

Uitgebreid Rapport

Voorbeeldrapport Vragenlijst werkstress

Kandidaatcode ILAOUXBS

Datum 18 februari 2020

Inleiding

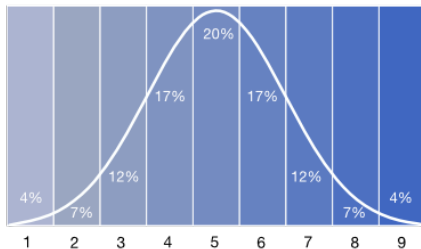
U heeft één of meerdere tests van Online Talent Manager ingevuld. Dit rapport geeft u inzicht in uw testresultaten. Bij elke test geven wij aan wat de test meet, wat uw scores zijn en wat deze scores betekenen. Daarnaast geven wij aan met welke normgroep u bent vergeleken. De tests van Online Talent 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 (leeftijd 50+ of leidinggevende ervaring). 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 of u laag of hoog scoort op het gemeten kenmerk ten opzichte van andere kandidaten binnen de normgroep.



Score 1 of 2 wil zeggen: u scoort laag

Score 3 of 4 wil zeggen: u scoort onder het gemiddelde

Score 5 wil zeggen: u scoort gemiddeld

Score 6 of 7 wil zeggen: u scoort boven het gemiddelde

Score 8 of 9 wil zeggen: u scoort hoog

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, 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.

Vragenlijst Werkstress

De Vragenlijst Werkstress meet voor verschillende werkgerelateerde aspecten de mate waarin belasting wordt veroorzaakt of ervaren. Door het invullen van deze vragenlijst geeft de respondent zijn of haar mening over de beleving van de eigen functie. Een lage score geeft aan dat er weinig stress of belasting wordt veroorzaakt of beleefd, een hoge score houdt in dat er veel belasting of stress wordt veroorzaakt of ervaren. Onderwerpen die aan de orde komen zijn: werktempo, hoeveelheid werk, de geestelijke belasting die wordt gevraagd, afwisseling, zelfstandigheid, ondersteuning door collega's en leidinggevende en onduidelijkheden in de taak.

U bent vergeleken met personen met de volgende kenmerken: (B3)

- Opleidingsniveau: HBO
- Testsituatie: begeleiding

Werktempo en werkhoeveelheid

Dit onderdeel van de vragenlijst meet de belasting die u ervaart door: teveel werk, het onder tijdsdruk moeten werken, achterstanden in het werk, de ervaren werkdruk en het tempo dat van u wordt verwacht.

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

Kenmerkend voor uw werk is de grote hoeveelheid werk die voortdurend op u af komt. U moet vrijwel altijd werken onder tijdsdruk en moet daarbij een hoog werktempo aan de dag leggen. U wordt vaak geconfronteerd met achterstanden die op korte termijn moeten worden weggewerkt.

Geestelijke belasting

Dit onderdeel van de vragenlijst meet de geestelijke belasting die u ervaart doordat u nauwkeurig moet werken, zich steeds moet concentreren, altijd goed moet nadenken wat u doet en er voortdurend uw aandacht bij moet houden.

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

Uw werk vergt geestelijk tamelijk veel van u omdat het regelmatig uw opperste concentratie of uiterste nauwkeurigheid vraagt. Bij het uitvoeren van het grootste deel van uw taken dient u heel gericht na te denken bij wat u doet.

Gebrek aan afwisseling in het werk

Dit onderdeel van de vragenlijst meet in hoeverre u in uw werk een gebrek aan afwisseling, creativiteit en mogelijkheden voor een eigen inbreng ervaart.

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

In uw werk is geen week hetzelfde, het vraagt vrij veel creativiteit en eigen inbreng en is afwisselend. Er wordt een redelijk beroep gedaan op uw vaardigheden en capaciteiten.

Gebrek aan zelfstandigheid in het werk

Dit onderdeel van de vragenlijst meet in hoeverre u in uw werk (een gebrek aan) zelfstandigheid ervaart. Bepalende factoren zijn: de invloed die u heeft op de planning en het werktempo, en de vrijheid die u ervaart om het werk te doen op de manier zoals u dat graag zou willen.

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

U ervaart een hoge mate van zelfstandigheid in uw werk, u heeft redelijk veel vrijheid bij de uitvoering ervan. U heeft doorgaans invloed op het werktempo, kunt meestal zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert en u kunt problemen in het werk zelf oplossen.

Gebrek aan ondersteuning collega's

Dit onderdeel van de vragenlijst meet in hoeverre u in uw werk een gebrek aan ondersteuning door collega's ervaart. Dit kan worden veroorzaakt doordat u op niemand kunt terugvallen en solistisch werkt, omdat u de verstandhouding met collega's als minder goed of afstandelijk ervaart, omdat u zich weinig door hen gewaardeerd voelt of er een minder prettige sfeer heerst waarin regelmatig conflicten voorkomen.

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

Het komt wel eens voor dat u in uw werk een gebrek aan ondersteuning van collega's ervaart. Dit kan worden veroorzaakt doordat u het gevoel heeft aan uw lot overgelaten te worden, dat u niet op iemand kunt terugvallen, dat de verstandhouding minder goed is, dat er vervelende dingen gebeuren of doordat u zich niet door collega's gewaardeerd voelt.

Gebrek aan ondersteuning leiding

Dit onderdeel van de vragenlijst meet in hoeverre u in uw werk een gebrek aan ondersteuning ervaart door uw directe leidinggevenden. Dit kan worden veroorzaakt doordat u niet op hen kunt terugvallen wanneer u hen nodig heeft, de verstandhouding met de directe leidinggevenden als minder goed of afstandelijk wordt ervaren, u zich weinig door hen gewaardeerd voelt of er een minder prettige sfeer heerst waarin regelmatig conflicten voorkomen.

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

U ervaart in uw werk regelmatig een gebrek aan ondersteuning door uw direct leidinggevende. Dit kan komen doordat u doorgaans te weinig op hem of haar kunt terugvallen wanneer dat nodig is. De verstandhouding is wellicht minder goed en er gebeuren wel eens vervelende dingen. U voelt zich regelmatig te weinig gewaardeerd.

Problemen met de taak

Dit onderdeel van de vragenlijst meet in hoeverre u in uw werk dingen moet doen waar u een hekel aan heeft, tegenstrijdige opdrachten krijgt of verschil van inzicht heeft met uw leidinggevenden of collega's over de inhoud van het werk.

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

Het komt in uw werk weinig voor dat u dingen moet doen waar u een hekel aan heeft. U wordt niet vaak geconfronteerd met tegenstrijdige opdrachten of met verschil van inzicht met uw leidinggevenden of collega's over de inhoud van het werk.

Onduidelijkheid over taken

Dit onderdeel van de vragenlijst meet in hoeverre u in uw werk onduidelijkheid ervaart over de dingen die u moet doen, de dingen waar u wel en niet verantwoordelijk voor bent of wat u van anderen van uw afdeling mag verwachten.

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

U ervaart in uw werk zelden onduidelijkheid over de taakverdeling. Taken en verantwoordelijkheden zijn doorgaans duidelijk vastgelegd en gecommuniceerd, waardoor daarover geen misverstanden ontstaan.