



**Test-Toolkit**  
*by ixly*

# Test Candidate

Test task

**Opdrachtgever**  
ixly ontwikkel/test

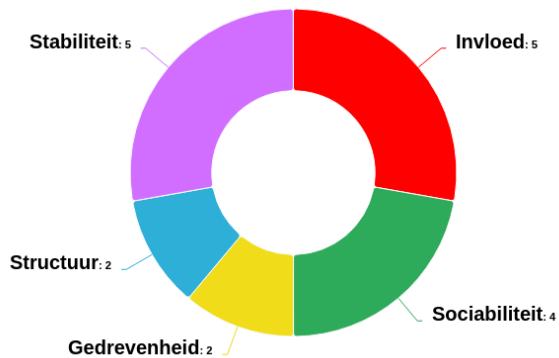
**Adviseur**  
Test Consultant

**Datum**  
20 februari 2024



# Profiel

## Persoonlijkheid



## Drijfveren

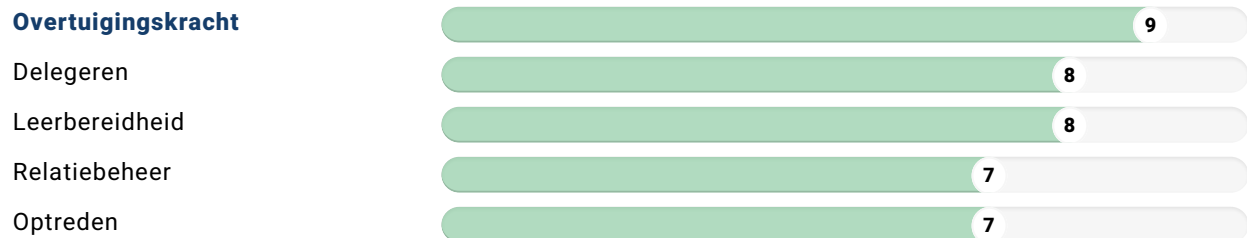
Stenscore



## Referentiegroep HBO/Bachelor



## Top Talenten



## Jouw kwaliteiten

- Vol enthousiasme ga je met de meningen van anderen mee.
- Je bent een echte aanpakker en doet wat er moet gebeuren en je laat je hierbij niet afleiden door anderen.
- Je kunt veel aan en ook goed prioriteiten stellen bij een veelheid aan taken.

## Jouw valkuilen

- Je hebt veel energie om allemaal taken op te pakken maar weet niet altijd de taken naar je toe te trekken.
- Soms ben je meer bezig met het werk dat gedaan moet worden en minder met de mensen om je heen.
- Je neemt beslissingen vaak impulsief.

# Inleiding en Inhoud

Dit is jouw Select rapport. Dit rapport bevat informatie over jouw persoonlijkheid, drijfveren, aanleg voor competenties en cognitieve capaciteiten die relevant zijn voor jouw selectieproces.

## Profiel

Het rapport start met een profiel op de voorgaande pagina met vooraf geselecteerde referentiegroep. De geselecteerde competenties staan weergegeven bij de competentie-indicator op de volgende pagina van dit rapport. De geselecteerde referentiegroep staat weergegeven in jouw profiel en geeft inzicht in jouw cognitieve capaciteiten in vergelijking met anderen met dit opleidingsniveau.

## Competentie-indicator

De scores weerspiegelen jouw talent voor het ontwikkelen van deze competenties en zijn gebaseerd op jouw persoonlijkheid en drijfveren.

## Cognitieve capaciteiten

Op basis van de Adaptieve Capaciteiten Test Algemene Intelligentie wordt in dit onderdeel jouw intelligentiescore weergegeven, daarbij is een uitsplitsing per subtest gemaakt. Dit geeft informatie over het werk- en denkniveau dat bij jou past.

## Persoonlijkheid

Op basis van de Werkgerelateerde Persoonlijkheidsvragenlijst wordt jouw persoonlijkheidsprofiel getoond. Persoonlijkheid is van belang voor de manier waarop jij jouw werk aanpakt, je kwaliteiten en valkuilen en je aanleg voor het ontwikkelen van competenties.

## Drijfveren

Op basis van de Carrière Waarden vragenlijst worden jouw drijfveren getoond. Drijfveren zijn kenmerken die maken dat je bepaald werk als motiverend ervaart. Een match tussen de drijfveren en kenmerken van een functie zijn van belang voor de motivatie en bevoegenheid die je in het werk ervaart.

## Toelichting op de gebruikte getallen

In dit rapport wordt een aantal cijfers gebruikt waarvan de betekenis wordt toegelicht.

## Definities

Van dit rapport is een variant met en een variant zonder definities te downloaden. In de variant met definities wordt een overzicht van alle schalen en bijbehorende uitleg getoond.

# Competentie-indicator

De volgende competenties zijn geselecteerd:



# Cognitieve Capaciteiten

In dit rapportonderdeel vind je eerst jouw totaalscore, weergegeven in IQ. Bij de berekening van jouw IQ is rekening gehouden met de betrouwbaarheid van de subtests en met hun onderlinge samenhang. Vervolgens wordt jouw IQ op ieder van de subtests weergegeven samen met het meetdoel van de subtest.

## Resultaten ACT

In onderstaande grafiek wordt jouw **IQ-score** weergegeven. Het IQ wordt gezien als een schatting van jouw intelligentie.

**Intelligentie** zien wij als het vermogen om werk- en leertaken uit te voeren die denkkraft vragen om tot een goede oplossing of resultaat te komen. Het geeft aan op welk denkniveau jij goed tot je recht komt en welk opleidingsniveau goed bij jou past.

IQ-score heeft een gemiddelde van 100, met een spreiding van 15. Hierbij kunnen we steeds met 80% zekerheid zeggen tussen welke twee waarden jouw ware score ligt. Dit geeft de betrouwbaarheid van de meting aan.

### Totaalscore



We kunnen met 80% zekerheid zeggen dat jouw totaalscore ligt tussen **96** en **102**.

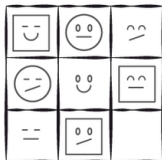
### Numeriek



2	4	6	?
---	---	---	---

Bij de **numerieke** test werd je gevraagd om het logische verband in een reeks van cijfers te ontdekken. Deze analytische capaciteit is van belang voor functies waarbij berekeningen gemaakt worden en functies waarbij op basis van numeriek materiaal conclusies moeten worden getrokken. We kunnen met 80% zekerheid zeggen dat jouw score op deze test ligt tussen **96** en **112**.

### Abstract



Bij de **abstracte** test werd je gevraagd om in een reeks figuren een patroon te ontdekken en deze op logische wijze toe te passen. Deze analytische capaciteit is van belang voor functies die conceptueel complex zijn en waarvoor probleemoplossend vermogen gevraagd wordt. We kunnen met 80% zekerheid zeggen dat jouw score op deze test ligt tussen **91** en **106**.

### Verbaal



Kilo	Zwaar
Mijl	?

Bij de **verbale** test werd je gevraagd om uit zes woorden, precies die twee woorden te kiezen die tezamen met twee aangeboden woorden een analogie vormen. Deze verbaal-analytische capaciteit is van belang voor functies waarvoor verbaal en/of schriftelijk redeneervermogen gevraagd wordt. We kunnen met 80% zekerheid zeggen dat jouw score op deze test ligt tussen **92** en **101**.

# Persoonlijkheid

## Stenscores

### Invloed

Status

Dominantie

Competitie

Zelfvertoon

### Sociabiliteit

Contactbehoefte

Sociaal ontspannen

Zelfonthulling

Vertrouwen

Hartelijkheid

Zorgzaamheid

### Gedrevenheid

Energie

Zelfontwikkeling

Volharding

Variatiebehoefte

Originaliteit

Onafhankelijkheid

### Structuur

Ordelijkheid

Nauwkeurigheid

Regelmaat

Conformisme

Weloverwogen

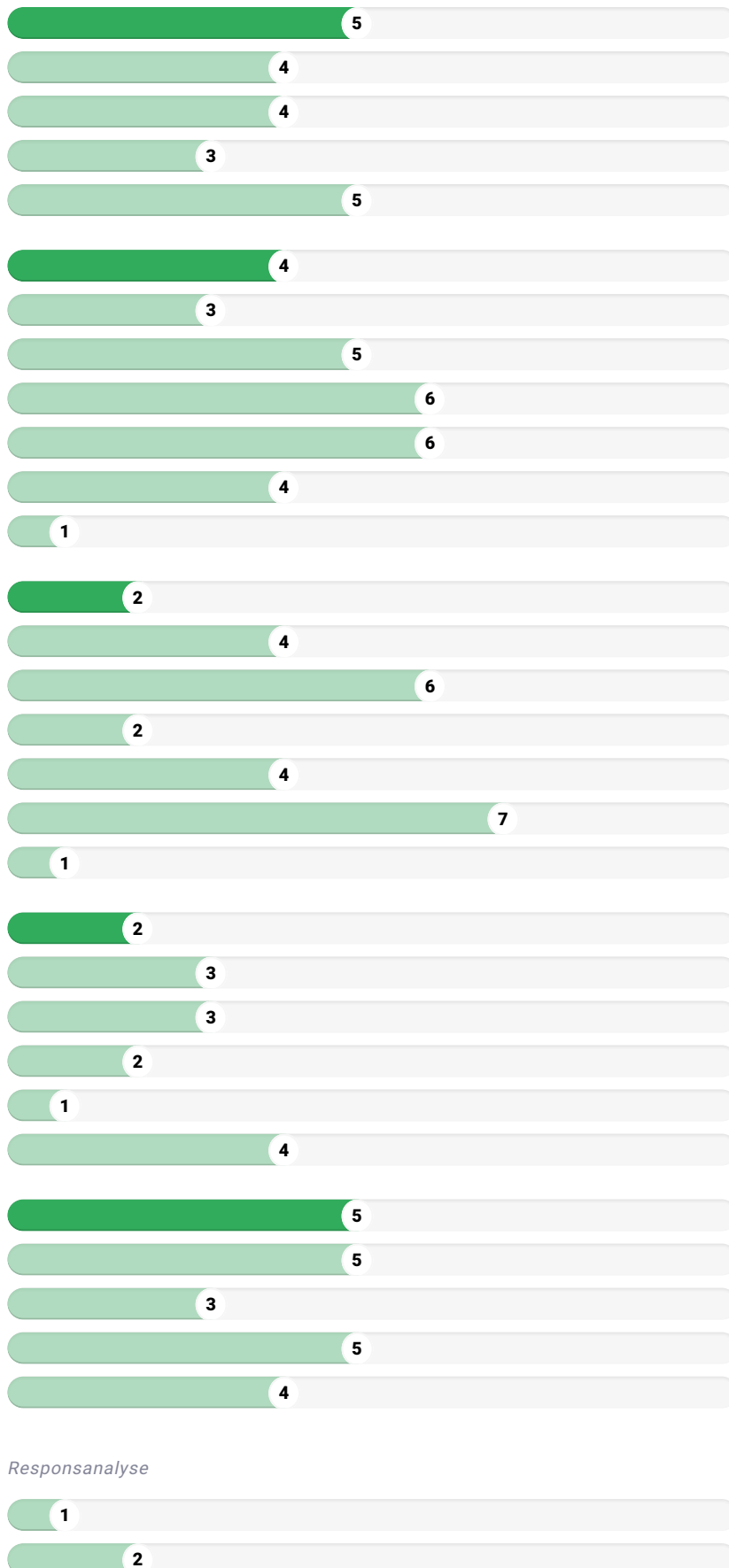
### Stabiliteit

Zelfvertrouwen

Positivisme

Frustratietolerantie

Incasseringsvermogen



## Responsanalyse

Consistentie

Zelfbeeld

# Drijfveren

## Balans privé-werk

De balans privé-werk is bij jou duidelijk gericht op je privéleven. Een baan die te veel energie en tijd vraagt kun je daarom beter vermijden indien dat mogelijk is. Je vindt het vooral belangrijk dat je energie overhoudt voor je privéleven. Mensen met deze score hebben ook relatief vaak een parttime baan.

## Primaire motivatoren

### Fysiek actief zijn

Jij bent een echte doener, stilzitten is niets voor jou. Jij krijgt energie van actief bezig zijn en bent graag in beweging. Met je handen werken of in de buitenlucht bezig zijn geven je een goed gevoel. Een kantoorbaan met veel bureauwerkzaamheden past wellicht minder goed bij je. Als je in je werk te weinig fysiek actief bent, kun je in sport of hobby wellicht alsnog je energie kwijt.

### Profilering

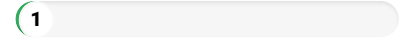
In gezelschap sta je graag in de spotlights en treed je gemakkelijk op de voorgrond. Je geniet ervan als anderen naar je opkijken en hebt er geen moeite mee om succesverhalen te delen. Een functie met een zekere mate van status en aanzien spreekt je aan. Let er op dat je niet te veel ruimte inneemt en anderen ook af en toe ook een podium biedt.

### Autonomie

Zelfstandig werken en je eigen keuzes maken zijn essentieel voor jou. Je wilt zelf bepalen hoe je je werk vorm vormgeeft en hebt een hekel aan al te veel bemoeienis. Als je te weinig vrijheid ervaart in je werk en niet zelf kan beslissen, kan dit je frustreren. Probeer voldoende af te stemmen met je omgeving en niet te veel je eigen koers te varen.

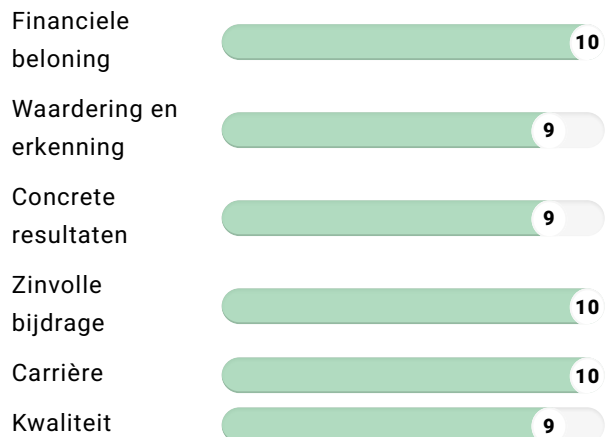
Privé Werk

### Balans privé-werk

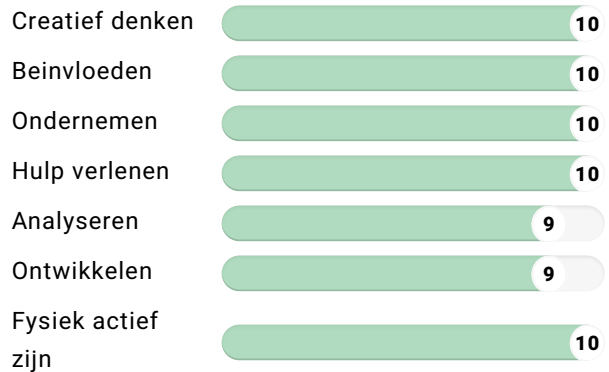


Stenscores

### Opbrengsten



### Activiteiten



### Omgeving



# Toelichting op de resultaten

De score die je hebt behaald is vergeleken met de scores van een aantal referentiegroepen. Elke referentiegroep bestaat uit personen met een bepaald opleidingsniveau die deze test ook hebben gemaakt. Zo kun je dus zien hoe hoog je scoort in vergelijking met personen van verschillende opleidingsniveaus.

## IQ scores, stenscores, en percentielscores

<b>IQ score</b>	Een genormaliseerde schaal met als gemiddelde 100 en een standaarddeviatie van 15.
<b>Stenscore</b>	Een genormaliseerde 10-puntsschaal, met een gemiddelde van 5,5 en een standaarddeviatie van 2. Een stenscore moet niet verward worden met een schoolcijfer. Een stenscore van bijvoorbeeld 5 is niet een onvoldoende, maar betekent een "gemiddelde" score die in de normgroep veel voorkomt.
<b>Percentielscore</b>	Geeft aan hoeveel procent van de normgroep een gelijke of lagere score heeft behaald. Een percentiel van 25 wil zeggen dat 25% van de normgroep een gelijke of lagere score heeft behaald. In dat geval heeft dus $(100\% - 25\% =)$ 75% een hogere score gehaald. Een percentiel van 50 geeft aan dat precies de helft van de normgroep een gelijke of lagere score heeft behaald.
<b>T-score</b>	Een genormaliseerde, statistische maat met een gemiddelde van 50 en een standaarddeviatie van 10. Een T-score van 50 geeft de mediaan aan en is hetzelfde als een percentielscore van 50. Bijvoorbeeld een T-score van 40 betekent dat de genormaliseerde score één standaarddeviatie onder het gemiddelde ligt, wat neerkomt op een percentiel van ongeveer 17.

### Percentielscores, T-scores en Stenscores hebben de volgende relatie:

Sten	Percentiel	T-score	Betekenis
1	<2,3%	<30	Ver beneden gemiddeld
2	2,3% – 6,7%	30-35	Ruim benedengemiddeld
3	6,7% – 15,9%	35-40	Benedengemiddeld
4	15,9% – 30,9%	40-45	Juist benedengemiddeld
5	30,9% – 50,0%	45-50	Gemiddeld
6	50,0% – 69,1%	50-55	Gemiddeld
7	69,1% – 84,1%	55-60	Juist bovengemiddeld
8	84,1% – 93,3%	60-65	Bovengemiddeld
9	93,3% – 97,7%	65-70	Ruim bovengemiddeld
10	97,7% – 100%	>70	Ver bovengemiddeld

### Schattingsinterval

Elke testscore brengt een bepaalde onnauwkeurigheid met zich mee. Daardoor is het mogelijk dat een testscore te hoog of juist te laag uitvalt in vergelijking met je werkelijke niveau. Deze onnauwkeurigheid is in de grafieken bij de referentiegroepen weergegeven door middel van een groene balk links en rechts van de stenscore. De score zal in 80% van de gevallen binnen dit gebied vallen wanneer de test opnieuw gemaakt wordt. Hoe smaller de balk, hoe nauwkeuriger de score kan worden bepaald.



# Definities van de persoonskenmerken

## Invloed

De mate waarin iemand zijn of haar omgeving bepaalt en hoe onafhankelijk hij of zij zich opstelt.

- Status** Het best mogelijke willen bereiken. Hogerop willen komen.
- Dominantie** De leiding nemen. Een bepalende rol spelen bij de samenwerking.
- Competitie** Beter willen zijn dan anderen.
- Zelfvertoon** Graag in het middelpunt van de belangstelling staan.

## Sociabiliteit

Kenmerken die het persoonlijke contact met anderen bepalen.

- Contactbehoefte** Behoefte hebben aan gezelschap.
- Sociaal Ontspannen** Zich ontspannen voelen in het contact met anderen.
- Zelfonthulling** Eigen gevoelens met anderen willen delen.
- Vertrouwen** Geloven in de goede bedoelingen van anderen.
- Hartelijkheid** Aardig, vrolijk en opgewekt zijn tegen anderen.
- Zorgzaamheid** Zich betrokken voelen bij anderen. Anderen graag willen helpen.

## Gedrevenheid

De drijfveren van een persoon op werkgebied.

- Energie** De energie hebben om veel te doen.
- Zelfontwikkeling** Gedreven zijn eigen kwaliteiten helemaal te benutten.
- Volharding** Inzet tonen. Taken en afspraken serieus nemen en nakomen.
- Variatiebehoefte** Houden van verandering en het opdoen van nieuwe ervaringen.
- Originaliteit** Nieuwe oplossingen bedenken. Creatief zijn.
- Onafhankelijkheid** Zaken op eigen manier uit willen voeren.

## Structuur

De mate waarin iemand zich doelgericht gedraagt en zichzelf organiseert.

**Ordelijkheid** Zelf structuur aanbrengen.

**Nauwkeurigheid** Zorgvuldig werken, met oog voor details.

**Regelmaat** Behoeftte hebben aan orde en regels.

**Conformisme** Zich kunnen aanpassen aan de geldende normen en waarden. Gezag respecteren.

**Weloverwogen** Zorgvuldig nadenken voordat gehandeld wordt.

## Stabiliteit

De mate waarin iemand emotioneel stabiel is. Zelfvertrouwen, incasseringsvermogen hebben. Zich in het algemeen goed voelen.

**Zelfvertrouwen** Zelfverzekerd zijn.

**Positivisme** Een positieve kijk op het leven hebben.

**Frustratietolerantie** Zich verdraagzaam opstellen naar anderen.

**Incasseringsvermogen** Adequaat om kunnen gaan met kritiek en tegenslag.

# Definities van de Carrièrewaarden

**Balans privé-werk** Geeft de balans aan tussen privé en werkleven: "waar wil jij je energie op richten?"

## Opbrengsten

Gemotiveerd worden door dat wat de werkzaamheden jou opleveren: "waar doe jij het voor?"

**Financiële beloning** Gestimuleerd worden door financiële beloning en inkomen.

**Waardering en erkenning** Graag waardering en erkenning krijgen van anderen.

**Concrete resultaten** Resultaten van eigen werkzaamheden willen zien, gericht zijn op concrete resultaten.

**Zinnvolle bijdrage** Een bijdrage leveren die betekenisvol is voor anderen.

**Carrière** Graag veel in het werk willen bereiken, hogerop willen komen. Het leuk vinden om prestaties te vergelijken met anderen.

**Kwaliteit** Een hoge kwaliteit van werk willen leveren, hoge eisen stellen aan het afgeleverde werk.

## Activiteiten

Carrière Waarden die typen activiteiten aangeven: "wat vind jij prettig om te doen?"

**Creatief denken** Creatief en vernieuwend bezig zijn, ruimte hebben om te bedenken en te ontwikkelen.

**Beïnvloeden** Het beïnvloeden van processen, mensen en groepen.

**Ondernemen** Het initiëren van acties, projecten en ondernemingen.

**Hulp verlenen** Iets voor iemand kunnen doen, diensten verlenen.

**Analyseren** Het prettig vinden complexe problemen te analyseren, daarover na te denken.

**Ontwikkelen** Het belangrijk vinden jezelf te kunnen blijven ontwikkelen, te blijven leren in je werk.

**Fysiek actief zijn** Het prettig vinden lichamelijke arbeid te verrichten, ambachtelijk werk te verrichten.

## Omgeving

Carrière Waarden die aangeven wat iemand vanuit de omgeving nodig heeft: "wat biedt de omgeving jou?"

**Autonomie** Het prettig vinden om zelf te kunnen bepalen wat je doet.

**Zekerheid en stabiliteit** Het prettig vinden zekerheid en stabiliteit te hebben.

**Taakuitdaging** Uitdagingen zoeken, nieuwe of afwisselende taken willen vervullen.

**Samenwerking** Omgaan met mensen, onderdeel uitmaken van een sociaal geheel, een prettige sfeer.

**Profilering** Graag in de belangstelling staan, aandacht krijgen.

**Dynamiek** Het leuk vinden hard te werken. Graag veel te doen willen hebben. In een drukke omgeving willen werken.

# Definities van de competenties

## Persoonlijke gerichtheid

- Initiatief** In staat zijn om zaken te initiëren, uit zichzelf doelmatig actie kunnen ondernemen.
- Besluitvaardigheid** In staat zijn om snel en adequaat beslissingen te kunnen nemen.
- Flexibiliteit** Kan door te wisselen van gedragsstijl doelgericht en effectief optreden onder verschillende en veranderende omstandigheden.
- Stressbestendigheid** In staat zijn onder stressvolle omstandigheden effectief te blijven functioneren.
- Ambitie** Gedreven zijn, meer dan gemiddeld willen presteren.
- Zelfstandigheid** In staat zijn zelfstandig werkzaamheden te verrichten, doelen te stellen en daar vorm en inhoud aan te geven.
- Doorzettingsvermogen** Erop gericht zijn, ondanks tegenslagen, eenmaal begonnen zaken te volbrengen.
- Resultaatgerichtheid** Gedreven zijn concrete doelen en resultaten te bereiken.
- Leerbereidheid** Bereid zijn tot het ontwikkelen en uitbreiden van kennis en vaardigheden door leren.
- Inzet** In staat zijn gedurende een lange periode een grote inspanning te willen en kunnen leveren.
- Nauwkeurigheid** In staat zijn secuur te werken en oog te hebben voor details en verbanden.

## Organisatiegerichtheid

- Organisatiesensitiviteit** In staat zijn om de invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten te onderkennen op andere organisatieonderdelen.
- Klantoriëntatie** In staat zijn om zich in te leven in en te reageren op de behoeften van een klant.
- Kwaliteitsgerichtheid** Erop gericht zijn een hoge kwaliteit te leveren en zaken te perfectioneren.
- Ondernemerschap** Er op gericht zijn winst te behalen door zakelijke kansen te signaleren en te benutten en door gecalculeerde risico's te durven nemen.

## Beïnvloedend vermogen

- Overtuigingskracht** In staat zijn anderen mee te krijgen met een bepaald standpunt, voorstel of idee.
- Aansturen van groepen** In staat zijn leiding te geven aan een groep.
- Aansturen van individuen** In staat zijn leiding te geven aan een individu.
- Coachen van medewerkers** In staat zijn in de rol van leidinggevende medewerkers te stimuleren en te begeleiden in hun ontwikkeling.
- Onderhandelen** In staat zijn wederzijdse belangen en standpunten af te tasten om tot een voor alle partijen geaccepteerde overeenkomst te komen.

## Organisatievermogen

- Plannen en organiseren** In staat zijn om activiteiten en werkzaamheden te plannen en te organiseren.
- Delegeren** In staat zijn werkzaamheden op een gerichte manier aan anderen over te dragen.
- Voortgangscntrole** In staat zijn om eenmaal geïnitieerde zaken te volgen, op voortgang te controleren.

## Relationeel vermogen

- Sensitiviteit** In staat zijn signalen van anderen aan te voelen en daar adequaat op in te spelen.
- Samenwerking** Samen met anderen op constructieve wijze bereiken van gemeenschappelijke doelen.
- Optreden** Een krachtige, professionele indruk maken op anderen.
- Relatiebeheer** Het op constructieve wijze aangaan en onderhouden van relaties.
- Sociabiliteit** Beweegt zich graag en gemakkelijk in groepen mensen.
- Assertiviteit** Komt op voor eigen meningen, ook als er vanuit de omgeving druk op wordt gelegd.

## Disclaimer en copyright

De geldigheidsduur van deze rapportage is conform NIP richtlijnen maximaal twee jaar, omdat mensen in de loop der tijd kunnen veranderen.

© 2014-2023 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.