



organizer.com

Testscorerapport van Dirk Demo

Datum:	16 september 2010
Naam:	Dirk Demo
Afnamedatum:	29 mei 2006, 30 mei 2006



shapes profiel: Dirk Demo

Shapes inventariseert de mate waarin iemand bepaalde (persoonlijheids) eigenschappen meent te hebben.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
interactie	leidinggevend		2							
	overtuigend			4						
	zelfverzekerd			3						
	gericht op relaties	1								
	gericht op samenwerking	1								
	gericht op gedrag							7		
operatie	verstandig									9
	resultaatgericht							7		
	planmatig						6			
	nauwgezet							7		
intellect	analytisch			3						
	conceptueel						6			
	vindingrijk						6			
	veranderingsgezind				4					
emotie	zelfsturend									9
	prestatiegericht					5				
	competitief						6			
	gedreven					5				
	consistentie							7		

normgroep: masters/wo (graduate selection)

toegekende punten: 97 %

invultijd (min): 31



shapes definities

interactie	leidinggevend	neemt graag de leiding; houdt ervan anderen aan te sturen; is erop gericht om een team focus te laten houden op gestelde doelen
	overtuigend	vindt het leuk om te onderhandelen en te verkopen; vindt het gemakkelijk om anderen te overtuigen, te beïnvloeden of hun steun te verwerven
	zelfverzekerd	ziet zichzelf als zelfverzekerd in onbekende situaties; voelt zich gemakkelijk tijdens presentaties en formele gebeurtenissen
	gericht op relaties	ziet zichzelf als spraakzaam en levendig; is graag in groepsverband bezig; ziet zichzelf als onderhoudend en als iemand die veel contacten heeft
	gericht op samenwerking	ziet zichzelf als teamgericht en als iemand die rekening houdt met anderen; werkt graag samen met anderen; ziet zichzelf als ondersteunend en plezierig in de omgang
	gericht op gedrag	ziet zichzelf als iemand met interesse in gedrag van anderen; observeert en analyseert andermans motieven en reacties
operatie	verstandig	ziet zichzelf als iemand die vanuit een lange termijn perspectief de zaken bekijkt en de consequenties van plannen en handelingen overziet
	resultaatgericht	ziet zichzelf als doelgericht en pragmatisch; vindt doelen bereiken belangrijk; is erop gericht problemen snel en effectief op te lossen
	planmatig	ziet zichzelf als systematisch en georganiseerd; wil duidelijke prioriteiten stellen; gericht op planmatig werken met realistische deadlines
	nauwgezet	ziet zichzelf als iemand die klussen tot een goed einde brengt; vindt kwaliteit belangrijk; volgt procedures en respecteert regels en voorschriften
intellect	analytisch	is gericht op feiten en gegevens; omarmt gemakkelijk complexe onderwerpen en begrijpt de kern van een probleem; evalueert informatie grondig
	conceptueel	vindt het leuk om te werken met abstracte concepten en modellen; houdt van intellectuele uitdagingen
	vindrijk	ziet zichzelf als iemand met originele ideeën, als iemand die 'out of the box' kan denken
	veranderingsgezind	vindt vernieuwing leuk; is er voortdurend op gericht om zaken te verbeteren
emotie	zelfsturend	ziet zichzelf als pro-actief en zelfsturend; geeft gemakkelijk de eigen mening
	prestatiegericht	is erop gericht de lat voor zichzelf hoog te leggen; houdt van moeilijke uitdagingen; wil vooruit komen en succesvol zijn
	competitief	wil graag de strijd aan met en winnen van anderen; praat graag over eigen successen
	gedreven	ziet zichzelf als gedreven en vastberaden; heeft een optimistische instelling; blijft onder druk doelgericht en de situatie de baas.
	consistentie	De mate waarin het instrument open en eerlijk is ingevuld. Scores 1 en 2: onregelmatig ingevuld of sterke vooringenomenheid bij het invullen. Scores 3 en 9: aanwijzingen van vooringenomenheid tijdens het invullen. Scores 4 tot 8: zeer waarschijnlijk open en eerlijk ingevuld.



views profiel: Dirk Demo

Views inventariseert aan welke aspecten van de werkomgeving het meeste belang wordt toegekend.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
doelen	professionele uitdaging	1								
	prestatiewaardering					6				
	financiële beloning				5					
	geborgenheid								9	
	werkpret	1								
	zingeving		2							
relaties	eendracht				5					
	openheid						7			
	samenwerking					6				
	integriteit								9	
	rechtvaardigheid					6				
	hiërarchie								9	
omgeving	structuur								9	
	tempo van verandering								9	
	ontwikkelingsmogelijkheden	1								
	afwezigheid van stress					6				
	beïnvloedingsmogelijkheden								9	
	fysieke werkomgeving	1								
	consistentie							7		

normgroep: masters/wo (professionals)

toegekende punten: 97 %

invultijd (min): 8



views definities

doelen

professionele uitdaging

Geeft de voorkeur aan functies waarin individuele vermogens worden uitgedaagd; zet graag speciale kennis en vaardigheden in; prefereert een werkomgeving waarin voortdurend leren en de zaken goed doordenken vereist zijn.

prestatiewaardering

Krijgt graag persoonlijke erkenning voor speciale prestaties; vindt het van belang dat succesvolle acties worden herkend en overeenkomstig worden gewaardeerd.

financiële beloning

Vindt loon naar werken van belang; extra werk moet ook aanvullend financieel worden beloond.

geborgenheid

Vindt van belang dat de organisatie ertoe bijdraagt dat werknemers met vertrouwen naar de toekomst kijken, dat ze zich veilig en geborgen weten; ook de veiligheid op de werkplek wordt gewaardeerd.

werkpret

Prefereert een ongedwongen en humorvolle werksfeer; acht het van belang dat ondanks de serieuze aard van het werk er toch gelachen kan worden.

zingeving

Wil graag enthousiast kunnen zijn over het werk en over de zin van het werk; vindt het van belang dat men trots kan zijn op het werk en probeert daarom altijd het beste ervan te maken

relaties

eendracht

Waardeert een harmonieuze werksfeer; vermijdt het liefst ruzie en discussies; vindt onderlinge solidariteit belangrijk

openheid

Vindt het van belang dat mensen open met elkaar communiceren, en dat alle mensen alle relevante informatie ontvangen; houdt er niet van als geruchten de kop kunnen opsteken.

samenwerking

Prefereert een sfeer van samenwerkingsgerichtheid; waardeert spontane hulp van anderen als dat nodig is; zou het toejuichen als mensen hun eigen belang minder benadrukken ten gunste van anderen.

integriteit

Vindt het belangrijk dat doelen vanuit volle overtuiging kunnen worden nagestreefd en daarbij heldere ethische principes gelden; waardeert relaties die op vertrouwen gebaseerd zijn.

rechtvaardigheid

Ziet graag dat mensen in de organisatie altijd rechtvaardig en met respect behandeld worden; vindt het belangrijk dat individuele tekortkomingen een plaats hebben.

hiërarchie

Prefereert een duidelijke en van bovenaf geregelde toewijzing van verantwoordelijkheden in de organisatie; vindt het van belang dat een bevoegd gezag helder de algehele benadering vaststelt.

omgeving

structuur

Vindt het van belang dat iedereen altijd precies weet wat er gedaan moet worden, en dat onzekerheden inzake werkzaamheden en operationele taken strikt worden vermeden.

tempo van verandering

Waardeert het als allerlei zaken in de organisatie in hoog tempo veranderen; vindt het belangrijk dat onnodig ingewikkelde werkwijzen of verouderde benaderingen zeer snel en adequaat worden aangepakt.

ontwikkelingsmogelijkheden

Vindt het belangrijk dat persoonlijke en loopbaanontwikkeling voldoende speelruimte krijgt, en wil voldoende kansen om professionele vaardigheden te verbeteren.

afwezigheid van stress

Ziet het liefst dat een activiteit niet als erg stressvol wordt ervaren; vindt het belangrijk dat werk gedaan kan worden in de daarvoor beschikbare tijd, en dat de gestelde eisen zich niet opstapelen.

beïnvloedingsmogelijkheden

Waardeert het als eigen initiatief wordt aangemoedigd en de bereidheid tot zelf beslissingen nemen wordt gekoesterd; zou niet graag steeds overal toestemming voor moeten vragen.

fysieke werkomgeving

Prefereert een goed geregelde werkomgeving en werkplekken; waardeert werkplekken die leuk en functioneel zijn.

consistentie

De mate waarin het instrument open en eerlijk is ingevuld. Scores 1 en 2: onregelmatig ingevuld of sterke vooringenomenheid bij het invullen. Scores 3 en 9: aanwijzingen van vooringenomenheid tijdens het invullen. Scores 4 tot 8: zeer waarschijnlijk open en eerlijk ingevuld.



Niveau indicator



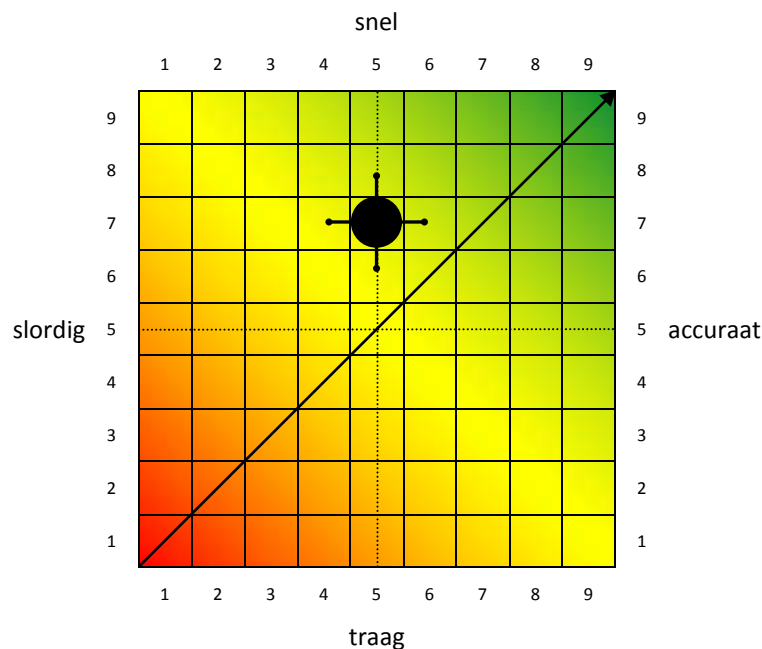
In vergelijking met normgroepen voor niveau 'masters/wo'.

scales verbal (consumer) profiel: Dirk Demo

Scales verbal meet het vermogen om logische conclusies te trekken uit schriftelijke informatie.

	t-score	30	35	40	45	50	55	60	65	70	t-score	%tiel
verbaal logisch redeneren		2	7	16	31	50	69	84	93	98	56	73

het vermogen om logische conclusies te trekken uit complexe verbale informatie



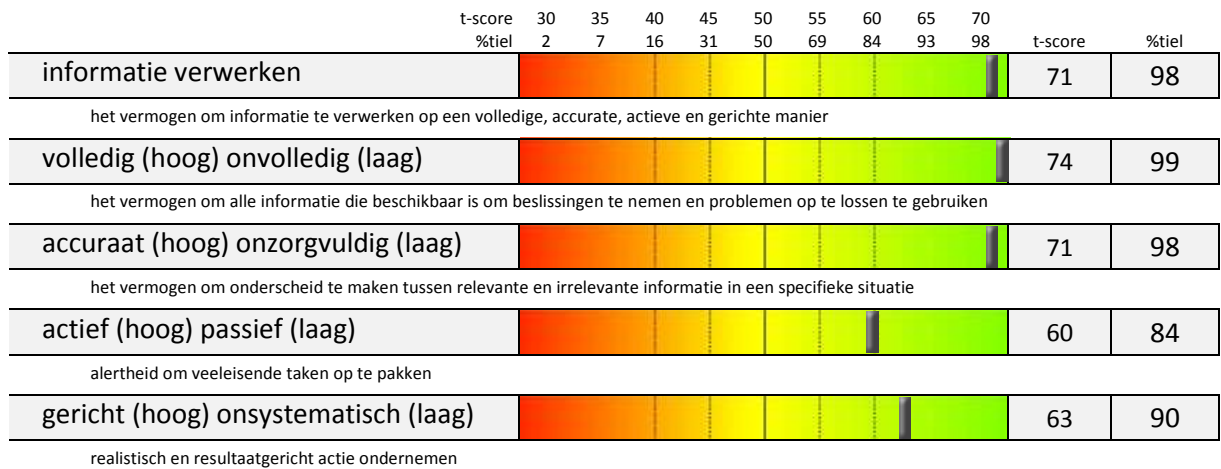
De bovenstaande grafiek geeft de persoonlijke wijze van antwoord geven weer waarbij de accuratesse (horizontaal) en de snelheid (verticaal) tegen elkaar worden afgezet.

normgroep:	masters/wo (junior expert/manager)
Items beantwoord:	33
Aantal correcte antwoorden:	22
Aantal incorrecte antwoorden:	11
Antwoorden met het verkeerde gegevensblad voor:	6
Correcte antwoorden met verkeerde gegevensblad voor:	4



scales clues profiel: Dirk Demo

Scales clues meet het vermogen om informatie compleet op te nemen, te prioriteren en besluiten hierop te baseren.



normgroep: masters/wo (junior/advanced expert/manager)



deelnemer. Een percentielscore van 70 betekent dus dat de prestatie van de deelnemer beter is dan de prestatie van 70 % van de normgroep en slechter dan 30 % van de normgroep.

Een andere weergave zijn de *stanines*, afkorting van standard nines. Deze schaal loopt van 1 tot en met 9 en geeft ook de normaal verdeling weer. En zijn negen scoregroepen gevormd met per stanine een vast percentage van de hele groep.

Het eerste stanine wordt gevormd door de 4% laagste scores, het tweede door de volgende 7% met hogere scores. Het vijfde stanine bestaat uit de 20% 'middenscores'. Iemand met een score in stanine 5 scoort hoger dan 40% van de groep (de stanines 1 tot en met 4), en ook lager dan 40% (6 – 9). Een score in stanine 9 behoort tot de 4% hoogste en laat dus 96% van de groep achter zich. Omdat een stanine associaties kan oproepen met schoolcijfers (en het niet leuk is een 1, 2 of 3 te scoren wat een kwart van de kandidaten betreft), zijn er de *T-scores* bedacht.

Bij een *T-score* worden de ruwe scores omgezet naar een schaal met als gemiddelde 50. T-scores tussen 44 en 56 worden gezien als gemiddeld. T-scores boven 56 en beneden 44 worden gezien als boven en onder het gemiddelde. Bijvoorbeeld: een deelnemer met een t-score van 58 heeft een niveau 'boven gemiddeld' ten opzichte van de normgroep. Een t-score onder 38 of boven 62 zal geïnterpreteerd worden als 'ver beneden gemiddeld' en 'ver boven gemiddeld'.

Over dit rapport

Dit rapport is gegenereerd door Manon ter Weyden (Company BV) vanuit HRorganizer.com op 16 september 2010.

Dit rapport is automatisch gegenereerd met behulp van het systeem HRorganizer.com. Echter, de systeem-gebruiker kan wijzigingen en aanvullingen maken op de oorspronkelijk door het systeem samengestelde tekst. De eigenaar van HRorganizer.com kan geen aansprakelijkheid accepteren voor de consequenties van het gebruik van dit rapport en kan niet garanderen dat de inhoud de onveranderde output is van het systeem.

Het gebruik van HRorganizer.com is alleen toegestaan aan personen, werkzaam voor een licentiehoudende organisatie.