
Uitgebreid Rapport

Jan de Bruijn

Kandidaatcode RAKNF

Invoerdatum 14 februari 2014

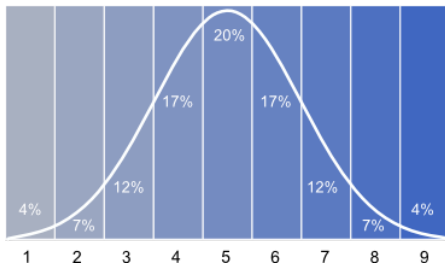
Inleiding

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)



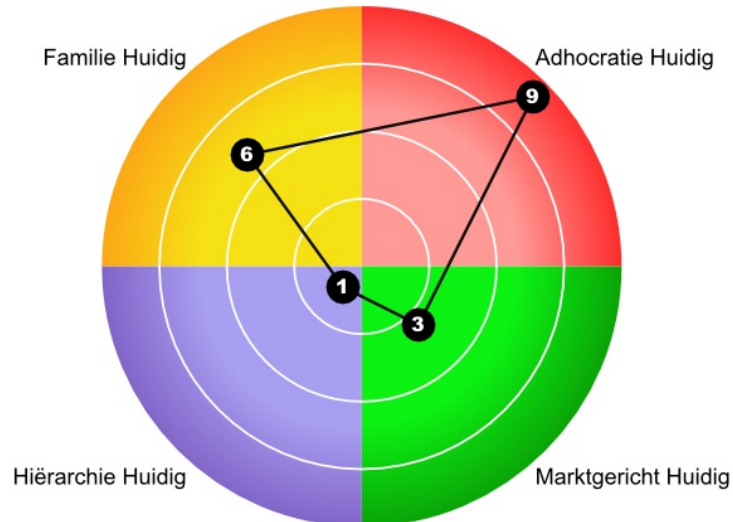
Bij een aantal van de tests in dit rapport worden de resultaten in een cirkelvormig model getoond. Hierdoor ziet u in één oogopslag uw resultaten op de test. Deze cirkel is gebaseerd op het Quinnmodel. Dit model van concurrerende waarden wordt veel gebruikt bij veranderings- en leiderschapstrajecten.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

Organisatiecultuur Huidig

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

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

De test Organisatiecultuur Huidig meet uw perceptie van de heersende cultuur van de organisatie of organisatie-eenheid waar u werkzaam bent, oftewel de cultuureigenschappen die u momenteel ervaart. Deze test gaat uit van het management model van Quinn en 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 Huidig

Een organisatiecultuur waar de nadruk ligt op vernieuwing, ondernemerschap en dynamiek. De leidinggevendenden hebben een innovatieve instelling en zijn bereid risico te nemen. Persoonlijk initiatief wordt aangemoedigd en verwacht en er is veel aandacht voor pionieren op nieuwe markten.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

U ziet binnen uw huidige organisatie of organisatie-eenheid een cultuur waar de leidinggevendenden in sterke mate een innovatieve instelling hebben en bereid zijn risico te nemen. U ziet een cultuur waar persoonlijk initiatief sterk wordt aangemoedigd en verwacht en waar veel aandacht is voor pionieren op nieuwe terreinen.

Marktgericht Huidig

Een organisatiecultuur met een sterke focus op concrete resultaten en hoge output. In deze cultuur 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

U ziet binnen uw organisatie of organisatie-eenheid een cultuur met een vrij zwakke focus op concrete resultaten en output. Er heerst geen competitieve sfeer en de leidinggevendenden zijn matig taakgericht en weinig veeleisend. Er is in mindere mate aandacht voor het handhaven of uitbreiden van een sterke positie op bestaande terreinen en voor het direct oplossen van problemen bij klanten.

Hiërarchie Huidig

Een organisatiecultuur die op een strak hiërarchische wijze is gestructureerd en waarin de nadruk ligt op procedures. De leidinggevendenden zijn gericht op efficiency, kostenbeheersing en op controleren van voorschriften en procedures. Een cultuur met als hoogste waarde om als organisatie te draaien als een goed geoliede, betrouwbaar functionerende machine.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

U ziet binnen uw organisatie of organisatie-eenheid een cultuur die niet of nauwelijks op hiërarchische wijze is gestructureerd en waar heel weinig aandacht is voor vaste procedures. De leidinggevendenden zijn weinig gericht op efficiency, kostenbeheersing en het controleren van voorschriften en procedures. Binnen de heersende cultuur wordt weinig waarde gehecht aan het streven om als organisatie te draaien als een goed geoliede, betrouwbaar functionerende machine.

Familie Huidig

Een naar binnen gerichte cultuur met nadruk op persoonlijke onderlinge verhoudingen. De sfeer is die van een grote familie. De stijl van leidinggeven is patriërarchaal, er is gevoel voor traditie en de loyaliteit van de medewerkers is veelal hoog.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

U ziet binnen uw organisatie of organisatie-eenheid een cultuur met een vrij sterke nadruk op persoonlijke onderlinge verhoudingen. Er heerst een sfeer als van een grote familie en de stijl van leidinggeven doet tamelijk patriërarchaal aan. Tradities worden zorgvuldig in ere gehouden en de loyaliteit van de medewerkers is vrij hoog.