

Testscorerapport De heer Cornée de Ruyter

Kandidaat:	De heer Cornée de Ruyter
Programma:	software engineer
Afname:	24 februari 2015, 25 februari 2015

Leeswijzer

Dit rapport geeft de resultaten weer van het assessment programma dat Cornée de Ruyter heeft doorlopen:

Onderdeel programma	Meting van	Afkorting
shapes (executive)	werk-gerelateerd gedrag	p
scales verbal (consumer)	verbaal redeneren	t1
scales numerical (consumer)	numeriek redeneren	t2
scales cls	inductief logisch denken	t3
scales lst	deductief logisch denken	t4

Om een zinvol vergelijk te kunnen maken is het ontwikkelpotentieel van Cornée de Ruyter afgezet tegen normgroepen voor werk- en denkniveau *zelfstandig professional of manager met een HBO of WO opleiding (eqf 7)*.

Van de zelfbeschrijvingsinstrumenten (zoals de meting van werkgerelateerd gedrag of interesses en drijfveren) wordt het volledige **profiel** gerapporteerd.

De **Niveau indicator** visualiseert het gemeten algemene denkniveau.

Bij de **testscores** wordt naast de test- of performance score aanvullende informatie gegeven over hoe de kandidaat de betreffende test doorlopen heeft.

Het rapport wordt afgesloten met de **Interpretatie van test scores**.

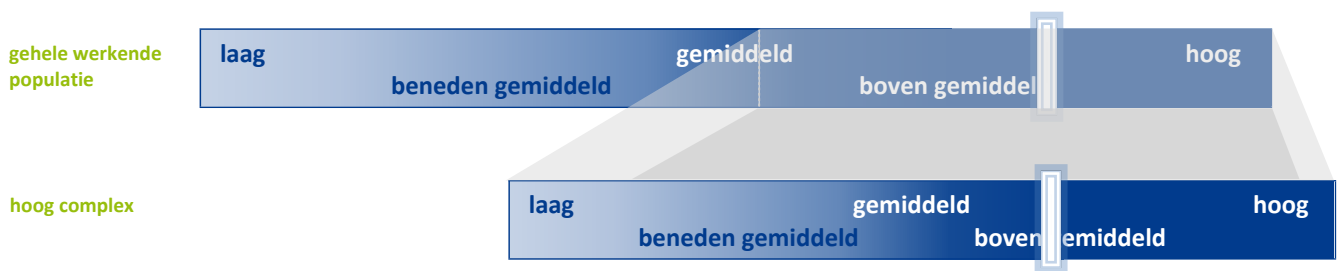
Profiel werk-gerelateerd gedrag Cornée de Ruyter

Dit instrument inventariseert de mate waarin iemand bepaalde (persoonlijks)eigenschappen heeft.

invloed	voelt zich prettiger als anderen de leiding nemen; richt zich het liefst op eigen taken en doelen	leidinggevend 1	neemt graag de leiding; houdt ervan anderen aan te sturen; is erop gericht om een team focus te laten houden op gestelde doelen
	stelt zich liever inschikkelijk op dan de confrontatie aan te gaan; gedraagt zich diplomatiek en tactvol; geeft ruimte aan de mening van anderen	assertief 1	stelt zichzelf weerbaar op; bespreekt kwesties en problemen direct en in alle openheid; volgt vastberaden de eigen lijn
	accepteert de overtuigingen van anderen als vanzelfsprekend; vertrouwt op de kracht van feiten en cijfers	overtuigend 1	vindt het leuk om te onderhandelen en te verkopen; vindt het gemakkelijk om anderen te beïnvloeden en hun steun te verwerven
	voelt zich prettiger op de achtergrond; heeft er een hekel aan om in de belangstelling te staan	zelfverzekerd 1	ziet zichzelf als zelfverzekerd; voelt zich gemakkelijk tijdens presentaties en formele gebeurtenissen
netwerken	is teruggetrokken en stil; bewaart het liefst enige afstand; heeft tijd nodig om nieuwe contacten te leggen	gericht op relaties 2	ziet zichzelf als spraakzaam en levendig; is graag in groepsverband bezig; is onderhoudend en continue bezig het netwerk en aantal contacten uit te breiden
	werkt graag zelfstandig en in eigen tempo; verzuimt regelmatig om informatie te delen	gericht op samenwerking 2	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
	is er niet op gericht anderen te helpen en ondersteunen; is niet bijzonder attent of gevoelig voor de gevoelens van anderen	zorgzaam 4	ziet zichzelf als zorgzaam en attent; staat open voor andermans gevoelens en behoeftes; helpt en ondersteunt anderen graag
	is heel feitelijk en rationeel; toont weinig interesse in de motieven van anderen en anticipeert niet op hun mogelijke reactie	gericht op gedrag 3	ziet zichzelf als iemand met grote interesse in gedrag van anderen; observeert en analyseert andermans motieven en reacties
uitvoering	richt zich vooral op korte termijn behoeften; is niet geneigd tot vooruit denken; lost problemen op zodra ze zich voordoen; voelt zich prettig zonder deadlines en prioriteiten	planmatig 4	is systematisch en georganiseerd; wil een helder proces en duidelijke prioriteiten; plant vooruit met realistische deadlines en houdt rekening met alternatieve routes
	kiest liever voor zorgvuldigheid dan voor snelheid; bekijkt alle alternatieven om risico's te elimineren	resultaatgericht 6	ziet zichzelf als pragmatisch en doelgericht; vindt doelen bereiken belangrijk; lost problemen snel en effectief op
	heeft moeite om de eigen benadering aan te passen aan veranderende omstandigheden; vindt routine en procedures prettig; voert een plan volgens de richtlijnen uit	flexibel 4	ziet zichzelf als onbeveng en flexibel; vindt het gemakkelijk om met chaos, wanorde en plotselinge veranderingen om te gaan; past het eigen gedrag aan indien nodig
	neemt de tijd om gegevens te verzamelen en alternatieven af te wegen; onderzoekt graag vele mogelijkheden teneinde risico's te vermijden	besluitvaardig 6	ziet zichzelf als een snelle beslisser; neemt krachtige besluiten; is liever bereid enig risico te nemen dan kansen te missen
	wil vooruit zonder gehinderd te worden door regels; komt met veel verschillende voorstellen, maar laat de uitwerking en afronding aan anderen over	nauwgezet 7	ziet zichzelf als iemand die procedures volgt en regels respecteert; wil klussen afronden en vindt kwaliteit belangrijk
visie	vertrouwt op intuïtie bij het oplossen van problemen; heeft weinig gegevens nodig om tot een oordeel te komen, dit oordeel kan vaak ongefundeerd zijn	analytisch 9	ziet zichzelf als iemand die makkelijk complexe onderwerpen doorgrondt en de kern van een probleem begrijpt; gericht op grondige evaluatie van informatie
	vindt het prettig om met concrete zaken bezig te zijn; ervaart abstracte, theoretische discussies als nutteloos	conceptueel 6	vindt het leuk om te werken met concepten, modellen en strategieën; houdt van intellectuele uitdagingen; ziet de verbanden tussen onderwerpen
	gaat op een pragmatische wijze aan de slag en ziet later wel wat daarvan de consequenties zijn	verstandig 5	ziet zichzelf als iemand die vanuit een breed perspectief de zaken bekijkt en de consequenties van plannen en handelingen overziet
	werkt vanuit bestaande ideeën en overtuigingen en blijft het liefst bij een aanpak die zich eerder bewezen heeft; is nuchter en toont weinig creativiteit	vindigrijk 7	ziet zichzelf als iemand met originele ideeën, als iemand die 'out of the box' kan denken; komt regelmatig met tot de verbeelding sprekende oplossingen
	stelt zich gereserveerd op tegenover verandering en vernieuwing; verkiest traditionele benaderingen; heeft oog voor het risico van innovatie en verandering	veranderingsgezind 6	ondersteunt nieuwe ideeën en vindt verandering leuk; is er voortdurend op gericht om zaken te verbeteren

Niveau indicator

Het niveau is bepaald op basis van: verbaal redeneren (t1), numeriek redeneren (t2) en inductief logisch denken (t3).

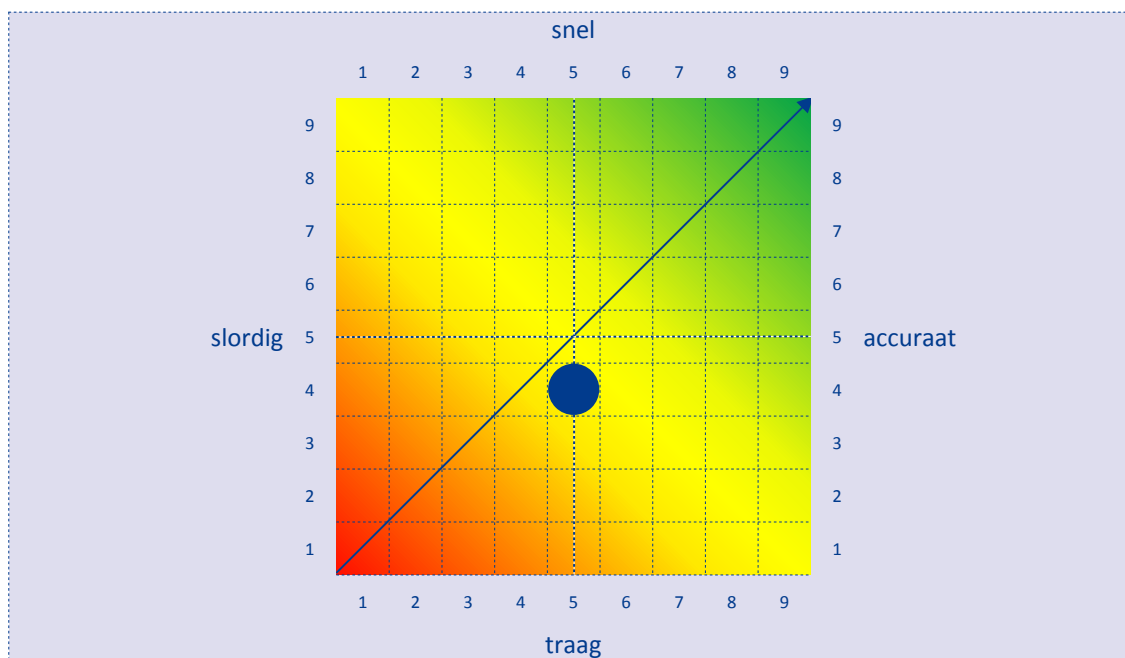


In vergelijking met normgroepen voor niveau 'zelfstandig professional of manager met een HBO of WO opleiding (eqf 7)'.

Profiel verbaal redeneren Cornée de Ruyter (t1)

	t-score	30	35	40	45	50	55	60	65	70	t-score	%tiel
verbaal redeneren		2	7	16	31	50	69	84	93	98	48	42

het vermogen om logische conclusies te trekken uit complexe verbale informatie



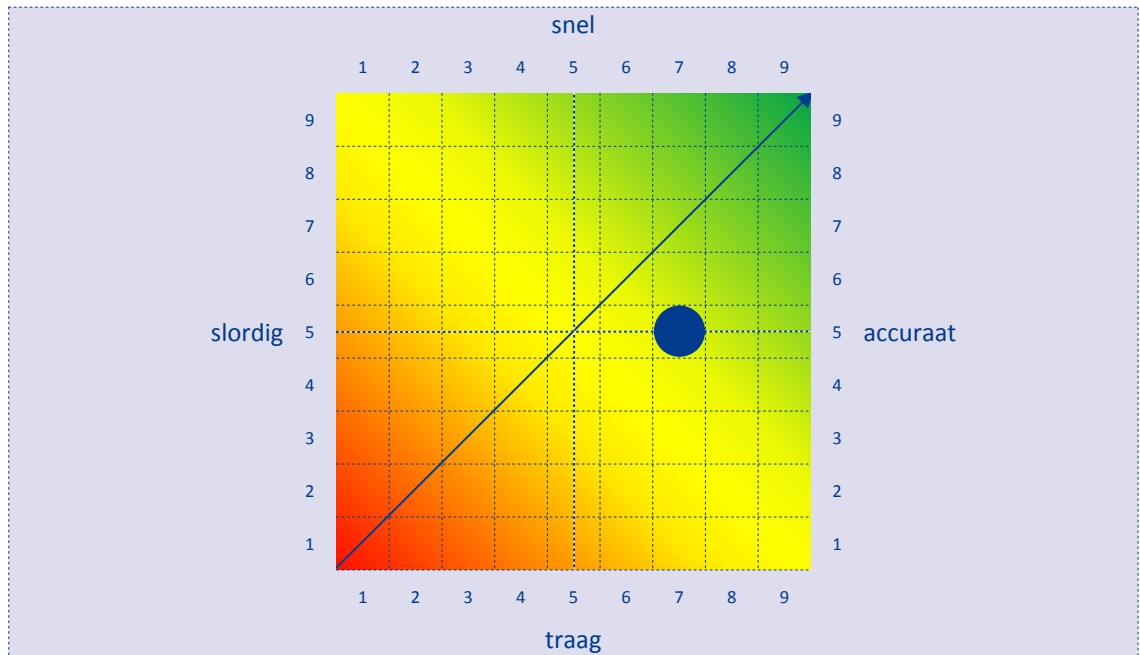
De bovenstaande grafiek geeft de persoonlijke wijze van antwoord geven weer waarbij de accuratesse (horizontaal) en de snelheid (verticaal) tegen elkaar worden afgezet.

Normgroep: hoog complex; zelfstandig professional of manager met een HBO of WO opleiding (eqf 7)	
Items beantwoord	23
Aantal correcte antwoorden	17
Aantal incorrecte antwoorden	6
Antwoorden met het verkeerde gegevensblad voor	3
Correcte antwoorden met verkeerde gegevensblad voor	2
Ruwe score	14
Aantal herkansingen	0

Profiel numeriek redeneren Cornée de Ruyter (t2)

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

het vermogen om logische conclusies te trekken uit complexe numerieke informatie



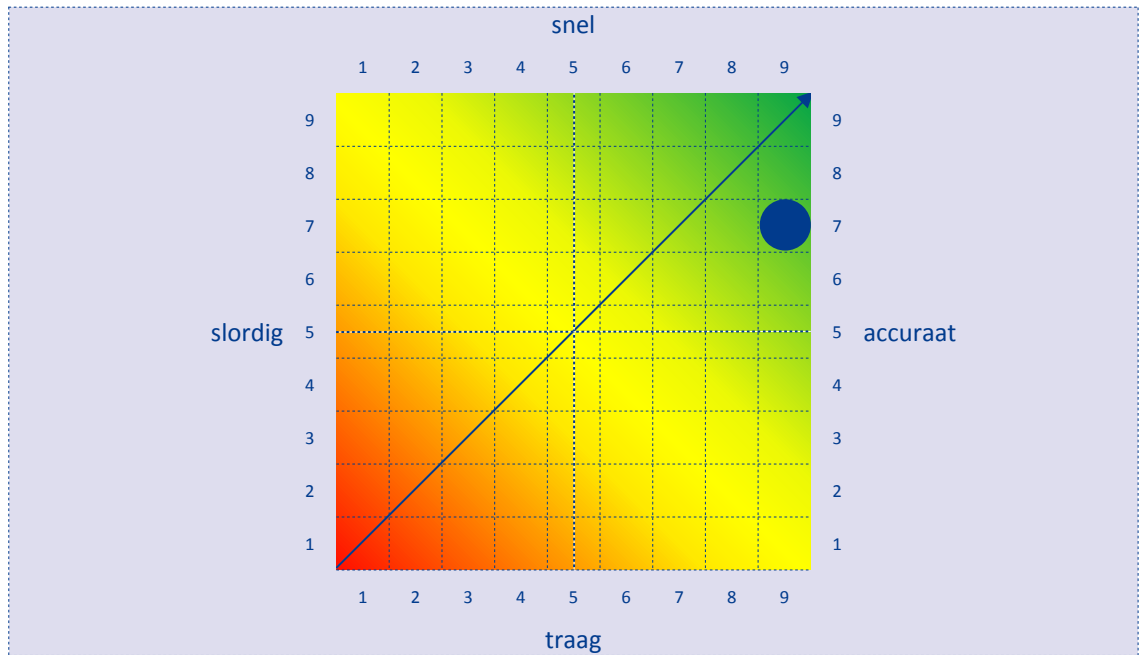
De bovenstaande grafiek geeft de persoonlijke wijze van antwoord geven weer waarbij de accuratesse (horizontaal) en de snelheid (verticaal) tegen elkaar worden afgezet.

Normgroep: hoog complex; zelfstandig professional of manager met een HBO of WO opleiding (eqf 7)	
Items beantwoord	23
Aantal correcte antwoorden	21
Aantal incorrecte antwoorden	2
Antwoorden met het verkeerde gegevensblad voor	1
Correcte antwoorden met verkeerde gegevensblad voor	0
Ruwe score	20
Aantal herkansingen	0

Profiel inductief logisch denken Cornée de Ruyter (t3)

	t-score	30	35	40	45	50	55	60	65	70	t-score	%tel
	%tel	2	7	16	31	50	69	84	93	98		
inductief logisch denken											68	96

het vermogen om regels en relaties in complexe informatie te ontdekken



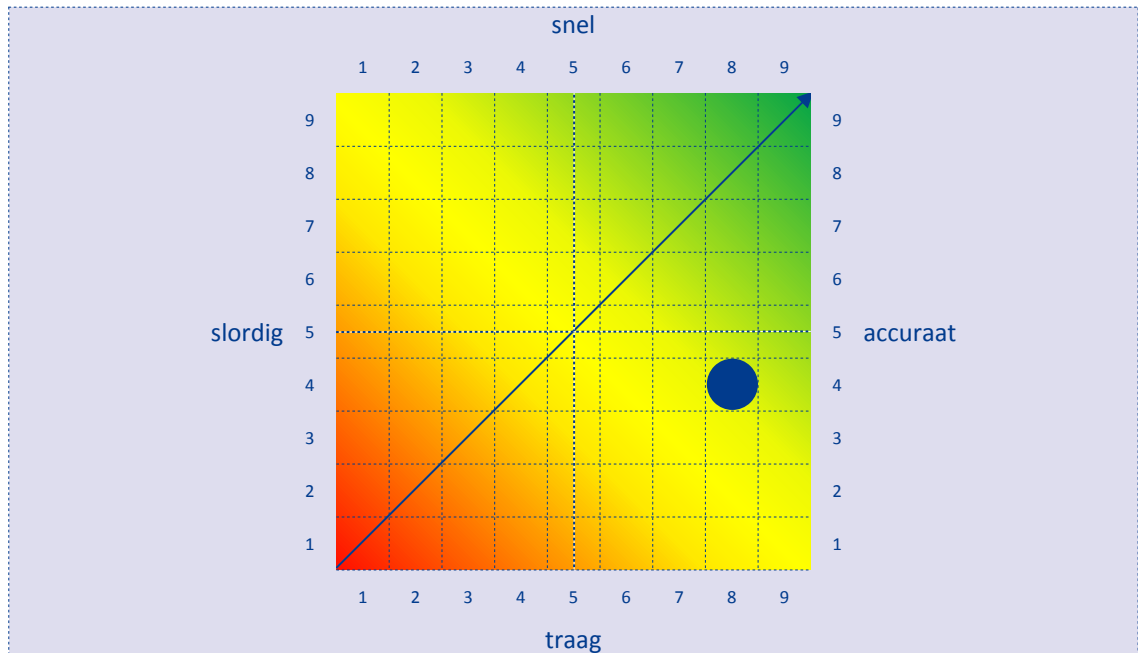
De bovenstaande grafiek geeft de persoonlijke wijze van antwoord geven weer waarbij de accuratesse (horizontaal) en de snelheid (verticaal) tegen elkaar worden afgezet.

Normgroep: hoog complex; zelfstandig professional of manager met een HBO of WO opleiding (eqf 7)	
Aantal correcte antwoorden	44
Aantal incorrecte antwoorden	0
Ruwe score	80
Aantal herkansingen	0

Profiel deductief logisch denken Cornée de Ruyter (t4)

	t-score	30	35	40	45	50	55	60	65	70	t-score	%tel
	%tel	2	7	16	31	50	69	84	93	98		
deductief logisch denken											68	96

het vermogen om logische conclusies te trekken



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

Normgroep: hoog complex; zelfstandig professional of manager met een HBO of WO opleiding (eqf 7)	
Aantal correcte antwoorden	11
Aantal incorrecte antwoorden	1
Items beantwoord	12
Ruwe score	27
Aantal herkansingen	0

Vorbereidingsvragenlijst

Voordat het eerste onderdeel van het programma is gestart, heeft Cornée de Ruyter op deze vragen de volgende antwoorden gegeven.

Bent u goed uitgerust, geconcentreerd en klaar om te beginnen?	✓	
Is uw telefoon uitgeschakeld?	✓	
Heeft u ervoor gezorgd dat u niet kan worden gestoord?	✓	
Heeft u papier, pen en rekenmachine bij de hand?	✓	
Gebruikt uw browser het volledige scherm?	✓	

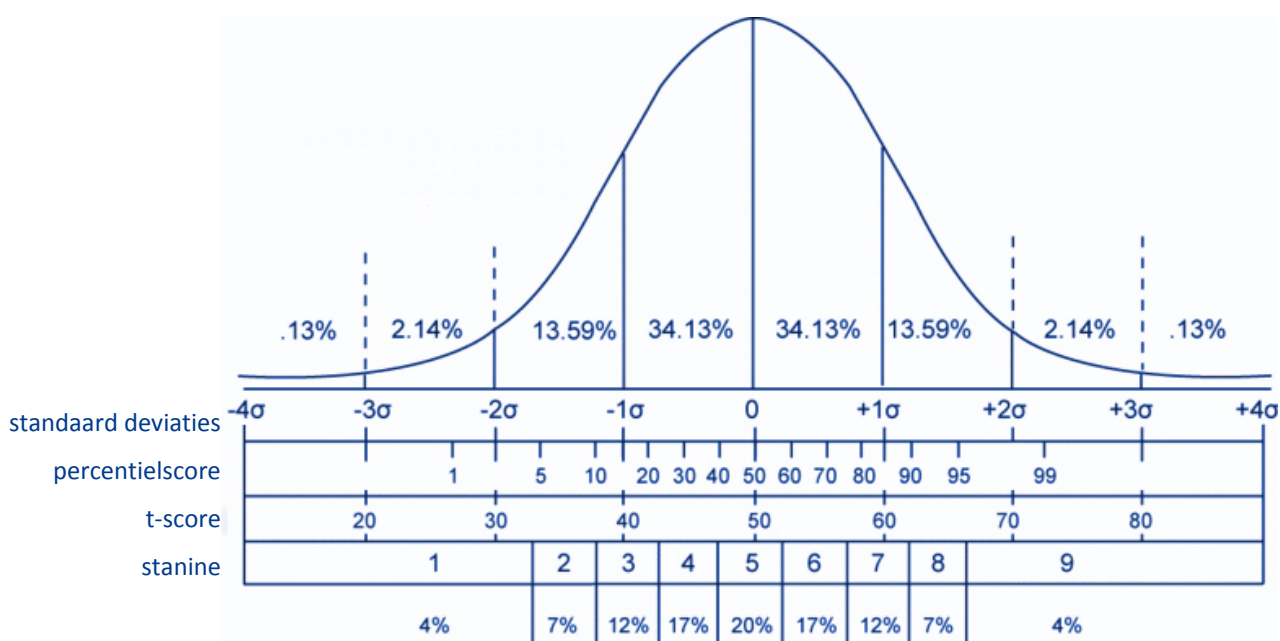
Interpretatie van testcores

Er bestaan verschillende typen psychometrische instrumenten. De bekendste zijn de cognitieve capaciteitentest en de vragenlijst. Bij de capaciteitentest gaat het om *maximaal* gedrag: wat presteert een kandidaat wanneer hij zich maximaal inspant. Vragenlijsten daarentegen zijn gericht op *typisch* gedrag: hoe gedraagt de kandidaat zich onder normale omstandigheden.

Na de afname van een instrument ontstaan een of meerdere *ruwe* scores. Een ruwe score is tamelijk betekenisloos. Wanneer iemand op een capaciteitentest 26 goede antwoorden en 4 foutieve antwoorden heeft gegeven, zegt dat niet zoveel.

Ruwe scores worden daarom altijd *genormeerd*, dat wil zeggen vergeleken met een of meerdere vergelijkingsgroepen. Bij capaciteitentests wordt bij het normeren vaak gebruik gemaakt van de *normaalverdeling*, ook wel Gauss kromme genoemd. Wanneer de ruwe scores van laag tot hoog op de X-as worden weergegeven en de frequentie voor elke ruwe score op de Y-as, ontstaat de bekende klokvormige grafiek.

Uit de grafiek is af te lezen dat lage scores en hoge scores minder voorkomen en dat de meeste scores in het midden liggen.



De *percentielscore* geeft het deel van de normgroep aan met een ruwe score lager dan die van de 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'.

In HRorganizer.com worden cognitieve scores niet alleen per test weergegeven of meegenomen in de berekening van competentiescores maar óók gerapporteerd in niveau-indicatoren.

De overkoepelende niveau-indicator heeft als normgroep de 'gehele werkende populatie'. Deze indicator is vergelijkbaar met het begrip IQ. Het midden van de scorebalk valt samen met een IQ van 100.

Een tweede (sub)indicator rapporteert vanuit één van 3 normgroepen: 'laag complex', 'midden complex' of 'hoog complex'. Deze subindicatoren geven aanvullend inzicht en beter onderscheidend vermogen in de uitersten van de overkoepelende indicator. De systeemgebruiker bepaalt welke van deze 3 subnormen gekozen wordt.

Laag complex: normgroep geschikt voor operationeel uitvoerend werk. Feiten en procedures. Focus op uitvoering van het eigen werk. Reflectie en bijsturing dankzij begeleiding. Functieniveaus EQF 1-2, basiseducatie/VMBO/MBO.

Midden complex: normgroep geschikt voor begeleidende of aansturende taken en/of inzetten van specialistische kennis. Focus kan ook op beïnvloeding van het werk van anderen liggen. Eigen reflectie en zelfsturing mag worden verwacht. Functieniveaus EQF 3-5, MBO/HBO/Bachelor.

Hoog complex: soepel schakelend tussen alle werkniveaus. Kennisontwikkeling in specialisme en/of integratie van meerdere kennisgebieden. Integratie en innovatie. Expert werk en/of hoogwaardige aansturing. Functieniveaus EQF 6-8, HBO/Bachelor/WO/Masters/Doctoraat.

Dit rapport is gegenereerd door Marie Louise Torck - Bonville (Torck International) vanuit HRorganizer.com op 2 november 2015. 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.

© 2005 - 2015 www.HRorganizer.com – Alle rechten voorbehouden.