gewenst

Voorkeur hebben voor een naar binnen gerichte cultuur met nadruk op persoonlijke onderlinge verhoudingen. De sfeer is die van een grote familie. De stijl van leidinggeven is patriarchaal. Er is gevoel voor traditie. Loyaliteit en betrokkenheid van de medewerkers zijn veelal hoog.

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

Uw score geeft aan dat u zich minder goed thuis voelt in een organisatiecultuur waar de nadruk ligt op persoonlijke onderlinge verhoudingen, waar een sfeer heerst als van een grote familie. Een dergelijke cultuur, waar de stijl van leidinggeven een patriarchale inslag heeft, waar tradities in ere worden gehouden en waar de loyaliteit en betrokkenheid van de medewerkers hoog zijn, past niet goed bij u.