

---

Uitgebreid Rapport

# Tineke Twinkel

Kandidaatcode	WMFJQ
Invoerdatum	02 augustus 2013
Afdeling	Online Talent Manager
Functie	Administratief mdw

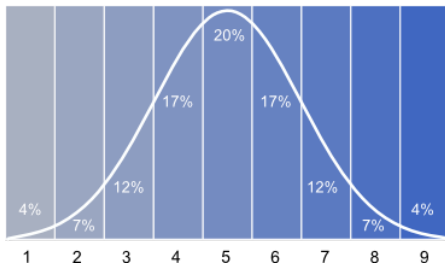
# Inleiding

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)



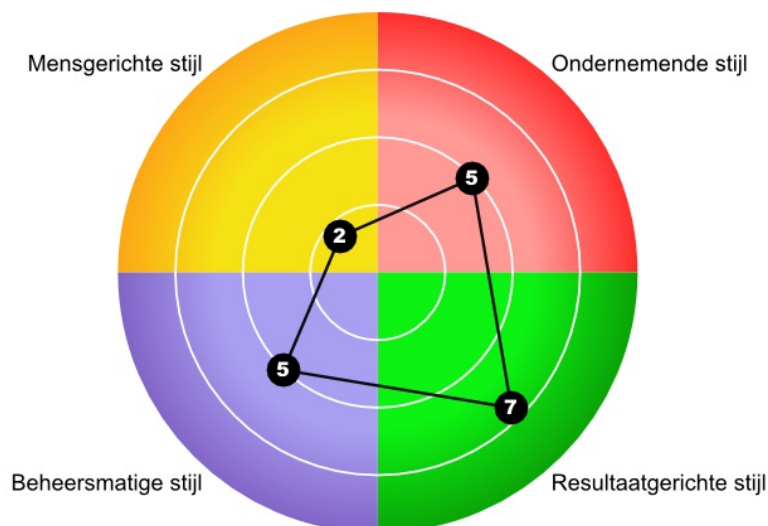
Bij een aantal van de tests in dit rapport worden de resultaten in een cirkelvormig model getoond. Hierdoor ziet u in één oogopslag uw resultaten op de test. Deze cirkel is gebaseerd op het Quinnmodel. Dit model van concurrerende waarden wordt veel gebruikt bij veranderings- en leiderschapstrajecten.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

# Management Gedrag

De test Management Gedrag heeft tot doel het (rol)gedrag van een manager in kaart te brengen. Het gaat daarbij om het managementgedrag dat een manager doorgaans aan de dag legt en hem of haar typeert. De constructie van deze test is gebaseerd op het model van concurrerende waarden van Quinn. In dit model wordt gesteld dat het gedrag van een manager door twee dimensies beschreven kan worden, te weten Interne oriëntatie vs. Externe Oriëntatie en Flexibiliteit vs. Beheersing. Deze dimensies leiden tot 4 kwadranten, te weten het ondernemende, resultaatgerichte, beheersmatige en mensgerichte kwadrant. Elk kwadrant weerspiegelt een bepaald type managementgedrag.

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

- Opleidingsniveau: HBO
- Testsituatie begeleiding



## Ondernemende stijl

De manager met een ondernemende stijl stimuleert bij medewerkers het eigen initiatief. Hij of zij beloont of prijst creativiteit en een innoverende instelling. Durf en denken buiten de geijkte 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 gemiddeld op de ondernemende stijl van leidinggeven. U stimuleert zo nu en dan bij medewerkers het eigen initiatief. Medewerkers die blij geven van creativiteit en een innoverende instelling zult u soms wel soms niet speciaal belonen of prijzen, afhankelijk van de omstandigheden. U moedigt bij uw medewerkers met mate een durvende instelling en denken buiten de geijkte patronen aan. Medewerkers met een brede horizon, een ondernemende instelling - waaronder ook intern gericht ondernemerschap - en affiniteit tot netwerken en relatiemanagement hebben bij u soms 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 wordt aangemoedigd, evenals het verslaan van de concurrentie.

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 er van 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 gemiddeld op de beheersmatige stijl van leidinggeven. U laat tot op zekere hoogte blijken er belang aan te hechten dat medewerkers zich nauwkeurig houden aan de regels en procedures. U controleert met een zekere regelmaat de voortgang en u verzekert zich er voldoende van dat het werk aan de gestelde kwaliteitseisen voldoet. Discipline, een zorgvuldige wijze van werken en vakbekwaamheid van uw medewerkers worden door u soms tot voorbeeld gesteld of 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 laag op de mensgerichte stijl van leidinggeven. U heeft weinig aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers en geeft zelden of nooit opdrachten en verantwoordelijkheden met het oog op het bevorderen van hun groei. U benadrukt zelden de waarde van collegiale samenwerking en een goede teamgeest en heeft weinig oor voor eventuele problemen van medewerkers, zeker als deze van persoonlijke aard zijn.