



talent assessment

0031 88 277 377 6
supportdesk@starcheck.nl
www.starcheck.nl



Testscorerapport

Jan van de Ven

Programma: Software engineer (sr)
Afname: 26 februari 2018

Leeswijzer

Dit rapport geeft de resultaten weer van het assessment programma dat Jan van de Ven 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
scales lt-nl	taalvaardigheid (Nederlands)	t5

Om een zinvol vergelijk te kunnen maken is het ontwikkelpotentieel van Jan van de Ven afgezet tegen normgroepen voor werk- en denkniveau *trainee, (young) professional of manager — eqf 7 (master)*.

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 en leervermogen.

Bij de **testscores** wordt naast de test- of performance score aanvullende informatie gegeven over hoe de kandidaat de betreffende test doorlopen heeft. Bij een vaardigheidstest staat de relatie tussen vaardigheid en leervermogen weergegeven. Daarnaast staat bij een taaltest een uitsplitsing van de verschillende onderdelen taalbeheersing, woordenschat en spelling.

Het rapport wordt afgesloten met de **Interpretatie van testscores**.

Profiel werk-gerelateerd gedrag Jan van de Ven

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

invloed	laat het aan anderen om de leiding te nemen; richt zich op eigen taken en doelen	leidinggevend 1	neemt graag de leiding; neemt verantwoordelijkheid; zorgt voor focus op de teamdoelen
	stelt zich inschikkelijk op en vermijdt confrontaties; gedraagt zich diplomatiek en moedigt anderen aan hun mening te geven	assertief 1	stelt zichzelf weerbaar op; bespreekt kwesties en problemen direct en in alle openheid; volgt vastberaden de eigen lijn
	accepteert altijd de overtuigingen van anderen als vanzelfsprekend en vertrouwt met name op feiten en cijfers	overtuigend 1	onderhandelt en verkoopt graag; vindt het makkelijk om anderen te beïnvloeden; verworft eenvoudig steun van anderen
	houdt zich bij officiële gelegenheden op de achtergrond; wil ook in een vertrouwde omgeving niet in de belangstelling staan	zelfverzekerd 1	treedt op de voorgrond en is 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	is levendig, spraakzaam en sociaal; is onderhoudend en breidt het netwerk van contacten uit
	werkt het liefst alleen en taakgericht, in eigen tempo; verzuimt meestal om informatie te delen	gericht op samenwerking 2	is een teamspeler en gericht op compromissen; werkt graag samen; deelt makkelijk informatie en kennis
	helpt anderen niet spontaan; houdt zich niet bezig met de gevoelens en behoeften van anderen	zorgzaam 4	toont veel aandacht voor de gevoelens en behoeften van anderen; 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	toont interesse in gedrag van anderen; observeert en analyseert andermans motieven en reacties
uitvoering	werkt het liefst zonder deadlines en prioriteiten; gaat soepel om met snelle veranderingen maar lost problemen pas op zodra ze zich voordoen in plaats van vooruit te plannen of te structureren	planmatig 4	plant goed en systematisch vooruit; is zeer goed georganiseerd; stelt duidelijke prioriteiten en creëert heldere structuren
	weegt meerdere alternatieven zorgvuldig tegen elkaar af om risico's uit te sluiten; zou veel effectiever kunnen werken	resultaatgericht 6	is zeer pragmatisch en doelgericht; concentreert zich steeds op het behalen van resultaten; lost problemen snel op
	past zich moeizaam aan aan veranderende omstandigheden; vindt routine en procedures prettig; voert een plan volgens de richtlijnen uit	flexibel 4	is onbeveng en flexibel; gaat soepel om met chaos en veranderingen; past eigen gedrag makkelijk aan
	neemt de tijd om gegevens te verzamelen en alternatieven af te wegen; onderzoekt graag vele mogelijkheden teneinde risico's te vermijden	besluitvaardig 6	is een snelle en degelijke beslisser; neemt liever risico dan kansen te missen
	wil niet gehinderd worden door regels; komt met veel verschillende voorstellen, maar laat de uitwerking en afronding aan anderen over	nauwgezet 7	rondt klussen af en let goed op de kwaliteit; volgt procedures en respecteert regels en voorschriften
visie	vertrouwt op intuïtie bij het oplossen van problemen; heeft weinig gegevens nodig om tot een oordeel te komen waardoor dit oordeel ongefundeerd kan zijn	analytisch 9	evalueert informatie zeer grondig; begrijpt moeiteloos complexe vraagstukken en ziet snel de kern van een probleem
	is graag met concrete taken bezig; vindt bespreking van abstracte concepten of theorieën nutteloos	conceptueel 6	werkt graag met concepten, modellen en strategieën; geniet van intellectuele uitdaging en ziet de samenhang van onderwerpen
	richt zich niet op de lange termijn maar pakt de actuele urgente zaken op; heeft moeite de consequenties van het eigen handelen te overzien	verstandig 5	bekijkt zaken vanuit een breed perspectief; denkt ver vooruit; overziet de mogelijke consequenties van plannen en activiteiten
	bouwt voort op bestaande oplossingen; houdt zich altijd aan een beproefde aanpak; is nuchter en toont weinig creativiteit	vindingrijk 7	denkt 'out of the box', komt met veel vernieuwende oplossingen en creatieve ideeën
	is behoudend ten aanzien van verandering; houdt vast aan traditionele benaderingen; ziet mogelijke risico's van innovatie en verandering	veranderingsgezind 6	ondersteunt nieuwe ideeën en vindt verandering leuk; is er voortdurend op gericht om zaken te verbeteren

emotie	speelt op zeker en zorgt ervoor gesteund te worden door anderen; is terughoudend in het naar voren brengen van eigen meningen en overtuigingen	zelfsturend ● 2 ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	neemt zelf initiatief en volgt eigen overtuigingen; geeft open en eerlijk de eigen mening
	stelt zichzelf geen ambitieuze doelen en vermijdt grote uitdagingen; kiest voor de gemakkelijke weg	prestatiegericht ● ● ● ● ● ● ● 7 ● ● ● ●	zet zich in om maximale prestaties te leveren en heeft ambitieuze doelen; houdt van uitdagingen en wil succesvol zijn
	vermijdt competitie; bevordert liever de harmonie tussen mensen; deelt successen met anderen	competitief ● ● ● ● 5 ● ● ● ● ● ● ● ●	wil succesvol zijn in vergelijking met anderen en ervaart competitie als motiverend; wil winnen; praat graag over eigen successen
	is vaak bezorgd en sceptisch; ziet meestal mogelijke bedreigingen en risico's en wil daarop voorbereid zijn; gaat er meestal van uit dat zaken mislukken	optimistisch ● ● ● ● ● ● ● 7 ● ● ● ●	is positief en optimistisch; concentreert zich op kansen en niet op mogelijke risico's; vertrouwt erop dat alles goed komt
	is impulsief en uit snel de eigen emoties; wordt onder druk chaotisch en nerveus en heeft dan moeite om de eigen gevoelens onder controle te houden	beheerst ● ● ● ● 5 ● ● ● ● ● ● ● ●	houdt de eigen emoties onder controle; blijft rustig en geconcentreerd onder druk; toont de eigen gevoelens niet aan anderen
	wil het eigen werk evenwichtig indelen en wil klussen liefst één voor één afronden; heeft de neiging om gespannen te raken onder druk	gedreven ● ● ● ● ● ● ● 7 ● ● ● ●	investeert veel tijd en energie in het werk; is graag bezig en is erg veerkrachtig; motiveert anderen door eigen enthousiasme en blijft scherp
mate waarin open en eerlijk is geantwoord; 1 en 2: onregelmatig of vooringenomen tijdens invullen; 3 en 9: aanwijzingen van vooringenomenheid; 4 tot 8: zeer waarschijnlijk open en eerlijk ingevuld		consistentie ● ● ● ● ● ● ● 7 ● ● ● ●	mate waarin open en eerlijk is geantwoord; 1 en 2: onregelmatig of vooringenomen tijdens invullen; 3 en 9: aanwijzingen van vooringenomenheid; 4 tot 8: zeer waarschijnlijk open en eerlijk ingevuld

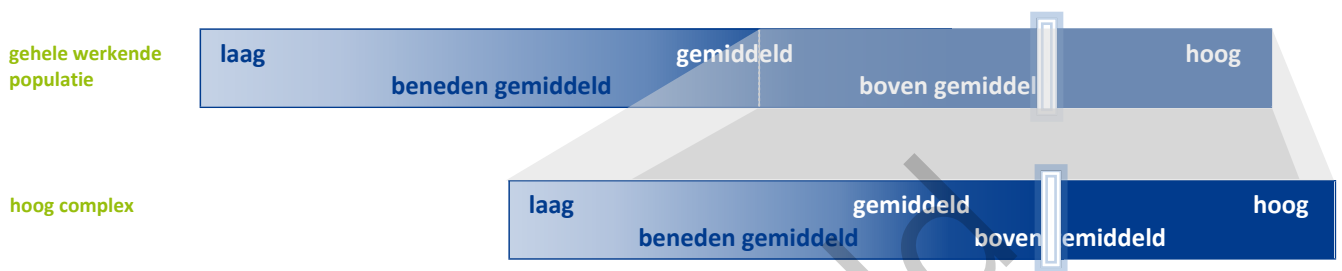
Normgroep: hoog complex; trainee, (young) professional of manager — eqf 7 (master)

toegekende punten 93 %

invultijd (min) 23

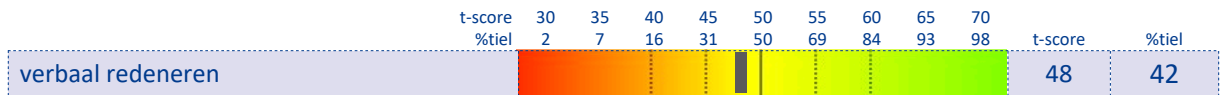
Niveau indicator

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

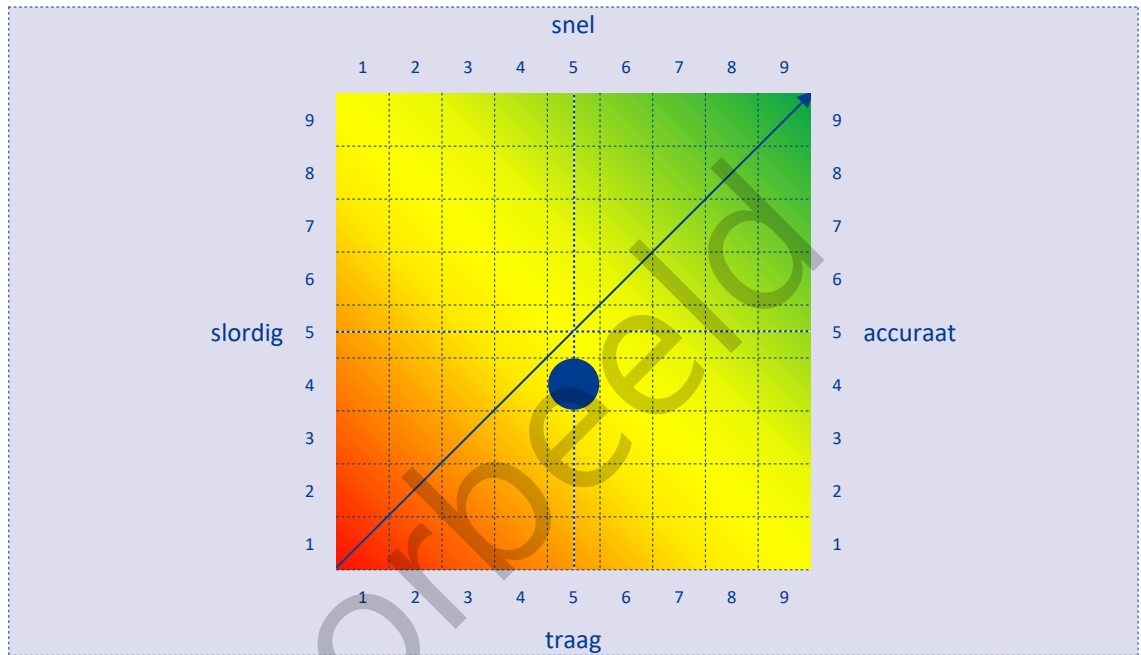


In vergelijking met normgroepen voor niveau 'trainee, (young) professional of manager — eqf 7 (master)'.

Profiel verbaal redeneren Jan van de Ven (t1)



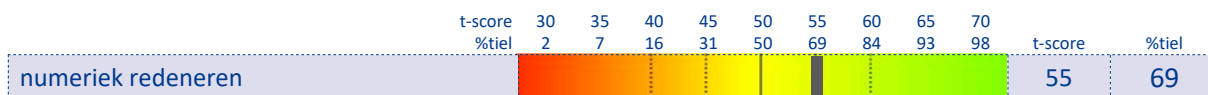
het vermogen om logische conclusies te trekken uit complexe verbale informatie



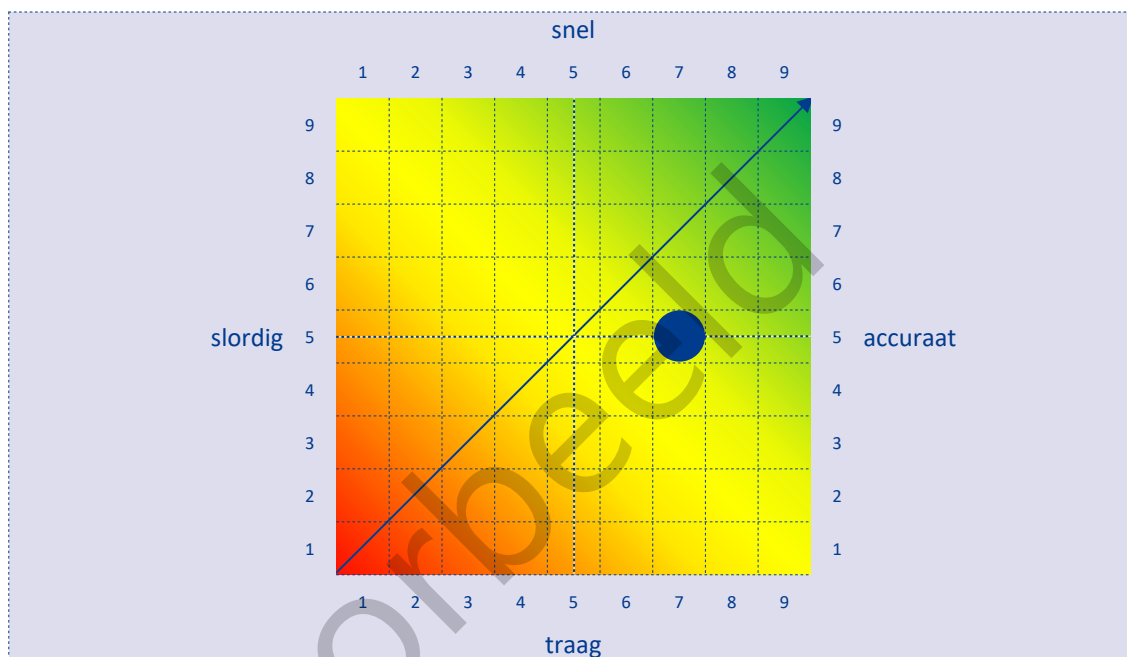
De bovenstaande grafiek geeft de persoonlijke wijze van antwoord geven weer waarbij de accuratesse (horizontaal) en de snelheid (verticaal) tegen elkaar worden afgezet.

Normgroep: hoog complex; trainee, (young) professional of manager — eqf 7 (master)	
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 Jan van de Ven (t2)



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.

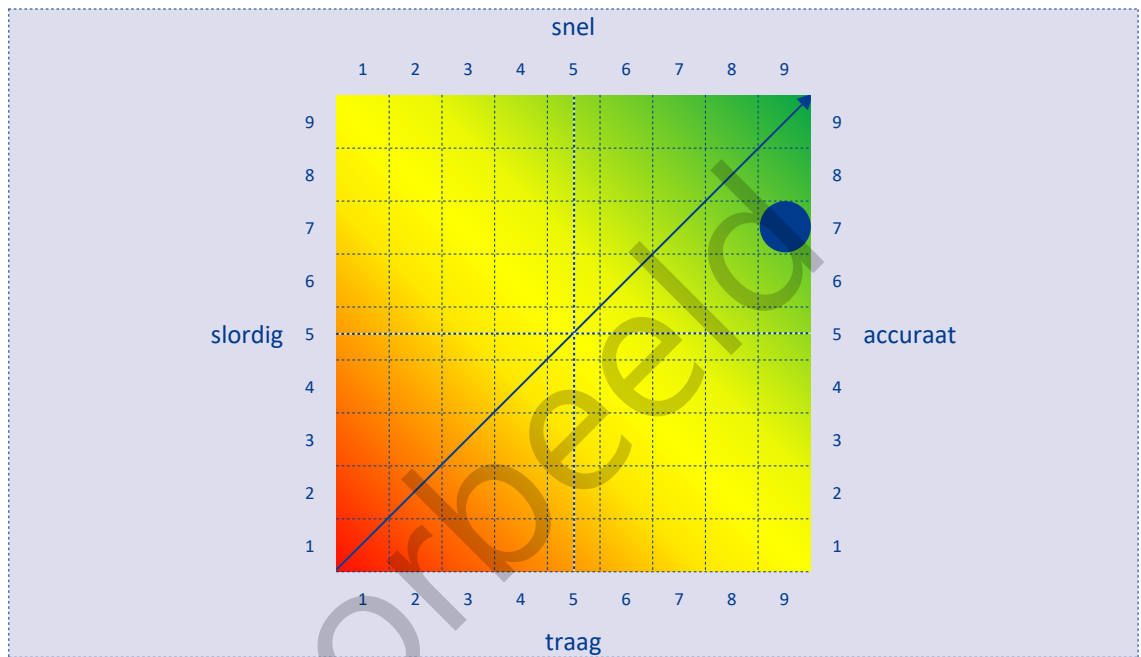
Normgroep: hoog complex; trainee, (young) professional of manager — eqf 7 (master)

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 Jan van de Ven (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

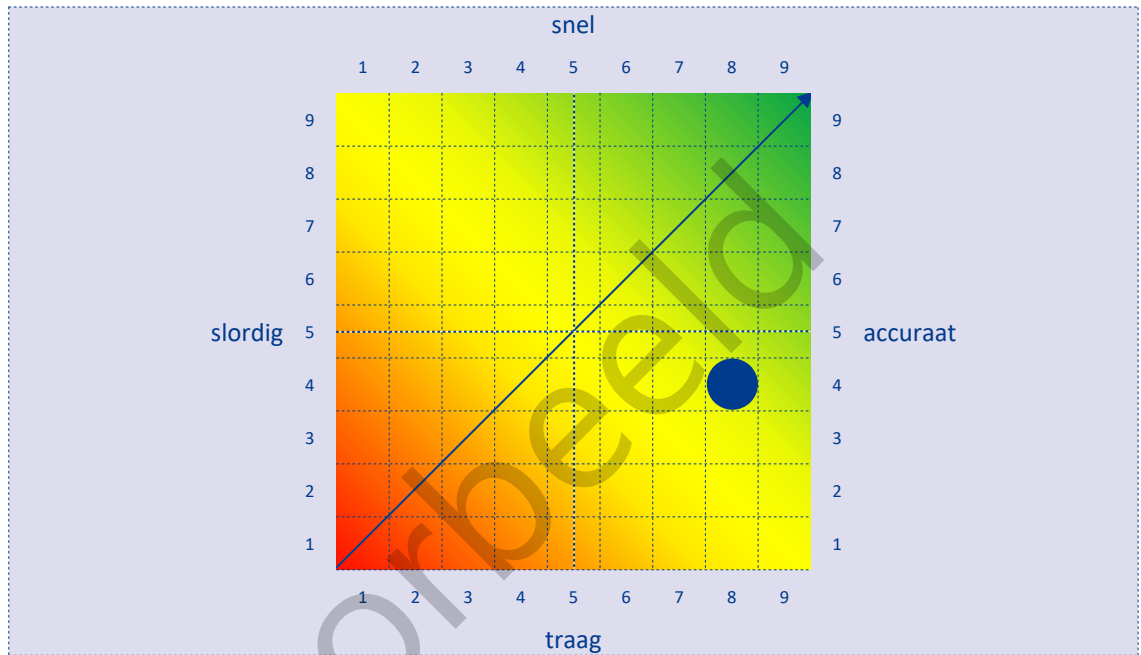
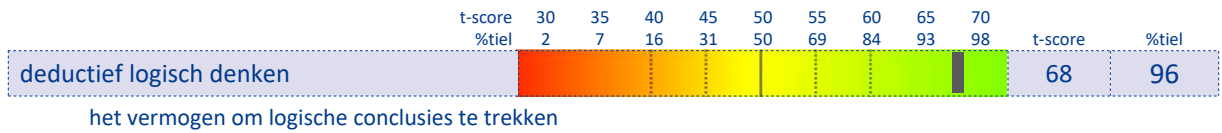
het vermogen om regels en relaties in complexe informatie te ontdekken



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; trainee, (young) professional of manager — eqf 7 (master)	
Aantal correcte antwoorden	44
Aantal incorrecte antwoorden	0
Ruwe score	80
Aantal herkansingen	0

Profiel deductief logisch denken Jan van de Ven (t4)

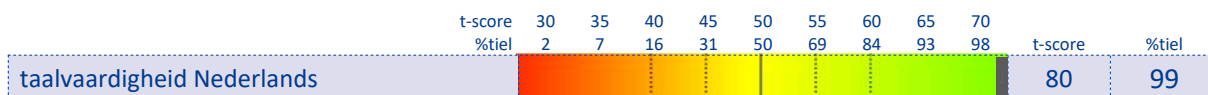


De bovenstaande grafiek geeft de persoonlijke wijze van antwoord geven weer waarbij de accuratesse (horizontaal) en de snelheid (verticaal) tegen elkaar worden afgezet.

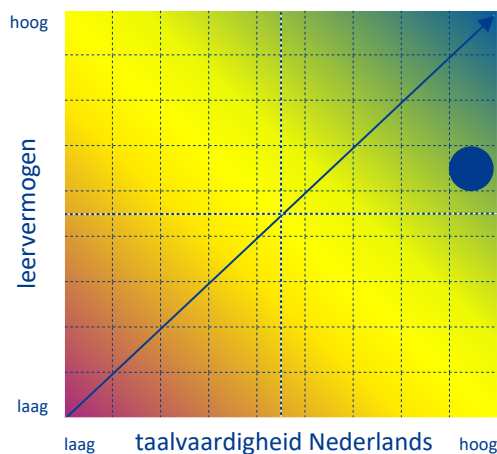
Normgroep: hoog complex; trainee, (young) professional of manager — eqf 7 (master)

Aantal correcte antwoorden	11
Aantal incorrecte antwoorden	1
Items beantwoord	12
Ruwe score	27
Aantal herkansingen	0

Profiel taalvaardigheid (Nederlands) Jan van de Ven (t5)



het vermogen om de Nederlandse taal in te zetten



Relatie vaardigheid en leervermogen

Van Jan van de Ven zal het enige inspanning vragen om het al hoge vaardigheidsniveau verder te verhogen.



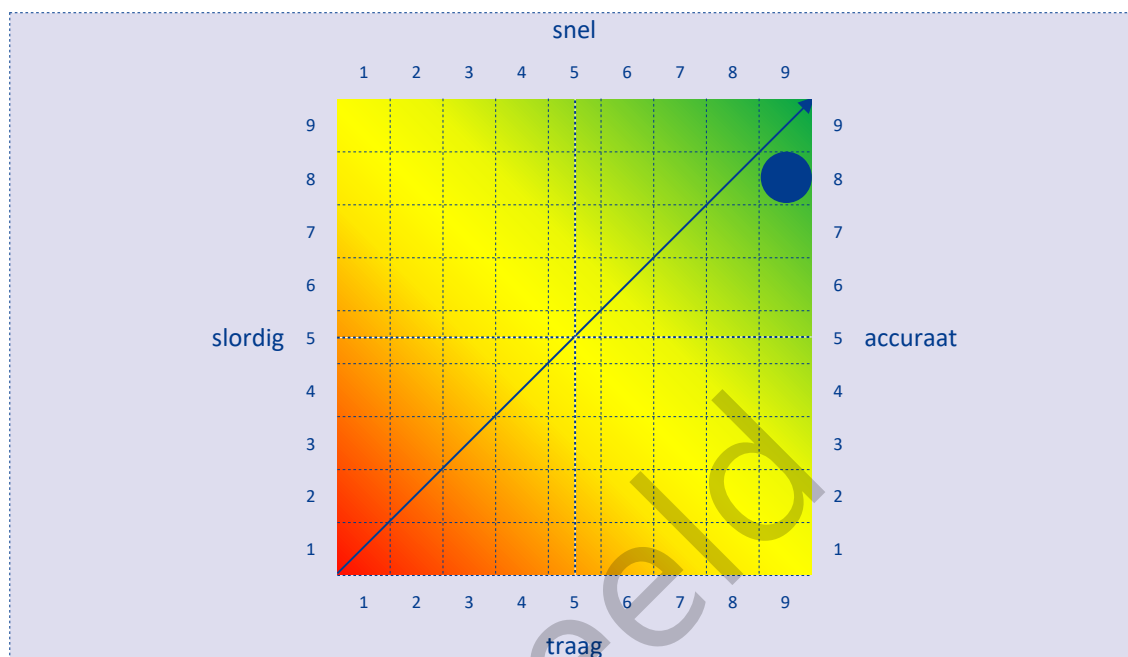
het vermogen om zinnen correct af te maken



het vermogen om een gegeven definitie te begrijpen en het juiste woord te kiezen



het vermogen om de juiste versie van twee alternatieve spellingen van een woord te kiezen



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

Normgroep: general adult population (Dutch); trainee, (young) professional of manager — eqf 7 (master)	
Ruwe score	60
Taalbeheersing - aantal correct	37
Taalbeheersing - aantal incorrect	1
Taalbeheersing - beantwoord	38
Woordenschat - aantal correct	34
Woordenschat - aantal incorrect	1
Woordenschat - beantwoord	35
Spelling - aantal correct	30
Spelling - aantal incorrect	2
Spelling - beantwoord	32
CEFR referentie niveau	C2

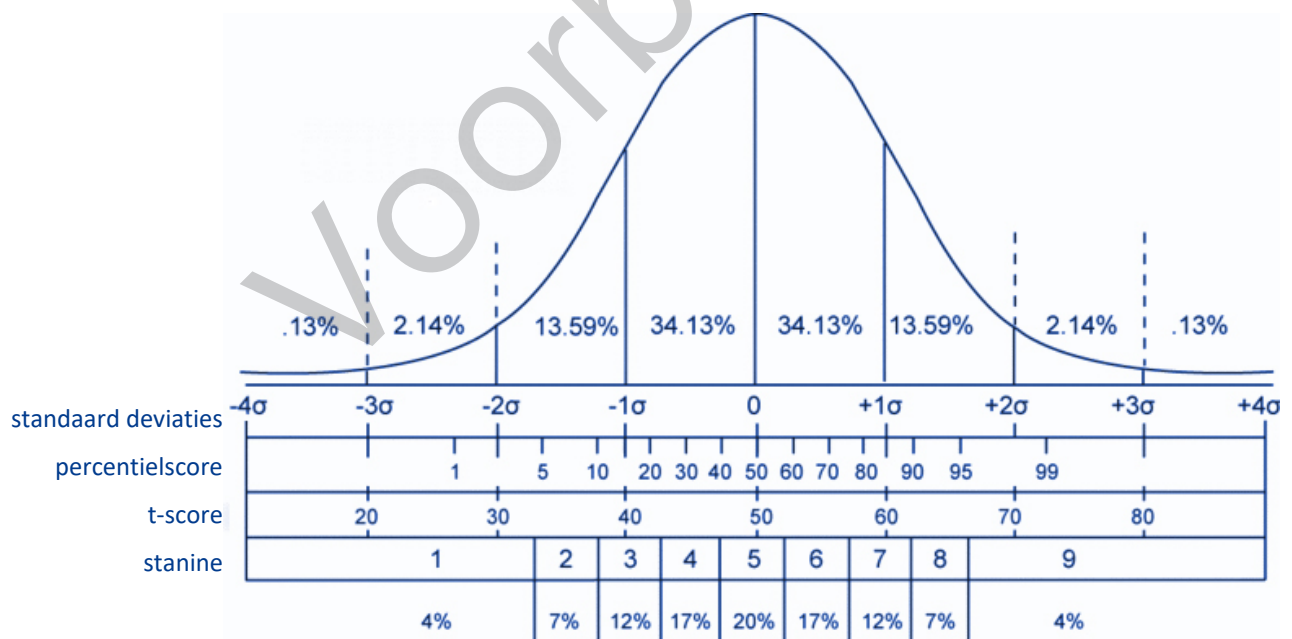
Interpretatie van testcores

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'.

Cognitieve scores worden 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 operationele uitvoering van het eigen werk. Reflectie en bijsturing dankzij begeleiding. Functieniveaus EQF 1-2, basiseducatie/VMBO/MBO-2.

Midden complex: normgroep geschikt voor begeleidende of aansturende taken en/of het inzetten van specialistische kennis. Naast beïnvloeding van andermans werk ook eigen reflectie en zelfsturing. Functieniveaus EQF 3-6, MBO-3/HBO/Bachelor.

Hoog complex: soepel schakelend tussen alle niveaus. Kennisontwikkeling en innovatie. Integratie van meerdere kennisgebieden. Expert werk. Hoogwaardige aansturing. Functieniveaus EQF 7-8, WO/Master/Doctoraat/WO+Specialisatie.