

---

Uitgebreid Rapport

# Jan de Bruijn

Kandidaatcode RAKNF

Invoerdatum 14 februari 2014

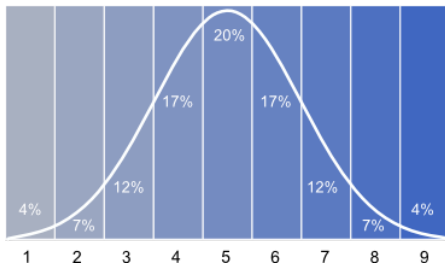
# Inleiding

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).

# Loopbaanwaarden

Waarden zijn diep in de persoonlijkheid verankerde stabiele drijfveren, voorkeuren en motieven waar we ons zelden scherp bewust van zijn. Waarden liggen vaak ten grondslag aan onze zienswijzen en ons gedrag. Zij liggen aan de basis van belangrijke beslissingen en doelen die wij ons stellen en bepalen voor een belangrijk deel wie we in de kern van onze persoonlijkheid zijn. Waarden geven aan waar we belang aan hechten, wat we willen realiseren en in welke richting we ons goed voelen. De test Loopbaanwaarden meet zeventien loopbaanwaarden en geeft aan welke waarden iemand in diens loopbaan nastreeft. Deze waarden zijn onderdeel van de motivatie voor een persoon om bepaalde functies of typen werkomgeving te prefereren of juist te vermijden. Vergelijking van de loopbaanwaarden van de leden van een team kan aan het licht brengen in hoeverre de teamleden overeenkomen of elkaar aanvullen in hun waardenoriëntatie, maar kan ook het potentieel aan spanningen of conflicten door tegenstrevende waarden blootleggen.

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

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

## Variatie

Oriëntatie op veel afwisseling in het werk, waarbij elke dag anders is en u niet van tevoren weet wat u op een bepaalde dag zult doen. Een werkomgeving prefereren die weinig eentonigheid kent.

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

U bent in sterke mate georiënteerd op afwisseling in het werk, waarbij elke dag anders is en u niet van tevoren weet wat u op een bepaalde dag zult doen. U moet beslist kunnen werken in een werkomgeving die weinig eentonigheid kent. U bent het liefst zeer ambulante bezig en heeft graag meerdere taken en verantwoordelijkheden waar u tegelijk of in snelle afwisseling uw aandacht aan moet geven of over moet verdelen.

## Autonomie

Behoeft hebben aan zoveel mogelijk ruimte en vrijheid in het bepalen van werkwijzen, probleemaanpak, tempo en tijdsplanning. Werkverbanden en werkomgevingen prefereren met weinig dwang of verplichtingen tot afleggen van verantwoording.

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

U wilt veel ruimte en vrijheid in het bepalen van uw wijze van werken en de manier waarop u problemen aanpakt. U bepaalt graag uw eigen tempo, tijdsplanning en prioriteiten. U prefereert werkverbanden en werkomgevingen met weinig dwang of verplichting tot afleggen van verantwoording.

## Prestatiemotivatie

Veel waarde hechten aan presteren. Zichzelf hoge doelen stellen. De behoefte hebben om meetbare resultaten en prestaties te leveren.

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

Het leveren van prestaties is in uw loopbaan geen overheersend motief, maar is anderzijds voor u niet onbelangrijk. U stelt in redelijke mate eisen aan uzelf. U bent er tot op zekere hoogte op gericht of mee bezig om de eigen prestaties steeds weer te verbeteren.

**Competitie** De beste willen zijn. Winnen of overtreffen van anderen. Op het erepodium staan. Situaties prefereren en opzoeken waarin u de competitie met anderen kunt aangaan.

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

U bent niet uitgesproken competitief ingesteld, maar de drang om de beste te willen zijn is u niet vreemd. U bent er nu en dan zeker wel op gericht om te winnen en om anderen te overtreffen. De mogelijkheid om op het erepodium te staan houdt u niet echt bezig, maar laat u evenmin niet onverschillig. U houdt met mate van een competitieve sfeer en vindt het tot op zekere hoogte stimulerend om de competitie met anderen aan te gaan, u zoekt deze situaties soms op.

**Zekerheid** Gerichtheid op zekerheid. Graag zekerheden hebben voor continuïteit en economische bestaanszekerheid. Vertrouwen kunnen stellen in de toekomst die een werkgever biedt. Garanties voor 'baanzekerheid'.

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

U bent niet bij uitstek een zoeker naar zekerheid, maar u hecht wel in redelijke mate waarde aan duidelijke zekerheden voor continuïteit en economische bestaanszekerheid. Het is voor u tot op zekere hoogte belangrijk dat u vertrouwen kunt stellen in de toekomst die een werkgever biedt.

**Financieel motief** Gevoeligheid voor financiële prikkels in de loopbaan. Veel geld willen verdienen. Rijk willen worden.

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

U bent in mindere mate gevoelig voor financiële prikkels in de loopbaan en denkt zelden in termen van geld. U bent matig geïnteresseerd in geld en u bent er niet op uit om veel geld te verdienen. Het idee om rijk te worden laat u onverschillig.

**Maatschappelijk nut** Gemotiveerd zijn zich in dienst te stellen van de samenleving en het algemeen belang. In het werk bezig zijn met maatschappelijke vraagstukken en actuele politieke en maatschappelijke ontwikkelingen. Het belangrijk vinden om werk te verrichten waarmee een bijdrage aan anderen en de maatschappij geleverd wordt.

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

U bent minder gemotiveerd zich in dienst te stellen van de samenleving en het algemeen belang. U hoeft met uw werk niet perse bezig te zijn met maatschappelijke vraagstukken en actuele politieke en maatschappelijke ontwikkelingen. U vindt het vrij onbelangrijk om werk te verrichten waarmee u anderen kan dienen en een bijdrage aan de maatschappij kan leveren.

**Specialisatie** Een bepaald, welomschreven competentiegebied beheersen. Groeien in specialistische deskundigheid. Als expert gekend worden. Inhoud en verdieping van het werk als belangrijke zo niet belangrijkste bron van uitdaging en voldoening.

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

U bent er in mindere mate op gericht om een bepaald, welomschreven competentiegebied tot in de perfectie te beheersen. U grijpt niet elke mogelijkheid aan om te groeien in specialistische deskundigheid. Het laat u tamelijk onverschillig om als expert gekend te worden.

## Balans werk-privé

Waarde hechten aan een goed evenwicht tussen werkkring, loopbaanontwikkeling en persoonlijke situatie. Een goede balans tussen werk en privé-leven nastreven. Compromissen ten aanzien van carrièrekansen sluiten voor meer vrije tijd en vervulling buiten het werk.

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

U streeft in mindere mate naar evenwicht tussen uw werkkring, uw loopbaanontwikkeling en uw persoonlijke situatie. Een goede balans tussen werk en privé-leven laat u tamelijk onverschillig. U bent minder bereid compromissen ten aanzien van carrièrekansen te sluiten ten gunste van meer vrije tijd en vervulling buiten het werk.

## Ondernemerschap

Eigen baas zijn. Een eigen bedrijf beginnen en opbouwen. Als ondernemer risico's aangaan waarmee u een herkenbaar voordeel kunt behalen. Iets tot stand brengen dat van uzelf is. Voor een belangrijk deel zelf de vruchten plukken van uw inspanningen en creativiteit.

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

Het eigen baas zijn, een eigen bedrijf beginnen en opbouwen, oefent in mindere mate aantrekkingskracht op u uit. U kunt er tamelijk huiverig tegenover staan om als ondernemer risico's aan te gaan en daarmee een herkenbaar voordeel te behalen. U heeft in mindere mate de drang iets tot stand te brengen dat helemaal van uzelf is en het is voor u minder nodig dat u voor een belangrijk deel zelf de vruchten kunt plukken van uw inspanningen en creativiteit.

## Authenticiteit

Een loopbaan volgen in overeenstemming met uw diepste waarden. Een loopbaan gebaseerd op wat u wezenlijk ligt en niet op wat anderen vinden. Zichzelf zijn in het werk en in de loopbaan, ongeacht wat anderen van u verwachten of eisen. U in uw werk niet anders voordoen dan u bent. Uw roeping volgen.

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

Het is voor u van ondergeschikt belang dat uw loopbaan in overeenstemming is met uw diepste waarden. U kiest minder voor een loopbaan gebaseerd op wat u echt ligt en u laat zich mogelijk eerder leiden door wat anderen vinden, verwachten of eisen. Het maakt u minder uit als u zich anders voordoet dan u bent. U bent vrij gemakkelijk bereid compromissen te sluiten ten aanzien van wat u mogelijkerwijs ervaart als uw roeping.

## Collegialiteit

Waarde hechten aan en zich inzetten voor goede collegiale verhoudingen op het werk. Steun geven aan collega's. Bijdragen aan een goede teamgeest. Een werksfeer op prijs stellen die aanvoelt als één grote familie. Het graag hebben van collega's die wat voor elkaar over hebben.

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

U hecht minder waarde aan goede collegiale verhoudingen op het werk en u zet zich in mindere mate in om de collegialiteit te bevorderen. U geeft uit eigen beweging niet veel steun aan collega's en draagt minder bij aan een goede teamgeest. U voelt zich minder thuis in een werksfeer die aanvoelt als één grote familie, met collega's die veel voor elkaar over hebben.

## Prestige

Streven naar maatschappelijk aanzien door het werk dat u doet of de functie die u bekleedt. Werkzaamheden willen vervullen waarmee u respect afdwingt. Graag deel zijn van een organisatie die aanzien geniet.

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

U streeft in mindere mate naar maatschappelijk aanzien door het werk dat u doet of de functie die u bekleedt. U kiest werkzaamheden niet omwille van het respect dat u er mee kunt afdwingen noch omwille van het prestige in de ogen van anderen. Het zegt u vrij weinig om deel uit te maken van een organisatie die aanzien geniet en u zult ook niet om deze reden voor een organisatie kiezen.

## Rijke leeromgeving

Gemotiveerd worden door de mogelijkheid om te groeien in bekwaamheden. De mogelijkheid om opgedane kennis te kunnen toepassen belangrijk vinden. Uw competenties zowel in de breedte als in de diepte verder willen ontwikkelen.

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

U vindt het onbelangrijk dat u in uw functioneren kunt groeien in bekwaamheden. U wordt niet gemotiveerd door de mogelijkheid om opgedane kennis te kunnen toepassen en te kunnen aanscherpen en bent er weinig op gericht uw competenties in de breedte of de diepte verder te ontwikkelen.

## Relatie met leidinggevende

Waarde hechten aan een goede relatie met een chef die aandacht heeft voor uw persoonlijke ontwikkeling, een coach die aanvoelt wat u nodig heeft. Graag een vertrouwenspersoon hebben die u op de juiste momenten een spiegel voorhoudt. Een baas hebben waarmee u goed kunt overleggen.

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

Uw arbeidssatisfactie hangt niet samen met het gegeven of u een baas heeft waarmee u goed kunt overleggen. U hecht in uw functies en loopbaan weinig waarde aan een chef die aandacht heeft voor uw persoonlijke ontwikkeling, aan een coach die aanvoelt wat u nodig heeft. Een sterke persoonlijke band met een vertrouwenspersoon, die u op de juiste momenten een spiegel voorhoudt, is voor u geen belangrijke voorwaarde om in uw functioneren tot ontplooiing te komen.

## Creativiteit

Graag bedenken en uitwerken van nieuwe ideeën. Bezig willen zijn met nieuwe ontwikkelingen. Bijdragen aan het ontwikkelen van nieuwe producten of diensten. Op een bepaald gebied de grenzen verleggen. Uitproberen van nieuwe dingen.

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

U bent weinig gericht op het bedenken en uitwerken van nieuwe ideeën. U bent er niet op uit om in de frontlinie van nieuwe ontwikkelingen te staan. U bent weinig gemotiveerd om bij te dragen aan het ontwikkelen van nieuwe producten of diensten en voelt zich niet geroepen op een bepaald gebied de grenzen te verleggen. Het uitproberen van nieuwe dingen interesseert u weinig.

## Management

Motivatie om situaties te beïnvloeden, mensen aan te sturen, te leiden en te controleren. Gestimuleerd worden door complexe organisatieproblemen. Motivatie om uiteenlopende crises in een organisatie op te lossen.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

U bent er weinig op gericht om situaties te beïnvloeden, mensen te sturen, te leiden en te controleren. U neemt zelden het heft in handen, bent niet graag de spin in het web en u houdt niet van het uitoefenen van macht en manipulatie, u heeft er zelfs een afkeer van. U ziet voor uzelf complexe organisatieproblemen niet als een stimulans en een uitdaging. U voelt zich niet geroepen en bent niet gemotiveerd om uiteenlopende knelpunten in een organisatie op te lossen.